

ENCUESTA AL
PROFESORADO DE
PRIMARIA Y
SECUNDARIA DE
LA ENSEÑANZA
PUBLICA

ENCUESTA AL
PROFESORADO DE
PRIMARIA Y
SECUNDARIA DE
LA ENSEÑANZA
PUBLICA

FEDERACION DE ENSEÑANZA
DE CC.OO.
GABINETE DE ESTUDIOS

C·I·D·E·

FEDERACION DE ENSEÑANZA
DE CC.OO.
GABINETE DE ESTUDIOS

C·I·D·E·

**ENCUESTA AL
PROFESORADO DE PRIMARIA
Y SECUNDARIA DE LA
ENSEÑANZA PÚBLICA:**

**OPINIONES Y ACTITUDES ANTE SUS CONDICIONES
DE TRABAJO**

Federación de enseñanza de CC.OO.

**Gabinete de Estudios: María del Mar Fernández Sánchez
Cecilia Navarro Sada
Carmen Higuera Torrón
Emilia Martínez Castro**

FERNANDEZ SANCHEZ, María del Mar

Encuesta al profesorado de primaria y secundaria de la enseñanza pública : opiniones y actitudes ante sus condiciones de trabajo / María del Mar Fernández Sánchez, Cecilia Navarro Sada, Carmen Higuera Torrón ; [coord.] Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras, Gabinete de Estudios. - Madrid : Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia : C.I.D.E., 1993.

1. Profesor 2. Condiciones de trabajo 3. Satisfacción profesional 4. Status del profesor 5. Enseñanza pública 6. Enseñanza primaria 7. Enseñanza secundaria 8. Informe sobre una encuesta I. Navarro Sada, Cecilia II. Higuera Torrón, Carmen III. Comisiones obreras. Federación de Enseñanza. Gabinete de Estudios

© MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA
Secretaría de Estado de Educación
Dirección General de Renovación Pedagógica
Centro de Investigación, Documentación y Evaluación
EDITA: Secretaría General Técnica
Centro de Publicaciones

Tirada: 2.500 ej.

Depósito Legal: M-31359-1993

NIPO: 176-93-158-2

I.S.B.N.: 84-369-2447-9

Imprime: GRAFICAS JUMA

Plaza de Ribadeo, 7-I. 28029 MADRID

A Cecilia

PRESENTACION

Hace algo más de un año la Federación de Enseñanza de CC.OO. decidió encargar a un equipo de profesionales, coordinados por nuestro Gabinete de Estudios, la realización de una encuesta entre el profesorado de la enseñanza pública de los niveles primaria y secundaria, sobre la opinión que les merecían sus condiciones de trabajo, su situación profesional, el Sistema Educativo y el hecho sindical... A través de esta encuesta pretendíamos conocer mejor la realidad en los centros de trabajo y la valoración de los protagonistas del proceso educativo para poder orientar de forma más adecuada y eficaz nuestro trabajo sindical.

Vista con la perspectiva que da el paso de los meses y el conocimiento de la tabulación de los datos, creo que podemos afirmar que esta encuesta aporta, en virtud de sus características técnicas, su amplitud y seriedad, una información útil no sólo para los fines para los que fue concebida, sino también para cualquier trabajo de investigación o académico que pretenda abordar con rigor el estudio de la situación actual de nuestro sistema educativo y, por extensión, para toda persona interesada o comprometida con el futuro de nuestra Enseñanza.

Por otra parte, dado que las opiniones y actitudes de los colectivos humanos son elementos que no varían a corto plazo, la validez de los resultados obtenidos disfruta de la ventaja adicional de una considerable permanencia.

Así, lo que nació con una finalidad estrictamente sindical se convierte en una contribución, a mi modo de ver interesante, al estudio y comprensión de la realidad actual del profesorado y del Sistema Educativo público en España.

Haber trascendido la instrumentalidad sindical es algo que nos enorgullece y que complementa perfectamente el modelo sindical

que aspiramos a practicar desde CC.OO., en la medida en que deseamos ser una organización eficaz no sólo en lo que corresponde al sindicalismo clásico, esto es, las reivindicaciones laborales, sino también en la elaboración de propuestas suficientemente cualificadas que puedan suponer una contribución al conjunto de la sociedad para la mejora del Sistema Educativo.

Para la Federación de Enseñanza de CC.OO. los datos contenidos en la edición que ahora presentamos han sido de enorme utilidad para el conocimiento y comprensión de la problemática actual y para la fijación de nuestras estrategias sindicales. Estaríamos mucho más satisfechos si fuese también útil para todos aquellos que comparten con nosotros la preocupación constante por la mejora de la calidad de la Enseñanza Pública.

Madrid, 8 de Febrero de 1993

*Fernando Lezcano López
Secretario General de la FE.CC.OO.*

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN	13
Objetivos de la encuesta	13
Características técnicas de la muestra	17
Características sociodemográficas, profesionales y laborales de la muestra	18
II. ANÁLISIS DE LOS DATOS	23
1. RETRIBUCIONES	23
2. JORNADA Y CALENDARIO	25
2.1. Satisfacción docente con la jornada	25
2.2. La Jornada continuada	26
2.3. Calendario y vacaciones	28
3. SALUD LABORAL	31
3.1. Satisfacción docente respecto a S. Laboral	31
3.2. Causas de Tensión laboral docente	32
3.3. Responsabilidad civil	36
4. EL TRABAJO DOCENTE Y SU EVALUACIÓN	38
4.1. Actividades desarrolladas en el horario no lectivo de permanencia en el centro	38
4.2. Absentismo laboral durante el horario no lectivo de permanencia en el centro	40
4.3. Tiempos semanales de trabajo fuera del centro	42
4.4. La Coordinación pedagógica	45
4.5. Las Tutorías	51
4.6. Comedor y transporte en EGB	54
4.7. Participación y discriminación profesional por razón de sexo	54
4.8. Evaluación del trabajo docente	58

4.8.1. La actitud del profesorado ante su propia evaluación	58
4.8.2. Agentes de la evaluación	60
4.8.3. Instrumentos de la evaluación	61
4.9. Reconocimiento social de la tarea docente. Percepción del profesorado	64
5. FORMACIÓN DEL PROFESORADO	68
5.1. Participación en cursos de formación en CEPs, Universidad y MRPs	69
5.2. Tiempos anuales dedicados a formación	75
6. CARRERA DOCENTE Y EXPECTATIVAS PROFESIONALES	76
6.1. Expectativas profesionales de los docentes de EGB	76
6.2. Estructura de Cuerpo docente	79
6.3. Satisfacción con la Movilidad profesional	80
6.4. Satisfacción con el Concurso de Traslados	83
6.5. El Baremo del Concurso de Traslados	84
6.6. La Condición de Catedrático en EE.MM.	86
6.7. Expectativas de abandono de la profesión	89
7. CALIDAD DE LA ENSEÑANZA Y REFORMA DEL SISTEMA EDUCATIVO	90
7.1. Influencia del Profesorado en la Calidad de la Enseñanza	90
7.2. Satisfacción docente con la Ratio	92
7.3. Satisfacción con Infraestructuras y espacios de los centros	94
7.4. Satisfacción docente con los Recursos y el material didáctico de los centros	95
7.5. Satisfacción docente en su relación con padres, alumnos, compañeros y Administración Educativa	102
7.6. El Funcionamiento de los Organos de dirección de los Centros educativos	106
7.6.1. El Consejo Escolar	106
7.6.2. El Claustro de Profesores	107
7.6.2. El Equipo directivo	108
7.7. El Funcionamiento de la Inspección Educativa y su relación con el trabajo docente	112
7.8. Reforma de la Formación Profesional	114

8. LOS SINDICATOS Y EL PROFESORADO	115
8.1. Participación del profesorado en la resolución de problemas laborales	115
8.2. La Afiliación sindical	116
8.3. Sindicatos que «mejor defienden intereses docentes» en opinión del profesorado	119
8.4. Sindicatos que informan periódicamente en los cen- tros	126
8.5. Servicios de los Sindicatos que interesan al profesoro- rado	127
8.6. La actitud de los docentes ante la huelga	132
III. CONCLUSIONES	139
IV. ANEXO	145
Indice de tablas	145
V. CUESTIONARIO	215
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	235
VII. PARA TERMINAR	237

I

INTRODUCCIÓN

La realización de una encuesta a los profesores de Enseñanza pública no universitaria responde a la necesidad de conocer su problemática y las actitudes que se generan a partir de ella. Los temas en los que se ha centrado la investigación son los siguientes:

1. Retribuciones.
2. Jornada y calendario.
3. Salud laboral.
4. El trabajo docente y su evaluación.
5. Formación del profesorado.
6. Carrera docente y expectativas profesionales.
7. Calidad de la enseñanza y Reforma del Sistema Educativo.
8. Los sindicatos y el profesorado.

Cada de uno de estos grandes temas se ha subdividido en diversos apartados en función de los factores objeto de investigación.

OBJETIVOS DE LA ENCUESTA

Los **OBJETIVOS GENERALES** de la investigación han sido:

- Conocer los principales elementos de insatisfacción del profesorado respecto a sus condiciones profesionales y la-

borales, así como posibles alternativas de solución, todo ello desde su propia percepción.

- Averiguar aspectos concretos de su realidad laboral, de difícil conocimiento a través de los datos del MEC.

El desarrollo de estos objetivos penetró en todos aquellos aspectos relevantes, a nuestro entender, de la realidad laboral y profesional docente, desde grandes temas generales hasta problemáticas y aspectos específicos.

A continuación describimos, brevemente, el contenido que trata cada uno de los apartados del análisis:

- El primer punto, sobre **Retribuciones**, se ocupa del grado de satisfacción que respecto a ellas siente el profesorado, comparando las distintas percepciones de los docentes de EGB, BUP y FP.

- **Jornada y Calendario** aporta información sobre el grado de satisfacción docente con la jornada y, conocida la expectativa que sobre jornada continuada existe entre el profesorado, intenta averiguar cómo percibe éste sus posibles inconvenientes ante los miembros de la comunidad escolar. En este apartado también se ofrecen datos sobre la actitud ante posibles repartos a lo largo del curso del período de vacaciones y su uso voluntario o remunerado para reciclaje profesional.

- **Salud laboral** detecta, por un lado, el grado de satisfacción docente con las condiciones generales de higiene en el trabajo, y por otro, posibles causas de tensión y estrés, todo ello desde la propia óptica y experiencia de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza.

- **El trabajo docente y su evaluación** es una parte del análisis que pasa revista a diversos temas:

- Aspectos concretos de la realidad laboral del colectivo de EGB (comedor y transporte).
- La percepción del profesorado sobre posibles situaciones de discriminación profesional por razón de sexo.
- Las tareas que ocupan el tiempo no lectivo de permanencia en el centro.

- El absentismo laboral en el horario no lectivo de permanencia (siempre en opinión del profesorado).
 - Los tiempos semanales de trabajo fuera del centro, así como su opinión sobre la Coordinación pedagógica y quién debe responsabilizarse de las tutorías.
 - El reconocimiento social hacia su trabajo y lo idóneo, desde su punto de vista, de una evaluación del mismo, la utilidad que tendría que tener esa evaluación, en todo caso, y las personas o instituciones que deberían realizarla.
- **Formación del profesorado** plantea, en primer lugar, la opinión que los docentes tienen de su propia formación y si la consideran suficiente o no, analizando, a continuación, los niveles de participación en cursos de formación que ellos mismos reconocen tener en CEPs, Universidad y MRPs, y la utilidad que les aporta. El tiempo que anualmente cada docente dedica a su formación es también objeto de estudio de este apartado.
- **Carrera docente y expectativas profesionales** analiza:
- Las expectativas profesionales del profesorado de EGB ante los cambios del Sistema Educativo.
 - Las expectativas de abandono de la profesión.
 - La estructura de cuerpo docente que se considera adecuada en opinión de los enseñantes.
 - El grado de satisfacción docente con el Concurso de Traslados y la Movilidad profesional.
 - Su valoración de distintos factores a considerar en el baremo del Concurso de Traslados.
 - Y su opinión sobre si la condición de catedrático debe llevar aparejada determinadas compensaciones.
- **Calidad de la enseñanza y Reforma del Sistema Educativo** aporta datos sobre:
- El grado de satisfacción docente con la ratio, las infraestructuras, espacios y recursos de los centros, todos ellos elementos que determinan un trabajo de calidad del profesorado y, por lo mismo, la viabilidad real de la Reforma.

- Específicamente se investiga sobre la opinión que los docentes de FP tienen de las consecuencias que, en términos de mayor eficacia, tiene la Reforma de esta modalidad de enseñanza.
 - El valor que el profesorado se concede a sí mismo como factor de calidad de la enseñanza.
 - El grado de satisfacción docente con el funcionamiento de los órganos de participación y gestión de la Comunidad Educativa.
 - Su opinión sobre los elementos que condicionan o dificultan el trabajo de los Equipos directivos.
 - El grado de satisfacción del profesorado con su relación con los distintos colectivos de la Comunidad Educativa (alumnos, padres y compañeros) y con la Administración Educativa.
 - Las características de la relación que existe entre la Inspección Educativa y el trabajo docente.
- Finalmente, el punto **Sindicatos y docentes**, trata de detectar el grado de participación del profesorado en la resolución de sus problemas laborales y profesionales, así como la percepción que tienen de los sindicatos, los servicios que esperan de ellos, y la actitud ante el uso del derecho de huelga.

Conviene aclarar que esta distribución de los temas de estudio es fundamentalmente instrumental y que, por lo tanto, la posibilidad de establecer relaciones entre la información analizada en cada uno de ellos estará abierta en todo momento.

A efectos de facilitar la lectura del estudio, es necesario aclarar algunas cuestiones:

- Los términos de valoración sobre los cuatro grados de satisfacción planteados en buena parte de las preguntas de la encuesta son: insatisfacción (grado 1), poca satisfacción (grado 2), bastante satisfacción (grado 3), y mucha satisfacción (grado 4).
- Las referencias a los niveles de enseñanza, en la medida en que nos encontramos en un momento de transición del proceso de implantación de la LOGSE, serán, indistintamente, de EGB/Primaria y EE.MM./Secundaria

CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS DE LA MUESTRA

La primera dificultad a la hora de concretar la muestra sobre la que realizar la investigación fue la escasez de datos oficiales sobre el universo de población. La publicación utilizada como fuente de información fue «ESTADÍSTICA DE LA ENSEÑANZA EN ESPAÑA. Niveles de Preescolar, General Básica y EE. Medias». MEC (1991). En este informe se incluyen datos sobre número y sexo del profesorado desglosados por niveles educativos y provincias de todo el estado. Esta información nos permitió estratificar la población por sectores educativos (EGB, BUP y FP), y por regiones o zonas con competencias administrativas en materia de educación.

La muestra, estratificada por sectores educativos y zonas con competencias, incluye un total de 894 trabajadoras y trabajadores de la enseñanza (ver Anexo, cuadro 1). Esta muestra trata de representar un universo de 263.773 docentes, lo que introduce un índice de error de $\pm 3\%$ con un margen de confianza del 95%.

La selección de los elementos de la muestra, es decir, de las profesoras y profesores encuestados en Enero de 1992, se hizo a través de los centros escolares que se constituyeron en unidades de muestreo, y que se seleccionaron con los criterios de distribución establecidos según sectores (EGB, BUP y FP) y zonas o regiones con competencias educativas, respetando las proporciones del universo (ver Anexo, cuadro 2).

El tipo de poblamiento se utilizó como factor de localización de las unidades muestrales (ver Anexo, cuadro 3), de modo que se obtuviera una representación de tres tipos característicos que pudieran condicionar las opiniones del profesorado:

- Áreas metropolitanas o grandes conurbaciones.
- Ciudades grandes o capitales de provincia (entre 50.000 y 200.000 habitantes).
- Poblaciones rurales o semiurbanas (entre 5.000 y 50.000 habitantes).

La selección definitiva de las unidades de muestreo (centros) que en cada zona respetaban los criterios de distribución estable-

cidos se hizo aleatoriamente, así como también se escogió al azar a los encuestados y encuestadas de cada centro.

La amplia distribución de la muestra por todas las provincias del territorio estatal es un dato positivo que apoya su valor representativo. Las lagunas o posibles sesgos aparecerán ligados a varios factores:

- La dificultad de establecer cuotas de sexo, a la hora de seleccionar el profesorado encuestado en cada centro.
- La imposibilidad de obtención de datos de Canarias que impide acercarnos a la realidad de los docentes de esta zona que, por lo demás, no obstaculiza la consecución de datos globales.
- Lo reducido de algunas muestras por regiones que, si bien nos impide generalizar e inferir esos datos a las partes correspondientes del universo, no nos cierra la puerta a un cierto acercamiento.

En resumen, los resultados obtenidos a nivel general están dentro de unos márgenes de error y confianza aceptables.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS, PROFESIONALES Y LABORALES DE LA MUESTRA

La distribución de la muestra por *sexos* (ver Anexo, cuadro 4) es de un 50,6% hombres y un 49,4% mujeres. La proporción de hombres aparece inflada respecto al universo (42,1%), frente al porcentaje real de mujeres (57,9%). Al existir dificultades para el establecimiento de cuotas de sexo y escogerse en cada centro los posibles encuestados o encuestadas al azar, se ha producido esta diferencia a favor del número de hombres. Esta situación puede sesgar datos comparativos pero no impide, sin embargo, analizar el tipo de opiniones de unas y otros por separado.

Respecto a la *edad*, se han establecido cuatro márgenes:

- Menos de 25 años: 2,9% del total de encuestados.
- Entre 26 y 36 años: 41,2% del total de encuestados.
- Entre 37 y 47 años: 39,9% del total de encuestados.

- Más de 47 años: 16% del total de encuestados.

Carecemos de información del universo con el que poder contrastar este dato que muestra un colectivo de trabajadores jóvenes importante. El grupo de edad más numeroso, entre 26 y 36 años, se justifica por el impulso en la oferta de empleo del MEC correspondiente a los años 78/85 y el cumplimiento del Acuerdo Transitorio de Acceso durante el año 1991.

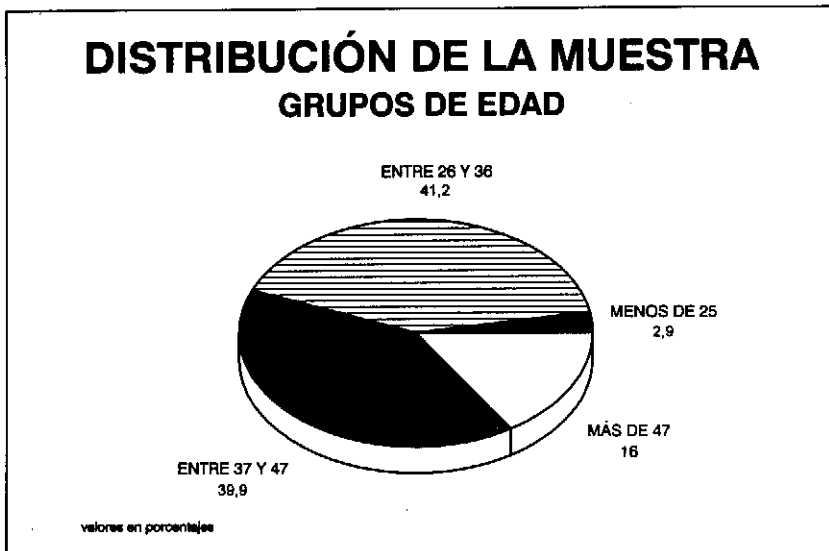
La distribución de la muestra por *sectores educativos* (EGB 65,3%; BUP 18,5%; FP 16,2%) (ver Anexo, cuadro 1) es semejante a la proporción correspondiente del universo (EGB 64,1%; BUP 21,6%; FP 14,3%). Es evidente el fuerte peso de la EGB en la oferta pública de enseñanzas no universitarias.

La *situación administrativa* recogida en la muestra (ver Anexo, cuadro 5) que tampoco pudo ser condicionada a priori, entre otras razones porque no se disponía de los datos correspondientes del universo a nivel estatal, ha sido la siguiente: 78,4% definitivos; 11,4% provisionales; 10,2% interinos. Este último dato, que parece ser reflejo de la realidad, evidencia una importante

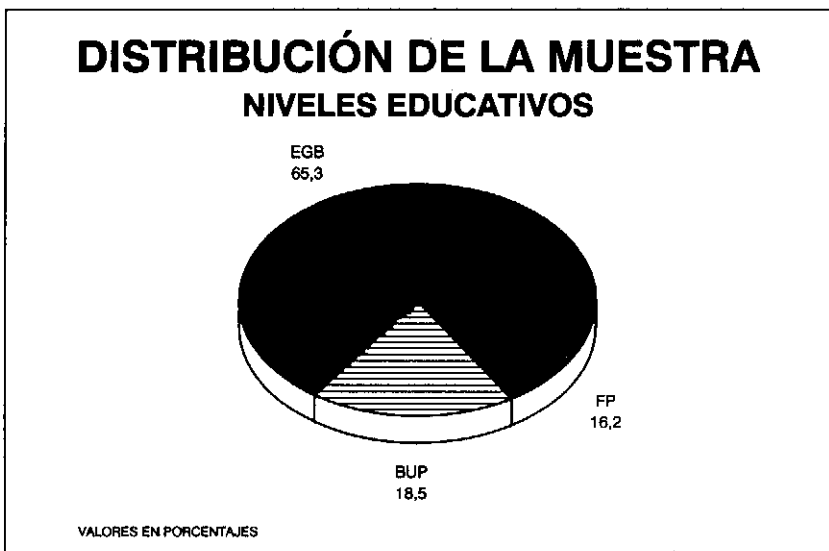
GRÁFICA 1



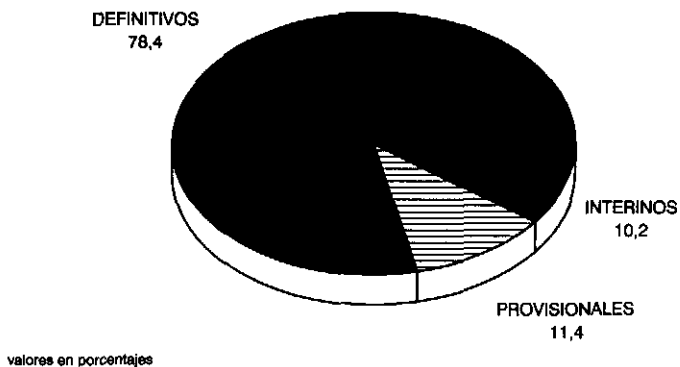
GRÁFICA 2



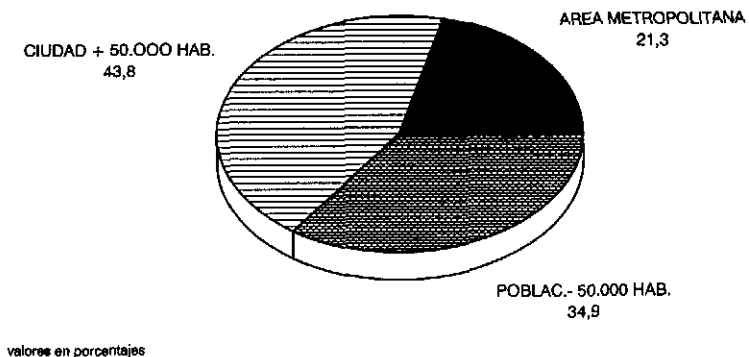
GRÁFICA 3



GRÁFICA 4

**DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA
SITUACIÓN ADMINISTRATIVA**

GRÁFICA 5

**DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA
SEGÚN TIPO DE POBLACIÓN**

precarización del empleo, por cuanto el número óptimo de interinos que debería existir sería del 5% según el propio MEC.

La distribución de la muestra según el tipo de poblamiento es de un 43,8% correspondiente a capitales o ciudades de más de 50.000 hab., de un 34,9% a poblaciones semiurbanas o rurales, y de un 21,3% a áreas metropolitanas.

Por último, un breve comentario respecto a las *titulaciones académicas* del profesorado: lógicamente se respetan los niveles de titulación exigidos en EGB, BUP, y FP, por lo cual la proporción de diplomados (63,4%) es mayor que la de licenciados (42,2%). La doble titulación se produce, sobre todo, en el caso de los docentes EGB donde el número de licenciados (diplomados, además, o no) alcanza el 21,6%. Este último dato guardará relación con las expectativas profesionales de acceso a Secundaria por parte de este colectivo.

II

ANÁLISIS DE LOS DATOS

1. RETRIBUCIONES

1.1. El grado de satisfacción docente con las retribuciones

En términos generales, la escasa satisfacción es la tónica (ver Anexo, cuadro 6). Así, la opinión mayoritaria entre el profesorado de EGB (47,8%), BUP (47,9%) y FP (43,4%), es que las retribuciones son *poco satisfactorias* (entre 4 y 5 docentes de cada 10).

A nivel general, sin embargo, se produce cierto equilibrio con el número de los que se muestran *bastante satisfechos* (grado 3), que alcanza a 3 docentes de cada 10. Esta cifra prácticamente se mantiene entre el profesorado de EGB (29,1%), disminuyendo entre el de BUP (26,1%), y aumentando entre el de FP (38,6%).

Respecto a los extremos (insatisfacción y mucha satisfacción), el porcentaje de los que se muestran *muy satisfechos* es muy pequeño (2%), frente a los *insatisfechos* (19,9%).

La distribución de la opinión, según niveles educativos, observa otras particularidades:

- Los docentes de BUP y EGB distribuyen su opinión de manera semejante, con una tendencia más acusada al pesimismo que el profesorado de FP.
- Los enseñantes de FP son algo más optimistas; así, el equilibrio entre los *poco satisfechos* (grado 2) y *bastante satisfechos* (grado 3) aumenta respecto a la distribución general de la opinión. Es mayor entre ellos el número de

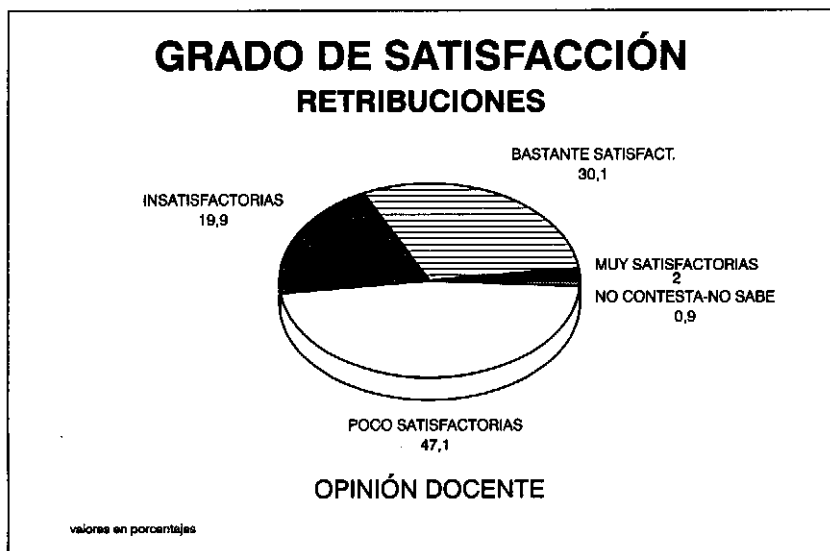
bastante satisfechos (38,6%), y menor el de *insatisfechos* (13,8%). Este mayor nivel de satisfacción entre el profesorado de FP frente a los colectivos de BUP y EGB no parece casual a nuestro análisis que considera el peso importante de los maestros de taller en FP como posible factor condicionante de este estado de opinión.

La conclusión es que, ciertamente, existe una importante insatisfacción entre el profesorado respecto a sus retribuciones que afecta, aproximadamente, a 6 de cada 10 docentes descontentos o muy descontentos, pero que esa opinión se equilibra con una cierta satisfacción que expresan al menos 3 de cada 10 enseñantes de cualquiera de los tres niveles educativos analizados.

El acento en la insatisfacción también lo pone el que el porcentaje de máxima satisfacción no sea representativo, frente al 20% del extremo más pesimista.

Aparentemente contrasta esta opinión con las últimas mejoras en materia retributiva incluidas en el Acuerdo firmado por el

GRÁFICA 6



MEC con los sindicatos el pasado año, y que a principios de éste han comenzado a entrar en vigor.

Algunas explicaciones del descontento del profesorado pueden ser:

- En primer lugar, la más obvia: cualquier salario que no sea muy elevado va a ser insatisfactorio para cualquier trabajador y los docentes no parecen ser, lógicamente, una excepción. Pero vamos a intentar apuntar otras posibles razones.
- En segundo lugar, la coyuntura en que se recogen las respuestas de esta encuesta: antes de haber entrado en vigor el acuerdo retributivo a que se hace mención, que impide recoger la opinión del profesorado a partir del conocimiento práctico de las posibles mejoras.
- En tercer lugar, la escasa información sobre las medidas tomadas por el MEC, impulsadas y negociadas por los sindicatos, referidas, en este caso concreto, al acuerdo al que estamos haciendo mención que es consecuencia, por otra parte, de las movilizaciones que los propios docentes apoyaron en el año 1988.

2. JORNADA Y CALENDARIO

2.1. El grado de satisfacción docente con la jornada

El dato general más significativo es la distinta percepción que de esta condición de trabajo tienen los docentes de EGB frente a los de EE.MM.: entre los primeros se produce una tendencia algo más acusada hacia la insatisfacción (51,1%), mientras que entre los segundos son las opiniones satisfactorias las más representativas (en torno al 75%) (ver Anexo, cuadro 7).

La distribución de la opinión en la escala del mínimo al máximo de satisfacción ofrece las siguientes características:

- El profesorado de EGB, a pesar de la orientación pesimista de la opinión mencionada, equilibra esta percepción al situarse en un 40% en el grado 3 de valoración (*bastante satisfacción*), y en un 8,6% en el grado de *máxi-*

ma satisfacción. Es decir que, en este colectivo, frente al 51,1% que manifiesta que la jornada es insatisfactoria o poco satisfactoria, hay un 49% que considera que es bastante satisfactoria o muy satisfactoria.

- Los docentes de EE.MM. que consideran que su jornada es poco satisfactoria o insatisfactoria, suponen en torno a un 25%, frente al 75% que la considera bastante o muy satisfactoria.
- Entre el profesorado de EGB y EE.MM. se produce una inversión entre las opiniones extremas:
 - La insatisfacción sólo es suscrita por el 3-5% de los docentes de medias, mientras que en el caso de EGB el porcentaje de máximo pesimismo asciende casi al 20%
 - Por el contrario, la máxima satisfacción con la jornada es sentida por entre el 20 y el 25% de los docentes de EE.MM., frente a sólo un 9% de los de EGB.
- Entre el profesorado de EE.MM., son más optimistas respecto a la jornada los enseñantes de FP que los de BUP.

La inversión entre las opiniones de los docentes de EGB y Enseñanzas Medias evidencia las diferentes y más duras condiciones de la jornada laboral de EGB. Sin embargo, el mayor descontento en EGB, que podría hacer necesario un replanteamiento de las condiciones en que aquélla se produce, está equilibrado, en cierto modo, con un porcentaje de satisfacción considerable en este mismo colectivo. Esto obliga a pensar que la insatisfacción de los docentes de EGB no tiene una traducción en términos de fuerte tensión o crisis, y que parece existir una actitud de comprensión y diálogo de estos trabajadores ante la resolución de los inconvenientes de su actual jornada laboral que permitiría encontrar alternativas negociadas a esta última.

2.2. La jornada continuada

A la luz del resultado obtenido sobre el grado de satisfacción que producía la jornada entre los docentes, y recordando que es el colectivo de EGB el afectado por una mayor insatisfac-

ción, la encuesta nos ofrece información sobre una vieja aspiración de estos docentes: la jornada continuada.

Considerando que esta demanda encuentra dificultades sociales para su implantación nos hemos centrado en la percepción que existe sobre sus posibles inconvenientes, focalizándolos en los grupos de la Comunidad Educativa que podrían verse perjudicados en opinión del profesorado (ver Anexo, cuadro 8).

Obviamente, los docentes de Medias no encuentran inconvenientes en ningún caso, considerando la edad de los alumnos, y por lo tanto su mayor autonomía desde el punto de vista personal y pedagógico. Sin embargo, son mucho más interesantes las respuestas obtenidas del profesorado de EGB.

Los docentes de la Enseñanza Básica consideran, mayoritariamente, que no existen inconvenientes para alumnos y profesorado, pero sí para los padres. Así, de cada 10 enseñantes de EGB:

- 8 piensan que la jornada continuada no tiene inconvenientes para el profesorado (81%), 1 cree que sí los tiene, y otro se abstiene.
- Hay 2 que piensan que ocasiona problemas a los alumnos (21,1%), pero 7 piensan que no (70%)
- Entre 5 y 6 piensan que la jornada continuada tiene inconvenientes para los padres (55,1%), frente a 3 (32,5%) que opinan lo contrario.

Esta distribución de la opinión de los profesores de EGB no obvia la problemática social que acompañaría a la implantación de la jornada continuada, reconociendo el perjuicio que ocasionaría a los padres. Esto confirma la tesis mantenida en el análisis de su satisfacción con la jornada, respecto a la existencia de una actitud de comprensión a la hora de intentar mejorar esta condición del trabajo docente. Sin embargo, ello no varía que algo más de la mitad del colectivo (51%) se muestre descontento con este factor de su trabajo.

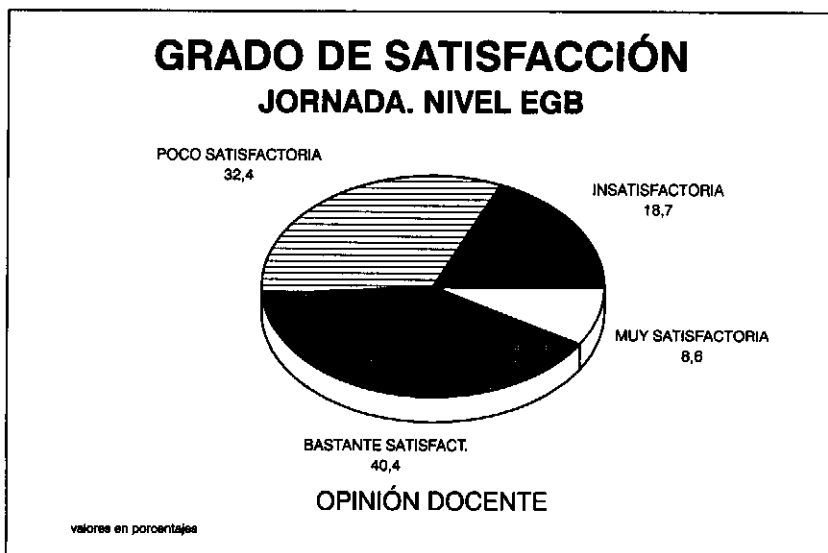
En todo caso, conviene tener en cuenta la opinión del profesorado de EGB que actualmente ya disfruta de Jornada Continuada, que supone un 12% del total de profesores de EGB encuestados:

Su opinión contrasta con la de los docentes de este nivel educativo que no disfrutan de ella, produciéndose una desviación de la media que acentúa las opiniones que niegan la existencia de inconvenientes. Incluso, ante la posibilidad de problemas para los padres, los docentes que han experimentado la jornada continuada llegan a invertir su opinión respecto a los que no disfrutan de ella: frente a un 59% de estos últimos que piensa que sí existen inconvenientes para lo padres, los primeros opinan que no en un 62% (ver Anexo, cuadros 9 y 10). Este optimismo estaría relacionado con la actitud de los padres y madres que pasada la primera inquietud que produce cualquier cambio, una vez han experimentado la jornada continuada no manifiestan objeciones.

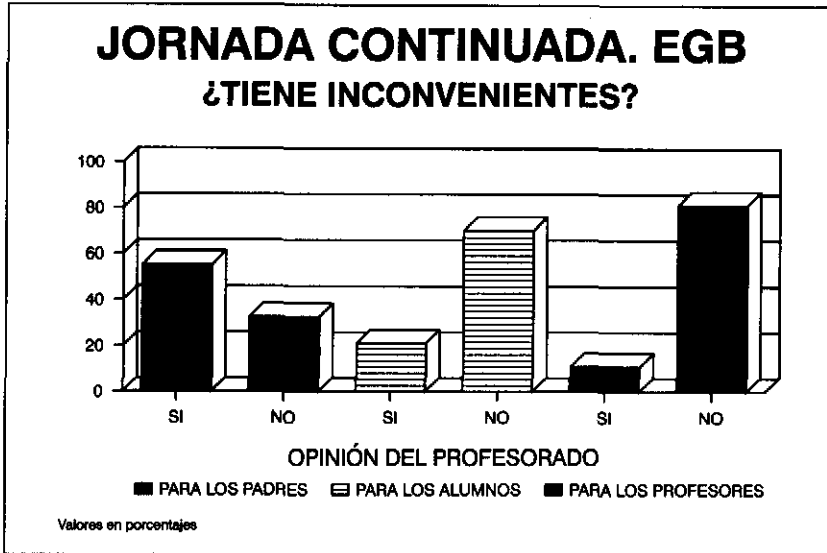
2.3. Calendario y vacaciones

Respecto a la posibilidad de repartir el calendario de vacaciones a lo largo del año, la mayoría del profesorado considera

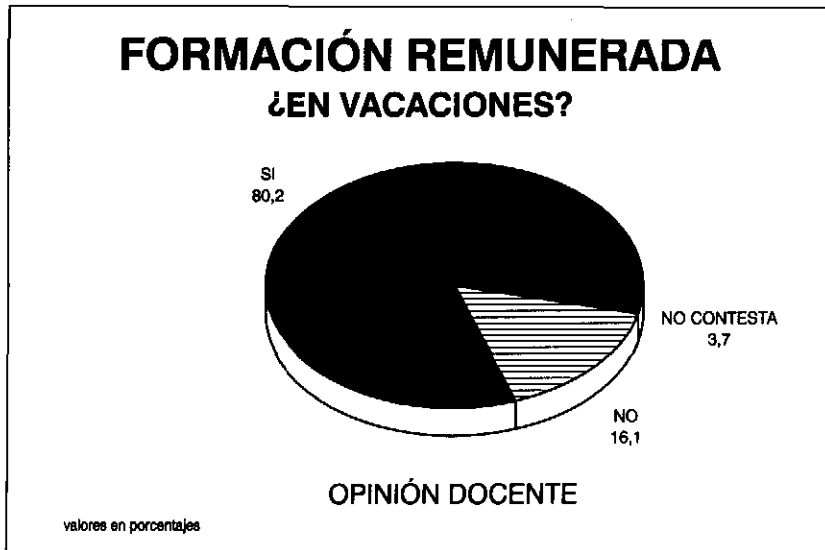
GRÁFICA 7



GRÁFICA 8



GRÁFICA 9



que el actual calendario es el adecuado (57,4%). Sin embargo, no es pequeña la proporción de docentes que consideran que una parte de las vacaciones debería repartirse (37,8%). El nivel de enseñanza en el que más se reparte la opinión es el de BUP (ver Anexo, cuadro 11).

Por otro lado, la mayoría del profesorado (80%) estaría dispuesto a utilizar parte de sus vacaciones en algún tipo de actividad remunerada, por ejemplo, su propia formación. Los docentes de EE.MM. son más partidarios de esta opción (en torno al 85%), frente al 77,4% de los de EGB (ver Anexo, cuadro 12).

Esta disposición estaría ligada, además, a comentarios obtenidos durante el proceso de recogida de datos que expresaban que las posibilidades de formación durante el horario lectivo son muy limitadas y que, en la práctica, una buena parte del profesorado viene utilizando desde hace años sus vacaciones para reciclarse profesionalmente, y por supuesto, financiando esa formación vacacional con su propio bolsillo. Obviamente, no sería de recibo resolver el problema de la falta de tiempos para la formación en el horario lectivo centrándola, prioritariamente, en el período de vacaciones. Las alternativas o posibles replanteamientos del uso del horario lectivo no deben verse comprometidas ni mezclarse con lo que sería, en todo caso, un uso voluntario del período vacacional.

La situación general descrita ofrece pocas variaciones por grupos de edad, sexo y antigüedad. De todos modos:

- Los hombres son algo más partidarios de utilizar sus vacaciones para formarse (81,4%) que las mujeres (78,7%).
- La mayor antigüedad hace disminuir levemente, en cada escalón, el apoyo a esta posibilidad.
- Según la edad, los más partidarios son los docentes entre 26 y 36 años (85,8%) y los menos los menores de 25.

3. SALUD LABORAL

3.1. Grado de satisfacción docente con la salud laboral

Las opiniones del profesorado sobre su nivel de satisfacción respecto a la salud laboral, como en el caso de la jornada, vuelven a estar invertidas en relación a EGB y EE.MM. (ver Anexo, cuadro 13).

La tendencia hacia *el descontento* es más acusada entre los docentes de Enseñanza Básica, que entre los de Enseñanzas Medias, entre los cuales es mayor la satisfacción de los de FP.

El profesorado de EGB sitúa su porcentaje más alto de opinión (35,4%) en el Grado 2 de satisfacción (*poca satisfacción*). Esta percepción pesimista se acentúa más si consideramos el casi 20% de este colectivo que valora la salud laboral como *insatisfactoria*. Sin embargo, el porcentaje de docentes de Básica que opina que es *bastante satisfactoria* (grado 3) no es despreciable (32,5%), y aún hay casi un 10% que cree que es *muy satisfactoria* (grado 4). Es decir, de cada 10 enseñantes de EGB, en torno a 6 están insatisfechos (2 insatisfechos y 4 poco satisfechos); 3 están bastante satisfechos y 1 muy satisfecho.

Entre los docentes de EE.MM. es mayor el descontento de los de BUP que el de los de FP, aunque con pocas diferencias. El número de bastante o muy satisfechos en FP es un 8% más alto que en BUP, mientras que en este sector los insatisfechos o poco satisfechos son un 7% más que en FP. La distribución general de la opinión entre unos y otros es, de todos modos, bastante semejante y distinta que en EGB:

- De cada 10 docentes de EE.MM., 1 se muestra insatisfecho y 3 poco satisfechos, frente a 4 bastante satisfechos y entre 1 y 2 muy satisfechos.

En cualquier caso, contrasta el optimismo de la opinión general con las circunstancias objetivas de escaso desarrollo de la salud laboral docente en nuestro país, donde la tensión o el estrés, principal afección entre los enseñantes, aún no ha sido considerada como enfermedad profesional. Una posible explicación de lo que podemos valorar como una cierta falta de realismo en

las respuestas del profesorado (incluso en EGB, un 40% se muestra satisfecho) puede encontrarse en la escasa interiorización de la importancia que los factores de salud laboral tienen en su trabajo.

La salud laboral se ha ligado tradicionalmente con actividades o trabajos mecánicos, donde las fuentes de riesgo son las máquinas o las sustancias con las que se trabaja. Las actividades intelectuales, entre ellas la docente, han sido percibidas intuitivamente como asépticas, y aún en la actualidad se están dando los primeros pasos en el estudio de riesgos y enfermedades profesionales ligadas a ellas. Desde luego, nuestro país no se caracteriza por estar a la cabeza del desarrollo de medidas preventivas de la salud laboral docente, ni siquiera en las posibilidades de diagnóstico y tratamiento de enfermedades profesionales.

En algunos países, como Francia, funcionan desde hace años planes y medidas de mejora de la salud laboral de los trabajadores de la enseñanza, disponiendo, incluso, de un centro específico para la rehabilitación de afecciones psíquicas. La Administración española parece estar aún muy lejos de semejantes logros.

Este nivel de carencia en la valoración de la importancia de la salud laboral del profesorado no sólo está presente en las instituciones administrativas, sino que se extiende a toda la sociedad, y ese marco general influye, probablemente, en los docentes condicionando su desconocimiento de una problemática que les afecta diariamente.

En el siguiente apartado se desarrolla el análisis sobre las causas de tensión laboral desde la óptica del profesorado.

3.2. Causas de tensión del trabajo docente

Se intenta valorar en qué medida determinadas circunstancias pueden significar causas de tensión en el desarrollo de la labor docente:

- La relación con alumnos, padres y compañeros.
- El exceso de responsabilidad.
- La inseguridad en la propia capacidad profesional.

- La inestabilidad en el puesto.
- El desplazamiento al centro de trabajo.

Considerando los distintos niveles de enseñanza, en ningún caso se reconocen tales elementos como causas de tensión a excepción del exceso de responsabilidad, donde el número de docentes que siente tensión por este motivo aumenta considerablemente, tanto en EGB como en BUP y FP (ver Anexo, cuadro 14).

En el caso de los enseñantes de EGB el porcentaje que siente el exceso de responsabilidad como causa de tensión asciende al 57,7%: es decir, casi 6 de cada 10 siente tensión o mucha tensión por este motivo.

Por edades se reproduce, básicamente, la misma situación, es decir, tan sólo se reconoce claramente el exceso de responsabilidad como causa de tensión, siendo en este caso el grupo de edad entre 26 y 36 años el menos afectado. En todo caso, la tensión en la relación con los alumnos y los padres parece afectar más a los más jóvenes (entre menos de 25 y 36 años), así como la inestabilidad en el puesto y el desplazamiento al centro de trabajo (ver anexo, cuadro 15).

Respecto al sexo (ver Anexo, cuadro 16), aunque lógicamente se respeta la tendencia general, es decir, tanto hombres como mujeres únicamente reconocen con claridad el exceso de responsabilidad como causa de tensión, los porcentajes de afectados son algo mayores entre las mujeres, lo que puede significar dos cosas: o bien que ellas son más sensibles a la tensión o bien que tienen menos dificultad en reconocer que la padecen. Tan sólo aparece una razón que afecta más a los hombres que a las mujeres, y es la relación con los padres, lo cual puede ser síntoma de una mayor capacidad de diálogo y comunicación entre las primeras que disminuye la posible tensión por este motivo.

Otro dato significativo respecto a las causas de tensión es el sugerido por los propios encuestados como «otras posibles causas» (ver Anexo, cuadro 17). El valor del mismo es de índole cualitativa más que cuantitativa, pues recoge las opiniones de tan sólo el 10% de los encuestados. Las aportaciones son, sin embargo, muy útiles pues abundan en otros aspectos percibidos como

insatisfactorios y analizados en apartados posteriores de esta encuesta:

- Dureza del trabajo con escaso reconocimiento.
- Exceso de burocracia y trabajo administrativo.
- Escasos recursos humanos y materiales.
- Inmovilidad laboral (escasas perspectivas de desarrollo profesional).
- Concurso de traslados.

Al analizar las causas o fuentes de tensión del trabajo docente se ha puesto el énfasis en aquellos factores que directamente conviven con su labor cotidiana, sin embargo, sólo el que alude al exceso de responsabilidad ha sido considerado por la mayoría como fuente de tensión. Este dato, unido a las causas que los propios encuestados sugieren, nos emplaza a la siguiente reflexión:

¿Existen otro tipo de razones menos inmediatas, más estructurales, que explican la tensión docente? Parece que sí. Los propios enseñantes hablan, junto al exceso de responsabilidad, del escaso reconocimiento de su trabajo, del exceso de burocracia y dureza de la tarea con recursos muy escasos. La conclusión a la que llegamos es que puede haber tres razones de fondo:

- El aumento de la exigencia de una enseñanza de calidad vinculada a las expectativas generadas por la sociedad, que los propios docentes comparten.
- La falta de planificación y la insuficiente dotación de recursos por parte de la Administración, al no proporcionar los medios necesarios para desarrollar los cambios previstos en el Nuevo Sistema Educativo, con lo que se favorece el fracaso de las expectativas generadas.
- La percepción de falta de reconocimiento hacia su trabajo (sentida, como veremos más adelante, por el 90% del profesorado).

El resultado de las tres razones combinadas es una sobredosis de responsabilidad del profesorado (única razón reconocida en la encuesta como causa de tensión por una amplia mayoría), al tener que incrementar los niveles de calidad sin instrumentos materiales suficientes, haciendo depender las mejoras y los cam-

bios casi exclusivamente de su buen hacer, con lo que un posible fracaso por falta de medios puede ser vivido como resultado de su propio trabajo. Todo ello inmerso en un ambiente social que los enseñantes perciben decantado a no reconocer su labor, y por lo tanto a responsabilizarles en exclusiva, del buen o mal funcionamiento del Sistema Educativo.

Un sondeo de opinión realizado por la Federación de Enseñanza de CC.OO. en Noviembre de 1991 en varios centros educativos de EE.MM. de Madrid sobre los problemas concretos derivados de la próxima implantación de la LOGSE y las condiciones de trabajo cotidianas, confirma las hipótesis planteadas sobre insuficiencia de medios frente a las reformas planteadas (ver revista T.E. Enseñanza nº 127):

«Resulta evidente el abismo que se abre entre los principios solemnemente proclamados en la LOGSE, fruto de un amplio consenso político y social, y la realidad cotidiana en los centros de enseñanza: *la gente se sorprende mucho cuando oye por televisión unas cosas que no se ven en la realidad*, manifiesta la jefe de estudios de uno de los centros.»

«El estado anímico del profesorado se mueve entre la inquietud ante asuntos como el concurso de traslados y la indignación por la desmesurada ratio, la generalización de horarios excepcionales, la atribución de afines sin criterio, la carencia de departamento de orientación.»

«Otra cuestión endémica son las enfermedades profesionales: *Hay problemas, como siempre, de garganta, depresiones...*»

«El malestar de la comunidad escolar del centro es muy grande. En fecha reciente los representantes de los padres se quejaban en el Consejo Escolar porque se carecía de las instalaciones y del profesorado precisos para atender normalmente las necesidades del alumnado.»

En resumen, el aumento de las responsabilidades de la función docente no parece haber ido acompañado de los cambios necesarios ni en la formación inicial, ni en las estructuras, ni tampoco de una mejora de los medios para afrontarlas con eficacia. Al tiempo, el profesorado va construyendo una identidad profesional caracterizada por las dificultades para encontrar reconocimiento a su trabajo, y desarrollando una falta de motivación y desmoralización ante la sospecha de que todas las grandes palabras de la Reforma se lleven adelante a costa de sí mismo. Este contexto configura las razones de fondo del malestar docente y está en el origen de causas de tensión más inmediatas.

3.3. Responsabilidad civil

Analizamos a continuación este factor de las condiciones de trabajo, puesto que consideramos puede guardar relación con el apartado anterior sobre causas de tensión.

A pesar de que, objetivamente, se han dado pasos importantes en los últimos años respecto al logro de mayores garantías ante posibles accidentes o daños a terceros en el marco de la actividad docente, no parece que hayan dejado de existir situaciones de conflicto vividas como injustas por parte del profesorado (ver Acuerdos MEC/sindicatos de Noviembre de 1988, a partir de los cuales el MEC suscribe una Póliza de seguros de Responsabilidad civil, y Anteproyecto de Real decreto sobre Protección social a los alumnos en caso de accidente).

La opinión que aglutina mayor porcentaje de encuestados es la que expresa que las garantías jurídicas ante circunstancias de responsabilidad civil, como consecuencia del trabajo docente, son *mínimas*. Comparten esta opinión el 56,3% de los docentes de EGB, el 49,7% de los de FP, y el 35,2% de los de BUP (ver Anexo, cuadro 18).

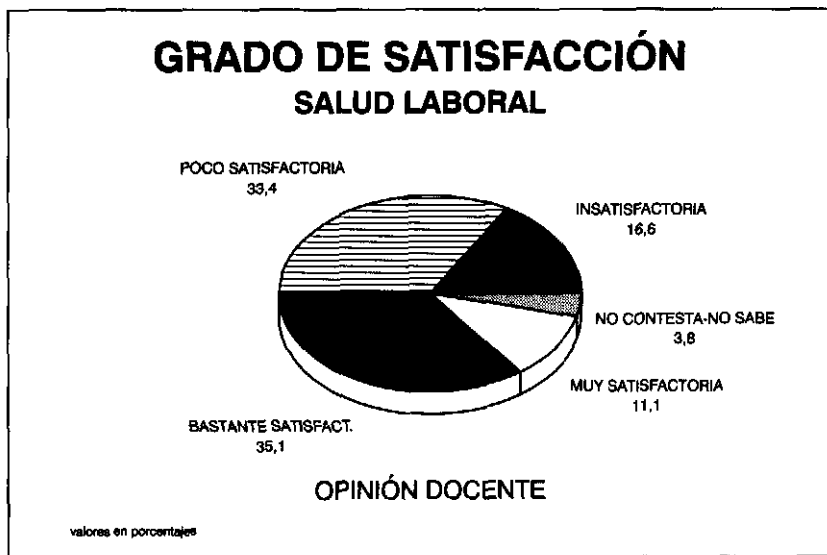
Considerando, además, la opinión de los que piensan que existen *pocas garantías* (valoración-grado 2), el número total de descontentos por cada 10 docentes asciende a casi 9 en EGB (80,5%), a casi 8 en FP (79,4%), y a casi 7 en BUP (69,1%).

El sector menos pesimista, por lo tanto, es el de BUP donde al menos 3 de cada 10 trabajadores piensa que hay *garantías o muchas garantías*. Sólo un profesor o profesora de cada 10 en EGB y FP tiene claro que hay garantías.

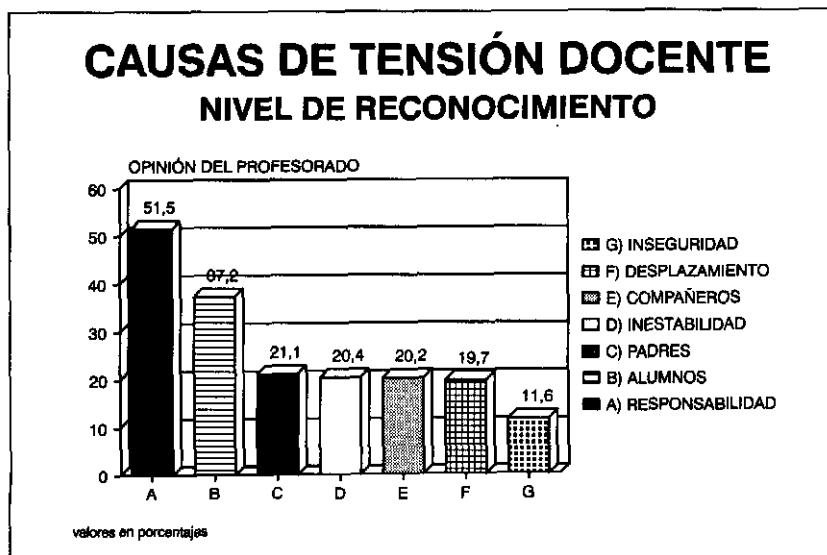
El porcentaje de los que opinan que hay máximas garantías es, en todos los casos, incluido BUP, muy pequeño (del 3% al 5%) e inferior a la abstención, que llega a alcanzar en el nivel de BUP el 10% del profesorado.

La mayor insatisfacción de los docentes de EGB respecto a la responsabilidad civil puede estar relacionada con el mayor riesgo que entraña el trabajo con niñas y niños pequeños, con los cuales la probabilidad de accidentes cotidianos aumenta, y también la posibilidad de mayor daño a consecuencia de su fragilidad.

GRÁFICA 10



GRÁFICA 11



Sin embargo, también en esta ocasión puede que haya que considerar cierto desconocimiento de las condiciones concretas en que se traducen las actuales garantías jurídicas ante situaciones que entrañen responsabilidad civil de los docentes. Las respuestas parecen no tener en cuenta las mejoras habidas pues, de otro modo, la opinión hubiera estado, probablemente, más dividida. Aunque tampoco descartamos como causa de este estado de opinión la influencia de un posible sentimiento corporativo, que estaría muy vinculado a la posición defensiva derivada de la falta de reconocimiento profesional, y que llevaría al profesorado a considerar como idónea sólo la exención de responsabilidad civil en su trabajo. En todo caso, la concreción legal de las mejoras sigue estando pendiente de desarrollo pues, aunque en la práctica las garantías han aumentado, el anteproyecto de R.D. mencionado más arriba no ha sido sometido a debate parlamentario.

4. EL TRABAJO DOCENTE Y SU EVALUACIÓN

4.1. Actividades del profesorado en el horario no lectivo de permanencia en el centro

En general, se constata que son las actividades más directamente vinculadas con el desarrollo clásico de la actividad docente y con los alumnos las que absorben mayor cantidad del tiempo no lectivo de permanencia en el centro (cinco horas semanales en EGB y doce horas en EE.MM.). En efecto, considerando conjuntamente los grados 3 y Máximo, más del 70% de las respuestas destacan la Evaluación de los alumnos como la de más frecuente realización, seguida de la Elaboración de material (63%), el Desarrollo de programaciones (58%) y las Tutorías (54%).

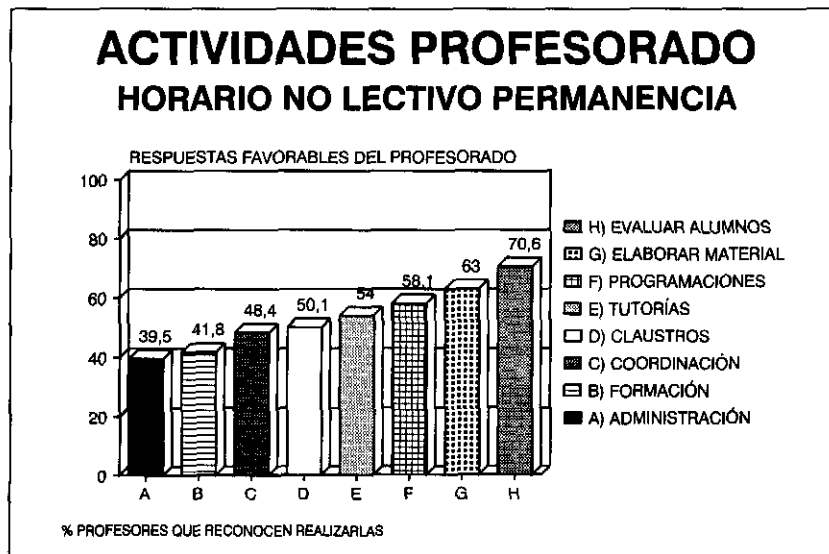
Las Reuniones de Claustro (50,1%), la Coordinación Pedagógica (48,5%), sobre la que volveremos en otro apartado de la encuesta, la Formación (41,8) y las Labores administrativas (39,5%) son, por el contrario, actividades a las que el profesorado concede relativamente menor dedicación, siendo de destacar que la máxima concentración de respuesta con valoración de Mí-

nima frecuencia se otorga a las Labores administrativas (34,5%) y a la Formación (30,5%). Este último dato no debe interpretarse como de escasa preocupación por la Formación entre el Profesorado, dado que algunas de las actividades «obligatorias» relacionadas con la docencia sólo pueden realizarse, por sus características, en el propio centro, y que en éste no se suelen ofrecer alternativas de formación durante el horario no lectivo de permanencia (ver Anexo, cuadros 19 y 20).

El análisis de las respuestas por sexos y niveles educativos permite detectar algunas peculiaridades:

- El grado de dispersión respecto a la media de las respuestas por sexos es notablemente inferior al registrado por niveles educativos.
- El estudio por niveles educativos permite ver que las desviaciones por encima de la media corresponden sistemáticamente al profesorado de EGB, con la excepción exclusiva de la Formación, en la que está por debajo aunque muy ligeramente, tan sólo 0,6 puntos, lo que teniendo en

GRÁFICA 12



- cuenta la existencia de seminarios en EE.MM. hace aún más desdeñable la diferencia.
- Son los docentes de BUP los que dicen utilizar menos el horario no lectivo de permanencia para cualquiera de las actividades propuestas, salvo en lo que se refiere a Formación.
 - El estudio por sexos pone de relieve la existencia de una mayor dedicación a las actividades propuestas por parte de las profesoras quienes manifiestan mayor desinterés por el desempeño de tareas de dirección y gestión y por las reuniones de claustro, lo que constituye un elemento que contribuye a explicar la falta de presencia de las mujeres en puestos directivos y el que simultáneamente no vaya acompañada de un sentimiento de discriminación laboral.

4.2. Absentismo laboral durante el horario no lectivo de permanencia en el centro, en opinión del profesorado

Casi 5 de cada 10 de los docentes encuestados opinan que es poco frecuente la práctica del absentismo en el horario no lectivo de permanencia y uno de cada cuatro que no existe. Ello viene a suponer que el 73% no considera que se produzca un incumplimiento habitual de este horario.

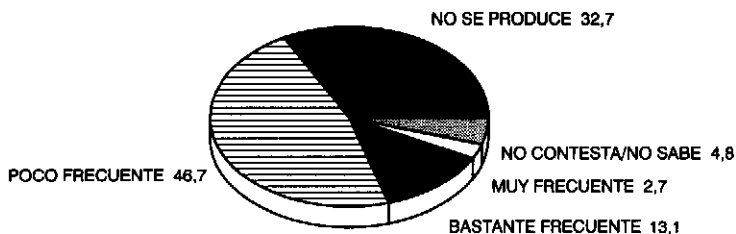
El estudio recoge la existencia de diferencias bastante sustanciosas entre niveles educativos, siendo los docentes de EGB los que en mayor proporción (casi el 33%) consideran que no existe absentismo en absoluto. En el polo opuesto, sólo el 8% de los de BUP opina lo mismo (ver Anexo, cuadro 21).

Respecto al absentismo permanente, las diferencias son mucho menos sustanciales girando en torno a dos puntos porcentuales, entre el 3% y el 5%.

Reuniendo las respuestas en dos grupos, poca o ninguna frecuencia de una parte y bastante frecuencia o constantemente, de otra, se constata una escala de cumplimiento en la que, si las estimaciones de los docentes consultados son correctas, el extre-

GRÁFICA 13

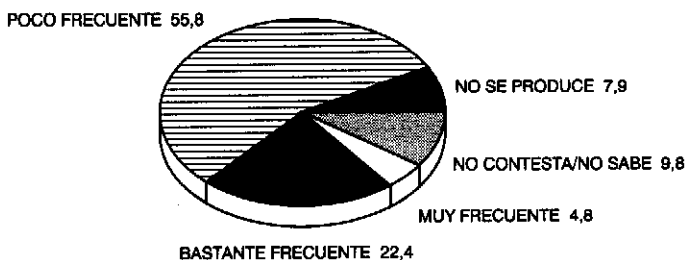
ABSENTISMO LABORAL OPINIÓN DEL PROFESORADO EGB



VALORES EN PORCENTAJES

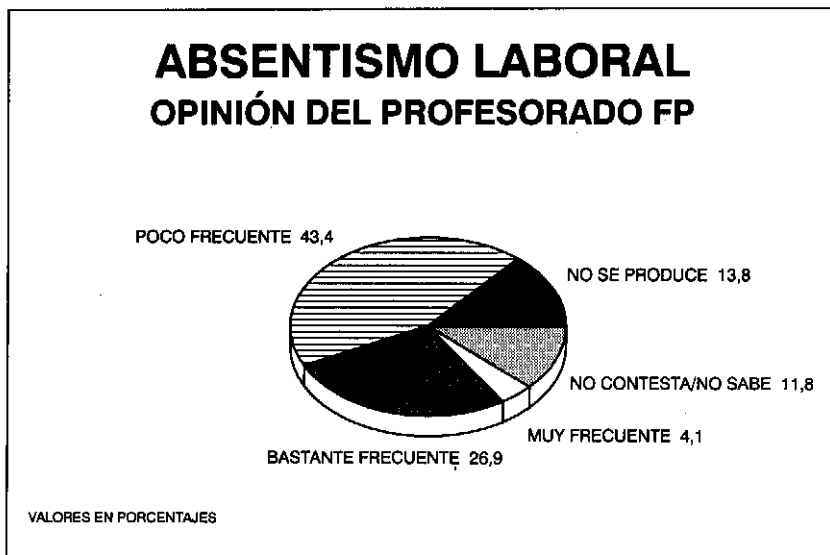
GRÁFICA 14

ABSENTISMO LABORAL OPINIÓN PROFESORADO BUP



VALORES EN PORCENTAJES

GRÁFICA 15



mo superior correspondería a EGB (79,4%), seguido de BUP (63,75) y FP (57,2%).

4.3. Tiempos semanales de trabajo fuera del centro reconocidos por los propios docentes

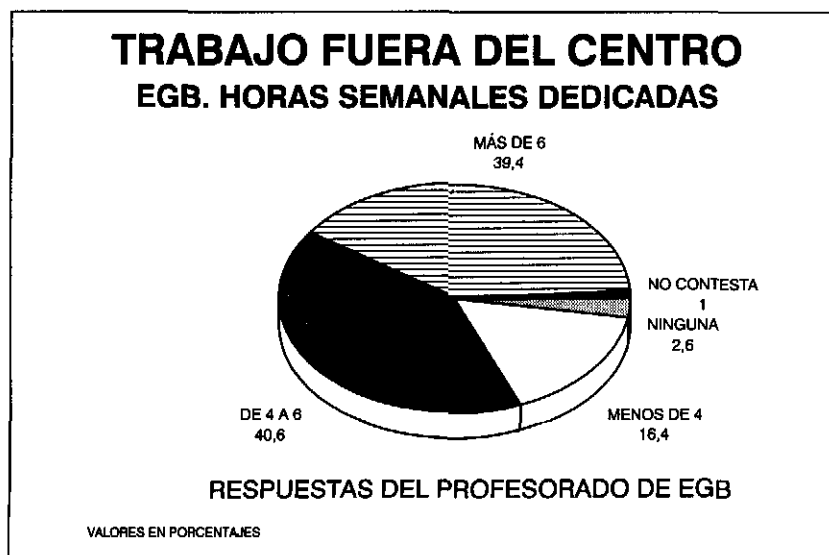
De acuerdo con la actual distribución de la jornada laboral semanal del profesorado de EGB y EE.MM. hay 7,30 horas de trabajo fuera del Centro. Pues bien, el 45% del conjunto de los docentes afirma dedicar más de 6 horas, que junto al que dedica de 4 a 6 horas totaliza el 83% de los encuestados, mientras que solamente el 1,8% declara no dedicar ninguna hora (ver Anexo, cuadro 22).

El estudio por sexos no aporta diferencias muy notables ya que la desviación de 1,5 puntos porcentuales por debajo y por encima de la media para mujeres y hombres, respectivamente, no permite establecer ninguna conclusión específica al respecto (ver Anexo, cuadro 23).

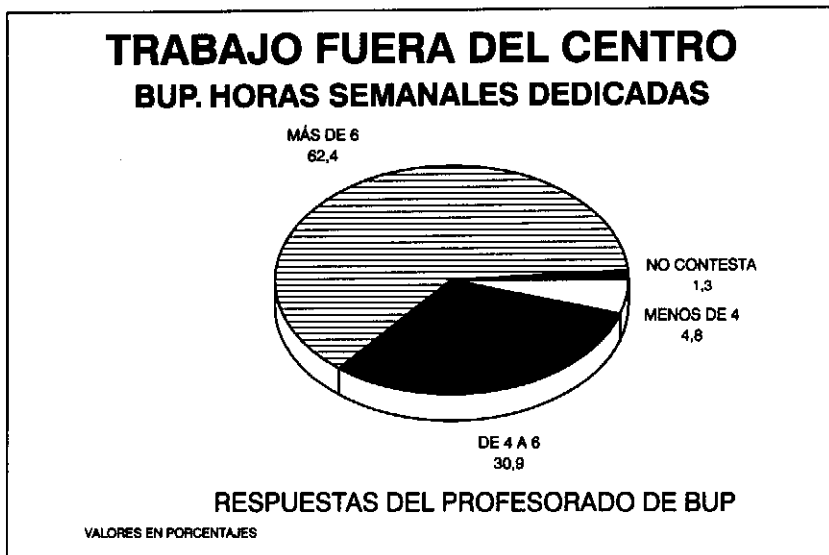
Sí resulta, en cambio, relevante el análisis por niveles educativos, ya que hace posible detectar que 9 de cada 10 docentes de BUP dedican 4 ó más horas semanales (de los cuales 6 dedican más de 6 horas), mientras que en FP y EGB se reducen a 8 de cada diez, aunque de esos 8, en FP hay 5 que dedican más de 6 horas y en EGB sólo 4.

También son significativos los datos obtenidos por tramos de edad. En efecto, existe en los de menos de 25 años una llamativa polarización de la respuestas: son los que, con mayor frecuencia, dedican más de 6 horas (56%) y los que también con mayor frecuencia declaran no dedicar ninguna (8%) desviándose por encima del conjunto de los encuestados en 11 y 6,2 puntos porcentuales, respectivamente. Se detecta igualmente que, a medida que se eleva el tramo de edad, decrece desaceleradamente el número de docentes que dedica más de 6 horas semanales, produciéndose el salto más brusco entre el primer y segundo tramo (cerca de diez puntos porcentuales) para disminuir después (5,6 entre el 2º y el 3º, y 1,6 entre el 3º y el 4º tramos) (ver Anexo, cuadro 24).

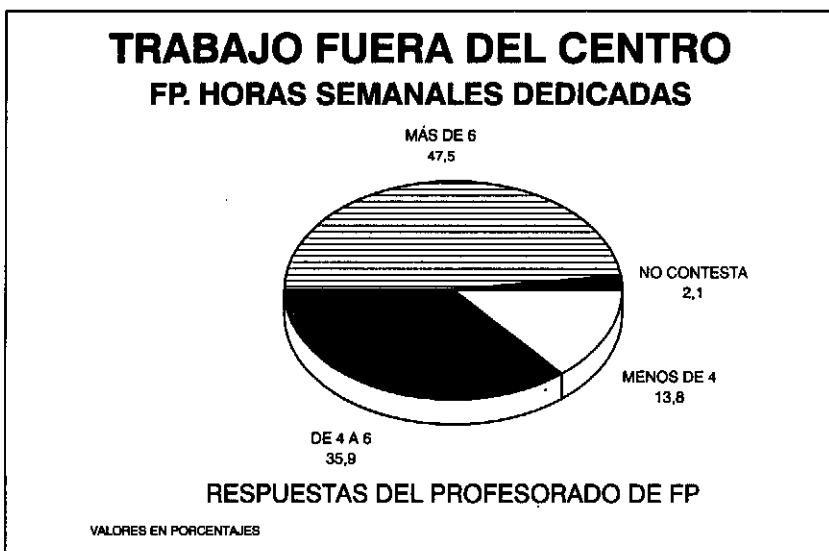
GRÁFICA 16



GRÁFICA 17



GRÁFICA 18



Sin embargo, esta tendencia se invierte cuando se considera el porcentaje de profesores que dedican entre 4 y 6 horas, que es creciente a medida que se consideran tramos superiores de edad, aunque las diferencias entre cada tramo y el siguiente son menores que en el caso anterior.

En general, se puede concluir:

- Mayor dedicación de los docentes de BUP, seguido de FP y EGB, aunque sin diferencias excesivas.
- Estabilización de la dedicación a un nivel bastante alto a partir de los 37 años.
- El análisis por sexos no aporta diferencias significativas entre mujeres y hombres.

4.4. La Coordinación pedagógica

La Coordinación pedagógica del profesorado es objeto de análisis específico debido a la importancia que desde nuestro punto de vista tiene en el actual contexto de Reforma del Sistema Educativo. Tres fueron las preguntas del cuestionario que intentaron abordar esta realidad, indagando sobre:

- El grado de satisfacción docente con esta tarea.
- La valoración en términos de frecuencia y efectividad.
- El uso de tiempos no lectivos de permanencia en el centro con este fin.

En primer lugar, el *grado de satisfacción docente tiende al pesimismo* en la totalidad del profesorado, más acentuado en el de EE.MM. que en el de EGB:

Los docentes de EGB equilibran su opinión (5 de 10 tienden a la insatisfacción frente a casi 5 bastante o muy satisfechos). Contrastando, los docentes de EE.MM. demuestran una mayor insatisfacción: 7 de cada 10 nada o poco satisfechos frente a 2 bastante satisfechos (ver Anexo, cuadro 25).

El contraste entre EGB y EE.MM. se evidencia más claramente si observamos la proporción de respuestas extremas:

- El porcentaje de los que no están satisfechos con la Coordinación pedagógica, en absoluto, alcanza en EGB a

tan sólo el 13,4% del total de encuestados, mientras que en FP llega al 26%, aumentando aún al 37% en el caso de los docentes de BUP.

- Por el contrario, el porcentaje de los que se muestran muy satisfechos, aunque no es elevado en ningún caso, es del 10,8% en EGB frente al 1,8% y 1,4% en BUP y FP, respectivamente.

La insatisfacción con la Coordinación pedagógica es la tónica afectando en EGB a un total de 51,4% poco o nada satisfechos, a un 73,1% en FP, y a un 75,8% en BUP.

En segundo lugar, se incluyó una pregunta que buscaba una *valoración sobre frecuencia y efectividad* que contenía tres alternativas posibles en la respuesta: la Coordinación pedagógica es habitual, es ocasional, o es poco operativa. Se pidió a cada encuestado que escogiese una sola, aquella que mejor se ajustase a su realidad, o bien que optase por expresar una respuesta diferente. Prácticamente, el 90% desestimó esta última posibilidad, así como la valoración de poco operativa, concentrándose las respuestas en el nivel de frecuencia. Y así (ver Anexo, cuadro 26):

- El 51% de la totalidad del profesorado reconoce que la Coordinación pedagógica se realiza de forma ocasional frente a un 38% que considera que se realiza habitualmente.
- Se produce una inversión entre la respuestas de EGB y EE.MM. El profesorado de EGB que afirma que es una tarea habitual es algo más numeroso (46%) que el que la considera ocasional (45%), aunque la diferencia es mínima. Sin embargo, es un dato significativo como contraste con las respuestas de BUP y FP, donde los docentes que reconocen que es una tarea ocasional suponen el 63% del total de encuestados.
- Los docentes de BUP son los que expresan un mayor pesimismo, pues no sólo hay un 63% que dice que la Coordinación pedagógica es ocasional, sino que, a diferencia de los docentes de FP y EGB, existe un 10% que la considera poco operativa.

Por tanto:

- Consideran que la Coordinación pedagógica es habitual:
Casi 5 docentes de EGB de cada diez, 3 de cada 10 de FP y 2 de cada 10 de BUP.
- Consideran que es una tarea ocasional:
Casi 5 docentes de EGB de cada 10, 6 de cada 10 de FP y 6 de cada 10 de BUP.
- Consideran que es una tarea poco operativa:
1 de cada 10 docentes de BUP. Los porcentajes correspondientes de EGB y FP no llegan al 5%

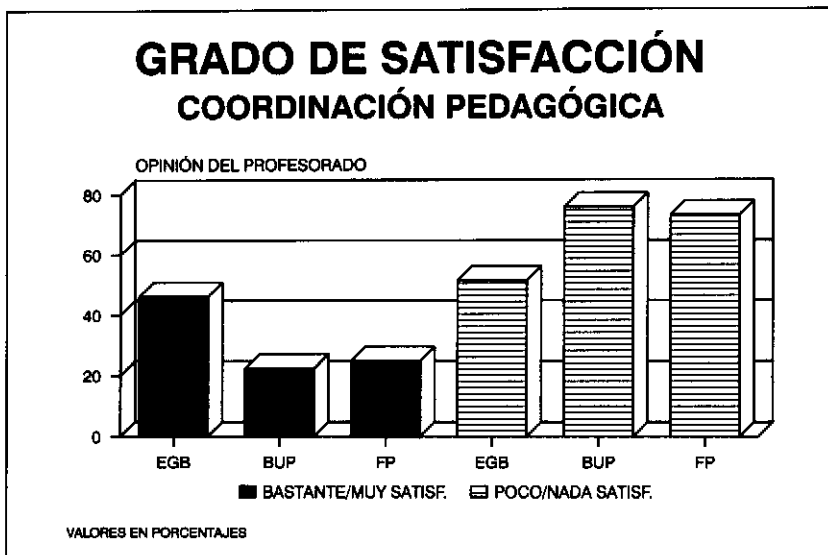
El panorama descrito hasta el momento sobre este tipo de tarea docente es bastante negativo. Sin embargo, ante la hipótesis de que una posible causa de esta situación fuera la escasez de tiempos en común de los equipos docentes durante su jornada para reuniones de coordinación, indagamos sobre cuáles eran las actividades que desarrollaban durante el horario no lectivo de permanencia en el centro. Aunque estas respuestas ya han sido comentadas anteriormente en un análisis global, en este momento interesa detenernos brevemente en el tiempo que se dedica a la Coordinación pedagógica.

Recordamos que el porcentaje de docentes que utiliza habitualmente este tiempo para tareas de Coordinación pedagógica supone un 48,4% del total de encuestados, porcentaje que aumenta a un 54,1% en el caso de EGB y disminuye a un 38% y 37% en BUP y FP, respectivamente. Lo cual estaría relacionado con la inversión entre el carácter habitual u ocasional de la tarea entre EGB y EE.MM. En cualquier caso estos datos suponen un escaso uso del tiempo no lectivo de permanencia para la Coordinación pedagógica: al menos 6 docentes de EE.MM. de cada 10 y al menos 4 de EGB de cada 10 no lo utilizan o lo utilizan muy poco.

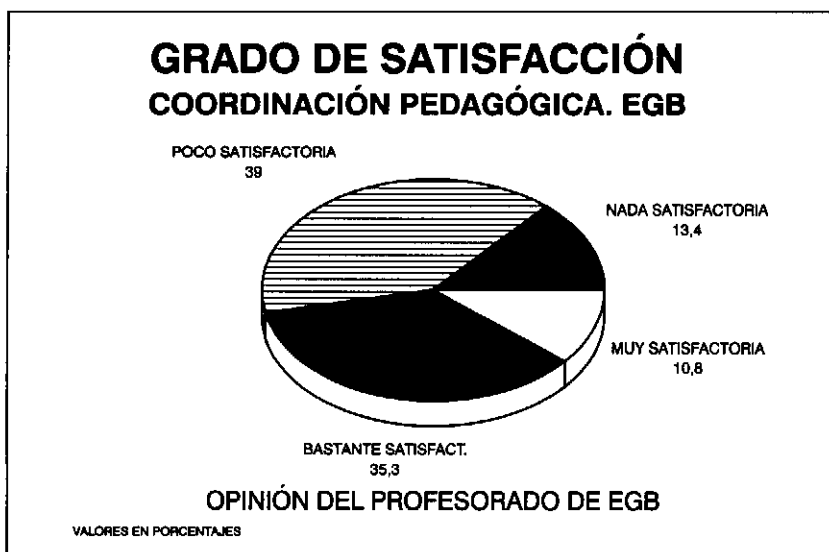
La Coordinación pedagógica se ve desplazada, a la hora de utilizar el tiempo no lectivo de permanencia, por casi todas las tareas planteadas, siendo prioritaria tan sólo sobre las labores administrativas, y en el caso de EGB, también sobre la formación.

Desde nuestro punto de vista, a la escasez de tiempos para actividades docentes no lectivas, actualmente fundamentales para afrontar los procesos de enseñanza/aprendizaje, se suma también

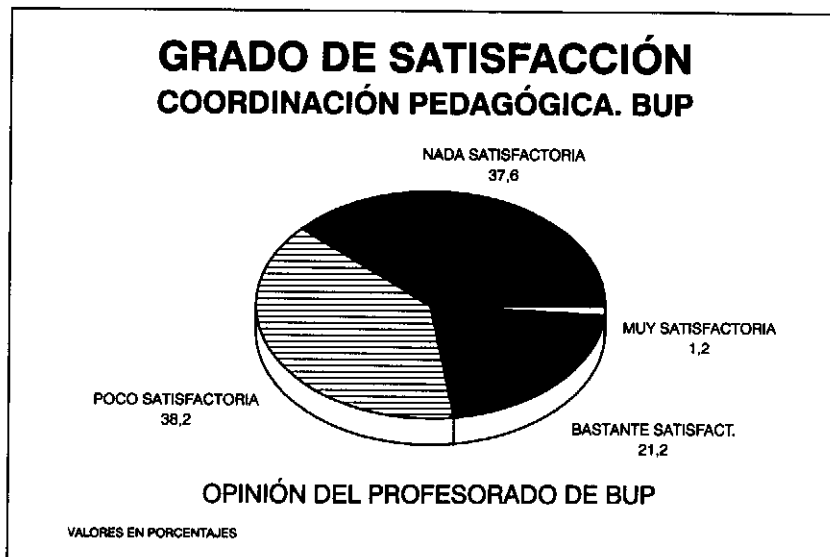
GRÁFICA 19



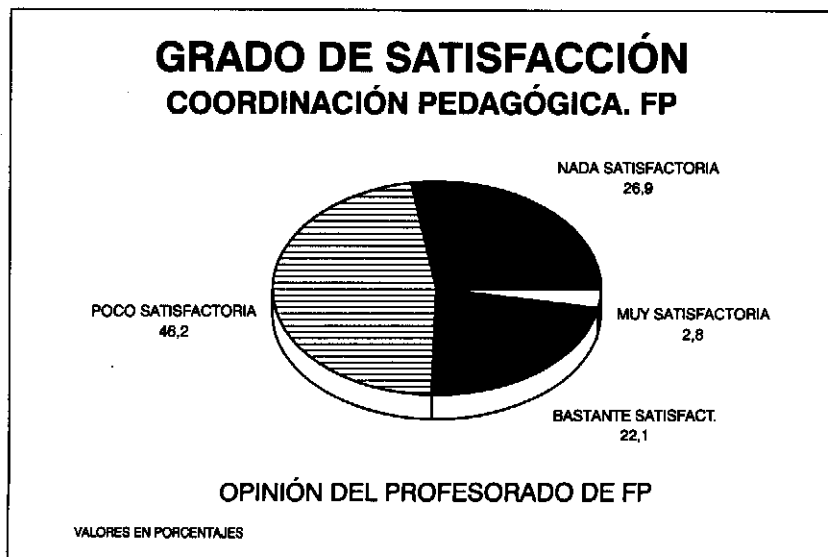
GRÁFICA 20



GRÁFICA 21

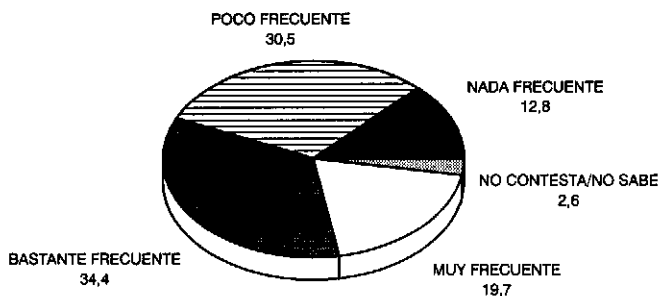


GRÁFICA 22



GRÁFICA 23

COORDINACIÓN PEDAGÓGICA HORARIO NO LECTIVO DE PERMANENCIA

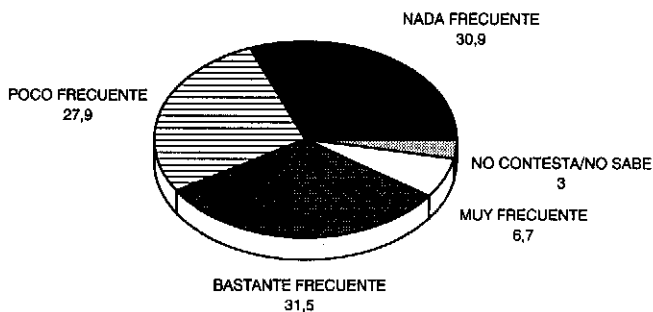


RESPUESTAS DEL PROFESORADO DE EGB

VALORES EN PORCENTAJES

GRÁFICA 24

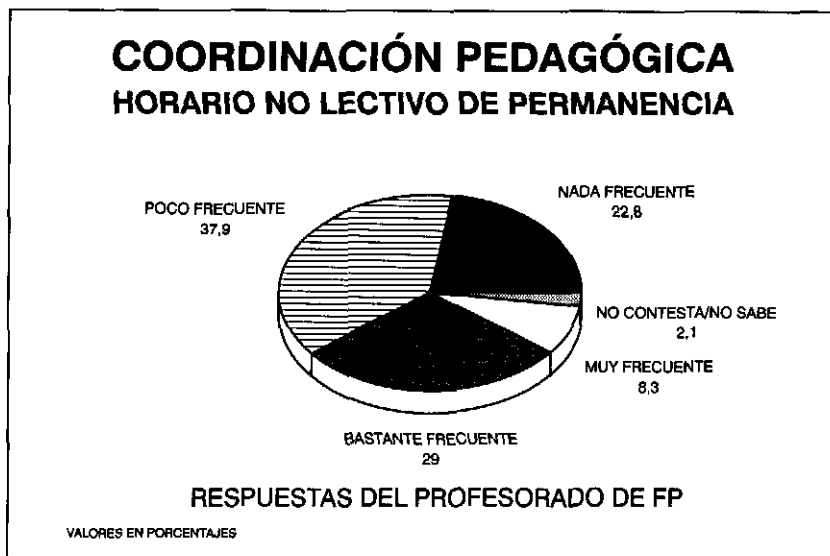
COORDINACIÓN PEDAGÓGICA HORARIO NO LECTIVO DE PERMANENCIA



RESPUESTAS DEL PROFESORADO DE BUP

VALORES EN PORCENTAJES

GRÁFICA 25



el carácter menos tradicional del trabajo de coordinación frente a las tareas de evaluación, programación o elaboración de materiales. En todo caso, una conclusión aparece clara en nuestra opinión, y es la necesidad de mayor dotación de horario no lectivo de manera que se asegure el desarrollo de este tipo de tarea, imprescindible para la efectividad del trabajo docente tanto en relación con el aprendizaje del alumnado, como para conseguir la viabilidad del nuevo currículum planteado desde la Reforma del Sistema Educativo.

4.5. Las tutorías. ¿Quién debe realizarlas en opinión del profesorado?

Conviene recordar aquí lo que se detectaba en las respuestas a la pregunta 10 respecto a las tareas que realiza el profesorado en el horario no lectivo de permanencia en el centro, y que las Tutorías, con una frecuencia del 53%, ocupaban el cuarto lugar. En esta pregunta, puesto fuera de duda el importante papel que

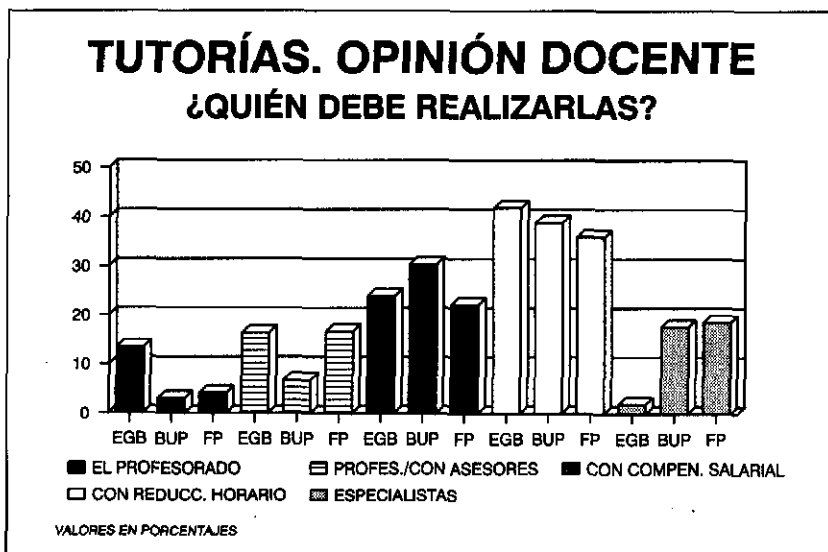
cumplen las Tutorías para la consecución de una enseñanza de calidad y adaptada a las características de cada alumno, se trata de averiguar la opinión del profesorado sobre quien debe realizar esta tarea.

Es sintomático que 9 de cada 10 respuestas consideren que es una tarea propia del profesorado, aunque sólo 1 de entre esos 9 estima satisfactorias las circunstancias en que se imparten actualmente.

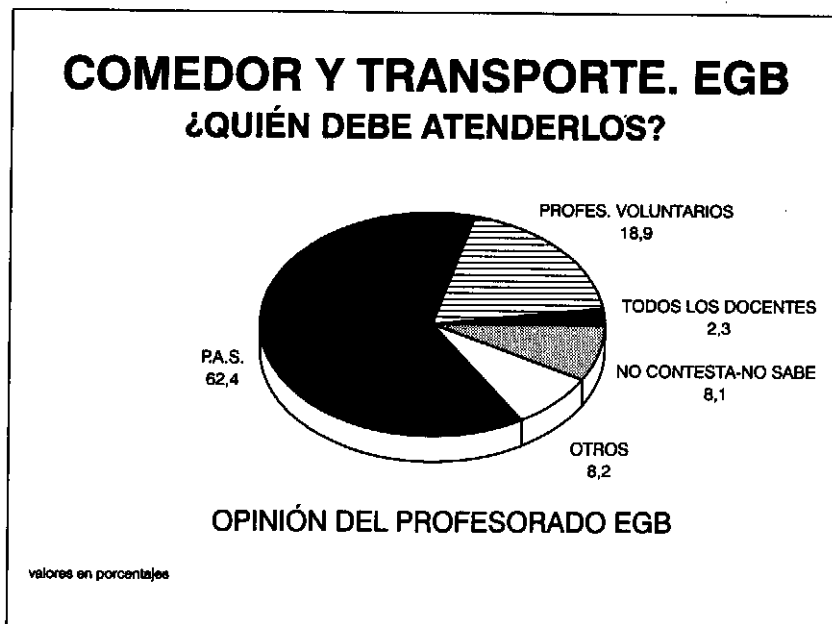
La modificación de dichas circunstancias pasa en el 14,5% de las respuestas por el apoyo de especialistas y en el 65% por el establecimiento de compensaciones, bien de tipo salarial (24,7%), bien de reducción de horario (40,3%) (ver Anexo, cuadro 27).

El estudio por niveles educativos pone de manifiesto ciertas discrepancias que apuntan a dar un mayor protagonismo al personal especializado por parte de los docentes de EE.MM. (el 17,6 de los de BUP y el 18,6% de los de FP piensan que las tutorías deben ser impartidas por personal distinto del docente) frente a sólo el 1,9% de los de EGB quienes son, con diferencia, los que están más satisfechos con la situación actual (13,4% frente al 3 ó

GRÁFICA 26



GRÁFICA 27



4% de EE.MM.). En este contexto resulta lógico que sean los de FP (16,6%) seguidos de cerca por los de EGB (16,3%) quienes consideren como la mejor solución que el profesorado cuente con apoyo de especialistas para la realización de tutorías, opinión que sólo comparte el 6,7% de los de BUP.

Pero de las dos alternativas de compensación por la realización de Tutorías, horaria o económica, la que cuenta con mayor apoyo es la relativa a la reducción del horario lectivo, caballo de batalla del profesorado en su conjunto y, en especial, del de EGB que es quien con mayor diferencia (41,8% para la primera y 23,8% para la segunda alternativa) expresa sus preferencias. Estas diferencias entre las dos alternativas de compensación son menores en EE.MM.: 13,8 puntos en el caso de FP (35,9% y 22,1%, respectivamente) y 8,5 en el de BUP (38,8% para la primera y 30,3 para la segunda).

4.6. Tareas de comedor y transporte en EGB

Una cuestión polémica entre el profesorado de EGB es la del personal que debe atender comedor y transporte en aquellos centros que disponen de este servicio. Las opiniones han estado aparentemente divididas hasta el presente, sucediendo que ante la escasez de personal de administración y servicios (PAS) son, en muchos casos, los propios docentes los que realizan ambas tareas a cambio de una remuneración extra.

La encuesta señala de que la mayoría del profesorado de EGB (62,4%) considera que estas actividades las deben desarrollar trabajadores de PAS. Solo 1 ó 2 enseñantes de cada 10 piensan que deberían realizarlas ellos voluntariamente (ver Anexo, cuadro 28).

La distinta situación administrativa varía algo esta opinión, y así el 38,2% de los interinos, casi 4 de cada 10, piensa que deben ser los profesores. Es decir, la opinión de los interinos se encuentra dividida en este tema (44,1% a favor de PAS), lo cual puede ser debido a la situación eventual y de empleo precario en que se encuentra este colectivo.

4.7. Participación y discriminación profesional en el trabajo docente por razón de sexo

Uno de los objetivos de la encuesta era el de averiguar la experiencia subjetiva que todos los docentes, hombres y mujeres, tienen respecto a este asunto y, en particular, cómo estas últimas se sienten en su actividad cotidiana. Una pregunta abierta a todos los encuestados indagó sobre si había:

- Discriminación por razón de sexo en los centros escolares.
- Menor participación en actividades generales del centro por parte de las profesoras.
- Menor participación en actividades de formación fuera del centro (ídem).
- Menor acceso a puestos de responsabilidad (ídem).

La respuesta mayoritaria para ambos sexos es que no se producen ninguna de las situaciones planteadas (ver Anexo, cuadro 29). Así, para el 87% de los docentes *no hay discriminación de sexo en los centros*, y para el 80% ni hay menos participación en las actividades generales del centro por parte de las profesoras, ni en la formación fuera del centro. Sólo el *menor acceso a puestos de responsabilidad* es reconocida como una situación de hecho por un mayor número de docentes, aún así minoritario: 3 de cada 10. Este menor acceso a puestos de responsabilidad lo explicaron parte de los encuestados y encuestadas por el menor interés en ocuparlos que las mujeres manifiestan.

Es significativa que esta valoración, referida al total de docentes, no ofrezca grandes alteraciones entre sexos: la valoración se reproduce prácticamente en uno y otro. De todas formas hay pequeñas diferencias:

- Hay algunas mujeres más que opinan que hay discriminación y menor acceso a puestos de responsabilidad.
- Hay algunos hombres más que opinan que hay una menor participación en actividades generales y de formación fuera del centro.

Una segunda pregunta, dirigida sólo a las profesoras, intentó averiguar *cómo cada profesora en particular vivía esta circunstancia: si se sentía discriminada; si el trabajo doméstico influía en su trabajo profesional; si se valoraba menos su capacidad profesional por ser una mujer; o si se ausentaba frecuentemente por enfermedades de familiares o hijos.*

Las negativas, en este caso, se sitúan en torno al 90%, salvo en el caso de la influencia del trabajo doméstico en la profesión donde, a pesar de aumentar el porcentaje de afirmaciones a la cuarta parte de las encuestadas (24,5%), aún 7 de cada 10 consideran que no se produce esa influencia (ver Anexo, cuadro 30).

La conclusión es, por lo tanto, que el profesorado en general, tanto hombres como mujeres, no considera que se produzcan situaciones de discriminación por razón de sexo en las escuelas. En concreto, las mujeres no se sienten discriminadas profesionalmente y tan sólo un pequeño porcentaje (entre 2 y 3 de cada 10) siente que el trabajo doméstico interfiere en su trabajo profesional.

Esta cierta interferencia del trabajo casero y la menor participación en actividades de responsabilidad sugieren que puedan existir, de hecho, determinadas diferencias en el planteamiento profesional de hombres y mujeres que, en todo caso, no se perciben como discriminación.

La explicación puede ser que las profesoras, como mujeres, están participando de una problemática de discriminación social, en general, y del reparto de papeles por sexos que conlleva, lo cual las convierte, como al resto de mujeres trabajadoras, en doble empleadas, en casa y en la escuela, y las inhibe más que a los hombres de la asunción de roles de poder dentro de su trabajo.

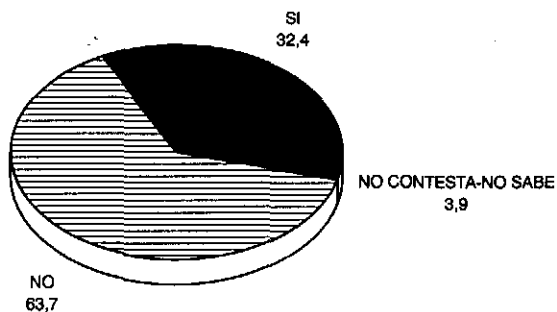
Sin embargo, junto a esta situación aparece un componente de profesionalidad, que ellas interiorizan en un alto grado, y que las conduce a sentirse protagonistas y autónomas en su trabajo. No olvidemos que algo más de la mitad del profesorado son mujeres. Ello descartaría la percepción de discriminación profesional

GRÁFICA 28



GRÁFICA 29

PUESTOS DE RESPONSABILIDAD ¿LAS MUJERES ACCEDEN MENOS?

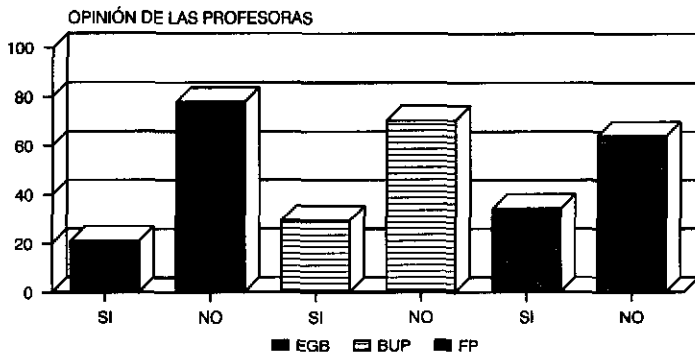


OPINIÓN DE LA PROFESORAS

valores en porcentajes

GRÁFICA 30

EL TRABAJO DOMÉSTICO ¿INTERFIERE EN TU PROFESIÓN?



VALORES EN PORCENTAJES

por razón de sexo (recordemos que el 90% no se siente discriminada en su trabajo).

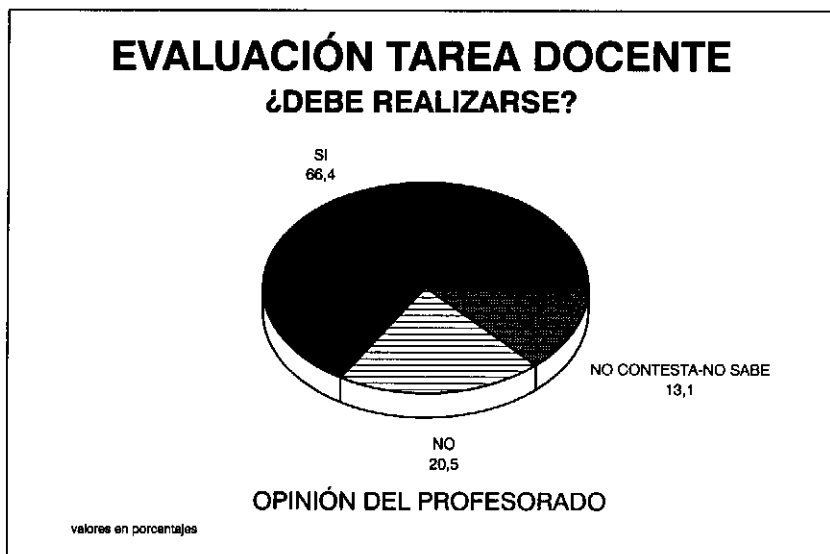
4.8. Evaluación del trabajo docente

4.8.1. *La actitud del profesorado ante su propia evaluación*

El profesorado es partidario de que se evalúe su trabajo según la opinión de un 66,4% de los encuestados: es decir, entre 6 y 7 docentes de cada 10. La situación no ofrece grandes diferencias entre EGB, BUP y FP. Un 20,5% estaría en contra (ver Anexo, cuadro 31).

Mayoritariamente están en contra de que esa evaluación sirva para imponer cualquier tipo de sanciones, o para ajustar las retribuciones (ver Anexo, cuadro 32).

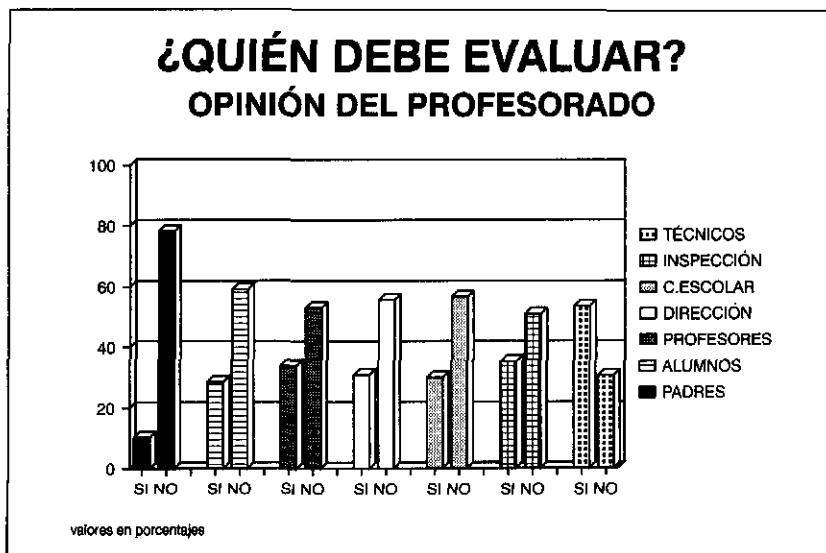
GRÁFICA 31



GRÁFICA 32



GRÁFICA 33



Respecto a que sirva para promocionar en la carrera docente, la opinión se encuentra bastante dividida aunque hay más docentes a favor que en contra, especialmente en EE.MM., donde son los de BUP los más partidarios de que la evaluación sirva para este fin.

Hay mucho más acuerdo en que la evaluación sirva para detectar necesidades de formación (entre el 70 y el 75%).

4.8.2. Los agentes de la evaluación

Aunque el profesorado ve claro que se debe evaluar su trabajo, no le resulta sencillo encontrar quiénes deben hacerlo. La encuesta presentó un listado de siete posibles agentes de evaluación:

- Padres.
- Alumnos.
- Otros profesores.
- Equipo directivo.
- Consejo escolar.
- Inspección.
- Técnicos de la Administración.

Entre las respuestas obtenidas (ver Anexo, cuadro 33) sólo estos últimos encontraron el apoyo de la mayoría del profesorado. La opinión mayoritaria de los docentes está en contra de ser evaluados por cualquiera de los restantes agentes, por otro lado componentes casi todos ellos de la Comunidad escolar.

La situación descrita en el párrafo anterior se reproduce para cada uno de los tres niveles analizados y es muy sintomática. Aunque esta encuesta no puede ofrecer las claves de esta cuestión, es razonable valorar la hipótesis del miedo, del temor del profesorado a no ser evaluado con objetividad en su trabajo. Esta hipótesis estaría avalada por otro dato obtenido en este estudio: el escaso reconocimiento profesional que sienten los docentes hacia su trabajo (casi un 90% participa de esta opinión).

En todo caso, continuando con el análisis, son los padres como agentes de evaluación los que obtienen una mayor oposición (78,3%), a continuación los alumnos con una opinión con-

traría del 59,1%, seguidos en el grado de rechazo del Consejo escolar (56,7%), el Equipo directivo (55,6%) y los otros profesores (53%). La Inspección, a pesar de ser la instancia que oficialmente tiene encomendadas funciones de evaluación, es también rechazada por 5 enseñantes de cada 10 (51%). Como ya hemos dicho, solamente personal técnico de la administración especializado en esta tarea encuentra el apoyo del profesorado, paradójicamente, puesto que no existe la figura de tales técnicos y lo más parecido son los propios inspectores.

La conclusión más significativa es la dificultad del profesorado para encontrar agentes de evaluación adecuados, a consecuencia de un posible miedo a no ser evaluado con objetividad. Los docentes parecen ser trabajadores con una gran dosis de profesionalidad y responsabilidad, muy susceptibles a la falta de reconocimiento de su trabajo. Para lo último que piensan que debe servir una evaluación es para sancionar o premiar. Les parece razonable que sirva para averiguar sus necesidades de formación, pero mucho más, a tenor del tipo de respuesta obtenida, para reconocer su trabajo, eso sí, a través de una evaluación objetiva. En la medida en que consideran que puede haber prejuicios hacia su labor, se muestran incapaces de optar por agentes que no sean puros técnicos en la materia, ajenos a la subjetividad.

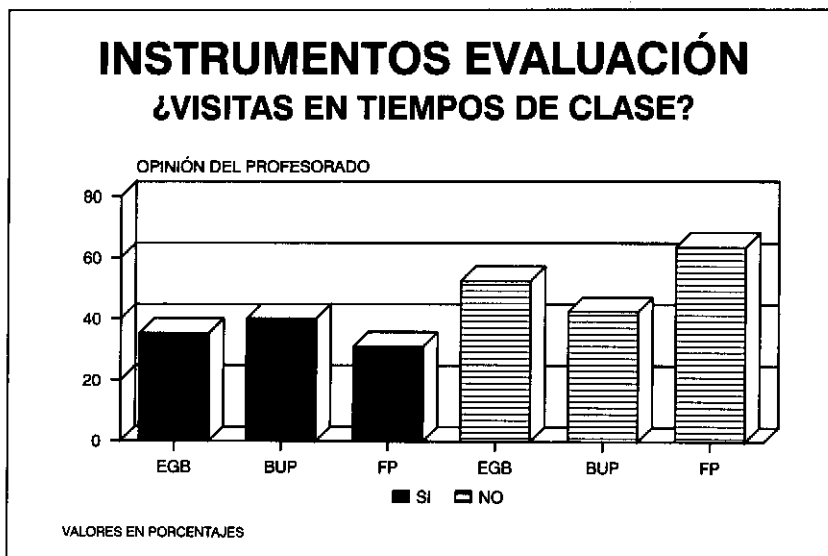
4.8.3. Los instrumentos de la evaluación

Respecto a los procedimientos a utilizar ninguno de los propuestos consigue adhesiones unánimes (ver Anexo, cuadro 34).

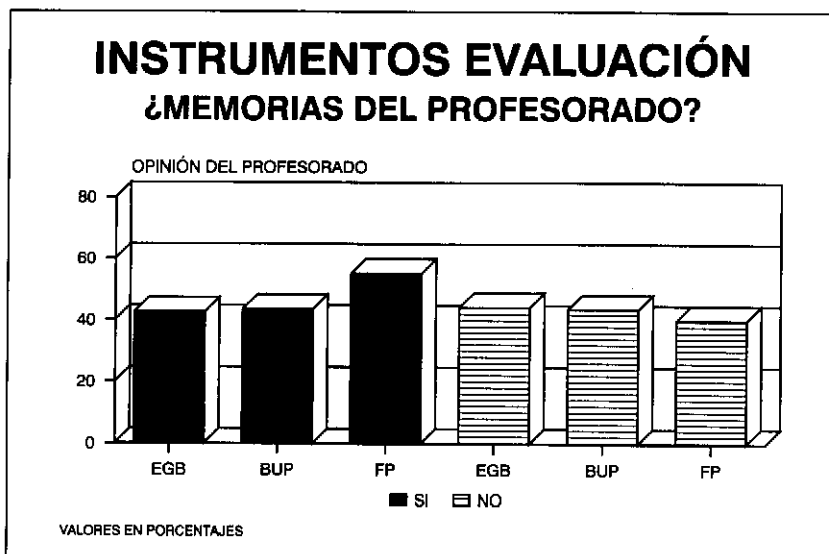
El mayor grado de aceptación, 67,3% de las respuestas positivas, corresponde a las entrevistas del profesorado con la comisión de evaluación, a lo que contribuye especialmente algo más de las 3/4 partes del colectivo de FP.

Los informes de la comisión de evaluación sobre el trabajo de los profesores constituyen el segundo instrumento en las preferencias del 51,8% de los encuestados, mientras que la utilización de las memorias como mecanismo de evaluación obtiene un 44,9% de respuestas afirmativas.

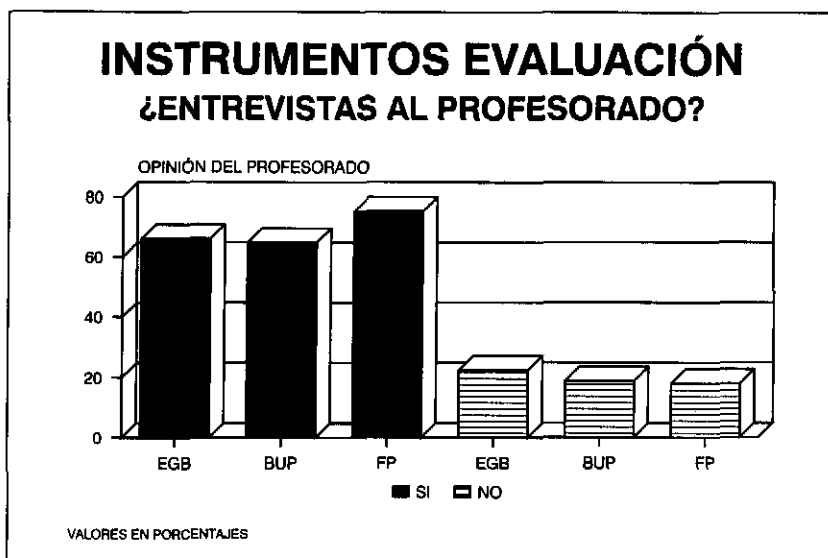
GRÁFICA 34



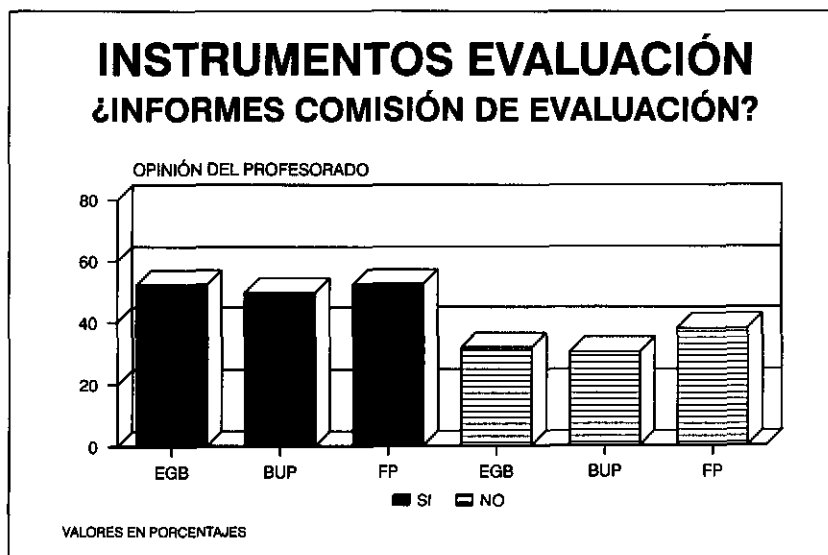
GRÁFICA 35



GRÁFICA 36



GRÁFICA 37



Curiosamente, las visitas en tiempos de clase, mecanismo frecuente en el mundo anglosajón, es el sistema que recibe un grado de rechazo mayor (52,3%). Las respuestas del profesorado de EGB coinciden prácticamente con la media, apareciendo en FP el mayor rechazo (63,4%). La excepción aparece en BUP donde los grados de aceptación y rechazo resultan muy próximos entre sí: 40,0% de síes y 42,4% de noes.

4.9. Reconocimiento profesional de la tarea docente

A continuación tomamos el pulso a uno de los factores que parecen gravitar, con gran influencia, en el universo del trabajo docente.

Casi 9 de cada 10 enseñantes consideran que su profesión no está suficientemente valorada por la sociedad (85,5%).

Esta opinión es compartida por el profesorado de EGB, BUP y FP, en la misma proporción (ver Anexo, cuadro 35).

La antigüedad no condiciona en absoluto esta percepción, todos los grupos establecidos, desde cero a diez años, hasta más de 25 años, comparten la idea del escaso reconocimiento profesional (entre el 80 y el 87%).

Por edades tampoco hay grandes diferencias, el pesimismo es la tónica. Tan sólo los más jóvenes y los más viejos (menos de 25 años y más de 47), se alejan, no demasiado, de esa percepción. Llega a haber casi una cuarta parte (24%) de enseñantes menores de 25 años que piensan que su profesión está reconocida.

Preguntados por las *causas de ese sentimiento de baja o nula estima*, los encuestados rompen en parte la unanimidad, aunque habrá un importante acuerdo en dos de las cuatro alternativas que se ofrecen como posibles causas. Es indudable que esta cuestión resulta especialmente difícil de interpretar ya que es prácticamente imposible determinar qué parte de las respuestas dadas por cada encuestado corresponde a la percepción que tiene de la opinión social y qué parte a una proyección de la suya propia (ver Anexo, cuadro 36). En cualquier caso, y con las debidas precauciones, se pasa al *análisis de las respuestas en función de su grado de aceptación por los docentes*:

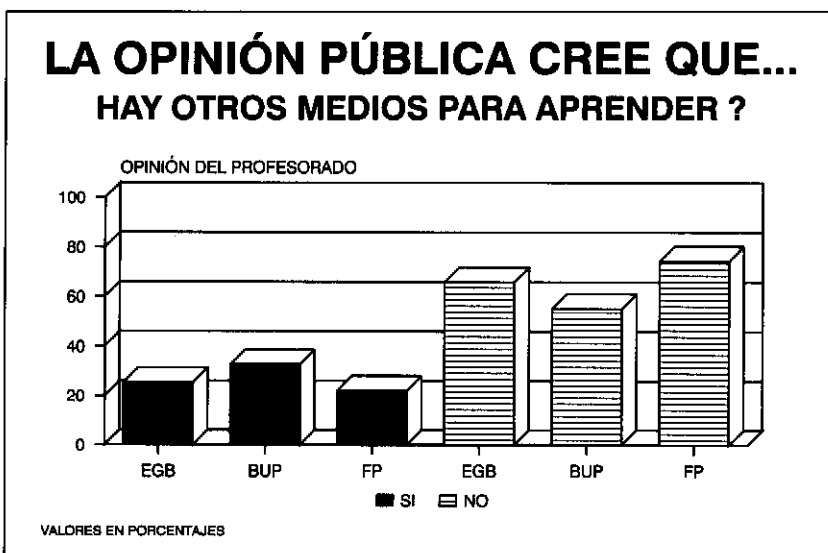
- La primera, *ser profesor es fácil*, recoge un 55,8% de síes, aunque existe un 40% de noes. La desviación más significativa respecto a la media está representada por los docentes de FP, en los que la diferencia entre respuestas afirmativas y negativas se acorta hasta quedar en menos de 3 puntos (51% de síes y 48,3% de noes).
- La segunda, *la educación no resuelve problemas sociales*, recibe un porcentaje de síes cercano al anterior, 53,8%, pero también es menos rechazada como explicación, 37,2% de noes. Y de nuevo son los Profesores de FP quienes más discrepan de los valores medios: el 63,4% estiman que ésta es la razón más importante de la falta de estima social respecto a la profesión docente, siendo los de BUP los que menos importancia atribuyen a este apartado, (48,5%), menos incluso que al argumento salarial.
- Respecto a *que la baja valoración social percibida del trabajo docente se explique por la vía de retribuciones bajas*, el porcentaje de encuestados que asienten es prácticamente igual al de los que disienten, algo más del 46%, aunque, una vez más, los docentes de EE.MM. plantean peculiaridades significativas. Así, el 52,7% de los de BUP considera que la valoración social está vinculada a la retribución de la función, posición que no comparte el 60% de los de FP.
- Por último, existe un rechazo mayoritario (65,3%) a que la causa sea la *existencia de alternativas mejores para el aprendizaje*, opinión especialmente sentida en FP (74,5%), que se considera menos sustituible que BUP (55,2%).

¿Hasta qué punto esta percepción de falta de reconocimiento y de sus causas es subjetiva? Como en tantos otros aspectos de la realidad donde nos encontramos con prejuicios en uno u otro sentido, no es fácil averiguar qué hay o no de cierto. La tendencia al tópico del trabajo relajado y la crítica fácil a los amplios periodos de descanso pueden ser síntomas de que parte de la sociedad comparte esa falta de reconocimiento. Sin embargo, hay otras ópticas, también dentro de la realidad social, que focalizan

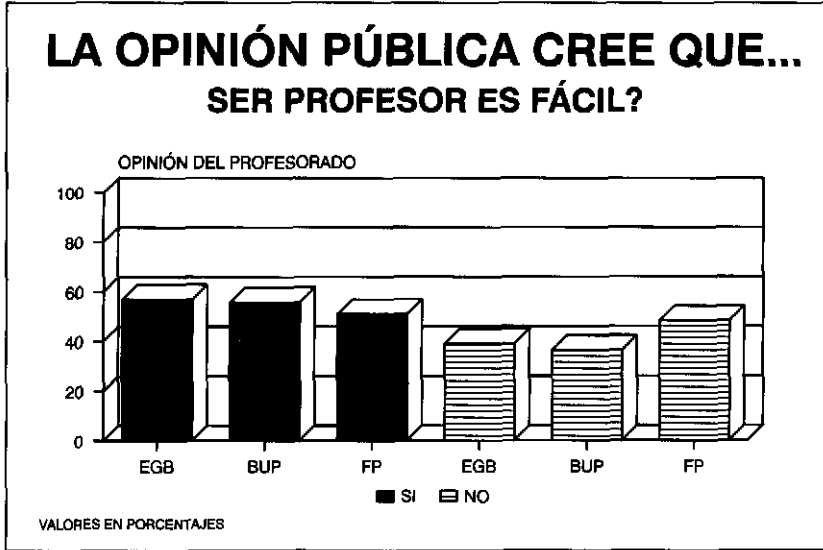
GRÁFICA 38



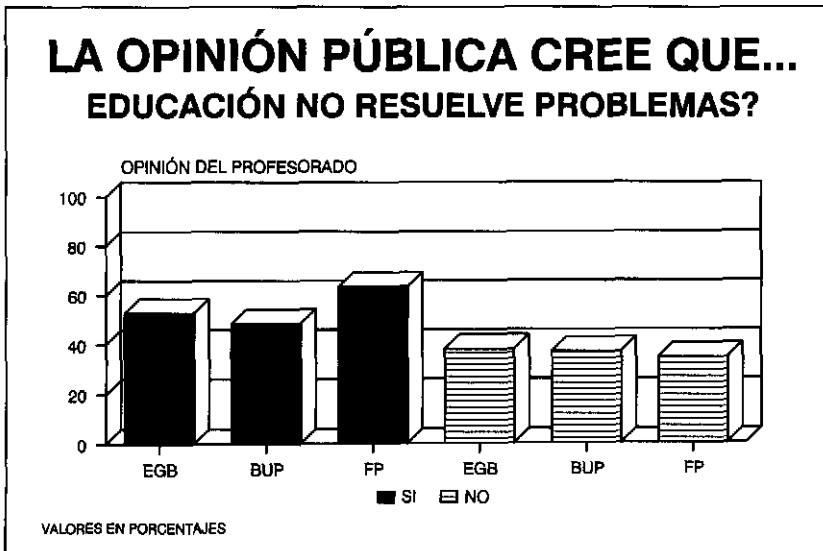
GRÁFICA 39



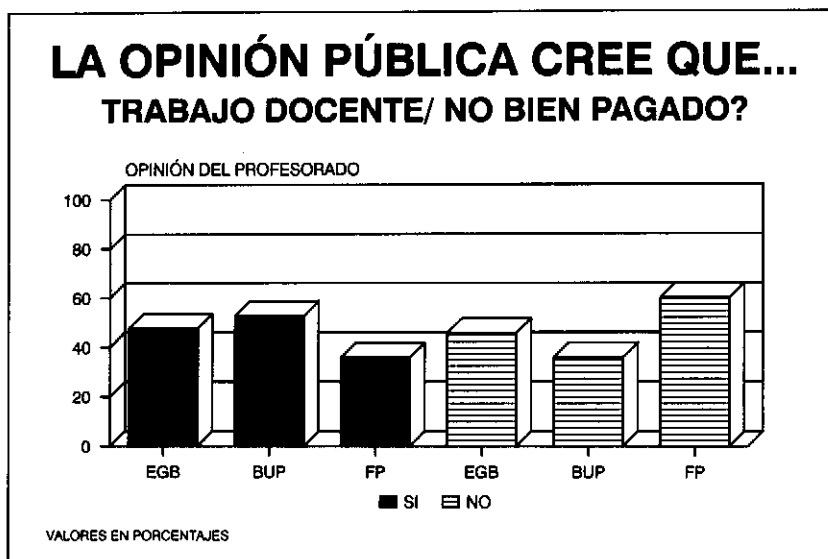
GRÁFICA 40



GRÁFICA 41



GRÁFICA 42



a los profesionales de la enseñanza como claves del desarrollo futuro de la comunidad. Puede que lo que suceda sea, finalmente, una cierta ambivalencia que permite que estas dos visiones se entremezcled. En todo caso, la sensación de los docentes respecto a este asunto es claramente pesimista.

5. FORMACIÓN DEL PROFESORADO

Comentaremos, a continuación, la valoración que el propio profesorado hace de su nivel de formación, así como del uso de las instituciones de formación más representativas.

Respecto al *nivel de formación*, un 36,1% de los docentes considera que es suficiente tanto en contenidos como en técnicas didácticas. No es un porcentaje elevado, sobre todo si consideramos que el número de enseñantes que considera su formación insuficiente, en alguna o ambas de las áreas planteadas, asciende a 58,5%. Llama la atención, especialmente, el alto porcentaje del profesorado que considera su formación insuficiente en técnicas

didácticas (42,5%), opinión que afecta a 4 profesores de cada 10 (ver Anexo, cuadro 37).

El colectivo de EE.MM. es el que centra sus mayores carencias en el conocimiento de técnicas didácticas, con un 48,5% en BUP y un 48,3% en FP (casi 5 de cada 10 docentes).

El profesorado de EGB, aunque en menor medida, también reconoce esta insuficiencia (39,4%).

La lectura de estos datos orienta, claramente, sobre la necesidad de potenciar las estrategias formativas desde las instituciones encargadas de ello, sobre todo considerando la coyuntura de transformación del sistema educativo ya mencionada.

5.1. Participación en cursos de formación en CEPs, Universidad y MRPs

Respecto a la *PARTICIPACIÓN EN CURSOS DE FORMACIÓN*, la encuesta ha investigado sobre la que se produce en *CEPs, MRPs, y UNIVERSIDAD*.

Los Centros de profesores son los que evidencian una mayor participación (59,7%), en detrimento de la Universidad (32,4%) y de los Movimientos de Renovación pedagógica (27,5%) (ver Anexo, cuadro 38).

Los *CEPs* acogen fundamentalmente a enseñantes de EGB: de cada 10 de ellos 7 participan en los cursos (67,7%). Sin embargo, entre los docentes de BUP y FP hay una mayoría que no acude a estos centros: entre 5 y 6 de cada 10 (52,8% y 57,7%, respectivamente).

De entre el profesorado que acude a los CEPs hay una proporción no despreciable que opina que no le resulta útil (12,1%), siendo esta opinión más general entre los docentes de EE.MM.

Es significativo que casi la cuarta parte del profesorado (23,4%), o acude pero no le resulta útil, o no acude porque no le aporta nada. Esto es así, de nuevo, entre los docentes de EE.MM. (en torno al 30%) entre los que la principal razón para no acudir es que no les aporta nada. La mayoría de los enseñantes de EGB que no acude no lo hace porque no puede (12,2%), aunque un 7,7% no acude porque los cursos de los CEPs no le aporta nada.

Por sexos, la participación en CEPs del profesorado de EGB no ofrece diferencias (ver Anexo, cuadro 39). No así la valoración que hacen de la utilidad de los cursos, siendo los hombres más pesimistas que las mujeres. Las profesoras de FP participan más que los profesores y son más críticas con las actividades (ver Anexo, cuadro 40). En el caso de BUP, son los profesores los que participan más que las profesoras, y son también mucho más críticos (ver Anexo, cuadro 41).

La menor edad va ligada, en general, a una mayor participación en los cursos de CEPs, y a un mayor optimismo en la valoración de su utilidad (ver Anexo, cuadros 42, 43, y 44).

La participación de los docentes en la *UNIVERSIDAD* es considerablemente más escasa que en los CEPs (32,4%). Sólo el profesorado de BUP reconoce una participación equiparable (47,2%). La mayoría del profesorado no participa (67,3%) (ver Anexo, cuadro 38).

Es significativo que las principales razones para no acudir sean, o porque no pueden o por falta de información (35%).

La mayoría de los que acuden a cursos de formación en la Universidad considera que le resulta útil.

Por sexos es levemente mayor la participación de las mujeres en los niveles de EGB y FP, especialmente en este último caso donde el número de profesoras que acuden a los cursos (32,8%) dobla la proporción de profesores (16,9%) (ver Anexo, cuadros 39 y 40). En BUP son los profesores los que participan más que las profesoras (ver Anexo, cuadro 41) aunque, como en EGB, por escaso margen.

La participación en la Universidad no parece que se vea condicionada por la edad, salvo en el caso de EGB, donde la participación es inversamente proporcional a la edad (ver Anexo, cuadro 42).

Respecto a la menor participación del profesorado de EGB en cursos de formación de la Universidad, comparativamente a la correspondiente de los profesores de BUP, puede ser significativo observar la mayor proporción de enseñantes de EGB en zonas rurales o semiurbanas que sí participan, a pesar de las mayores dificultades de acceso a los recintos universitarios.

Finalmente, la participación en las actividades de los *MOVIMIENTOS DE RENOVACIÓN PEDAGÓGICA* es la más escasa de las tres analizadas (27,5%): tan sólo entre 2 y 3 docentes de cada 10 acuden a sus cursos (ver Anexo, cuadro 38). Aunque quizá deba relativizarse esta escasez desde la perspectiva del carácter voluntarista, de los escasos recursos de que disponen en muchos casos estas entidades, y de la oferta extraoficial que significan, ajena, hasta el momento, al valor crediticio de la formación.

Entre las razones que se dan para no acudir son significativas, también en este caso como en el de Universidad, el no poder hacerlo y la falta de información (35,6%).

Por sexos (ver Anexo, cuadros 39, 40 y 41) existe una mayor participación en actividades de los MRPs entre las mujeres de los niveles de EGB y FP, no así en el caso de BUP donde es algo mayor la proporción de hombres que participan. Es también significativo que en todos los casos haya un porcentaje muy pequeño de profesoras que no acuden porque no les aporta nada, frente a un mayor número de hombres que no acuden por esta razón. Esta mayor falta de expectativa de los varones respecto a la utilidad de la formación es común a las tres instituciones analizadas.

En relación con la edad lo más significativo es la mayor participación en cursos de MRPs del grupo de edad entre 26 y 36 años, cosa que por otro lado ocurre, prácticamente del mismo modo, con las actividades de los CEPs y de la Universidad (ver Anexo, cuadros 42, 43, y 44).

La conclusión es que el colectivo que más acude a cursos de formación, en general, es el de EGB. Y la institución más utilizada es la de los CEPs, aunque de los 6 de cada 10 enseñantes que acuden (de los tres niveles educativos) sólo a 4 les resulta útil la formación obtenida.

Sólo 3 de cada 10 docentes de todos los niveles acuden a cursos de formación de la Universidad, los cuales consideran, en líneas generales, que les resulta útil.

Casi 3 profesores o profesoras de cada 10 acuden a los cursos de MRPs, pero sólo 2 consideran que les resulta útil.

Balance global sobre los niveles de participación del profesorado en cursos y actividades de formación:

En una primera aproximación a los datos, puesto que éstos se encuentran desglosados entre las tres instituciones, el grado de participación en cursos de formación no es demasiado elevado, aparentemente: no llega al 60% el número de profesionales que acude a los CEPs, algo más del 30% lo hace a la Universidad, y algo más de la cuarta parte a cursos de los MRPs. Sin embargo, si tratamos de averiguar el número de docentes que acude a alguna de las tres instituciones (a una sola de ellas, o a dos, o a las tres a la vez), el porcentaje de participación alcanza el 75% del profesorado que acude a actividades de formación en alguna de las tres instituciones señaladas, según puede observarse en la Gráfica nº 43 y nº 44.

El grupo más numeroso es el que busca su formación únicamente en los CEPs (29,6%). Cifra muy alejada del 7,6% del profesorado que únicamente se forma en la Universidad, o del 3,3% que dice acudir exclusivamente a cursos de los MRPs.

A la hora de compatibilizar la participación en dos instituciones de formación, el grupo más numeroso es el que acude a los CEPs y a la Universidad (10,5%), seguido por el que lo hace a los CEPs y a los MRPs (9,6%). Los enseñantes que compatibilizan su participación en cursos de MRPs y de la Universidad suponen sólo el 4,6% del total.

El número de docentes que dicen participar en cursos de las tres instituciones supone casi un 10% del total.

Finalmente, existe un porcentaje no despreciable de enseñantes (24,7%) que no acuden a cursos de formación.

La conclusión respecto a los niveles generales de participación no es pesimista: la voluntad docente por mejorar su formación queda de manifiesto a través de ese 75% de profesionales que reconocen estar participando en cursos de alguna de las tres instituciones. Siendo especialmente significativo el 34% que lo hace compatibilizando las actividades de más de una de ellas.

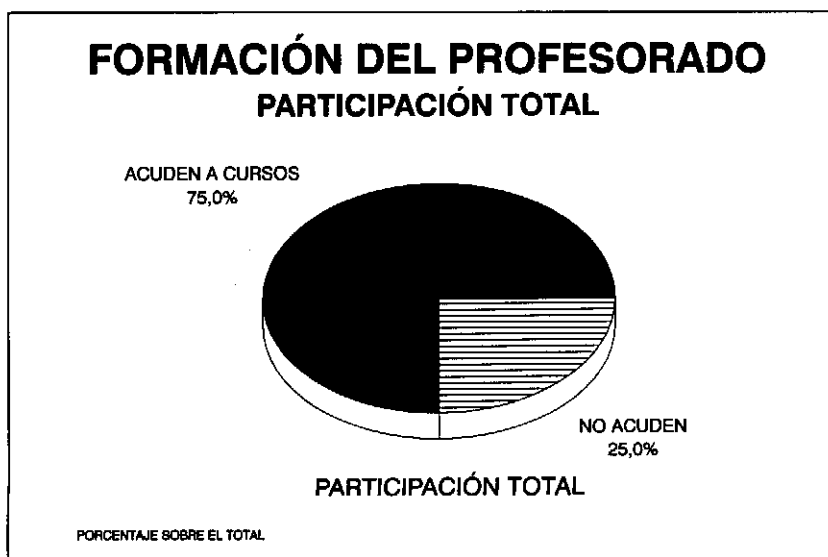
Sin embargo, no hay que olvidar el problema de la escasez de tiempos en el horario del profesorado para dedicar a forma-

ción, lo que obliga a una dosis importante de voluntarismo a la vista del amplio margen de participación.

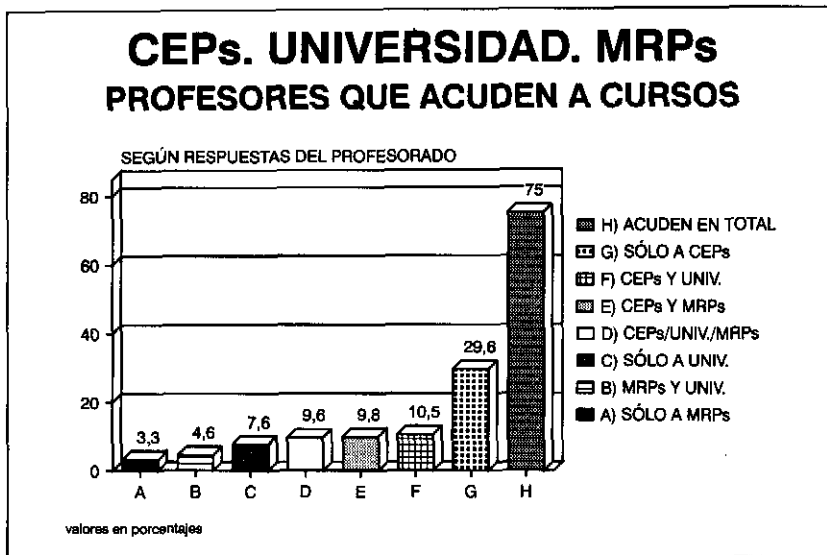
Toda esta situación, descrita desde las propias declaraciones de los trabajadores encuestados y que entendemos no exagera la realidad también reflejada en ese 25% del profesorado que no participa, supone una llamada a la reflexión sobre el procedimiento y volumen de la oferta de cursos y programas de formación del profesorado.

Desde nuestro punto de vista se debe responder, en primer lugar, a necesidades de tipo formativo, lo cual hace indispensable conectar permanentemente con la realidad de los centros educativos. En segundo lugar, se deben proporcionar alternativas en cuanto a tiempos para desarrollar las actividades, especialmente aquéllas que vayan dirigidas a equipos y grupos de formación en centros.

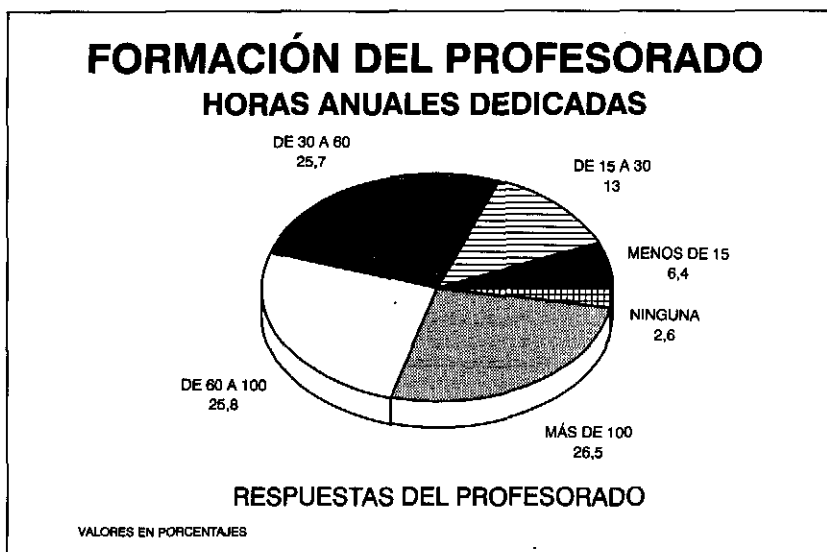
Dada la importancia que tiene en el actual marco de la Reforma, la Formación del profesorado debe llegar a la totalidad de los docentes y en ningún caso depender exclusivamente de su buena voluntad.

GRÁFICA 43

GRÁFICA 44



GRÁFICA 45



5.2. Tiempos anuales dedicados a formación

El conjunto del profesorado, a pesar de no disponer de tiempos específicos para su formación dentro de su horario laboral, dedica un número de horas a este fin que, bien estén incluidas en el horario de libre disposición, o bien sean de dedicación voluntaria, hemos intentado contabilizar. El período que nos ha interesado es el anual, a la vista de los múltiples factores que condicionan la distribución de actividades a lo largo del curso académico.

Según manifiesta el propio profesorado, el colectivo más numeroso es el que dedica más de 100 horas anuales a su formación. Este dato supone algo más de la cuarta parte de los docentes (26,5%). Aproximadamente, otra cuarta parte de los enseñantes dedica entre 60 y 100 horas; y otra tercera cuarta parte dedica entre 30 y 60 horas anuales. Algo menos del 20% dedica menos de 30 horas, y sólo el 2,6% dice no dedicar ninguna hora.

Estas cifras contrastan, en primer lugar, con las obtenidas sobre el nivel de participación en cursos de formación en CEPs, Universidad y MRPs, que indicaban que el número de profesionales que no acudían a las actividades de estas instituciones alcanzaba casi el 25%. Sólo el 2,6% de los docentes reconoce, en este caso, no dedicar ningún tiempo a su formación, de donde se deduce que en torno a un 22% de los docentes que no participan en cursos programados por las tres instituciones señaladas, se ocupa en todo caso de su formación, quizá a través de otros mecanismos más personales y autónomos.

Según niveles educativos, el colectivo que dice dedicar más horas anuales a formación es el de BUP, con un 34% que utiliza más de 100 horas, y un 22% entre 60 y 100. A continuación, el profesorado de EGB, con un 25% que dedica más de 100 horas, y un 27% entre 60 y 100 horas. El profesorado de FP es el que reconoce dedicar menos horas a su formación, siendo el subgrupo más numeroso el que utiliza entre 30 y 60 horas anuales (29%) (ver Anexo, cuadro 45).

La edad introduce alguna variación respecto a los datos globales: el profesorado que dice dedicar más cantidad de tiempo es el comprendido en el estrato entre 26 y 36 años, dentro del cual

el subgrupo mayoritario es el que dedica más de 100 horas (30%); a continuación el comprendido en el estrato de los de más de 47 años, donde el subgrupo más numeroso es el que dedica entre 60 y 100 horas; en tercer lugar, el profesorado comprendido en el estrato entre 37 y 47 años es el que reconoce utilizar menos tiempo, pues la mayor parte (29%) dice dedicar entre 30 y 60 horas anuales (ver Anexo, cuadro 46).

Por sexos, la situación es bastante semejante: en ambos casos se mantiene el 26% de máxima dedicación (más de 100 horas) (ver Anexo, cuadro 47).

Finalmente, el tipo de poblamiento condiciona los datos generales evidenciando una mayor dedicación entre el profesorado ubicado en capitales o ciudades de más de 50.000 hab. (29% + de 100 horas), seguido por el correspondiente a poblaciones semiurbanas o rurales (28% entre 60 y 100 horas). El profesorado de las áreas metropolitanas es el que reconoce dedicar menos horas anuales a formación (28% entre 30 y 60 horas) (ver Anexo, cuadro 48). Esta es una información en cierto modo sorprendente, y que hace reflexionar sobre las distintas características de la relación de los docentes con su trabajo en función del tipo de vida propio de su hábitat: Las áreas metropolitanas propician la multiplicidad de actividades, y en cierto modo la prisa y el estrés. Al depender la formación del tiempo personal del profesorado, se entiende que en estas zonas se produzca una ligera desviación a la baja de la dedicación media en formación. Por otro lado, el medio rural frente a las ciudades de más de 50.000 hab. cuenta con el handicap de la menor dotación de recursos.

6. CARRERA DOCENTE Y EXPECTATIVAS PROFESIONALES

6.1. Expectativas profesionales de los profesores de EGB

En primer lugar, conviene aclarar que el estudio se ha centrado en las expectativas profesionales de este sector debido a las posibilidades teóricas que se le abren a partir de la nueva estruc-

tura del sistema educativo, y la concepción de los niveles de Enseñanza primaria y secundaria. Considerando, además, el aumento de licenciaturas entre los docentes de este nivel en los últimos años, sus proyectos profesionales de futuro aparecían como una incógnita sugerente de despejar.

El nivel de Secundaria es la meta de la mayor parte de los enseñantes de EGB encuestados (44,6%), de los cuales casi la mitad pretende acceder por oposición al cuerpo de Secundaria; y la otra mitad piensa convertirse directamente en especialista de Secundaria Obligatoria, tal y como permite la LOGSE. Los primeros suponen un 20,6% del total de encuestados de este nivel y los segundos un 22,0% (ver Anexo, cuadro 49).

Es mayor el número de hombres que pretenden acceder a Secundaria, aunque esto es así sobre todo en el acceso directo como especialista de Secundaria obligatoria. En el sistema de acceso por oposición la proporción se equilibra.

Pretende permanecer en Primaria un 39% de los docentes de EGB, de los cuales bastante más de la mitad son mujeres (64,5%) (ver Anexo, cuadro 50). Sólo un porcentaje muy pequeño (5%) pretende acceder a puestos no docentes de la administración.

En resumen, las expectativas varían con el sexo, por lo que casi la mitad de las profesoras de EGB pretende permanecer en Primaria (49,8%), frente al 32,2% que pretende acceder a Secundaria por alguno de los dos sistemas mencionados. Los varones, sin embargo, pretenden mayoritariamente acceder a Secundaria (53,3%), frente a sólo un 28% que pretende permanecer en Primaria. Las expectativas profesionales, en función del sexo, están claramente invertidas (ver Anexo, cuadro 49).

La antigüedad en el cuerpo no varía la tendencia general, a pesar de lo cual se observa que entre los docentes que tienen como objetivo la Secundaria los de menor antigüedad pretenden hacerlo a través de oposición, y los más antiguos directamente como especialistas de la Obligatoria.

El análisis por tramos de edad confirma la tendencia anterior, de forma que son los más jóvenes los que en mayor porcentaje pretenden acceder a Secundaria por oposición y también los menos dispuestos a permanecer en Primaria, mientras que las ex-

pectativas de acceso directo a Secundaria Obligatoria crecen con la edad (ver Anexo, cuadro 51).

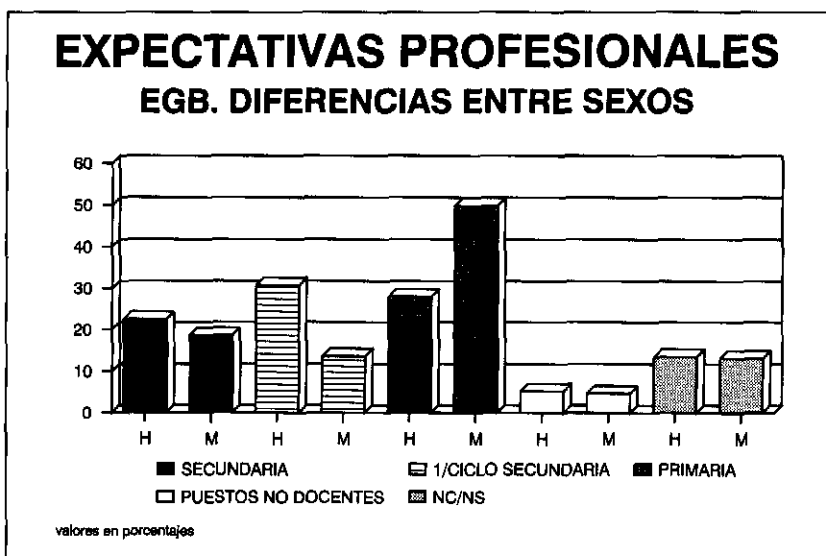
Como vemos, uno de los rasgos más significativos de estos resultados es la diferencia en las expectativas por razón de sexo. Los profesores de EGB piensan, en mayor medida que las profesoras, acceder al nivel de Secundaria.

Una posible razón que podría explicar esta diferencia sería el distinto papel social que cumplen unos y otras: los hombres serían, con mayor probabilidad, los responsables de sus unidades familiares, lo que condicionaría que intentasen mejorar su status económico, mientras que las mujeres, al no cumplir ese papel, no necesitarían tanto aumentar unos ingresos que, en la mayoría de los casos, pueden suponer un segundo sueldo familiar.

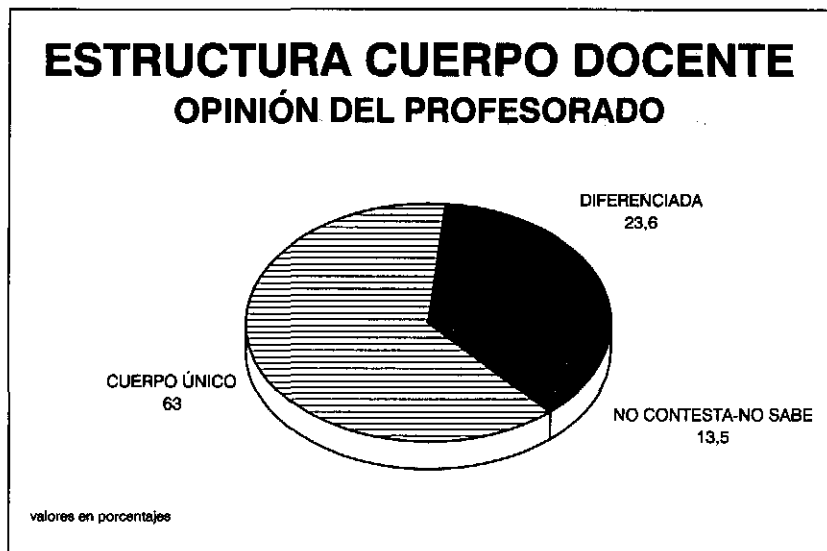
La opinión sobre si los *docentes de EGB que accedan a la Secundaria como especialistas del nivel obligatorio deben tener las mismas condiciones de trabajo que el profesorado de Secundaria*, respecto a horario, retribuciones, etc., es la siguiente:

A nivel general hay un 79,4% a favor de que así sea, siendo los docentes de EGB los más partidarios (90,8%) y los menos los

GRÁFICA 46



GRÁFICA 47



de BUP (49,7%). Es decir, hay un elevado número de enseñantes de BUP (casi 4 de cada 10) que consideran que no deberían tener las mismas condiciones de trabajo que ellos mismos. Esta situación no sucede con el profesorado de FP (ver Anexo, cuadro 52). Este dato sería indicio de un cierto elitismo, criticado desde distintos sectores de los propios docentes y que, en todo caso, este estudio se limita a subrayar. Aunque es interesante contrastarlo con el siguiente apartado del análisis.

6.2. Estructura del cuerpo docente

En consonancia con la información analizada en el punto anterior, el profesorado de BUP es el único que apoya, con una mayoría del 46,1% (casi 5 de cada 10), una estructura de cuerpos docentes diferenciada. Tanto EGB como FP están a favor de una estructura de Cuerpo único, especialmente EGB con un 72,9% (en torno a 7 de cada 10 profesores). A nivel general, por

lo tanto, existe un acuerdo a favor del Cuerpo único que alcanza al 63% de todos los docentes (ver Anexo, cuadro 53).

Conviene, de todos modos, no olvidar que entre el profesorado de BUP hay también una buena proporción que apoya la tesis general (38,2%, es decir, casi 4 de cada 10 docentes de BUP están a favor del Cuerpo único); por lo tanto puede considerarse que, aunque dentro de este cuerpo siguen subsistiendo algunas posiciones elitistas, la tendencia parece orientarse hacia su disminución.

La percepción de esta cuestión, analizada desde las distintas situaciones administrativas, no ofrece alteraciones salvo para el caso de los interinos que, por un lado apoyan una estructura de cuerpo único, pero lo hacen en menor medida que funcionarios definitivos o provisionales (43,5%), y por otro observan una importante abstención en la respuesta (27%), quizá debida a un cierto alejamiento del tema (ver Anexo, cuadro 54).

6.3. Satisfacción docente con la movilidad profesional

La mayoría del profesorado manifiesta insatisfacción con la movilidad profesional: el 67% se muestra insatisfecho o poco satisfecho. Frente a este dato sólo el 8% dice estar bastante o muy satisfecho, y casi la cuarta parte no sabe o no contesta (ver Anexo, cuadro 55).

El número de insatisfechos en BUP es superior a la media, alcanzando un 51,5%. Si añadimos el número de los poco satisfechos (17%), el total de insatisfechos o poco satisfechos supone un 68,5% del total de docentes de BUP.

El número de insatisfechos en EGB se sitúa en la media (44,7%), sin embargo, el de los poco satisfechos es ligeramente superior a la media (24,5%), lo que supone un total de 69,2% insatisfechos o poco satisfechos.

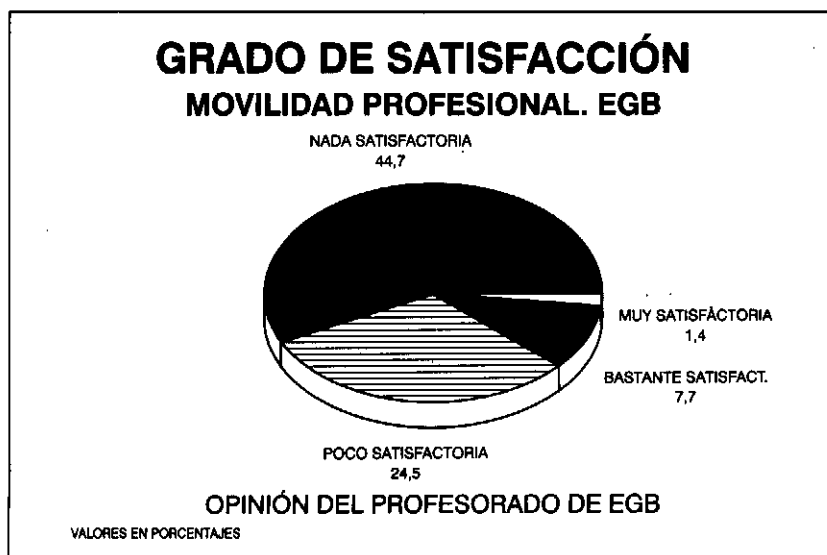
El profesorado de FP es el que manifiesta un menor nivel de insatisfacción, con un 37,2% de docentes insatisfechos y un 21,4% de poco satisfechos, lo que supone un total de 58,6% insatisfechos o poco satisfechos, desviándose casi 9 puntos por debajo de la media. Además es el colectivo que suscribe mayor

abstención en la respuesta (35%), situándose por encima de la media.

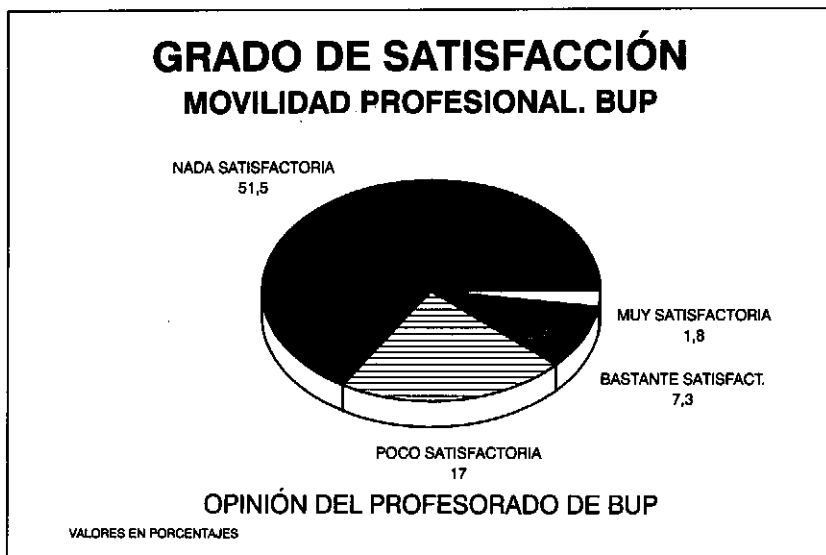
La insatisfacción y la alta abstención en la respuesta es, por tanto, la tónica frente al tema de la movilidad profesional. Algunas causas de esta situación, desde nuestro punto de vista, podrían ser:

- La rígida jerarquización del colectivo de docentes, que ha supuesto dificultades para el movilidad entre los distintos cuerpos. En la actualidad parece que la situación se va flexibilizando en lo concerniente al acceso a EE.MM. desde el cuerpo de EGB, a la luz de las nuevas necesidades propiciadas por la Reforma Educativa. Sin embargo, las perspectivas de acceso desde EE.MM. a la Universidad no han dispuesto, hasta el momento, de un marco de desarrollo suficiente con lo que se dificulta, en la práctica, la movilidad entre estos tramos.
- La falta de un sistema con perspectiva general, donde la movilidad supusiera un instrumento que facilitase la ca-

GRÁFICA 48



GRÁFICA 49



GRÁFICA 50



rrera docente, entendida no sólo como promoción, sino como desarrollo profesional de capacidades y factor de motivación, multidireccional, no sólo de sentido «ascendente».

6.4. Satisfacción docente con el concurso traslados

La insatisfacción respecto al Concurso de traslados es la opinión general del profesorado de los tres niveles de enseñanza analizados: entre 6 y 7 profesores de cada 10 se muestran insatisfechos o poco satisfechos.

El porcentaje de los insatisfechos y poco satisfechos en EGB (68,8%) es algo mayor que el correspondiente de BUP (63,1%) y FP (59,4%). Sin embargo, el número de los insatisfechos es mayor en BUP (37%) y FP (36,6%) que en EGB (35,1%) (ver Anexo, cuadro 56).

El colectivo de Básica aumenta su descontento, respecto a los otros niveles de enseñanza, al ser en él sensiblemente mayor el número de *poco satisfechos* (grado 2).

El sector de FP disminuye comparativamente su insatisfacción, incluso frente a BUP, en beneficio de un aumento en el porcentaje de abstención en la respuesta (30,2%).

Paradójicamente, el número de docentes que considera satisfactorio o muy satisfactorio el Concurso de traslados, aunque no es elevado en ningún caso, aumenta algo en EGB (12,5%) frente a EE.MM. (10%). Esto significa que entre el profesorado de BUP y FP no sólo hay menos descontentos que en Básica, sino que también hay menor número de satisfechos. La razón es que la abstención en Medias (en torno al 30%) es mucho más elevada que en EGB (18,7%).

El alto porcentaje de abstención en la respuesta que alcanza a casi 2 profesores de Básica de cada 10 y a 3 de Medias, pudiera ser síntoma de una escasa información sobre las características del Concurso de traslados. Otra explicación de la abstención puede ser la falta de opinión del colectivo de interinos, que no se ve afectado por el concurso.

La supresión progresiva de aulas, en el caso del nivel de Enseñanza Básica, unida a un desconocimiento de la Red de centros

en que se apoyará el nuevo sistema de Concurso de Traslados en EGB, pueden ser las causas de fondo que expliquen la alta proporción de insatisfacción de este colectivo (recordemos: 66,2%).

6.5. El baremo del concurso de traslados

Si los docentes determinaran directamente el baremo para el concurso de traslados ¿cuál sería éste? La encuesta pretende dar respuesta a esta pregunta, para lo que ha planteado varias opciones que no podían ser idénticas en EGB y EE.MM. por existir para este colectivo una, la condición de catedrático, que no se produce en EGB.

Esta disparidad llevó a que se formulara una hipótesis «a priori» relativa a la necesidad de hacer el tratamiento y análisis de resultados por separado. La realidad de las respuestas obtenidas corroboró sólo parcialmente esta hipótesis que vino a demostrar que, al margen del citado factor, había una coincidencia importante en las tendencias básicas de las opiniones obtenidas.

La condición de catedrático como factor de baremación en el concurso de traslados debería estar situado, en opinión del profesorado de EE.MM. en penúltimo lugar, sólo por delante de la experiencia en cargos directivos.

Respecto a los restantes factores de baremación, comunes a todos los encuestados, el sentido de las respuestas es el mismo para ambos colectivos, aunque el énfasis en el rechazo, es decir calificación mínima, se agudice entre el colectivo de EGB para los cargos directivos (63,3% de las respuestas frente al 32,5 en el caso EE.MM.). En definitiva, considerando sólo las calificaciones máximas, un buen baremo para los docentes sería aquel que primara sobre cualquier otro mérito la antigüedad, seguido de la experiencia y, a muy corta distancia, de la formación (ver Anexo, cuadros 57 y 58).

Sin embargo parece más correcto utilizar algún instrumento que permita tener en cuenta todas las puntuaciones concedidas, para lo que resulta útil el cálculo de la media ponderada de las calificaciones otorgada por los encuestados a cada uno de los factores de baremación que puede dar una visión bastante menos excluyente. Al aplicar este instrumento se comprueba la existen-

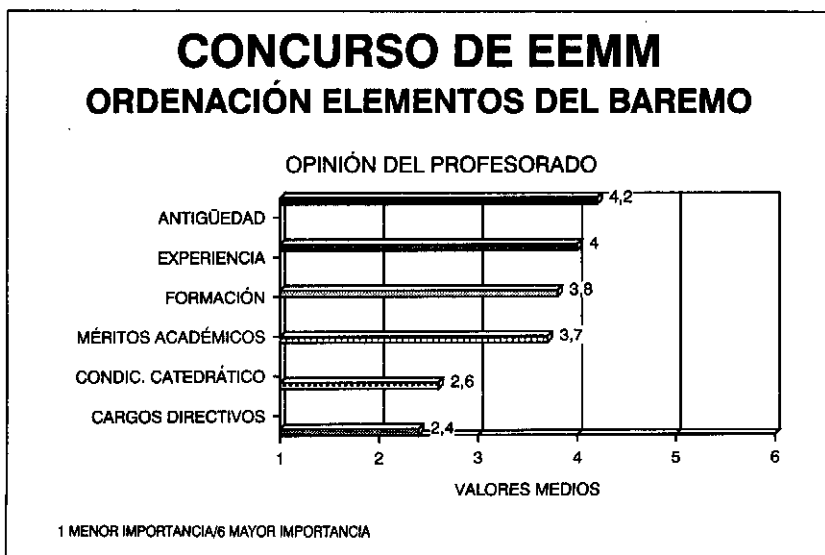
cia de ciertas diferencias entre lo que podríamos llamar el baremo ideal de cada colectivo:

MEDIA PONDERADA

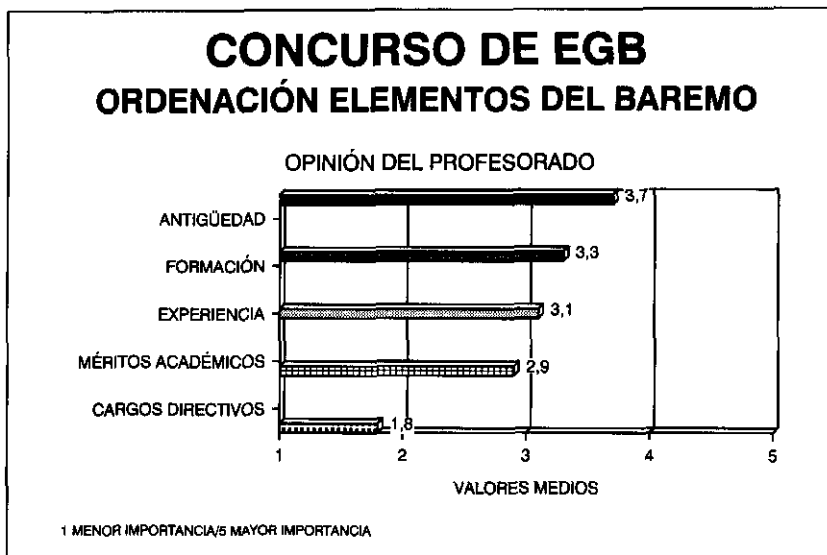
	EGB	EE.MM.
CONDICIÓN DE CATEDRÁTICO	—	2,63
ANTIGÜEDAD	3,74	4,28
MÉRITOS ACADÉMICOS	2,90	3,77
FORMACIÓN	3,49	3,94
EXPERIENCIA	3,17	4,01
CARGOS DIRECTIVOS	1,82	2,46

Como puede comprobarse existe una coincidencia básica respecto a la importancia de la antigüedad, a la minusvaloración de los cargos directivos y a la asignación de la cuarta calificación a los méritos académicos. Esa coincidencia desaparece cuando se confronta la formación con la experiencia. El colectivo de EGB otorga mayor importancia a la primera, mientras que el de EE.MM. considera más importante la formación.

GRÁFICA 51



GRÁFICA 52



6.6. La condición de catedrático en EE.MM.

Como es sabido, en EE.MM. existe un sólo cuerpo de profesores pero existe la posibilidad de acceder a la condición de Catedrático que supone, básicamente, un reconocimiento económico por otra parte no demasiado importante, de antigüedad y méritos.

La cuestión general de si debía existir algún tipo de reconocimiento especial de esta situación, se ha concretado en cuatro alternativas de distinta índole: económica (mayores retribuciones), horaria (reducción), académica-económica (jefatura de seminario), promocional (puntuación adicional a efectos de concursos).

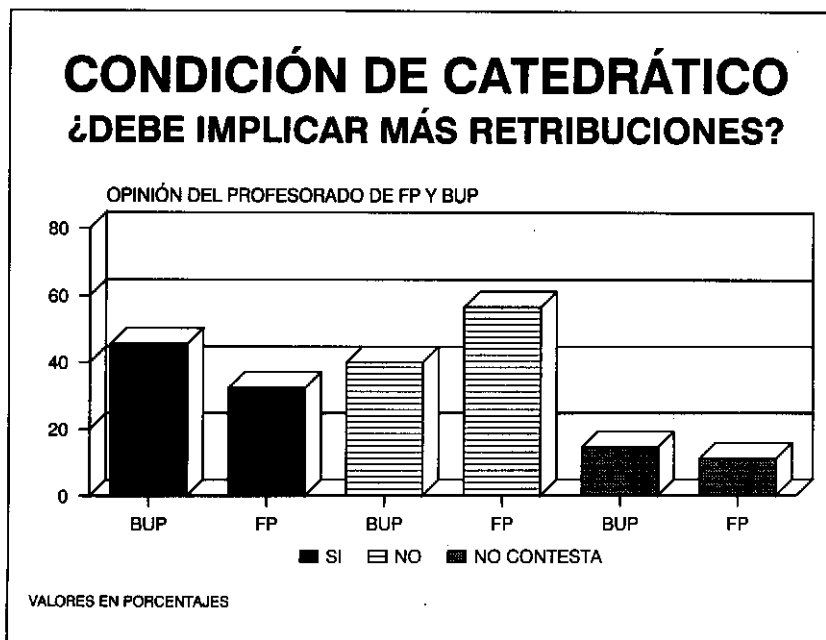
El estado de opinión del profesorado de EE.MM. no se inclina especialmente por ninguna de estas alternativas, de manera que lo más significativo es que en ningún caso el nivel de aceptación alcanza a la mitad del colectivo. Así, la jefatura de seminario, que obtiene mayor aceptación que las demás (48,4%) es al mismo tiempo rechazada por un número muy aproximado de

docentes (40,6%). El rechazo se eleva hasta el 47,7% para la compensación económica y sigue subiendo para la puntuación adicional en concursos (60%), alcanzando su grado máximo en lo relativo a la reducción de horario (62,6%) (ver Anexo, cuadro 59).

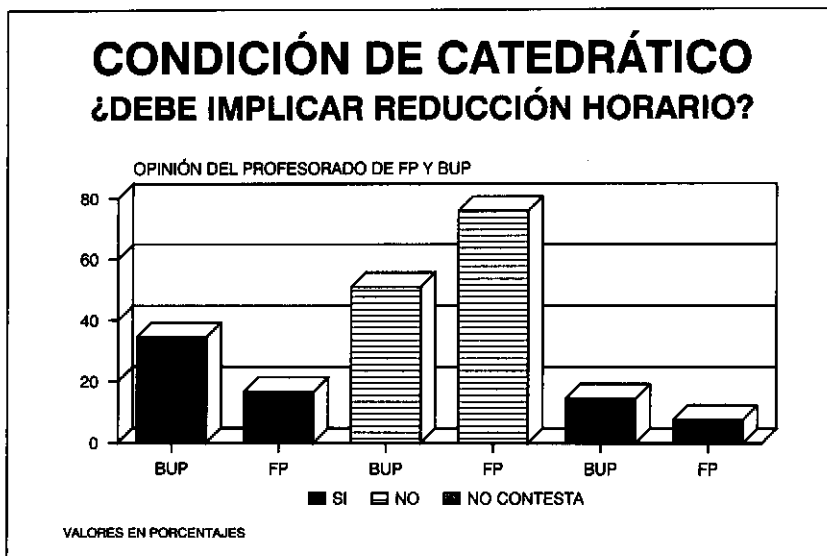
El análisis por cuerpos presenta algunas variaciones interesantes. Mientras que en FP cualquiera de las alternativas propuestas recoge mayor cantidad de rechazos que de aceptaciones (entre el 53% y el 76% de rechazo), en BUP la Jefatura de seminario alcanza un 57% de síes y las retribuciones adicionales el 45,5%.

De ello puede entenderse un mayor desacuerdo en FP respecto a que la condición de catedrático sea algo más que un mero reconocimiento nominal, posición evidentemente menos compartida por los docentes de BUP.

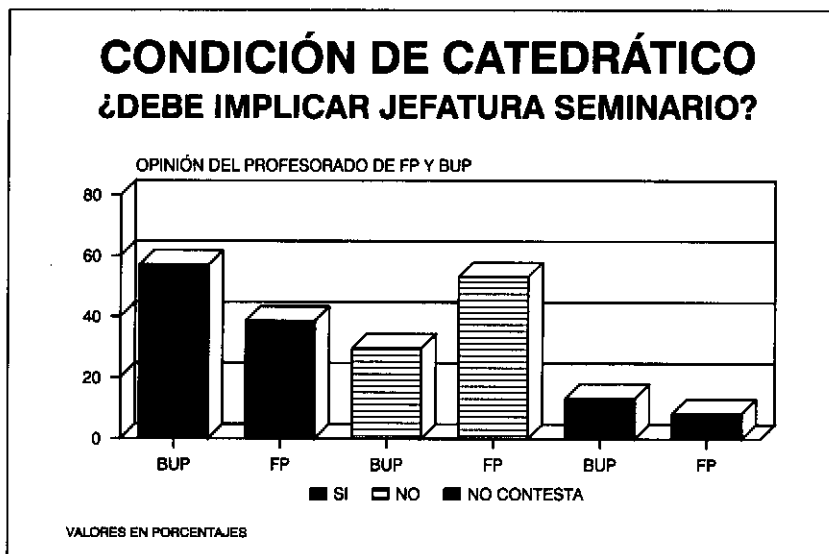
GRÁFICA 53



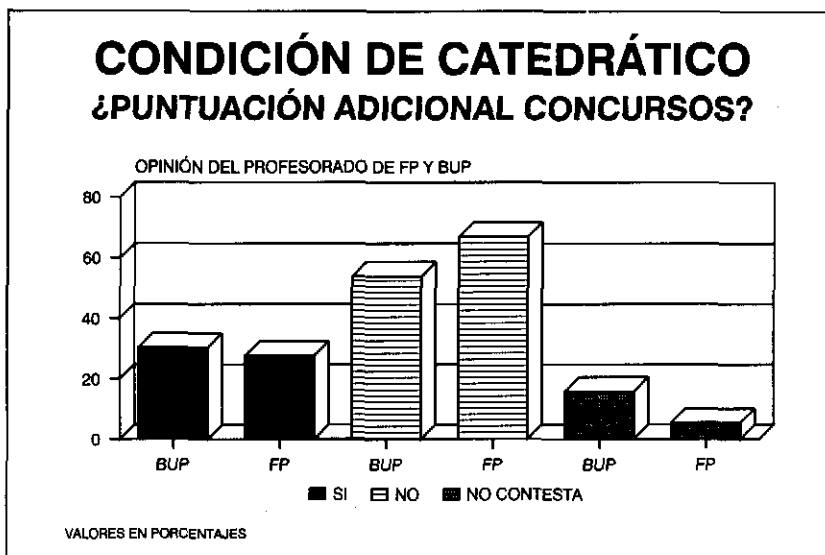
GRÁFICA 54



GRÁFICA 55



GRÁFICA 56



6.7. Expectativas de abandono de la profesión

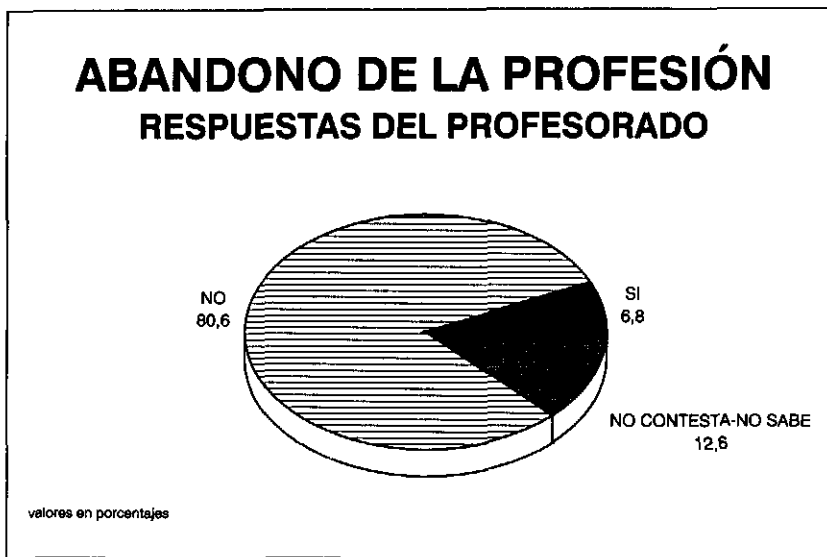
Mayoritariamente el profesorado no tiene intención de abandonar su profesión (80,6%), uno de cada diez docentes está indeciso, y sólo un 6,8% piensa hacerlo.

Los distintos niveles educativos reproducen esta situación y tan sólo es significativo un pequeño aumento en el número de indecisos en E.E.M.M., especialmente en FP, donde casi 2 de cada 10 docentes no saben lo que harán (ver Anexo, cuadro 60).

Con respecto a la antigüedad sólo es de destacar un ligero aumento de los que pretenden abandonar (10,3%) entre los docentes con menos de 10 años de servicio; y en el extremo, un aumento de hasta el 95% de los que no pretenden hacerlo, entre los de más de 25 años de servicio.

La idea de abandonar la profesión correlaciona con la percepción de escaso reconocimiento social de la tarea docente, y así la mayoría de los que consideran la posibilidad de abandonar creen también que su trabajo está poco valorado. Este fenómeno

GRÁFICA 57



aparece más claramente en los casos de EGB y BUP que en FP (ver Anexo, cuadro 61).

7. CALIDAD DE LA ENSEÑANZA Y REFORMA DEL SISTEMA EDUCATIVO

7.1. Influencia del profesorado en la calidad de la enseñanza

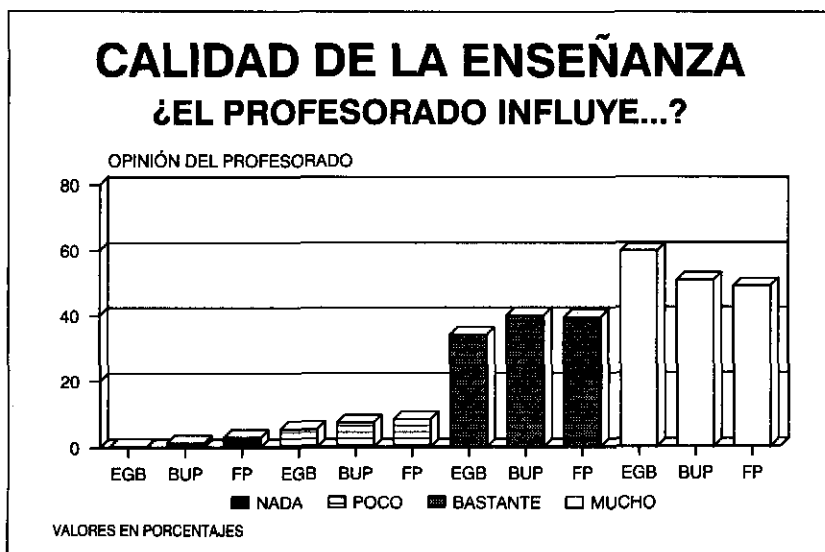
La calidad de la enseñanza está, evidentemente relacionada con el entorno, inmediato y lejano, en que se desarrolla y con los medios disponibles para la misma. La ratio profesor-alumno, la infraestructura física de las instalaciones, el material didáctico, la racionalidad y correcta vertebración de los planes de estudios, junto con niveles suficientes de autonomía y gestión democrática en los centros así como la conciencia social y familiar de la im-

portancia de la educación son elementos claramente condicionantes de la calidad del sistema educativo.

Pero todo ello no es más que la condición necesaria. En opinión del 92,4% de los docentes encuestados *el profesorado influye mucho o bastante en la calidad de la enseñanza* y, aunque esta opinión es compartida por todos los niveles educativos, se produce un ligero descenso del porcentaje en aquellos en los que la disponibilidad de medios e instalaciones más sofisticadas son imprescindibles para la docencia, como ocurre en el caso de B.U.P (90,9%) y especialmente en FP (88,3%) (ver Anexo, cuadro 62).

Pese a esta unanimidad, entendemos que la capacidad de influencia de los docentes sobre la calidad no puede ponerse en práctica si no se dan determinadas condiciones ambientales a las que se hacía referencia más arriba, por lo que no sería aceptable responsabilizar únicamente a los docentes de los resultados educativos de la población escolar. Por ello esta encuesta ha pretendido conocer la opinión de los mismos sobre algunas de las variables anteriores.

GRÁFICA 58



7.2. Grado de satisfacción docente con la ratio

Las opiniones del profesorado sobre la ratio con que trabaja en las aulas sufren una inversión entre las que mantienen los docentes de EGB y los de EE.MM. La satisfacción es la tónica entre los primeros y la insatisfacción entre los segundos (ver Anexo, cuadro 63).

La valoración mayoritaria en BUP y FP es la más pesimista con porcentajes de máximo descontento del 47,9% y del 38,6%, respectivamente. Aunque, como puede observarse, el descontento es algo menor en FP.

Si al número de docentes de Medias insatisfechos le añadimos el correspondiente que se define como poco satisfecho, obtenemos el dato del descontento general en Medias: 75,2% (BUP) y 68,3% (FP). Muy elevado como podemos observar.

El nivel de insatisfacción en EGB es considerablemente menor, afectando a un 16,1% que piensa que la ratio es mínimamente satisfactoria, y a un 25,9% que piensa que es poco satisfactoria. Lo que hace que la cifra total de descontentos ascienda a un 42% del profesorado. Esta cifra, aunque es mucho menor que la correspondiente a Medias, no deja de ser por ello también importante.

El desajuste de opinión que estamos describiendo se refleja, como es lógico, en la proporción de los docentes que se muestran satisfechos con la ratio:

- El profesorado de EGB expresa una opinión mayoritaria de satisfacción con la ratio (35,3%) que se incrementa hasta el 57% si añadimos el número de los que se definen como muy satisfechos (21,7%). Es decir, casi 6 enseñantes de cada 10 están contentos con esta circunstancia de su trabajo.
- Los docentes de BUP son los que se muestran menos conformes con el número de alumnos: sólo 2 enseñantes de cada 10 están contentos; mientras que los de FP lo están en una proporción algo mayor: 3 de cada 10.

Conclusiones:

- Existe un amplio descontento entre el profesorado que afecta a 7 de cada 10 docentes de Medias, y a 4 de cada 10 docentes de EGB.
- La satisfacción es minoritaria y sólo alcanza a una proporción importante en EGB (6 de cada 10).

Estos resultados no parecen caprichosos, sino, más bien al contrario, parecen ajustarse a una realidad objetiva:

- Las ratios de EE.MM., especialmente las de BUP, son considerablemente más elevadas que las de EGB. A nuestro entender esto se explica no por un aumento en las construcciones de nuevos centros y equipamientos en EGB que, contrariamente, está siendo objeto de una política de supresiones, sino por la evolución natural de la población que ha determinado una disminución en el número de alumnos por aula en los niveles de enseñanza de menor edad, al tiempo que ha provocado una presión demográfica adolescente en Medias.
- La circunstancia natural mencionada en el párrafo anterior no es el único factor que condiciona la realidad que tratamos de explicar, pues una de las funciones de la Administración educativa tendría que haber sido la de planificar no sólo en función de la coyuntura, sino de la previsión de necesidades futuras. Ahora sobran centros de EGB que se construyeron al amparo de un aumento de la población a escolarizar en los años setenta y ochenta, pero faltan centros para la futura Enseñanza Secundaria, pues nunca se adoptaron las medidas oportunas para acoger en ella al río de población adolescente que saldría de la EGB.

Analizaremos, a continuación, la ratio del Bachillerato, donde el profesorado expresa un mayor descontento:

La ratio actual profesor/alumno, con un número total de alumnos de 781.053 y un número de profesores de 46.378, es, según el MEC para su ámbito de competencia de 1/16. Sin embargo, si valoramos el número de grupos que como media atiende un profesor (en torno a 4 grupos), y el número de asignaturas

que como media demanda un alumno (en torno a 10), la cifra obtenida se acerca mucho más a la realidad de las aulas (1/42,10). Es decir, la media de la ratio en BUP es de 42 alumnos por aula y profesor, y puesto que la distribución de la población no es uniforme, es posible que existan zonas donde esta cifra disminuya algo, pero es evidente que habrá otras donde la presión demográfica se dispare y el resultado sea una importante masificación que pueda llegar a bloquear, en esos casos, la oferta pública. Los docentes son los primeros en sufrir esta situación, y ello explica sobradamente que el 75% de ellos (BUP) esté insatisfecho con este factor de su trabajo.

7.3. Grado de satisfacción con la infraestructura y espacios de los centros

La falta de satisfacción es la tónica general de la opinión de todos los docentes, tanto de EGB como de EE.MM. Si bien es algo mayor entre los de este último nivel educativo (ver Anexo, cuadro 64).

Los más descontentos con las condiciones de infraestructura de los centros son los enseñantes de FP, entre los cuales 4 de cada 10 expresan *insatisfacción* (40,7%), elevándose el número de descontentos a 7 de cada 10 si consideramos además los que están *poco satisfechos* (32,4%). El descontento afecta, por lo tanto, a un 73,1% del profesorado de esta modalidad de enseñanza.

Las valoraciones en BUP son parecidas: un 71,6% dice que las infraestructuras de los centros son insatisfactorias (35,8%) o poco satisfactorias (35,8%). Es decir, también en BUP 7 de cada 10 docentes están descontentos.

El descontento en EGB afecta a 6 enseñantes de cada 10 (60,3%), de los cuales en torno a 3 están insatisfechos (28,3%) y otros 3 poco satisfechos (32%).

El número de docentes que consideran adecuadas las instalaciones asciende a 4 de cada 10 en EGB (39,5%), de los que 1 está muy satisfecho; mientras que en EE.MM. no llega a 3 de cada 10 el número de satisfechos.

Las conclusiones serían:

- Gran descontento con las infraestructuras de los centros en los tres niveles educativos.
- Mayor insatisfacción entre los docentes de FP, seguidos de los de BUP y EGB, por este orden.
- Una cierta satisfacción entre el profesorado de Básica (40%) que atempera el descontento de este colectivo.

La valoración de estas conclusiones se realizará conjuntamente con las obtenidas sobre el grado de satisfacción docente con los recursos y el material didáctico.

7.4. Grado de satisfacción docente con los recursos y el material didáctico

La distribución de la opinión respecto a recursos y material didáctico de los centros es semejante a la obtenida respecto a las infraestructuras, si bien la tendencia a la insatisfacción, aunque predominante también en este caso, es menos acusada.

El descontento afecta a EGB, BUP y FP, aunque algo más a los docentes de FP que a los de BUP, y más a éstos que a los de EGB (ver Anexo, cuadro 65).

Muestran *insatisfacción* (grado 1 en la valoración), el 31% del profesorado de FP, el 26,1% de BUP, y sólo el 16,3% de EGB.

La opinión que suscribe más adeptos en los tres colectivos es la de que los recursos y el material didáctico son *poco satisfactorios* (grado 2): en torno a 4 docentes de cada 10. El número de enseñantes que cree que son insatisfactorios o poco satisfactorios asciende, por lo tanto, a 5 de cada 10 en EGB (52,4%), y entre 6 y 7 en BUP (64,9%) y FP (66,9%).

El número de docentes que considera que los recursos son *bastante satisfactorios* (valoración-grado 3), es más numeroso entre los de Enseñanza Básica (35,3%), que entre los de Medias (27-29%). El grado de *máxima satisfacción* es suscrito tan sólo por un 5%, aproximadamente, del profesorado de BUP y FP, mientras que en EGB lo hace un 12%. Según esto, estarían contentos con el material didáctico de los centros el 47,3% de los maestros encuestados, el 35,1% de los docentes de BUP, y el 32,4% de los de FP.

Las conclusiones son:

- Insatisfacción general que afecta al 57,1% de los enseñantes.
- Mayor descontento en EE.MM., con especial énfasis en FP.
- Cierta equilibrio de las opiniones de EGB, que se reparten casi a la mitad, aunque la proporción de descontentos es algo mayor.

El paralelismo entre las conclusiones sobre la satisfacción respecto a infraestructuras de los centros y respecto a recursos y material didáctico es evidente. Del mismo modo que ocurría con la ratio, el descontento es más general entre el profesorado de Medias que entre los de Enseñanza Básica, aunque estos últimos están mucho más insatisfechos con los recursos que con la ratio.

Cabe hacerse de nuevo la pregunta de si esta percepción pesimista es subjetiva o si, por el contrario, está justificada por la realidad.

Las infraestructuras, espacios y recursos de los centros fueron objeto de un estudio realizado, hace dos años, por la Federación estatal de Enseñanza de CC.OO., en el que se refleja, en primer lugar, la ausencia de datos oficiales sobre el estado y las dotaciones de los centros públicos. Los datos que aporta este estudio indican que la percepción pesimista del profesorado no está lejos de la realidad. A modo de muestra:

- El 90% de los centros de EGB y el 80% de los de EE.MM. no disponían de laboratorio de idiomas.
- El 65% de los centros de EGB, el 33% de FP y el 10% de BUP, carecían de gimnasio, mientras que sólo la mitad de los centros de EGB y la cuarta parte de los de FP contaban con vestuarios y duchas.
- El 87% de los centros no están habilitados para la integración de minusválidos.
- El 65,4% de los centros de EGB, el 74,4% de los de BUP y el 78,8% de los de FP no tenían patio cubierto.
- No tenían aula taller de tecnología el 58,9% de los centros de EGB y el 69,7% de los centros de BUP.

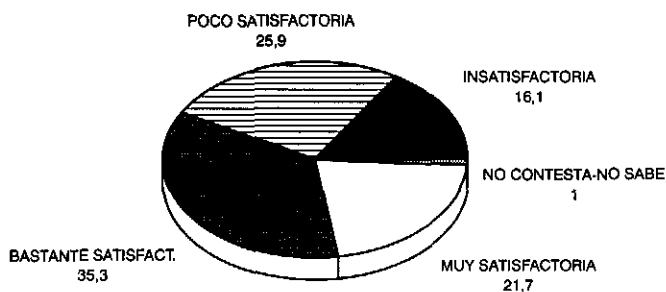
- No tenían salón de actos el 65,4% de los centros de EGB.
- El 60% de los centros carecían de servicios psicopedagógicos.
- En ningún caso se disponía de personal especializado para atender otros servicios que no fueran los estrictamente docentes: bibliotecas, laboratorios, comedor, etc.

Consideramos que, en términos generales, estos datos siguen siendo válidos en la actualidad y explican la insatisfacción del profesorado que, de este modo, manifiesta su preocupación no sólo ya por la mejora de sus condiciones de trabajo, sino por el aumento de la calidad de la enseñanza.

Efectivamente, material didáctico, recursos, infraestructuras y espacios de los centros son, junto con la ratio, tres factores de influencia directa en la calidad de la enseñanza considerados insatisfactorios por los docentes, especialmente por los de EE.MM. No son quizá datos sorprendentes para los que conocen de cerca la problemática de la enseñanza, sin embargo es sintomático en-

GRÁFICA 59

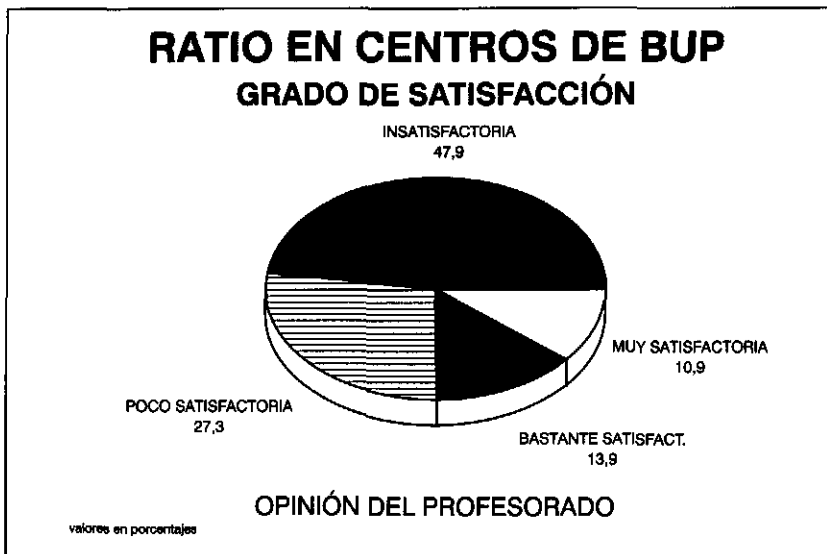
RATIO EN CENTROS DE EGB GRADO DE SATISFACCIÓN



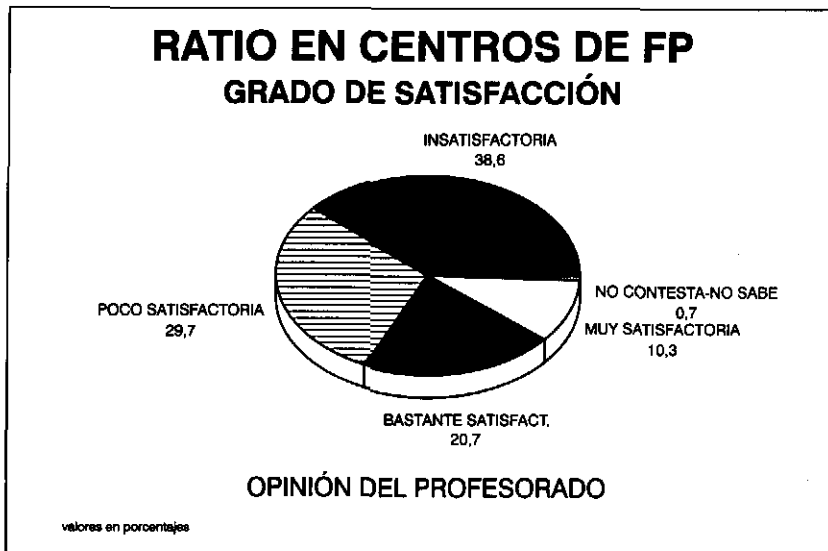
OPINIÓN DEL PROFESORADO

valores en porcentajes

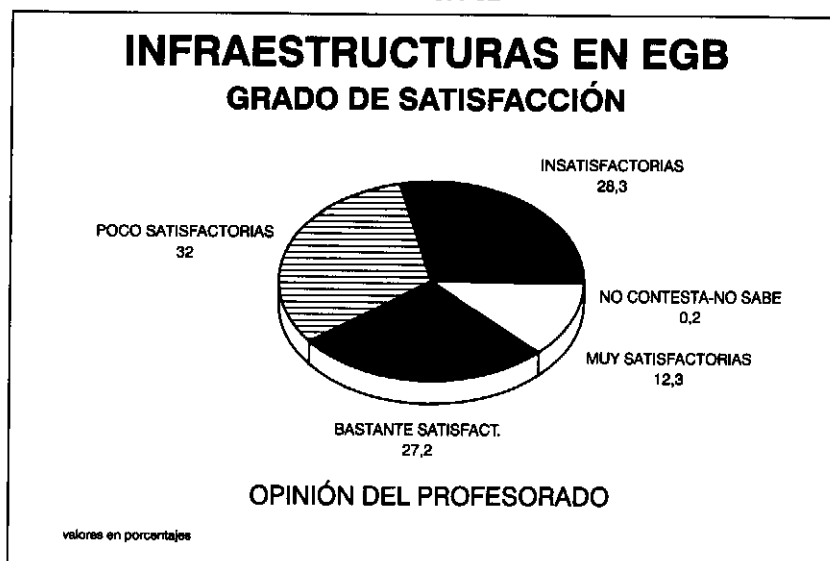
GRÁFICA 60



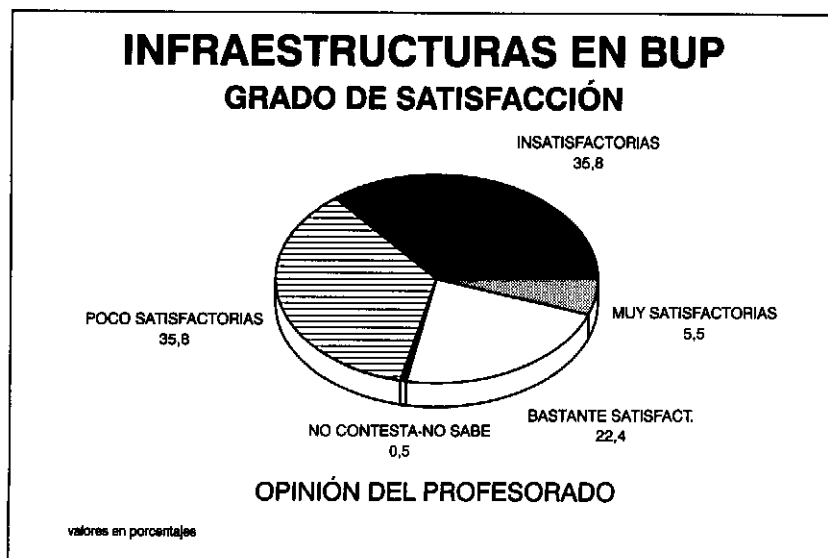
GRÁFICA 61



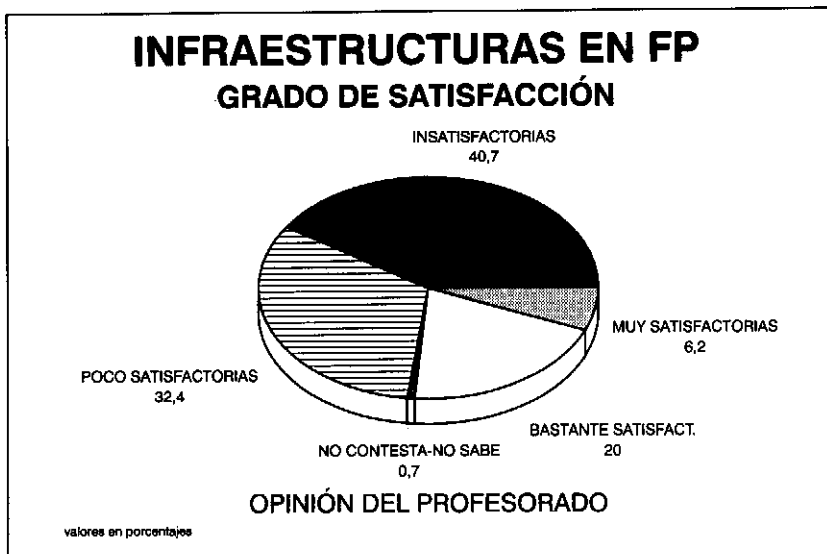
GRÁFICA 62



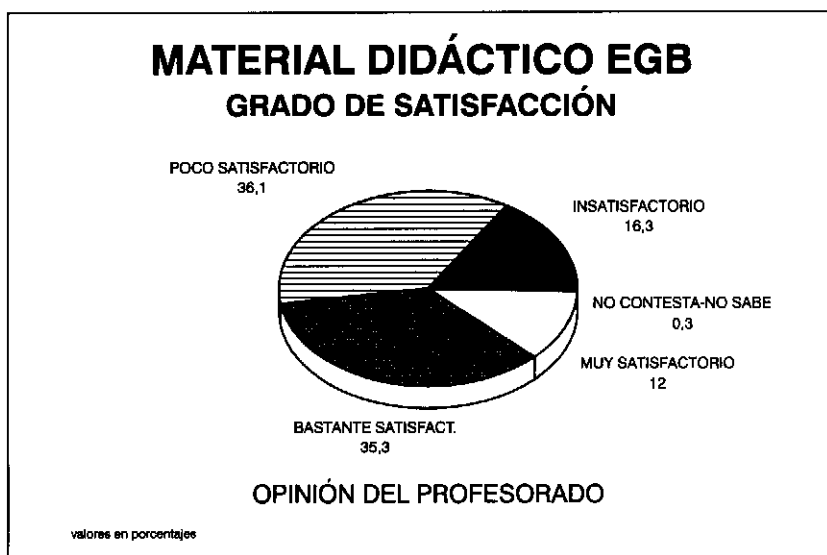
GRÁFICA 63



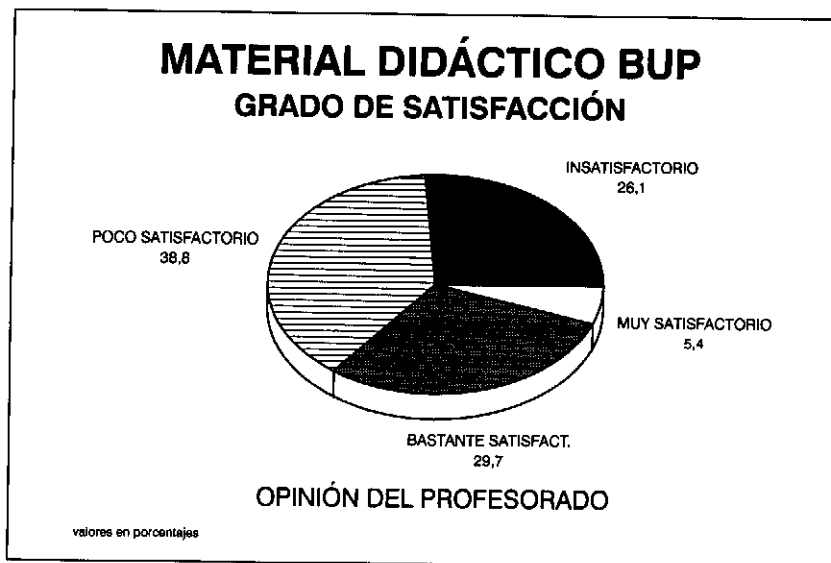
GRÁFICA 64



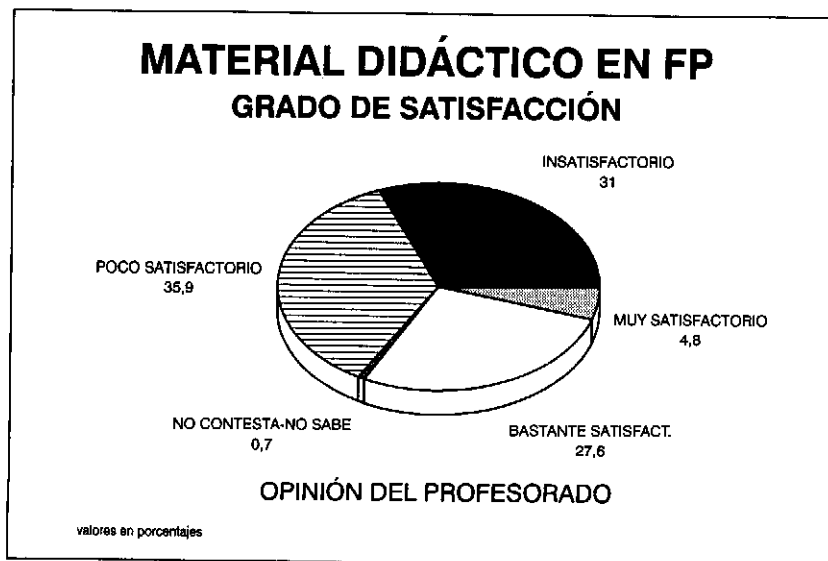
GRÁFICA 65



GRÁFICA 66



GRÁFICA 67



contrarlos reflejados en porcentajes de descontento tan elevados. No hay que cargar las tintas para considerar que esta situación, en la coyuntura de transformación del sistema educativo en que nos encontramos, es grave y motivo de alerta.

El análisis crítico de la falta de previsión en años pasados como razón de fondo de esta problemática no se mitiga al indagar sobre lo que sucedió en el presente, cuando las inversiones en nuevas construcciones y recursos son recortadas abruptamente en el mismo umbral de la Reforma educativa de las Enseñanzas Primaria y Secundaria.

Conviene reflexionar, por último, sobre la contradicción entre la política educativa que se pretende y la política económica que la obstaculiza, que no sólo tiene como consecuencia el riesgo de fracaso de la Reforma, sino que condena a los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza a sufrir ese fracaso en carne propia, fomentando su escepticismo y haciéndoles únicos responsables directos, ante la opinión pública, de ese fracaso.

7.5. Satisfacción docente con su relación con padres, alumnos, compañeros y Administración Educativa

La Comunidad educativa supone, desde nuestro punto de vista, otro de los factores que inciden en la calidad de la enseñanza. En el estudio hemos tenido en cuenta dos dimensiones de su realidad: una formal, desde su consideración como institución educativa, y otra no formal, como ámbito de convivencia de sus distintos componentes. Respecto al primer caso, analizamos la opinión del profesorado sobre el funcionamiento de los órganos de dirección y representación de los centros educativos (apartado siguiente). Respecto al segundo, el interés se centra en la percepción subjetiva de los docentes respecto a su relación con los distintos miembros de la comunidad, que tratamos a continuación:

El profesorado se manifiesta básicamente satisfecho de su relación con los alumnos y con la Administración Educativa. El grado de satisfacción disminuye respecto a su relación con los

padres, y aún disminuye más en el caso de la relación con sus compañeros donde la insatisfacción alcanza niveles importantes.

Un 86% del profesorado se muestra bastante o muy satisfecho de su *relación con los alumnos*. Esta proporción aumenta en el caso de EGB (89%), disminuyendo en BUP (82%) y FP (79%). La insatisfacción alcanza en FP un 20%, en BUP un 17%, mientras que en EGB afecta tan sólo al 10% (ver Anexo, cuadro 66).

La *relación con la Administración Educativa* es satisfactoria para un 82% de enseñantes. Esta proporción aumenta levemente en el caso de EGB (83%) y disminuye ligeramente en BUP (80%) y FP (81%) (ver Anexo, cuadro 67).

Se muestra bastante o muy satisfecho de su *relación con los padres* un 51% del profesorado. El grado de satisfacción en EGB sube 8 puntos por encima de la media situándose casi en el 60%, mientras que en EE.MM disminuye considerablemente: sólo el 41% de los docentes de BUP se muestran satisfechos de su relación con los padres; y sólo el 32% de FP. Frente a esta situación, el número de los insatisfechos o poco satisfechos alcanza en FP casi al 60%, y a la mitad de los enseñantes de BUP. La insatisfacción afecta en EGB al 37% del profesorado (ver Anexo, cuadro 68).

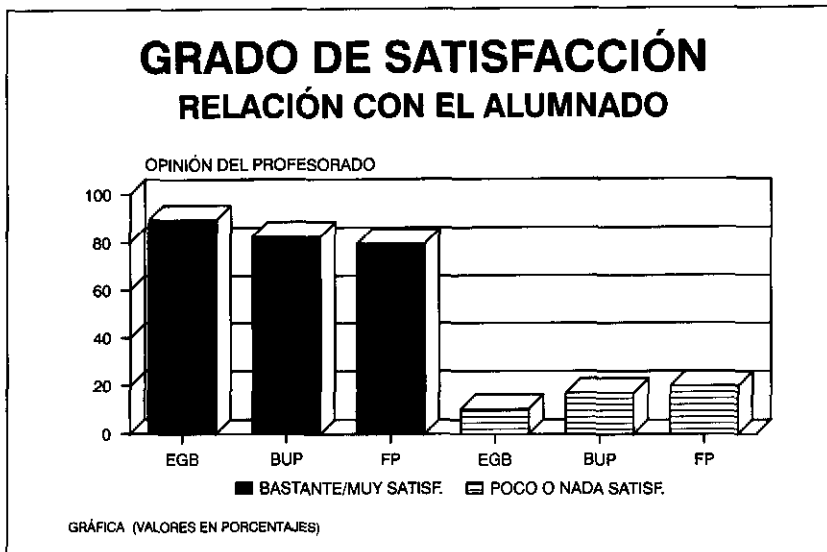
La tendencia a la insatisfacción docente es general en lo que respecta a la *relación con los compañeros*, afectando a un 71% del total del profesorado. Las diferencias entre niveles educativos se acentúan mucho en este caso. De nuevo es el profesorado de EGB el menos pesimista, situándose su grado de insatisfacción por debajo de la media (67%). FP se mantiene en la media, pero BUP eleva su grado de insatisfacción hasta un 83% de enseñantes insatisfechos o poco satisfechos de su relación con los compañeros.

El 27% del profesorado de EGB se muestra bastante o muy satisfecho; el 21% de FP, y tan sólo el 10% de BUP (ver Anexo, cuadro 69).

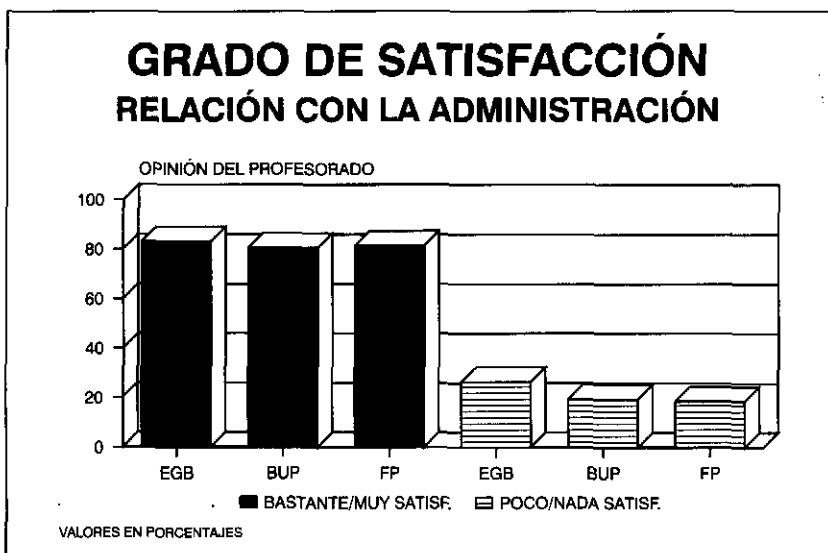
Dos conclusiones generales serían:

- La diferencia entre EGB y EE.MM. que pone de manifiesto una mayor satisfacción del profesorado de EGB con las relaciones que mantiene con los miembros de la

GRÁFICA 68



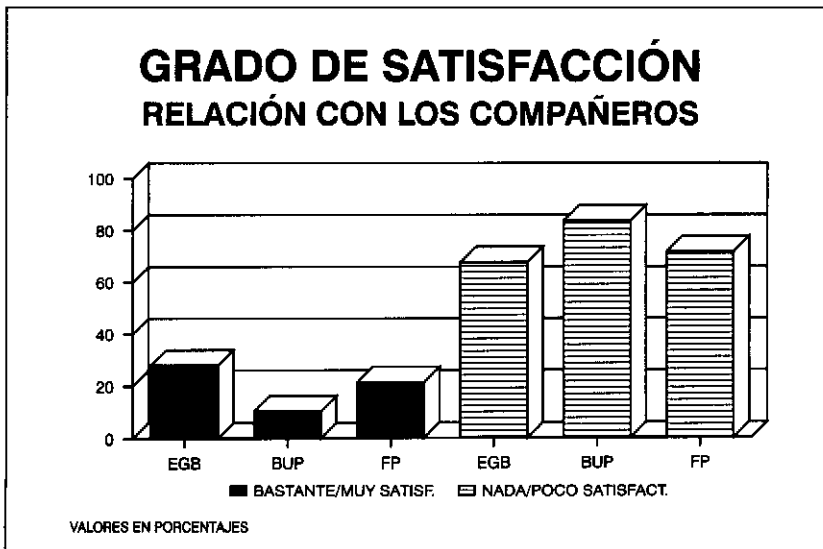
GRÁFICA 69



GRÁFICA 70



GRÁFICA 71



Comunidad Educativa, y que hace pensar en un mayor desarrollo de la vida comunitaria escolar en sus centros.

- La importante insatisfacción docente respecto a las relaciones con sus compañeros que, lejos de ser anecdótica, puede significar un factor negativo en el trabajo de equipo y coordinación. De hecho, recordamos las opiniones que sobre la Coordinación pedagógica expresaba el profesorado: pesimistas, en general, con una insatisfacción más acusada en Medias.

La tensión y el estrés, analizados asimismo en apartados anteriores, pueden ser algunas de las razones de fondo de esta situación.

7.6. El funcionamiento de los órganos de dirección y representación de los centros educativos

Este apartado del estudio trata de analizar la percepción del profesorado sobre el funcionamiento de los órganos que formalmente articulan la Comunidad Educativa. En los tres casos se ha indagado sobre el grado de satisfacción docente con ese funcionamiento, y en particular respecto a los equipos directivos se ha intentado averiguar la opinión sobre otros factores que pueden estar incidiendo en la tarea de los mismos.

Respecto al grado de satisfacción se va a reproducir la inversión entre las percepciones de los docentes de EGB y EE.MM. en lo que al Consejo Escolar y al Claustro de profesores se refiere: satisfacción en EGB e insatisfacción en Medias, lo que confirma la hipótesis de un mayor desarrollo de la vida comunitaria escolar en los centros de EGB.

7.6.1. El Consejo Escolar

El 47% del total del profesorado se manifiesta satisfecho con su funcionamiento, frente a un 36% de insatisfechos o poco satisfechos. Sin embargo, esta tendencia general a la satisfacción viene de la mano de las opiniones de los docentes de EGB que

sitúan su satisfacción muy por encima de la media (54%). Contrastando con ello, tan sólo entre el 30-35% de los docentes de EE.MM. se muestran bastante o muy satisfechos (ver Anexo, cuadro 70).

La tendencia a la insatisfacción con el funcionamiento del Consejo Escolar es por tanto la tónica entre los enseñantes de BUP y FP (45% y 43% respectivamente). El número de insatisfechos o poco satisfechos en EGB afecta al 32% del profesorado.

El nivel de abstención en la respuesta es bastante significativo, llegando a un 23% entre los docentes de FP y a un 19% entre los de BUP. La abstención en EGB es menor (13%).

El pesimismo y la abstención entre el profesorado de EE.MM. invitan a una reflexión sobre el funcionamiento y la práctica de los Consejos Escolares en sus centros educativos.

7.6.2. *El Claustro de Profesores*

El 58% del total del profesorado encuestado se siente bastante o muy satisfecho con el funcionamiento del Claustro. Este dato enmascara de nuevo la inversión de opiniones entre EGB y EE.MM., pues la satisfacción en el primer caso llega al 67% de los docentes mientras que en Medias ronda el 40%.

La insatisfacción vuelve a ser la tónica en BUP y FP con porcentajes de insatisfechos o poco satisfechos situados en un 55% y 58% respectivamente. En EGB la insatisfacción afecta a un 29% del profesorado (ver Anexo, cuadro 71).

La abstención es mínima en este caso.

La diferencia entre EGB y EE.MM. guarda relación con las percepciones analizadas en el apartado anterior. Recordemos que el grado de insatisfacción respecto a la relación con los compañeros era más elevada en BUP y FP que en EGB. Aunque en este último caso, a pesar de que el pesimismo era también la tónica en lo que a relaciones con los compañeros se refiere, ello no condiciona la opinión sobre el funcionamiento del Claustro. De nuevo barajamos la hipótesis de un mayor desarrollo del trabajo de los órganos de la Comunidad Educativa en EGB que en Medias.

7.6.3. *El Equipo Directivo*

En primer lugar, también en este caso el estudio ha analizado el *grado de satisfacción docente con el funcionamiento de los equipos directivos*: el 71% del total del profesorado se muestra bastante o muy satisfecho, frente a un 23% de insatisfechos o poco satisfechos.

Los docentes de EGB sitúan su satisfacción 4 puntos por encima de la media, mientras que BUP lo hace 3 puntos por debajo. Los menos optimistas son los enseñantes de FP (57% bastante o muy satisfechos), 14 puntos por debajo de la media (ver Anexo, cuadro 72).

El número de insatisfechos y poco satisfechos es menor en EGB (20%) y en BUP (25%) que en FP, donde la insatisfacción alcanza al 34% del profesorado.

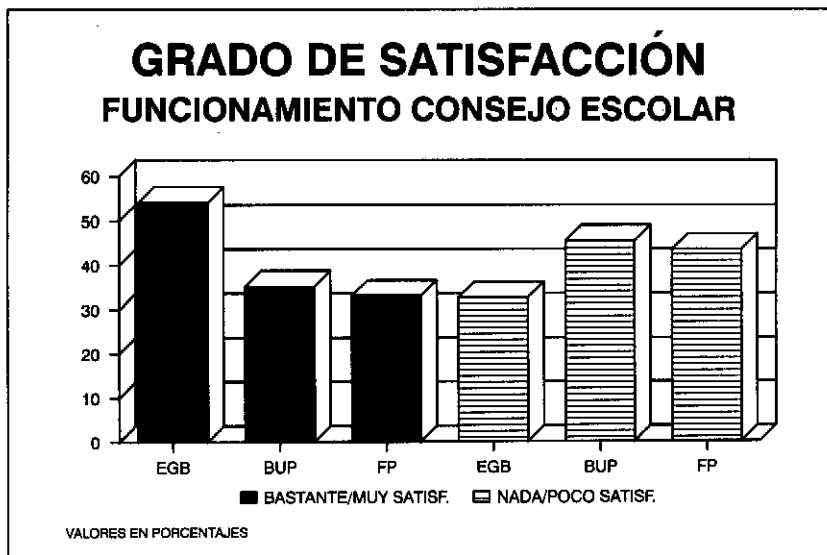
La encuesta analizó la opinión docente sobre *otros factores que pueden condicionar el trabajo de los equipos directivos*:

En opinión de 8 de cada 10 docentes consultados, los puestos de trabajo en los equipos directivos son conflictivos. Las restantes preguntas intentan aclarar las causas de esa conflictividad que, al menos en parte, radica según las respuestas recogidas en una serie de carencias de las que las más sentidas, a nivel global, son: dotación insuficiente de medios y recursos (66,1%), carencia de la autonomía suficiente (65,1%) y escasa valoración por parte de los compañeros (64,0%) (ver Anexo, cuadro 73).

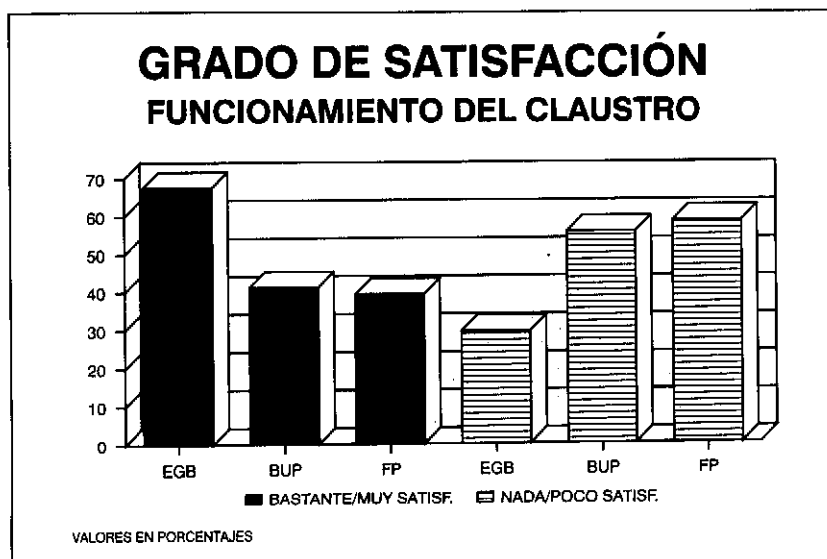
Las respuestas obtenidas clasificadas por niveles educativos, aunque no llegan a significar alteraciones sustanciales respecto a los valores promedios para el conjunto del profesorado, sí presentan algunas peculiaridades interesantes, que se pasan a señalar:

- Los puestos directivos parecen ser especialmente conflictivos en BUP y FP, que se desvían en 4,9 y 4,3 puntos porcentuales de la media de conflictividad y en torno a 7 puntos respecto a EGB.
- Respecto a las circunstancias en que se desarrollan estas tareas, los resultados varían según el nivel considerado. Así, mientras que es en FP donde existe una menor valoración de este tipo de puestos (71,7%), son los de BUP

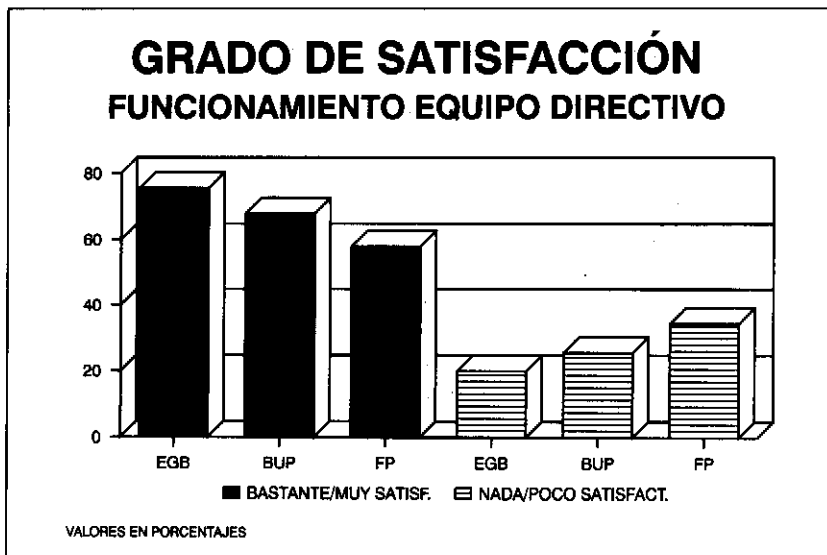
GRÁFICA 72



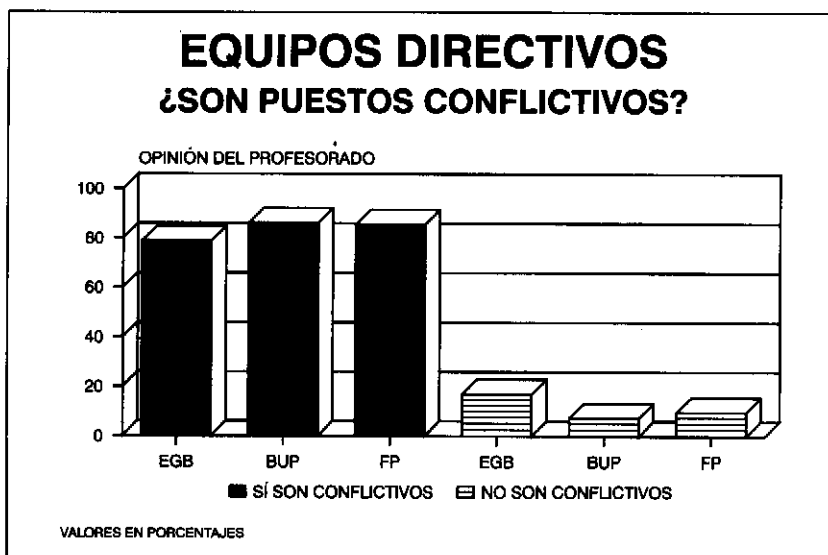
GRÁFICA 73



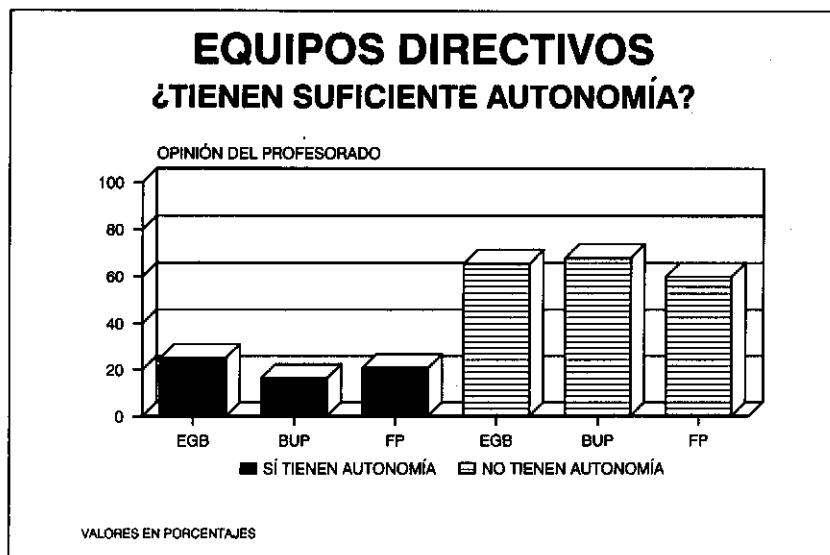
GRÁFICA 74



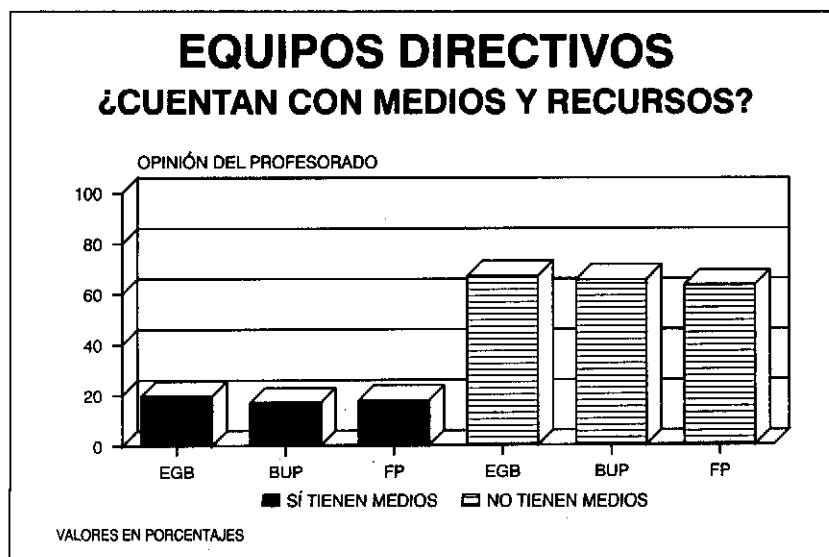
GRÁFICA 75



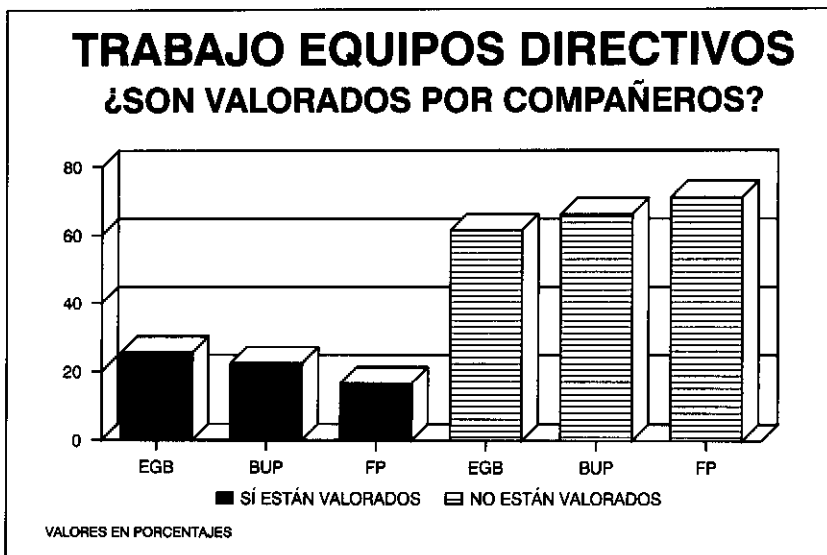
GRÁFICA 76



GRÁFICA 77



GRÁFICA 78



quienes sienten más la falta de autonomía (67,8%), en tanto que los de EGB señalan como carencia principal la disponibilidad de medios y recursos.

- Por otra parte, no deja de llamar la atención que sea precisamente el colectivo de EGB el que produzca mayor volumen de respuestas positivas en lo relativo a las circunstancias en que se desenvuelve la actividad directiva (1 de cada 4 considera que los puestos directivos tienen suficiente autonomía y están valorados por los compañeros), cuando es el nivel educativo en el que se suelen producir más problemas por falta de candidatos a dichos puestos.

7.7. El funcionamiento de la Inspección Educativa y su relación con el trabajo docente

Se pretendía conocer la opinión de los docentes acerca de la relación entre la Inspección Educativa y su propio trabajo. Según

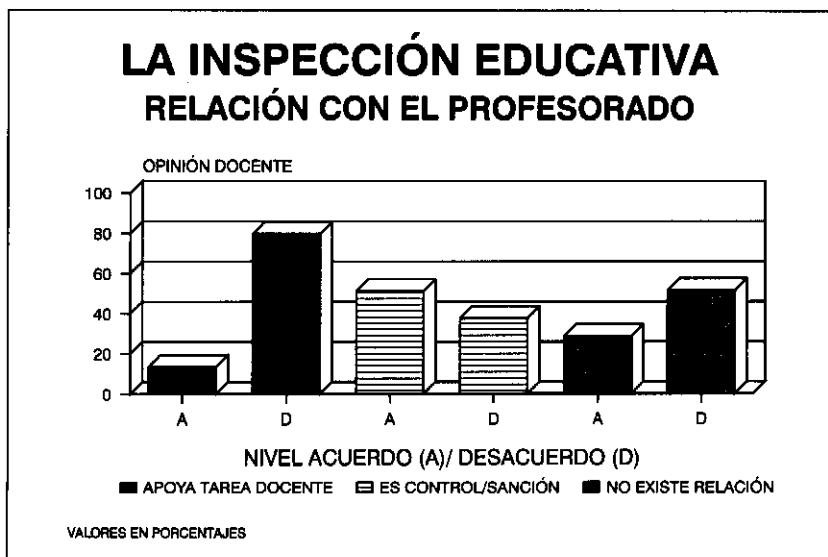
se desprende de las respuestas obtenidas, 1 de cada 2 de los docentes consultados considera que la relación de la Inspección con los profesores se orienta, básicamente, a tareas de control y sanción, atendiendo poco o nada la realidad del trabajo.

Este sentimiento de Inspección sancionadora está ligeramente más desarrollado en FP (59,3%) y BUP (54,5%) que en EGB (50,2%). El alejamiento de la Inspección de la realidad del trabajo es especialmente sentido y con intensidad máxima por los docentes de BUP (13 puntos por encima de la media), y los de FP (5,5 puntos por encima de dicha media). Naturalmente, los de EGB quedan 4,9 puntos por debajo de la misma (ver Anexo, cuadro 74).

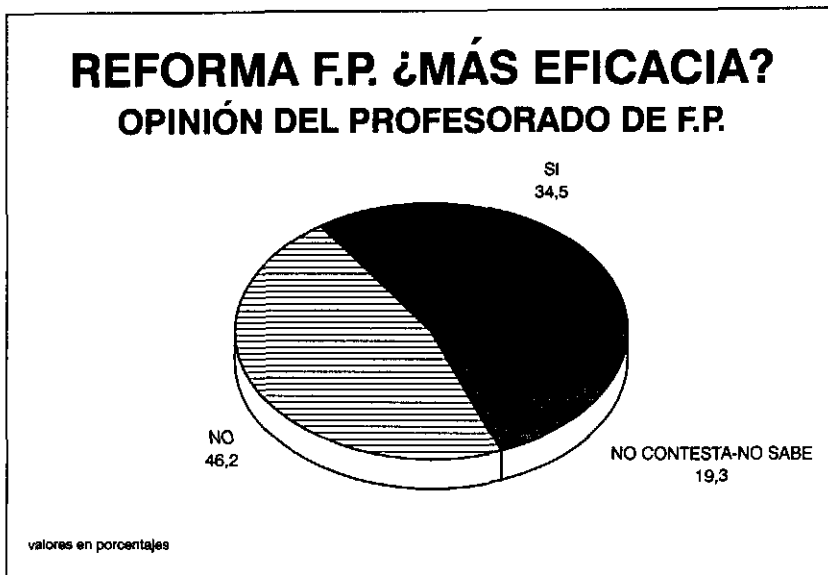
De todas formas, si se consideran conjuntamente las respuestas de mínimo y poco acuerdo en lo relativo a la atención de la Inspección al trabajo real de los profesores, las diferencias entre niveles educativos se estrechan en torno a la media 79,7%.

Si planteamos la hipótesis de que la percepción de los docentes es correcta, está claro que la Inspección Educativa cumple una parte de las funciones que como tal tiene, es decir las relati-

GRÁFICA 79



GRÁFICA 80



vas a vigilancia y control del servicio público, pero desde un punto de vista formal, vinculado a trámites burocráticos, y no desde la perspectiva de la realidad y necesidades del trabajo docente. En este sentido, sería más una Inspección orientada a la sanción y el control, indudablemente necesario, pero sin el debido complemento del acercamiento a los problemas reales y, por tanto, sin capacidad de propuesta de alternativas o soluciones encaminadas a la mejora de la calidad de la enseñanza.

7.8. Reforma de la Formación Profesional

La necesidad de seleccionar de entre los múltiples aspectos que condicionan la labor docente aquéllos que, por su importancia permanente, por su oportunidad, o su desconocimiento, podrían interesar a nuestra estudio, hizo que de todo el rosario de temas del universo de la Reforma Educativa nos centrásemos en la Formación Profesional, uno de los temas estrella del cambio

del sistema. Y puesto que uno de sus objetivos es dotar a este tipo de formación de una mayor efectividad, este punto del análisis pretendía averiguar qué pensaba el profesorado de FP sobre la posible mejora de esta modalidad de enseñanza en términos de una mayor eficacia.

Así, la opinión mayoritaria (46,2%) considera que no se incrementará su eficacia, aunque más de un tercera parte (34,5%), piensa que sí. El número de abstenciones en la respuesta es significativo: casi 2 de cada 10 (19,3%) (ver Anexo, cuadro 75).

La conclusión, en todo caso, es un cierto pesimismo entre los docentes de FP sobre la consecución de los objetivos de la Reforma. Este dato guarda relación con los amplios niveles de insatisfacción con ratios, infraestructuras y recursos de los centros, que siente este colectivo.

La opinión del profesorado de FP es más pesimista en el Territorio MEC, País Valenciano y Andalucía; más optimista en Cataluña y País Vasco; y se traduce en una amplia abstención en Galicia.

8. LOS SINDICATOS Y EL PROFESORADO

8.1. Participación del profesorado en la resolución de sus problemas profesionales y laborales

La pregunta que se hizo a los encuestados incluía las siguientes categorías:

1. No participas.
2. Procuras informarte, leer prensa o revistas sindicales, estés o no afiliado.
3. Acudes a algún sindicato, aunque no estés afiliado.
4. Estás afiliado y participas en la vida sindical.

Cada encuestado pudo optar por aquella respuesta que, en su opinión, mejor reflejaba su propia situación.

A la vista de los datos obtenidos:

El grado de *participación de los docentes en la resolución de sus problemas profesionales y laborales* se limita, en la mayor parte

de los casos (51%), a disponer de información. Un 10% acude a un sindicato cuando tiene problemas aunque no este afiliado. Un 17% no participa de ningún modo (ver Anexo, cuadro 76).

Es significativo que el grado de afiliación que se reconoce en esta pregunta, que trata de medir la participación en la resolución de problemas, es del 17%, menor que el recogido en la pregunta específica sobre afiliación (25,2%). Esto quiere decir que parte de los que están afiliados consideran que, a pesar de estarlo, mantienen un nivel de participación menor del que supuestamente tendría un afiliado tipo. Este es un dato importante que informa sobre distintas actitudes de los que se afilian: los que participan en un grado considerable, y los que se afilian por razones puramente pragmáticas, buscando un mínimo de garantías en la defensa de sus intereses.

Es decir, de cada 10 docentes: 5 se informan, fundamentalmente; 1 acude a los sindicatos sólo cuando tiene algún problema; 2 están afiliados; y entre 1 y 2 no participan en modo alguno.

Las mujeres, en mayor medida, se limitan a informarse o a acudir en caso de problemas a un sindicato, y el número de las que se afilian se sitúa en torno al 12%. Entre los hombres, aunque el grupo mayoritario es el que se limita a estar informado, hay un mayor porcentaje de afiliación. Sin embargo, en el grupo de los que no participan en ningún caso hay más hombres que mujeres.

8.2. La afiliación sindical

El porcentaje de *afiliación sindical* que se llega a reconocer en la encuesta se eleva al 25,2% de la muestra (ver Anexo, cuadro 77). Este dato, que tiene la virtualidad de recoger la afiliación declarada por el propio profesorado, resulta algo elevado en contraste con la afiliación real que, sin embargo, no se puede establecer con claridad dadas las reticencias de los sindicatos, en general, a proporcionar sus cifras de afiliados. A pesar de todo, el porcentaje de afiliación que los propios docentes llegan a reconocer en esta encuesta, aunque algo elevado, está en la línea del

aportado por otros estudios sobre sindicación realizados en nuestro país.

Por sexos, la afiliación reconocida es escasamente más alta entre los hombres que entre las mujeres. Por otro lado, el porcentaje de mujeres que no desea pronunciarse es sensiblemente superior al de los hombres.

Respecto a los niveles educativos, la afiliación reconocida es sensiblemente superior entre el profesorado encuestado de EGB (32,0%) que entre el de BUP (13,3%) y FP (11,7%). El porcentaje de docentes que reconocen no pertenecer a ningún sindicato es mayor en EE.MM. que en EGB (ver Anexo, cuadro 77).

Las conclusiones serían:

- Nivel de afiliación no demasiado elevado entre los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza (aunque superior a porcentajes de afiliación de otros sectores de producción, según datos de CC.OO.).
- Escasa diferencia entre los niveles de afiliación por sexo.

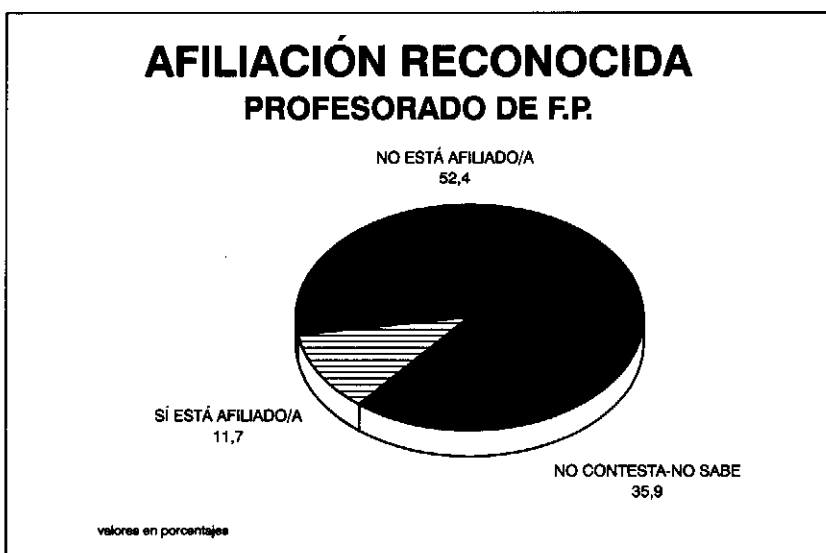
GRÁFICA 81



GRÁFICA 82



GRÁFICA 83



- Mayor afiliación entre los docentes de EGB que entre los de EE.MM., lo que una vez más confirma la distinta percepción que unos y otros tienen de sus condiciones de trabajo, y quizá de la propia tarea.

8.3. Sindicatos que «mejor defienden los intereses de los docentes», en opinión del profesorado

Suponiendo que el nivel de afiliación no incluiría a más de la cuarta parte del profesorado, intentamos detectar las *preferencias sindicales de todo el profesorado*, en términos de qué de sindicatos defendían mejor sus intereses. En este caso, se abrieron las posibilidades de forma que cada encuestado pudo seleccionar a todos los que, en su opinión, satisfacían esa condición. Este método nos permitía considerar la valoración de un mayor número de encuestados y no sólo de los afiliados.

Del total de 894 docentes de la muestra, un 51,4%, se pronunció a favor de algún sindicato; un 17% consideró que ninguno defendía sus intereses, y un 31,5% se abstuvo en la respuesta (ver Anexo, cuadro 78).

Las opiniones de los 460 encuestados que consideraron que alguno o varios sindicatos defendían sus intereses (ver Anexo, cuadro 79) fueron las siguientes:

- Un 54,3% señaló, entre otros, a CC.OO.
- Un 24,1% señaló, entre otros, a ANPE.
- Un 22,6% señaló, entre otros, a FETE.
- Un 19,1% señaló, entre otros, a STEs.
- Un 18,6% señaló, entre otros, a CSIF.
- Un 15,8% señaló, entre otros, al resto.

De nuevo se reproduce el orden de sindicatos más votados en las últimas elecciones sindicales (1991).

Los datos anteriores reflejan los porcentajes respecto al número total de profesores que se pronunció a favor de algún sindicato, considerando que cada docente escogió desde una, hasta todas las opciones que consideró oportunas. El total de respuestas emitidas por parte de estos 460 enseñantes es de 712. Eso hace que lo más significativo de esta información sea el

conocer en qué medida cada sindicato cuenta con el apoyo o la preferencia del profesorado. Está claro, por lo tanto, que el 54,3% que señaló a CC.OO. no lo hizo necesariamente con exclusividad, sin embargo, es en sí mismo significativo conocer que hay 250 enseñantes (del total de 894 de la muestra) que, al menos, piensan que ese sindicato defiende sus intereses, y así sucesivamente.

Este dato contiene otra información, a nuestro entender, y es precisamente la escasa toma de postura de los docentes de nuestro país ante el espectro sindical. No hay que olvidar que el 49% de la muestra encuestada no señaló a ningún sindicato como el mejor defensor de sus intereses, y que los que lo hicieron, no reconocieron suficientes diferencias entre ellos como para que se pudiera establecer una relación biunívoca. Contradictoriamente, cada docente escogió, al mismo tiempo, opciones sindicales identificadas por distintos principios y estrategias.

Los sindicatos, de este modo, no parecen ser entre los enseñantes, en general, un punto de referencia en lo ideológico, ni en la perspectiva de las transformaciones sociales en las que podrían estar interesados como trabajadores. Más bien parece que los sindicatos supongan para ellos una herramienta para mejorar condiciones laborales concretas, por lo que los matices ideológicos están más allá de su consideración, en términos generales. Eso explicaría la respuesta múltiple practicada por la mayoría de los que expresan preferencias por algún sindicato (con un total de 716 respuestas, cada una de ellas ligada a distintos sindicatos preferidos por parte de 460 docentes).

A pesar de todo, como dijimos anteriormente, es de interés indagar sobre qué opina el profesorado de los sindicatos cuando selecciona cuál de ellos defiende mejor sus intereses. Esa información nos puede orientar sobre cuáles siente más cercanos, a cuáles está más dispuesto a escuchar, a cuáles puede intentar acudir en caso de necesidad, o a cuales puede estar más dispuesto a seguir en caso de conflicto o movilización.

El dato más significativo es la distancia considerable entre CC.OO y el resto de sindicatos, al ser seleccionado como el que mejor defiende los intereses del profesorado. Este dato es aún más revelador si consideramos el total de encuestados, tanto los

que optaron por algún sindicato, como los que no. Así, del total de 894 profesores, el 27,9% considera que, entre otros, CC.OO. defiende mejor sus intereses. Es un porcentaje importante frente a los correspondientes a otros sindicatos que sólo rondan, en cada caso, el 10% del total.

La distribución de las preferencias sindicales por sexos coincide con la tendencia general. Sin embargo, por niveles educativos la distribución ofrece algunas diferencias:

- En EGB los sindicatos preferidos, a continuación de CC.OO. son ANPE, FETE, STEs y CSIF, por orden de mayor a menor preferencia.
- En BUP y FP siguen a CC.OO., CSIF, STEs, FETE, y en último lugar ANPE, con un apoyo muy minoritario (ver Anexo, cuadro 80).

La distribución de las preferencias en función de la edad (ver Anexo, cuadro 81) es la siguiente:

- CC.OO. es apoyado, mayoritariamente, por el grupo de edad entre 26 y 36 años, seguido por el del profesorado entre 37 y 47 años. Para estos dos grupos de edad CC.OO. es el sindicato más apoyado con diferencia frente al resto de sindicatos.
- El apoyo a ANPE procede, en primer lugar, de los docentes entre 37 y 47 años y a continuación de los de más de 47 años.
- El apoyo a FETE-UGT procede de los enseñantes entre 37 y 47 años, y en segundo lugar, de los que tienen entre 26 y 36 años.
- El apoyo a STEs procede, a partes iguales, del profesorado entre 26 y 36 años y entre 37 y 47 años.
- Y el apoyo a CSIF, como en el caso de ANPE, de los docentes entre 37 y 47 años, y de los de más de 47 años.

De otra manera:

- El profesorado entre 26 y 36 años prefiere a CC.OO., seguido a mucha distancia por STEs y FETE.

- Los docentes, entre 37 y 47 años, prefieren también, en primer lugar, a CC.OO., seguido, asimismo a considerable distancia, por FETE y ANPE.
- Los docentes de más de 47 años apoyan, en primer lugar a ANPE, seguido a cierta distancia por CC.OO. y CSIF.
- El profesorado de menos de 25 años se pronuncia menos sobre sus preferencias sindicales, y la mayor parte opta por la respuesta No sabe.

Las preferencias sindicales según *territorios con competencias educativas*, en términos de qué sindicatos defienden mejor los intereses del profesorado, desde su propia óptica, contemplan algunas diferencias entre las distintas zonas (ver Anexo, cuadro 82). Recordamos que consideramos «preferencia sindical» a la actitud de cada encuestado al señalar los sindicatos que considera defienden mejor sus intereses. En este apartado, por tanto, nos centraremos en la distribución del total de respuestas emitidas (712) por los 460 encuestados que definieron su opinión.

El sindicato CC.OO. es el que acapara un mayor número de respuestas a su favor en todos los territorios.

En Andalucía, los sindicatos preferidos, después de CC.OO. (32,7%), son ANPE y CSIF (18,9% y 17,8%, respectivamente).

En Cataluña, donde CC.OO. tiene una de las mayores implantaciones según las preferencias docentes (45,6% del total de respuestas), le sigue en importancia FETE (21%) y USTEC, ya a cierta distancia (10,5%).

En el País Valenciano, sigue a CC.OO. (35,6%) STEs (31,5%), seguido a su vez, algo más lejos, por FETE (13,6%).

En Galicia, en orden de preferencias, sigue a CC.OO. (28,2%), el sindicato regionalista CIG (20,6%), seguido por STEs (15,3%). ANPE y FETE son preferidos, en cada caso, por el 10,2% de los encuestados de esta región.

En Navarra es el sindicato regionalista STEE-EILAS (20%) el que sigue a CC.OO. (26,6%) en las preferencias del profesorado.

En el País Vasco (Comunidad autónoma vasca) STEE-EI-LAS suscita las mayores preferencias (33,5%), seguido por LAB (14,4%) y CC.OO. (14,2%). En esta región, ELA-STV despierta también una cierta preferencia (9,5%), equiparable a la de FETE (9,5%).

En el Territorio MEC, CC.OO. obtiene un 37,3% de las preferencias de los encuestados, seguido de ANPE (18,9%), FETE (15,8%) y CSIF (14,3%). El sindicato STEs ocupa el quinto lugar, avalado por el 10,8% de las respuestas.

Por sindicatos, CC.OO. tiene una implantación importante entre las preferencias del profesorado de prácticamente todas las regiones o zonas con competencias educativas del territorio estatal. Es de destacar el mayor apoyo que recibe este sindicato en el Territorio MEC, Cataluña, País Valenciano y Andalucía (entre el 30 y 40%), siendo menor en Galicia, Navarra, y País Vasco.

ANPE, segundo sindicato en las preferencias del profesorado a nivel estatal, recibe su mayor apoyo del profesorado del Territorio MEC y de Andalucía (18,9% en ambos casos).

FETE-UGT obtiene el apoyo en Cataluña (21%) y Territorio MEC (15,8%). Los docentes de País Valenciano y Navarra, señalan a este sindicato como el que mejor defiende sus intereses (13,5% de las respuestas, definidas como preferencias, en cada caso).

STEs, con un grado de implantación semejante a CSIF en todo el estado, obtiene el apoyo de los profesores del País Valenciano (31,5% del total de respuestas), Galicia (15,3%) y Andalucía (14,7%). Conviene hacer notar, en este caso, que algunos encuestados han señalado a USTEC, sindicato catalán, como uno de los que mejor defiende sus intereses, en otras regiones diferentes de Cataluña. Sin duda se ha producido una confusión con la antigua UCSTE, desde hace algunos años integrada en STEs. Parece oportuno, por lo tanto, añadir estas preferencias a las correspondientes a STEs, con lo cual su porcentaje de apoyo aumentaría levemente.

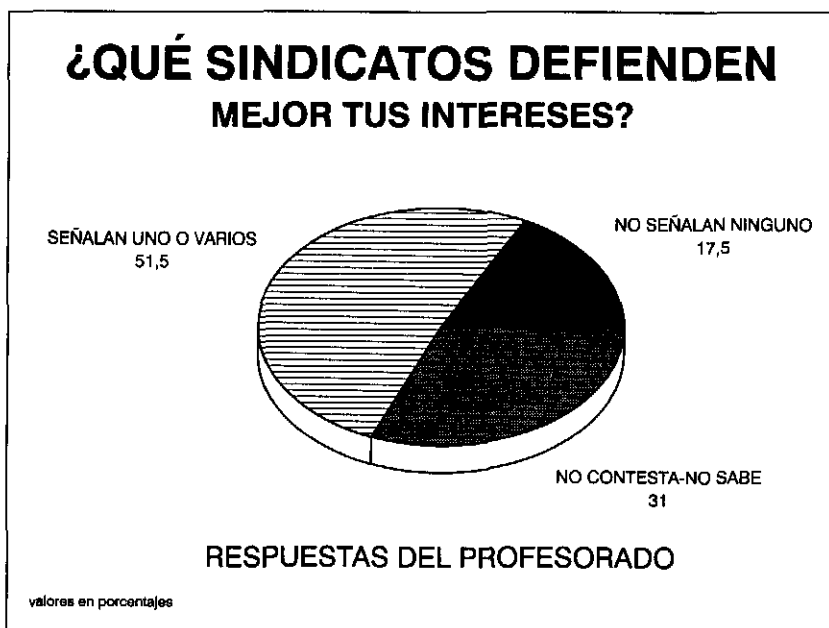
El mayor apoyo a CSIF se localiza en Andalucía (17,8% del total de respuestas), en el Territorio MEC (14,3) y Navarra (13,3%).

Los *sindicatos nacionalistas* tienen una mayor implantación en el País Vasco, donde STEE-EILAS, LAB y ELA-STV aglutinan las preferencias del 57% del profesorado. Como se ha visto, STEE-EILAS suscita las mayores preferencias (33,5%), seguido de LAB (14,4%) y ELA-STV (9,7%). En Navarra STEE-EILAS junto con ELA-STV acaparan el apoyo del 26,6% de los encuestados en esta comunidad.

En Cataluña USTEC es señalado por un 10,5% del total de respuestas. Lo cual no es mucho comparado con las preferencias hacia sindicatos de implantación estatal (45,6% CC.OO.; 21% FETE) en esa región.

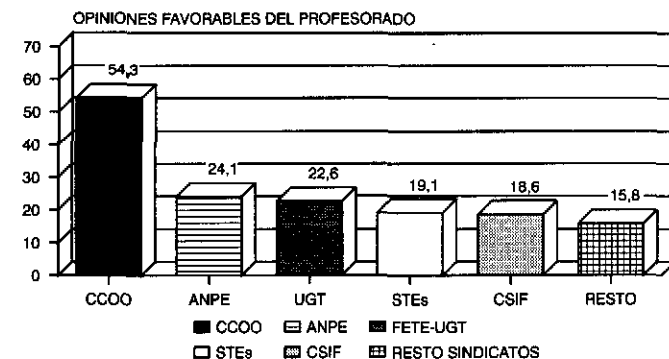
En Galicia CIG recibe un apoyo considerable, y así el 20% del total de respuestas del profesorado que define sus preferencias, considera que es uno de lo que mejor defiende sus intereses. Aunque el sindicato mayoritario, según las preferencias del profesorado en esta región, es CC.OO.

GRÁFICA 84



GRÁFICA 85

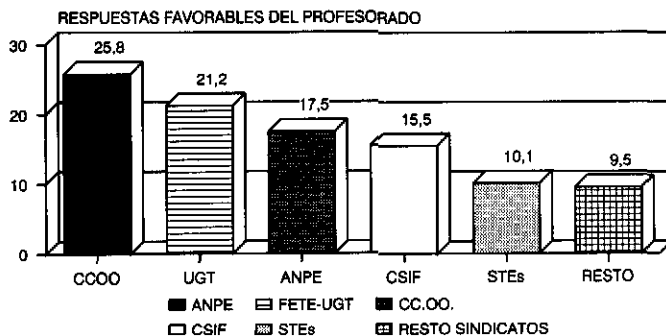
¿QUÉ SINDICATOS DEFIENDEN MEJOR TUS INTERESES?



PORCENTAJES SOBRE 460 PROFESORES

GRÁFICA 86

¿QUÉ SINDICATOS INFORMAN PERIÓDICAMENTE EN LOS CENTROS?



PORCENTAJES SOBRE 2.744 RESPUESTAS

8.4. Sindicatos que informan periódicamente en los centros

La percepción que los docentes tienen sobre la mayor o menor cercanía de los sindicatos, si los sienten en su medio ambiente laboral, atentos o no a su problemática, es un factor que se ha considerado susceptible de mediatizar las opiniones anteriores. Con intención de despejar esta hipótesis se indagó sobre la opinión del profesorado respecto a *qué sindicatos informan en los centros*, bien con su presencia en escuelas e institutos, bien a través de documentación escrita. De nuevo importa, sobre todo, la valoración subjetiva que desarrollan los profesores.

La pregunta que se hizo en la encuesta permitía señalar todos aquellos sindicatos que, en opinión de cada encuestado, informan habitualmente. Según esto, son CC.OO. y UGT, por ese orden, los sindicatos que más informan, seguidos de ANPE, CSIF y STEs (ver Anexo, cuadros 83 y 84).

La tendencia general descrita en el párrafo anterior, analizada por *territorios*, se repite en todos los casos, con algunas excepciones (ver Anexo, cuadro 85).

El profesorado del País Valenciano reconoce una mayor actividad informativa de CC.OO., seguido de STEs.

Los docentes del País Vasco reconocen un importante esfuerzo informativo entre los sindicatos nacionalistas, aunque inferior al de FETE y CC.OO.

En todo caso, la mayoría de los docentes reconocen que los sindicatos informan. Sólo 92 de los 894 encuestados (10,2%) no se pronuncian por ningún sindicato, y tan sólo 24 (2,6%) consideran que ninguno informa.

El orden de los sindicatos que informan, de mayor a menor, reproduce el orden de las preferencias sindicales, con la excepción de FETE y ANPE, este último con una actividad informativa menor que el primero pero con mayores preferencias a nivel general.

8.5. Servicios de los sindicatos que interesan al profesorado

Respecto a los *servicios que debe ofrecer un sindicato*, se han considerado las opiniones sobre los siguientes:

- Formación del profesorado.
- Asesoría jurídica.
- Cooperativas de viviendas.
- Seguros y planes de pensiones.
- Actividades de ocio y tiempo libre.

La opinión se encuentra bastante dividida salvo en el caso de la Asesoría jurídica, donde un 61,2% del profesorado está interesado en un grado máximo. Lo que se reproduce, prácticamente, tanto en función de la edad, como del nivel educativo, el espacio territorial (Comunidades con transferencias y territorio MEC), y el tipo de población (ver Anexo, cuadros 86, 87, y 88).

Respecto a la *Formación del profesorado*, la opinión está dividida, pues aunque hay una tendencia general a desestimar este tipo de servicio (el 30,4% manifiesta un mínimo interés), casi la cuarta parte manifiesta un máximo interés. Esta percepción no ofrece variaciones sustanciales en función de la edad, aunque los más jóvenes parecen ser algo más partidarios. Tampoco el nivel educativo condiciona el estado de opinión.

La afiliación (ver Anexo, cuadro 89) no modifica significativamente esta situación y, por lo tanto, la división de opinión respecto al interés por este servicio, ya comentada, sigue siendo la tónica general, aunque entre sindicatos se producen alteraciones dignas de mención:

- En todos los casos hay una proporción importante que valora este servicio con un alto interés (grado 3 y máximo), a excepción de ANPE donde es más alta la proporción de enseñantes que tienen poco interés.
- La mayor diferencia aparece entre el número de docentes de cada sindicato que no está interesado. Así, son más partidarios de este servicio los afiliados a CC.OO., entre los que sólo un 17,6% lo considera de mínimo interés,

frente a mayores porcentajes de no interesados de otros sindicatos que oscilan entre el 22,9% de FETE, y el 31% de ANPE.

Por *territorios* (ver Anexo, cuadro 87), las opiniones vuelven a estar divididas, aunque algunos se decantan más claramente hacia un escaso interés por este servicio sindical, como es el caso de Cataluña con un 38,5% de docentes mínimamente interesados y sólo un 10,8% muy interesado.

El profesorado del País Vasco acentúa aún más esta opinión, con un 44,2% con escaso interés y sólo un 7% muy interesado.

País Valenciano, Galicia, Navarra y Territorio MEC, a pesar de observar una tendencia general hacia el escaso interés porque los sindicatos oferten formación del profesorado, dividen mucho más su opinión, y así hay una proporción entre el 22 y el 28% del profesorado que, en estas zonas, sí lo considera del máximo interés.

Los enseñantes de Andalucía, a pesar de dividir también su opinión, observan una tendencia general a favor de este servicio, así, la mayor parte ellos (31,3%) lo considera de un máximo interés.

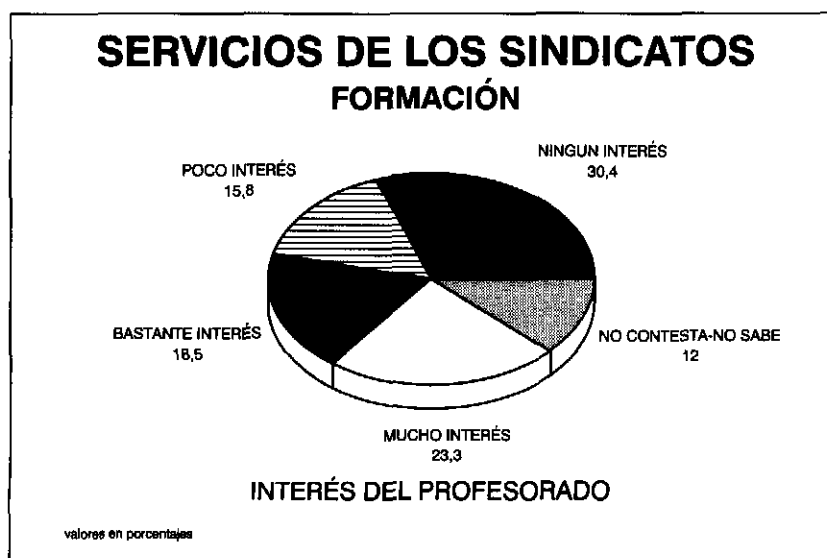
Respecto al *tipo de población* (ver Anexo, cuadro 88), parece que es en pueblos o ciudades pequeñas donde el profesorado expresa un mayor interés porque los sindicatos oferten este servicio, frente a los grandes núcleos urbanos y áreas metropolitanas donde la mayoría de los docentes no están interesados. Quizá esto puede ligarse con la dimensión que la oferta pública de formación del profesorado tiene en unas zonas y otras, lo cual hace pensar en las escasez de recursos formativos en ámbitos semiurbanos o rurales.

Las *cooperativas de viviendas* como servicio ofertado por los sindicatos, es considerado como poco interesante por la mayoría del profesorado, no variando sustancialmente esta percepción ni con la edad, el nivel educativo, la afiliación, el territorio, o el tipo de poblamiento (ver Anexo, cuadros 86, 87, 88, y 89). La única excepción aparece entre los afiliados a FETE-UGT que, en su mayor parte, sí lo consideran de un alto interés.

En general, sucede lo mismo con *seguros y planes de pensiones y actividades de ocio y tiempo libre*. En ambos casos la tendencia general es la de considerarlos poco interesantes, con algunas excepciones. Así, el número de docentes interesados por seguros y planes de pensiones aumenta con la edad. Por otro lado, del mismo modo que sucedía con las cooperativas de viviendas, vuelven a ser los afiliados de UGT los que manifiestan un mayor interés por estos dos últimos servicios.

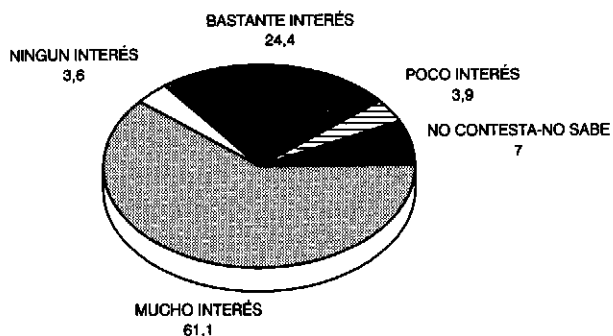
La conclusión parece ser que el profesorado no está acostumbrado a percibir a los *sindicatos como fuente de servicios* que no sean los relacionados con la asesoría jurídica ante problemas laborales. Las razones de fondo pueden hallarse en una implantación sindical no demasiado elevada, muy relacionada con la falta de tradición afiliativa que se arrastra en nuestro país, a la que no es ajeno el profesorado (que, por otro lado, reconoce en esta encuesta un nivel de afiliación superior al de otros sectores de la producción, según información de CC.OO), y a una cierta lejanía de los sindicatos. Estas razones parecen actuar como cau-

GRÁFICA 87



GRÁFICA 88

SERVICIOS DE LOS SINDICATOS ASESORIA JURÍDICA

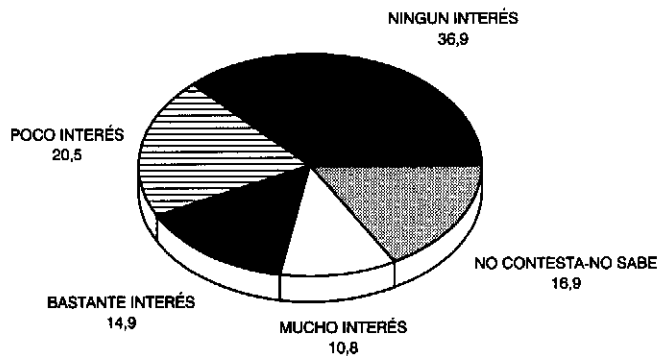


INTERÉS DEL PROFESORADO

valores en porcentajes

GRÁFICA 89

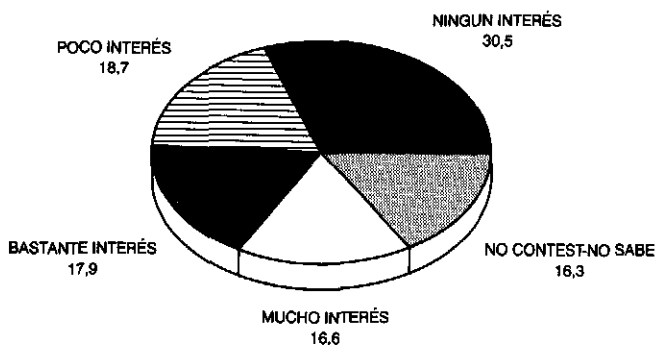
SERVICIOS DE LOS SINDICATOS VIVIENDA



INTERÉS DEL PROFESORADO

valores en porcentajes

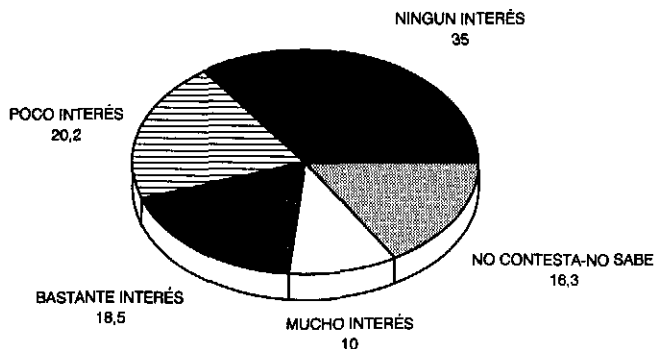
GRÁFICA 90

**SERVICIOS DE LOS SINDICATOS
PLANES DE PENSIÓN**

INTERÉS DEL PROFESORADO

valores en porcentajes

GRÁFICA 91

**SERVICIOS DE LOS SINDICATOS
ACTIVIDADES DE OCIO**

INTERÉS DEL PROFESORADO

valores en porcentajes

sa y efecto de una cierta incomunicación entre sindicatos y enseñantes.

El mejor servicio que puede ofrecer un sindicato, desde la perspectiva de buena parte de encuestados que sugirieron alternativas en el apartado «Otros servicios de interés» incluido en la encuesta, es «*que negocien bien*». Lo que confirma una vez más la tesis de que los sindicatos se perciben, mayoritariamente, como herramientas de mejoras laborales inmediatas, sin interesar su contenido político o ideológico, ni tan siquiera su contenido de servicios formativos, de consumo o bienestar. Los resultados obtenidos en esta encuesta reflejan la distancia que existe entre la concepción que los sindicatos parecen tener de sí mismos y sus funciones y la que tienen los enseñantes. La falta de articulación sindical en el colectivo docente debería entenderse como una llamada a la comunicación y a un mayor esfuerzo informativo por parte de los sindicatos del sector.

8.6. La actitud del profesorado ante la huelga

La actitud del profesorado ante la *huelga* se ha pretendido averiguar a través de su opinión sobre los casos en que debe o no utilizarse. Se les preguntó si debía realizarse:

- Siempre, para reforzar la capacidad de negociación.
- Ante las primeras rupturas de una negociación para ejercer una mayor presión.
- Sólo después de un largo bloqueo de las negociaciones.
- O si debía evitarse siempre por ser la enseñanza un servicio público (ver Anexo, cuadros 90, 91 y 92).

La opinión de realizarla *siempre, para reforzar la capacidad de negociación*, supone una actitud radical en el uso de la huelga que no es compartida por la mayoría del profesorado (80%). Sólo un 18,3% es partidario de hacerlo. Esta tendencia general se mantiene en función de todas las variables de edad, nivel educativo, territorio, tipo de poblamiento y afiliación, con algunas consideraciones dignas de mención. Es el caso de los afiliados a STEs que, aunque de acuerdo con la tónica general, son en mayor medida partidarios de utilizarla en este caso (27%).

Realizar *huelgas ante las primeras rupturas de negociación para ejercer una mayor presión* tampoco es una opinión compartida por la mayoría del profesorado (50,3%). De todos modos, el porcentaje a favor de hacerlo crece en este caso (37,2%). El *nivel educativo* no condiciona esta opinión. La *edad*, sin embargo, determina que sean los docentes entre 26 y 36 años los más partidarios de hacerlo, con un porcentaje (43,1%) equiparable al de docentes, de esos mismos años, que no lo son.

La *afiliación sindical* condiciona y varía la opinión en los casos de CC.OO. y STEs. Los docentes afiliados a CC.OO. son los más partidarios de utilizar la huelga ante las primeras rupturas de negociación (57,4%). Los afiliados a STEs lo son en un 44,8%.

En estos dos casos se invierte la tónica general que, para el resto de sindicatos, se mantiene en contra de la opinión de hacer huelga en este caso. Los menos partidarios serían los afiliados a la CSIF, con sólo un 17% a favor de hacerlo.

Realizar la *huelga sólo después de un largo bloqueo de las negociaciones* es una opinión compartida por la mayoría del profesorado. Esta circunstancia no varía con relación a ninguna de las variables que se están manejando. En todo caso, es significativo que sea entre los mayores de 47 años donde aparezca un mayor apoyo a esta posibilidad; y que entre los afiliados a CC.OO., aunque es mayor el porcentaje de apoyo a la huelga en esta situación (67,6%), sea menor que en relación con el equivalente de otros sindicatos (entre el 73 y 80%).

Los afiliados más favor de utilizar la huelga sólo en caso de largo bloqueo de las negociaciones, son los de FETE-UGT (80%).

Según *niveles educativos*, esta opción es más compartida por el profesorado de EGB (71,2%). Conviene señalar que la abstención en la respuesta de los enseñantes de BUP, tanto en ésta como en el resto de posibilidades de huelga planteadas, es considerablemente más alta (entre un 15 y un 20%, según los casos) que entre los de EGB y FP (oscila en torno al 10%).

El profesorado, finalmente, *no está a favor de que la huelga se evite por tratarse la enseñanza de un servicio público*. El 54,3% está en contra de esta posibilidad, frente a un 31% que está a fa-

vor. Este estado de opinión se mantiene con relación a casi todas las variables analizadas, salvo respecto a la *afiliación*.

Los afiliados a ANPE están más a favor (52,1%) que en contra (41,7%) de no utilizar la huelga en ningún caso.

La mayoría de los afiliados a cada uno de los demás sindicatos piensa lo contrario. Sin embargo, esta opinión contraria disminuye en el caso de CSIF, aumentando el número de opiniones a favor (que son minoritarias, de todos modos).

El número de opiniones en contra de no utilizar nunca la huelga disminuye, también, entre los afiliados a UGT y a STEs, en este último caso a favor de una mayor abstención en la respuesta.

CC.OO. es el sindicato cuyos afiliados son menos partidarios de evitar la huelga en cualquier caso (61,8%).

El profesorado parece ser, según estos datos, un sector de trabajadores prudente en el uso de la huelga que sólo se plantean en casos límite, como es un bloqueo prolongado de negociaciones.

Las *posiciones más conservadoras* las mantienen ANPE, CSIF, y UGT, en orden de mayor a menor; y las *más radicales* CC.OO. y STEs, aunque la distribución de opinión de los afiliados de estos dos últimos sindicatos ofrece diferencias significativas:

Los afiliados a CC.OO. optan de manera más coherente, rechazando el uso indiscriminado de la huelga al tiempo que gradúan un apoyo progresivo a utilizarla en las primeras rupturas de una negociación, que aumenta ante un largo bloqueo, opinando mayoritariamente en contra de no utilizar jamás la huelga.

Los afiliados a STEs, aunque apuestan por un mayor radicalismo, siendo los que más apoyan el uso indiscriminado de la huelga, sumándose en mayoría al acuerdo de usarla ante las primeras rupturas de negociación y en mayor medida ante un largo bloqueo, contradictoriamente, su oposición a la opción de que la huelga deba evitarse en todo caso, aumentando su grado de *indecisión* y situando su rechazo, paradójicamente, por debajo del de los afiliados a CSIF.

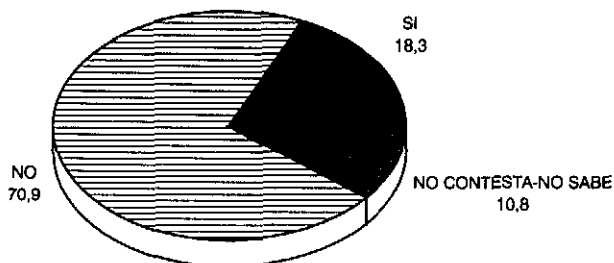
Las *preferencias sindicales* (sindicatos que mejor defienden los intereses del profesorado, según su propia opinión), reproducen básicamente la distribución de la *opinión respecto a la huelga* que se obtiene con la afiliación.

La actitud ante la huelga, en función del *sexo*, no aporta diferencias sustanciales a la tendencia general ya descrita. Existen, en todo caso, diferencias de matiz:

- Las mujeres están algo más a favor que los hombres de no utilizar la huelga siempre ante procesos de negociación. Esta actitud menos radical de las mujeres se invierte ante la segunda posibilidad, y el acuerdo en hacer huelga ante las primeras rupturas de una negociación, para ejercer una mayor presión, es mayor entre las profesoras que entre los profesores (aunque recordamos que es minoritaria en ambos casos).
- Los hombres son más partidarios de utilizar la huelga sólo ante un largo bloqueo de las negociaciones.

GRÁFICA 92

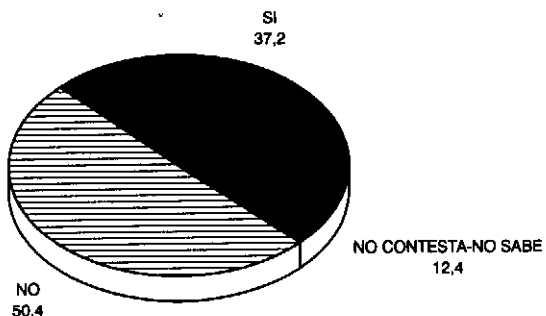
USO DE LA HUELGA : SIEMPRE PARA REFORZAR NEGOCIACIÓN



OPINIÓN DEL PROFESORADO

valores en porcentajes

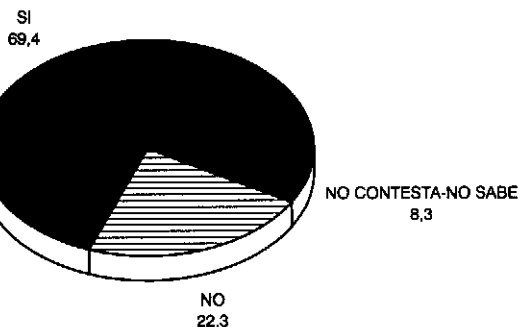
GRÁFICA 93

**USO DE LA HUELGA :
ANTE PRIMERAS RUPTURAS NEGOCIACIÓN**

OPINIÓN DEL PROFESORADO

valores en porcentajes

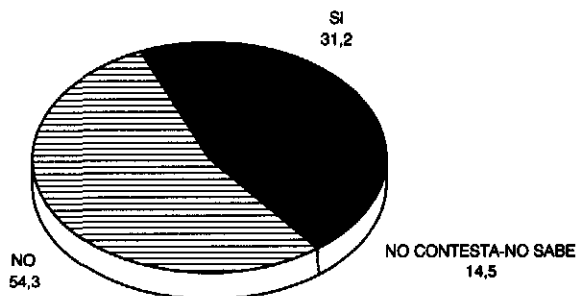
GRÁFICA 94

**USO DE LA HUELGA :
ANTE LARGO BLOQUEO NEGOCIACIONES**

OPINIÓN DEL PROFESORADO

valores en porcentajes

GRÁFICA 95

**USO DE LA HUELGA : EVITARSE
POR SER EN UN SERVICIO PÚBLICO**

OPINIÓN DEL PROFESORADO

valores en porcentajes

- La opinión a favor de que la huelga deba evitarse por ser la enseñanza un servicio público es mayor entre las mujeres que entre los hombres (aunque recordamos, de nuevo, que esta opción es también minoritaria en ambos sectores de la muestra).

III

CONCLUSIONES

Los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza conforman un colectivo caracterizado por un fuerte sentido de profesionalidad y exigencia en su trabajo, muy susceptible a la valoración social y a lo que consideran falta de reconocimiento de su labor.

Desean mejorar sus condiciones trabajo aunque denotan poca sistematización en su crítica: su malestar aparece disperso, difícil de focalizar y centrar en un planteamiento exhaustivo que integre todos los elementos que intervienen en sus condiciones de trabajo.

A pesar de mostrarse preocupados, no son proclives a asociarse o afiliarse para resolver sus problemas, aunque reconocen en los sindicatos una capacidad de presión y negociación que valoran, pero desde fuera: la mayoría no se compromete.

Los enseñantes se sienten responsables de una tarea central, la educación de los ciudadanos, pero están poco amparados por los escasos medios y recursos que la Administración pone a su disposición: la Reforma supone una política educativa teórica que, en la práctica, no se traduce en suficientes inversiones presupuestarias, colocando en una difícil posición a los profesionales de la enseñanza que acaban viviendo con escepticismo los cambios que se sustentan, fundamentalmente, en su buena voluntad y buen hacer.

Desde esta óptica, y a partir de una mezcla de elementos objetivos y subjetivos, el profesorado conforma un estado de opinión que podemos concretar a través de algunas de las principales conclusiones aportadas por el estudio:

1. Descontento con las *retribuciones*. Los docentes se sienten mal pagados.
2. Insatisfacción con la *jornada laboral* entre una parte importante del profesorado de EGB que considera, por otro lado, que la implantación de la *jornada continuada* supondría problemas sólo para los padres. La opinión de los docentes que en la práctica disfrutaban de ella es, por el contrario, que no supone inconvenientes para ningún colectivo afectado (alumnado, padres y profesorado).
3. Disposición a repartir una parte del *calendario* de vacaciones a lo largo del curso escolar, entre la mayoría de los docentes.
4. Causas de *tensión laboral* reconocidas: dureza del trabajo, incrementada por los escasos recursos; falta de reconocimiento social de su labor y exceso de responsabilidad. Todo ello ligado a las expectativas de cambio y de incrementos de la calidad de la enseñanza: el profesorado se siente único responsable, como consecuencia de la falta de medios.
5. Realización de las tareas de *comedor y transporte* por parte de PAS y no de docentes, en opinión de la mayoría del profesorado de EGB.
6. Disposición a que se realice una *evaluación de su trabajo*, por parte de la mayoría de trabajadoras y trabajadores de la enseñanza de EGB, BUP y FP (entre 6 y 7 docentes de cada 10 comparte esta actitud). La mayoría considera que esa evaluación no debe servir para sancionar o premiar, sino para reorientar la tarea y establecer estrategias de formación.
7. Falta de *reconocimiento profesional* sentida por 9 de cada 10 enseñantes. Lo más significativo de esta percepción es que gravita en todas las demás opiniones y actitudes del profesorado, y es causa de un importante escepticismo y descontento general.
8. Reconocimiento de las *propias carencias* en su *formación* actual, insuficiente en contenidos o técnicas didácticas, según 6 docentes de cada 10. Los CEPs acogen a una mayor demanda (60% de todo el profesorado), mientras

que Universidad y MRPs atienden sólo a un tercio, respectivamente. En total, un 75% del profesorado encuestado dice participar en actividades de formación, dedicando como media más de 60 horas anuales. Sin embargo, las críticas vertidas sobre la utilidad de los cursos, en general, así como el hecho de que la mayor parte del tiempo dedicado sea voluntario, obligan a un replanteamiento de las estrategias en las ofertas formativas.

9. Ausencia de *discriminación profesional por razón de sexo*, en opinión de la mayoría del profesorado, hombres y mujeres. La problemática de discriminación por razón de sexo que puede afectar a las trabajadoras de la enseñanza, parece ser de carácter general, social, más que estrictamente profesional (según la percepción de ellas mismas).
10. Descontento general con el Concurso de Traslados y la Movilidad profesional. Los aspectos que más valoran a efectos de establecer baremos para el Concurso de Traslados son la antigüedad, la experiencia y la formación, mientras que la pertenencia a cargos directivos se considera poco importante para este fin.
11. *Expectativas profesionales de los docentes de EGB* dirigidas en una alta proporción (42,6%) a acceder a Secundaria: la mitad mediante oposición y la otra mitad a través del acceso como especialista del nivel Obligatorio.
12. El *Cuerpo único* como posible estructura del profesorado es apoyado por la mayoría de los docentes encuestados: 6 de cada 10 comparten esta opinión.
13. Prácticamente ausencia de *expectativas de abandono de la profesión*: 8 de cada 10 docentes tiene claro *no abandonar*, 1 está indeciso y sólo un 6,8% (no llega a 1 de cada 10) piensa hacerlo.
14. Insatisfacción y descontento general con la *infraestructura, espacios, recursos y ratio de los centros* por parte de la mayoría del profesorado, que así reconoce la exigencia de una *enseñanza pública de calidad* y la carencia de instrumentos a su servicio.
15. Falta de tiempos para trabajo en equipo y coordinación pedagógica. El tiempo no lectivo de permanencia en el

centro no permite abordar un volumen de tarea que suele centrarse, en la práctica, en aquellas más directamente ligadas a la atención al alumnado (evaluación y elaboración de material)

16. La mayoría del profesorado reconoce que la relación con la Inspección Educativa tiene un carácter burocrático, muy ligada al control/sanción y poco vinculada al trabajo docente.
17. Mayor satisfacción en EGB que en EE.MM. respecto al funcionamiento de los órganos de participación y gestión de la Comunidad Educativa. Parece evidenciarse un mayor grado de articulación de la vida comunitaria en los centros de Primaria que en los de EE.MM.
18. Las relaciones entre los propios compañeros parecen ser más problemáticas que las que se establecen con los padres, el alumnado y la propia Administración. Esta impresión está más acentuada entre el profesorado de Secundaria que entre el de Primaria.
19. Escasa participación de los docentes en la resolución de sus problemas laborales o profesionales, y lejanía en la percepción de los *sindicatos* y sus actividades. Afiliación reconocida situada en un 25,2% del total de encuestados, y *preferencias sindicales*, según los sindicatos que «mejor defienden sus intereses», dirigidas a CC.OO, ANPE, FETE, STEs y CSIF, en orden de mayor a menor apoyo obtenido del total de enseñantes en todo el territorio estatal.

Una última conclusión que debemos recoger es la diferencia de opiniones que se produce entre los docentes de Primaria y Secundaria con respecto a muchas de sus condiciones de trabajo que, en unos casos, se traduce en una inversión de la percepción, y en otros, en separaciones respecto a la media, que tienden a la satisfacción o menor insatisfacción del profesorado de EGB y a una mayor insatisfacción del profesorado de EE.MM. Dentro de este último colectivo el más descontento, en general, es el profesorado de BUP frente al de FP. Parte de las causas de estas diferencias pueden encontrarse en la información aportada por esta encuesta: grados de insatisfacción muy importantes con medios y

recursos, unidos a mayores niveles de responsabilidad sentidos en EE.MM. Sin embargo, creemos que las razones de la mayor insatisfacción en este cuerpo docente van más allá de las condiciones de trabajo objetivas, sobre todo si consideramos que dentro de él vuelve a producirse un distanciamiento entre los profesores de BUP y FP. Desde nuestro punto de vista, existen elementos de tipo social o psicosocial entre los primeros, tales como la preocupación por su «status» en contraste con otros profesionales de capacitación semejante, que despiertan expectativas de mejora que nunca se producen en un grado que permita equipararse al de otros profesionales técnicos o licenciados. Contrariamente, el profesorado de Primaria no tendría que hacer frente a este handicap.

IV ANEXO

ÍNDICE DE TABLAS

CUADRO 1	148
CUADRO 2	148
CUADRO 3	149
CUADRO 4	149
CUADRO 5	149
CUADRO 6	150
CUADRO 7	150
CUADRO 8	151
CUADRO 9	151
CUADRO 10	152
CUADRO 11	152
CUADRO 12	153
CUADRO 13	154
CUADRO 14	154
CUADRO 15	156
CUADRO 16	158
CUADRO 17	159
CUADRO 18	160
CUADRO 19	160
CUADRO 20	162
CUADRO 21	164
CUADRO 22	164
CUADRO 23	165
CUADRO 24	165
CUADRO 25	166
CUADRO 26	166
CUADRO 27	167
CUADRO 28	167

CUADRO 29	168
CUADRO 30	169
CUADRO 31	170
CUADRO 32	170
CUADRO 33	171
CUADRO 34	173
CUADRO 35	174
CUADRO 36	174
CUADRO 37	175
CUADRO 38	176
CUADRO 39	177
CUADRO 40	178
CUADRO 41	179
CUADRO 42	180
CUADRO 43	181
CUADRO 44	182
CUADRO 45	183
CUADRO 46	183
CUADRO 47	184
CUADRO 48	184
CUADRO 49	185
CUADRO 50	185
CUADRO 51	186
CUADRO 52	186
CUADRO 53	187
CUADRO 54	187
CUADRO 55	188
CUADRO 56	188
CUADRO 57	189
CUADRO 58	190
CUADRO 59	191
CUADRO 60	192
CUADRO 61	193
CUADRO 62	194
CUADRO 63	194
CUADRO 64	195
CUADRO 65	195
CUADRO 66	196
CUADRO 67	196
CUADRO 68	197
CUADRO 69	197
CUADRO 70	198

CUADRO 71	198
CUADRO 72	199
CUADRO 73	199
CUADRO 74	200
CUADRO 75	201
CUADRO 76	202
CUADRO 77	202
CUADRO 78	203
CUADRO 79	203
CUADRO 80	203
CUADRO 81	204
CUADRO 82	204
CUADRO 83	205
CUADRO 84	205
CUADRO 85	206
CUADRO 86	206
CUADRO 87	208
CUADRO 88	209
CUADRO 89	211
CUADRO 90	212
CUADRO 91	213
CUADRO 92	214

CUADRO 1:
Distribución del profesorado encuestado por niveles
educativos y territorios.

PORCENTAJES	TOTAL	NIVELES		
		EGB	BUP	FP
TOTAL	100,0	65,3	18,5	16,2
Territorios				
Andalucía.....	100,0	70,8	16,7	12,5
Canarias.....	—	—	—	—
Cataluña.....	100,0	55,4	26,2	18,4
P. Valenciano.....	100,0	55,8	17,4	26,8
Galicia.....	100,0	68,6	17,1	14,3
Navarra.....	100,0	66,7	16,7	16,6
Comunidad Vasca.....	100,0	51,2	27,9	20,9
MEC.....	100,0	67,6	17,5	14,9

CUADRO 2:
Distribución de los centros educativos seleccionados como unidades muestrales
por niveles educativos y territoriales.

FRECUENCIAS ABSOLUTAS	TOTAL	NIVELES		
		EGB	BUP	FP
TOTAL	396	292	55	49
Territorios				
Andalucía.....	65	51	8	6
Canarias.....	—	—	—	—
Cataluña.....	28	18	6	4
P. Valenciano.....	37	24	5	8
Galicia.....	16	12	2	2
Navarra.....	8	6	1	1
Comunidad Vasca.....	18	11	4	3
MEC.....	224	170	29	25

CUADRO 3:
Distribución del profesorado según tipo de poblamiento y nivel educativo.

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0	100,0
Tipo de población				
Area metropolitana.....	21,3	20,5	24,8	20,0
Capital o ciudad de más de 50.000 hab.	43,8	40,3	48,5	53,1
Población semiurbana o rural	34,9	39,2	26,7	26,9

CUADRO 4:
Distribución del profesorado según sexo, edad y nivel educativo.

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0	100,0
Sexo				
Femenino.....	49,4	50,5	47,9	46,5
Masculino.....	50,6	49,5	52,1	53,5
Edad				
Menos de 25.....	2,9	3,1	3,6	0,7
Entre 26 y 36.....	41,2	35,6	40,6	63,9
Entre 37 y 47.....	39,9	41,3	44,2	29,9
Más de 47.....	16,0	19,7	11,5	6,3

CUADRO 5:
Distribución del profesorado según situación administrativa.

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0	100,0
Situación administrativa				
DEFIN.	78,4	81,2	74,1	72,4
PROVI.	11,4	12,9	8,6	8,5
INTER.	10,2	5,9	17,3	19,1

CUADRO 6:
Grado de satisfacción con las retribuciones según niveles educativos.

PORCENTAJES	TOTAL	NIVELES		
		EGB	BUP	FP
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0	100,0
Satisfacción retribuciones				
Mínimo	19,9	21,1	21,2	13,8
grad2	47,1	47,8	47,9	43,4
grad3	30,1	29,1	26,1	38,6
Máximo.....	2,0	1,5	3,6	2,1
No contesta.....	0,8	0,5	1,2	1,4
No sabe.....	0,1	-	-	0,7

CUADRO 7:
Grado de satisfacción con la jornada según niveles educativos.

PORCENTAJES	TOTAL	NIVELES		
		EGB	BUP	FP
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0	100,0
Satisfacción jornada				
Mínimo	13,5	18,7	4,8	2,8
grad2	28,2	32,4	20,6	20,0
grad3	45,1	40,3	55,2	52,4
Máximo.....	13,0	8,6	18,8	24,1
No contesta.....	0,2	-	0,6	0,7
No sabe.....	-	-	-	-

CUADRO 8:
Inconvenientes de la jornada continua para alumnos, padres o profesorado, en
opinión de los docentes, según niveles educativos y sexo.

PORCENTAJES	TOTAL	NIVELES			SEXO	
		EGB	BUP	FP	Feme- nino	Mascu- lino
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Inconvenientes para todos						
Sí.....	10,1	11,5	7,2	8,3	7,9	12,4
No.....	77,9	76,0	76,4	86,9	79,9	75,9
No contesta	12,0	12,5	16,4	4,8	12,2	11,7
Inconvenientes para alumnos						
Sí.....	20,1	21,1	18,2	18,6	18,2	22,2
No.....	70,6	70,0	68,5	75,2	73,0	68,1
No contesta	9,3	8,9	13,3	6,2	8,8	9,7
Inconvenientes para profesorado						
Sí.....	9,1	11,0	5,5	5,5	7,3	10,8
No.....	82,2	81,3	79,4	89,0	84,8	79,7
No contesta	8,7	7,7	15,1	5,5	7,9	9,5
Inconvenientes para padres						
Sí.....	45,0	55,1	27,9	23,4	43,8	46,2
No.....	40,6	32,5	50,3	62,1	42,6	38,5
No contesta	14,4	12,4	21,8	14,5	13,6	15,3

CUADRO 9:
Distribución del profesorado según el tipo de jornada.

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0	100,0
Tipo de jornada				
Jornada partida	64,1	88,0	16,5	21,5
Jornada continuada	35,9	12,0	83,5	78,5

CUADRO 10:
Opinión del profesorado de EGB según su tipo de jornada sobre los
inconvenientes de la jornada continuada. CUERPO: EGB

PORCENTAJES	TOTAL	TIPO DE JORNADA	
		Jornada partida	Jornada continuada
TOTAL	100,0	100,0	100,0
Inconvenientes jornada continua: todos			
Sí.....	11,5	11,7	10,0
No.....	76,0	75,1	82,9
No contesta	12,5	13,2	7,1
Inconvenientes jornada continua: alumnos			
Sí.....	21,1	22,4	11,4
No.....	70,0	68,7	80,0
No contesta	8,9	8,9	8,6
Inconvenientes jornada continua: profesores			
Sí.....	11,0	11,1	10,0
No.....	81,3	81,1	82,9
No contesta	7,7	7,8	7,1
Inconvenientes jornada continua: padres			
Sí.....	55,2	59,1	25,7
No.....	32,5	28,4	62,9
No contesta	12,3	12,5	11,4

CUADRO 11:
Posible reparto del calendario de vacaciones.
Opinión de los docentes según niveles educativos.

PORCENTAJES	NIVELES		
	EGB	BUP	FP
TOTAL	100,0	100,0	100,0
¿Qué piensas respecto a las vacaciones?			
El actual calendario es el adecuado	57,4	49,1	64,8
Una parte repartidas entre todo el año	37,6	42,4	33,1
No contesta.....	5,0	8,5	2,1

CUADRO 12:
Posible uso de período de vacaciones para desarrollo de actividades, según sexo, edad, antigüedad y nivel educativo.

PORCENTAJES	TOTAL	Uso vacaciones actividad pedagógica		
		Sí	No	No contesta
TOTAL	100,0	80,2	16,1	3,7
Edad				
Menos de 25	100,0	72,0	16,0	12,0
Entre 26 y 36	100,0	85,8	12,0	2,2
Entre 37 y 47	100,0	76,5	19,0	4,5
Más de 47	100,0	76,2	19,6	4,2
Sexo				
Femenino	100,0	78,7	17,7	3,6
Masculino	100,0	81,4	14,8	3,8
Antigüedad				
0-10 años	100,0	85,2	10,9	3,9
10-16 años	100,0	79,3	18,9	1,8
17-24 años	100,0	77,3	16,9	5,8
Más de 25 años	100,0	73,7	22,0	4,3
CUERPO				
EGB	100,0	77,4	18,7	3,9
BUP	100,0	84,8	10,9	4,3
FP	100,0	85,5	12,4	2,1

CUADRO 13:
Grado de satisfacción docente con la salud laboral.
Opinión según niveles educativos.

PORCENTAJES	TOTAL	NIVELES		
		EGB	BUP	FP
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Satisfacción salud laboral				
Mínimo	16,6	19,2	13,4	9,7
grad2	33,4	35,4	31,5	27,5
grad3	35,1	32,5	38,8	41,4
Máximo.....	11,1	9,8	10,9	16,6
No contesta.....	1,9	1,7	2,4	2,1
No sabe.....	1,9	1,4	3,0	2,7

CUADRO 14:
Causas de tensión laboral. Percepción según niveles educativos.

PORCENTAJES	TOTAL	NIVELES		
		EGB	BUP	FP
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Tensión relación alumnos				
Mínimo	27,9	27,6	33,3	22,8
grad2	34,0	33,9	28,5	40,7
grad3	25,6	26,5	24,8	22,8
Máximo.....	11,6	11,1	11,5	13,7
No contesta.....	0,9	0,9	1,9	-
Tensión relación padres				
Mínimo	43,2	39,6	46,7	53,8
grad2	33,1	34,9	30,4	29,0
grad3	15,5	17,3	13,3	11,0
Máximo.....	5,6	6,5	4,8	2,8
No contesta.....	2,6	1,7	4,8	3,4

(continúa)

PORCENTAJES	TOTAL	NIVELES		
		EGB	BUP	FP
Tensión relación compañeros				
Mínimo	53,5	52,7	56,4	53,1
grad2	25,3	23,6	26,7	30,3
grad3	14,8	16,6	10,9	11,7
Máximo.....	5,3	6,2	3,6	4,1
No contesta.....	1,1	0,9	2,4	0,8
Tensión exceso responsabilidad				
Mínimo	21,3	16,8	29,7	30,4
grad2	25,4	24,0	25,5	31,0
grad3	33,0	35,4	30,9	24,8
Máximo.....	18,5	22,3	10,9	12,4
No contesta.....	1,8	1,5	3,0	1,4
Tensión inseguridad cap. profesional				
Mínimo	62,2	61,0	61,8	67,6
grad2	22,8	23,7	22,4	19,3
grad3	8,7	8,6	9,8	8,3
Máximo.....	3,9	4,3	3,0	3,4
No contesta.....	2,4	2,4	3,0	1,4
Tensión inestabilidad en puesto				
Mínimo	65,6	66,6	67,9	58,7
grad2	11,2	12,2	6,7	12,4
grad3	8,3	7,2	6,7	15,2
Máximo.....	12,0	11,8	13,9	10,3
No contesta.....	2,9	2,2	4,8	3,4
Tensión desplazamiento centro trabajo				
Mínimo	61,4	59,3	66,1	64,8
grad2	16,4	16,4	15,2	17,9
grad3	10,1	11,1	8,5	7,6
Máximo.....	9,6	11,0	6,6	7,6
No contesta.....	2,5	2,2	3,6	2,1

CUADRO 15:
Causas de tensión laboral docente según grupos de edad.

PORCENTAJES	TOTAL	EDAD			
		Menos de 25	Entre 26-36	Entre 37-47	Más de 47
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Tensión: relación alumnos					
Mínimo	27,9	24,0	19,3	33,3	37,1
grad2	34,1	28,0	38,8	33,6	24,5
grad3	25,6	32,0	25,9	24,9	25,2
Máximo	11,5	16,0	15,5	7,6	10,5
No contesta	0,9	-	0,5	0,6	2,7
Tensión: relación padres					
Mínimo	43,2	36,0	40,1	44,5	49,7
grad2	33,0	40,0	35,1	34,3	23,1
grad3	15,6	24,0	15,0	15,1	16,7
Máximo	5,6	-	7,4	3,6	7,0
No contesta	2,6	-	2,4	2,4	3,5
Tensión: relación compañeros					
Mínimo	53,5	56,0	54,7	50,1	58,0
grad2	25,3	32,0	25,1	26,6	21,7
grad3	14,8	8,0	14,2	16,0	14,7
Máximo	5,3	4,0	5,2	6,2	3,5
No contesta	1,1	-	0,8	1,1	2,1
Tensión: exceso responsabilidad					
Mínimo	21,3	16,0	22,6	20,7	20,3
grad2	25,4	32,0	28,3	22,1	25,2
grad3	33,0	40,0	29,2	37,9	29,4
Máximo	18,5	12,0	18,3	17,6	22,4
No contesta	1,8	-	1,6	1,7	2,7

(continúa)

PORCENTAJES	TOTAL	EDAD			
		Menos de 25	Entre 26-36	Entre 37-47	Más de 47
Tensión: inseguridad capacidad profesional					
Mínimo	62,2	44,0	55,9	67,2	69,2
grad2	22,8	32,0	27,7	20,8	14,0
grad3	8,7	20,0	10,9	5,9	7,7
Máximo.....	3,9	–	4,1	3,6	4,9
No contesta.....	2,4	4,0	1,4	2,5	4,2
Tensión: inestabilidad en el puesto					
Mínimo	65,6	48,0	51,2	77,3	76,2
grad2	11,2	20,0	15,0	7,3	9,8
grad3	8,3	16,0	12,8	5,6	2,8
Máximo.....	12,0	16,0	19,3	5,9	7,0
No contesta.....	2,9	–	1,7	3,9	4,2
Tensión: desplazamiento centro trabajo					
Mínimo	61,4	36,0	53,1	68,6	69,2
grad2	16,4	24,0	18,8	13,7	15,4
grad3	10,1	36,0	12,0	8,4	4,9
Máximo.....	9,6	4,0	14,7	5,9	7,0
No contesta.....	2,5	–	1,4	3,4	3,5

CUADRO 16:
Causas de tensión laboral. Percepción según sexo.

PORCENTAJES	TOTAL	SEXO	
		Femenino	Masculino
TOTAL	100,0	100,0	100,0
Tensión relación alumnos			
Mínimo	27,9	25,9	29,9
grad2	34,1	34,5	33,6
grad3	25,6	26,1	25,2
Máximo.....	11,5	12,8	10,2
No contesta.....	0,9	0,7	1,1
Tensión relación padres			
Mínimo	43,2	45,8	40,5
grad2	33,0	31,7	34,5
grad3	15,6	14,1	17,0
Máximo.....	5,6	5,9	5,3
No contesta.....	2,6	2,5	2,7
Tensión relación compañeros			
Mínimo	53,5	57,6	49,6
grad2	25,3	21,5	29,0
grad3	14,8	14,3	15,0
Máximo.....	5,3	5,7	5,1
No contesta.....	1,1	0,9	1,3
Tensión exceso responsabilidad			
Mínimo	21,3	20,9	21,9
grad2	25,4	24,5	26,1
grad3	33,0	34,0	31,9
Máximo.....	18,5	19,0	18,1
No contesta.....	1,8	1,6	2,0
Tensión inseguridad cap. profesional			
Mínimo	62,2	60,4	64,2
grad2	22,8	24,9	20,6
grad3	8,7	8,8	8,6
Máximo.....	3,9	4,3	3,5
No contesta.....	2,4	1,6	3,1

(continúa)

PORCENTAJES	TOTAL	SEXO	
		Femenino	Masculino
Tensión inestabilidad en puesto			
Nímino.....	65,6	58,0	73,0
grad2.....	11,2	13,4	9,1
grad3.....	8,3	11,3	5,3
Máximo.....	12,0	14,4	9,7
No contesta.....	2,9	2,9	2,9
Tensión desplazamiento centro trabajo			
Mínimo.....	61,4	57,4	65,5
grad2.....	16,4	16,3	16,4
grad3.....	10,1	9,8	10,4
Máximo.....	9,6	13,6	5,7
No contesta.....	2,5	2,9	2,0

CUADRO 17:
Otras causas de tensión laboral docente, según total y sexo.

FRECUENCIAS ABSOLUTAS	TOTAL	SEXO	
		Femenino	Masculino
TOTAL.....	89	45	44
Tensión otras causas			
Entorno medioambiental del centro.....	4	2	2
Burocracia y trabajo administrativo.....	20	9	11
Jornada partida y excesiva.....	3	3	—
Amplitud programas y actividades.....	4	2	2
Inmovilidad laboral. Conurso traslados.....	12	8	4
Escasos recursos humanos y materiales.	17	5	12
Duro trabajo niños sin reconocimiento.	24	14	10
Responsabilidad civil.....	1	1	—
Falta coord.: cambio compa. dist. ideologías.....	2	1	1
No promoción en periodo lectivo.....	2	—	2

CUADRO 18:
Valoración de las garantías jurídicas ante la responsabilidad civil docente.
Opinión según niveles educativos.

PORCENTAJES	TOTAL	NIVELES		
		EGB	BUP	FP
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0	100,0
Responsabilidad civil. Garantías				
Mínimo.....	51,3	56,3	35,2	49,7
grad2.....	29,2	27,7	33,9	29,7
grad3.....	10,0	7,9	15,8	11,7
Máximo.....	3,1	2,9	4,2	2,8
No contesta.....	1,6	1,7	1,2	1,3
No sabe.....	4,8	3,5	9,7	4,8

CUADRO 19:
Actividades desarrolladas en el horario no lectivo de permanencia en el centro
según reconoce el profesorado. Respuestas obtenidas por niveles educativos.

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0	100,0
Desarrollo de programaciones				
Mínimo.....	12,8	10,6	18,8	14,5
grad2.....	26,7	24,1	26,1	37,9
grad3.....	39,3	39,7	40,0	36,6
Máximo.....	18,9	22,9	11,5	11,0
No contesta.....	2,3	2,7	3,6	-
No sabe.....	-	-	-	-
Coordinación pedagógica				
Mínimo.....	17,8	12,8	30,9	22,7
grad2.....	31,2	20,5	27,9	37,9
grad3.....	33,0	34,4	31,5	29,0
Máximo.....	15,4	19,7	6,7	8,3
No contesta.....	2,6	2,6	3,0	2,1
No sabe.....	-	-	-	-

(continúa)

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
Reuniones de claustro				
Mínimo	15,5	13,2	24,3	15,1
grad2	31,8	29,1	32,1	42,1
grad3	29,0	31,5	23,6	24,8
Máximo.....	21,1	24,1	15,2	15,9
No contesta.....	2,6	2,1	4,8	2,1
No sabe.....	-	-	-	-
Formación				
Mínimo	30,5	32,5	26,1	27,6
grad2	24,8	24,1	26,1	26,2
grad3	25,3	23,3	37,9	30,3
Máximo.....	16,5	17,0	15,7	15,2
No contesta.....	2,9	3,1	4,2	0,7
No sabe	-	-	-	-
Evaluación alumnos				
Mínimo	10,5	9,9	12,1	11,0
grad2	16,9	15,6	19,4	19,3
grad3	44,2	43,5	42,4	49,0
Máximo.....	26,5	28,6	24,2	20,7
No contesta.....	1,9	2,4	1,9	-
No sabe.....	-	-	-	-
Tutorías				
Mínimo	12,7	12,5	13,9	13,1
grad2	24,2	24,0	27,2	21,4
grad3	33,6	33,9	28,5	37,9
Máximo.....	20,4	22,9	15,2	15,9
No contesta.....	9,1	6,7	15,2	11,7
No sabe.....	-	-	-	-
Elaboración de material				
Mínimo	11,0	9,7	13,3	13,1
grad2	23,4	22,3	21,2	30,3
grad3	38,4	39,5	37,6	34,5
Máximo.....	24,6	25,9	24,8	20,0
No contesta.....	2,6	2,6	3,1	2,1
No sabe.....	-	-	-	-

(continúa)

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
Labores administrativas				
Mínimo	34,5	35,1	39,4	26,2
grad2	18,7	16,8	17,6	27,5
grad3	18,2	17,0	19,4	22,1
Máximo.....	21,2	24,7	14,5	15,2
No contesta.....	7,3	6,3	9,1	9,0
No sabe.....	0,1	0,1	-	-

CUADRO 20:

Actividades desarrolladas en el horario no lectivo de permanencia en el centro según reconoce el profesorado. Respuestas obtenidas por razón de sexo.

PORCENTAJES	TOTAL	SEXO	
		Femenino	Masculino
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0
Desarrollo de programaciones			
Mínimo	12,8	12,0	13,5
grad2	26,7	22,0	31,4
grad3	39,3	39,7	38,9
Máximo.....	18,9	24,0	13,7
No contesta.....	2,3	2,3	2,5
No sabe.....	-	-	-
Coordinación pedagógica			
Mínimo	17,8	18,4	17,3
grad2	31,2	29,9	32,5
grad3	33,0	31,3	34,5
Máximo.....	15,4	17,9	13,1
No contesta.....	2,6	2,5	2,6
No sabe.....	-	-	-
Reuniones de claustro			
Mínimo	15,5	17,8	13,5
grad2	31,8	31,5	32,1
grad3	29,0	24,7	33,0
Máximo.....	21,1	23,1	19,2
No contesta.....	2,6	2,9	2,2
No sabe.....	-	-	-

(continúa)

PORCENTAJES	TOTAL	SEXO	
		Femenino	Masculino
Formación			
Mínimo	30,5	31,1	29,8
grad2	24,8	22,0	27,7
grad3	25,3	22,9	27,7
Máximo.....	16,5	20,6	12,4
No contesta.....	2,9	3,4	2,4
No sabe.....	-	-	-
Evaluación alumnos			
Mínimo	10,5	10,1	11,1
grad2	16,9	15,4	18,4
grad3	44,2	43,3	44,8
Máximo.....	26,5	29,2	23,9
No contesta.....	1,9	2,0	1,8
No sabe.....	-	-	-
Tutorías			
Mínimo	12,7	13,2	12,4
grad2	24,2	24,3	24,2
grad3	33,6	30,4	36,7
Máximo.....	20,4	23,8	17,0
No contesta.....	9,1	8,3	9,7
No sabe.....	-	-	-
Elaboración de material			
Mínimo	11,0	9,1	12,8
grad2	23,4	20,0	26,8
grad3	38,4	38,5	38,2
Máximo.....	24,6	30,2	19,2
No contesta.....	2,6	2,2	2,9
No sabe.....	-	-	-
Labores administrativas			
Mínimo	34,5	40,8	28,3
grad2	18,7	18,4	19,0
grad3	18,2	15,6	20,8
Máximo.....	21,2	16,8	25,4
No contesta.....	7,3	8,4	6,2
No sabe.....	0,1	-	0,3

CUADRO 21:
Opinión sobre el grado de absentismo laboral según nivel educativo.

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0	100,0
Grado de absentismo laboral				
No se produce.....	25,1	32,7	7,9	13,8
Se produce con poca frecuencia ...	47,9	46,7	55,8	43,4
Se produce con bastante frecuencia.....	17,0	13,1	22,4	26,9
Se produce constantemente.....	3,4	2,7	4,8	4,1
No sabe.....	5,1	3,4	7,3	9,7
No contesta.....	1,5	1,4	1,8	2,1

CUADRO 22:
Tiempos semanales de trabajo fuera del centro reconocidos por los propios docentes según nivel educativo.

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0	100,0
Tiempos semanales trabajo fuera centro				
Más de 6.....	45,0	39,4	62,4	47,5
Entre 4 y 6.....	38,0	40,6	30,9	35,9
Menos de 4.....	13,9	16,4	4,8	13,8
Ninguna.....	1,9	2,6	0,6	0,7
No contesta.....	1,2	1,0	1,3	2,1

CUADRO 23:
Tiempos de trabajo fuera del centro reconocidos por el profesorado.
Respuestas obtenidas en razón de sexo.

PORCENTAJES	TOTAL	SEXO	
		Femenino	Masculino
TOTAL	100,0	100,0	100,0
Tiempos semanales trabajo fuera centro			
Más de 6	45,0	43,5	46,5
Entre 4 y 6	38,0	39,0	36,9
Menos de 4	13,9	13,8	13,9
Ninguna	1,9	1,8	2,0
No contesta	1,2	1,9	0,7

CUADRO 24:
Tiempos de trabajo fuera del centro conocidos por el profesorado.
Respuestas obtenidas según edad.

PORCENTAJES	TOTAL	EDAD			
		Menos de 25	Entre 26 y 36	Entre 37 y 47	Más de 47
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Tiempos semanales trabajo fuera centro					
Más de 6	45,0	56,1	47,7	42,9	41,2
Entre 4 y 6	38,1	28,0	36,5	39,8	39,9
Menos de 4	13,9	8,0	13,4	14,2	15,4
Ninguna	1,8	8,9	1,3	2,0	1,4
No contesta	1,2	—	1,1	1,1	2,1

CUADRO 25:
Grado de satisfacción del profesorado con la coordinación pedagógica en los centros. Opinión según niveles educativos.

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Coordinación pedagógica				
Mínimo	20,0	13,4	37,6	26,9
grad2	40,0	39,0	38,2	46,2
grad3	30,5	35,3	21,2	22,1
Máximo.....	7,7	10,8	1,2	2,8
No contesta.....	1,5	1,3	1,8	1,3
No sabe.....	0,3	0,2	-	0,7

CUADRO 26:
Valoración de la coordinación pedagógica.
Opiniones del profesorado según niveles educativos.

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Coordinación pedagógica				
Es habitual.....	38,6	46,5	17,6	30,3
Es ocasional.....	51,7	45,4	63,6	63,4
Poco operativa.....	4,7	3,1	10,3	4,8
Otras valoraciones.....	3,4	3,3	5,5	1,5
No contesta.....	1,6	1,7	3,0	-

CUADRO 27:
Opinión del profesorado sobre quién debe realizar las tutorías,
según niveles educativos.

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0	100,0
¿Quién debería realizar las tutorías?				
El profesorado.....	10,0	13,4	3,0	4,1
El profesorado con apoyo especialistas.....	14,5	16,3	6,7	16,6
El profesorado con recompensa salarial.....	24,7	23,8	30,3	22,1
El profesorado con reducción horario.....	40,3	41,8	38,8	35,9
Personal especializado.....	7,5	1,9	17,6	18,6
Otros.....	1,1	1,0	1,2	1,4
No contesta.....	1,9	1,8	2,4	1,3

CUADRO 28:
Realización de tareas de atención a comedor y transporte.
Opinión del profesorado de EGB según situación administrativa.

PORCENTAJES	TOTAL	SITUACION ADMINISTRATIVA		
		Defin.	Provi.	Inter.
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0	100,0
Atención tareas comedor y transporte				
Todos los docentes.....	2,3	1,2	8,1	2,9
Equipo docentes voluntarios.....	18,9	17,9	16,2	38,2
PAS.....	62,4	63,8	62,2	44,1
Otros.....	8,2	8,4	6,8	8,9
No contesta.....	5,9	6,5	4,1	2,9
No sabe.....	2,3	2,2	2,6	3,0

CUADRO 29:
Participación y discriminación personal por razón de sexo
en los centros de enseñanza.

PORCENTAJES	TOTAL	SEXO	
		Femenino	Masculino
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0
Hay discriminación sexo centros escolares			
Sí.....	11,1	13,8	8,4
No.....	87,0	84,1	89,8
No sabe.....	0,2	-	0,4
No contesta.....	1,7	2,1	1,4
Menor participación actividades generales			
Sí.....	18,3	15,9	20,6
No.....	80,6	83,0	78,3
No sabe.....	0,3	0,2	0,4
No contesta.....	0,8	0,9	0,7
Menor participación formación fuera del centro			
Sí.....	12,9	12,7	13,1
No.....	80,2	80,0	80,3
No sabe.....	0,3	0,2	0,4
No contesta.....	6,6	7,1	6,2
Menor acceso puestos de responsabilidad			
Sí.....	30,2	32,4	28,1
No.....	66,6	63,7	69,5
No sabe.....	0,1	-	0,2
No contesta.....	3,1	3,9	2,2

CUADRO 30:
Percepción de las profesoras sobre su posible discriminación profesional, según niveles educativos.

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0	100,0
Te sientes discriminada				
Sí.....	3,0	3,4	2,6	1,5
No.....	97,0	96,6	97,4	98,5
No contesta.....	—	—	—	—
Trabajo casa influye trabajo profesional				
Sí.....	24,5	21,0	29,5	34,3
No.....	74,5	78,0	70,5	64,2
No contesta.....	1,0	1,0	—	1,5
Menor valoración capacidad profesional				
Sí.....	9,2	10,0	5,1	10,4
No.....	89,4	88,3	93,6	89,6
No contesta.....	1,4	1,7	1,3	—
Ausencias frecuentes enfermedad de hijos				
Sí.....	5,0	5,5	3,8	4,5
No.....	92,7	93,5	89,7	92,5
No contesta.....	2,3	1,0	6,5	4,0

CUADRO 31:
Opinión sobre si debe evaluarse el trabajo del profesorado,
según niveles educativos.

PORCENTAJES	TOTAL	NIVEL EDUCATIVO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0	100,0
¿Se debería evaluar tu trabajo?				
Sí.....	66,4	66,1	65,5	69,0
No.....	20,5	21,4	15,8	22,1
No sabe.....	0,7	0,7	1,2	-
No contesta.....	12,4	11,8	17,5	8,9

CUADRO 32:
Opinión del profesorado sobre la utilidad que debe tener la evaluación del trabajo
docente, según niveles educativos.

PORCENTAJES	TOTAL	NIVELES		
		EGB	BUP	FP
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0	100,0
Evaluación para sancionar				
Mínimo.....	73,7	76,2	65,5	73,1
grad2.....	9,8	7,7	15,2	12,4
grad3.....	3,2	2,4	4,2	5,5
Máximo.....	2,3	2,1	3,0	2,8
No contesta.....	11,0	11,6	12,1	6,2
Evaluación: Detectar necesidad. Formación				
Mínimo.....	8,4	9,4	7,3	5,5
grad2.....	13,6	13,4	13,3	15,2
grad3.....	32,1	32,9	29,7	31,7
Máximo.....	39,8	38,7	40,0	44,1
No contesta.....	6,1	5,6	9,7	3,4

(continúa)

PORCENTAJES	TOTAL	NIVELES		
		EGB	BUP	FP
Evaluación para promocionar				
Mínimo	23,0	24,5	18,2	22,8
grad2	18,1	18,7	13,9	20,7
grad3	26,7	25,7	30,9	26,2
Máximo.....	22,4	20,9	26,1	24,1
No contesta.....	9,8	10,2	10,9	6,2
Evaluación para ajustar retribuciones				
Mínimo	49,3	52,1	41,8	46,9
grad2	16,9	15,4	19,4	20,0
grad3	13,3	12,0	15,2	16,6
Máximo.....	9,3	8,6	13,9	6,9
No contesta.....	11,2	11,9	9,7	9,6

CUADRO 33:
Instituciones o personas que deberían evaluar el trabajo de los profesores.
Opinión según niveles educativos

PORCENTAJES	TOTAL	NIVEL EDUCATIVO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Los padres				
Sí	10,2	11,6	6,1	9,0
No	78,3	76,4	78,8	85,5
No sabe.....	-	-	-	-
No contesta.....	11,5	12,0	15,1	5,5
Los alumnos				
Sí	28,5	24,3	32,7	40,7
No	59,1	62,2	51,5	55,2
No sabe.....	0,1	0,2	-	-
No contesta.....	12,3	13,3	15,8	4,1

(continúa)

PORCENTAJES	TOTAL	NIVEL EDUCATIVO		
		EGB	BUP	FP
Otros profesores				
Sí.....	33,9	34,1	33,9	33,1
No.....	53,0	52,4	50,3	58,6
No sabe.....	0,2	0,2	0,6	-
No contesta.....	12,9	13,3	15,2	8,3
El equipo directivo				
Sí.....	30,9	33,2	24,2	29,0
No.....	55,6	52,2	59,4	64,8
No sabe.....	0,2	0,3	-	-
No contesta.....	13,3	14,3	16,4	6,2
El consejo escolar				
Sí.....	30,0	32,4	21,8	29,7
No.....	56,7	53,1	62,4	64,8
No sabe.....	-	-	-	-
No contesta.....	13,3	14,5	15,8	5,5
La Inspección				
Sí.....	35,3	37,2	32,7	31,0
No.....	51,0	48,6	49,7	62,1
No sabe.....	-	-	-	-
No contesta.....	13,7	14,2	17,6	6,9
Técnicos de la Administración				
Sí.....	53,5	48,8	58,2	66,9
No.....	30,6	33,6	24,8	25,5
No sabe.....	-	-	-	-
No contesta.....	15,9	17,6	17,0	7,6

CUADRO 34:
Mecanismos e instrumentos posibles para realizar la evaluación del trabajo docente. Opiniones del profesorado según niveles educativos.

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0	100,0
Visitas en tiempos de clase				
Sí.....	35,5	35,3	40,0	31,0
No.....	52,3	52,4	42,4	63,4
No sabe.....	0,2	—	1,2	—
No contesta.....	12,0	12,3	16,4	5,6
Memorias del profesorado				
Sí.....	44,9	42,6	43,6	55,2
No.....	43,4	44,2	43,6	40,0
No sabe.....	0,1	—	0,6	—
No contesta.....	11,6	13,2	12,2	4,8
Entrevistas al profesorado				
Sí.....	67,3	66,1	64,8	75,2
No.....	21,0	22,4	18,8	17,9
No sabe.....	0,1	—	0,6	—
No contesta.....	11,6	11,5	15,8	6,9
Informes de la comisión de evaluación				
Sí.....	51,8	52,2	49,7	52,4
No.....	32,6	31,8	30,3	37,9
No sabe.....	0,2	0,2	0,6	—
No contesta.....	15,4	15,8	19,4	9,7

CUADRO 35:
Grado de valoración del reconocimiento profesional.
Opiniones según edad, nivel educativo y antigüedad.

PORCENTAJES	RECONOCIMIENTO PROFESIONAL					
	Mínimo	grad2	grad3	Máximo	No contesta	No sabe
TOTAL	31,8	53,7	12,3	0,7	1,5	-
Edad						
Menos de 25	20,0	52,0	24,0	-	4,0	-
Entre 26 y 36	34,3	52,9	10,4	0,5	1,9	-
Entre 37 y 47	33,1	54,3	11,2	0,6	0,8	-
Más de 47	24,5	54,5	18,2	1,4	1,4	-
Cuerpo						
EGB	31,7	54,1	12,2	0,5	1,5	-
BUP	35,8	53,9	9,7	-	0,6	-
FP	28,3	51,0	16,6	2,1	2,0	-
Antigüedad						
0-10 años	32,8	52,4	12,5	0,6	1,7	-
10-16 años	35,6	51,9	11,1	-	1,4	-
17-24 años	28,5	58,1	11,0	1,2	1,2	-
Más de 25 años	27,0	53,9	16,3	1,4	1,4	-

CUADRO 36:
Posibles ideas que condicionan la opinión pública y que pueden ser causa de una
falta de reconocimiento profesional.
Opiniones del profesorado según niveles educativos.

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Hay otros medios para aprender				
Si	26,2	25,3	32,7	22,1
No	65,3	65,9	55,2	74,5
No sabe	-	-	-	-
No contesta	8,5	8,8	12,1	3,4

(continúa)

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
Ser profesor es fácil				
Sí.....	55,8	57,0	55,8	51,0
No.....	40,0	39,0	36,4	48,3
No sabe.....	—	—	—	—
No contesta.....	4,2	4,0	7,8	0,7
Educación no resuelve problemas sociales				
Sí.....	53,8	52,9	48,5	63,4
No.....	37,2	38,0	37,0	34,5
No sabe.....	—	—	—	—
No contesta.....	9,0	9,1	14,5	2,1
El trabajo docente no está bien pagado				
Sí.....	46,6	47,6	52,7	35,9
No.....	46,2	45,7	35,8	60,0
No sabe.....	—	—	—	—
No contesta.....	7,2	6,7	11,5	4,1

CUADRO 37:

Niveles de formación en contenidos y técnicas didácticas del profesorado, reconocidos por los propios docentes, según niveles educativos.

PORCENTAJES	TOTAL	NIVELES		
		EGB	BUP	FP
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0	100,0
Niveles formación: contenidos y didáctica				
Suficiente en didáctica y contenidos.....	36,1	35,8	42,4	30,3
Insuficiente en contenidos.....	3,2	3,4	0,6	5,5
Insuficiente en didáctica.....	42,5	39,4	48,5	48,3
Insuficiente en ambos.....	12,8	15,1	5,5	11,7
No contesta.....	5,4	6,3	3,0	4,2

CUADRO 38:
Participación en cursos de formación del profesora en CEPs, Universidad y MRP, según los docentes de EGB, BUP y FP.

PORCENTAJES	TOTAL	NIVELES		
		EGB	BUP	FP
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
CEPs				
Acudo porque me resulta útil.....	41,2	48,3	31,5	23,4
Acudo pero no me resulta útil	12,1	11,5	12,7	13,8
Acudo por otras razones	6,4	8,0	2,4	4,1
No acudo porque no puedo	11,6	12,2	8,5	13,1
No acudo porque no me aporta nada	11,1	7,7	20,0	14,5
No acudo por falta de información.....	6,2	3,3	9,1	14,5
No acudo por otras razones.....	11,3	8,9	15,2	16,6
No contesta.....	0,1	0,1	0,6	-
MRPs				
Acudo porque me resulta útil.....	21,0	22,4	23,0	13,1
Acudo pero no me resulta útil	2,8	1,7	5,5	4,1
Acudo por otras razones	3,7	3,9	3,0	3,4
No acudo porque no puedo	20,8	23,3	13,9	18,6
No acudo porque no me aporta nada	9,4	8,9	12,7	7,6
No acudo por falta de información.....	14,8	11,5	15,8	26,9
No acudo por otros motivos	27,2	27,9	25,5	26,3
No contesta.....	0,3	0,4	0,6	-
Universidad: cursos de formación				
Acudo porque me resulta útil.....	27,2	23,8	41,8	24,1
Acudo pero no me resulta útil	2,2	2,2	3,6	0,7
Acudo por otras razones	3,0	3,3	1,8	3,4
No acudo porque no puedo	22,0	25,2	14,5	17,9
No acudo porque no me aporta nada	4,4	4,3	3,0	6,2
No acudo por falta de información.....	13,0	11,3	12,7	20,0
No acudo por otras razones.....	27,9	29,6	21,8	27,7
No contesta.....	0,3	0,3	0,6	-

CUADRO 39:
Participación en cursos de formación del profesorado de los docentes de EGB,
según total y sexo.

PORCENTAJES	TOTAL	TOTAL CUERPO EGB - SEXO	
		Femenino	Masculino
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0
CEPs			
Acudo porque me resulta útil.....	48,3	49,5	47,1
Acudo pero no me resulta útil	11,5	9,8	13,1
Acudo por otras razones	8,0	8,4	7,6
No acudo porque no puedo	12,2	14,2	10,0
No acudo porque no me aporta nada ...	7,7	4,1	11,4
No acudo por falta de información	3,3	3,1	3,5
No acudo por otras razones.....	8,9	10,5	7,3
No contesta.....	0,1	0,4	-
MRPs			
Acudo porque me resulta útil.....	22,4	28,5	16,3
Acudo pero no me resulta útil	1,7	2,0	1,4
Acudo por otras razones	3,9	4,7	3,1
No acudo porque no puedo	23,3	22,4	24,2
No acudo porque no me aporta nada ...	8,9	4,1	13,8
No acudo por falta de información	11,5	10,2	12,8
No acudo por otros motivos.....	27,9	27,5	28,4
No contesta.....	0,4	0,8	-
Universidad: cursos de formación			
Acudo porque me resulta útil.....	23,8	27,5	20,1
Acudo pero no me resulta útil	2,2	3,1	1,4
Acudo por otras razones	3,3	3,7	2,8
No acudo porque no puedo	25,2	23,7	26,6
No acudo porque no me aporta nada ...	4,3	2,4	6,2
No acudo por falta de información	11,3	8,8	13,8
No acudo por otras razones.....	29,6	30,2	29,1
No contesta.....	0,3	0,6	-

CUADRO 40:
Participación en cursos de formación del profesorado de FP en CEPs,
Universidad y MRPs. Totales y sexo.

PORCENTAJES	TOTAL	F.P. - SEXO	
		Femenino	Masculino
TOTAL	100,0	100,0	100,0
CEPs			
Acudo porque me resulta útil.....	23,4	28,4	19,5
Acudo pero no me resulta útil	13,8	16,4	10,4
Acudo por otras razones	4,1	7,5	1,3
No acudo porque no puedo	13,1	9,0	16,9
No acudo porque no me aporta nada ...	14,5	10,4	18,2
No acudo por falta de información	14,5	13,4	15,6
No acudo por otras razones.....	16,6	14,9	18,1
No contesta.....	-	-	-
MRPs			
Acudo porque me resulta útil.....	13,1	17,9	9,1
Acudo pero no me resulta útil	4,1	4,5	3,9
Acudo por otras razones	3,4	4,5	2,6
No acudo porque no puedo	18,6	11,9	24,7
No acudo porque no me aporta nada ...	7,6	1,5	13,0
No acudo por falta de información	26,9	29,9	23,4
No acudo por otros motivos.....	26,3	29,8	23,3
No contesta.....	-	-	-
Universidad: cursos de formación			
Acudo porque me resulta útil.....	24,1	32,8	16,9
Acudo pero no me resulta útil	0,7	-	1,3
Acudo por otras razones	3,4	3,0	3,9
No acudo porque no puedo	17,9	14,9	20,8
No acudo porque no me aporta nada ...	6,2	3,0	9,1
No acudo por falta de información	20,0	16,4	22,0
No acudo por otras razones.....	27,7	29,9	26,0
No contesta.....	-	-	-

CUADRO 41:
Participación en cursos de formación del profesorado de BUP en CEPs,
Universidad y MRPs. Totales y sexo

PORCENTAJES	TOTAL	BUP - SEXO	
		Femenino	Masculino
TOTAL	100,0	100,0	100,0
CEPs			
Acudo porque me resulta útil.....	31,5	30,4	32,6
Acudo pero no me resulta útil.....	12,7	8,9	16,3
Acudo por otras razones.....	2,4	3,8	1,2
No acudo porque no puedo.....	8,5	10,1	7,0
No acudo porque no me aporta nada ...	20,0	17,7	22,1
No acudo por falta de información.....	9,1	10,1	8,1
No acudo por otras causas.....	15,2	19,0	11,6
No contesta.....	0,6	-	1,1
MRPs			
Acudo porque me resulta útil.....	23,0	21,5	24,4
Acudo pero no me resulta útil.....	5,5	6,3	4,7
Acudo por otras razones.....	3,0	2,5	3,5
No acudo porque no puedo.....	13,9	20,3	8,1
No acudo porque no me aporta nada ...	12,7	5,1	19,8
No acudo por falta de información.....	15,8	17,7	14,0
No acudo por otros motivos.....	25,5	26,6	24,4
No contesta.....	0,6	-	1,1
Universidad: cursos de formación			
Acudo porque me resulta útil.....	41,8	39,2	44,2
Acudo pero no me resulta útil.....	3,6	5,1	2,3
Acudo por otras razones.....	1,8	2,5	1,2
No acudo porque no puedo.....	14,5	17,7	11,6
No acudo porque no me aporta nada ...	3,0	2,5	3,5
No acudo por falta de información.....	12,7	12,7	12,8
No acudo por otras razones.....	21,8	20,3	23,3
No contesta.....	0,6	-	1,1

CUADRO 42:
Participación en cursos de formación del profesorado de EGB,
según grupos de edad.

PORCENTAJES	TOTAL	Menos de 25	Entre 26-36	Entre 37-47	Más de 47
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
CEPs					
Acudo porque me resulta útil	48,3	55,6	52,4	48,5	40,0
Acudo pero no me resulta útil	11,5	-	7,2	15,8	12,2
Acudo por otras razones	8,0	11,1	7,2	10,0	5,2
No acudo porque no puedo	12,2	27,8	13,5	10,0	12,2
No acudo porque no me aporta nada	7,7	-	2,9	8,3	16,5
No acudo por falta de información	3,3	5,5	4,3	2,1	3,5
No acudo por otras razones	8,9	-	12,0	5,3	10,4
No contesta	0,1	-	0,5	-	-
MRPs					
Acudo porque me resulta útil	22,4	11,1	30,3	22,0	10,4
Acudo pero no me resulta útil	1,7	11,1	1,4	1,2	1,7
Acudo por otras razones	3,9	5,6	4,3	3,7	3,5
No acudo porque no puedo	23,3	27,8	22,6	24,9	20,9
No acudo porque no me aporta nada	8,9	5,6	3,8	10,0	16,5
No acudo por falta de información	11,5	27,8	13,5	8,7	11,3
No acudo por otras razones	27,9	11,0	23,6	29,5	34,8
No contesta	0,4	-	9,5	-	0,9
Universidad: cursos de formación					
Acudo porque me resulta útil	23,8	50,0	31,3	22,8	8,7
Acudo pero no me resulta útil	2,2	-	3,4	1,2	2,6
Acudo por otras razones	3,3	5,6	4,3	2,1	3,5
No acudo porque no puedo	25,2	16,7	25,0	25,3	27,0
No acudo porque no me aporta nada	4,3	-	0,5	4,6	10,4
No acudo por falta de información	11,3	16,7	10,6	13,7	7,0
No acudo por otras razones	29,6	11,0	24,5	30,3	40,0
No contesta	0,3	-	0,4	-	0,8

CUADRO 43:
Participación en cursos de formación del profesorado de los docentes de BUP,
según grupos de edad.

PORCENTAJES	TOTAL	Menos de 25	Entre 26-36	Entre 37-47	Más de 47
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
CEPs					
Acudo porque me resulta útil	31,5	16,7	38,8	30,1	15,8
Acudo pero no me resulta útil	12,7	16,7	11,9	13,7	10,5
Acudo por otras razones	2,4	—	3,0	2,7	—
No acudo porque no puedo	8,5	—	9,0	9,6	5,3
No acudo porque no me aporta nada	20,0	—	13,4	24,7	31,6
No acudo por falta de información	9,1	50,0	11,9	2,7	10,5
No acudo por otras razones	15,2	16,6	11,9	16,5	21,1
No contesta	0,6	—	—	—	5,2
MRPs					
Acudo porque me resulta útil	23,0	33,3	22,4	23,3	21,1
Acudo pero no me resulta útil	5,5	16,7	6,0	5,5	—
Acudo por otras razones	3,0	—	6,0	1,4	—
No acudo porque no puedo	13,9	—	14,9	15,1	10,5
No acudo porque no me aporta nada	12,7	—	9,0	15,1	21,1
No acudo por falta de información	15,8	33,3	19,4	12,3	10,5
No acudo por otras razones	25,5	16,7	22,3	27,3	31,6
No contesta	0,6	—	—	—	5,2
Universidad: cursos de formación					
Acudo porque me resulta útil	41,8	50,0	38,8	41,1	52,6
Acudo pero no me resulta útil	3,6	—	6,0	2,7	—
Acudo por otras razones	1,8	—	3,0	1,4	—
No acudo porque no puedo	14,5	—	17,9	15,1	5,3
No acudo porque no me aporta nada	3,0	—	—	4,1	10,5
No acudo por falta de información	12,7	33,3	16,4	9,6	5,3
No acudo por otras razones	21,8	16,7	17,9	26,0	21,1
No contesta	0,6	—	—	—	5,2

CUADRO 44:
Participación en cursos de formación del profesorado de los docentes de FP,
según edad.

PORCENTAJES	TOTAL	Menos de 25	Entre 26-36	Entre 37-47	Más de 47
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
CEPs					
Acudo porque me resulta útil	23,4	100,0	26,1	18,6	11,1
Acudo pero no me resulta útil.....	13,8	-	12,0	30,9	-
Acudo por otras razones.....	4,1	-	5,4	2,3	-
No acudo porque no puedo.....	13,1	-	13,0	16,3	-
No acudo porque no me aporta nada	14,5	-	15,2	9,3	33,3
No acudo por falta de información	14,5	-	15,2	11,7	22,2
No acudo por otras razones	16,6	-	13,1	20,9	33,4
No contesta	-	-	-	-	-
MRPs					
Acudo porque me resulta útil	13,1	-	13,0	14,0	11,1
Acudo pero no me resulta útil.....	4,1	-	2,2	9,3	-
Acudo por otras razones.....	3,4	-	5,4	-	-
No acudo porque no puedo.....	18,6	-	17,4	20,9	22,2
No acudo porque no me aporta nada	7,6	-	7,6	7,0	11,1
No acudo por falta de información	26,9	100,0	31,5	16,3	22,2
No acudo por otros motivos	26,3	-	22,9	32,6	33,4
No contesta	-	-	-	-	-
Universidad: curso de formación					
Acudo porque me resulta útil	24,1	-	23,9	30,2	-
Acudo pero no me resulta útil.....	0,7	-	-	2,3	-
Acudo por otras razones.....	3,4	-	4,3	2,3	-
No acudo porque no puedo.....	17,9	-	20,7	9,3	33,3
No acudo porque no me aporta nada	6,2	-	5,4	4,7	22,2
No acudo por falta de información	20,0	100,0	19,6	16,3	33,3
No acudo por otras razones	27,7	-	26,1	34,9	11,2
No contesta	-	-	-	-	-

CUADRO 45:
Número de horas anuales que cada docente dedica a formación.
Respuestas obtenidas del profesorado según niveles educativos.

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Horas anuales formación				
Menos de 15	6,4	6,8	4,8	6,1
Entre 15 y 30	13,0	11,4	17,0	15,3
Entre 30 y 60	25,7	26,1	20,4	29,8
Entre 60 y 100	25,8	27,6	22,4	22,1
Más de 100	26,5	25,2	34,0	23,7
Ninguna	2,6	2,9	1,4	3,0

CUADRO 46:
Número de horas anuales que cada docente dedica a formación.
Respuestas obtenidas del profesorado según edad.

PORCENTAJES	TOTAL	EDAD			
		Menos de 25	Entre 26 y 36	Entre 37 y 47	Más de 47
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Horas anuales formación					
Menos de 15	6,4	8,7	5,3	6,5	8,3
Entre 15 y 30	13,0	21,7	11,7	13,7	12,9
Entre 30 y 60	25,6	21,7	24,3	29,0	21,2
Entre 60 y 100	25,8	21,7	25,5	24,8	29,5
Más de 100	26,6	17,4	30,5	23,3	26,6
Ninguna	2,6	8,8	2,7	2,7	1,5

CUADRO 47:
Número de horas anuales que cada docente dedica a formación.
Respuestas obtenidas del profesorado en razón de sexo.

PORCENTAJES	TOTAL	SEXO	
		Femenino	Masculino
TOTAL	100,0	100,0	100,0
Horas anuales formación			
Menos de 15	6,4	6,1	6,5
Entre 15 y 30	13,0	13,4	12,4
Entre 30 y 60	25,7	24,1	27,3
Entre 60 y 100	25,8	27,3	24,5
Más de 100	26,5	26,8	26,4
Ninguna	2,6	2,3	2,9

CUADRO 48:
Número de horas anuales que cada docente dedica a formación.
Respuestas obtenidas del profesorado según tipo de población.

PORCENTAJES	TOTAL	TIPO DE POBLACION		
		Area metropolitana	Capital o ciudad de más de 50.000 hab.	Población semiurbana o rural
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Horas anuales formación				
Menos de 15	6,4	4,1	6,2	7,9
Entre 15 y 30	13,0	17,1	11,1	13,0
Entre 30 y 60	25,7	28,2	24,5	25,7
Entre 60 y 100	25,8	20,0	26,4	28,4
Más de 100	26,5	24,7	29,6	23,6
Ninguna	2,6	5,9	2,2	1,4

CUADRO 49:
Tabla expectativas profesionales EGB.

PORCENTAJES	TOTAL	SEXO		ANTIGÜEDAD			
		Femenino	Masculino	0-10 años	10-16 años	17-24 años	Más 25
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Expectativas profesionales EGB							
Acceder Secundaria	20,6	18,6	22,5	26,6	23,3	19,1	10,9
Especialista Secun. Oblig.....	22,0	13,6	30,8	18,7	20,8	22,1	28,1
Permanecer en primaria	39,0	49,8	28,0	34,9	40,3	39,7	42,2
Puestos no docentes Admon.....	5,0	4,7	5,2	5,4	5,0	5,3	3,9
No sabe	5,8	6,5	5,5	9,0	3,7	4,6	6,3
No contesta	7,4	6,8	8,0	5,4	6,9	9,2	8,6

CUADRO 50:
Expectativas profesionales de EGB, según sexo.

PORCENTAJES	TOTAL	SEXO	
		Femenino	Masculino
TOTAL	100,0	50,5	49,5
Expectativas profesionales EGB			
Acceder Secundaria	100,0	45,8	54,2
Especialista Secun. Oblig.....	100,0	31,0	69,0
Permanecer en primaria	100,0	64,5	35,5
Puestos no docentes Admon.	100,0	48,3	51,7
No sabe	100,0	54,3	45,7
No contesta.....	100,0	46,5	53,5

CUADRO 51:
Tabla expectativas profesionales EGB por edad.

PORCENTAJES	TOTAL	EDAD			
		Menos de 25	Entre 26 y 36	Entre 37 y 47	Más de 47
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Expectativas profesionales EGB					
Acceder Secundaria	20,6	38,9	22,6	21,2	13,0
Especialista Secun. Oblig.	22,0	11,1	21,2	22,8	23,5
Permanecer en primaria	39,2	27,8	38,9	38,2	43,5
Puestos no docentes Admon.	5,0	11,1	4,3	6,2	2,6
No sabe	5,8	11,1	6,3	4,6	7,0
No contesta	7,4	-	6,7	7,0	10,4

CUADRO 52:

Opiniones sobre si los profesores de EGB que accedan como especialistas al nivel de secundaria obligatoria tienen que tener las mismas condiciones de trabajo que los docentes de secundaria. Opiniones del profesorado según el nivel educativo

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Igual condiciones prof. EGB en secundaria				
Sí	79,4	90,8	49,7	67,6
No	12,2	4,3	37,6	15,2
No sabe	3,7	2,2	5,5	7,6
No contesta	4,7	2,7	7,2	9,6

CUADRO 53:
Estructura de cuerpo docente.
Opinión según nivel educativo y sexo.

PORCENTAJES	TOTAL	NIVEL EDUCATIVO			SEXO	
		EGB	BUP	FP	Femenino	Masculino
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Estructura cuerpos docentes						
Diferenciada	23,6	16,1	46,1	28,3	24,9	22,3
Cuerpo único	63,0	72,9	38,2	51,0	58,0	67,7
No contesta	8,2	6,8	9,1	12,4	10,0	6,4
No sabe	5,2	4,2	6,6	8,3	7,1	3,6

CUADRO 54:
Estructura del cuerpo docente.
Opinión del profesorado según situación administrativa.

PORCENTAJES	TOTAL	SITUACION ADMINISTRATIVA		
		DEFIN.	PROVI.	INTER.
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Estructura cuerpos docentes				
Diferenciada	23,5	23,9	16,0	29,4
Cuerpo único	63,3	65,5	65,0	43,5
No contesta	8,2	7,1	11,0	12,9
No sabe	5,0	3,5	8,0	14,2

CUADRO 55:
Grado de satisfacción del profesorado con la movilidad profesional.
Opinión según niveles educativos.

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0	100,0
Movilidad profesional				
Mínimo.....	44,7	44,7	51,5	37,2
grad2.....	22,6	24,5	17,0	21,4
grad3.....	6,8	7,7	7,3	2,8
Máximo.....	1,8	1,4	1,8	3,4
No contesta.....	11,4	10,7	10,3	15,2
No sabe.....	12,7	11,0	12,1	20,0

CUADRO 56:
Grado de satisfacción del profesorado con el concurso de traslados.
Opinión según niveles educativos

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0	100,0
Satisfacción concurso traslados				
Mínimo.....	35,7	35,1	37,0	36,6
grad2.....	30,5	33,7	26,1	22,8
grad3.....	10,0	10,4	9,1	9,0
Máximo.....	1,8	2,1	1,2	1,4
No contesta.....	11,6	9,4	16,4	15,2
No sabe.....	10,4	9,3	10,2	15,0

CUADRO 57:
Valoración baremo de EE.MM.

PORCENTAJES	TOTAL
TOTAL.....	100,0
Condición catedrático	
1.....	39,9
2.....	20,2
3.....	11,8
4.....	5,7
5.....	10,1
6.....	12,3
Antigüedad	
1.....	11,0
2.....	9,1
3.....	13,5
4.....	15,7
5.....	11,0
6.....	39,7
Méritos académicos	
1.....	4,3
2.....	13,2
3.....	24,1
4.....	25,3
5.....	27,5
6.....	5,6
Formación	
1.....	5,2
2.....	11,3
3.....	19,2
4.....	28,1
5.....	27,1
6.....	9,1
(continúa)	

PORCENTAJES	TOTAL
Experiencia	
1	8,7
2	13,5
3	17,1
4	17,4
5	17,1
6	26,2
Cargos directivos	
1	32,5
2	32,0
3	14,0
4	7,7
5	8,2
6	5,6

CUADRO 58:
Valoración baremo de EGB.

PORCENTAJES	TOTAL
TOTAL.....	100,0
Antigüedad	
1	10,6
2	15,2
3	13,8
4	10,9
5	49,1
6	0,4
Méritos académicos	
1	12,7
2	28,1
3	24,7
4	25,8
5	8,7
6	-
(continúa)	

PORCENTAJES	TOTAL
Formación	
1	4,5
2	15,4
3	30,8
4	34,6
5	14,5
6	0,2
Experiencia	
1	6,8
2	26,0
3	22,9
4	28,8
5	15,5
6	—
Cargos directivos	
1	63,3
2	15,2
3	7,5
4	5,0
5	9,0
6	—

CUADRO 59:

Opinión del profesorado de BUP y FP sobre si la condición de catedrático debería implicar especiales condiciones de trabajo.

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO	
		BUP	FP
TOTAL	100,0	100,0	100,0
Mayores retribuciones			
Sí	39,4	45,5	32,4
No	47,7	40,0	56,6
No sabe	—	—	—
No contesta	12,9	14,5	11,0

(continúa)

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO	
		BUP	FP
Reducción de horario			
Sí	26,1	34,5	16,6
No	62,6	50,9	75,9
No sabe	0,3	—	0,7
No contesta	11,0	14,6	6,8
Jefatura de seminario			
Sí	48,4	57,0	38,6
No	40,6	29,7	53,1
No sabe	—	—	—
No contesta	11,0	13,3	8,3
Puntuación adicional en concursos			
Sí	29,0	30,3	27,6
No	60,0	53,9	66,9
No sabe	—	—	—
No contesta	11,0	15,8	5,5

CUADRO 60:
Expectativas de abandono de la profesión docente.
Respuestas según nivel educativo y antigüedad.

PORCENTAJES	TOTAL	Sí	No	No sabe	No contesta
TOTAL	100,0	6,8	80,6	10,9	1,7
Antigüedad					
0-10 años	100,0	10,3	69,8	17,4	2,5
10-16 años	100,0	5,6	80,4	12,2	1,8
17-24 años	100,0	4,1	89,0	5,7	1,2
Más de 25	100,0	5,0	95,0	—	—
Nivel educativo					
EGB	100,0	6,8	84,2	7,4	1,6
BUP	100,0	6,1	74,5	15,8	3,6
FP	100,0	7,6	73,1	19,3	—

CUADRO 61:
Opinión sobre el nivel de reconocimiento profesional según niveles
educativos y expectativas profesionales.

PORCENTAJES	TOTAL	RECONOCIMIENTO PROFESIONAL					
		1	2	3	4	No contesta	No sabe
TOTAL	100,0	31,9	53,6	12,4	0,7	1,5	-
Cuerpo							
EGB	100,0	31,7	54,1	12,2	0,5	1,5	-
¿Piensas abandonar la profesión docente?							
Sí.....	100,0	60,0	35,0	2,5	-	2,5	-
No.....	100,0	28,3	57,1	13,0	0,6	1,0	-
No sabe.....	100,0	46,5	37,2	14,0	-	2,3	-
No contesta	100,0	22,2	55,6	-	-	22,2	-
BUP	100,0	35,8	53,9	9,7	-	0,6	-
¿Piensas abandonar la profesión docente?							
Sí.....	100,0	70,0	30,0	-	-	-	-
No.....	100,0	31,7	56,9	10,6	-	0,8	-
No sabe.....	100,0	46,2	42,3	11,5	-	-	-
No contesta	100,0	16,7	83,3	-	-	-	-
FP	100,0	28,3	51,0	16,6	2,1	2,0	-
¿Piensas abandonar la profesión docente?							
Sí.....	100,0	27,3	63,6	9,1	-	-	-
No.....	100,0	24,5	52,8	18,9	2,9	0,9	-
No sabe.....	100,0	42,9	39,3	10,7	-	7,1	-
No contesta	-	-	-	-	-	-	-

CUADRO 62:
Nivel de influencia del profesorado en la calidad de la educación.
Opiniones del propio profesorado según niveles educativos.

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Influencia en la calidad de la educación				
No influye	0,8	0,2	1,2	2,8
Influye poco	6,2	5,3	7,3	8,3
Influye bastante	36,0	34,1	40,0	39,3
Influye mucho	56,4	59,8	50,9	49,0
No contesta	0,6	0,6	0,6	0,6
No sabe	-	-	-	-

CUADRO 63:
Grado de satisfacción docente con la ratio, según niveles educativos.

PORCENTAJES	TOTAL	NIVELES		
		EGB	BUP	FP
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Satisfacción ratio				
Mínimo	25,6	16,1	47,9	38,6
grad2	26,7	25,9	27,3	29,7
grad3	29,0	35,3	13,9	20,7
Máximo	17,9	21,7	10,9	10,3
No contesta	0,8	1,0	-	0,7
No sabe	-	-	-	-

CUADRO 64:
Grado de satisfacción con los espacios y las infraestructuras de los centros,
según niveles educativos.

PORCENTAJES	TOTAL	NIVELES		
		EGB	BUP	FP
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0	100,0
Satisfacción espacios centros				
Mínimo.....	31,7	28,3	35,8	40,7
grad2.....	32,8	32,0	35,8	32,4
grad3.....	25,2	27,2	22,4	20,0
Máximo.....	10,1	12,3	5,5	6,2
No contesta.....	0,1	0,2	—	0,7
No sabe.....	0,1	—	0,5	—

CUADRO 65:
Grado de satisfacción docente con los recursos y el material didáctico de los
centros, según niveles educativos.

PORCENTAJES	TOTAL	NIVELES		
		EGB	BUP	FP
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0	100,0
Satisfacción material didáctico				
Mínimo.....	20,5	16,3	26,1	31,0
grad2.....	36,6	36,1	38,8	35,9
grad3.....	33,0	35,3	29,7	27,6
Máximo.....	9,6	12,0	5,4	4,8
No contesta.....	0,2	0,2	—	0,7
No sabe.....	0,1	0,1	—	—

CUADRO 66:
Grado de satisfacción del profesorado respecto a su relación con los alumnos.
Opinión según niveles educativos.

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Relación con los alumnos				
Mínimo	1,6	1,2	1,8	2,8
grad2	11,5	9,1	15,2	17,2
grad3	51,7	50,0	53,9	55,9
Máximo.....	34,8	39,4	28,5	23,4
No contesta.....	0,4	0,3	0,6	0,7
No sabe.....	-	-	-	-

CUADRO 67:
Grado de satisfacción del profesorado respecto a su relación con la
Administración. Opinión según niveles educativos.

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Relación con la Administración				
Mínimo	1,6	2,1	0,6	0,7
grad2	15,8	14,4	18,8	17,9
grad3	44,3	42,5	47,3	48,3
Máximo.....	38,0	40,6	33,3	33,1
No contesta.....	0,2	0,3	-	-
No sabe.....	0,1	0,1	-	-

CUADRO 68:
Grado de satisfacción docente con su relación con los padres.

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0	100,0
Relación con los padres				
Mínimo.....	9,5	7,0	10,9	17,9
grad2.....	33,7	30,3	40,0	40,0
grad3.....	38,4	42,1	34,5	27,6
Máximo.....	13,4	17,5	6,7	4,8
No contesta.....	2,3	1,5	2,4	5,5
No sabe.....	2,7	1,6	5,5	4,2

CUADRO 69:
Grado de satisfacción docente con su relación con los compañeros.

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0	100,0
Relación con compañeros				
Mínimo.....	30,2	26,9	38,2	34,5
grad2.....	41,1	40,8	45,5	37,2
grad3.....	19,1	22,4	8,5	17,9
Máximo.....	4,5	5,5	1,8	3,4
No contesta.....	3,1	2,7	4,8	2,8
No sabe.....	2,0	1,7	1,2	4,2

CUADRO 70:
Grado de satisfacción docente con el funcionamiento del Consejo Escolar.

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Funcionamiento consejo escolar				
Mínimo	12,1	10,1	17,6	13,8
grad2	24,7	22,6	27,9	29,7
grad3	32,4	35,1	29,7	24,8
Máximo.....	14,8	19,0	5,5	8,3
No contesta.....	4,8	4,3	7,3	4,1
No sabe.....	11,2	8,9	12,0	19,3

CUADRO 71:
Grado de satisfacción docente con el funcionamiento del Claustro de profesores.

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Funcionamiento claustro				
Mínimo	11,5	7,5	20,0	17,9
grad2	27,6	22,1	35,8	40,7
grad3	39,3	44,5	33,9	24,1
Máximo.....	18,9	23,1	7,3	15,2
No contesta.....	1,9	2,1	2,4	0,7
No sabe.....	0,8	0,7	0,6	1,4

CUADRO 72:
Grado de satisfacción docente con el funcionamiento del Equipo Directivo.

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0	100,0
Funcionamiento equipo directivo				
Mínimo.....	5,8	4,8	5,5	10,3
grad2.....	17,6	15,2	20,0	24,1
grad3.....	43,3	41,4	52,7	40,0
Máximo.....	28,0	34,1	15,2	17,9
No contesta.....	3,9	3,3	6,1	4,3
No sabe.....	1,4	1,2	0,5	3,4

CUADRO 73:
Opinión del profesorado sobre el trabajo de los equipos directivos,
según niveles educativos.

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL.....	100,0	100,0	100,0	100,0
Son puestos conflictivos				
Sí.....	81,2	78,8	86,1	85,5
No.....	14,0	17,0	7,3	9,7
No sabe.....	2,2	2,1	3,0	2,1
No contesta.....	2,6	2,1	3,6	2,7
Tienen suficiente autonomía				
Sí.....	23,0	25,5	16,4	20,7
No.....	65,1	65,6	67,9	60,0
No sabe.....	7,9	5,5	9,1	16,6
No contesta.....	4,0	3,4	6,6	2,7

(continúa)

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
Cuentan con medios y recursos				
Sí	18,9	19,7	17,0	17,9
No	66,1	67,0	65,5	63,4
No sabe	9,7	7,4	12,7	15,9
No contesta	5,3	5,9	4,8	2,8
Están valorados por los compañeros				
Sí	23,5	25,5	22,4	16,6
No	64,0	61,5	66,1	71,7
No sabe	6,5	6,3	7,3	6,2
No contesta	6,0	6,7	4,2	5,5

CUADRO 74:

Percepción de la relación de la inspección con el trabajo docente.
Grado de acuerdo con las afirmaciones expresadas en la encuesta según niveles educativos y territorios.

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Atiende a la realidad del trabajo				
Mínimo acuerdo	50,4	45,5	63,0	55,9
Poco de acuerdo	29,3	32,4	20,0	27,6
Bastante de acuerdo	10,3	12,3	4,2	9,0
Máximo acuerdo	3,1	3,9	1,2	2,1
No contesta	2,6	2,6	4,2	0,7
No sabe	4,3	3,3	7,3	4,7
Es de control y sanción				
Mínimo acuerdo	19,4	20,7	16,4	17,2
Poco de acuerdo	18,3	20,4	13,9	15,2
Bastante de acuerdo	26,5	25,3	24,8	33,1
Máximo acuerdo	24,7	22,9	29,7	26,2
No contesta	5,3	6,0	5,5	2,1
No sabe	5,8	4,7	9,7	6,2

(continúa)

PORCENTAJES	TOTAL	CUERPO		
		EGB	BUP	FP
Es inexistente				
Mínimo acuerdo	27,5	29,1	23,6	25,5
Poco de acuerdo	24,0	24,7	23,6	22,1
Bastante de acuerdo	16,2	17,0	12,1	17,9
Máximo acuerdo.....	12,5	9,4	18,8	17,9
No contesta.....	14,3	14,7	15,2	11,7
No sabe.....	5,5	5,1	6,7	4,9

CUADRO 75:

Eficacia reforma formación profesional en opinión de los docentes de este nivel educativo, según territorios con competencias educativas.

PORCENTAJES	TOTAL	¿MAYOR EFICACIA FP CON REFORMA?			
		Sí	No	No sabe	No contesta
TOTAL	100,0	34,5	46,2	15,2	4,1
Territorios					
Andalucía	100,0	38,9	44,4	11,1	5,6
Cataluña	100,0	50,0	33,3	16,7	—
P. Valenciano	100,0	39,1	52,2	4,3	4,4
Galicia	100,0	40,0	20,0	20,0	20,0
Navarra	100,0	66,7	—	33,3	—
Com. Vasca	100,0	55,6	33,3	11,1	—
MEC.....	100,0	25,3	52,0	18,7	4,0

CUADRO 76:
Nivel de participación en la resolución de problemas laborales, según sexo, edad y nivel educativo.

PORCENTAJES	TOTAL	PARTICIPACION SOLUCION PROBLEMAS TRABAJO				
		No participas	Te informas	Acudes si tienes problemas	Estás afiliado	No contesta
TOTAL	100,0	17,2	51,0	10,5	17,2	4,1
Sexo						
Femenino.....	100,0	15,9	54,4	12,5	12,7	4,5
Masculino.....	100,0	18,6	47,6	8,6	21,7	3,5
Edad						
Menos de 25.....	100,0	24,0	48,0	8,0	8,0	12,0
Entre 26 y 36.....	100,0	12,0	55,9	13,6	14,2	4,3
Entre 37 y 47.....	100,0	17,4	51,0	9,0	18,8	3,8
Más de 47.....	100,0	29,4	39,9	7,0	21,7	2,0
Cuerpo						
EGB.....	100,0	15,1	49,1	10,3	21,2	4,3
BUP.....	100,0	23,0	49,7	9,1	12,1	6,1
FP.....	100,0	19,3	60,0	13,1	6,9	0,7

CUADRO 77:
Nivel de afiliación sindical según nivel educativo y sexo.

PORCENTAJES	TOTAL	SEXO		CUERPO		
		Femenino	Masculino	EGB	BUP	FP
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sindicatos						
Ninguno.....	44,6	43,8	45,4	39,7	54,5	52,4
No sabe.....	0,1	0,2	—	—	0,6	—
No contesta.....	30,1	33,6	26,8	28,3	31,5	35,9
Total afiliación.....	25,2	22,4	27,8	32,0	13,4	11,7

CUADRO 78:
Consideraciones generales del profesorado sobre los sindicatos que
«mejor defienden sus intereses».

	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	PORCENTAJES
Ninguno	152	17,00
No sabe o no contesta	282	31,54
Tienen preferencias por uno o más sindicatos	460	51,46
TOTAL	894	100,00

CUADRO 79:
Preferencias sindicales del profesorado. Total respuestas emitidas.

PORCENTAJES SOBRE 460 PROFESORES/AS QUE TIENEN PREFERENCIAS	RESPUESTAS EMITIDAS	PORCENTAJE 460 (100)
Preferencias ANPE	111	24,13
Preferencias FETE-UGT	104	22,60
Preferencias CC.OO.	250	54,34
Preferencias CSIF	86	18,69
Preferencias STEs	88	19,13
Preferencias resto Sindicatos	73	15,86
Preferencias TOTAL	712	154,78

CUADRO 80:
Preferencias sindicales según edad nivel educativo.

RESPUESTAS EMITIDAS	SEXO		CUERPO		
	Feme- nino	Mascu- lino	EGB	BUP	FP
Preferencias ANPE	52	59	102	5	4
Preferencias FETE-UGT	48	56	79	13	12
Preferencias CC.OO.	122	128	164	38	48
Preferencias CSIF	37	49	60	16	10
Preferencias STEs	42	46	62	16	10
Preferencias CIG	6	5	7	1	3
Preferencias USTEC	16	9	18	1	6
Preferencias ELA-STV	5	3	5	2	1
Preferencias STEE-EILAS	11	9	13	4	3
Preferencias LAB	6	3	7	1	1

CUADRO 83:
Sindicatos que informan periódicamente en los centros según la opinión del profesorado. Total.

RESPUESTAS EMITIDAS	TOTAL
Informa ANPE.....	482
Informa FETE	584
Informa CC.OO.	709
Informa CSIF	427
Informa STEs.....	279
Informa CIG	22
Informa USTEC.....	128
Informa ELA-STV	36
Informa STEE.....	46
Informa LAB	31

CUADRO 84:
Opinión del profesorado que se abstiene ante la pregunta sindicatos que informan, o que piensa que ninguno lo hace. Totales.

RESPUESTAS EMITIDAS	TOTAL
Informa ninguno	24
Informa no sabe	50
Informa no contesta	18

CUADRO 87:
Interés por los servicios que puede ofrecer un sindicato.
Opinión del profesorado según territorios con competencias educativas.

PORCENTAJES	Total	TERRITORIOS						
		Andalucía	Cataluña	P. Valen.	Galicia	Navarra	Com. Vasca	MEC
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Interés formación								
Mínimo	30,4	24,3	38,5	25,6	28,6	33,3	44,2	30,0
Grad.2	15,8	13,9	16,9	23,3	25,7	11,1	23,3	13,0
Grad.3	18,5	19,4	13,8	17,4	14,3	22,2	16,3	19,0
Máximo	23,3	31,3	10,8	24,4	28,6	22,2	7,0	23,0
No contesta	12,0	11,1	20,0	9,3	2,8	11,2	9,2	15,0
No sabe	-	-	-	-	-	-	-	-
Interés asesoría jurídica								
Mínimo	3,6	1,4	1,5	1,2	11,4	11,1	-	4,0
Grad.2	3,9	4,2	-	2,3	11,4	-	2,3	4,0
Grad.3	24,4	19,4	23,1	32,6	22,9	33,3	41,9	22,0
Máximo	61,1	68,8	67,7	61,6	51,4	50,0	48,8	60,0
No contesta	7,0	6,2	7,7	2,3	2,9	5,6	7,0	10,0
No sabe	-	-	-	-	-	-	-	-
Interés vivienda								
Mínimo	36,9	35,4	32,3	54,7	40,0	72,2	39,5	33,0
Grad.2	20,5	24,3	20,0	18,6	28,6	5,6	14,0	20,0
Grad.3	14,9	13,2	15,4	8,1	17,1	11,1	14,0	16,0
Máximo	10,8	7,6	6,2	5,8	8,6	5,6	14,0	13,0
No contesta	16,9	19,5	26,1	12,8	5,7	5,5	18,5	18,0
No sabe	-	-	-	-	-	-	-	-

(continúa)

PORCENTAJES	Total	TERRITORIOS						
		Andalucía	Cataluña	P. Valen.	Gali- cia	Navarra	Com. Vasca	MEC
Interés pensiones								
Mínimo	30,5	25,0	23,1	51,2	40,0	61,1	14,0	29,0
Grad.2	18,7	22,2	13,8	19,8	20,0	11,1	16,3	18,0
Grad.3	17,9	15,3	24,6	9,3	28,6	11,1	23,3	18,0
Máximo	16,6	18,1	15,4	8,1	5,7	11,1	27,9	18,0
No contesta	16,3	19,4	23,1	11,6	5,7	5,6	18,5	17,0
No sabe	-	-	-	-	-	-	-	-
Interés ocio								
Mínimo	35,0	31,3	40,0	41,9	42,9	61,1	39,5	32,0
Grad.2	20,2	19,4	13,8	19,8	22,9	16,7	20,9	21,0
Grad.3	18,5	20,8	15,4	20,9	14,3	5,6	7,0	19,0
Máximo	10,0	11,1	6,2	4,7	11,4	11,1	11,6	10,0
No contesta	16,3	17,4	24,6	12,7	8,5	5,5	21,0	18,0
No sabe	-	-	-	-	-	-	-	-

CUADRO 88:

Interés por los servicios que puede ofrecer un sindicato. Opinión del profesorado según el tipo de poblamiento en que trabajan.

PORCENTAJES	TOTAL	Area metropolitana	Capital o ciudad de más de 50.000 hab.	Población semiurbana o rural
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Interés formació				
Mínimo	30,4	34,7	32,7	25,0
Grad.2	15,9	14,7	19,4	12,2
Grad.3	18,5	15,8	17,9	20,8
Máximo	23,3	18,4	20,4	29,8
No contesta	12,0	16,4	9,6	12,2
No sabe	-	-	-	-

(continúa)

PORCENTAJES	TOTAL	Area metropolitana	Capital o ciudad de más de 50.000 hab.	Población semiurbana o rural
Interés asesoría jurídica				
Mínimo	3,6	4,2	3,1	3,8
Grad.2	3,9	2,1	4,8	3,8
Grad.3	24,4	21,1	24,0	26,9
Máximo	61,1	64,7	62,0	58,0
No contesta	7,0	7,9	6,1	7,5
No sabe	-	-	-	-
Interés vivienda				
Mínimo	36,9	30,5	41,1	35,3
Grad.2	20,5	19,5	19,9	22,1
Grad.3	14,9	16,3	14,3	14,7
Máximo	10,8	15,3	10,5	8,7
No contesta	16,9	18,4	14,2	19,2
No sabe	-	-	-	-
Interés pensiones				
Mínimo	30,5	28,4	30,9	31,1
Grad.2	18,7	14,7	21,4	17,6
Grad.3	17,9	16,8	18,9	17,3
Máximo	16,6	21,6	14,5	16,7
No contesta	16,3	18,5	14,3	17,3
No sabe	-	-	-	-
Interés ocio				
Mínimo	35,0	35,8	37,2	31,4
Grad.2	20,2	18,9	20,4	20,8
Grad.3	18,5	16,3	17,6	20,8
Máximo	10,0	10,0	10,7	9,3
No contesta	16,3	19,0	14,1	17,7
No sabe	-	-	-	-

CUADRO 89:
Interés por los servicios que puede ofrecer un sindicato.
Opinión del profesorado según afiliación sindical.

PORCENTAJES	TOTAL	SINDICATOS				
		ANPE	FETE	CC.OO	CSIF	STEs
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Interés formación						
Mínimo	23,9	31,3	22,9	17,6	24,1	27,6
Grad.2	18,7	20,8	22,9	23,5	6,9	10,3
Grad.3	23,9	16,7	20,0	27,9	31,0	24,1
Máximo	23,4	22,9	25,7	22,1	24,1	24,1
No contesta	10,1	8,3	8,5	8,9	13,9	13,9
No sabe	-	-	-	-	-	-
Interés asesoría jurídica						
Mínimo	2,4	4,2	-	1,5	3,4	3,4
Grad.2	1,9	2,1	-	-	3,4	6,9
Grad.3	20,6	14,6	20,0	25,0	24,1	17,2
Máximo	71,8	75,0	77,1	70,6	65,5	69,0
No contesta	3,3	4,1	2,9	2,9	3,6	3,5
No sabe	-	-	-	-	-	-
Interés vivienda						
Mínimo	33,5	25,0	22,9	33,8	44,8	48,3
Grad.2	22,5	27,1	14,3	27,9	17,2	17,2
Grad.3	18,2	22,9	25,7	17,6	13,8	6,9
Máximo	12,4	16,7	25,7	7,4	6,9	6,9
No contesta	13,4	8,3	11,4	13,3	17,3	20,7
No sabe	-	-	-	-	-	-
Interés pensiones						
Mínimo	29,7	27,1	17,1	29,4	44,8	34,5
Grad.2	23,4	18,8	22,9	29,4	20,7	20,7
Grad.3	19,6	22,9	17,1	25,0	3,4	20,7
Máximo	15,3	20,8	31,4	5,9	17,2	6,9
No contesta	12,0	10,4	11,5	10,3	13,9	17,2
No sabe	-	-	-	-	-	-

(continúa)

PORCENTAJES	TOTAL	SINDICATOS				
		ANPE	FETE	CC.OO	CSIF	STEs
Interés ocio						
Mínimo	30,6	25,0	17,1	29,4	41,4	48,3
Grad.2	22,0	25,0	31,4	23,5	20,7	3,4
Grad.3	21,5	29,2	8,6	26,5	10,3	24,1
Máximo	13,4	8,3	31,4	10,3	13,8	6,9
No contesta	12,5	12,5	11,5	10,3	13,8	17,3
No sabe	-	-	-	-	-	-

CUADRO 90:

Opinión del profesorado respecto al uso de la huelga según sexo y nivel educativo.

PORCENTAJES	TOTAL	SEXO		CUERPO		
		Feme- nino	Mascu- lino	EGB	BUP	FP
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Huelga: siempre						
Sí.....	18,3	17,5	19,0	18,2	16,4	21,4
No.....	70,9	72,3	69,5	71,4	69,1	70,3
No sabe	0,2	-	0,4	0,3	-	-
No contesta	10,6	10,2	11,1	10,1	14,5	8,3
Huelga: primeras rupturas						
Sí.....	37,2	38,8	35,6	38,2	32,7	38,6
No.....	50,4	47,8	52,9	51,0	47,9	50,3
No sabe	0,1	-	0,2	0,2	-	-
No contesta	12,3	13,4	11,3	10,6	19,4	11,1
Huelga: largo bloqueo						
Sí.....	69,4	66,7	72,1	71,2	63,0	69,0
No.....	22,3	24,0	20,6	21,2	21,8	27,6
No sabe	0,1	-	0,2	0,2	-	-
No contesta	8,2	9,3	7,1	7,4	15,2	3,4

(continúa)

PORCENTAJES	TOTAL	SEXO		CUERPO		
		Feme- nino	Mascu- lino	EGB	BUP	FP
Huelga: debe evitarse						
Sí.....	31,2	32,7	29,9	32,4	24,8	33,8
No.....	54,3	52,6	55,8	54,5	52,1	55,9
No sabe	0,1	—	0,2	0,1	—	—
No contesta	14,4	14,7	14,1	13,0	23,0	10,3

CUADRO 91:
Opinión del profesorado respecto al uso de la huelga según grupos de edad.

PORCENTAJES	TOTAL	EDAD			
		Menos de 25	Entre 26 y 36	Entre 37 y 47	Más de 47
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Huelga: siempre					
Sí.....	18,3	16,0	19,3	17,1	18,9
No.....	70,9	80,0	70,0	72,3	68,8
No sabe	0,2	—	0,3	0,3	—
No contesta	10,6	4,0	10,4	10,3	13,3
Huelga: primeras rupturas					
Sí.....	37,2	36,0	43,1	33,6	31,5
No.....	50,4	56,0	43,9	54,1	56,6
No sabe	0,1	—	—	0,3	—
No contesta	12,3	8,0	13,0	12,0	11,9
Huelga: largo bloqueo					
Sí.....	69,4	68,0	67,3	74,2	62,2
No.....	22,3	20,0	24,3	19,3	25,9
No sabe	0,1	—	—	0,3	—
No contesta	8,2	12,0	8,4	6,2	11,9

(continúa)

PORCENTAJES	TOTAL	EDAD			
		Menos de 25	Entre 26 y 36	Entre 37 y 47	Más de 47
Huelga: debe evitarse					
Sí.....	31,2	24,0	24,5	31,9	47,6
No.....	54,3	52,0	61,6	53,2	38,4
No sabe	0,1	—	—	0,3	—
No contesta	14,4	24,0	13,9	14,6	14,0

CUADRO 92:

Opinión del profesorado respecto al uso de la huelga según afiliación sindical.

PORCENTAJES	TOTAL	SINDICATOS				
		ANPE	FETE	CC.OO.	CSIF	STEs
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Huelga: siempre						
Sí.....	15,8	14,6	11,4	16,2	10,3	27,6
No.....	71,8	75,0	71,4	72,1	82,8	55,2
No sabe	0,4	—	—	—	—	3,4
No contesta	12,0	10,4	17,2	11,7	6,9	13,8
Huelga: primeras rupturas						
Sí.....	39,7	33,3	28,6	57,4	17,2	44,8
No.....	46,4	56,3	45,7	32,4	75,9	34,5
No sabe	—	—	—	—	—	—
No contesta.....	13,9	10,4	25,7	10,2	6,9	20,7
Huelga: largo bloqueo						
Sí.....	74,2	79,2	80,0	67,6	72,4	75,9
No.....	20,6	16,7	20,0	23,5	24,1	17,2
No sabe	—	—	—	—	—	—
No contesta	5,2	4,1	—	8,9	3,5	6,9
Huelga: debe evitarse						
Sí.....	34,5	52,1	28,6	27,9	34,5	27,6
No.....	52,6	41,7	48,6	61,8	55,2	51,7
No sabe	—	—	—	—	—	—
No contesta	12,9	6,2	22,8	10,3	10,3	20,7

V. CUESTIONARIO

**ENCUESTA SOBRE CONDICIONES DE
TRABAJO, OPINIONES Y ACTITUDES
DE LOS DOCENTES DE LA ENSEÑANZA
PÚBLICA NO UNIVERSITARIA**

PROVINCIA:

LOCALIDAD:

CENTRO:

ENCUESTADOR:

Encierra en un círculo los números que corresponden a las respuestas correctas, o en su caso marca con una cruz.

La información de las preguntas 1 y 2 debe proporcionarla el encuestador.

1. Zona:

1. Andalucía
2. Canarias
3. Cataluña
4. País Valenciano
5. Galicia
6. Navarra
7. Comunidad Autónoma Vasca
8. Territorio MEC

2. Tipo de población en que está situado el centro:

1. Area metropolitana y zonas periféricas (incluye solamente Madrid, Barcelona, Bilbao, Sevilla, Valencia, Zaragoza y Valladolid, y las localidades cercanas que conforman cada cinturón urbano).
2. Capital de provincia o ciudad de más de 50.000 habitantes.
3. Población semiurbana o rural de menos de 50.000 habitantes.

3. ¿Cuántos años tienes?

1. Menos de 25
2. Entre 26 y 36
3. Entre 37 y 47
4. Más de 47

4. Sexo:

1. Femenino
2. Masculino

Situación profesional y administrativa

(PARA EL ENCUESTADOR: una vez realizadas las siguientes preguntas, marca con una cruz la respuesta correcta en el cuadro correspondiente).

- 5a. ¿Pertenece a EGB, BUP o FP?
- 5b. Si pertenece a BUP, ¿eres agregado, catedrático, o tienes alguna otra situación administrativa?
- 5c. Si pertenece a FP, ¿eres profesor de teoría, maestro de taller, o tienes alguna otra situación administrativa?
- 5d. A TODOS: ¿Eres definitivo, provisional, interino, o tienes otra situación laboral?

	Funcionario definitivo	Funcionario provisional	Interino	Otros
EGB	1	2	3	4
BUP (agregado)	5	6	7	8
BUP (catedrático)	9	10	11	12
BUP (interino)	13	14	15	16
FP (profesor de teoría)	17	18	19	20
FP (maestro de taller)	21	22	23	24
FP (interino)	25	26	27	28

6. ¿Cuántos años llevas trabajando en la enseñanza pública?
1. Entre 0 y 9 años
 2. Entre 10 y 16 años
 3. Entre 17 y 24 años
 4. Más de 24 años

7. ¿Qué títulos académicos tienes? Si tienes varios del mismo nivel académico, especifica cuántos.

1. F.P.2
2. Diplomatura
3. Licenciatura
4. Doctorado
5. Otro

Condiciones generales de trabajo

8. En tu opinión, ¿son satisfactorios los siguientes factores en tu trabajo? Valóralos del 1 al 4, considerando el 1 como el mayor grado de *insatisfacción* y el 4 como el mayor grado de *satisfacción*.

1. Retribuciones	1	2	3	4	NC	NS
2. Jornada	1	2	3	4	NC	NS
3. Salud laboral	1	2	3	4	NC	NS
4. Coordinación pedagógica	1	2	3	4	NC	NS
5. Funcionamiento claustro	1	2	3	4	NC	NS
6. Funcionamiento equipo directivo	1	2	3	4	NC	NS
7. Funcionamiento consejo escolar	1	2	3	4	NC	NS
8. Número de alumnos por aula	1	2	3	4	NC	NS
9. Condiciones físicas: espacios, infraestructura	1	2	3	4	NC	NS
10. Recursos y material didáctico	1	2	3	4	NC	NS
11. Relación con los padres	1	2	3	4	NC	NS
12. Relación con los alumnos	1	2	3	4	NC	NS
13. Relación con compañeros	1	2	3	4	NC	NS
14. Relación con la Admón.	1	2	3	4	NC	NS
15. Concursos de traslados	1	2	3	4	NC	NS
16. Movilidad entre cuerpos	1	2	3	4	NC	NS

Retribuciones

9. ¿Crees que el sistema de incrementos salariales a través de la formación en periodos de seis años significa un reconocimiento de la labor docente? Valora del 1 al 4 (1 mínimo reconocimiento, 4 máximo reconocimiento).

1 2 3 4 NC NS

Jornada

10. ¿Con qué frecuencia utilizas *el horario no lectivo de permanencia en el centro* para realizar las siguientes tareas? Valora del 1 al 4 (1 mínima frecuencia con que realizas esa tarea, 4 máxima frecuencia con que realizas esa tarea).

1. Desarrollo de programaciones	1	2	3	4	NC
2. Coordinación pedagógica	1	2	3	4	NC
3. Reuniones del claustro	1	2	3	4	NC
4. Formación	1	2	3	4	NC
5. Evaluación de trabajos de alumnos	1	2	3	4	NC
6. Tutorías	1	2	3	4	NC
7. Elaboración de material	1	2	3	4	NC
8. Labores administrativas	1	2	3	4	NC

11. En tu opinión ¿cuál es el grado de absentismo laboral durante el horario no lectivo de permanencia en el centro? (Señala una respuesta)

1. No se produce
2. Se produce con poca frecuencia
3. Se produce con bastante frecuencia
4. Se produce constantemente
5. NS
6. NC

12. ¿Cuántas horas *semanales* dedicas a preparar tareas docentes fuera del centro?
1. Más de seis
 2. Entre cuatro y seis
 3. Menos de cuatro
 4. No empleo ninguna
 5. NC
13. ¿Tienes jornada partida o continua?
1. Jornada partida
 2. Jornada continua
14. ¿Consideras que la jornada continua tiene inconvenientes para los alumnos, para los profesores o para los padres?
- | | | | |
|------------------------|----|----|----|
| 1. Para todos | SI | NO | NC |
| 2. Para los alumnos | SI | NO | NC |
| 3. Para los profesores | SI | NO | NC |

Calendario

15. Respecto a las vacaciones, piensas que:
1. El actual calendario es el adecuado
 2. Una parte de éstas debieran repartirse a lo largo del curso
 3. NC
16. ¿Estarías dispuesto a utilizar parte de tus vacaciones en algún tipo de actividades pedagógicas remuneradas, por ejemplo, para tu propia formación?
1. SI
 2. NO
 3. NC

Salud laboral

17. En el siguiente listado se mencionan los elementos que posiblemente sean las causas de tensión en tu trabajo. Valora del 1 al 4 cada elemento, considerando el 1 como mínimo grado de tensión y el 4 el máximo grado de tensión que te puede producir.

1. Relaciones con los alumnos	1	2	3	4	NC
2. Relaciones con los padres	1	2	3	4	NC
3. Relaciones con los compañeros	1	2	3	4	NC
4. Exceso de responsabilidad	1	2	3	4	NC
5. Inseguridad en tu propia capacidad profesional	1	2	3	4	NC
6. Inestabilidad en el puesto	1	2	3	4	NC
7. Desplazamiento al centro de trabajo	1	2	3	4	NC
8. Otras (especificar)					

Responsabilidad civil

18. ¿Consideras que en la actualidad puedes desarrollar tu trabajo con garantías jurídicas, ante posibles riesgos de accidentes con los alumnos durante actividades dentro o fuera de la escuela? Valora del 1 al 4 (1 no hay garantías, 4 hay muchas garantías).

1 2 3 4 NC NS

Discriminación por razón de sexo

19. Las siguientes preguntas se refieren a la mayor o menor participación de las mujeres en actividades profesionales, en relación al grado de participación masculina.

- | | | | |
|--|----|----|----|
| 1. ¿Se producen situaciones de discriminación por razón de sexo en el ámbito escolar? | SI | NO | NC |
| 2. ¿Crees que existe una menor participación de las mujeres en las actividades generales del centro? | SI | NO | NC |
| 3. ¿Hay menor participación de las mujeres en las actividades de <i>formación fuera del centro</i> ? | SI | NO | NC |
| 4. ¿Existe un menor acceso a puestos de responsabilidad por parte de las mujeres? | SI | NO | NC |

A responder únicamente por las mujeres:

20. En el ámbito escolar, ¿tu condición de mujer influye para que... (Responde sí o no).

- | | | | |
|---|----|----|----|
| 1. ... en general te sientes discriminada? | SI | NO | NC |
| 2. ... el trabajo doméstico interfiera en tu trabajo? | SI | NO | NC |
| 3. ... se valore menos tu capacidad profesional por ser mujer? | SI | NO | NC |
| 4. ... te ausentes frecuentemente por enfermedades de tus hijos o familiares? | SI | NO | NC |

Tarea docente

21. ¿Cuál es tu opinión sobre cómo es la *coordinación entre profesores* en la actualidad? Selecciona una respuesta.
1. Es una tarea habitual que apoya y enriquece el trabajo docente.
 2. Es una tarea ocasional con motivo de trabajos concretos como la programación o la evaluación.
 3. Es una tarea poco operativa que no es imprescindible para el normal desarrollo del trabajo docente.
 4. Otra.
 5. NC
22. En tu opinión, ¿quién debería realizar las tutorías? Elige una respuesta.
1. El profesorado, tal y como se hace ahora.
 2. El profesorado como en la actualidad, pero con el apoyo de personal especializado.
 3. El profesorado, recibiendo una compensación salarial y con apoyo de personal especializado.
 4. El profesorado con una reducción horaria y con el oportuno apoyo de personal especializado.
 5. Personal especializado.
 6. Otros.
 7. NC
23. ¿Piensas que se debería evaluar tu trabajo? Responde sí o no.
1. SI
 2. NO
 3. NC

(PARA EL ENCUESTADOR: las preguntas 24, 25 y 26 deben realizarse aunque en la pregunta anterior la respuesta haya sido NO).

24. ¿Para qué crees que se debería utilizar una *evaluación sistemática* del trabajo del profesorado? Valora del 1 al 4, considerando el 1 como la mínima utilidad y el 4 como la máxima utilidad.

1. Para proponer en su caso las oportunas sanciones	1	2	3	4	NC
2. Para detectar necesidades de formación	1	2	3	4	NC
3. Para promocionar a otros puestos educativos	1	2	3	4	NC
4. Como criterio para ajustar las retribuciones	1	2	3	4	NC

25. Si se formara un grupo de evaluación del profesorado, ¿quiénes deberían conformarlo?

1. Los padres	SI	NO	NC
2. Los alumnos	SI	NO	NC
3. Los otros profesores	SI	NO	NC
4. El Equipo Directivo	SI	NO	NC
5. El Consejo Escolar	SI	NO	NC
6. La Inspección	SI	NO	NC
7. Técnicos especialistas dependientes de la Administración	SI	NO	NC

26. ¿Cómo crees que debería realizarse dicha evaluación? Responde sí o no.

1. Con visitas en tiempos de clase	SI	NO	NC
2. A través de memorias de los propios profesores evaluados	SI	NO	NC
3. A través de entrevistas del profesorado con la comisión de evaluación	SI	NO	NC
4. Con informes de la comisión de evaluación sobre el trabajo de los profesores	SI	NO	NC

Formación

27. Respecto a tu formación actual para ejercer la docencia, consideras: (Señala una respuesta)

1. Que es suficiente tanto en técnicas didácticas como en contenidos.
2. Que es suficiente en técnicas didácticas pero insuficiente en contenidos.
3. Que es suficiente en cuanto a contenidos pero insuficiente en técnicas didácticas.
4. Que es insuficiente tanto en técnicas didácticas como en contenidos.
5. NC

28. ¿Acudes como alumno a las siguientes instituciones de formación del profesorado? ¿Por qué?
(Marca con una cruz una respuesta por cada institución)

	ACUDO			NO ACUDO			
	1 Acudo porque me resulta útil	2 Acudo pero no me resulta útil	3 Otros	4 No acudo porque no puedo	5 No acudo porque no me aporta nada	6 No acudo por falta de infor- mación	7 Otros
CEPs (Centros de Profesores)							
Movimientos de Renovación Pedagógica y Escuelas de Verano							
Universidad: cursos de formación							

29. ¿Cuántas horas *anuales* dedicas a formación?

1. Menos de 15
2. Entre 15 y 30
3. Entre 30 y 60
4. Entre 60 y 100
5. Más de 100
6. Ninguna
7. NC

Organización y gestión de centros

30. Expresa tu opinión sobre los siguientes aspectos del trabajo de los equipos directivos. Responde sí o no.

- | | | | | |
|---|----|----|----|----|
| 1. ¿Son puestos conflictivos? | SI | NO | NC | NS |
| 2. ¿Tienen suficiente autonomía? | SI | NO | NC | NS |
| 3. ¿Cuentan con medios y recursos? | SI | NO | NC | NS |
| 4. ¿Están bien remunerados? | SI | NO | NC | NS |
| 5. ¿Están suficientemente valorados por los compañeros? | SI | NO | NC | NS |

31. SOLO PARA EL PROFESORADO DE EGB. ¿Quiénes deberían realizar las tareas de atención a comedor y transporte? Señala una sola respuesta.

1. Todos los docentes de manera rotativa
2. Un equipo docente voluntario
3. Personal de administración y servicios
4. Otros
5. NC
6. NS

Sobre la relación con la administración educativa

32. ¿Cómo es la relación de la Inspección con los profesores? Valora del 1 al 4 (1 es lo menos cercano a la realidad; 4 equivale a lo más cercano a la realidad).

1. Atiende a la realidad y necesidades del trabajo docente	1	2	3	4	NC	NS
2. Es de control y sanción, muy ligada a trámites burocráticos	1	2	3	4	NC	NS
3. Es inexistente	1	2	3	4	NC	NS

Carrera docente, Cuerpo único y concurso de traslados

33. Respecto a la estructura de los cuerpos docentes consideras que: (Señala una respuesta)

1. Debe mantenerse una estructura diferenciada tal y como está actualmente.
2. Debe impulsarse un Cuerpo único de todo el profesorado desde el nivel de Primaria hasta el universitario.
3. NC
4. NS

34. La Reforma prevé que los maestros especialistas de EGB que actualmente imparten clases en la segunda etapa, podrán continuar impartiendo clases en los dos primeros cursos del nivel de la Enseñanza Secundaria Obligatoria.

¿Consideras que, en general, esos maestros deben tener las mismas retribuciones y condiciones de trabajo que los profesores de Secundaria?

1. SI
2. NO
3. NS
4. NC

35. **SÓLO PARA EL PROFESORADO DE EGB.** ¿Cuáles son tus expectativas profesionales? Elige una respuesta.

1. Acceder al cuerpo de profesor de Secundaria.
2. Permanecer como especialista en los dos primeros cursos de Secundaria Obligatoria.
3. Permanecer y promocionar dentro del Cuerpo de Enseñanza Primaria.
4. Acceder a puestos no docentes en la Administración Educativa.
5. NS
6. NC

36. **SÓLO PARA EL PROFESORADO DE BUP Y FP.** ¿Piensas que los catedráticos deberían tener alguna de estas condiciones especiales de trabajo?

- | | | | |
|--------------------------------------|----|----|----|
| 1. Mayores retribuciones | SI | NO | NC |
| 2. Reducción horaria | SI | NO | NC |
| 3. Jefatura de seminario | SI | NO | NC |
| 4. Puntuación adicional en concursos | SI | NO | NC |

37. Ordena los siguientes factores del baremo del Concurso de Traslados, numerándolos en función de la importancia que debieran tener. (1 equivale al de menor importancia, y 5 o 6 al de mayor importancia).

(AL ENCUESTADOR: esta pregunta debe ser respondida por todos, pero hay que marcar en uno u otro listado según sean de BUP y FP o de EGB).

A RESPONDER SÓLO POR EL PROFESORADO DE BUP Y FP

1. Condición de catedrático
2. Antigüedad
3. Méritos académicos
4. Formación y perfeccionamiento
5. Valoración del trabajo y desarrollo
6. Cargos directivos

A RESPONDER SÓLO POR EL PROFESORADO DE EGB

1. Antigüedad
2. Méritos académicos
3. Formación y perfeccionamiento
4. Valoración del trabajo y desarrollo
5. Cargos directivos

38. ¿Piensas abandonar la profesión de docente?

1. SI
2. NO
3. NS
4. NC

Reconocimiento profesional

39. Valora del 1 al 4 el reconocimiento social que existe hacia tu profesión (1 nulo reconocimiento, 4 máximo reconocimiento)

1 2 3 4 NC

40. ¿Crees que tu profesión no está reconocida porque la gente piensa que...?

1. La escuela y el profesorado ya no son el único medio para aprender y obtener información.

SI NO NC

2. Ser profesor es una tarea fácil que cualquiera puede ejercer.

SI NO NC

3. El sistema educativo no resuelve los problemas de la sociedad.

SI NO NC

4. La profesión docente no es importante porque no está bien pagada.

SI NO NC

Reforma y calidad de enseñanza

41. ¿En qué medida el profesorado influye en la calidad de la enseñanza? (Valora 1: no influye; 4: influye mucho).

1 2 3 4 NC

42. **PREGUNTA DIRIGIDA SÓLO A PROFESORES DE FORMACIÓN PROFESIONAL.** ¿Crees que la nueva estructura de la Formación Profesional que plantea la Reforma va a suponer mayor eficacia y una revalorización del papel de la misma?
1. SI
 2. NO
 3. NS
 4. NC

Sindicatos

43. ¿Cuál es tu grado de participación en la resolución de tus problemas laborales-profesionales? Elige una sola respuesta.
1. No participas.
 2. Procuras informarte, leer prensa o revistas sindicales, estés o no afiliado.
 3. Acudes a algún sindicato cuando tienes problemas, aunque no estés afiliado.
 4. Estás afiliado y participas en la vida sindical.
 5. NC
44. Si respondiste 1, 2 o 3 a la pregunta anterior, ¿por qué no participas más activamente en la vida sindical? Valora del 1 al 4 las siguientes consideraciones (1 en desacuerdo total, 4 máximo acuerdo).
- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|----|
| 1. Los sindicatos no responden a tus problemas concretos. | 1 | 2 | 3 | 4 | NC |
| 2. No te interesan los sindicatos. | 1 | 2 | 3 | 4 | NC |
| 3. No estás informado sobre los sindicatos | 1 | 2 | 3 | 4 | NC |
| 4. Otros (especificar) | | | | | |

45. ¿Qué sindicatos informan periódicamente en la actualidad en tu centro?

1. ANPE
2. FETE-UGT
3. CC.OO.
4. CSIF
5. STES
6. CIG
7. USTEC
8. ELA-STV
9. STEE-EILAS
10. LAB
11. Ninguno
12. NS
13. NC

46. ¿Qué sindicato(s) defiende(n) mejor tus intereses?

1. ANPE
2. FETE-UGT
3. CC.OO.
4. CSIF
5. STES
6. CIG
7. USTEC
8. ELA-STV
9. STEE-EILAS
10. LAB
11. Ninguno
12. NS
13. NC

47. Si estás afiliado y participas en la vida sindical, menciona en qué sindicato.

1. ANPE
2. FETE-UGT
3. CC.OO.
4. CSIF
5. STES
6. CIG
7. USTEC
8. ELA-STV
9. STEE-EILAS
10. NC

48. ¿Qué servicios te interesan más de un sindicato? Valora del 1 al 4 el siguiente listado (1 menor interés, 4 mayor interés).

1. Formación del profesorado	1	2	3	4	NC
2. Asesoría jurídica	1	2	3	4	NC
3. Cooperativas de vivienda	1	2	3	4	NC
4. Seguros y planes de pensiones	1	2	3	4	NC
5. Actividades de ocio y tiempo libre	1	2	3	4	NC
6. Otras (mencionar cuáles)					

49. ¿La huelga como herramienta de presión o reivindicación en los procesos de negociación debe utilizarse en los siguientes casos? Responde sí o no.

- | | | | |
|--|----|----|----|
| 1. Siempre, para reforzar la capacidad de negociación. | SI | NO | NC |
| 2. Ante las primeras rupturas de negociación, para ejercer una mayor presión. | SI | NO | NC |
| 3. Sólo después de un largo bloqueo de las negociaciones por parte de la Administración. | SI | NO | NC |
| 4. Debe evitarse y recurrir a otras medidas por tratarse de un servicio público. | SI | NO | NC |
| 5. Otras (especificar) | | | |

VI.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CONSEJO ESCOLAR DEL ESTADO. M.E.C.: *Informe sobre el estado y situación del Sistema Educativo. Cursos 1989/90 y 1990/91.*
- ELEJABEITIA, C., REDAL P. y otros: *El maestro. Análisis de las Escuelas de verano.* E.D.E. 1983.
- ESTEVE, J. M.: *El malestar docente.* 1987.
- ESTEVE, J. M. y otros: *La salud de los profesores. Evolución de 1982 a 1989.* Cuadernos de Pedagogía 192.
- G. ESTUDIOS F.E. CC.OO., ETXENIQUE, I. y SOTO, F.: *Encuesta sobre infraestructuras y espacios de los centros educativos de EGB y EE.MM.* Revista T.E. de la F.E. CC.OO. 1989.
- GUERRERO, A.: *Los movimientos profesionales y sindicales en la enseñanza: un sindicalismo profesional.* Revista Documental social, nº 84. 1991.
- GUERRERO, A.: *¿Por qué el profesorado no se sindicaliza? El profesorado no universitario entre el profesionalismo y la sindicación.* Revista Educación y sociedad, nº 7. 1990.
- GUERRERO, A.: *Gradiente profesional y sindicación en la enseñanza.* Revista T.E. de la F.E. de CC.OO. 1989.
- GÓMEZ, L. A. y SERRA E.: *Sobre la salud mental de los profesores.* Cuadernos de Pedagogía 175.
- M.E.C.: *Estadística de la Enseñanza en España. Niveles de Preescolar, General Básica y EE. Medias, 1988/89.* 1992.
- O.I.T.: *Empleo y condiciones de trabajo del personal docente.* 1981.
- O.I.T.: *Informe final de la Segunda Reunión paritaria sobre condiciones de Trabajo del personal docente.* 1991.
- ORTEGA, F. y VELASCO, A.: *La profesión de maestro.* C.I.D.E. 1991.
- SÁNCHEZ DE HORCAJO, J. J.: *Morfología social del profesorado rural de EGB en Castilla León.* Colección Sociedad y Educación. Akal. 1985.
- SEVA, A.: *La salud mental de los profesores.* Zaragoza, I.C.E. 1986.

VII.

PARA TERMINAR

Es necesario volver a recordar que este trabajo tiene su origen en la inquietud de la Federación de Enseñanza de CC.OO. por conocer, mediante un análisis objetivo, qué opina el profesorado de Primaria y Secundaria de la Enseñanza Pública sobre sus condiciones de trabajo. Por ello, han sido muchos los compañeros y compañeras de toda la F.E. (de todos los territorios) que han intervenido con sus aportaciones, sugerencias y reflexiones, proporcionando a este trabajo una dimensión práctica y real que esperamos haber reflejado. Gracias a todos y todas y, especialmente, por haber estado un poco más cerca y haber soportado estoicamente nuestras insistentes preguntas, a Juan Carlos Jiménez y Marisol Pardo.

Gracias, también, a Antonio Guerrero, cuyos trabajos de Sociología y orientaciones nos han resultado de gran utilidad. Y a Gonzalo Arnáiz, profesor de la Universidad Carlos III, que nos recordó que la realidad es siempre compleja y que la estadística es sólo una estrategia de aproximación.



Ministerio de Educación y Ciencia

Secretaría de Estado de Educación

Dirección General de Renovación Pedagógica