

UNIVERSIDAD DE SEVILLA, 2008

EL MUNDO OBJETIVO
DEL DOCENTE DE
EDUCACIÓN PRIMARIA
Y SECUNDARIA

TESIS DOCTORAL DIRIGIDA POR EL
DR. D. BERNARDO DE LA ROSA ACOSTA

MARTÍN SÁNCHEZ FRANCO

TOMO II

ÍNDICE DEL TOMO II

TOMO II	575
11. ESTUDIO DE LAS VARIABLES DEL PRIMER COMPONENTE DEL ANÁLISIS, EN EL QUE DESTACAN LAS DE SATISFACCIÓN EN EL EJERCICIO DOCENTE	587
11.1. Estudio general de las variables del primer componente	589
11.2. Estudio de las variables de satisfacción y de opinión sobre el ejercicio docente	590
11.3. Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente.....	605
11.3.1. El sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente en relación a las características demográficas de los profesores	612
11.4. Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores	613
11.5. Opinión sobre el actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores	615
11.5.1. Características demográficas de los profesores en relación a su opinión y a su satisfacción personal sobre/en el actual ejercicio docente	618
11.6. Expectativas profesionales en el ejercicio docente en relación a las que se tenía al iniciarlo.	619
11.7. Satisfacción por la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado....	628
11.7.1. Importancia estructural de la LOGSE. Su aplicación.....	628
11.7.2. Satisfacción profesional e incidencia de la reforma LOGSE en el profesorado.....	631
11.7.3. Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado.....	635
11.7.4. Cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE.....	640
11.7.5. Cambio de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE.....	643
11.7.6. Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.....	645
11.8. Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento del profesorado	651
11.8.1. Las correlaciones entre la <i>Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento</i> y las demás variables relativas al mismo. Influencia de las condiciones.....	662
11.9. Actitud de permanencia incondicionada en el ejercicio docente: por sentirse bien en él.....	664
11.10. Sentimiento de participación en el proceso de reforma LOGSE.....	669
11.11. Opiniones sobre la valoración de la profesión por la sociedad y por los padres.....	678
11.12. Las condiciones (-) de funcionario de Educación Secundaria y de docente de Bachillerato	690
11.12.1. La condición de funcionario de Educación Secundaria	690
11.12.2 La docencia en Bachillerato.	697
11.12.3. Asociación de las dos variables	701
11.12.4. La asociación con la variable <i>género</i>	703
11.12.5. La posible asociación con las variables <i>antigüedad y edad de los docentes</i>	707
11.13. Consideración sobre la enseñanza en equipo.	708
11.14. Opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma.....	721
11.15. Variables predominantes en otras configuraciones y con saturaciones en el primer componente superiores a $\pm 0,30$. Especificamos el sentido.....	728
11.15.1. Contra la actitud de abandono del ejercicio docente.....	728
11.15.2. Valoración de la profesión por su gratificación personal.....	729
11.15.3. Nivel de titulación académica del docente: Los maestros como los más satisfechos	729
11.15.4. Contra el desagrado por el desinterés del alumnado	730
11.15.5. No pertenencia al funcionariado	730
11.15.6. No se considera al sistema de perfeccionamiento como burocrático	730
11.15.7. Contra el desagrado por la indisciplina del alumnado	731
11.15.8. Titularidad privada de los centros.....	731

11.15.9. Un profesorado satisfecho por su grado de vocación.....	731
11.15.10. Un profesorado que valora su profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal.....	731
11.15.11. Un profesorado que no valora a la profesión por la disposición de tiempo libre	732
11.15.12. Contra el desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.....	732
11.15.13. Un profesorado que valora su profesión porque se ajusta a su vocación	732
11.16. Conceptos y situaciones profesionales con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el primer componente	733
12. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL SEGUNDO COMPONENTE DEL ANÁLISIS.....	735
12.1. Características generales del segundo componente.....	737
12.2 Los años de servicio (-) y la edad (-) del docente	738
12.2.1. Edad y feminización docente	745
12.2.4. Los años de servicio y las edades en los diferentes grupos docentes.....	746
12.3. Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.....	747
12.4. Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico	750
12.5. Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal.....	754
12.6. Satisfacción en el ejercicio docente por el grado de vocación	759
12.6.1. Estudio sobre el lugar de la vocación entre los demás conceptos que medimos.....	768
12.7. Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento de que aborda temas sin interés	771
12.8. Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional	775
12.9. Desagrado por el control de los órganos directivos.....	781
12.10. Otros conceptos y situaciones profesionales con saturación de $\pm 0,30$ en el segundo componente. Especificamos el sentido.....	784
12.10.1. Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.....	784
12.10.2. Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares	785
12.10.3. La no pertenencia al cuerpo de maestros	785
12.10.4. Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.....	788
12.10.5. Valoración de la profesión por su valoración social	788
12.10.6. El desagrado por la indisciplina del alumnado.....	788
12.10.7. La condición de no-funcionario como más propia de los docentes de la segunda configuración de sentido.....	789
12.10.8. El desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.....	789
12.10.9. El desagrado por la falta de medios	790
12.10.10. La opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de gastos personales.....	791
12.11. Conceptos y situaciones profesionales con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el segundo componente.....	791
13. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL TERCER COMPONENTE DEL ANÁLISIS.....	793
13.1. Características generales del tercer componente	795
13.2. Pertenencia al cuerpo de maestros.....	795
13.3. Enseñanza en Educación Primaria.....	801
13.4. Los niveles (-) de titulación de los docentes.....	807
13.5. La docencia en el segundo ciclo de Educación Secundaria Obligatoria (-).	819
13.6. Otros conceptos y situaciones profesionales con saturaciones superiores a $\pm 0,30$ en el tercer componente.....	823
13.6.1. La no-pertenencia al funcionariado de Educación Secundaria.....	823
13.6.2. La pertenencia al funcionariado versus la no-pertenencia	823
13.6.3. La no-docencia en Bachillerato.....	824
13.6.4. Mayor número de años de servicio	824
13.6.5. Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.....	825
13.6.6. Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo	825

13.6.7. La valoración de la profesión por la seguridad en el empleo	826
13.6.8. La satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.....	826
13.6.9. Desagrado por la indisciplina del alumnado	827
13.6.10. Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo ..	827
13.7. Conceptos y situaciones profesionales con saturación superior a $\pm 0,20$ en el tercer componente.....	828
14. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL CUARTO COMPONENTE DEL ANÁLISIS	831
14.1. Breve introducción: Recompensas intrínsecas y extrínsecas	833
14.2. Valoración de la profesión por su nivel salarial	833
14.3. Valoración de la profesión por su grado de independencia laboral.....	837
14.4. Valoración de la profesión por la seguridad del empleo	839
14.5. Titularidad pública del centro docente versus la titularidad privada.....	842
14.6. Condición administrativa de funcionario versus la de no-funcionario.....	850
14.7. Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.....	854
14.8. Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo (-).....	858
14.9. Otros conceptos y situaciones profesionales con saturaciones superiores a $\pm 0,30$ en el cuarto componente.....	861
14.9.1. La pertenencia a los cuerpos de Educación Secundaria.....	861
14.9.2. La valoración de la profesión por su valoración social.....	862
14.9.3. La opinión sobre la valoración de la profesión docente por los padres.....	862
14.10. Conceptos y situaciones profesionales con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el cuarto componente	863
15. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL QUINTO COMPONENTE DEL ANÁLISIS	865
15.1. Características generales del quinto componente.....	867
15.2. Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.....	867
15.3. Actitud de abandono (-) genérico de la profesión docente.	870
15.3.1. Diferencias de género respecto a las actitudes de permanencia y abandono.....	887
15.4. Valoración de la profesión por su gratificación personal.....	890
15.5. Actitud (-) de abandono incondicionado: incluso con menos vacaciones y sueldo.....	893
15.6. Otros conceptos y situaciones profesionales con saturaciones superiores a $\pm 0,30$ en el quinto componente.....	896
15.6.1. Permanencia por sentirse bien en la profesión docente.....	896
15.6.2. Atributo de burocrática para la Inspección	897
15.6.3. Funcionariado docente	897
15.7. Conceptos y situaciones profesionales con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el quinto componente	898
16. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL SEXTO COMPONENTE DEL ANÁLISIS	899
16.1. Características generales del sexto componente.....	901
16.2. Desagrado por la indisciplina del alumnado.....	901
16.2. Desagrado por el desinterés del alumnado.	906
16.4. Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.....	909
16.5. Opinión (-) sobre el sistema de perfeccionamiento como de poco valor para movilidad profesional.....	912
16.6. Otras saturaciones superiores a $\pm 0,30$:	916
16.6.1. Opinión (-) sobre el sistema de perfeccionamiento por abordar temas sin interés.....	916
16.6.2. Sentimiento de representación en órganos de dirección.	917
16.6.2. Opinión (-) sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	917
16.7. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el sexto componente.	917

17. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL SÉPTIMO COMPONENTE DEL ANÁLISIS.....	919
17.1. Características generales del séptimo componente.	921
17.2. Desagrado por el tipo de horario.	922
17.3. Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de gastos personales.	925
17.4. Cambio de categoría docente.	927
17.5. Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.	929
17.6. Otras variables con saturaciones superiores a $\pm 0,30$	931
17.6.1. Edad y años de servicio.....	931
17.6.2. Género.....	931
17.7. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el séptimo componente.	932
18. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL OCTAVO COMPONENTE DEL ANÁLISIS.....	933
18.1. Características generales del octavo componente.	935
18.2. Sentimientos de representación en órganos de dirección y de participación en la gestión del centro.	935
18.3. Otras variables con saturaciones mayores que $\pm 0,30$	943
18.3.1. Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.	943
18.3.2. Actitud de abandono por el mismo sueldo.	943
18.4. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el octavo componente. ...	944
19. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL NOVENO COMPONENTE DEL ANÁLISIS.....	945
19.1. Características generales del noveno componente.	947
19.2. Satisfacción (–) en el ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.	947
19.3. Satisfacción (–) en el ejercicio docente por otros problemas personales ...	950
19.4. Otras variables con saturaciones mayores que $\pm 0,30$	952
19.4.1. Satisfacción (–) del ejercicio docente por su movilidad profesional.	952
19.4.2. Desagrado por el desinterés del alumnado.....	953
19.5. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el noveno componente. ..	953
20. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL DÉCIMO COMPONENTE DEL ANÁLISIS.....	955
20.1. Características generales del décimo componente.	957
20.2. Atributo de “burocrática” para la Inspección. Estudio general de éste y de los demás atributos.....	957
20.2.1. Diferencias de género en las actitudes respecto a la Inspección.....	961
20.3. Atributo de “fiscalizadora” para la Inspección.....	962
20.4. Otras variables con saturaciones mayores que $\pm 0,30$	964
20.4.1. Permanencia (–), salvo mejor horario, vacaciones y estímulos en otra profesión.....	964
20.5. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el décimo componente. ..	964
21. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL UNDÉCIMO COMPONENTE DEL ANÁLISIS.....	965
21.1. Características generales del undécimo componente.	967
21.2. Valoración (–) de la profesión por su valoración social.....	967
21.3. Valoración (–) de la profesión por la proyección social de la educación....	971
21.4. Otras variables con saturaciones mayores que $\pm 0,30$	973
21.4.1. Docencia (–) en Educación Primaria.....	973
21.5. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el undécimo componente.	974
22. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL DUODÉCIMO COMPONENTE DEL ANÁLISIS.....	975

22.1. Características generales del duodécimo componente.	977
22.2. Desagrado (–) por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.	977
22.3. Docencia en el primer ciclo de la ESO.	980
22.4. Otras variables con saturaciones mayores que $\pm 0,30$	983
22.4.1. Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como de poco valor para la movilidad profesional.	983
22.5. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el duodécimo componente.	984
23. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL DECIMOTERCER COMPONENTE DEL ANÁLISIS.	987
23.1. Características generales del decimotercer componente.	989
23.2. Desagrado por la falta de medios.	989
23.3. Atributo de “evaluadora” para la Inspección.	992
23.4. Otras variables con saturaciones mayores que $\pm 0,30$	996
23.4.1 Actitud de abandono del ejercicio docente.	996
23.5. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el componente.	997
24. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL DECIMOCUARTO COMPONENTE DEL ANÁLISIS.	999
24.1. Características generales del decimocuarto componente.	1001
24.2. Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.	1001
24.3. Satisfacción del ejercicio docente por la menor problemática del alumnado.	1005
24.4. Otras variables con saturaciones mayores que $\pm 0,30$	1008
24.4.1 Sentimientos (–) de representación en órganos de dirección y de participación en la gestión del centro.	1008
24.5. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el decimocuarto componente.	1008
25. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL DECIMOQUINTO COMPONENTE DEL ANÁLISIS.	1011
25.1. Características generales del decimoquinto componente.	1013
25.2. Interés (–) por el cambio de categoría profesional.	1013
25.3. Estudio de la variable <i>Género</i> de los docentes.	1021
25.3.1. Feminización de la profesión docente.	1025
25.4. Otras variables con saturaciones mayores que $\pm 0,30$	1027
25.4.1 Docencia (de los varones) en el primer ciclo de la ESO.	1027
25.4.2. Atributo de “fiscalizadora” (–) para la Inspección.	1028
25.5. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el decimoquinto componente.	1029
26. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL DECIMOSEXTO COMPONENTE DEL ANÁLISIS.	1031
26.1. Características generales del decimosexto componente.	1033
26.2. Actitud de abandono con horario y vacaciones como docentes.	1033
26.3. Otras saturaciones superiores a $\pm 0,30$	1036
26.3.1. Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo.	1036
26.3.2. Atributo de “burocrática” para la Inspección.	1037
26.3.3. Atributo de “evaluadora” (–) para la Inspección.	1037
26.4. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el decimosexto componente.	1037
27. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL DECIMOSÉPTIMO COMPONENTE DEL ANÁLISIS.	1039
27.1. Características generales del decimoséptimo componente.	1041

27.2. Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo.....	1041
27.3. Otras saturaciones superiores a $\pm 0,30$	1045
27.3.1. Atributo de "fiscalizadora" (-) para la Inspección.....	1045
27.4. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el decimoséptimo componente.....	1045
28. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL DECIMOCTAVO COMPONENTE DEL ANÁLISIS.....	1047
28.1. Características generales del decimoctavo componente.....	1049
28.2. Actitud de permanencia, salvo mucha mejor remuneración en otra profesión.....	1049
28.3. Otras saturaciones superiores a $\pm 0,30$	1052
28.3.1. Actitud de permanencia por sentirse bien en el ejercicio docente (-).....	1052
28.3.2. Docencia en el primer ciclo de la ESO (-).....	1052
28.4. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el decimoctavo componente.....	1053
29. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL DECIMONONO COMPONENTE DEL ANÁLISIS.....	1055
29.1. Características generales del decimonono componente.....	1057
29.2. Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.....	1057
29.3. Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.....	1060
29.4. Otras saturaciones superiores a $\pm 0,30$	1067
29.4.1. Docencia en Formación Profesional (-).....	1067
29.5. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el decimoctavo componente.....	1067
30. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL VIGÉSIMO COMPONENTE DEL ANÁLISIS.....	1069
30.1. Características generales del vigésimo componente.....	1071
30.2. Actitud de permanencia (-), salvo mejor horario, vacaciones y estímulos en otra profesión.....	1072
30.3. Asignación del atributo de "orientadora" (-) a la Inspección.....	1074
30.4. Otras variables con saturaciones superiores a $\pm 0,30$ en el vigésimo componente.....	1077
30.4.1. Permanencia, salvo mucha mejor remuneración en otra profesión.....	1077
30.5. Otras variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el vigésimo componente.....	1077
31. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL VIGESIMOPRIMER COMPONENTE DEL ANÁLISIS.....	1079
31.1. Características generales del vigesimoprimer componente.....	1081
31.2. Docencia en Educación Infantil.....	1081
31.3. Otras variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el vigesimoprimer componente.....	1084
32. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL VIGESIMOSEGUNDO COMPONENTE DEL ANÁLISIS.....	1085
32.1. Características generales del vigesimosegundo componente.....	1087
32.2. Docencia en Formación Profesional.....	1087
32.3. Otras variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el vigesimosegundo componente.....	1089
33. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL VIGESIMOTERCER COMPONENTE DEL ANÁLISIS.....	1091
33.1. Características generales del vigesimotercer componente.....	1093

33.2. Satisfacción (—) del ejercicio docente por su salario.	1093
33.3. Actitud de abandono (—) condicionado a la obtención del mismo sueldo en otro empleo.	1097
33.4. Otras variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el vigesimosegundo componente.	1099
34. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL VIGESIMOCUARTO COMPONENTE DEL ANÁLISIS.	1101
34.1. Características generales del vigesimocuarto componente.	1103
34.2. Desagrado por el sistema de perfeccionamiento.	1103
34.3. Otras variables con saturaciones superiores a $\pm 0,30$ en el vigesimocuarto componente.	1107
34.3.1. Actitud de abandono (—) incluso con menos vacaciones y sueldo en otra profesión.	1107
34.4. Otras variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el vigesimocuarto componente.	1107
35. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL VIGESIMOQUINTO COMPONENTE DEL ANÁLISIS.	1109
35.1. Características generales del vigesimoquinto componente.	1111
35.2. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el vigesimoquinto componente.	1111
36. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN LOS 50 ÚLTIMOS COMPONENTES DEL ANÁLISIS.	1113
36.1. Características generales de estos componentes.	1115
36.2. Primeras saturaciones en estos componentes.	1115
36.3. Otras variables con saturaciones superiores a $\pm 0,30$ en los 50 últimos componentes.	1116
37. RECAPITULACIÓN ESTADÍSTICA PREVIA A LAS CONCLUSIONES FINALES.	1119
37.1. Introducción.	1121
37.2. Relaciones y asociaciones de nuestras variables. La estructura que crean. Variables más relevantes en ella.	1121
37.3. Configuraciones de sentido docente.	1128
37.4. Los estudios univariados.	1130
37.4.1. Las medias de nuestras variables. Comparación con las del <i>Estudio exploratorio</i>	1131
37.4.2. Estudios mediante porcentajes.	1138
37.4.2.1. Cambio profesional por aplicación de la LOGSE.	1138
37.4.2.2. Cambio de categoría profesional.	1139
37.4.2.3. Actitudes de permanencia y de abandono del ejercicio docente.	1139
37.4.2.4. Actitudes respecto a la función inspectora.	1140
37.4.3. Las medianas que más destacan de nuestras variables.	1141
37.4.4. Las modas que más destacan de nuestras variables.	1142
37.4.5. Los estudios de Asimetría de las variables.	1145
37.4.5.1. Variables con asimetría negativa: Conceptos con tendencia a valores altos.	1146
37.4.5.2. Variables con asimetría positiva: Conceptos con tendencia a valores bajos.	1148
37.4.5.3. Variables más simétricas: Conceptos con tendencias no significativas.	1149
37.4.6. Los estudios de Homogeneidad vs. Heterogeneidad con la curtosis.	1151
37.4.6.1. Variables mesocúrticas: Conceptos intermedios entre los que generan homogeneidad y heterogeneidad.	1151
37.4.6.2. Variables leptocúrticas: Conceptos que generan homogeneidad.	1155
37.4.6.3. Variables platicúrticas: Conceptos que generan heterogeneidad.	1158
37.4.7. Dificultad para considerar a los cocientes de variación como medida de la Homogeneidad vs. Heterogeneidad de las variables.	1162
37.5. Comparación con los datos del <i>Estudio Exploratorio</i>	1164
37.5.1. Conceptos para los que se han producido mejoría por la elevación de sus medias.	1164

37.5.2. Conceptos para los que se han producido empeoramiento por la elevación de sus medias	1165
37.5.3. Conceptos para los que se han producido mejoría por la bajada de sus medias.....	1166
37.5.4. Conceptos para los que se han producido empeoramiento por la bajada de sus medias ...	1167
37.5.5. Conceptos para los que no se perciben diferencias.	1168
37.5.6. Conceptos que hemos incluido en nuestro estudio, pero que no figuraba en la investigación anterior.....	1168
38. CONCLUSIONES FINALES	1171
38.1. Introducción.....	1173
38.2. El mundo objetivo del docente.....	1173
38.3. La satisfacción docente.....	1174
38.4. La titulación de Maestro y la vocación docente.....	1179
38.5. Otros condicionamientos sociales del docente.....	1182
38.5.1. Titularidad del centro docente.....	1182
38.5.2. Pertenencia al funcionamiento de Educación Secundaria.....	1185
38.5.3. Pertenencia al cuerpo de Maestros.....	1186
38.5.4. Pertenencia al funcionamiento.....	1187
38.5.5. La docencia en Bachillerato.....	1188
38.5.6. La docencia en Educación Primaria y de Educación Infantil.....	1189
38.5.7. La docencia en el segundo ciclo de la ESO.....	1189
38.5.8. La docencia en el primer ciclo de la ESO.....	1189
38.5.9. La docencia en Formación Profesional.....	1190
38.5.10. Los años de servicio y las edades de los docentes.....	1190
38.5.11. El género de los docentes. Feminización docente.....	1191
38.6. ¿Un solo mundo objetivo? ¿Homogeneidad docente?	1192
38.7. Actitudes ante la legislación educativa y por la participación en ella y en la gestión.....	1194
38.8. Factores específicos de la satisfacción profesional.....	1196
38.9. Factores específicos de desagrado profesional.....	1197
38.10. Valoraciones de la profesión.....	1198
38.11. El sistema de perfeccionamiento del profesorado.....	1199
38.12. Calificativos a la Inspección.....	1200
38.13. Actitudes de permanencia o de abandono del ejercicio docente.....	1201
38.14. Sumario de nuestras principales conclusiones.....	1202
38.15. Nuestra propuesta.....	1209
39. BIBLIOGRAFÍA	1213
Bibliografía impresa	1215
Normas jurídicas.....	1235
Bibliografía en Internet.....	1238
40. ANEXOS.....	1255
Anexo I: Cuestionario.....	1257
Anexo II: Número de profesores por cada zona de enseñanza de la provincia de Sevilla	1268
Anexo III: Tabla de distribución de nuestra muestra	1269
Anexo IV: Distribución de la muestra por niveles de enseñanza.....	1271
Anexo V: Índices de correlacionabilidad de las 49 variables principales.....	1272
Anexo VI: Índices de correlacionabilidad de las 77 variables de nuestro estudio.....	1277
Anexo VII: MSAs de las 75 variables de nuestro análisis de componentes.....	1281
Anexo VIII: MSAs de las 49 variables principales.....	1283
Anexo IX: Tabla de las variables que tienen saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el primer componente de 75 y de 49 variables.....	1285

Anexo X: Tabla de las variables que tienen saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el segundo componente de 75 y de 49 variables.	1286
Anexo XI: Tabla de las 156 primeras saturaciones del análisis de componentes con 75 variables.	1287
Anexo XII: Calendario de aplicación de la LOGSE.	1293

**11. ESTUDIO DE LAS VARIABLES DEL PRIMER
COMPONENTE DEL ANÁLISIS, EN EL QUE
DESTACAN LAS DE SATISFACCIÓN EN EL
EJERCICIO DOCENTE**

11.1. Estudio general de las variables del primer componente

Las variables que tienen su máxima saturación en el primer componente vienen a ser las siguientes:

Orden Correl. con a_02	VARIABLES	Satur.	Corr. con a_02
0	a_02: Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente.	0,68	X
1	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,67	0,52
3	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,65	0,45
9	c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	0,58	0,30
2	a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	0,57	0,52
7	c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado.	0,56	0,32
11	b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	0,52	0,26
4	a_22.b5: Permanencia por sentirse bien en la profesión docente.	0,52	0,42
17	Funcionarios de Educación Secundaria versus no...	-0,51	-0,21
23	c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE.	0,44	0,19
19	a_16.b: Opinión sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	0,43	0,20
5	a_22.a: ¿Dejaría Vd. la profesión docente?*	-0,42	-0,36
26	a_16.a: Opinión sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	0,40	0,18
32	n_6: Enseñanza en Bachillerato.	-0,40	-0,14

En esta tabla, ordenada por las saturaciones, las comparamos con las correlaciones de Pearson que se producen con la primera de de las variables, la que mide el *sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*.

En el ámbito meramente numérico hemos de decir que, de las 144 saturaciones superiores a $\pm 0,30$ que genera el análisis, el primer componente las tiene en 27 variables. Desde el aspecto cualitativo constatamos que en él tienen su máxima saturación variables que, en general, nos expresan entrega a la labor educadora:

* La mayor de sus saturaciones, de -0,49, la tiene en el quinto componente, pero en este primero supera a las dos variables que le siguen. La incluimos en la tabla también porque en ella está la que indica la actitud de permanencia en el ejercicio docente por sentirse bien en el mismo.

satisfacción personal en/por el ejercicio docente, buena opinión del mismo en relación a su momento actual, satisfacción por el cambio en aplicación de la reforma educativa, incremento de expectativas profesionales, buena opinión del sistema de perfeccionamiento, deseo de permanencia en el ejercicio docente, sentimiento de participación en la reforma educativa y de valoración por los padres y por la sociedad, y otras que, sin tener su máxima saturación en el primer componente, funcionan en la misma línea.

La cara negativa del componente son las correlaciones negativas de las variables que representan al funcionariado de Educación Secundaria y a la docencia en Bachillerato.

El primer componente, en definitiva, parece describirnos, por una parte, al profesor como tipo ideal, del que nos hablaría Max Weber, y por otra a los grupos de docentes que generalmente –no nos referimos a las personas concretas– no se adaptarían a ese rol.

Volviendo al ámbito cuantitativo, que también nos aporta información sobre los conceptos que estudiamos, podemos decir que el primer componente, con autovalor de 6,92, explica el 9,23% de la varianza. Pero, si nos limitamos a las saturaciones superiores a $\pm 0,30$, con autovalor de 5,45, nos explicaría el 22,75% de la varianza. Cualitativa y cuantitativamente queda bien evidente la relevancia del primer componente y de las variables que en él tienen sus mayores saturaciones.

11.2. Estudio de las variables de satisfacción y de opinión sobre el ejercicio docente

El hecho de la prevalencia de estas variables en nuestro estudio no se debe a una intención premeditada nuestra, sino a sus lugares en la matriz de correlaciones de todas

las variables y en el primer componente del análisis de componentes principales*, que nos hacen recordar otro tipo de prevalencias: el interés de los profesores por las recompensas intrínsecas, sobre las extrínsecas, del que nos habla Guerrero Serón (1996: 186ss). Lortie (1975: 103) considera que las recompensas intrínsecas son aquéllas que se conectan «con acontecimientos en el aula» y que se refieren a la autonomía personal de que dispone el profesor, que Martínez Bonafé (1998) cuestiona.

Guerrero Serón piensa que viene siendo característico del profesorado no sólo negar su interés por las recompensas extrínsecas (salario, horario, vacaciones), sino, incluso, hacer ostentación, contra su ambición personal, del ideal de servicio, otorgándoles a aquéllas meramente un valor comparativo con otras profesiones: más como idea disuasoria de abandono del ejercicio docente que como verdadera satisfacción extrínseca. Nosotros, con nuestra investigación, pretendemos aproximarnos al valor relativo, en la estructura los aspectos de su profesión, que da el docente a cada uno de éstos.

En la encuesta del *Estudio exploratorio* de nuestro Grupo de Investigación (Rosa Acosta y otros, 1996: 133s) se nos presenta el tema de la satisfacción docente mediante dos ítems, correspondientes a nuestros a_01.a y a_02:

*1. En términos generales y en función de su **personal experiencia**, el ejercicio docente está actualmente, en relación a otros tiempos:*

(Con cinco respuestas posibles: a. Mucho mejor, b. Mejor, c. Igual, d. Peor, e. Mucho peor).

*2. En el ejercicio de su profesión Vd. se siente **satisfecho y feliz**:*

(También con cinco alternativas: a. Plenamente, b. Bastante, c. Aceptablemente, d. Poco, e. Nada).

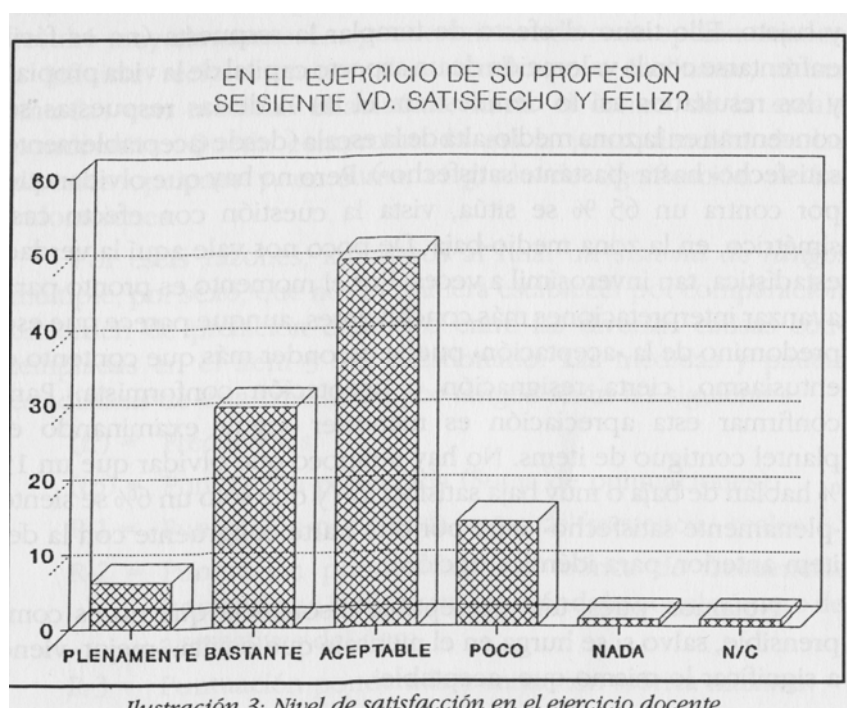
Con respecto al planteamiento de la segunda de estas cuestiones, los autores la ven como una réplica formal y de contenido de la primera, «salvo que esta vez se achica la distancia entre objeto y sujeto», teniendo ello «el efecto de templar la respuesta», porque no se considera «fácil enfrentarse con la valoración de un aspecto capital de la vida propia» (Rosa Acosta y otros, 1996: 152). Con esto nos vienen a decir, respecto a

* Creemos que con nuestra metodología, de elección de los componentes –después de haber hecho los cálculos de todos– donde alguna variable tenga su mayor saturación en valor absoluto, podemos emplear la denominación de ‘análisis de componentes principales’ con no menor razón que la que suele emplearse: llegar hasta el último componente de autovalor superior a la unidad.

la valoración de la satisfacción profesional, lo mismo que los otros autores citados, sobre todo respecto al autoconcepto.

Sin embargo, las valoraciones se separan algo de las previsibles porque el 50% opta por la opción intermedia:

El 80 % de las respuestas se concentran en la zona medio-alta de la escala (desde «aceptablemente satisfecho» hasta «bastante satisfecho»). Pero no hay que olvidar que por contra un 65 % se sitúa, vista la cuestión con efecto casi simétrico, en la zona medio-baja. De poco nos vale aquí la verdad estadística, tan inverosímil a veces. Por el momento es pronto para avanzar interpretaciones más concluyentes, aunque parece que ese predominio de la «aceptación» puede esconder, más que contento o entusiasmo, cierta resignación o aceptación conformista. Para confirmar esta apreciación es menester seguir examinando el plantel contiguo de ítems. No hay tampoco que olvidar que un 15 % hablan de baja o muy baja satisfacción y que sólo un 6% se siente «plenamente satisfecho», cifra por otra parte congruente con la del ítem anterior, para idéntica opción (Rosa Acosta, B. de la, 1996: 152).



Nosotros, por este gráfico del *Estudio exploratorio*, vemos que el 6% optaba por mostrarse «plenamente satisfecho»; el 29%, por «bastante satisfecho»; el 49%, por «aceptablemente satisfecho»; el 14%, por «poco satisfecho»; y el 1%, por «nada satisfecho»; y que otro 1% no contestaba. Pero lo importante, en este caso, no son los números, sino los conceptos: la mitad optaba por situarse en la posición central (sólo como «aceptablemente satisfecho»), y la otra mitad se repartía entre las dos opciones positivas (un 35%) y las dos negativas (un 15%). De todas maneras, predominaban las opciones que manifestaban satisfacción profesional.

De la primera cuestión se nos dice (Rosa Acosta y otros, 1996: 150s) que tiene dos notas: diacronía y distancia y que, siendo este ítem el de inicio del cuestionario, «se plantea al encuestado una respuesta rápida ante una pregunta corta de texto, muy genérica y en apariencia distante». Se manifiesta también el objetivo del ítem: «reducir las suspicacias que pudiera albergar y favorecer la sinceridad de las contestaciones». Para ello

se alude, aunque sea de manera velada, a la trayectoria profesional que, como sabemos, es ya relevante en la media de los individuos de la muestra.

Y también, diferenciándose de lo que nos dicen los otros autores que hemos citado, se hace constar

la tendencia, en este tipo de cuestiones, hacia las posiciones poco comprometidas, o sea neutrales, y sin embargo las respuestas esta vez contradicen en alguna medida esa habitual «tentación».

Con respecto a los resultados, se considera que

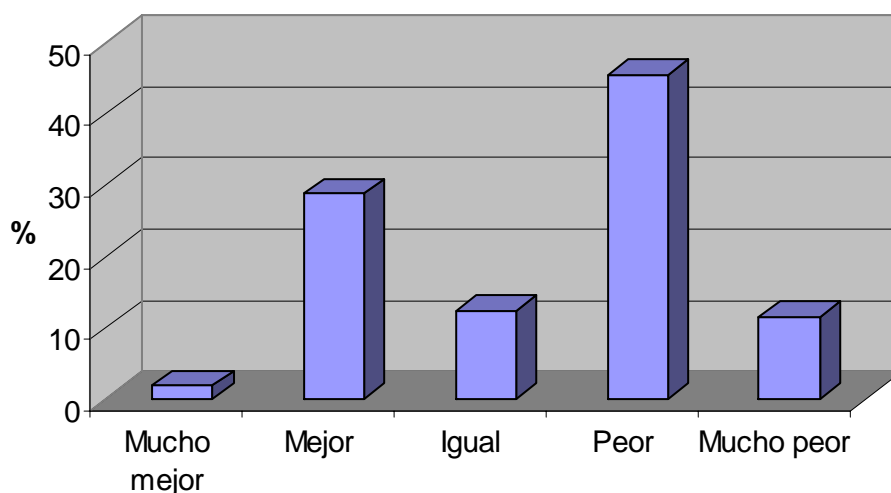
la mitad de los encuestados optan por la posición medio-alta, pero con la particularidad tan significativa de que otra mitad se coloca en las posiciones de «igual» y «peor» (más de la cuarta parte en la zona negativa).

Vemos que, aunque se diga que el ítem 2, del que hemos hablado en primer lugar, sea réplica del ítem 1, es importante la diferencia que observamos entre el que tiene un 15% y el que tiene más del 25% en la zona negativa. Los dos pueden estar influidos en sus resultados por el momento histórico de la educación, el comienzo de la aplicación de la LOGSE, pero también se trata de que pueda ser muy diferente hacer una pregunta sobre la satisfacción profesional personal de que la cuestión se refiera a la valoración del ejercicio docente en comparación con tiempos anteriores.

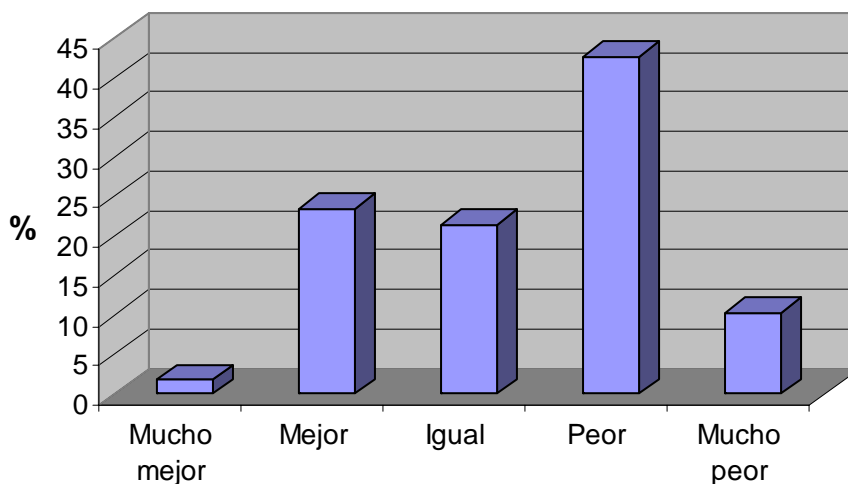
En nuestro cuestionario, aplicado unos diez años más tarde, durante los que, no sólo se ha seguido aplicando la LOGSE, sino que ésta ha llegado a su plenitud, hemos incluido una nueva cuestión: *a_01.b: Satisfacción personal por el actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*. Tenemos los siguientes porcentajes:

VARIABLES	Mucho mejor/ Plenamente	Mejor/ Bastante	Igual/ Aceptablemente	Peor/ Poco	Mucho peor/ Nada
a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	1,87%	28,77%	12,44%	45,41%	11,51%
a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	1,88%	23,51%	21,47%	42,79%	10,34%
a_02: Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente.	7,36%	37,27%	37,88%	15,49%	1,99%

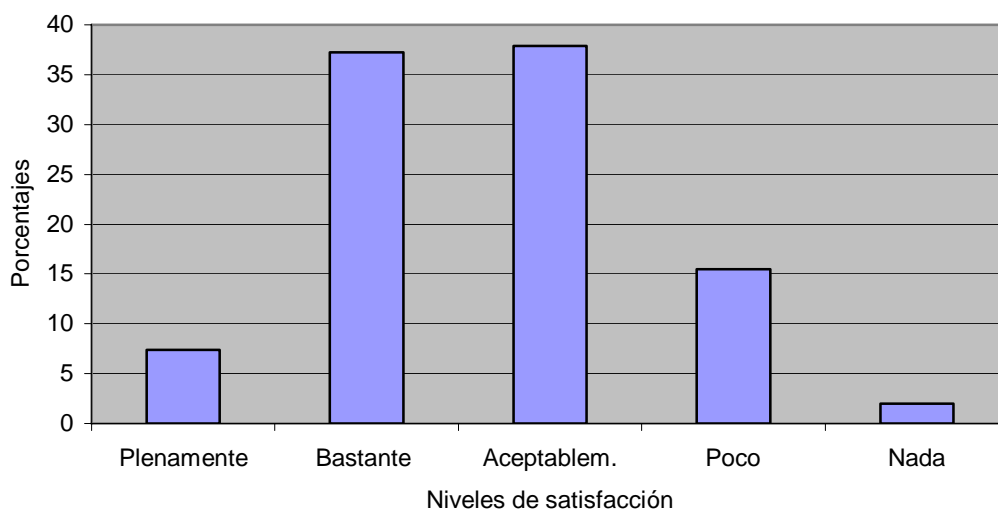
a_01.a: En su opinión, en términos generales y en función de su personal experiencia, el ejercicio profesional docente actualmente, en relación a tiempos anteriores, está:



a_01.b: En su opinión, en satisfacción personal el ejercicio profesional docente actualmente, en relación a tiempos anteriores, está:



a_02: ¿En el ejercicio de su profesión, se siente Vd. satisfecho y feliz?



Englobando las dos categorías positivas y las dos negativas, tenemos:

VARIABLES	Mucho mejor/ Plenamente + Mejor/ Bastante	Igual/ Aceptablem.	Peor/ Poco + Mucho peor/ Nada
a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	30,64%	12,44%	56,92%
a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	25,39%	21,47%	53,13%
a_02: Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente.	44,63%	37,88%	17,48%

Resulta apreciable la diferencia entre la cuestión referida claramente al *sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* con las otras dos en que meramente se opina sobre el actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores y en que la satisfacción se expresa también en comparación a esos mismos tiempos anteriores. La diferencia es más ostensible aún en la zona negativa que en la positiva.

No podemos decir, sin embargo, que se mantiene la teoría de que las respuestas sobre la satisfacción profesional son siempre –como concluyen todas las investigaciones anteriormente citadas–, muy positivas, ya que sólo el 45% de la nuestra se sitúa en la zona positiva. Esto nos viene a decir que la aplicación de la LOGSE ha afectado muy fuertemente al profesorado, llegando a no importarle a un mayor número de docente mostrar su menor satisfacción.

Los resultados del *Estudio exploratorio* de nuestro mismo Grupo de Investigación de unos diez años antes (con sólo un 35% en la zona positiva del ítem 2) aún se alejaban más de las previsiones de la teoría sobre el alto reconocimiento de satisfacción profesional en las encuestas. Podemos considerar, en principio, que, una vez superada la primera impresión al iniciarse la aplicación de la LOGSE, ha habido alguna mejoría en la satisfacción profesional de los docentes.

En la comparación de nuestros datos en la variable *a_01.a* con los del ítem 1 del *Estudio exploratorio*, también apreciamos diferencias, ya que en la zona medio-alta sólo se sitúa un 41% (frente a la mitad en la investigación anterior de nuestro Grupo de Investigación). Este 41%, sumándole el 2% de la zona muy alta, deja al 57% para la zona negativa, en la que sólo se situaba «más de la cuarta parte». Así pues, en lo que miden el ítem 1 del *Estudio exploratorio* y la variable *a_01.a* de nuestra investigación, se ha producido un retroceso significativo.

¿A qué se puede deber que se haya incrementado en nuestro estudio el porcentaje de la zona alta del ítem 2 respecto al anterior –del 35 al 45%– y, sin embargo, se haya reducido, no sólo en la misma zona, sino incluso en la central, el porcentaje del ítem 1? Podíamos pensar que en nuestro estudio la cuestión de la variable *a_01.a* se lleva la consecuencia negativa de las valoraciones positivas para la de la variable *a_02*: No se quiere en ésta mostrar insatisfacción profesional, quizá a causa de la tendencia tradicional y generalizada a mostrar satisfacción, pero se utiliza la cuestión de la primera para poder expresar el descontento mediante la opinión negativa sobre la situación del momento del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores. Es decir, no se quiere el docente identificar personalmente como insatisfecho, porque, consciente o inconscientemente, ve en ello una forma de autocensura –a la que se refiere la teoría de la disonancia cognitiva –, pero la situación externa y objetiva la enjuicia

negativamente. Pero esto sólo justificaría la diferencia entre las variables *a_02* y *a_01.a* de nuestro estudio.

Con ello explicamos también que la zona negativa del ítem 2 del *Estudio exploratorio*, con un 15%, sea inferior a la misma del ítem 1, con más de la cuarta parte. Pero las diferencias entre estos dos ítems del *Estudio exploratorio* son mucho menores que las obtenidas entre las variables *a_02* y *a_01.a*.

Parece que en los años del primero no había una tendencia tan alta a mostrar opiniones negativas sobre la situación en su momento del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores. ¿Podemos pensar que había mejores expectativas respecto a la aplicación de la LOGSE? Esto lo desmiente el hecho de que entonces fuera menor la satisfacción y felicidad que producía el ejercicio docente. ¿Podemos pensar que, al iniciarse la aplicación de la LOGSE había mayor autocensura contra la valoración positiva de los tiempos anteriores que conllevaba la opinión negativa sobre su presente?

En el *Estudio exploratorio*, después de haberse visto que la mitad de los encuestados optaban por la posición medio-alta del ítem 1, y que otra mitad se colocaba en las posiciones de «igual» y «peor», superando a la cuarta los que se situaban en zona negativa, se nos dice:

Esta derivación parece indicar una valoración menos positiva de lo que cabría esperar por la determinación de la moda estadística. Si entendemos que en un medio social tan cambiante, la mitad de las opiniones tienden a negar la evolución de una profesión, están en el fondo empobreciendo su valoración.

¿Si se hablaba de una opinión menos positiva de lo que cabría esperar, qué podemos decir de nuestros resultados, con un 57% en la zona negativa? Si se constataba tendencia a negar la evolución de la profesión, empobreciendo con ello, en el fondo, su valoración, hemos de ver que esta tendencia se ha incrementado, si bien, por otra parte, se palia, con la mayor valoración de la satisfacción docente, que muestra la variable *a_02*.

En definitiva, lo que podemos constatar como diferencia entre los resultados de ambas investigaciones es la mayor diferenciación en la nuestra de lo personal, la satisfacción en el ejercicio docente, de lo histórico, de lo objetivo, de lo externo: la

situación en su momento del ejercicio docente. ¿A qué se debe esa diferencia? La verdad es que hemos de decir que no lo sabemos.

Tenemos una tercera variable, que no figuraba en el estudio anterior y que se insertó en éste para que, de alguna manera, sirviera de vínculo entre ambas. Se trata de la *a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*. Se le puede observar los dos componentes: el personal y el objetivo. Suponíamos que estaría más cerca de la variable *a_02: Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, relativa a la cuestión «En el ejercicio de su profesión, Vd. se siente **satisfecho y feliz**», en la que no hay referencia a ningún momento histórico, pero coincidiendo en lo que nos parecía más importante: la satisfacción personal. Sin embargo la coincidencia en lo externo la ha aproximado mucho más a la *a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*.

Esta separación entre lo personal y lo objetivo en parte viene a apoyar la tesis de que, respecto a la satisfacción personal, se dan valoraciones más positivas que las que se otorgan a los elementos externos del ejercicio docente.

A nuestras variables, de escala de Likert, también le hemos dado tratamiento paramétrico, resultando:

VARIABLES	Media	Desviación típica	Media Perc. 2,5	Media Perc. 97,5
a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	2,641	1,072	2,56	2,72
a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	2,638	1,011	2,56	2,72
a_02: Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente.	3,325	0,893	3,26	3,39

Tenemos, pues, igualdades entre las medias de las dos primeras variables y que estas medias se encuentran por debajo del punto central de la escala de Likert (el 3),

incluso en su valor probable (2,72) en el percentil 97,5. Estas dos primeras variables tienen también como prácticamente coincidentes sus desviaciones típicas, aunque se da una inapreciable diferencia en homogeneidad (en menor dispersión) a favor de las puntuaciones de la variable *a_01.b*.

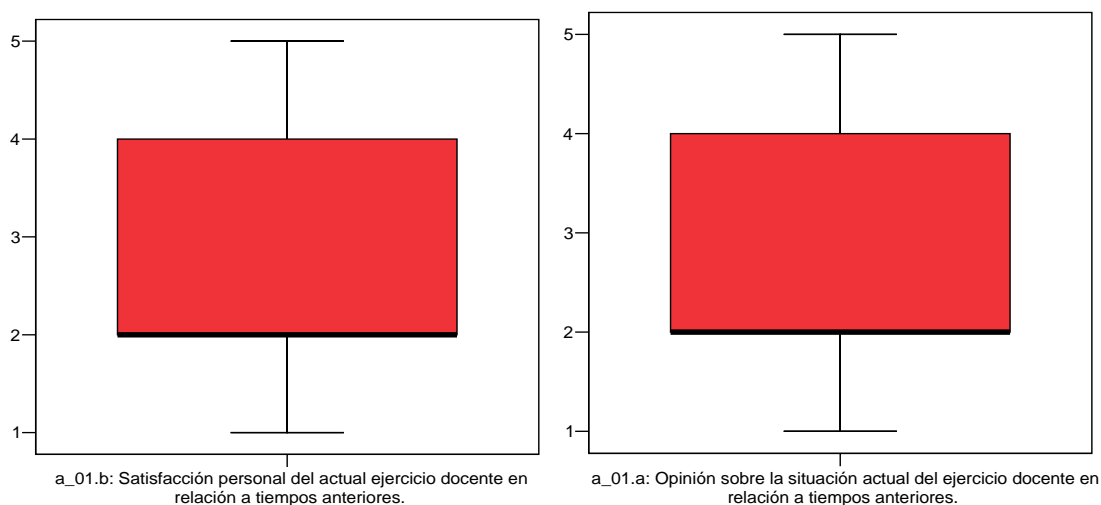
Ya con la variable que mide con claridad la satisfacción profesional, la *a_02*, se nos muestra una media que rebasa el punto central de la escala y, además, de manera tan significativa como en las anteriores se producía el hecho de no llegar, ya que rebasa al 3 desde, al menos, la media probable en el percentil 2,5, aunque, con todo, esta media queda muy distante de la que podríamos esperar según la teoría de que los docentes suelen mostrar entre altos y muy altos niveles de satisfacción profesional. Comprando con las variables anteriores, también tenemos mayor homogeneidad en las puntuaciones, lo que hace que el rango del 95% central de las medias probables sea menor. De la proclividad a puntuaciones elevadas en esta cuestión (de acuerdo a las previsiones de la encuesta del CIDE de 1985 y de la de González Blasco y González-Anleo (1993), ya citadas, que nos hablan respectivamente de un 80 y de un 70 por ciento de profesores con niveles de satisfacción muy alto (5 en nuestra escala) o alto (4 en nuestra escala), se sigue, no sólo que se pueda rebasar el punto central de la escala, lo que sucede a un nivel muy inferior al esperado, sino también que se dé una alta homogeneidad (baja desviación típica), por lo que los límites de los percentiles 2,5 y 97,5 puedan quedar muy próximos. Si no se llega a tanta altura, viene a esperarse que tampoco se llegue a tanta homogeneidad. De esto podremos hablar con más datos al considerar la asimetría y la curtosis y los lugares de las mismas, comparándose con los de otras variables.

En el cuadro siguiente presentamos los que podemos considerar como estadísticos básicos de estas variables. El que llamamos «media relativa»* es uno que nos permite comparar las medias de diferentes escalas. Las medias probables en los percentiles 2,5 y 97,5 nos permiten definir, como ya hemos visto, si una media es significativamente mayor o menor que otra o que un valor determinado.

* Lo calculamos mediante una sencilla fórmula: $(\text{media} - \text{valor mínimo de la escala}) / (\text{valor máximo de la escala} - \text{valor mínimo de la misma})$. Con ello las medias relativas quedan situadas en la escala de 0 a 1, permitiendo la ordenación y la comparación consecuente de las variables.

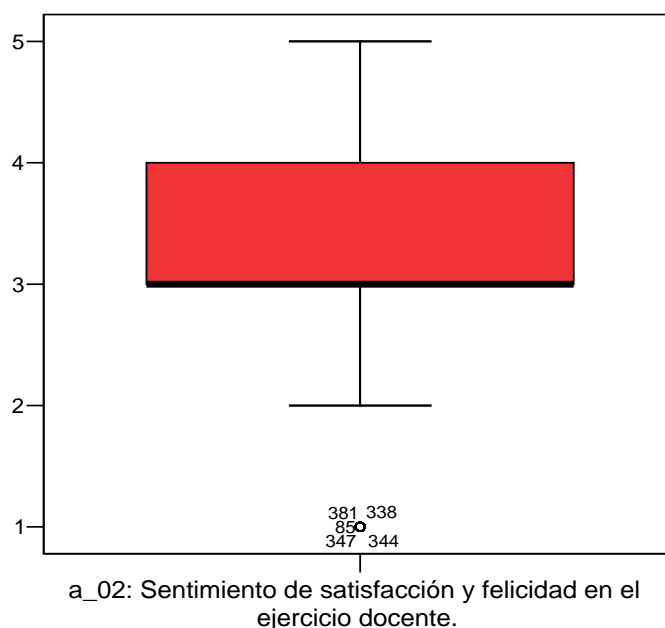
Variables	MEDIA	MEDIANA	MODA	MEDIA RELAT.	ORDEN MEDIA RELAT.	MEDIA PERC. 2,5	MEDIA PERC. 97,5
a_01.a	2,64	2	2	,410	36	2,56	2,72
a_01.b	2,64	2	2	,409	37	2,56	2,72
a_02	3,33	3	3	,581	22	3,26	3,39

De las variables $a_{01.a}$ y $a_{01.b}$ podemos mostrar sus correspondientes diagramas de caja:



El 50% de los casos centrales de ambas variables están comprendidos entre 2, «peor», y 4, «mejor», pero también el caso central, la mediana, se sitúa en «peor». También se nos muestra la tipicidad de todos los casos: que ninguno se aleja de los percentiles 25 o 75 más de las distancias ortodoxas.

No sucede lo mismo con los casos de la variable fundamental respecto a la satisfacción profesional, la a_{02} , para la que, no acumulando las opciones de «nada» (2%) y «poco» (15,5%) satisfecho y feliz el 25% y siendo muy numerosa la opción «aceptablemente» satisfecho y feliz, coincide en esta última tanto el percentil 25 como la mediana, con lo que, situándose en el percentil 75 la opción «bastante» satisfecho y feliz, se reduce a la distancia entre estas dos últimas opciones la amplitud intercuartil. Como la opción «nada satisfecho y feliz» queda a más de 1,5 veces esta amplitud, los 13 casos de la misma se nos presentan como casos atípicos, aunque el diagrama de caja elaborado por SPSS sólo nos muestre a 5 de ellos.



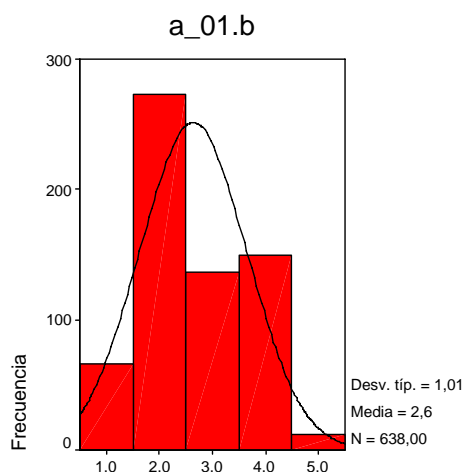
Con esta información estamos incidiendo en la aproximación, aunque sea con bastante distancia, a la teoría que se nos manifiesta de la costumbre de mostrar satisfacción ante la cuestión al respecto.

Variable	Desv. Típ.	Coc. Var	Ord. C.V.	Asim.	Ord. A. (con \pm)	Asim. Tif.	Curt.	Ord. C. (con \pm)	Curt. Tip.
a_01.a	1,072	,406	24	0,282	+5	2,923	-1,122	-30	-5,831
a_01.b	1,011	,383	19	0,278	+4	2,878	-0,873	-23	-4,521
a_02	,893	,269	4	-0,231	-6	-2,414	-0,277	-8	-1,450

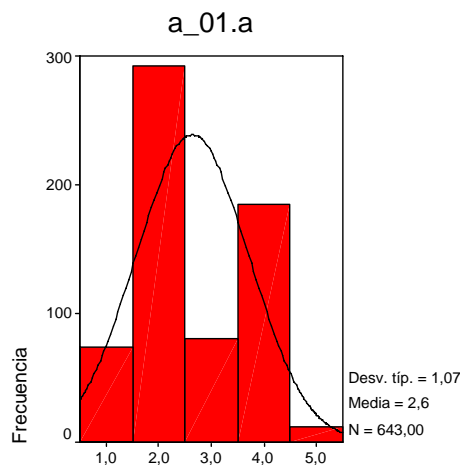
Los cocientes de variación nos muestran tanto para *a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores* como para *a_01.a: Opinión sobre el actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores* un nivel medio de homogeneidad, ya que, entre 49 variables, ocupan los lugares 19 y 24 respectivamente. La homogeneidad es muy alta, en el lugar 4, para el *sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*. Pero la otra medida que utilizamos como índice de la homogeneidad de las variables, la curtosis, si no llega a mostrarnos lo contrario con una curva sólo ligera y no significativamente platicúrtica, nos aleja de esa hipótesis de homogeneidad. Las otras dos variables sus respectivas curtosis nos las sitúan con niveles altos de heterogeneidad. De 30 curtosis negativas, *a_01.a* tiene la que más la aleja de la normalidad; *a_01.a* la que ocupa lugar 23.

Los coeficientes de asimetría son, respectivamente, de 0,278 y de 0,282, que, aunque sean inferiores a 0,5 y Rafael Bisquerra considere que los comprendidos entre $-0,5$ y $+0,5$ están “dentro de los márgenes de la distribución simétrica” (Bisquerra: 1987: 54), los coeficientes tipificados, de 2,878 y de 2,923, nos indican que sólo hay unas probabilidades de 0,004 y de 0,003, respectivamente, de que se verifiquen las hipótesis nulas. Los histogramas de estas variables nos muestran unas distribuciones que se alejan de la que tiene la curva normal. En todo caso, hemos de considerar también que las asimetrías no son muy altas: De las 16 positivas que se producen para las 49 variables principales que estudiamos, las de $a_{01.a}$ y $a_{01.b}$ ocupan respectivamente los lugares 5 y 4 (7 y 6 para las asimetrías tipificadas), comenzando por la más próxima a la curva normal. Así pues, no son de las variables en las que se dan más tendencia a las valoraciones bajas. Se tienen bajos conceptos sobre el actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores, se muestra escasa satisfacción personal por el actual ejercicio docente en relación al de tiempos anteriores, pero con unas distribuciones con menos sesgo que el que nos presentan otras variables que estudiaremos.

En estas distribuciones lo que más sorprende es la huída de la opción «igual» (lo cual viene reflejado en las curtosis negativas). Lo normal sería que las frecuencias mayores fueran las de esta opción, sin embargo son menores que sus laterales «peor» y «mejor». Consiguientemente se nos manifiesta que se rompen las pendientes con los que dicen «mejor», más cuando se pregunta por la opinión que por la satisfacción personal. Más en lo objetivo que en lo subjetivo. Estas rupturas, expresadas por las curtosis (ver tabla número 16.c de nuestro apéndice), vienen a confirmar una idea que parece mostrarnos el estudio de nuestras variables: que en el profesorado se manifiesta la división ideológica y política de nuestra sociedad; que en el profesorado hay dos percepciones muy diferentes cuando se trata de variables vinculadas, aunque sea indirectamente, con la ideología o con la gestión de uno de los partidos alternativos de Gobierno. Sin duda, estas subidas de las frecuencias del valor 4, «mejor», de las distribuciones han disminuido los coeficientes de asimetría que hubieran resultado, si, en sus lugares, se hubieran seguido las pendientes descendentes. Por otra parte, son sorprendentes las bruscas caídas de las frecuencias del valor 5, «mucho mejor».



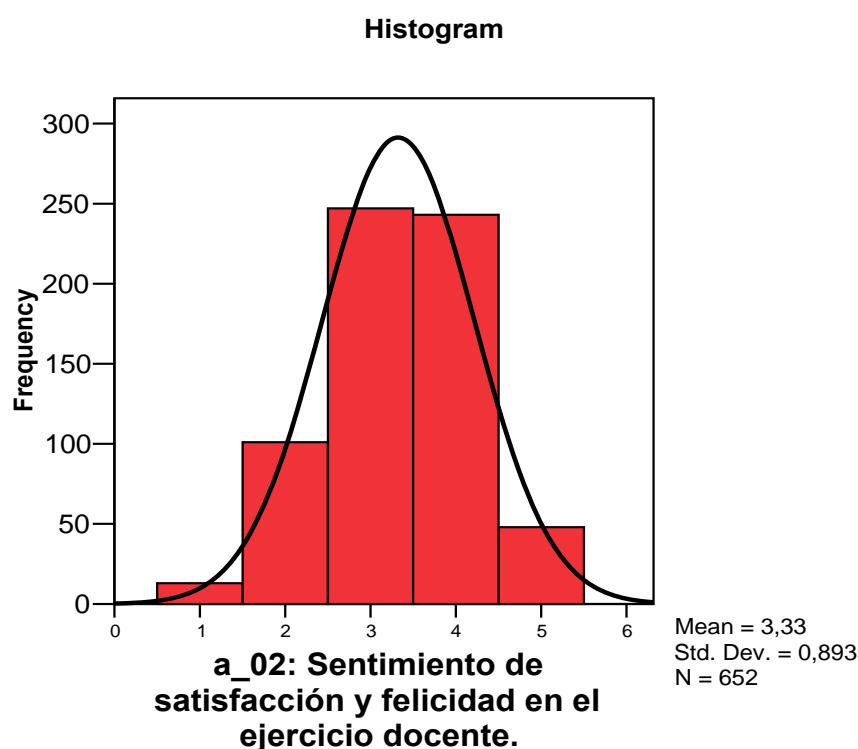
Satisfacción personal de la docencia actual en relación a la anterior



Op. de situación actual del ejercicio doc. en relación a tiempos anter.

Los coeficientes de curtosis, de $-0,873$ y de $-1,122$, tipificados de $-4,521$ y de $-5,831$, nos están indicando unos aplanamientos generales que no llegan a compensar las subidas de las frecuencias del valor 2, «peor», y que son significativas las diferencias con la curva normal. En comparación con las demás variables, tenemos que, de las 30 curtosis negativas que se producen, *a_01.a* ocupa el lugar 30, el más distante de la normalidad, y *a_01.b*, en que ya influye más el tema de la satisfacción personal, el lugar 23 (24 con la tipificada). Esto nos viene a reiterar en la misma hipótesis de que los profesores ante estas cuestiones tienden a inclinarse más de lo normal hacia uno u otro extremo de las opciones, es decir que se dan altos niveles de heterogeneidad (bastantes más altos de los que nos expresan los cocientes de variación).

De la variable que de manera clara y manifiesta nos muestran los niveles de satisfacción docente tenemos el siguiente histograma:



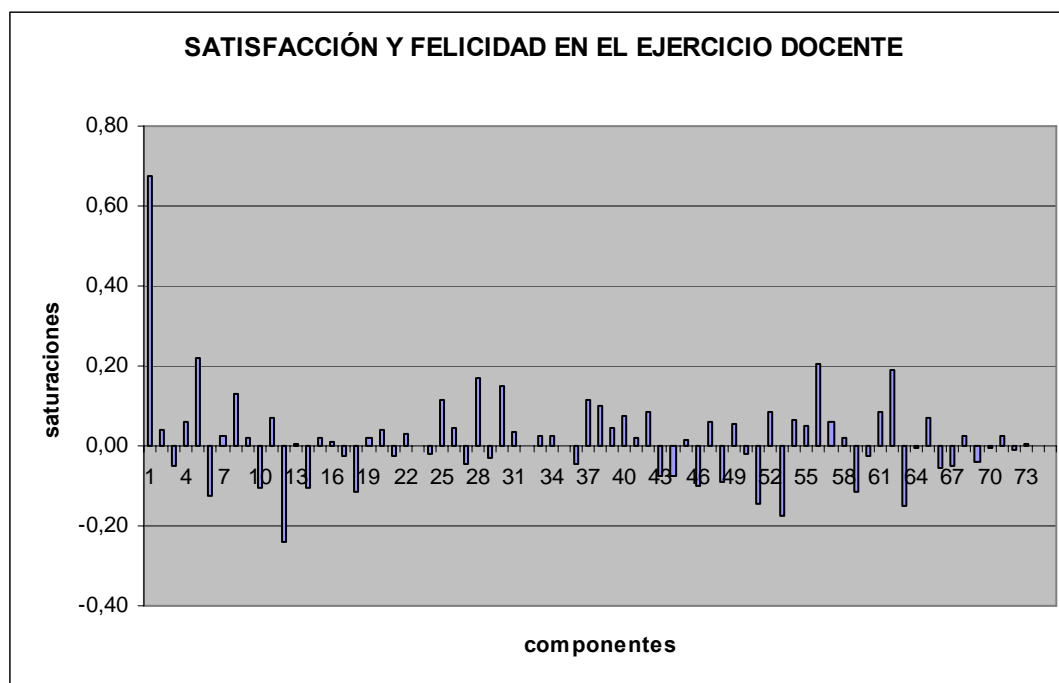
Vemos la asimetría negativa: $-0,231$, tipificada de $-2,414$, no muy distante del límite $1,96$ de aceptación de normalidad. De las 33 asimetrías negativas que tenemos, de las 49 variables principales que estudiamos, ésta ocupa el lugar 6 (7 con la tipificada), comenzando por la más próxima a la normalidad. Esto significa que, si bien los datos se sitúan con cierta preferencia en la zona positiva, lo hace a un nivel bastante bajo en relación, al menos, a la mayoría de las demás variables con sesgo negativo: Los profesores, según los estadísticos, muestran cierta satisfacción profesional, pero de manera muy discreta.

La curtosis, de $-0,277$ (tipificada de $-1,45$), también es negativa, pero dentro de los límites de aceptación de normalidad. Esta curtosis, de entre las 30 negativas, ocupa el lugar 8 (directa y tipificada). Con esto se nos muestra una discreta dispersión de los datos, en contradicción a la homogeneidad esperada, según la teoría de la tendencia a la ostentación de satisfacción profesional, que haría presagiar una alta curtosis positiva, una alta concentración de los datos (y concretamente –cosa que no mide la curtosis, sino la asimetría– en la zona alta de la curva de distribución normal).

Las encuestas sobre satisfacción docente suelen partir del principio de que no son significativas las respuestas a la cuestión directa sobre el tema. Por eso se buscan cuestiones que muestren la satisfacción sobre aspectos concretos.

11.3. Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente

Esta variable, que nos encabeza al primer componente del análisis factorial y, de alguna manera, a todo el conjunto, sólo tiene saturación superior a $\pm 0,30$ en este primer componente, en el que deposita el 46% de su comunalidad. Entre los 25 primeros componentes, con los que haremos nuestro estudio,** sólo tienen saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el quinto, de 0,22, y en el duodécimo, de -0,24, en los que deja el 5% y el 6% respectivamente de su comunalidad. Su MSA es de 0,866, con el que ocupa el segundo lugar por su adecuación de muestreo, detrás de la variable de titulación, que se sitúa como la primera.



** Influye en ello el hecho de que el componente 25 es el último en que el autovalor supera a la unidad.

Es la variable, con 2,74, de más alto índice de correlacionabilidad entre las 77 que intervienen en nuestro estudio.*** Prácticamente no cambian los datos con las 75 variables de nuestro análisis factorial*. Entre las 49 principales de tratamiento paramétrico ocupa, por su índice de correlacionabilidad, de 2,063, el tercer lugar, precediéndole, con 2,241, *a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*, y, con 2,080, *a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*, cuyos estudios monovariantes hemos hecho conjuntamente con el de la variable que aquí estudiamos.

Orden	VARIABLES	r (a_01.a)	r (a_01.b)	R (a_02)
0	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	0,45	0,52	X
1	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,68	X	0,52
2	a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	0,34	0,47	0,52
3	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	X	0,68	0,45
6	a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	0,17	0,19	0,36
7	c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado	0,44	0,42	0,32
8	a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.	0,15	0,16	0,32
9	c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	0,42	0,41	0,30
10	a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	0,07(F)	0,07(F)	0,29
11	b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	0,20	0,26	0,26
16	a_07: Consideración sobre la enseñanza en equipo.	0,23	0,23	0,23
19	a_16.b: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	0,27	0,30	0,20
20	c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.	0,19	0,15	0,20
21	a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal	0,14	0,15	0,20
23	c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE	0,29	0,27	0,19
24	c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.	0,19	0,14	0,18

*** Pasaría a ser la segunda, con 2,27, antecediéndole la variable dicotómica de *funcionarios de Educación Secundaria versus los que no lo son*, si suprimiéramos a dos de las variables que más alto correlacionan con ella, *a_01.a: Opinión del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores* y *a_01.b: Satisfacción personal por el actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*.

* Para el análisis factorial, de las 77, se excluyen *c_10.b1: Cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE* y *c_10.b.a: Cambios de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE* porque no lo permiten. Su influencia en el índice de correlacionabilidad de la variable que estudiamos sólo son, respectivamente, de 0,00323 y de 0,00015.

26	a_16.a: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	0,22	0,25	0,18
30	c_11: Opinión sobre la gestión de la Cdad. Autónoma.	0,25	0,21	0,15
37	a_03_6: Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.	0,11	0,07(F)	0,12
38	a_03_8: Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.	0,09(F)	0,13	0,12
41	a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	0,11	0,11	0,11
44	b_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.	0,08(F)	0,07(F)	0,11
46	a_23_8: Valoración de la prof. por su valoración social.	0,10(F)	0,03(F)	0,10

De las 76 variables, correlaciona positivamente con 38 y negativamente con otras tantas. A nivel de 0,00** con 44, y a nivel de 0,01*** con 49. De éstas son positivas 22 con variables de las 49 principales.

Constatamos las correlaciones positivas y significativas de la variable *a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente* en primer y tercer lugar con las variables de *satisfacción personal* y de *opinión del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*, y en segundo lugar con que mide el incremento/disminución de las *expectativas profesionales durante ese mismo ejercicio*.

De las valoraciones de la profesión, seis correlacionan positivamente y de ellas cuatro lo hacen también significativamente a nivel de 0,01: *por su gratificación personal* (en el sexto lugar), *porque se ajusta a la vocación* (en el décimo), *por sus posibilidades de mejora profesional y personal* (en el 21); *por su valoración social* (en el 46).

En los lugares 7 y 9 tenemos respectivamente a la *opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado* y a la *satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE*. La *opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado* ocupa el lugar undécimo. La *consideración sobre la enseñanza en equipo* se nos presenta en el lugar 16. Los sentimientos sobre la *valoración de la profesión docente por los padres y por la sociedad* los tenemos en los lugares 19 y 26. Los de *representación en órganos de dirección* y de *participación en la gestión del centro* ocupan los lugares 20 y 24, y de

** Por nivel de significación de 0,00 entendemos a todo aquél que corresponde a una probabilidad de error inferior al 5 por mil.

*** Con probabilidad de error inferior al 1%.

participación en proceso de Reforma LOGSE, en el 23. La *opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma* se queda en el 30, y en el 44, la *opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional*.

Nos puede sorprender el hecho de que los que habíamos considerado como factores de la satisfacción no son, ni mucho menos, los primeros en situarse. Se sitúa en buen lugar, el octavo entre 76, la satisfacción *por el grado de vocación*. Pero sus lugares se retrasan de manera que en el 37 la tenemos *por las propias circunstancias familiares*; en el 38, *por los compañeros*; en el 41, *por otros problemas personales*. El *salario* no se sitúa hasta en el lugar 52. Contamos con tres variables de supuestos factores de satisfacción con correlación negativa: Las referidas a *la problemática del alumnado*, en el lugar 42; a *la movilidad profesional*, en el 50, y a *las condiciones laborales* del ejercicio docente, en el lugar 65. Por otra parte, vemos que todas las correlaciones, menos esta última, son significativas a nivel de 0,05, aunque a nivel de 0,01 sólo lo son las que ocupan lugares inferiores a 49.

La tabla nos permite observar también las correlaciones que tienen estas mismas variables con la *a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores* y la *a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*. Todas son significativas a nivel de 0,01, excepto aquéllas en las que después del coeficiente, entre paréntesis, vemos la F de “falso”.

Negativamente correlacionan a nivel de 0,01, excepto las señaladas con “(F)”, que son de las que aquí no estudiamos expresamente, con estas otras de las 49 principales:

Orden	VARIABLES	r (a_01.a)	r (a_01.b)	r (a_02)
13	a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	-0,29	-0,28	-0,24
14	a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	-0,24	-0,29	-0,24
15	a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	-0,24	-0,26	-0,24
22	b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionam. como burocrático.	-0,18	-0,16	-0,19
27	b_15: Interés por el cambio de categoría profesional.	-0,06(F)	-0,12	-0,16
28	b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionam. como poco práctico.	-0,09(F)	-0,12	-0,15

33	b_18_7: Opinión sobre el sistema de perfeccionam. por abordar temas sin interés.	-0,12	-0,04(F)	-0,14
35	a_06_9: Desagrado por el sistema perfeccionamiento	-0,15	-0,10	-0,13
36	a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	-0,09(F)	-0,11	-0,12
42	a_03_4: Satisfacción del ejercicio docente en relación a la problemática del alumnado.	-0,11	-0,08(F)	-0,11

Las tres primeras variables con correlaciones negativas ocupan los lugares 13, 14 y 15. Vienen referidas a los que llamamos los tres desagrados principales: por la *indisciplina* y el *desinterés del alumnado* y por la *pérdida de autoridad del profesor*. El cuarto desagrado, ya en el lugar 35, es *por el sistema perfeccionamiento*. Otras opiniones negativas del sistema de perfeccionamiento ocupan los lugares 22, 28 y 33: como *burocrático*, como *poco práctico* y con *temas sin interés*. También se nos demuestra, en el lugar 27, que los docentes en cuanto están más satisfechos tienen *menor interés por el cambio de categoría profesional* y que no valoran su profesión por la disposición de tiempo libre (en el 36).

A la última de las correlaciones negativas significativas a nivel de 0,01 (también a nivel de 0,00) ya la hemos mencionado porque, al hablar de las positivas, hemos mostrado sorpresa de que tres variables de supuestos factores de satisfacción correlacionen negativamente. Entre ellos tenemos, en el lugar 42, a la que nos ha medido la influencia de la *problemática del alumnado* en la satisfacción profesional, como también, ya con menores niveles de significación y en los lugares 50 y 65, las que han servido para que los encuestados nos evaluarán la influencia de *la movilidad profesional* y de *las condiciones laborales* del ejercicio docente.

De las dicotómicas constatamos las correlaciones positivas con la actitud de permanencia por sentirse bien en la profesión docente y con la de asignar el atributo de “evaluadora” a la Inspección, y las negativas con la actitud genérica de abandono del ejercicio docente y con las tres condicionadas, e incluso con la actitud de permanencia condicionada a no encontrar otro empleo con mejores horarios/vacaciones y estímulos. Resulta, pues, que el docente satisfecho se niega a toda a opción de abandono del ejercicio docente.

Orden	VARIABLES	r (a_01.a)	r (a_01.b)	r (a_02)
4	a_22.b5: Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.	0,24	0,29	0,42
5	a_22.a: Actitud de abandono de la profesión docente	-0,19	-0,20	-0,36
12	a_22.b3: Actitud de abandono con menos vacaciones, con menos sueldo.	-0,11	-0,12	-0,26
18	a_22.b2: Actitud de abandono condicionado: con el mismo sueldo.	-0,11	-0,12	-0,21
29	a_22.b7: Actitud de permanencia condicionada: salvo mejores horarios/vacaciones y estímulos.	-0,12	-0,14	-0,15
43	c_12_e: Atributo de Evaluadora para Inspección.	0,13	0,14	0,11
48	a_22.b1: Actitud de abandono condicionado: con horario y vacaciones actuales.	-0,08(F)	-0,10	-0,10

De las correlaciones de las variables demográficas vamos a tratar poco más adelante. En resumen tenemos que un docente que se siente satisfecho y feliz en su profesión se caracteriza porque/por:

- Se acrecientan sus expectativas profesionales en su ejercicio docente en relación a las que tenía al iniciarlo.
- Su disposición a permanecer en la profesión docente por «sentirse bien» en ella.
- Su valoración positiva de la profesión por su gratificación personal.
- Su opinión positiva sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado.
- Su satisfacción porque siente vocación.
- Su satisfacción por el cambio profesional personal en aplicación de la LOGSE.
- Su valoración positiva de la profesión porque se ajusta a su vacación.
- Su opinión favorable sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.
- Su menor desagrado por la indisciplina del alumnado.
- Su menor desagrado por el desinterés del alumnado.
- Su menor desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.
- Su actitud positiva respecto a la enseñanza en equipo.
- Su condición de no-funcionario en la Educación Secundaria.
- Su sentimiento sobre la valoración positiva de la profesión docente por los padres.
- Su sentimiento de representación en órganos de dirección.
- Su valoración positiva de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal.
- Su sentimiento de haber participado en proceso de Reforma LOGSE.
- Su sentimiento de participación en la gestión del centro.
- Su pertenencia a un centro privado.
- Su sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.
- Su menor interés por el cambio de categoría profesional.
- Su mejor opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma.
- Su situación profesional de no-funcionario.
- No ser docente de Bachillerato.
- Ser docente en Educación Infantil.

- La actitud contraria a la valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.
- Su satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.
- Su satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.
- Su menor titulación académica.
- No ser docente del segundo ciclo de ESO.
- Su satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.
- La menor satisfacción del ejercicio docente por la menor problemática del alumnado.
- Su consideración de la Inspección como Evaluadora.
- Su opinión positiva sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.
- Su menor edad.
- Su valoración positiva de la profesión por su valoración social.
- Ser docente en Educación Primaria
- Su mayor valoración de la profesión por la proyección social de la educación.
- Su menor satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.
- Su menor desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.
- Su satisfacción del ejercicio docente por su salario.
- La menor valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.
- La menor valoración de la profesión por grado de independencia laboral.
- Su consideración de la Inspección como Orientadora.
- Sentir menor de desagrado por lo rutinario de la tarea.
- No ser docente en el primer ciclo de ESO.

Con respecto a la relación negativa que se establece entre niveles de titulación y de satisfacción profesional, no podemos pensar sino que la menor titulación suele ser la de Maestro y que ésta es motivo de mayor satisfacción no porque sea menor, sino porque es específica para la docencia.

Como es de suponer, lo que despierta interés no es tanto que encontremos precisamente a las variables que expresan las condiciones del ejercicio docente que más correlaciona con la *a_02: Sentimiento de Satisfacción y felicidad* (o, inversamente, insatisfacción/infelicidad) *en el ejercicio docente*, cuanto el orden en que se presentan.

11.3.1. El sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente en relación a las características demográficas de los profesores

Las correlaciones nos muestran que los docentes más satisfechos con su profesión son los de *Educación Infantil* y de *Educación Primaria*.

VARIABLES DEMOGRÁFICAS CON LAS QUE A_02 CORRELACIONA POSITIVAMENTE SIGNIFICATIVAMENTE (P < 0,01) SÓLO LAS QUE APARECEN EN NEGRITA Y EN CURSIVA	Orden	r	Sign.
<i>Enseñanza en Educación Infantil</i>	34	0,13	0,0003
<i>Enseñanza en Educación Primaria</i>	47	0,10	0,0046
Cuerpo de Maestros (1) versus No-Cuerpo Magisterio (0)	66	0,05	0,1124
género ("mujer = 1" versus "varón = 0")	69	0,03	0,2351

También nos indican que los más insatisfechos son los *Funcionario de Educación Secundaria versus los que no lo son*, los *docentes de centros públicos versus los de centros privados*, los *funcionarios* en general versus los que no lo son, los *docentes de Bachillerato*, los que tienen *más altas titulaciones* (concretamente los licenciados frente a los diplomados), los *docentes del segundo ciclo de Educación Secundaria Obligatoria*, los *docentes de mayor edad*.

VARIABLES DEMOGRÁFICAS CON LAS QUE A_02 CORRELACIONA NEGATIVAMENTE SIGNIFICATIVAMENTE (P < 0,01) SÓLO LAS QUE APARECEN EN NEGRITA Y EN CURSIVA	Orden	r	Sign.
<i>Funcionario de Educación Secundaria (1) versus No-Func. E. S. (0)</i>	17	-0,22	0,0000
<i>Titularidad del centro docente (público versus privado)</i>	25	-0,18	0,0000
<i>Situación Profesional (Funcionario (1) versus No-Func. (0))</i>	31	-0,14	0,0001
<i>Enseñanza en Bachillerato</i>	32	-0,14	0,0002
<i>Titulación del docente</i>	39	-0,12	0,0012
<i>Enseñanza Segundo Ciclo de ESO</i>	40	-0,12	0,0015
<i>Edad</i>	45	-0,11	0,0036
Enseñanza Primer Ciclo de ESO	60	-0,06	0,0630
Años de servicio	68	-0,04	0,1404
Enseñanza en Formación Profesional (ambos grados)	74	-0,01	0,4423

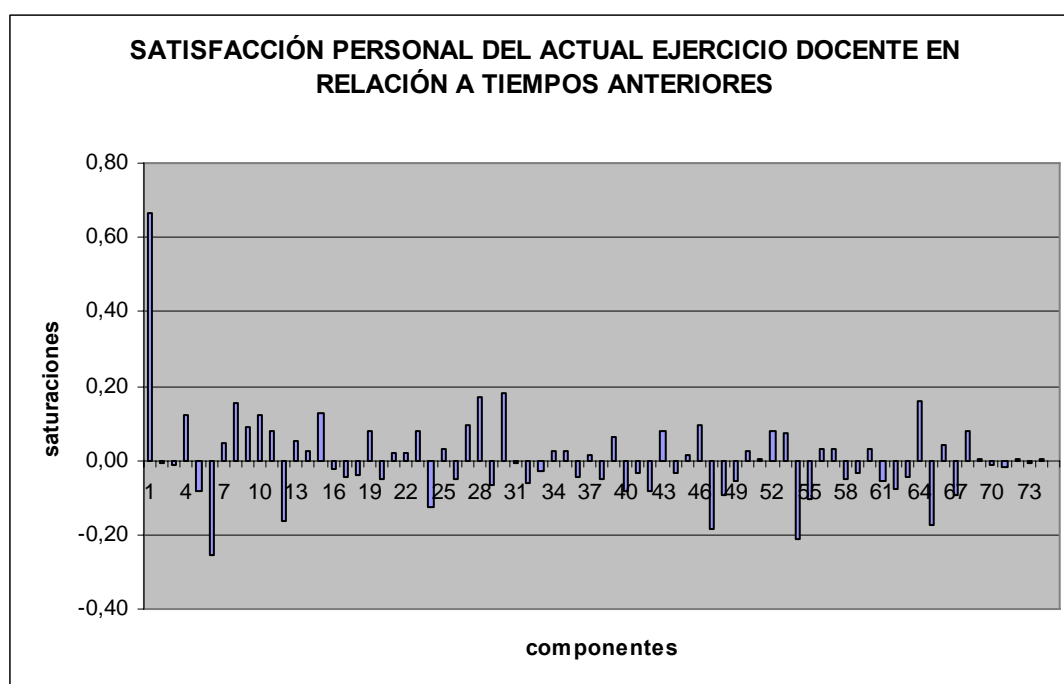
Por una parte tenemos que la Educación Infantil y la Educación Primaria generan satisfacción profesional, pero, por otra, que la pertenencia al funcionariado es índice de insatisfacción. Resulta de ello que el cuerpo de maestros, aunque correlaciona con la satisfacción, lo hace de manera menos significativa. Menor es aún la correlación

positiva del género femenino versus el masculino. Podemos decir que el género apenas tiene incidencia en el nivel de satisfacción profesional.

En el sector de la insatisfacción, aunque en escasa o muy escasa medida, se nos inscriben los docentes del primer ciclo de ESO, los de más años de servicio – significativamente lo hacen los de mayor edad– y, ya prácticamente a caballo entre la insatisfacción y la satisfacción, los docentes de Formación Profesional.

11.4. Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores

Ésta, la segunda variable que se nos presenta en el primer componente, es la que más alto correlaciona con la anterior, que no tiene referencia temporal. Su MSA es de 0,835, con el que ocupa el sexto lugar. Su índice de correlacionabilidad es el mayor de todos (2,241) si sólo sumásemos los cuadrados de las correlaciones entre sí de las 49 variables principales de tratamiento paramétrico. Entre las 77, con 2.72, se retrasa al segundo lugar, precediéndole la variable que acabamos de estudiar. Correlaciona a nivel de 0,00 con 39 de las 76 variables, y con 44 a nivel de 0,01.



Sólo cuenta con saturación superior a $\pm 0,30$, con 0,67, en el primer componente, en el que deja el 44% de su comunalidad. Saturaciones superior a $\pm 0,20$ sólo las tiene negativas en el sexto (de -0,26) y en el 54 (de -0,21).

Todas sus correlaciones significativas a nivel de 0,01, como también le sucede a la variable anterior, tienen el mismo signo para ambas y también para la de la opinión sobre el actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores. Por ello podemos simplificar el estudio de las variables que correlacionan con ella. Además de las que correlacionan a nivel de significación de 0,01 con *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, lo hacen positivamente, en los lugares* 35 y 44, la satisfacción del ejercicio docente por su salario y la asignación del atributo de “orientadora” para la Inspección, y negativamente, en el 39, el desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.

Orden	VARIABLES	r (a_01.a)	r (a_01.b)	r (a_02)
35	a_03_1: Satisfacción del ejercicio docente por su salario.	0,15	0,12	0,09(F)
39	a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.	-0,13	-0,11	-0,09(F)
44	c_12_o: Atributo de Orientadora para Inspección.	0,09(F)	0,09	0,07(F)

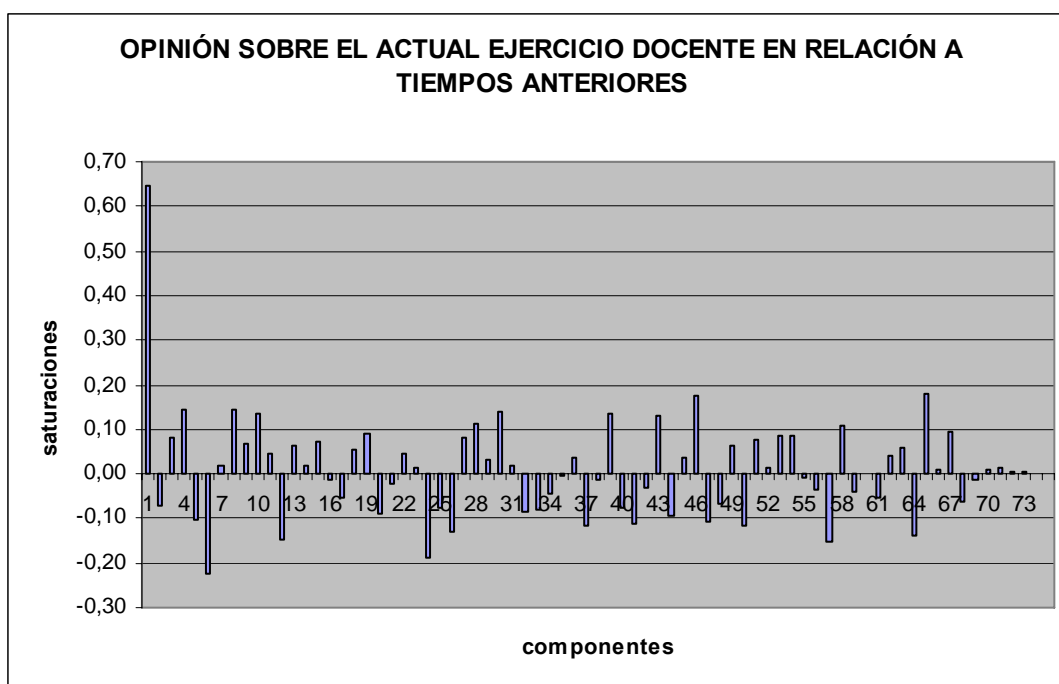
Por el contrario, resultan menos significativas las correlaciones con las variables cuyos coeficientes ya hemos señalado con una “(F)”: Las de edades de los docentes, de la satisfacción del ejercicio docente en relación a la problemática del alumnado y por las propias circunstancias familiares, de la valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación y por su valoración social, y de las opiniones sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional y sobre el sistema de perfeccionamiento por abordar temas sin interés.

* Como es lógico, obviamos los lugares de las variables que no mencionamos expresamente porque correlacionan a nivel de significación de 0,01 igual que con *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*.

11.5. Opinión sobre el actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores

La tercera variable del primer componente es la que más alto correlaciona con la anterior, que, como ella, tiene referencia temporal. Su MSA es de 0,853, con el que ocupa el cuarto lugar. Su saturación en el primer componente es de 0,65, correspondiente al 43% de su comunalidad. Sólo tiene saturación superior a $\pm 0,20$, de -0,22 en el sexto componente.

Su índice de correlacionabilidad es el segundo (2,08) entre los de las 49 variables principales de tratamiento paramétrico, y el cuarto (2,60) entre las 77. Correlaciona a nivel de 0,00 con 40 de las 76 variables, y con 43 a nivel de 0,01.



Sus correlaciones significativas coinciden con las de *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, pero exceptuando las que diremos poco más adelante y añadiendo las siguientes:

Orden	VARIABLES	r (a_01.a)	r (a_01.b)	r (a_02)
27	Func_1: Cuerpo de Maestros (1) versus No-Cuerpo Magisterio (0)	0,16	0,07(F)	0,05 (F)
28	a_03_1: Satisfacción del ejercicio docente por su salario.	0,15	0,12	0,09(F)
29	c_10.b.a: Cambios de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE.	0,15 (F)**	0,07(F)	0,01(F)
33	a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.	-0,13	-0,11	-0,09(F)
43	c_12_f: Atributo de Fiscalizadora para Inspección.	-0,10	-0,09(F)	-0,05(F)
45	a_03_2: Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.	0,09	0,08(F)	-0,05(F)

Vemos que los maestros funcionarios tienen mejor opinión de su ejercicio docente en relación a tiempos anteriores que satisfacción en el mismo; que la satisfacción por el salario y por las condiciones laborales y los cambios de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE correlacionan más con esta opinión que con la propia satisfacción, hasta el punto de resultar negativa con ésta cuando no tiene referencia temporal. Por otra parte se manifiestan más compatibles el desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia y la asignación del atributo de “fiscalizadora” para la Inspección con la buena opinión del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores que con la satisfacción en el sentido en que la miden las otras dos variables.

Resulta de interés reparar en la diferencia entre la *satisfacción profesional* (a_02) y la *buena opinión del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores* (a_01.a) por el hecho de que la primera produce no ya sólo más bajas correlaciones con variables de *recompensas extrínsecas*, como las del *salario* o la de las *condiciones laborales*, sino, incluso, como es el caso de ésta, negativa*. Lo contrario sucede con variables de *recompensas intrínsecas*, por ejemplo, la de *valoración de la profesión por su gratificación personal* o *porque se ajusta a la vocación*, o la de *satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación*. Estos hechos se confirman, además, porque

** Insertamos aquí esta correlación, cuyo nivel de significación es de 0,016, por su valor. Su menor nivel de significación se debe a que viene referido a menor número de docentes que hayan tenido los cambios.

* Las valoraciones de la profesión por la *disposición de tiempo libre*, por la *independencia laboral* y por la *seguridad en el empleo* producen correlaciones negativas con las tres variables a que aquí nos referimos. En general, tenemos en ellas el escalamiento indicado, si bien en la última vienen coincidir las dos variables de satisfacción.

la variable intermedia de *satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores (a_01.b)* produce también correlaciones de coeficientes intermedios entre los de las dos primeras.

6	a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	0,17	0,19	0,36
7	c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado	0,44	0,42	0,32
8	a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.	0,15	0,16	0,32
9	c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	0,42	0,41	0,30
10	a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	0,07(F)	0,07(F)	0,29

No llegan al nivel de significación de 0,01 las correlaciones de la opinión sobre el actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores con las variables de la tabla siguiente:

Orden	VARIABLES	r (a_01.a)	r (a_01.b)	r (a_02)
46	b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	-0,09(F)	-0,12	-0,15
47	a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	-0,09(F)	-0,11	-0,12
49	a_03_8: Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.	0,09(F)	0,13	0,12
51	S. Pr.: Situación Profesional (Funcionario (1) versus No-Func. (0))	-0,08(F)	-0,14	-0,14
52	a_22.b1: Actitud de abandono condicionado: con horario y vacaciones actuales.	-0,08(F)	-0,10	-0,10
53	b_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.	0,08(F)	0,07(F)	0,11
55	a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	0,07(F)	0,07(F)	0,29
56	b_15: Interés por el cambio de categoría profesional.	-0,06(F)	-0,12	-0,16
58	Edad	-0,06(F)	-0,09(F)	-0,11

Esto nos quiere decir que la valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación, que la satisfacción del ejercicio docente por los compañeros y que la opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional guardan más relación con la satisfacción del ejercicio docente que con la opinión sobre este mismo en el momento actual en relación a tiempos anteriores. Por otra parte, el interés por el cambio de categoría profesional, la opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico, la valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre y la actitud de

abandono condicionado a horario y vacaciones actuales decrecen más por la influencia de la satisfacción y felicidad en el ejercicio docente que por la mejor opinión sobre este mismo en la actualidad en relación a tiempos anteriores. También se dan mayores relaciones de la situación profesional de no funcionario y de la menor edad del docente con la satisfacción profesional que con la mejor opinión que estudiamos aquí.

11.5.1. Características demográficas de los profesores en relación a su opinión y a su satisfacción personal sobre/en el actual ejercicio docente

Tenemos las siguientes correlaciones que se producen entre estas dos variables y las demográficas:

VARIABLES	a_01.a: Opinión del actual ejercicio docente en relación a tiempos anter.			a_01.b: Satisfacción pers. del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores		
	r	Sign.	Orden	r	Sign.	Orden
Funcionario de Educación Secundaria (1) versus No-Func. E. S. (0)	-0,26	0,000	9	-0,23	0,000	15
N_6: Enseñanza en Bachillerato	-0,22	0,000	16	-0,19	0,000	19
Titulación del docente	-0,22	0,000	17	-0,17	0,000	20
N_4: Enseñanza Segundo Ciclo de ESO	-0,21	0,000	18	-0,14	0,000	30
N_1: Enseñanza en Educación Infantil.	0,17	0,000	25	0,16	0,000	24
N_2: Enseñanza en Educación Primaria	0,17	0,000	26	0,1	0,007	42
Titularidad del centro docente (público versus privado)	-0,11	0,003	38	-0,16	0,000	21
Cuerpo de Maestros (1) versus No-Cuerpo de Magisterio (0)	0,16	0,000	27	0,07	0,034	53
S. Pr.: Situación Profesional (Funcionario (1) versus No-Func. (0))	-0,08	0,023	51	-0,14	0,000	29
Edad	-0,06	0,080	58	-0,09	0,014	46
Años de servicio	-0,01	0,440	75	-0,08	0,032	52
Género ("mujer = 1" versus "varón = 0")	0,02	0,318	67	-0,01	0,445	75
N_3: Enseñanza Primer Ciclo de ESO	-0,01	0,363	68	-0,02	0,329	70
N_5: Enseñanza en Formación Profesional (ambos grados)	0,00	0,452	76	-0,01	0,426	74

Podemos observar que la que mide la *opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores* tiene coeficientes que indican correlaciones más altas con las tres variables demográficas con las que correlaciona positiva y significativamente (enseñanza en Educación Infantil, enseñanza en Educación

Primaria y pertenencia al Cuerpo de Maestros, en el mismo orden en que correlacionan con *a_02*). Con la variable que mide la *satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores* tienen coeficientes más próximos a los que se dan con *a_02*, aunque suben ligeramente, la enseñanza en Educación Infantil y la pertenencia al Cuerpo de Maestros.

Con el género, para el que el signo positivo representa a las mujeres, las correlaciones, como con *a_02*, son prácticamente nulas, por lo que las diferencias debidas a él no son considerables.

Respecto a las correlaciones negativas, podemos observar que destacan la pertenencia al *funcionariado de Educación Secundaria*, la *enseñanza en Bachillerato*, la *mayor titulación docente* y la *enseñanza en segundo ciclo de ESO*, que aún las tienen más negativas con estas dos variables que con la que mide genéricamente la satisfacción. Para las variables de *titularidad del centro docente* (público versus privado), *situación profesional* (funcionario versus no funcionario), de *edad* y de *años de servicio*, los coeficientes son menos destacables, pero, en todo caso y una vez más, se constata la paradoja de la menor satisfacción y peores opiniones de los colectivos más privilegiados.

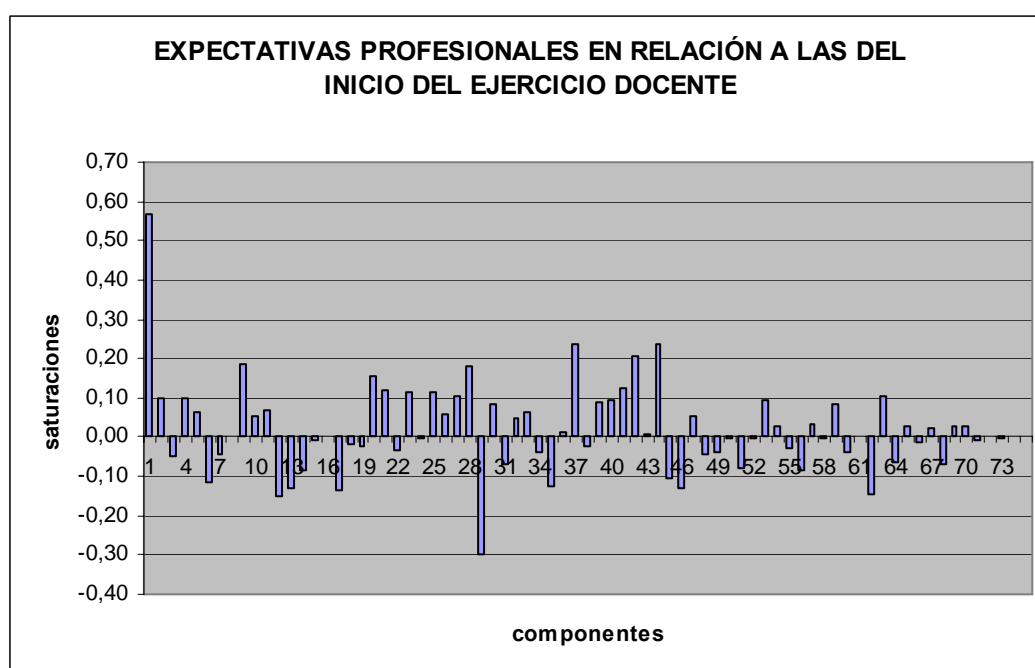
11.6. Expectativas profesionales en el ejercicio docente en relación a las que se tenía al iniciarlo.

La variable que, después de la *a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*, más alto* correlaciona con *a_02: Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* (tabla número 3 de nuestro apéndice en formato informático) es *a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio*. El incremento/disminución de las expectativas profesionales del docente se nos constituye como una de las variables fundamentales de nuestro

* La diferencia es mínima: 0,521 y 0,517 respectivamente.

estudio. Por su índice de correlacionabilidad entre las 49 variables principales, de 1,39, ocupa el noveno lugar, y por el que tiene entre las 77, de 1,92, el undécimo.

Su MSA es de 0,824, por el que ocupa el séptimo lugar entre los de las 75 variables de nuestro análisis factorial. En el orden del primer componente ocupa el quinto lugar, pero la estudiamos en el cuarto porque a la cuarta (*c_10.c.: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE*) y a la sexta (*c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado*) vamos a estudiarlas juntas a continuación de ésta.



En el primer componente su saturación es de 0,57, correspondiente al 32% de su comunalidad. No tiene ninguna otra saturación superior a $\pm 0,30$, aunque en el componente 29 llega hasta -0,296. Superiores a $\pm 0,20$, como podemos observar en el gráfico, tiene tres: 0,24 en el componente 37, 0,20 en el 42 y 0,23 en el 44.

Nos parece muy interesante el hecho de que la variable que, sin contener el concepto de satisfacción profesional, correlacione en primer lugar con la *a_02*, sólo detrás de *a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*, sea la que mide el incremento/disminución de las expectativas profesionales. Creíamos que le antecederían otras, como las que miden la *gratificación personal* y la *vocación*. Sin embargo, éstas no sólo no le preceden en sus correlaciones

con la que mide el *sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, sino que ni siquiera tienen sus máximas saturaciones, aunque las tienen altas (las segundas), en el primer componente del análisis.

La variable *Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio* correlaciona significativamente, a nivel de 0,05, con 42 de las 74 variables que, con ella, participan del análisis factorial, de las que 26 forman parte de las 49 paramétricas principales.

A nivel de significación de 0,01, *el incremento de las expectativas profesionales* correlaciona con 34 de las 76 variables. De las paramétricas principales tenemos:

- Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente.
- Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.
- Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.
- Opinión favorable sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.
- Opinión favorable sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado
- Opinión a favor del sistema de perfeccionamiento del profesorado.
- Sentimiento positivo sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.
- Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal
- Sentimiento positivo sobre la valoración de la profesión docente por los padres.
- Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE
- Valoración de la profesión por su gratificación personal.
- Rechazo del desagrado por el desinterés del alumnado.
- Valoración de la profesión por su valoración social.
- Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.
- Consideración positiva sobre la enseñanza en equipo.
- Sentimiento de representación en órganos de dirección.
- Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.
- Rechazo del desagrado por la indisciplina del alumnado.
- Rechazo del desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.
- Buena opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma.
- Buena opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.
- Sentimiento de participación en la gestión del centro.

De las dicotómicas y demográficas, también con el mismo nivel de significación (0,01), se cuentan, entre las que correlacionan con el incremento/disminución de las expectativas profesionales, a:

- Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.
- Rechazo de toda actitud de abandono de la profesión docente.
- Situación profesional de No-Funcionario de Educación Secundaria.
- Situación profesional de No-Docente en Bachillerato
- Juventud de los docentes (menor edad).
- Situación profesional de No-Funcionario.
- Titularidad privada del centro docente.
- Pocos años de servicio de los docentes.
- Menor titulación docente (la de Magisterio)

Podemos observar que los conceptos y características que se vinculan con el incremento de las expectativas profesionales vienen a ser los mismos que constituyen el primer componente del análisis. Podemos reparar expresamente en que, en general, con el incremento de la edad y del número de años de servicio de los docentes, se producen disminución de las expectativas profesionales.

La cuestión planteada ha sido la siguiente:

“En relación a las que tenía cuando inició el ejercicio de la docencia, sus **expectativas profesionales actuales**, son: (A. Mucho mejores, B. Mejores, C. Más o menos iguales, D. Algo inferiores, E. Muy inferiores)”.

Bernardo de la Rosa (1996: 16) nos habla del deterioro de las *expectativas profesionales* relacionándolas con la *vocación* cuando nos dice, primero, que la docencia comporta un alto grado de ésta y, en segundo lugar, que la vocación «gradualmente se deteriora por falta de incentivos (aunque no sólo por eso)». Y se plantea el interrogante de cómo es posible que «en este universo socio-profesional nada cálido» la vocación misma no llegue a desaparecer «o a ser cuestionada seriamente por el mismo que la disfruta o la padece».

A la variable le hemos dado tratamiento paramétrico como de escala de Likert, asignándole los siguientes valores:

a_5: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.

		Escala Likert
Válidos	E. Muy inferiores	1
	D. Algo inferiores	2
	C. Más o menos iguales	3
	B. Mejores	4
	A. Mucho mejores	5

	Diferente (identificador sin valor en la escala)	6

De los 657 encuestados, la han contestado 646.

Como ya hemos comprobado con el estudio de las tres primeras variables en la estructura de la descripción del profesorado que hacemos, la importancia que manifiestan mediante las correlaciones y el análisis de componentes no se corresponde con las alturas de las medias.

Pero, en todo caso, también tenemos necesidad de los estadísticos propios, no relacionantes, de cada variable. La que aquí estudiamos, entre otros, nos muestra los siguientes:

Variable	MEDIA	MEDIANA	MODA	MEDIA RELAT.	ORDEN MEDIA RELAT.	MEDIA PERC. 2,5	MEDIA PERC. 97,5
a_05	3,04	3	3	,510	28	2,96	3,12

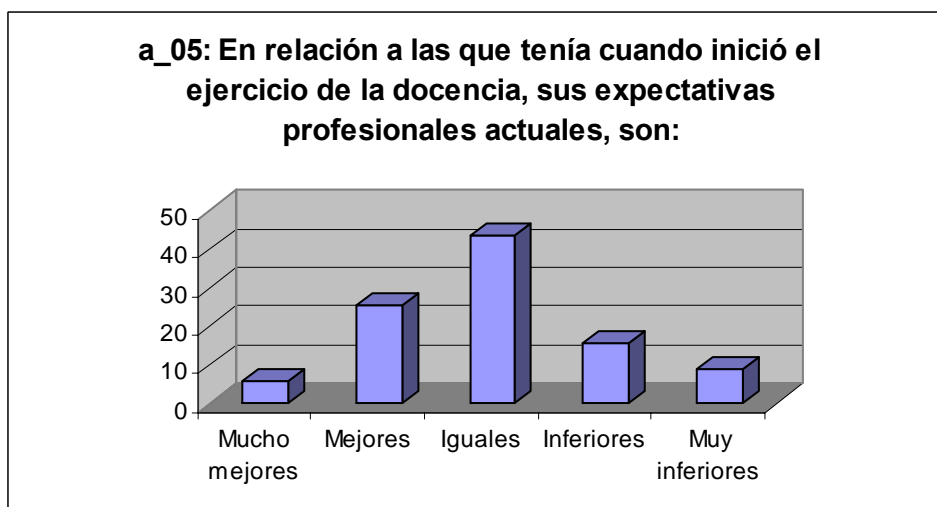
Tiene, pues, una media que prácticamente se queda en el nivel central de la escala, como también nos indican los límites del 95% de las medias probables. Su mediana y su moda igualmente se sitúan en el lugar central de la escala.

Su distribución de frecuencia viene a ser la siguiente:

a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	E. Muy inferiores	58	8,8	9,0	9,0
	D. Algo inferiores	101	15,4	15,6	24,6
	C. Más o menos iguales	283	43,1	43,8	68,4
	B. Mejores	166	25,3	25,7	94,1
	A. Mucho mejores	38	5,8	5,9	100,0
	Total	646	98,3	100,0	
Perdidos	Dicen: «Diferentes»	1	,2		
	No contestan	10	1,5		
	Total	11	1,7		
Total		657	100,0		

Podemos observar que, mientras que entre los simétricos más próximos a la opción central de «más o menos iguales» se opta por el positivo («mejores» versus «algo inferiores»), entre los más distantes se elige el negativo («muy inferiores» versus «mucho mejores»). Es decir: Se evita la respuesta más favorable, aun cuando la suma de las positivas es mayor que la de las negativas.

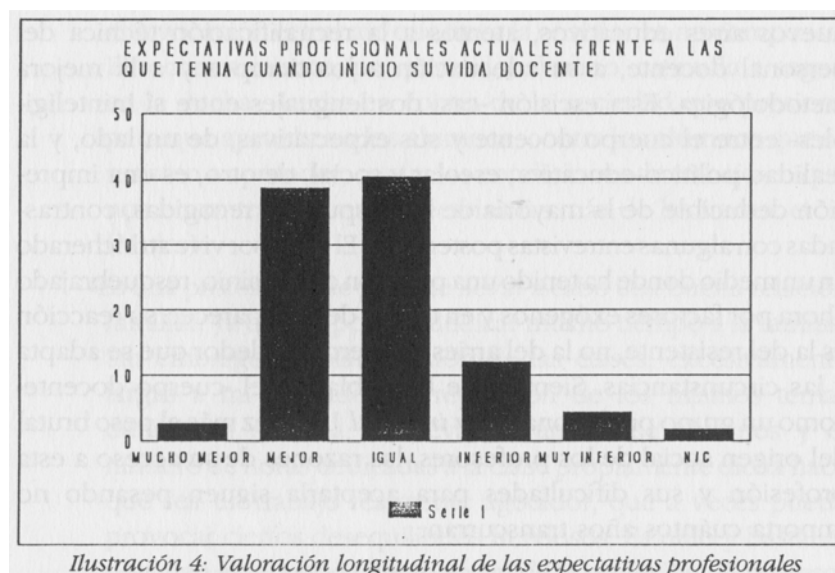


De los resultados en el *Estudio* exploratorio (Rosa Acosta, B. de la, 1996: 161s) leemos:

“El 80% de los encuestados se distribuyen en la zona medio-alta, entre las posiciones de «más o menos igual» (40,5%) y «mejores» (38,8%) en lo que concierne a las expectativas profesionales actuales, si se las compara con las que tenían al iniciar su carrera docente. El 20 % restante, en cambio, se sitúa casi por completo en las opciones negativas. El análisis permite descubrir una cierta diversidad de opiniones, pero se trata de una observación superficial. Veámoslo de otra manera: el 70% de los encuestados encuentra que sus expectativas, a pesar del tiempo transcurrido, son iguales o peores. Volvamos a un argumento ya usado: en una sociedad tan cambiante,

tan competitiva, el estancamiento no es neutral, sino síntoma de regresión y expresión de desencanto o, en el mejor de los casos, de conformidad obligada”.

Del *Estudio exploratorio* tenemos el siguiente gráfico:

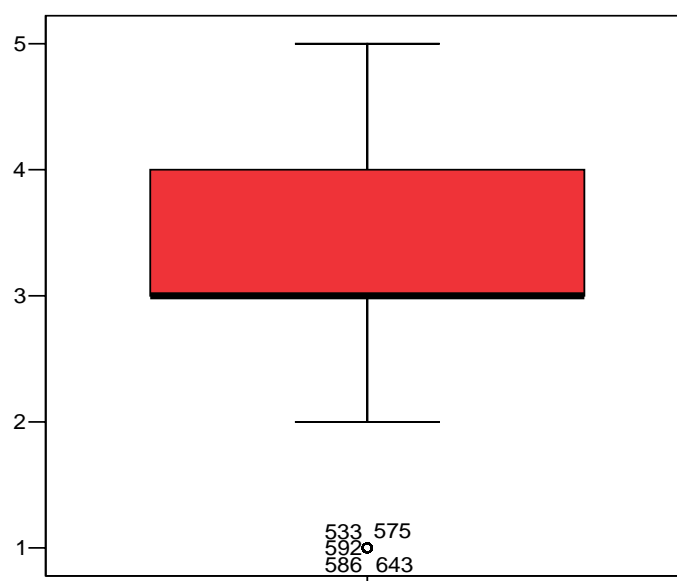


El 80% del que se habla se nos ha reducido en nuestro estudio al 75,4%, y ello sucede pese al incremento de los que responden «más o menos igual» (43,8%), con el consiguiente decrecimiento de los que dicen «mejores» o «mucho mejores» (32,6%).

En el *Estudio exploratorio* se compara sus resultados con los de su ítem 14 (correspondiente a nuestra variable *b_14*) en la que se nos muestran las opiniones de los docentes “sobre la facilidad-dificultad *de hecho* que tienen los docentes para «moverse» o «promocionarse» profesionalmente”, en el que “casi las tres cuartas partes de la muestra lo considera de «difícil» a «muy difícil»” (para nosotros más aún: el 79,3%). Por ello se concluye: “En una palabra, que el ítem 5 expresa más bien un deseo improbable, que la convicción en algo con probabilidades de realizarse”.

Para nosotros, en cuanto correlacionamos esta variable con la de la satisfacción en el ejercicio docente, el hecho de que la zona positiva sólo supere en un 7% (31,6 versus 24,6) a la zona negativa nos está hablando no sólo de que los incrementos de las expectativas casi se compensan con las reducciones, sino también de escaso nivel de satisfacción profesional, como hemos visto anteriormente.

El diagrama de caja que nos muestra esta variable nos hace ostensible que en su amplitud intercuartil se sitúan sólo los valores 3 («más o menos iguales»), y 4 («mejores»), coincidiendo en los primeros tanto el percentil 25 como la mediana, y que los 58 docentes que se deciden por la opción de que sus expectativas actuales, en relación a las que tenían a su inicio, son muy inferiores se quedan más distantes de lo esperado del percentil 25, convirtiéndose en casos atípicos. Esto nos viene a señalar que, pese a que, de las cinco opciones, las dos positivas («mejores» y «mucho mejores» expectativas profesionales) tengan más casos que las dos negativas («peores» y «mucho peores»), la extrema negativa, con 58, prevalece sobre la extrema positiva, que tiene 38. En términos generales, aunque se nos muestra la importancia de esta variable, tanto en relación a la satisfacción profesional como en la estructura del análisis factorial, no tenemos un profesorado que incremente sus expectativas profesionales durante su ejercicio, lo que viene a responder a su discreto nivel de satisfacción profesional.



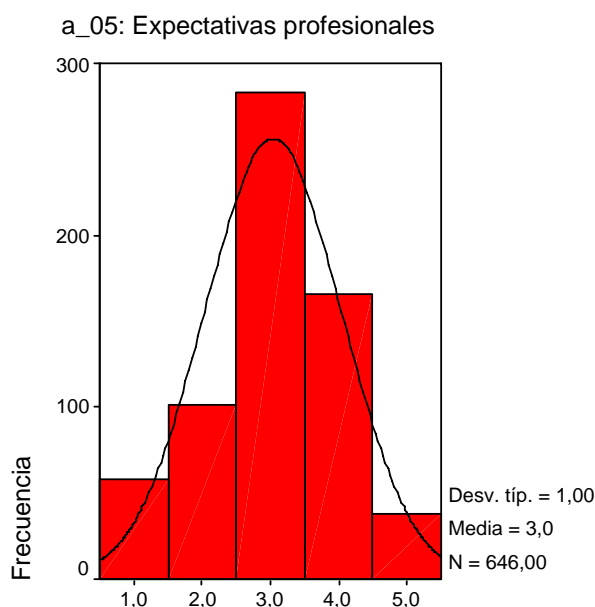
a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.

El cociente de variación nos señala un nivel bastante alto de homogeneidad para esta variable, ocupando el lugar décimo entre las 49 paramétricas principales. Por su parte, el histograma nos manifiesta que no se separa demasiado de la curva normal:

Variable	Desv. Típ.	Coc. Var	Ord. C.V.	Asim.	Ord. A. (con \pm)	Asim. Tif.	Curt.	Ord. C. (con \pm)	Curt. Tif.
A_05	1,004	,330	10	-0,262	-8	-2,726	-0,204	-7	-1,064

El coeficiente de asimetría*, -0,262 (tipificado de -2,726), sitúa a esta variable como la octava, comenzando por la más próxima a la normalidad, entre 33 (de las 49 paramétricas principales) de asimetría negativa.

La curtosis** también es negativa (-0,204, en séptimo lugar entre 30 variables de curtosis negativa), y, con el índice tipificado de -1,064, hemos de considerar la proximidad a la distribución normal, de la que no se separa significativamente: En la zona central tenemos poco menos acumulación de casos que en esta distribución normal, con lo que podemos pensar que la muestra está muy equilibrada con respecto a sus expectativas profesionales. En todo caso, respecto a la homogeneidad hemos de decir que, de las 49 variables, tenemos con mayor nivel no sólo a las 19 de curtosis positivas, sino también a las 6 que tienen menores curtosis negativas, con lo que se sitúa, entre las 49, en el lugar central de homogeneidad/heterogeneidad, según la curtosis.



a_05: E. p. del ejercicio docente en relación a las de su inicio.

* Tabla número 16.b de nuestro apéndice en formato informático.

** Tabla número 16.c.

11.7. Satisfacción por la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado

11.7.1. Importancia estructural de la LOGSE. Su aplicación

Se nos puede decir que ya la LOGSE no está en vigor, que tras ella ha pasado, aunque prácticamente sin pena ni gloria, la Ley Orgánica de la Calidad de la Educación y que en la actualidad rige una nueva Ley Orgánica de Educación. Pero eso lo hemos de rebatir diciendo que entendemos que lo que constituye la Ley Orgánica de Ordenación General de Sistema Educativo, de 3 de octubre de 1990, es ante todo, como dice su nombre, una ordenación general, una nueva estructura, del sistema educativo que sigue en pleno vigor. La Ley General de Educación de 4 de agosto de 1970 estableció la estructura en la que, tras la Educación Preescolar, teníamos una Educación General Básica de ocho cursos, a la que seguía, por una parte, un Bachillerato de tres años académicos más el Curso de Orientación Universitaria, o, por otra, una Formación Profesional de Primer Grado de dos cursos, obligatoria* para los que no cursaran Bachillerato, y una Formación Profesional de Segundo Grado de tres cursos, o de dos con otro de acceso, según fuera del régimen de enseñanzas especializadas o del régimen general; pudiéndose acceder al Segundo Grado tanto desde el Primer Grado como desde el Bachillerato. La LOGSE fundamentalmente lo que hace es cambiar la estructura: Sustituye a la E.G.B. por una Educación Primaria de seis cursos y una Educación Secundaria Obligatoria de cuatro, a la que sigue un Bachillerato de dos (equivalentes temporales al tercero del anterior B.U.P. y al C.O.U.), o un ciclo de Formación Profesional de Grado Medio. El Bachillerato se constituye como vía de acceso tanto a los estudios universitarios como a la Formación Profesional de Grado Superior.

* El artículo 4º.2.a de la Ley General de Educación establecía: “Deberán acceder a los estudios y prácticas de Formación Profesional de primer grado quienes hayan completado los estudios de la Educación General Básica y no prosigan estudios de Bachillerato”.

Nada de esto ha cambiado desde que la LOGSE entró en vigor, y creemos que lo que caracteriza más a un sistema educativo es la estructura que establece. Evidentemente no resultan comparables los cambios de estructura general con aquellos que sólo afectan a las materias de los cursos, no pudiendo ser muy distintas las fundamentales; al número o cualidad de éstas no superadas con que se puede acceder al curso siguiente; a las soluciones que se buscan para el aprendizaje de los que no llegan a superar los objetivos generales de los ciclos; a la pretensión de mayor motivación de los alumnos; etc. Nuestro cuestionario ha sido respondido antes de la aprobación de la L.O.C.E y, obviamente, de la L.O.E. Pero estas leyes no han venido a cambiar, insistimos, la secuencia de los cursos obligatorios que son los que, por los problemas propios de los alumnos en sus distintas edades, afectan de manera radical a los profesores.

Además de la incidencia en el profesorado de los problemas que les llegan a través de los alumnos o por otros elementos de la convivencia escolar, tenemos los que corresponden a la propia estructura del sistema educativo.

La Ley General de Educación supuso la reducción del campo de los docentes de Educación Secundaria de siete (Bachillerato Elemental, Bachillerato Superior y Curso Preuniversitario) a cuatro cursos (Bachillerato Unificado y Polivalente y Curso de Orientación Universitaria), mientras que para los maestros de Enseñanza Primaria significó la ampliación del suyo a la totalidad de los alumnos menores de catorce años, antes dispersos entre una Enseñanza Primaria de ocho cursos** y un Bachillerato Elemental, paralelo a los últimos cuatro de la anterior.

La Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo ha supuesto para los maestros, además de la vuelta a esta denominación, después de haberse llamado profesores de Educación General Básica, la reducción de su campo, sin contar a la Educación Infantil, a seis cursos, reconstituyéndose con ello la Educación Primaria anterior a la obligatoriedad hasta los catorce años (Ley 169/1965). Para los docentes de Educación Secundaria se ha ampliado el campo, sin contar tampoco a la Formación

** No mencionamos a la Educación Infantil porque nunca ha salido del ámbito de los maestros de Educación Primaria.

Profesional, que siempre les ha correspondido^{***}, de cuatro a seis cursos (Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato).

La Ley General de Educación no supuso mayor conmoción en el profesado, ya que ésta sólo se produce con gravedad cuando conlleva reducciones de unidades. La que hubo de número de cursos para los docentes de Bachillerato se compensaba con el incremento de grupos de alumnos en los del nuevo Bachillerato. Este incremento se daba en dos vertientes: demográfica y escolar, entendiéndose por ésta el incremento de los porcentajes de alumnos que se escolarizaban y el del número de centros. En los Institutos sus alumnos ya eran de catorce a dieciocho años,^{****} lo que para sus docentes podía significar una más fácil adaptación. Se verbalizaba que la E.G.B. les había quitado cursos, pero no parece que esto les llegara a afectar sensiblemente.

En cambio, la aplicación de la LOGSE sí que ha resultado traumática para muchos docentes de Educación Primaria, aunque después se hayan sentido liberados de los alumnos que ahora pueden estar ocasionando los mayores problemas de disciplina. La progresiva disminución de la natalidad en los últimos años les estaba suponiendo a muchos docentes de E.G.B., ya antes de la aprobación de la LOGSE, traslados forzosos por supresiones de sus unidades. La aprobación de la LOGSE ha supuesto la reubicación de muchos más, que han podido llegar a perder los destinos esperados durante muchos años. Los problemas se han paliado con la posibilidad de acceso de los maestros capacitados para la segunda etapa de la Educación General Básica al primer ciclo de la Educación Secundaria Obligatoria y con la jubilación anticipada a los 60 años.

La aplicación de la LOGSE se ha regulado por el Real Decreto 986/1991, de 14 de junio, por el que se aprueba el calendario de aplicación de la nueva ordenación del sistema educativo (BOE de 25 de junio), y por otros que han venido a modificarlo y completarlo: Reales Decretos 1487/1994, de 1 de julio; 173/1998, de 16 de febrero; 1112/1999, de 25 de junio, y 835/2002 de 2 de agosto. La implantación general de la Educación Secundaria Obligatoria se llevó a cabo curso a curso desde 1996-97 a 1999-

^{***} En realidad, antes de la LOGSE, Bachillerato y Formación Profesional tenían cuerpos docentes diferentes, pero aquí nos estamos refiriendo al actual conjunto que los aglutina.

^{****} Antes comprendía las edades de 10 a 17 años.

2000, y el Bachillerato en los años 2000-2001 y 2001-2002. Han sido estos últimos años los de aplicación de nuestro cuestionario.

Creemos que podemos decir, por encima de bastantes elementos contingentes, que hemos pretendido buscar, a través de la estructuración de las características de los docentes, lo que les pudiera ser más permanente. Hemos pretendido estudiar las actitudes del profesorado respecto a la LOGSE de manera que las conclusiones sobre las mismas sean aplicables a otras muchas posibles leyes que organicen el sistema educativo.

11.7.2. Satisfacción profesional e incidencia de la reforma LOGSE en el profesorado

La relación entre los conceptos docentes que abordamos y la satisfacción profesional la venimos observando por las correlaciones que se dan con la variable que mejor mide la satisfacción profesional y por la ubicación en el componente 1 de análisis factorial. En los lugares 7 y 9 de ordenación de las variables por sus correlaciones con la *a_02: Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* (tabla número 3 de nuestro apéndice en formato informático) tenemos respectivamente a *c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado* y a *c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE*. Son, pues, más felices y están más satisfechos en su profesión los docentes que tienen opinión favorable sobre la incidencia en ellos de la Reforma LOGSE y que están satisfechos por el cambio que les haya ocasionado. También vemos que estas variables ocupan los lugares 6 y 4 en el orden del primer componente de análisis factorial, adelantándoseles sólo las ya estudiadas.

Por las sumas de los cuadrados de los coeficientes de correlación, entre las 49 variables paramétricas principales (tabla número 2.b del apéndice en formato informático), la *opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado*, con 1,439, ocupa el octavo lugar, y la *satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE*, con 1,442, el séptimo; y entre todas (77) con las que hacemos estudio de correlaciones, con 1,97 y 2,07, los lugares décimo y octavo.

Entre las 75 del análisis de componentes, por sus MSAs (anexo VII) sus lugares vienen a ser respectivamente el quinto (con 0,846) y el trigésimocuarto (con 0,663). En el primer componente la *satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE* se sitúa en cuarto lugar, inmediatamente detrás de las tres primeras estudiadas, y la *opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado* en el sexto, detrás de la variable que acabamos de estudiar, relativa al incremento/disminución de las expectativas profesionales.

La *opinión sobre la incidencia de la reforma LOGSE en el profesorado* correlaciona significativamente, a nivel de 0,01, con 33 variables, de las que 19 corresponden al grupo de las 49 variables paramétricas principales, 5 a las dicotómicas no demográficas y 9 a las demográficas.

La *satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE* lo hace a ese mismo nivel con 31, de las que 18 forman parte de las 49 principales, 7 de las dicotómicas y 6 de las demográficas.

De las 49 principales correlacionan con las dos variables a nivel de 0,01 las siguientes:

- (+) a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.
- (+) a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.
- (+) a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.
- (+) c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE
- (+) a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.
- (+) b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.
- (-) b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.
- (+) a_16.b: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.
- (-) a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.
- (+) a_16.a: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.
- (+) c_11: Opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma.
- (+) a_07: Consideración sobre la enseñanza en equipo.
- (-) a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.

A ese nivel con la de *opinión sobre la incidencia de la reforma LOGSE en el profesorado* correlacionan:

- (+) c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.
- (-) a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.
- (-) b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.
- (-) a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.
- (+) c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.
- (+) a_03_1: Satisfacción del ejercicio docente por su salario.

Y con la de satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE:

- (+) c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado
- (-) a_06_9: Desagrado por el sistema perfeccionamiento
- (+) a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.
- (-) a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.
- (+) c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.

Llama la atención que con el incremento de la opinión positiva sobre la incidencia de la reforma LOGSE en el profesorado y/o de la satisfacción por el cambio por aplicación de la LOGSE disminuyan los desagradados y las opiniones negativas sobre el sistema de perfeccionamiento del profesorado, así como a la valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre. Correlacionan en el mismo sentido las opiniones positivas sobre el sistema educativo y de la participación en el mismo, el incremento de las expectativas profesionales, el sentimiento de valoración por los padres y por la sociedad, la consideración de la enseñanza en equipo, la participación en la gestión del centro educativo y de la representación en el mismo.

Las características demográficas que correlacionan con ambas variables a nivel de 0,01 son las siguientes:

- (-) Func_2: Funcionario de Educación Secundaria (1) versus No-Func. E. S. (0)
- (-) n_6: Enseñanza en Bachillerato
- (-) S. Pr.: Situación Profesional (Funcionario (1) versus No-Func. (0))
- (-) Titulación del docente
- (-) Titularidad del centro docente (público versus privado)

Las actitudes positivas vienen a ser propias más bien de los no funcionarios y, en particular de los no funcionarios de Educación Secundaria, de los que no son docentes

de Bachillerato, de los que tienen el título de Maestro y de los que enseñan en centros docentes privados.

Características con las que se destaca más en la variable de la *opinión sobre la incidencia de la reforma LOGSE en el profesorado* vienen a ser

- (-) n_4: Enseñanza Segundo Ciclo de ESO
- (+) n_2: Enseñanza en Educación Primaria
- (+) n_1: Enseñanza en Educ. Infantil
- (+) Func_1: Cuerpo de Maestros (1) versus No-Cuerpo Magisterio (0)

Con ello vemos que los docentes del segundo ciclo de la ESO no suelen tener buena opinión sobre la incidencia de la reforma LOGSE en el profesorado, que se presenta como más propia de los de Educación Primaria y de Educación Infantil y, de entre los funcionarios, de los maestros.

Con la variable de la *satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE*, el único colectivo que correlaciona positivamente (los de correlaciones negativas figuran más arriba) es el de los docentes del primer ciclo de la ESO, al que pertenecen los maestros que han accedido al mismo precisamente por la aplicación de esa Ley que lo permitía a los habilitados para las enseñanzas de la segunda etapa o tercer ciclo de la Educación General Básica.

Las variables dicotómicas cuyas correlaciones con las que aquí estudiamos tienen para ambas nivel de significación de 0,01 son:

- (+) a_22.b5: Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.
- (+) c_10.b.a: Cambios de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE.
- (-) a_22.a: Actitud de abandono de la profesión docente
- (-) a_22.b2: Actitud de abandono condicionado: con el mismo sueldo.

Como es lógico, en la medida en que se dan buena opinión de la incidencia de la reforma LOGSE en el profesorado y satisfacción por el cambio en aplicación de ella se da también la actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente y dejan de manifestarse las actitudes de abandono. También tenemos correlación positiva de ambas variables con el hecho de haber tenido el cambio de EGB a primer ciclo de la ESO por la aplicación de la Ley a que nos referimos.

Con la variable de la opinión de la incidencia de la reforma LOGSE en el profesorado también correlaciona positivamente a nivel de 0,01 la de asignación del atributo de “orientadora” para Inspección. Por otra parte con la de satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE correlaciona negativamente la de asignación del atributo de “fiscalizadora”, así como las actitudes:

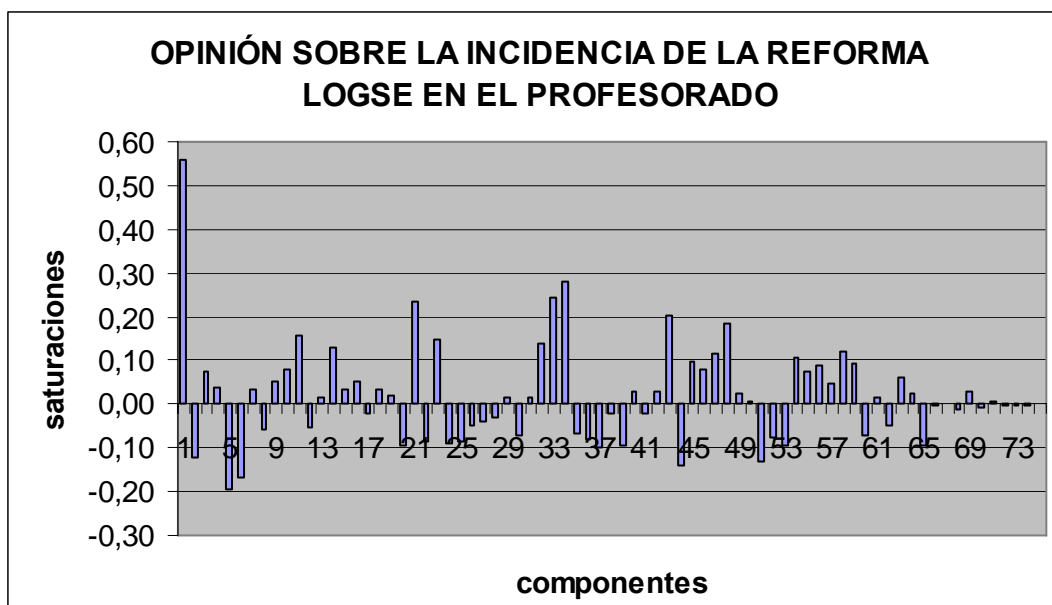
- (–) De permanencia condicionada: salvo mejores horarios/vacaciones y estímulos.
- (–) De abandono con menos vacaciones, con menos sueldo.

A la segunda, al ser de abandono, podemos aplicar lo dicho poco más arriba. Pero la primera es de permanencia condicionada a no poder obtener mejores condiciones en otro empleo. Tenemos que aplicar aquí lo que nos dicen los autores del *Estudio exploratorio* (Rosa Acosta, B. de la, 1996: 175s) que, con my buen criterio, consideran que con la actitud de permanencia condicionada se manifiesta sólo un nivel medio de aceptación del ejercicio docente.

11.7.3. Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado

Esta variable ocupa el sexto lugar en el primer componente de análisis factorial, con saturación de 0,56, equivalente al 31% de su comunalidad. No tiene ninguna otra saturación superior a $\pm 0,30$. Tiene saturaciones mayores de $\pm 0,20$, de 0,28, de 0,25, de 0,24 y de 0,20 (las cuatro positivas), en los componentes 34, 33, 21 y 43. Por su MSA, de 0,851, ocuparía el segundo lugar entre las 49 variables principales, pero con las 75 de nuestro análisis factorial lo tiene de 0,846, ocupando el quinto lugar.

Entre las correlaciones con *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejerció docente*, con 0,32 y nivel de significación de 0,0000, ocupa el séptimo lugar. El estudio de sus correlaciones con las demás variables lo hemos presentado más arriba, comparándolas con las de *c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE*.

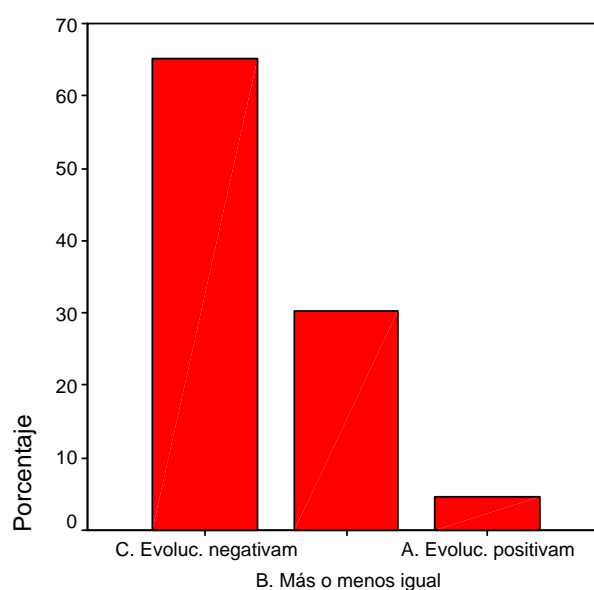


La cuestión planteada ha sido: “**A partir de estas reformas**, a su juicio, **la situación del profesorado**: (A. Evoluciona positivamente, B. Se mantiene más o menos igual, C. Evoluciona negativamente)”. Se han asignado, para el estudio mediante escala de Likert, los valores 3, 2 y 1.

Como ya hemos visto en el estudio de otras variables, su importancia estructural no conlleva necesariamente que predominen en ellas las mejores valoraciones. El estudio de correlaciones y el análisis factorial nos muestran la importancia de unas características docentes que, con frecuencia, la realidad nos viene a negar. Para el estudio de la incidencia de la reforma LOGSE en el profesorado podemos partir de la tabla siguiente:

c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	C. Evoluciona negativamente	391	59,5	65,2	65,2
	B. Se mantiene más o menos igual	181	27,5	30,2	95,3
	A. Evoluciona positivamente	28	4,3	4,7	100,0
	Total	600	91,3	100,0	
Perdidos	D. Otras respuestas	14	2,1		
	No contestam	43	6,5		
	Total	57	8,7		
Total		657	100,0		



c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en profesorado

Observamos que el 65,2% de los 600 que nos responden considera que la Reforma LOGSE viene incidiendo negativamente en el profesorado, y que sólo el 4,7% se sitúa en el extremo opuesto de la opinión positiva.

Con los datos del *Estudio exploratorio* (Rosa Acosta, B., 1996: 188) se nos dice que en su momento el 73,3 % del profesorado creía que la situación del profesorado, con esta Reforma no variaría o que lo haría negativamente, y que sólo un 18% confiaba en que esta situación mejoraría gracias a la Reforma.

Con nuestra muestra los resultados son mucho más desesperanzadores, ya que el 18% optimista se nos ha reducido hasta un 4,7%.

Asumida como de escala Likert, le encontramos estos estadísticos:

Variable	MEDIA	MEDIANA	MODA	MEDIA RELAT.	ORDEN MEDIA RELAT.	MEDIA PERC. 2,5	MEDIA PERC. 97,5
c_10.a	1,40	1	1	,198	48	1,35	1,44

Viene a ser, entre las 49 variables principales de tratamiento paramétrico, la penúltima por el orden de las medias. Dado que el punto central de su escala es 2, encontramos muy distante de éste hasta la media probable en el percentil 97,5. La media relativa es de 0,198. La mediana y la moda son de 1, «evoluciona negativamente».

Lo que ciertamente le encontramos es un alto índice de correlacionabilidad, de 1,97 entre las 77 variables, ocupando el décimo lugar, y de 1,44 entre las 49 con el octavo lugar. Por su correlación con la variable que mide el *sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, de 0,32, ocupa el séptimo lugar entre 77.

Caracteriza a esta variable que, siendo de las más estructurantes de nuestro estudio sobre el profesorado, tenga tan baja la media, para indicarnos los grandes temores de los docentes relativos a los efectos de la Reforma LOGSE. La mediana y la moda insisten en la misma idea.

Dado que, además de las opciones que configuran la escala de Likert, a los docentes encuestados se les invitaba a especificar, de manera abierta, otras que creyeran convenientes, y que no suelen hacer uso de estos apartados en sus respuestas, no habiéndolo hecho en esta cuestión para nosotros, como tampoco lo hicieron los que contestaron a la encuesta del *Estudio exploratorio*, hacemos nuestras las palabras insertas en éste:

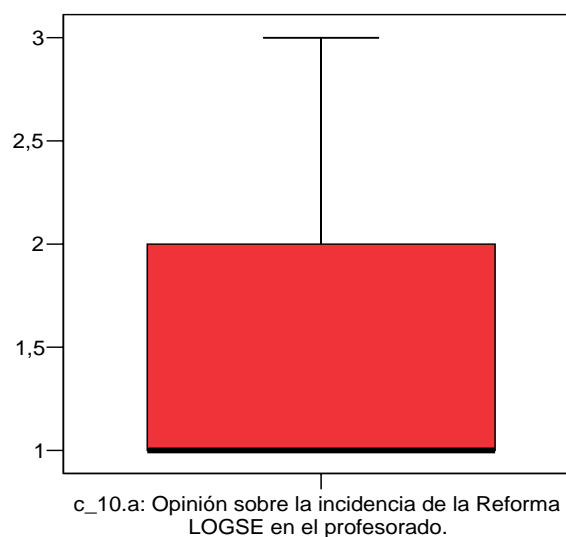
Las respuestas añadidas, pocas, dada la certeza que muestran respecto a esta cuestión en la opción vacía del ítem, reinciden en esta valoración y nos hacen pensar, además, en una grave desconfianza, en un amplio desconocimiento, y en un bajo interés, no ya por ponerla en marcha, sino incluso en conocerla.

También es congruente esta distribución de frecuencias con las de los ítems relacionados con la movilidad profesional y el nivel de expectativas del profesorado. Todos ellos coinciden en esbozar una imagen del futuro de la profesión docente poco atractiva para los que la ejercen, a pesar de los mensajes renovadores de la Reforma educativa” (Rosa Acosta, B. de la, 1996: 188).

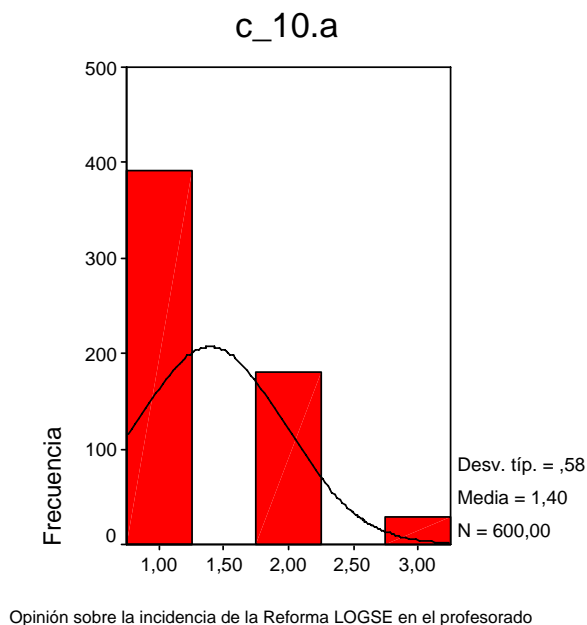
Entre otros estadísticos que estudiamos, tenemos los que nos muestran a esta variable en el lugar central (el vigésimo quinto) de las 49 principales de tratamiento paramétrico en cuanto a la dispersión de sus puntuaciones (parámetro al que también llamamos «nivel de homogeneidad», medido por el cociente de variación):

Variable	Desv. Típ.	Coc. Var	Ord. C.V.	Asim.	Ord. A. (con \pm)	Asim. Tif.	Curt.	Ord. C. (con \pm)	Curt. Tip.
c_10.a	,577	,414	25	1,149	+15	11,520	0,327	+5	1,640

Al tener sólo tres opciones en su escala, la mediana (percentil 50, correspondiente con 1 = «evoluciona negativamente») se sitúa también en el límite inferior de la caja (percentil 25) y en el límite inferior de todo el diagrama. Toda la caja, pues, pertenece al tercer cuartil, que queda limitado por 2 («se mantiene más o menos igual»). Los menos frecuentes casos en que se puntúa con 3 («evoluciona positivamente») no distan, sin embargo, tanto del diagrama de caja como para situarse como casos atípicos:



Los histogramas que hemos visto hasta aquí en nuestro estudio han sido, en su mayoría, de variables con asimetría negativa: Con las mayores frecuencias para las mayores puntuaciones. Aquí nos encontramos a uno de los de mayor asimetría positiva, con una “escalera” descendente porque la puntuación más baja (1 = «Evoluciona negativamente») es la que acumula las mayores frecuencias.



El coeficiente de asimetría, de 1,149, le hace ocupar el lugar 15°, quedando detrás sólo otra variable (*c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE*), muy vinculada probablemente con ésta, con mayor coeficiente positivo. Tipificado llega a 11,520, con lo que se afirma la hipótesis alternativa de diferencias muy significativas con la curva normal.

La curtosis, que resulta positiva, de 0,327, situando a la variable en quinto lugar de las 19 que la tienen de este signo, empezando por la más próxima a la normalidad, nos muestra, sin embargo, que no tenemos una concentración de datos en la zona central significativamente mayor que la distribución normal, ya que se tipifica en 1,640. Así pues, tenemos un nivel de homogeneidad bastante discreto, en cierta consonancia con el lugar 25, central de los 49, que le corresponde al cociente de variación.

11.7.4. Cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE

Nuestro cuestionario ha contenido el siguiente ítem:

10.b: La aplicación de la LOGSE le ha podido significar algún cambio profesional. Indíquelo, por favor, con una X. No indique nada si no le ha supuesto cambio.

() A. De EGB a 1º Ciclo de ESO

() Otro. Especifique, por favor : _____.

Los que manifestaron haber tenido cambio profesional en aplicación de la LOGSE fueron 205:

c_10.b1: Cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	No	452	68,8	68,8
	Sí	205	31,2	31,2
	Total	657	100,0	100,0

La variable, *c_10.b1*, como vemos, es dicotómica. Su correlación con la variable *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, -0,06, ocupa el lugar 61 entre 76, con lo que se nos indica insatisfacción, pero baja. El nivel de significación que encontramos es de 0,0735, que queda fuera del 0,05

Nos parece interesante constatar que, ocupando las variables *c_10.a*, ya estudiada y *c_10.c*, que estudiaremos poco más adelante, lugares destacados en la estructura lógica que nos presentan los propios docentes con sus puntuaciones y que nosotros descubrimos mediante el estudio de correlaciones y de análisis factorial, ésta, referida a cambios personales, se nos muestra como secundaria.

Nosotros hemos elaborado también la siguiente tabla de contingencia de la variable que estudiamos con la que mide el *sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*:

Tabla de contingencia a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente. *
c_10.b1: Cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE.

Recuento		c_10.b1: Cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE.		Total
		No	Sí	
a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	E. Nada	11	2	13
	D. Poco	72	29	101
	C. Aceptablemente	147	100	247
	B. Bastante	181	62	243
	A. Plenamente	37	11	48
Total		448	204	652

Ésta nos permite el cálculo de chi-cuadrado y de sus adaptaciones matemáticas para establecer las medidas entre 0 y 1:

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,893 ^a	4	,002
Razón de verosimilitud	16,919	4	,002
Asociación lineal por lineal	2,103	1	,147
N de casos válidos	652		

a. 1 casillas (10,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 4,07.

Medidas simétricas

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Phi	,161	,002
	V de Cramer	,161	,002
	Coefficiente de contingencia	,159	,002
N de casos válidos		652	

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Con estas prueba resulta, pues, significativa la asociación de estas variables, aunque sea baja en su medida. Estas medidas no saben de direcciones y por eso no nos

presentan, como la correlación, el signo negativo, que nos indica que la asociación es negativa o inversa.

La variable que más alto correlaciona con ésta es, con 0,39, *n_3: Enseñanza Primer Ciclo de ESO*, que resulta de muy alta significación. Ello sucede porque uno de los cambios contemplados es por el acceso de EGB a este primer ciclo.

Pese a que haya sido negativa la correlación con la variable que mide el *sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, se da correlación positiva, de 0,123, con *c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE*, significativa a nivel de 0,01. Pero también se obtiene correlación positiva, de 0,112, y significativa (0,003) con *a_22.b1: Actitud de abandono condicionado: con horario y vacaciones actuales*. Con ello se confirma que no nos estamos refiriendo a un profesorado ilusionado con su labor.

11.7.5. Cambio de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE

Los profesores que impartían E.G.B., normalmente en su segunda etapa (6º, 7º y 8º cursos), o que tenían derecho a impartirla, antes de la aplicación de la LOGSE, pudieron pasar a enseñar el primer ciclo de la Educación Secundaria Obligatoria. La variable relativa a ellos, que constituyen una parte de los recogidos en la anterior, es *c_10.b.a: Cambios de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE*. La correlación de ésta con la referida a la enseñanza en el primer ciclo de la Educación Secundaria Obligatoria es lógicamente la mayor de todas las que produce, 0,636, altísimamente significativa, pero la que se da con *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, de 0,012, le hace ocupar a esta variable el lugar 64 entre 76. Podemos decir que ya es importante el hecho de que no sea negativa, como la que tenía la variable anterior, de todos los cambios en aplicación de la LOGSE, pero en niveles tan bajos la diferencia de signo queda como escasamente considerable.

La titulación académica de este colectivo es fundamentalmente de primer ciclo universitario ($r = -0,513$). Con ello descartamos la idea de que la mayoría de los

maestros que hayan accedido al primer ciclo de ESO hayan podido ser, en la provincia de Sevilla, licenciados que, por tanto, pudieran optar a oposiciones al funcionariado de Educación Secundaria. La correlación con la variable de pertenencia al Cuerpo de Maestros, 0,29, todavía significativa a nivel 0,000, nos viene a indicar la ubicación administrativa de este profesorado, que también se destaca por su buena opinión sobre la incidencia de la reforma LOGSE en los docentes ($r = 0,244$, con nivel de significación de 0,000) y por la satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE ($r = 0,188$, con nivel de significación de 0,005).

Característico de este colectivo no deja de ser lo que nos indica la variable que correlaciona con la que aquí estudiamos en décimo lugar, *a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado*, con 0,187, coeficiente significativo a nivel de 0,004, como también que consideran que la sociedad valora a la profesión docente ($r = 0,179$, sign. de 0,005). Por otra parte, se trata de un profesorado con bastante edad y con un buen número de años de servicio, como puede observarse, por las correlaciones que se producen. Con respecto a la actitud de abandono, a nuestra pregunta sobre ella han debido responder afirmativamente algunos menos (no muchos, ciertamente, por la correlación que se produce –muy baja–) que negativamente.

De los 205 docentes que han considerado que en ellos se ha producido algún cambio personal en aplicación de la LOGSE, 204 contestan en la variable *a_02: Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, y de éstos, para 92 el cambio ha sido el acceso a la enseñanza de primer ciclo de ESO. La tabla de contingencia que presentamos a continuación nos muestra los niveles que indican en *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, tanto estos 92 como los 112 de otro cambio no especificado. Si la tabla de frecuencias observadas la contrastamos con otra de frecuencias esperadas, podemos percatarnos de la escasa diferencia de ambos colectivos con respecto a los niveles en satisfacción y felicidad.

a_02: Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente.*
c_10.b.a: Cambios de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE.
Crosstabulation

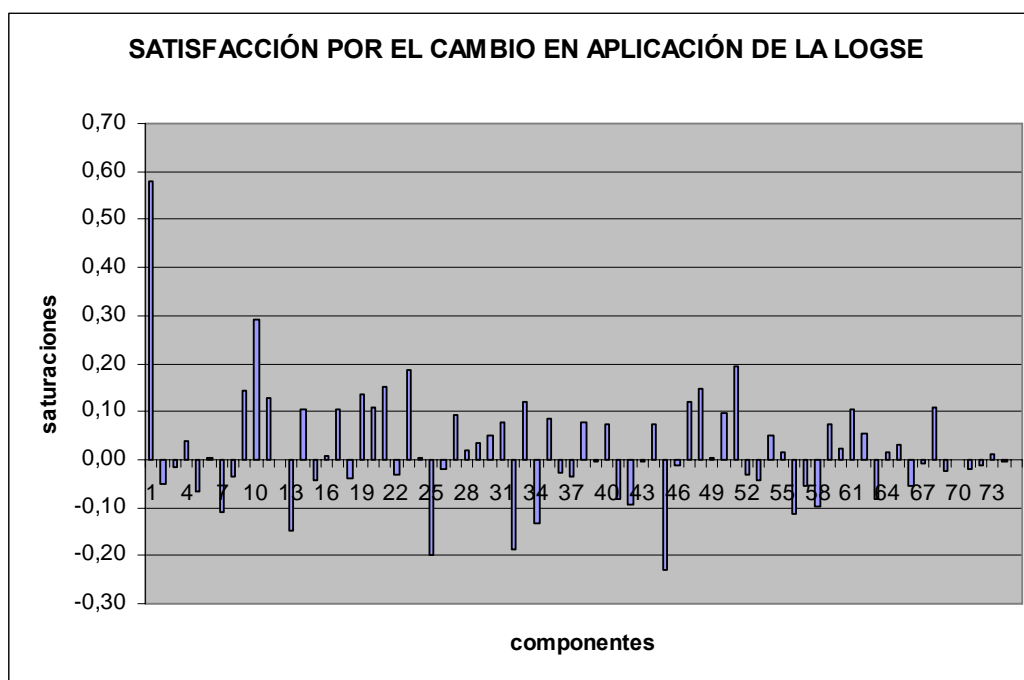
		c_10.b.a: Cambios de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE.		Total
		No	Sí	
a_02: Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente.	E. Nada	2	0	2
	D. Poco	16	13	29
	C. Aceptablemente	53	47	100
	B. Bastante	35	27	62
	A. Plenamente	6	5	11
Total		112	92	204

FRECUENCIAS ESPERADAS PARA SU CONTRASTE CON LAS OBSERVADAS DE LA TABLA ANTERIOR			
	Cambio distinto al de acceso a primer ciclo de ESO	Cambio de acceso a primer ciclo de ESO	TOTALES
Nada satisfechos y felices en el ejercicio docente	1	1	2
Poco satisfechos y felices en el ejercicio docente	16	13	29
Aceptablemente satisfechos y felices en el ejercicio docente	55	45	100
Bastante satisfechos y felices en el ejercicio docente	34	28	62
Plenamente satisfechos y felices en el ejercicio docente	6	5	11
TOTALES	112	92	204

11.7.6. Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE

De nuevo nos encontramos, como con todas las estudiadas hasta aquí, con una variable de las más relevantes de nuestro estudio. Ocupa el cuarto lugar (directamente detrás de las tres principales estudiadas haciendo comparaciones entre ellas) en el primer componente del análisis factorial, con 0,58, correspondiente al 34% de su

comunalidad y siendo ésta la única saturación superior a $\pm 0,30$. Sus otras saturaciones mayores de $\pm 0,20$, de $0,29$ y de $-0,23$, las tiene respectivamente en los componentes décimo y cuadragésimoquinto. Por su MSA, de $0,787$, ocuparía el octavo lugar entre las 49 variables principales, pero con las 75 de nuestro análisis factorial lo tiene de $0,663$, con el que ocupa el lugar 34.



Entre las correlaciones con *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, con $0,30$ y con nivel de significación de $0,0000$, figura en noveno lugar. El estudio de sus correlaciones con las demás variables lo hemos presentado más arriba, comparándolas con las de *c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la reforma LOGSE en el profesorado*.

Nuestra variable *c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE* no tiene correspondiente en el *Estudio exploratorio*. La cuestión ha sido:

10.C ¿Está Vd. satisfecho con este cambio? Conteste con X, por favor, a todas las alternativas que desee expresar.

AL. () 1. Muy satisfecho por _____.

AM. () 2. Satisfecho por _____.

AN. () 3. Más o menos igual en _____.

AO. () 4. Insatisfecho por _____.

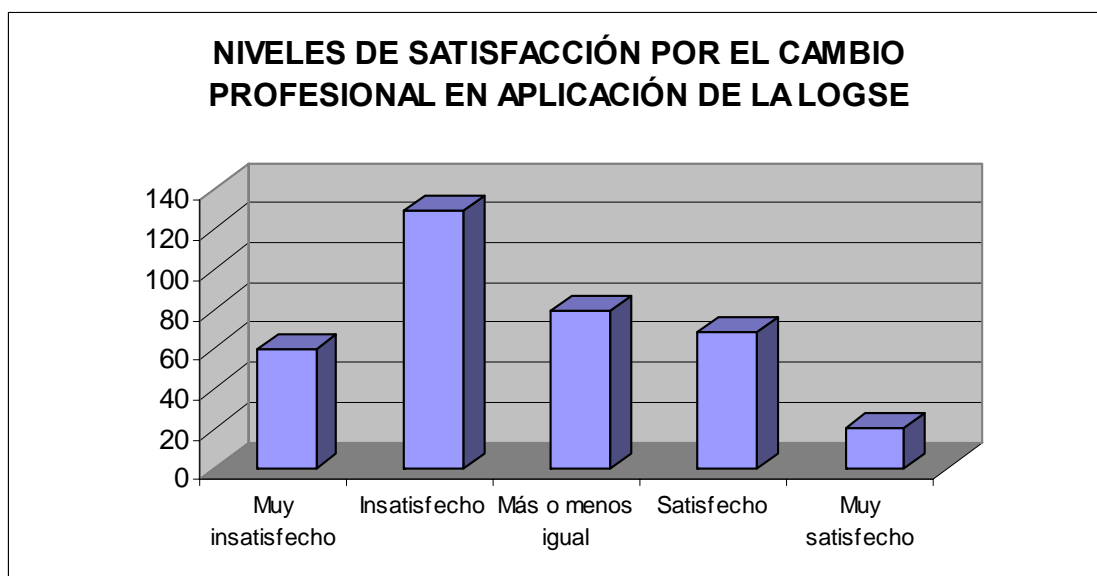
AP. () 5. Muy insatisfecho por _____.

Nuestro objetivo sobre esta cuestión no era su conversión en una variable cuantitativa, sino sólo trabajarla como cualitativa. Buscábamos las causas de satisfacción o insatisfacción, y, además que solamente nos la contestaran aquéllos que hubieran sido personalmente afectados por algún cambio en aplicación de la LOGSE. Éstos habrían contestado en el ítem 10.B del que resultan nuestras variables, ya estudiadas, *c_10.b.1* y *c_10.b.a*.

De los 205 que manifestaron haber tenido cambio profesional en aplicación de la LOGSE, 194 contestaron a nuestro ítem 10.C. Pero además lo contestaron 162 de los que no tenían que hacerlo, resultando aproximadamente*:

**Tabla de contingencia *c_10.b.1*: Cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE. *
c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.**

Recuento		c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.				
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Más o menos igual	Satisfecho	Muy satisfecho
c_10.b.1: Cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE.	No	24	71	44	16	7
	Sí	36	58	35	52	13
Total		60	129	79	68	20



* Decimos “aproximadamente” porque tenemos quienes (17) han contestado con varias opciones, y porque, de éstas, para mayor exactitud, hemos trabajado con las medias correspondientes. Pero, para simplificar el cuadro anterior, lo hemos manipulado repartiendo las opciones entre las dos en que se situaran o acumulándolas a las más positivas.

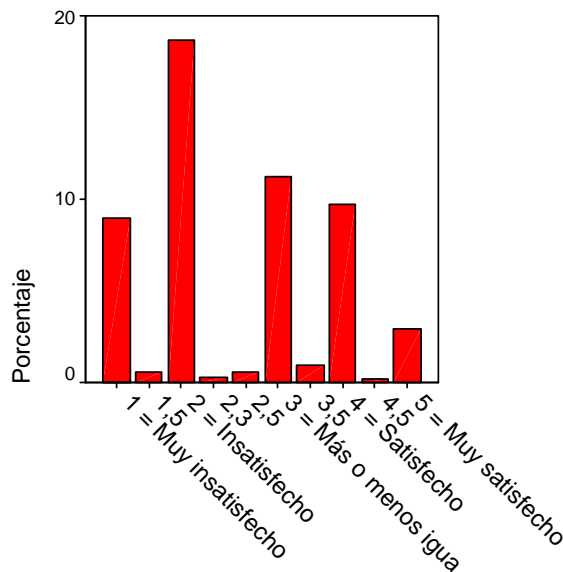
El ítem se refería a un cambio profesional concreto. Por ejemplo, el de pasar de ser profesor en la segunda etapa de Educación General Básica a serlo en el primer ciclo de la Educación Secundaria Obligatoria. Pero parece que los que han contestado se han referido más al cambio que se haya podido dar en las actitudes de los alumnos (disciplina, interés por el estudio, respeto a la autoridad, etc.) al cambiar la estructura del sistema educativo y, con ella, los contenidos cognoscitivos y las actitudes y los procedimientos a evaluar.

Por ello, sin pretenderlo, hemos encontrado una variable a la que podemos dar tratamiento paramétrico y que nos resulta interesante para entender cómo se encuentra el profesorado.

La distribución de sus frecuencias es más compleja que la expuesta anteriormente, ya que muchos han contestado con varias opciones, por lo que hemos calculado las medias de las mismas:

c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 = Muy insatisfecho	59	9,0	16,6	16,6
	1,5	4	,6	1,1	17,7
	2 = Insatisfecho	123	18,7	34,6	52,2
	2,333	2	,3	,6	52,8
	2,5	4	,6	1,1	53,9
	3 = Más o menos igual	74	11,3	20,8	74,7
	3,5	6	,9	1,7	76,4
	4 = Satisfecho	64	9,7	18,0	94,4
	4,5	1	,2	,3	94,7
	5 = Muy satisfecho	19	2,9	5,3	100,0
	Total	356	54,2	100,0	
Perdidos	No contestan	301	45,8		
Total		657	100,0		

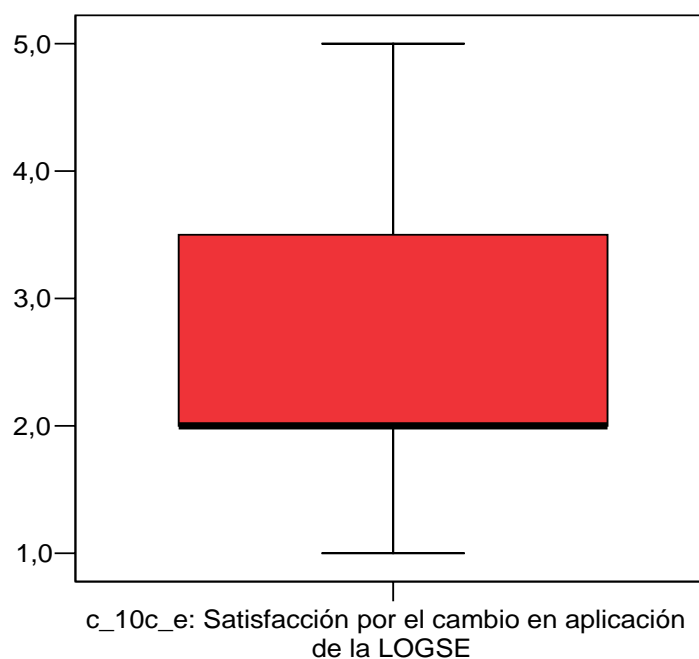


c_10c_e: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE. Escala.

Resultan los siguientes estadísticos:

Variable	MEDIA	MEDIANA	MODA	MEDIA RELAT.	ORDEN MEDIA RELAT.	MEDIA PERC. 2,5	MEDIA PERC. 97,5
c_10.c	2,60	2	2	,399	38	2,48	2,71

Tenemos, como vemos una media de 2,6, cuyo valor más alto, en el 95% de las medias probables, se quedaría en 2,71. Entre las medias de las 49 variables de intervalo, la de ésta ocupa el lugar 38. La mediana y la moda se quedan en 2, correspondiente a «insatisfecho». Su diagrama de caja, además de indicarnos la situación de la mediana, nos muestra que el 50% central de los casos están comprendidos entre «insatisfecho» y el lugar intermedio (3,5) entre «más o menos igual» y «satisfecho», y también que no resultan valores atípicos.

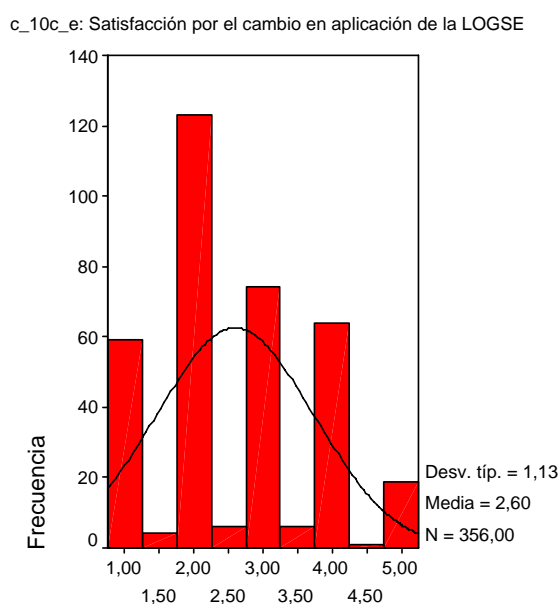


La importancia de esta variable la muestra el lugar que ocupa, la séptima entre las 49 variables de intervalo, por el orden de nuestro índice de correlacionabilidad. También es la sexta de las integrantes del primer componente de análisis factorial de estas mismas 49 variables, pasando a ser la cuarta del primer componente con 75 variables. Por su correlación con la variable a_{02} , que mide la satisfacción profesional, resulta el noveno lugar, ya indicado.

Entre otros estadísticos tenemos también las medidas de dispersión, que otorgan a esta variable el lugar 31 entre las 49 de intervalo.

Variable	Desv. Típ.	Coc. Var	Ord. C.V.	Asim.	Ord. A. (con \pm)	Asim. Tif.	Curt.	Ord. C. (con \pm)	Curt. Tip.
c_10.c	1,133	,436	31	0,363	+9	2,806	-0,752	-14	-2,917

El histograma nos muestran gráficamente los datos de asimetría y curtosis: Se constituye como distribución significativamente platicúrtica (la 14 entre 30 empezando por la más próxima a la normalidad), lo que viene a significar cierta tendencia a las puntuaciones extremas, es decir a la heterogeneidad. Por otra parte, tenemos asimetría positiva (la novena entre 16 de este signo), también significativa, mostrándose tendencia a las puntuaciones más bajas.



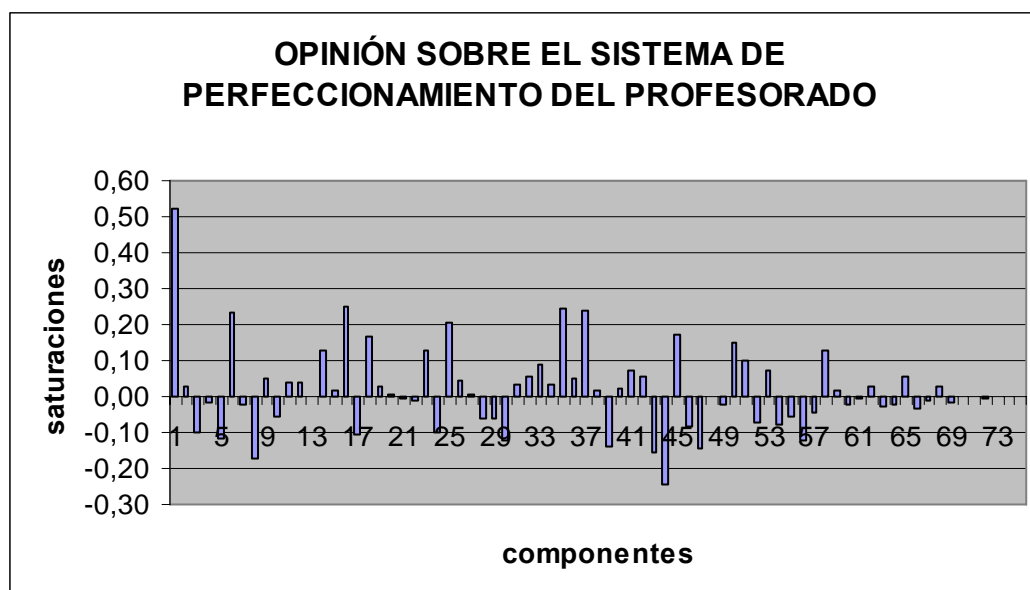
Probablemente la causa de la heterogeneidad de la variable esté en el nivel de ideologización que es propio del concepto que estudiamos.

11.8. Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento del profesorado

Ésta variable, con una saturación de 0,52 (del 27% de la comunalidad) en el primer componente, es la séptima del mismo. No tiene ninguna otra saturación superior a $\pm 0,30$, pero sí 6 mayores de $\pm 0,20$: De 0,25 en el componente 16; de 0,24 en el 35, en el 37 y en el 6; de -0,24 en el 44; y de 0,21 en el 25. Su MSA, de 0,858 con 75 variables, le permite ocupar el tercer lugar entre éstas. Entre los de las 49 variables principales el valor que adquiere es de 0,844, ocupando el cuarto lugar.

Con un coeficiente de 0,26 (nivel de significación de 0,0000) *con a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, es la undécima en el orden de las correlaciones de esta variable. Significa esto que los que se sienten más satisfechos y felices tienen mejores opiniones sobre este sistema de perfeccionamiento. Significa

también que esta variable es fundamental en la constitución de la primera configuración de sentido docente que se nos muestra.



De las correlaciones de la variable que aquí estudiamos con todas las demás, podemos ver que a la que mide la satisfacción y la felicidad en el ejercicio docente le preceden dos relativas a la LOGSE: *c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado*, *c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE*; así como la que mide, negativamente, el desagrado por el sistema perfeccionamiento y aquella con la que se evalúa el incremento de expectativas profesionales, además de otra variable relativa al sistema de perfeccionamiento: con la que se opina en contra de que sea burocrático.

Es, por otra parte, con 1,271, la duodécima variable en el orden de las 49 paramétricas principales que estudiamos por las sumas de los cuadrados de los coeficientes de correlación. Se retrasa hasta el lugar 18, con 1,66, si consideramos las 75 variables del análisis de componentes.

Correlaciona significativamente, a nivel de 0,05, con 33 de las 49 variables paramétricas principales y con 49 de las 75 con que hacemos nuestro análisis de componentes. A nivel de 0,01 correlaciona con 41 de éstas últimas. Lo hace positivamente con las siguientes de las 49 principales:

Orden	VARIABLES	r	Sat.
1	c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado	0,307	0,56
2	c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE	0,284	0,44
4	a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	0,281	0,57
6	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	0,265	0,68
7	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,265	0,67
8	c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	0,259	0,58
9	a_16.a: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	0,259	0,40
10	a_16.b: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	0,254	0,43
12	a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal	0,238	0,32
16	c_11: Opinión sobre la gestión de la Cdad. Autónoma.	0,224	0,28
18	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,205	0,65
22	a_23_8: Valoración de la profesión por su valoración social.	0,158	0,25
25	a_07: Consideración sobre la enseñanza en equipo.	0,142	0,35
26	a_23_1: Valoración de la profesión por la proyección social de la educación.	0,137	0,24
28	a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	0,135	0,37
30	b_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.	0,129	0,22
33	c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.	0,115	0,28
35	a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	0,111	0,30
39	c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.	0,105	0,28
	a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por grado de vocación.	0,09	0,33

Con signo negativo tenemos estas correlaciones significativas a nivel de 0,01:

Orden	VARIABLES	r
3	a_06_9: Desagrado por el sistema perfeccionamiento	-0,283
5	b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	-0,280
13	b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	-0,232
17	a_23_4: Valoración de la profesión por grado de independencia laboral.	-0,209
21	a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	-0,170
24	b_18_7: Opinión sobre el sist. de perfec. por abordar temas sin interés.	-0,145
40	a_06_4: Desagrado por falta de medios.	-0,104

La relación de correlaciones positivas y significativas viene a coincidir con la de todas las variables de las 49 principales que tienen saturaciones positivas superiores a

0,20 en este primer componente,* comenzando por las que tienen en él su primera saturación.

Las correlaciones negativas, en gran medida, también coinciden con las de variables de saturaciones superiores, en valor absoluto, a -20 en el primer componente del análisis, aunque pareciendo influir en el orden más las condiciones propias del sistema de perfeccionamiento y no contándose las de los tres desagradados principales (por el desinterés y por la indisciplina del alumnado y por la falta de autoridad del profesor), cuyas correlaciones con la variable que estudiamos, con los mismos signos, tienen niveles de significación algo más bajos al de 0,01.

De las variables dicotómicas, también correlacionan a nivel de significación de 0,01 con la de opinión sobre el sistema de perfeccionamiento las mismas variables,** con sus mismos signos, que tienen saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el primer componente del análisis factorial, aunque hemos de resaltar la mayor influencia de los atributos relativos a la Inspección, contándose también el rechazo a considerarla como “burocrática”, en la medida en que se tiene buena opinión del sistema de perfeccionamiento, después de haberla calificado de “evaluadora” y de “orientadora”.

Orden	VARIABLES	r
14	a_22.b5: Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.	0,228
20	a_22.a: Actitud de abandono de la profesión docente	-0,173
23	c_12_e: Atributo de Evaluadora para Inspección.	0,151
27	a_22.b2: Actitud de abandono condicionado: con el mismo sueldo.	-0,135
31	c_12_o: Atributo de Orientadora para Inspección.	0,120
34	c_12_b: Atributo de Burocrática para Inspección.	-0,112
36	a_22.b3: Actitud de abandono con menos vacaciones, con menos sueldo.	-0,107

* Se exceptúa la variable de la *Satisfacción del ejercicio docente por grado de vocación*, con correlación con la variable que estudiamos de 0,09 y con nivel de significación de 0,013, aunque con saturación de 0,33 en el primer componente.

** Sólo por mayor precisión hacemos constar que, teniendo saturación de -0,24 en el primer componente, no llega al nivel de significación de 0,00 la variable, también con correlación negativa, que señala de actitud de permanencia en el ejercicio docente salvo mejor horario, vacaciones y estímulos en otra profesión. Por otra parte el atributo de la Inspección de “burocrática”, aunque lo tenemos entre las correlaciones significativas a nivel de 0,00, sólo tiene en el primer componente saturación de -0,14.

De las variables demográficas hemos de decir que todas las que tienen correlaciones negativas significativas figuran entre las de saturaciones superiores, en valor absoluto, a -0,30, excepto la de *edades* de los docentes, que, siendo la última de las significativas, sólo tiene en el primer componente saturación de -0,10.

Orden	VARIABLES	r	Sat.
11	S. Pr.: Situación Profesional (Funcionario (1) versus No-Func. (0))	-0,242	-0,35
15	Func_2: Funcionario de Educación Secundaria (1) versus No-Func. E. S. (0)	-0,225	-0,51
19	Titularidad del centro docente (público versus privado)	-0,177	-0,34
29	n_6: Enseñanza en Bachillerato	-0,130	-0,40
32	Titulación del docente	-0,120	-0,37
38	género ("mujer = 1" versus "varón = 0")	0,106	0,10
41	Edad	-0,093	-0,10

La correlación de la variable *Género* con el signo positivo nos indica que las mujeres tienen del sistema de perfeccionamiento mejor opinión que los varones, pero sólo produce saturación de 0,10 en el primer componente ***.

También señalamos a tres variables con correlaciones menos significativas, pero que tienen saturaciones superiores a $\pm 0,20$, para un mejor conocimiento de los condicionamientos sociológicos de la opinión a favor del sistema de perfeccionamiento. Tenemos con signo positivo a los docentes de Educación Infantil y de Educación Primaria, y con signo negativo, igual que a los de Bachillerato a los del segundo ciclo de la ESO.

Orden	VARIABLES	r	Sat.
47	n_4: Enseñanza en Segundo Ciclo de ESO.	-0,077	-0,28
57	n_1: Enseñanza en Educación Infantil.	0,058	0,21
61	n_2: Enseñanza en Educación Primaria.	0,050	0,21

Principalmente hemos de observar las mayores correlaciones: Vemos que tienen mejor opinión del sistema de perfeccionamiento los que no son funcionarios y, más en

*** De la variable *Género* hemos de tener en cuenta que, teniendo muchas correlaciones significativas (de bajo nivel, 0,05) pero bajas en sus valores, su comunalidad la tiene muy repartida entre los componentes, resaltando poco en ellos.

concreto, los que no lo son de Educación Secundaria; como también los de centros privados, los de menor nivel de titulación, es decir, los Maestros, y las mujeres.

La pregunta de nuestro cuestionario ha sido:

¿Qué opinión le merece a Vd. el actual sistema de **perfeccionamiento y reciclaje docente**? (A. Muy adecuado, B. Bastante adecuado, C. Adecuado, simplemente, D. Inadecuado, E. Muy inadecuado)”.

Se han asignado los siguientes valores:

b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.

	Escala Likert
E. Muy inadecuado	1
D. Inadecuado	2
C. Adecuado, simplemente	3
B. Bastante adecuado	4
A. Muy adecuado	5

Han contestado 644, habiendo sólo 13 eludido la respuesta. Los primeros estadísticos de esta variable que presentamos son los siguientes:

Variable	MEDIA	MEDIANA	MODA	MEDIA RELAT.	ORDEN MEDIA RELAT.	MEDIA PERC. 2,5	MEDIA PERC. 97,5
b_17	2,36	2	2	,339	43	2,29	2,42

La media no llega al nivel central de la escala, el 3, con lo que la media relativa tampoco llega a 0,5. Entre las 49 variables de intervalo ocupa el lugar 43 en el orden de las medias.

Tenemos, pues, que la opinión media de los docentes sobre su sistema de perfeccionamiento está más próximo a «inadecuado» que a «adecuado, simplemente». Ni siquiera en el percentil 97,5 de las medias probables supera el punto de separación entre estas dos características, el 2,5, oscilando el 95% central entre 2,29 y 2,42.

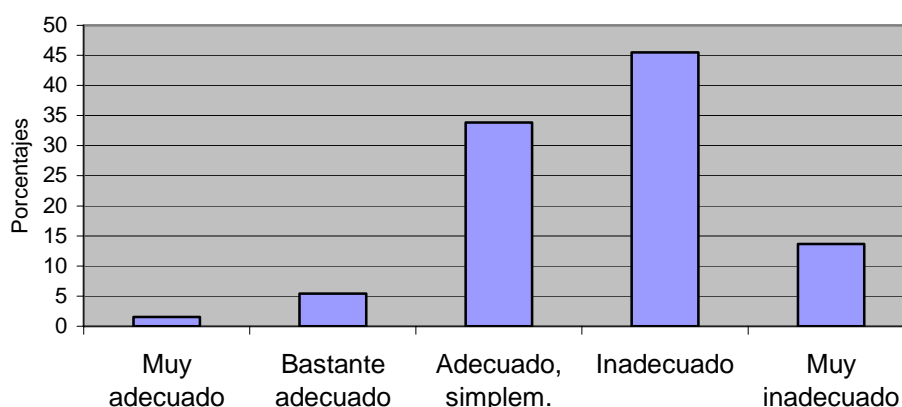
La mediana y la moda son de 2, «inadecuado». La media viene a resumir la distribución de frecuencias:

b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
E. Muy inadecuado	88	13,4	13,7	13,7
D. Inadecuado	293	44,6	45,5	59,2
C. Adecuado, simplemente	218	33,2	33,9	93,0
B. Bastante adecuado	35	5,3	5,4	98,4
A. Muy adecuado	10	1,5	1,6	100,0
Total	644	98,0	100,0	
No contestan	13	2,0		
Total	657	100,0		

Resulta el siguiente gráfico sobre las opiniones del profesorado:

B_17: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento del profesorado



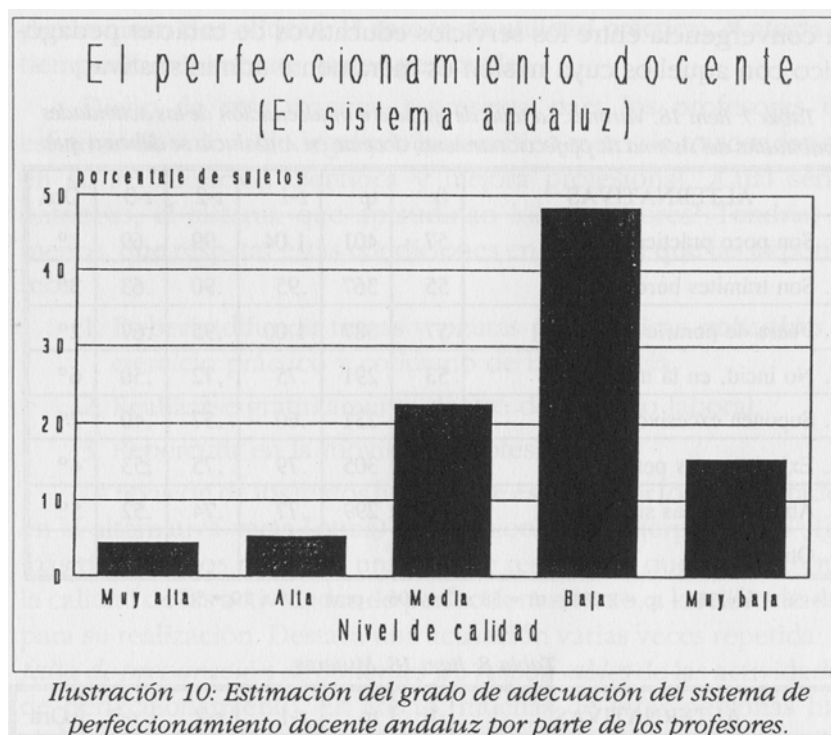
En el *Estudio exploratorio* (Rosa Acosta, B. de la, 1996: 180s.) se nos define este sistema de perfeccionamiento:

Se entiende por «sistema de perfeccionamiento» el que propone la Administración educativa autónoma y diseñan y desarrollan sus servicios competentes, como los Centros de Profesores, algunos programas específicos, etc. El volumen, la diversificación y la clientela de este sistema han sido crecidos intensamente en los últimos años, sobre todo desde que se establecieron ciertos requisitos legales (número de horas de perfeccionamiento) con repercusión en los salarios y en otras cuestiones profesionales.

Los autores del *Estudio exploratorio* nos informan de que casi un 65% de los encuestados *desaprobaba*, con absoluta nitidez, el sistema de perfeccionamiento actual. Para nosotros baja al 59,2%. La valoración media («adecuado, simplemente») supuso

entonces el 22%. Ahora nos llega al 33,9%. La valoración positiva, se nos dice, fue antes del 9,5%. De nuestros encuestado contestan con «bastante adecuado» o con «muy adecuado» el 7%. Como este 7% es inferior al 9,5% anterior en menos de lo que supera el 65% al 59,2% (valoraciones negativas de ambos estudios), podemos concluir que en los años que separan estos estudios se ha producido una ligera mejoría de la opinión de los profesores sobre su sistema de perfeccionamiento.

Insertamos a continuación la ilustración 10 del *Estudio exploratorio* en que se recogen los resultados:



Los autores del *Estudio exploratorio* también hacen una interpretación sociológica de los datos, que, dada la constancia básica de los mismos, puede servirnos. Consideran que las causas de la valoración negativa son «la ausencia de incentivos, la inmovilidad, el carácter reproductor y el burocratismo en alza que aquejan a la profesión docente».

Algunas de estas causas quizá nuestro estudio las pueda poner en duda, ya que la correlación entre las variables b_{17} : *Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento del profesorado* y a_{03_1} : *Satisfacción del ejercicio docente por su salario* es de -0,002, la última de las 76 que se generan desde la b_{17} . Con ese valor se nos viene a indicar que

para nuestra muestra la satisfacción o insatisfacción que produzca el salario en el ejercicio docente no guarda ninguna relación con la opinión de la misma sobre el sistema de perfeccionamiento del profesorado.

Tenemos otra variable relativa al salario, *a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial*. Ocupa el lugar 49 en relación a nuestra *b_17*, siendo su coeficiente de correlación de sólo -0,075, aunque, con una *t* de -1,795, viene a ser estadísticamente significativa: nivel 0,036. En todo caso, hemos de ver que la opinión positiva sobre el sistema de perfeccionamiento correlaciona a nivel muy bajo con la tendencia a no mostrar satisfacción o a no valorar la profesión por su salario. Podemos entenderlo de otra manera: que el salario no modificaría la opinión sobre el sistema de perfeccionamiento si éste no es valioso por sí mismo.

Los autores del *Estudio exploratorio* hablan de incentivos, pero éstos no se reducen a las retribuciones económicas. Parece, por nuestros datos, que los profesores buscan prioritariamente incentivos profesionales: llegar a entender que su labor tiene fruto y que éste sea también reconocido por los demás, empezando por sus propios alumnos y sus padres.

Otro aspecto que consideran los autores del *Estudio exploratorio* como desmotivador del perfeccionamiento docente es la inmovilidad profesional, viniendo a ser la movilidad un objetivo de dicho perfeccionamiento. Pero consideremos la correlación que tenemos respecto a ésta. Se trata de la que tiene la variable *b_17* con *b_18_4: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como de poco valor para movilidad profesional*. Ésta (de -0,073) hace el número 50 de *b_17* con todas las demás variables, la que le sigue a la que tiene con *a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial*. Su probabilidad de error ya supera el 5% (concretamente del 5,4%). Así pues, la mala opinión sobre el sistema de perfeccionamiento tiene una relación muy pequeña con la consideración de que tiene poco valor para la movilidad profesional, como también con la escasa valoración de la profesión por su nivel salarial o con la insatisfacción por el salario.

Menos significativa, ya en el lugar 71, es la correlación de *b_17* con *a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional*. En todo caso nos

indicaría, al ser positiva, que los que tienen mejor opinión del sistema de perfeccionamiento tienen mayor tendencia a estar satisfechos por la movilidad profesional que encuentran en su ejercicio docente.

Todavía hay otra correlación sobre un concepto que se aproxima al de movilidad, la posibilidad de cambio de categoría profesional. Aquí también encontramos coeficiente de correlación positivo y, además, de alta significación estadística. Así pues, los que mejor opinan sobre el sistema de perfeccionamiento también creen que en el ejercicio docente hay posibilidad de cambio de categoría profesional.

Los autores del *Estudio exploratorio* concluyen sobre el escaso valor profesional, sobre el escaso valor para la labor educativa de los docentes, considerando que se quedan en el ámbito interno de «dispensadores» y «receptores» de cursos que sólo interesan a ellos:

Los profesores se han vuelto «dispensadores» y «receptores» de «productos escolares» (materias que enseñan o cursos que reciben) de mero valor administrativo, de obligada expedición y recepción, pero sin trascendencia fuera del ámbito en que se generan y se consumen (Rosa Acosta, 1996: 180).

Esta variable, *b_17*, a la que le corresponde el lugar duodécimo según nuestro índice de correlacionabilidad entre las 49 variables principales, se constituye como una de las más importantes, sin ocupar los primeros lugares, para el estudio de la estructura de la problemática de la función docente, como nos muestra, por otra parte, su ubicación en el primer componente de análisis factorial.

De todas las correlaciones que se producen entre la variable *b_17: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento del profesorado*, nos podemos ocupar especialmente de las que tiene con las demás relativas al sistema de perfeccionamiento del profesorado.

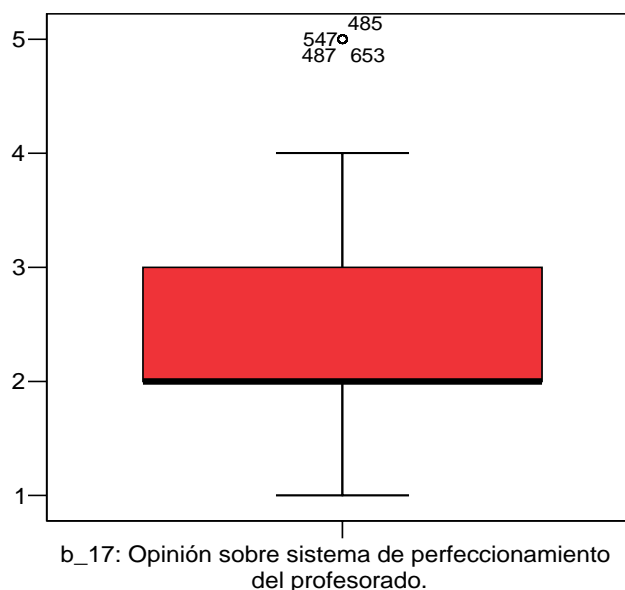
El sistema de perfeccionamiento parece convertirse en un peso secundario para el profesorado, para el que parece aplicable el dicho de que “cada maestrillo tiene su librillo”, para el que parece que le molesta cuestionarse su forma de enseñar.

Probablemente hay una tendencia entre los docentes a considerar que su formación le es más que suficiente para su labor, con lo que ésta se puede hacer cada vez más rutinaria.

Y esto que decimos del profesorado puede ser cierto, sin perjuicio de que también lo sea que el sistema de perfeccionamiento sea realmente inadecuado. Porque tampoco se ve mucho entusiasmo en diseñar un buen sistema de perfeccionamiento. Creemos que se da un *feed-back* entre profesorado y sistema de perfeccionamiento que puede llevar por una cuesta descendente, por un deterioro cada vez mayor.

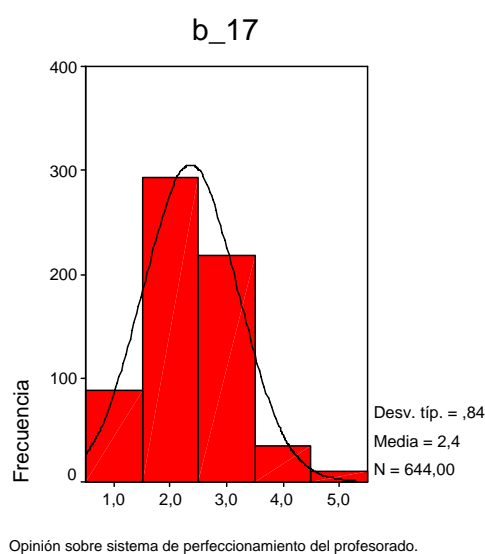
Variable	Desv. Típ.	Coc. Var	Ord. C.V.	Asim.	Ord. A. (con ±)	Asim. Tif.	Curt.	Ord. C. (con ±)	Curt. Tip.
b_17	,840	,356	15	0,432	+10	4,491	0,399	+8	2,077

En lugar decimoquinto por su cociente de variación, viene a mostrarnos todavía cierto nivel de homogeneidad de las puntuaciones en torno a una media muy baja, que ya hemos visto.



La amplitud intercuartil, con 2 y 3, viene referida a las alternativas de «inadecuado» (2) y de «adecuado, simplemente» (3). La mediana, que iguala a la moda, se queda en el primero de éstos, en «inadecuado». La tendencia de las puntuaciones hacia las inferiores hace que el diagrama de caja no cubra los diez casos de docentes que llegan a considerar como «muy adecuado» al sistema de perfeccionamiento, quedando como casos atípicos.

El histograma nos presenta una asimetría positiva. El coeficiente, de 0,432 (tipificado de 4,491), sitúa, en orden de menor a mayor, a esta variable en el 10 lugar, entre 16 variables de signo positivo, estableciéndose diferencia significativa con la distribución normal, a causa de la tendencia a las puntuaciones bajas. El coeficiente de curtosis, de 0,399, y su tipificado, de 2,077, la colocan como octava entre 19 de curtosis positiva, manifestándose, en este caso, mayor homogeneidad de la normal, aunque discreta, en las valoraciones de esta variable.



Todo esto viene a confirmar con parámetros estadísticos lo que ya apreciamos: la tendencia a las puntuaciones bajas (asimetría), aunque éstas no afectan en mucho a la dispersión esperada en la zona central (curtosis).

11.8.1. Las correlaciones entre la *Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento* y las demás variables relativas al mismo. Influencia de las condiciones

Además de la variable *Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento*, tenemos otras ocho relativas al mismo. Siete de ellas vienen del ítem 18 de nuestro cuestionario:

1. Son poco prácticas.
2. Se reducen a meros trámites burocráticos.

3. Se realizan fuera del horario lectivo.
4. Tienen escaso valor para la movilidad profesional.
5. Exigen un esfuerzo excesivo.
6. Suponen gastos personales.
7. Abordan cuestiones o temas sin interés.

La octava es una del ítem 6, relativo a nueve supuestos motivos de desagrado. El noveno viene referido al sistema de perfeccionamiento.

Consideramos las correlaciones que la variable *Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento* produce con todas estas otras. El más alto de los coeficientes negativos vincula a la primera con la del desagrado por el sistema de perfeccionamiento. A continuación tenemos, ordenadas, las causas que influyen en la valoración del mismo.

Orden con b_17	Orden con a_02	<i>b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado</i>	r (b_17)	sign. (b_17)
3	35	a_06_9: Desagrado por el sistema perfeccionamiento.	-0,283	0,000
5	22	b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	-0,280	0,000
13	28	b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	-0,232	0,000
24	33	b_18_7: Opinión sobre el sistema de perfeccionam. por abordar temas sin interés.	-0,145	0,001
50	54	b_18_4: Opinión sobre el sistema de perfec. como de poco valor para movilidad profesional	-0,073	0,054
62	76	b_18_5: Opinión sobre el sistema de perfeccionam. como exigente de esfuerzo excesivo.	0,048	0,139
66	67	b_18_3: Opinión sobre el sistema de perfeccionam. por realizarse fuera del horario lectivo.	-0,028	0,262
69	53	b_18_6: Opinión sobre el sistema de perfeccionam. como exigente de gastos personales.	0,021	0,321

Tenemos, con esto, cuatro opiniones sobre el sistema de perfeccionamiento que influyen negativa y significativamente (podemos asumir el nivel de 0,054) en la valoración que se pueda hacer del mismo:

1. Que sea burocrático.
2. Que sea poco práctico.
3. Que aborde temas sin interés.
4. Que sea de poco valor para la movilidad profesional.

Negativamente, aunque a nivel escaso, influye también en la valoración el hecho de que se realice fuera del horario lectivo. Esta escasa influencia que se detecta e, incluso, la probabilidad de error de la hipótesis (del 26%) no dejan de ser relevantes.

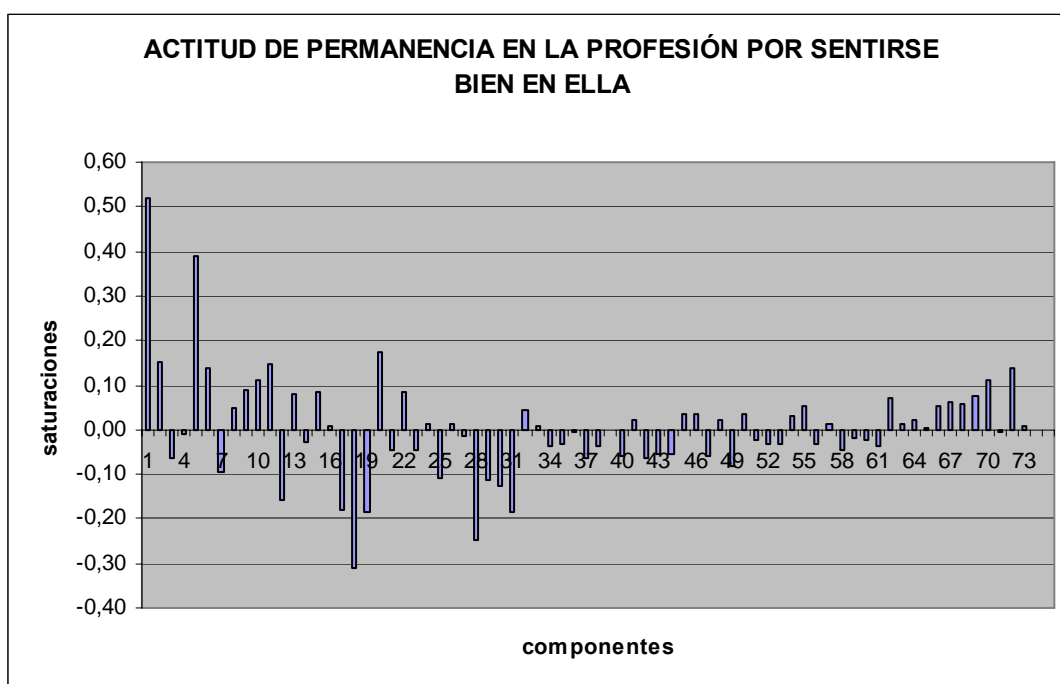
Podemos observar también la paradoja de que dos condiciones, en principio negativas, del sistema de perfeccionamiento (que exija esfuerzo excesivo y gastos personales) puedan influir positiva, aunque mínimamente, en el mismo. Las probabilidades de error de la asunción de las hipótesis de estas influencias positivas son también altas: Del 14% y del 32%. En la práctica, hemos de asumir las hipótesis nulas tanto en estos dos casos como en el del párrafo anterior.

Pudiéramos encontraros con correlaciones muy sorprendentes de las variables *Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo y como exigente de gastos personales*, como también *por realizarse fuera del horario lectivo*, con otras. La razón estaría en la escasa relevancia, para el profesorado de nuestra muestra, de las condiciones a que se refieren.

11.9. Actitud de permanencia incondicionada en el ejercicio docente: por sentirse bien en él.

La actitud de permanencia en su profesión, concretamente «por sentirse bien» en ella, es una de las características de los docentes que más alto correlaciona con la satisfacción profesional. Respecto a la variable *a_02: Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* ocupa el cuarto lugar, precediéndole sólo *a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*, *a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio* y *a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*. La que le sigue es la que recoge las respuestas a la pregunta sobre la actitud general de abandono o permanencia en el ejercicio docente. Tiene su máxima saturación en el primer componente, en el que ocupa, por la misma, el lugar octavo, antecediéndole las que ya hemos estudiado.

En el análisis de componentes la variable cuenta con tres saturaciones superiores a $\pm 0,30$. La mayor, de 0,52, en este primer componente. Le sigue otra de 0,39 en el quinto, y de -0,31 en el 18. El MSA de esta variable, de 0,579, la sitúa en el lugar 55. Parece discordar este bajo índice de adecuación de muestreo con los de su correlacionabilidad, de 2,01 entre 77 variables o de 2,00 entre 75, que la sitúan respectivamente en los lugares noveno y octavo.



Correlaciona significativamente, a nivel de 0,01, con 25 de las 49 variables principales de tratamiento paramétrico y con 35 de las 75 con que hacemos el estudio de análisis factorial.

En el quinto componente, en que estudiaremos a la variable general de permanencia o abandono, la relativa a la pregunta al docente de si desearía dejar su profesión, veremos también las condiciones correspondientes, entre las que está «por sentirse bien» en ella. Pero en ese lugar el estudio que haremos de esta variable será comparándola con las demás, lo que no impide su tratamiento más específico aquí. Aunque lo veremos allí, parece procedente adelantar que, de los 657 docentes que han contestado a nuestro cuestionario, 634 lo han hecho a la pregunta sobre su actitud de

abandono de la profesión: 536 negativamente y 98 positivamente. De los 536 que han mostrado actitud de permanencia, 516 da razones de la misma, y de ellos 319 la justifican por sentirse bien en su ejercicio docente, y 10 manifiestan al mismo tiempo actitud de permanencia condicionada a la posibilidad de encontrar otra profesión con mejores condiciones. Con éstos el número lo habríamos de elevar a 323,83, que representa al 62,76% de los 516 que explican sus razones, o al 60,42% de los 536 que decían querer seguir en el ejercicio docente, o el 59,97% de los que eligen alguna de las seis alternativas de abandono o de permanencia, o al 51,08% de los 634 que contestaban sobre este deseo, positiva o negativamente, o el 49,29% de la totalidad (657) de los encuestados.

En el *Estudio exploratorio* los que no abandonarían en ningún caso la profesión docente se quedaba en el 38,8%, que representaba al 41,32% de los que contestaban a las opciones, comparable, por tanto, con nuestro 59,97%. Con ello observamos que la cifra en nuestro estudio se ha incrementado significativamente (un 45,13%). ¿Significa esto mayor satisfacción, en general, de nuestros encuestados sobre los del *Estudio exploratorio*? El tema es bastante complejo. Pero, al menos respecto a la actitud de permanencia podemos observar una clara mejoría.

La *actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente* correlaciona con la variable que mide la *satisfacción felicidad por el ejercicio docente*, con coeficiente de 0,424 y nivel de significación de 0,000, en cuarto lugar entre 76, sólo detrás de la de **satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores**, de la **expectativa actual en el ejercicio docente en relación a las de inicio** y de la **opinión del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores**. El quinto lugar lo ocupa la variable de respuestas positivas y negativas a la pregunta sobre la actitud de dejar la profesión.

Esta variable correlaciona positivamente, a nivel de 0,01, desde 0,424 a 0,108, con las siguientes de las 49 principales:

- (+) Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.
- (+) Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.
- (+) Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.

- (+) Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.
- (+) Valoración de la profesión por su gratificación personal.
- (+) Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.
- (+) Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.
- (+) Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.
- (+) Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.
- (+) Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.
- (+) Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado
- (+) Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE
- (+) Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal
- (+) Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.
- (+) Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.
- (+) Consideración sobre la enseñanza en equipo.
- (+) Valoración de la profesión por la proyección social de la educación.
- (+) Sentimiento de representación en órganos de dirección.
- (+) Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.
- (+) Sentimiento de participación en la gestión del centro.
- (+) Valoración de la profesión por su valoración social.

Negativamente, al mismo nivel de significación, sólo correlacionan:

- (-) Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre (0,217).
- (-) Desagrado por el sistema perfeccionamiento (-0,165).
- (-) Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo (-0,121).
- (-) Interés por el cambio de categoría profesional (-0,118).

Significa esto que con los que manifiestan su propósito de permanencia en el ejercicio docente por sentirse bien en él no suelen valorar su profesión ni por la disposición de tiempo libre ni por la seguridad en el empleo, ni suelen sentir desagrado por el sistema de perfeccionamiento ni tener interés por el cambio de categoría profesional.

La variable de la actitud de permanencia por sentirse bien en la profesión manifiesta significativamente que su sentido es el contrario no sólo a las actitudes de abandono, sino también a la de permanencia por no encontrar otro empleo con mejores horarios y/o vacaciones y estímulos, o con mucha mejor remuneración, por este orden y con correlaciones desde -0,468 a -0,176:

- (-) Actitud de permanencia condicionada: salvo mejores horarios/vacaciones y estímulos.
- (-) Actitud de abandono de la profesión docente.

- (–) Actitud de permanencia condicionada: salvo mucha mejor remuneración en otra profesión.
- (–) Actitud de abandono con menos vacaciones, con menos sueldo.
- (–) Actitud de abandono condicionado: con el mismo sueldo.
- (–) Actitud de abandono condicionado: con horario y vacaciones actuales.

Esta actitud de permanencia por sentirse bien en el ejercicio docente encuentra, con una probabilidad de error menor del 1%, más el rechazo que la aceptación de los docentes de Bachillerato, de los funcionarios y, más aún, si son de Educación Secundaria, y de los que trabajan en centros públicos:

- (–) Enseñanza en Bachillerato (-0,137).
- (–) Funcionario de Educación Secundaria (1) versus No-Func. E.S. (0) (-0,134).
- (–) Situación Profesional de Funcionario (1) versus la de No-F. (0)) (-0,123).
- (–) Titularidad del centro docente (público versus privado) (-0,113).

Los docentes no funcionarios y los de centros privados se nos muestran como mucho más satisfechos por su ejercicio docente que los funcionarios y de centros públicos. Por niveles de enseñanza, según las correlaciones que produce la variable que estudiamos, sólo se nos muestran satisfechos, en general, los de Educación Infantil, aunque con una correlación ya muy baja (0,08) y nivel de significación de 0,02. No llegan a niveles de significación aceptables las correlaciones positivas que indican bajos niveles de satisfacción de los docentes de Formación Profesional (0,041, sign. de 0,16), de los de Educación Primaria (0,02, con probabilidad de error del 31%) y de los del primer ciclo de la ESO (0,019, con probabilidad de error del 32%). Tampoco a nivel de significación aceptable la correlación negativa (-0,044) de los docentes del segundo ciclo de la ESO, con una probabilidad de error del 14%. La débil correlación positiva del primer ciclo de la ESO, frente a la negativa del segundo, pudiera deberse a la entrada en él de maestros que estaban habilitados para la segunda etapa de EGB.

Destacamos las correlaciones positivas con la variable *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* que es la que mide genéricamente la satisfacción profesional, y con la de incremento de expectativas profesionales en el ejercicio docente, como también con las variables que miden la satisfacción personal y la opinión en/sobre el actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores, y la satisfacción por el cambio en aplicación por la LOGSE. Son muy considerables también las de valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación, por su gratificación personal y

por sus posibilidades de mejora profesional y personal, como también la satisfacción por el grado de vocación.

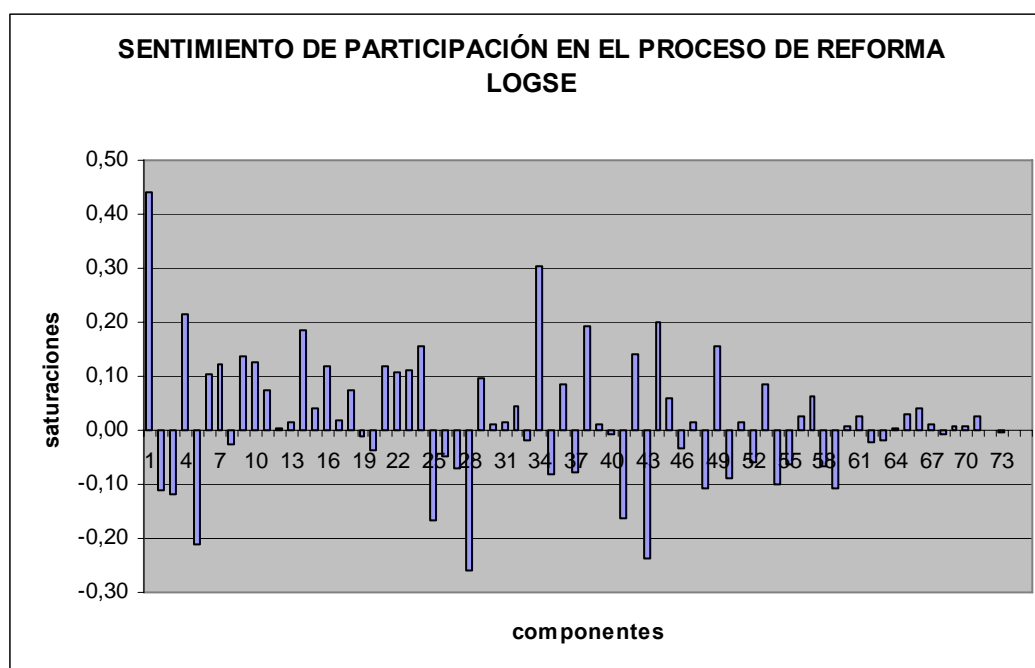
Las correlaciones negativas con variables de las 49 principales nos pueden sorprender en el sentido de que los que muestran la actitud de permanencia por sentirse bien en el ejercicio docente rechacen valorarlo por la disposición de tiempo libre y por la seguridad en el empleo, como también que se muestren contrarios al interés por el cambio de categoría profesional y al desagrado por el sistema de perfeccionamiento. En general se muestran contrarios a todos los desagradados.

Los que desean permanecer en el ejercicio docente suelen tener una opinión positiva del sistema de perfeccionamiento, sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional y sobre la incidencia de la reforma LOGSE en el profesorado, en la que sienten que han participado. Se suelen sentir también valorados por los padres y por la sociedad y tienen buen concepto de la enseñanza en equipo.

Quizá lo que más destaca de la actitud de permanencia en el ejercicio docente por sentirse bien en él sea la negativa general de los docentes de Bachillerato y de los funcionarios, comenzando por los de Educación Secundaria, y que sean los no funcionarios y los de centros privados los que se muestren más satisfechos.

11.10. Sentimiento de participación en el proceso de reforma LOGSE

Esta variable es la de más alto MSA, de 0,877, en el estudio de las 49 principales de tratamiento paramétrico. Entre las 75 de nuestro análisis factorial, con 0,820, ocupa el lugar noveno. En el primer componente tiene saturación de 0,44, correspondiente al 19% de su comunalidad. Por encima de $\pm 0,30$ tiene una segunda saturación, de 0,30, en el componente 34. Superiores a $\pm 0,20$ tiene otras saturaciones en el componente 28, de -0,26; en el 43, de -0,24; en el 4, de 0,22; en el 5, de -0,21; y en el 44, de 0,20. Entre todos estos emplean el 54% de su comunalidad.



El índice de correlacionabilidad de esta variable, de 1,169, la hace ocupar, entre las 49, el lugar 14, y de 1,35 entre las 77, por el que ocupa el lugar 27. Por esto y por lo anterior y por las correlaciones que estudiaremos poco más adelante, vemos que recoge actitudes docentes primordiales para los objetivos de nuestro estudio.

Ya otras dos variables relativas a la reforma LOGSE le han antecedido en nuestro estudio, en el que pretendemos reflejar el orden de importancia en la estructuración de las actitudes docentes. Volvemos a insistir aquí en nuestra convicción de que la LOGSE sigue en vigor porque lo principal de ella es la estructuración que hace del sistema educativo. Ello la hace equivalente a la anterior Ley General de Educación. Las leyes orgánicas posteriores, de Calidad de la Educación y de Educación, no han conllevado más que arreglos parciales.

Tenemos docentes que se han sentido partícipes en el proceso de reforma LOGSE y otros que no se han sentido partícipes. Esta variable ha tratado de medir este sentimiento de participación, que tenemos que ver independiente de los niveles reales de la misma. Por “proceso de reforma LOGSE” también cada uno de los docentes puede entender cosa muy diferente de la que entienda otro.

Correlaciona esta variable con *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, con 0,19 y nivel de significación de 0,0000, en el lugar 23 de las 76 de éstas. Correlaciona significativa, –a nivel de 0,01– y positivamente con:

Orden	VARIABLES	r	Sat. 1
1	c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado	0,374	0,56
2	c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	0,336	0,58
3	a_16.b: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	0,309	0,43
4	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,289	0,65
5	b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	0,284	0,52
6	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,274	0,67
7	a_16.a: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	0,274	0,40
9	c_11: Opinión sobre la gestión de la Cdad. Autónoma.	0,242	0,28
11	a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	0,190	0,57
12	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	0,188	0,68
17	c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.	0,163	0,28
19	c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.	0,138	0,28
20	a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal	0,131	0,32
23	a_07: Consideración sobre la enseñanza en equipo.	0,120	0,35
30	a_23_8: Valoración de la profesión por su valoración social.	0,100	0,25

Como podemos observar, todas las variables con correlaciones positivas tienen saturaciones de este mismo signo y superiores a 0,30 en el primer componente del análisis, excepto las de los sentimientos de participación en la gestión del centro y de representación en órganos de dirección, que la tienen de 0,28, y la de valoración de la profesión por su valoración social, con 0,25.

Las variables que correlacionan negativamente a nivel de significación de 0,01 con la del sentimiento de participación en el proceso de reforma LOGSE también tienen saturaciones negativas en el primer componente del análisis factorial, aunque alguna llega hasta -0,20, e, incluso, -0,14:

Orden	VARIABLES	r	Sat. 1
8	B_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	-0,27	-0,34
10	B_18_7: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. por abordar temas sin interés.	-0,20	-0,24
13	A_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas	-0,18	-0,20

	ajenas a la docencia.		
15	A_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	-0,18	-0,31
18	A_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	-0,14	-0,34
21	B_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	-0,13	-0,25
24	A_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	-0,12	-0,36
29	B_18_4: Opinión sobre el sist. de de perfec. como de poco valor para movilidad profesional	-0,10	-0,14

De variables dicotómicas contamos con las correlaciones positivas de los atributos de “evaluadora” y de “orientadora” para la Inspección y de la actitud de permanencia en el ejercicio docente por «sentirse bien» en él, y con las correlaciones negativas del atributo de “burocrática” y de la actitud de permanencia condicionada a mejores horarios/vacaciones y otros estímulos. Las cinco, como las anteriores, a nivel de significación de 0,01 y con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el primer componente y con los mismos signos que aquéllas.

Orden	VARIABLES	r	Sat. 1
14	C_12_e: Atributo de Evaluadora para Inspección.	0,178	0,24
16	A_22.b5: Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.	0,170	0,52
22	C_12_b: Atributo de Burocrática para Inspección.	-0,123	-0,14
26	A_22.b7: Actitud de permanencia condicionada: salvo mejores horarios/vacaciones y estímulos.	-0,109	-0,24
31	C_12_o: Atributo de Orientadora para Inspección.	0,099	0,20

Contamos también con las correlaciones significativas de variables demográficas que nos manifiestan que el sentimiento de participación en el proceso de reforma es más propio de los que no son funcionarios, ni docentes en Bachillerato, ni de centros públicos, sino de los que estadísticamente podríamos considerar sus contrarios.

Orden	VARIABLES	r
25	S. Pr.: Situación Profesional (Funcionario (1) versus No-Func. (0))	-0,11
27	n_6: Enseñanza en Bachillerato	-0,10
28	Titularidad del centro docente (público versus privado)	-0,10

El proceso de reforma que llevó a la LOGSE comenzó ya en alguno de los gobiernos de la UCD. Se comenzó pretendiendo una doble reforma: la de los tres ciclos de la Educación General Básica y la de las Enseñanzas Medias. La del tercer ciclo

(segunda etapa) de E.G.B. quedó inconclusa. La de Enseñanzas Medias sólo fue objeto de estudio.

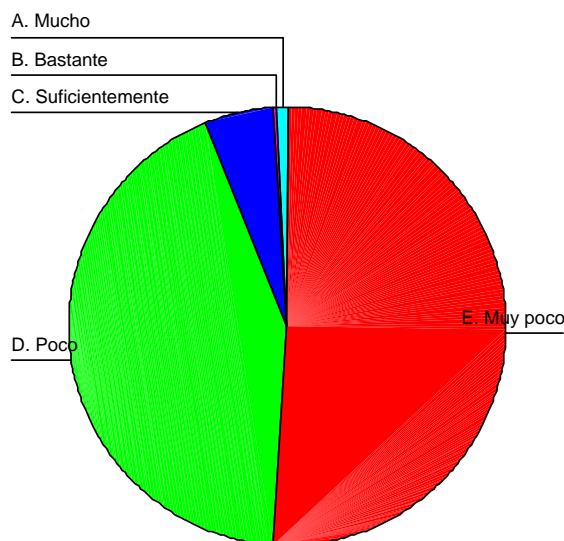
Los gobiernos de Felipe González desde un principio se encaminaron en la línea de la LOGSE, por lo que también dejaron en suspenso la reforma del tercer ciclo de la E.G.B. En los años ochenta se establecieron centros de experimentación de la Reforma, pero entre los cursos experimentales y los reales ha habido grandes diferencias, debidas fundamentalmente a que los primeros fueron voluntarios para los docentes y, de alguna manera, también para los alumnos, y con seguimiento y medios con los que difícilmente pueden contar los segundos.

Las formas de participación en un proceso de reforma educativa son múltiples. Entre otras, podemos mencionar la asistencia a congresos y jornadas, las respuestas a cuestionarios. La cuestión que hemos planteado ha sido: “A su juicio ¿en el proceso de reforma del sistema educativo, la Administración ha contado con **las opiniones del profesorado**? (A. Mucho, B. Bastante, C. Suficientemente, D. Poco, E. Muy poco)”.

Hemos obtenido la siguiente distribución de frecuencias:

c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
E. Muy poco	321	48,9	51,1	51,1
D. Poco	269	40,9	42,8	93,9
C. Suficientemente	31	4,7	4,9	98,9
B. Bastante	2	,3	,3	99,2
A. Mucho	5	,8	,8	100,0
Total	628	95,6	100,0	
No contestan	29	4,4		
Total	657	100,0		



En el *Estudio exploratorio* habían señalado «poco» o «nada» el 88%. A nosotros nos contestan con «poco» o «muy poco» el 89,8% (ó el 93,9%, si lo calculamos sólo de los que contestan). Que hayan considerado una participación suficiente en el *Estudio exploratorio* era de 8,6. A nosotros se nos reduce a 4,7% ó 4,9%, según se calculen con las no-contestaciones o sólo con las contestaciones. Presentamos el gráfico de los datos del *Estudio exploratorio*:



Así pues, como generalmente sucede, la situación más reciente que nosotros describimos es peor que la del *Estudio exploratorio*.

En éste se nos comunicaba:

Una de las razones básicas de la descentralización educativa es el aumento de la participación pública en las decisiones que afectan a toda la comunidad, y desde luego y principalmente la de los profesores: al fin y al cabo, ellos serán los llamados a poner en marcha las reformas. La Administración educativa andaluza ha difundido, en numerosas ocasiones, datos sobre esta participación, valorándolos muy positivamente. El estudio del ítem 9, donde se pregunta si la Administración ha contado con las opiniones de los profesores en el proceso de reforma, demuestra el *radical desacuerdo de los profesores* con esa optimista valoración de la Administración.

En otras palabras: *los profesores se sienten escasamente partícipes (y poco partidarios, tal vez) de la Reforma*.

Este desacuerdo indica una acusación de verticalidad en la toma de decisiones, no esperable en apariencia de un sistema remodelado bajo principios democráticos.

No podemos interpretar, con un análisis comparativo de estos datos, que esta falta de participación implique un control férreo o una imposición autoritaria, sin más. Como veíamos en el ítem 6, ni el «control de los órganos directivos ni «la intromisión de instituciones ajenas a la docencia» eran situados entre los factores más «desagradables» en el ejercicio profesional cotidiano. Sería por tanto más plausible interpretar este sentimiento de marginación en las decisiones como una *muestra de incomunicación absoluta*, entre los profesores y las autoridades de la Administración educativa: dos mundos yuxtapuestos, con funciones divergentes. En estas circunstancias, con esa opinión, es fácil imaginar que el profesorado no es entusiasta de la Reforma sino todo lo contrario: la observa escéptico, incrédulo y desconfiado” (Rosa Acosta, 1996: 186s).

Para poder darle tratamiento paramétrico a la variable utilizamos la siguiente escala:

c_9: Sentimiento de participación en en proceso de Reforma LOGSE

	Escala Likert
E. Muy poco	1
D. Poco	2
C. Suficientemente	3
B. Bastante	4
A. Mucho	5

c_9: Sentimiento de participación en en proceso de Reforma LOGSE

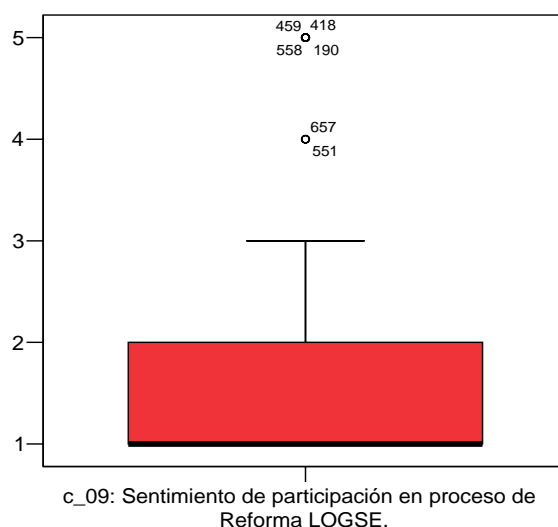
N	Contestan	628
	No contestan	29

Con esta escala la media relativa se sitúa en 1,57, con probabilidad para el 95% central de las medias de situarse entre 1,52 y 1,62, lo que nos viene a confirmar la lejanía, no ya de la opción central de la escala, «suficientemente» (3), sino hasta de la opción «poco», cuantificado como 2. Para la comparación de variables de diferentes escalas tenemos la media relativa, entre 0 y 1. El valor que le corresponde es de 0,142. Con él vemos que la variable con la que medimos el sentimiento de participación en el proceso de reforma LOGSE ocupa el último lugar entre las 49 variables principales de tratamiento paramétrico.

Variable	MEDIA	MEDIANA	MODA	MEDIA RELAT.	ORDEN MEDIA RELAT.	MEDIA PERC. 2,5	MEDIA PERC. 97,5
c_09	1,57	1	1	,142	49	1,52	1,62

La mediana y la moda se quedan en la opción «muy poco». Con ello se nos pone claramente de manifiesto que la mayoría de los profesores han sentido que no han sido escuchados en la gestión de la Reforma.

La distribución de los valores nos permite observar tanto su estructura general como la lejanía de los valores concretos de seis docentes que sienten que han participado «bastante» o «mucho» y que, mediante el diagrama de caja, se quedan como casos atípicos y extremos. Resulta curioso que sean más los casos extremos (cinco, correspondientes a los que nos dicen que dicen que han participado «mucho») que los meramente atípicos (dos, de los que han participado «bastante»).



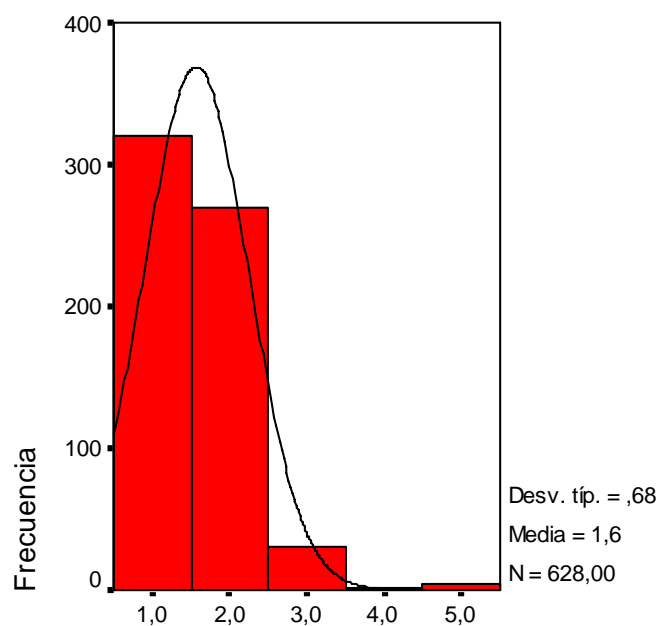
Como vemos, el diagrama de caja es un buen detector de posiciones minoritarias.

Variable	Desv. Típ.	Coc. Var	Ord. C.V.	Asim.	Ord. A. (con \pm)	Asim. Tif.	Curt.	Ord. C. (con \pm)	Curt. Típ.
C_09	,678	,432	30	1,461	+16	14,984	4,128	+19	21,201

Aunque la variable concentra los valores en los que indican la «muy poca» o «poca» participación en el proceso de reforma LOGSE, no por eso es de las que nos muestran menos distancias relativas a su media. Tenemos una desviación típica de 0,678 que, dividida por la media nos informa del cociente de variación, de 0,432. Por éste nuestra variable ocupa el trigésimo lugar entre las 49 comenzando por la menor dispersión de los datos. Así pues, las puntuaciones, aunque concentradas, están en la mitad de mayor dispersión, siendo el lugar central el 25.

El histograma de frecuencias nos muestra la distribución y la desviación desde la curva normal:

c_09: Sentimiento de participación
en proceso de reforma LOGSE



Como podemos ver en la tabla número 16.b en que mostramos los coeficientes de asimetría, en la que se nos informa que, de las 49 variables, tenemos 33 con asimetría negativa (acumulación de valores en la parte alta de la distribución) y 16 de asimetría positiva, y que a la variable que estamos estudiando le corresponde, con 1,461 y tipificada de 14,984, la más alta de todas las positivas: la de mayor concentración en los valores más bajos.

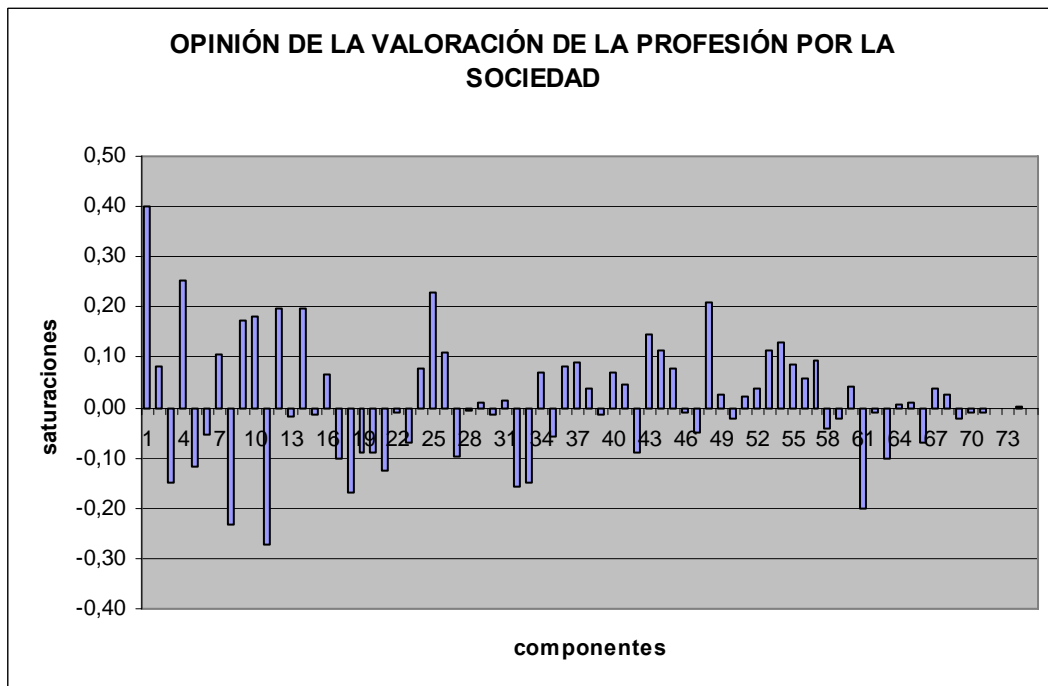
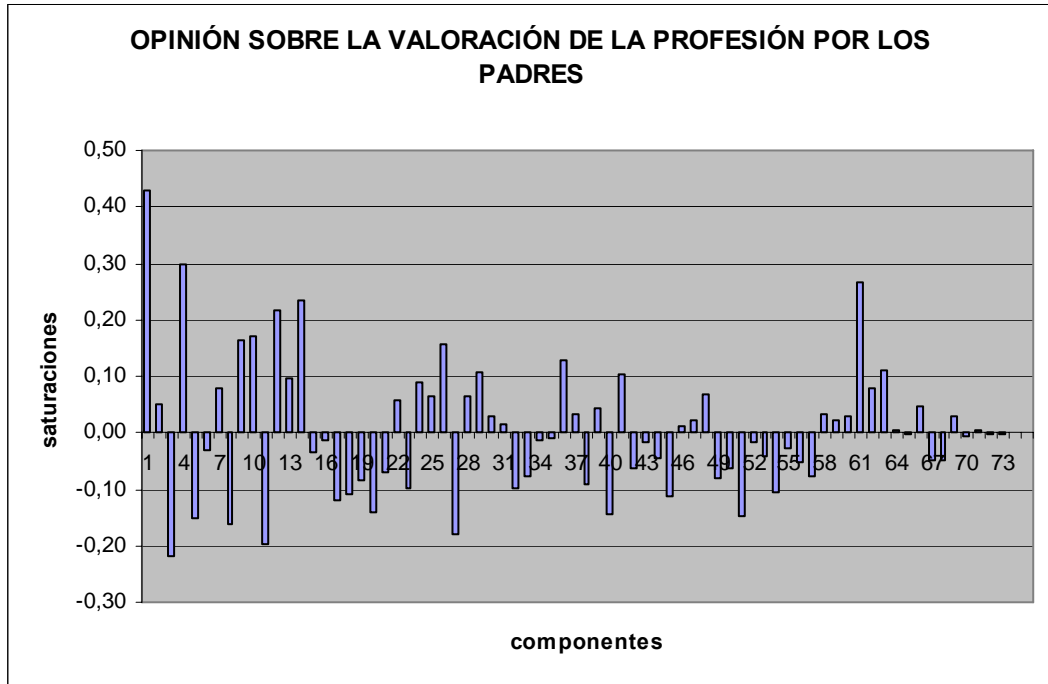
La curtosis (tabla número 16.c) mide el nivel de concentración sin especificación de la lateralidad, en la zona central. De las 49 variables tenemos 30 con menos concentración de la normal y 19 con mayor. La variable *c_09: Sentimiento de participación en el proceso de reforma LOGSE* también nos muestra la mayor curtosis positiva de todas. De acuerdo con la curtosis, el concepto del que tratamos es, de todos los que estudiamos, el que concita mayor homogeneidad en el profesorado, pese a que el cociente de variación (desviación típica dividida por la media) se haya situado en el lugar 30 entre los de las 49 variables paramétricas principales, siendo el 1 el de menor cociente y el 49 el de mayor.

11.11. Opiniones sobre la valoración de la profesión por la sociedad y por los padres

Vamos a estudiar aquí dos variables que miden las opiniones que tienen los docentes sobre las valoraciones que hacen de su profesión los padres y la sociedad. Con alta correlación entre sí, suelen presentárenos muy próximas en todos los componentes. Tienen sus más altas saturaciones en el componente 1, antecediendo la variable relativa a los padres.

Sus MSAs respectivos, de 0,752 y de 0,765, las sitúa en los lugares 16 y 13 entre las 75 variables con que hacemos nuestro análisis factorial. Si el estudio lo hacemos sólo con las 49 paramétricas principales, los MSAs serían 0,762 y 0,779, correspondiéndoles los lugares 18 y 11. Se trata, pues, de variables con destacados contenidos expresivos del mundo objetivo del docente. Ambas tienen su máxima

saturación (0,43 y 0,40) en el componente 1. Su segunda saturación la relativa a los padres, con 0,30, la tiene en el 4, con 0,30, mientras que para la de la sociedad tenemos que destacar su -0,27 del componente 11 y su 0,25 del 4. De estos componentes, como configuraciones de sentido docente, ya hemos hablado.



En concreto, de la cuarta configuración ya hemos visto que se destaca en ella un profesorado que, a diferencia del que nos presenta la primera, valora las recompensas que Guerrero Serón denomina *extrínsecas*: la valoración de la profesión por su nivel salarial, por su grado de independencia, por la seguridad en el empleo, que suelen negar los docentes como estímulos. Con ello las opiniones de los docentes de que son bien valorados por los padres, que en sí mismas están en sus propias mentes, al referirse a otras personas, vienen a convertirse también en motivaciones *extrínsecas*.

De la saturación que observamos en el componente 11 de la variable de opinión sobre valoración de la sociedad, hemos de decir que es precisamente la que vemos más representativa de la configuración de sentido undécima, en la que se nos muestra a un profesorado que no se siente valorado por la sociedad: Se trataría de un profesorado fundamentalmente público, de primer ciclo de E.S.O., con titulación de segundo ciclo universitario, que está satisfecho del ejercicio docente por su movilidad profesional, al que le desagrada la falta de medios, que no valora a la profesión por su valoración social, ni por la proyección social de la educación, ni por sus posibilidades de mejora profesional y personal, ni se siente valorado por la sociedad, aunque tampoco piensa que el sistema de perfeccionamiento sea poco práctico ni burocrático.

En el orden de las correlaciones de *a_02: Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* con las demás variables, la que se mide la opinión sobre la valoración de los padres ocupa el lugar 19, entre 76, y la que evalúa la opinión sobre la valoración de la sociedad el lugar 26. Eso significa, aunque la diferencia no sea grande, que a los profesores les interesa más la valoración que de ellos hagan los padres que la valoración de la sociedad.

Los índices de correlacionabilidad respectivos, de 1,35 y de 1,54, colocan a estas variables, entre 77, en los lugares 28 y 22, y entre las 49 principales, con 1,161 y 1,315, en los lugares 15 y 11. Correlacionan entre sí con 0,60 y, como es lógico, con altísimo nivel de significación (con una probabilidad de error que el Excel, con 30 decimales, deja en el 0%). Ambas variables coinciden en el nivel de significación de 0,01 en sus correlaciones con 26 variables. La de *opinión de valoración por parte de la sociedad*

cuenta con dos variables más con correlaciones significativas (a nivel de 0,01)* con ella, que no lo son de la *opinión de valoración por parte de los padres*. Ésta, a su vez, correlaciona, con ese mismo nivel de significación, con siete variables, que tienen mayores probabilidades de error con la primera.

En las tablas que presentamos figuran todas las variables de correlaciones significativas con cualquiera de las dos variables. Cuando sólo figuran los coeficientes, las probabilidades de error son inferiores a 0,01. Son mayores cuando los hacemos constar. El orden es el relativo a la variable de la *opinión de valoración por parte de los padres*.

Correlacionan las variables que aquí estudiamos positivamente, además de una con otra, con las siguientes de las 49 paramétricas principales:

Orden	VARIABLES	r(a_16.a)	r(a_16.b)
2	c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE	0,27	0,31
3	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,25	0,30
4	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,22	0,27
5	b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	0,26	0,25
6	c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	0,21	0,24
7	a_23_8: Valoración de la profesión por su valoración social.	0,26	0,24
8	a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal	0,29	0,23
10	c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado	0,19	0,20
12	a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	0,24	0,20
13	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	0,18	0,20
14	b_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.	0,11	0,17
17	a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial.	0,16	0,16
20	c_11: Opinión sobre la gestión de la Cdad. Autónoma.	0,08 (0,05)	0,15
21	a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	0,14	0,15
24	a_23_1: Valoración de la profesión por la proyección social de la educación.	0,11	0,15
26	a_07: Consideración sobre la enseñanza en equipo.	0,09	0,13

* A nivel de 0,01.

Tenemos, pues, que, conforme las opiniones sobre la valoración de la profesión por parte de los padres y/o de la sociedad mejoran o empeoran, mejoran o empeoran también las relativas a la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores, al sistema de perfeccionamiento del profesorado, a la incidencia de la Reforma en el profesorado, a la posibilidad de cambio de categoría profesional, a la gestión de la Junta de Andalucía; se incrementan o disminuyen los sentimientos de participación en proceso de Reforma, de satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores, de satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE, de satisfacción general en el ejercicio docente; crecen o decrecen las valoraciones la profesión por su valoración social, por sus posibilidades de mejora profesional y personal, por su nivel salarial, por su gratificación personal, por la proyección social de la educación; suben o bajan las expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio y la consideración sobre la enseñanza en equipo, además de otras que no mencionamos porque sus probabilidades* de error son mayores

Con correlaciones negativas tenemos a seis variables** de las nueve de desagradados, y, entre ellas, a las de los tres desagradados principales (por el desinterés y por la indisciplina del alumnado y por la pérdida de autoridad del profesor). Los signos negativos de estas correlaciones nos vienen a indicar que los profesores en cuanto opinan más que son valorados por la sociedad y/o por los padres de sus alumnos sienten menos los desagradados o consideran en menor medida que el sistema de perfeccionamiento sea burocrático.

Orden	VARIABLES	r(a_16.a)	r(a_16.b)
9	a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	-0,14	-0,21
11	a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.	-0,12	-0,20
18	a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	-0,13	-0,16
19	a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	-0,13	-0,15
25	a_06_9: Desagrado por el sistema perfeccionamiento	-0,12	-0,14

* De las que mencionamos, si llevan a continuación del coeficiente de correlación otra cifra entre paréntesis, ésta recoge su probabilidad de error, que de las demás es inferior a 0,01.

** Los únicos desagradados del ejercicio docente que no correlacionan a nivel de 0,01 con alguna de las dos variables son: *por lo rutinario de la tarea, por el tipo de horario y por el control de los órganos directivos*. Tenemos también que se incrementa fuertemente la probabilidad de error de la correlación de la variable de la *opinión sobre la valoración de los padres* con la de *desagrado por la falta de medios*. Por otra parte, apenas se incrementa, sobre 0,01, la probabilidad de error de la correlación de la *opinión de valoración por la sociedad* con la de que *el sistema de perfeccionamiento sea burocrático*.

28	b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	-0,10 (0,01)	-0,12
67	a_06_4: Desagrado por falta de medios.	-0,11	-0,02 (0,34)

Como resumen general que, a la vista de estas correlaciones, podemos hacer sobre las variables de las opiniones de valoración de la profesión por parte de la sociedad y de los padres es que, aunque forman parte de las características del profesor ideal, que nos describe especialmente el primer componente del análisis, ya en ellas, que no son de las primeras en éste, se perciben valoraciones de recompensas extrínsecas como la de la profesión por su nivel salarial.

Las variables dicotómicas cuyas correlaciones tienen el nivel de significación de 0,01 nos indican que el sentimiento de valoración por parte de la sociedad y de los padres se asocia preferentemente a la actitud de permanencia por sentirse bien en el ejercicio docente él, al rechazo del abandono del mismo, a la valoración de la función inspectora mediante la asignación de los atributos de “evaluadora” y de “orientadora”, al mismo tiempo de que descienden las puntuaciones sobre el atributo de “burocrática”. Nos resulta de interés que aquellos docentes que, desde la EGB, han accedido al primer ciclo de la ESO tengan mejores opiniones sobre la valoración de la profesión por parte de la sociedad que de los padres, cuya correlación positiva tiene una probabilidad de error del 9%.

Orden	VARIABLES	r(a_16.a)	r(a_16.b)
15	C_12_e: Atributo de Evaluadora para Inspección.	0,12	0,17
16	a_22.b5: Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.	0,15	0,16
22	C_12_o: Atributo de Orientadora para Inspección.	0,06 (0,07)	0,15
27	C_12_b: Atributo de Burocrática para Inspección.	-0,05 (0,12)	-0,13
30	A_22.a: Actitud de abandono de la profesión docente	-0,11	-0,11
34	c_10.b.a: Cambios de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE.	0,18	0,09 (0,09)

Las variables dicotómicas nos vuelve a mostrar las relaciones habituales con los conceptos en nuestra investigación: Que los docentes, en general, más satisfechos (en este caso los que tienen mejores opiniones sobre la valoración de la profesión por parte de la sociedad y de los padres) no son los funcionarios, sino los que no tienen esta situación profesional; que no son los de centros públicos, sino los de centros privados;

que, entre los funcionarios, los que peores opiniones tienen sobre su valoración por la sociedad y por los padres son los de Educación Secundaria. Aunque no coinciden para ambas variables con un nivel de significación de 0,01, las correlaciones nos dicen que tienen mejores opiniones (más valorables respecto a los padres) los docentes de Formación Profesional y los varones. En todo caso, tenemos que destacar, como para todas las variables de las tablas relativas a estas opiniones, que se de coincidencia de signos.

Orden	VARIABLES	r(a_16.a)	r(a_16.b)
23	S. Pr.: Situación Profesional (Funcionario (1) versus No-Func. (0))	-0,14	-0,15
29	n_5: Enseñanza en Formación Profesional (ambos grados)	0,03 (0,23)	0,11
31	Titularidad del centro docente (público versus privado)	-0,08 (0,02)	-0,11
32	Func_2: Funcionario de Educación Secundaria (1) versus No-Func. E. S. (0)	-0,12	-0,10
33	género ("mujer = 1" versus "varón = 0")	-0,06 (0,06)	-0,10

Las cuestiones planteadas han sido:

16 En su opinión, **hoy en día**, la sociedad valora la profesión docente / los padres de alumnos valoran la profesión docente (indicar cómo se percibe esta doble valoración, con sendas X: en la 10 columna la de la sociedad en general; en la 2ª columna la de los padres de alumnos):

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> A. Mucho. | <input type="checkbox"/> A. Mucho. |
| <input type="checkbox"/> B. Bastante. | <input type="checkbox"/> B. Bastante. |
| <input type="checkbox"/> C. Suficientemente. | <input type="checkbox"/> C. Suficientemente. |
| <input type="checkbox"/> D. Poco. | <input type="checkbox"/> D. Poco. |
| <input type="checkbox"/> E. Muy poco. | <input type="checkbox"/> E. Muy poco. |

Los valores asignados en la escala Likert han ido desde 5 a 1. Han contestado a la primera opción 652 profesores, dejando de constar sólo 5, y a la segunda 629, faltando las respuestas de 28.

Las distribuciones de frecuencias son las siguientes:

a_16.a: Opinión sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
E. Muy poco	170	25,9	26,1	26,1
D. Poco	366	55,7	56,1	82,2
C. Suficientemente	98	14,9	15,0	97,2
B. Bastante	16	2,4	2,5	99,7
A. Mucho	2	,3	,3	100,0
Total	652	99,2	100,0	
No contestam	5	,8		
Total	657	100,0		

a_16.b: Opinión sobre la valoración de la profesión docente por los padres.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	E. Muy poco	153	23,3	24,3
	D. Poco	340	51,8	78,4
	C. Suficientemente	102	15,5	94,6
	B. Bastante	29	4,4	99,2
	A. Mucho	5	,8	100,0
	Total	629	95,7	100,0
Perdidos	No la incluía el cuestionario	17	2,6	
	No contestan	11	1,7	
	Total	28	4,3	
Total	657	100,0		

Vienen a resultar los siguientes estadísticos:

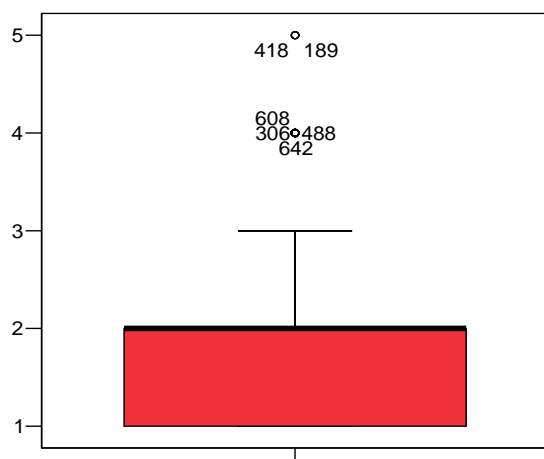
Variable	MEDIA	MEDIANA	MODA	MEDIA RELAT.	ORDEN MEDIA RELAT.	MEDIA PERC.	MEDIA PERC.
a_16.a	1,95	2	2	0,237	46	1,89	2,00
a_16.b	2,03	2	2	0,259	45	1,97	2,10

En valores de la media antecede, aunque en poco y como también en correlacionabilidad, la valoración de los padres. El valor central de las escalas es 3, al que ni siquiera se acercan las medias probables en el percentil 97,5. Tenemos 1,95 (entre 1,89 y 2,00, límites del 95% de las medias probables) y 2,03 (entre 1,97 y 2,10), con lo que se quedan aproximadamente en el grado «poco».

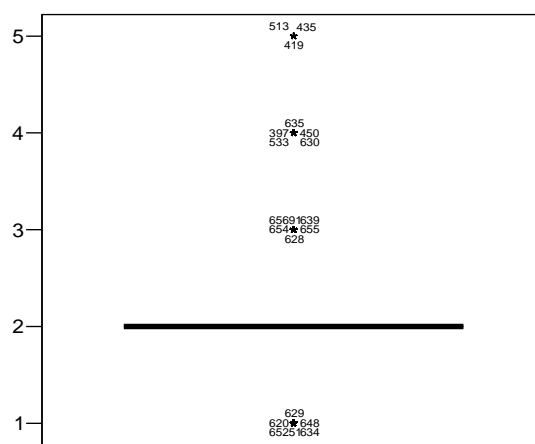
De las 49 variables principales de tratamiento paramétrico, ordenadas por sus medias, éstas ocupan los lugares 46 y 45. Sólo tres tienen medias inferiores. La mediana y la moda es, en ambos casos, de 2, «poco».

Muchos de los problemas que tienen los profesores los ven motivados por estas insuficientes valoraciones. La de la sociedad es más distante, pero repercute en la organización, en los objetivos y en los medios; la de los padres es más próxima y se le siente relacionada con el desinterés y con la indisciplina de los alumnos y con la falta de autoridad del profesor, que, como estamos viendo, son elementos fundamentales de la problemática docente. Pero parece conveniente no referirse sólo a los padres y a la sociedad. En gran parte los problemas pueden venir motivados por los mismos compañeros docentes. Consideramos para esto los valores atípicos y extremos.

En la variable *a_16.a*, de la opinión de valoración por parte de la sociedad tenemos 18 casos atípicos, 16 que se consideran «bastante» valorados y 2 que se sienten «muy» valorados. En la variable *a_16.b* casi todos los casos son extremos: todos los que no pertenezcan al grado 2, «poco» de la escala (153 de «muy poco» y 136 repartidos entre «aceptablemente», «bastante» y «mucho»).



a_16.a: Opinión sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.



a_16.b: Opinión sobre la valoración de la profesión docente por los padres.

De los docentes que se sienten bastante o muy valorados por la sociedad y por los padres podemos pensar que sean unos profesionales muy valiosos. Pero también se podría considerar la posibilidad de ver en ellos a quienes se presumen sin problemas en su ejercicio docente y desdeñan a los que los tienen. Para el profesorado, como decimos,

son muy importantes las valoraciones de la sociedad y de los padres. Pero también lo es la comprensión de los problemas por parte de los compañeros docentes.

En el *Estudio exploratorio* sólo se estudiaba la valoración de la profesión docente por la sociedad. Nosotros introdujimos, ya incluso en el mismo proceso de recogida de encuestas, la de los padres. Otra diferencia es que la escala anterior tenía 6 peldaños, ocupando el lugar de nuestro «muy poco» dos alternativas: «casi nada» y «nada».

Respecto al ítem y sus resultados en el *Estudio exploratorio* se nos informa (Rosa Acota, B. de la, 1996: 177s):

“Este es uno de los ítems (construido como una escala con un gradiente de seis posiciones), que por la rotundidad de los resultados tiene un valor definitorio muy preciso. La pregunta es ésta: *¿En la actualidad, cómo estima Ud. que la sociedad valora la profesión docente?* Y la respuesta es ésta: el 86% de los encuestados opina que *poco o nada*. Por si no estuviera suficientemente claro, la primera opción («mucho») no es contestada por nadie y la siguiente («bastante») por casi nadie (1.6%). [...].

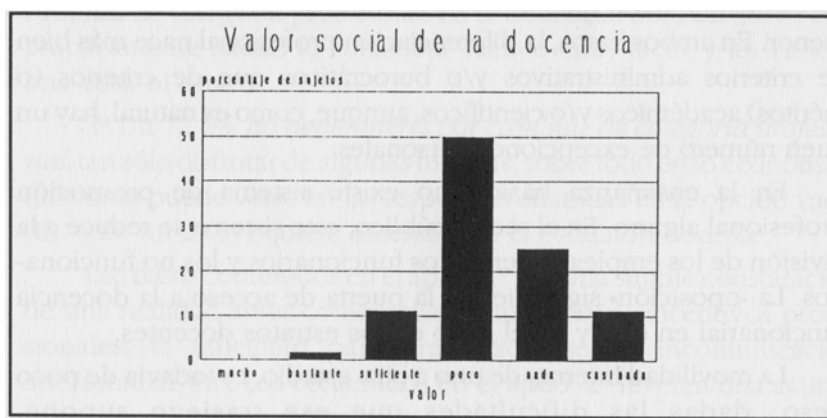
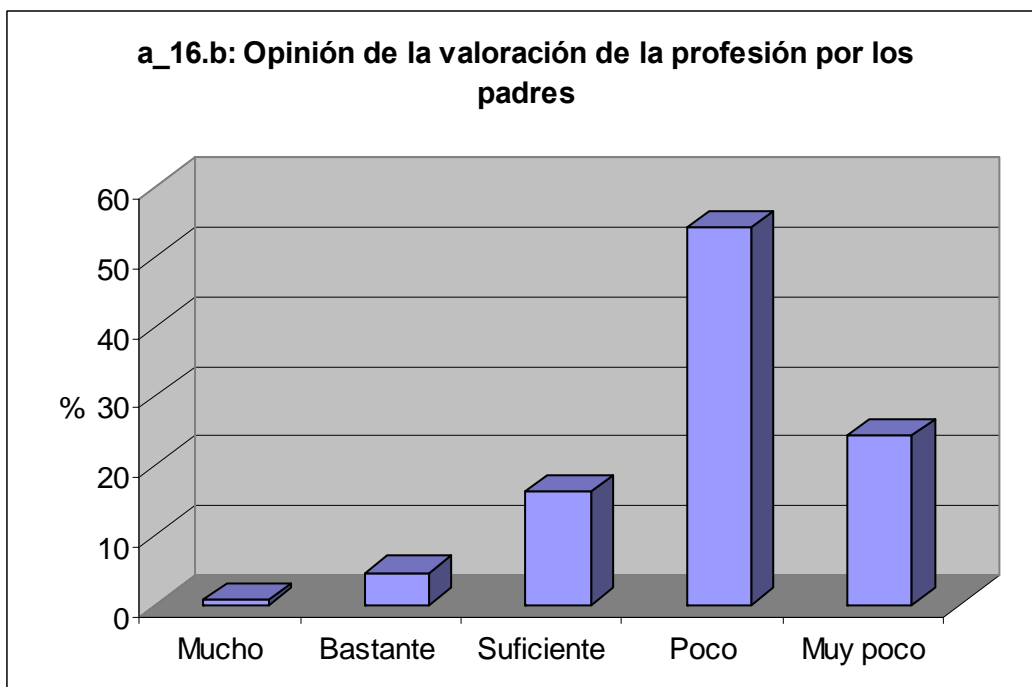
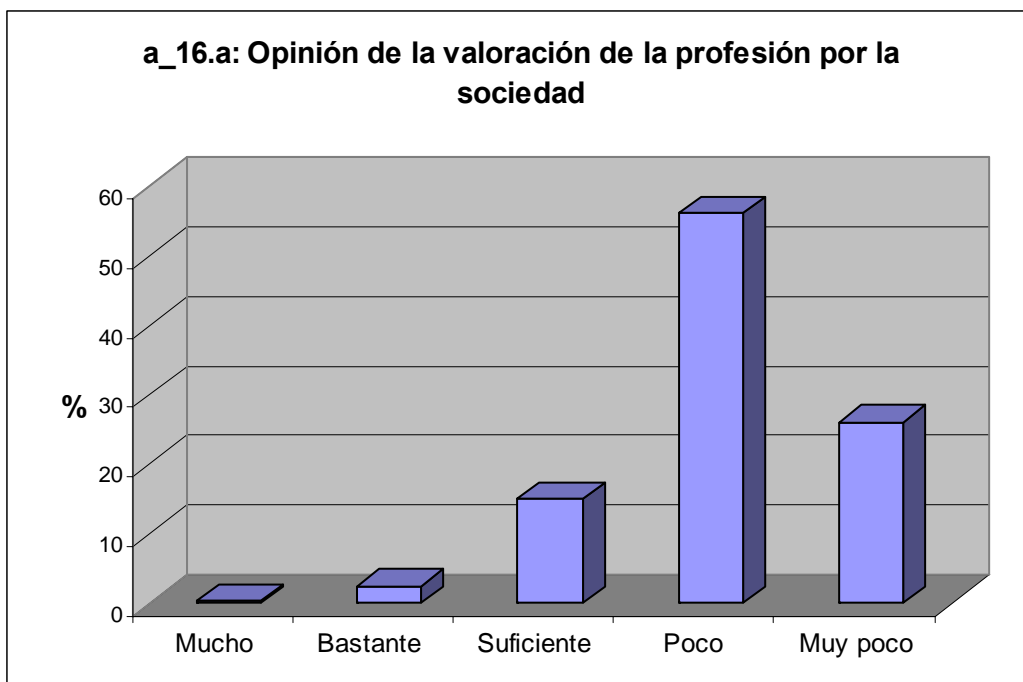


Ilustración 9: Valoración social de la profesión docente, según los profesores.

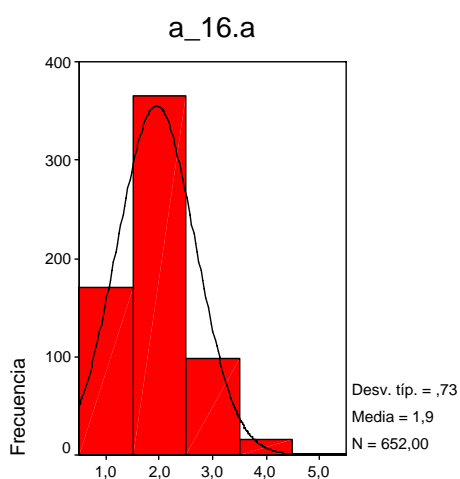
El resultado abrumador de este ítem es congruente con el del nº 23 que versa sobre los valores de la profesión docente. En este ítem, los profesores colocan la expresión «*valoración social de la profesión*» en el octavo lugar, entre nueve alternativas. Puede decirse, en consecuencia, que encuentran en la percepción social de su trabajo una clara *minusvaloración*. Esta opinión, puede que algo sesgada, también responde no obstante a un fenómeno objetivo: la caída en picado del prestigio social del profesorado y en buena medida de la función docente”.



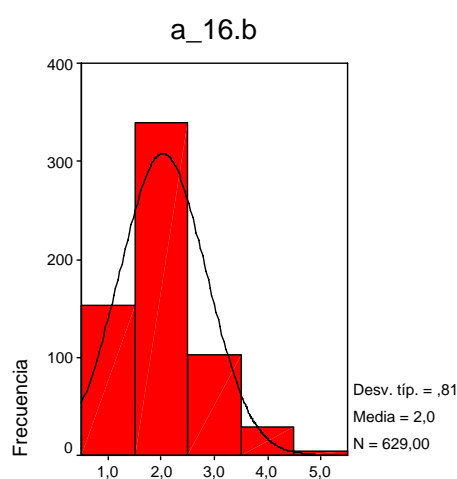
Otros estadísticos que obtenemos y a los que nos referiremos poco más adelante son los siguientes:

Variable	Desv. Típ.	Coc. Var	Ord. C.V.	Asim.	Ord. A. (con \pm)	Asim. Tif.	Curt.	Ord. C. (con \pm)	Curt. Típ.
a_16.a	,731	,375	18	0,648	+12	6,772	0,858	+12	4,490
a_16.b	,813	,400	20	0,809	+13	8,307	0,968	+14	4,973

Las desviaciones típicas y los correspondientes cocientes de variación nos llevan a ver que, entre las 49 variables principales de tratamiento paramétrico, se sitúan hacia el final de la primera mitad (lugares 18 y 20), si empezamos por las tienen sus puntuaciones más concentradas alrededor de sus respectivas medias. Esto significa que no hay excesivas diferencias entre los profesores a la hora de puntuar en estas variables, como ya hemos visto con los valores atípicos y extremos. Esta información se incrementa con la que nos proporcionan los coeficientes de asimetría y de curtosis.



Opinión sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad



Opinión sobre la valoración de la profesión docente por los padres

Los histogramas nos presentan de manera intuitiva, como corresponden a bajas medias, los sesgos a la derecha, a la zona superior de la distribución, frente a la izquierda, a la zona inferior, donde se concentran los valores.

Tenemos, pues, unas asimetrías positivas, de 0,648 y de 0,809, con coeficientes tipificados de 6,772 y de 8,307, que sitúan a estas variables, respectivamente, en lugares duodécimo y décimo tercero (duodécimo y décimo cuarto con los coeficientes tipificados), de 16 con asimetría positiva. Estos segundos coeficientes nos confirman la asimetría por cuanto se refiere a unos altísimos niveles de significación: estamos ante

unas distribuciones muy distantes de la normal, lo que nos confirman las muy bajas opiniones que tienen los docentes de las valoraciones que de ellos hacen tanto los padres como la sociedad.

Las curtosis también son positivas, lo que indica concentraciones de valores alrededor de las medias. Por los coeficientes directos (0,858 y 0,968) les corresponde los lugares decimosegundo y decimocuarto entre 19 variables de curtosis positiva, y por los tipificado (4,490 y 4,973) los lugares décimo tercero y décimo cuarto. También hemos de resaltar los altísimos niveles de significación, que también afirman las hipótesis alternativas respecto a la curtosis. Esto se debe a que la opción «poco», de las que tenemos en nuestro cuestionario, que indica la poca valoración que sienten los docentes, en su mayoría, por parte de los padres y de la sociedad, es bastante más abundante de la propia de la distribución normal.

11.12. Las condiciones (-)* de funcionario de Educación Secundaria y de docente de Bachillerato

Tenemos aquí dos variables dicotómicas que, aunque no correlacionan en lugares destacados, sino ya en el 17 (con -0,21, sign. de 0,0000) y en el 32 (con -0,14 y sign. de 0,0002), con la que mide el *sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, lo hacen con muy alto nivel de significación, y, sobre todo, tienen sus máximas saturaciones en el primer componente del análisis factorial.

11.12.1. La condición de funcionario de Educación Secundaria

La variable que nos sirve para correlacionar la condición de funcionario de Educación Secundaria con las demás variables cuenta con un MSA de 0,506, con el que

* El signo negativo nos indica que la situación o el concepto que correlaciona positivamente con el componente sería el contrario al que se presenta en el título.

ocupa el lugar 57 entre 75 variables de nuestro análisis de componentes (la sexta entre las 24 variables dicotómicas). Ya hemos visto que la mayoría de nuestras variables dicotómicas tienen bajos (por debajo de 0,5) sus respectivos MSAs y también hemos justificado su estudio mediante análisis factorial: porque con éste no pretendemos la reducción de factores, sino la más completa descripción posible de las variables. En este caso, por su ubicación entre los componentes que se constituyen y por sus relaciones con las demás.

Hemos considerado la posibilidad de discordancia entre el MSA y nuestro índice de correlacionabilidad. Entre las 75 variables de nuestro análisis de componentes el índice de correlacionabilidad (la suma de los cuadrados de las correlaciones con las demás) de ésta es de 2,44, con el ocupa el cuarto lugar (entre las 77 variables el índice de correlacionabilidad es de 2,62, con el ocupa el tercer lugar, antecediéndole sólo las variables *a_02: Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* y *a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*, de las que ya tratado ampliamente por pertenecer al trío de las más importantes de nuestro estudio). Entre las 75 variables de nuestro análisis factorial baja un poco el índice de correlacionabilidad: a 2,44, por el que ocupa el cuarto lugar, antecediéndole el trío completo (las dos anteriores y *a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*).

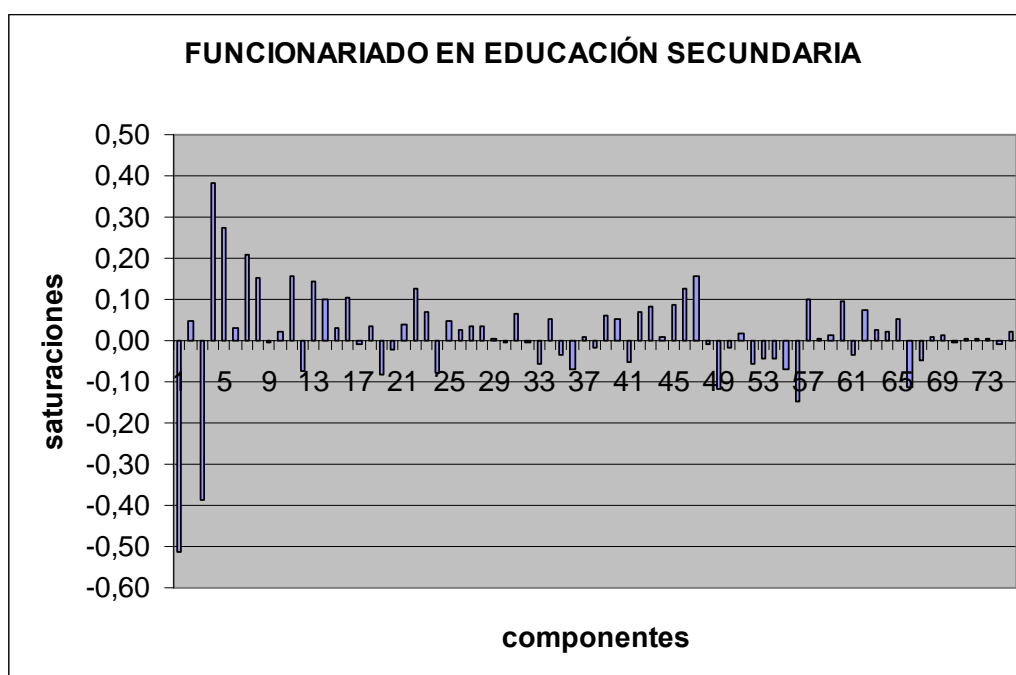
En este último caso el índice de correlacionabilidad supera muy poco a la suma de los cuadrados de las correlaciones parciales, que es de 2,39. Por ello el MSA puede superar también en muy poco al valor de 0,5. Ya hemos considerado la posible causa de los bajos MSA y su consecuencia en el análisis factorial. Por ello podemos pensar que las parejas de correlaciones simples entre la variable dicotómica que nos ocupa y cada una de las demás probablemente se vean muy poco afectadas por las correlaciones con las demás variables, con lo que parece que la discriminación de los docentes por su condición de funcionario o de no funcionario de Educación Secundaria sea bastante independiente de las otras diferenciaciones que recogen las variables.

La variable que estudiamos tiene su máxima saturación, de -0,51 (correspondiente al 26% de su comunalidad), en el primer componente. La siguiente, de -0,39, la tiene en el tercero, cuya configuración se refiere a características que vemos de

los maestros de Educación Primaria pública, es decir, de parte de los que no son funcionarios de Educación Secundaria.

El signo negativo tanto en el primer componente como en el tercero nos viene a decir que los que más se parecen a los colectivos que tienen las características propias de la primera y de la tercera configuración de sentido docente son los aquéllos que no tienen esta condición de funcionarios de Educación Secundaria o que los que disfrutan de esta situación profesional tienen las características contrarias a las que se nos muestran en dichas configuraciones.

La máxima saturación positiva, 0,38, se nos muestra en el cuarto componente, que constituye una configuración de sentido en que se valora a la profesión docente por recompensas *extrínsecas*: por su nivel salarial, por su grado de independencia laboral, por la seguridad en el empleo.



Para la descripción de la muestra respecto a la condición de funcionario de Educación Secundaria, partimos de las siguientes tablas de frecuencia en las que nos aparecen las situaciones administrativas de los docentes:

s_pr: Funcionario versus No-Funcionario.

s_pr: Funcionario versus No-Funcionario.	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Funcionarios	414	63,0	63,5	100,0
No Funcionarios	238	36,2	36,5	36,5
Total	652	99,2	100,0	
No contestan	5	,8		
Total	657	100,0		

Situación Profesional (funcionario, interino, contratado, cooperativista).

Situación Profesional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Funcionarios	414	63,0	63,5	63,5
Interinos	75	11,4	11,5	75,0
Docentes privados contrat.	147	22,4	22,5	97,5
Cooperativistas	16	2,4	2,5	100,0
Total	652	99,2	100,0	
No dicen Situac. Profes.	5	,8		
Total	657	100,0		

FUNCIONARIOS DOCENTES DE NUESTRA MUESTRA	Cantidad
Funcionarios del Cuerpo de Maestros.	238
Funcionarios del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria.	164
Funcionarios del Cuerpo de Profesores Técnicos de Formac. Profes.	11
Miembros de Equipos de Orientación Educativa.	1
TOTAL	414

Lógicamente con estos números de los funcionarios sólo podíamos constituir dos variables, utilizando la forma de las llamadas “variables ficticias” (*dummy variables*), de correcto tratamiento paramétrico (García Ferrando, 1987: 410s.). La variable se constituye otorgando el valor 1, equivalente a *sí*, a los casos en que se cumple la condición o en que se da el atributo a estudiar, y el valor 0, que viene a significar *no*, a aquéllos en que falta la condición o no se da el atributo.

Para no obviar al grupo de 11 Profesores Técnicos, pertenecientes al grupo B, lo hemos incluido en otro que hemos constituido con ellos y los 164 del cuerpo de profesores de Enseñanza Secundaria. Le hemos llamado *Funcionarios de Educación Secundaria versus No-Funcionarios de Educación Secundaria* (de forma abreviada: *func_8*). Éste es precisamente el grupo que particularmente estudiamos en el epígrafe

que nos ocupa. Somos conscientes que, respecto a los resultados que podríamos obtener tratando sólo a los 164 docentes del grupo A, se nos producen sesgos. Pero todo estudio estadístico está condicionado por sesgos por cualquiera de los caminos que se elijan. En algunos momentos probablemente nos veamos forzados a contrastar el resultado con los 175 docentes con el que hubiéramos obtenido sólo con los 164 del mismo grupo profesional. Pero creemos que la convivencia de los docentes de ambos grupos en los mismos Institutos es más influyente que las diferencias de titulaciones (Diplomatura versus Licenciatura) y de salario, que no deben ser muy importantes.

La variable la hemos correlacionado con las otras 76. Se producen correlaciones significativas, hasta el nivel de 0,031, con 49 variables, siendo 29 de ellas del grupo de las 49 paramétricas principales. De ellas, 14 gozan de nivel de significación de 0,000. Entre éstas, incluso a nivel de 0.0000, tenemos la que mide el *sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, con coeficiente de -0,208 y, entre las 76, en el lugar 14. La variable que estudiamos en relación a esta última ocupa el lugar 17.

Es interesante la consideración de que, de las catorce características demográficas que estudiamos, sólo nueve correlacionan significativamente a nivel de 0,00 con la variable de *satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, haciéndolo siete de ellas en sentido negativo, es decir mostrando insatisfacción e infelicidad, precediendo todas ellas, por los valores absolutos de las correlaciones y por los niveles de significación, a las dos de signo positivo, la *docencia en Educación Infantil* y la *enseñanza en Educación Primaria*. De las siete de signo negativo la *condición de funcionario de Educación Secundaria versus la de no-funcionario de la misma* ocupa el primer lugar. Es decir, son estos funcionarios los que se manifiestan como más insatisfechos en su ejercicio docente. Si no estuvieran incluidos en el grupo los 11 profesores técnicos la correlación, en lugar de ser de -0,21, sería de -0,22. Se muestran más insatisfechos que otros grupos del mismo sentimiento: que los docentes públicos en general (funcionarios y no-funcionarios) versus los de centros privados, y que los funcionarios, ya que en estos dos grupos se incluyen otros de satisfechos (los docentes de Educación Primaria y de Educación Infantil y los pertenecientes al cuerpo de maestros); que los docentes de Bachillerato; que los de más altas titulaciones docentes; que los docentes del segundo ciclo de la ESO; que los docentes de mayor edad (en todos los casos versus sus contrarios semánticos –sus antónimos, podríamos decir).

Las 14 variables paramétricas principales que correlaciona con la condición de *funcionario de Educación Secundaria versus la de no funcionario en la misma* a nivel de 0,000 son las que figuran a continuación y ante las que presentamos los signos correspondientes:

1. (–) Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.
2. (–) Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado
3. (–) Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.
4. (–) Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.
5. (–) Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.
6. (–) Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente.
7. (+) Valoración de la profesión por grado de independencia laboral.
8. (–) Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.
9. (+) Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.
10. (–) Consideración sobre la enseñanza en equipo.
11. (+) Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.
12. (–) Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento. por realizarse fuera del horario lectivo.
13. (–) Sentimiento de representación en órganos de dirección.
14. (–) Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.

Podemos observar que sólo las valoraciones de la profesión por su grado de independencia laboral, por la disposición de tiempo libre y por la seguridad en el empleo tienen signos positivos. En la misma línea expresada anteriormente, el colectivo de funcionarios de Educación Secundaria se nos muestra con opiniones negativas de la de incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado, de la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores, del sistema de perfeccionamiento, de la enseñanza en equipo, de su representación en órganos de dirección; con menos expectativas profesionales que al inicio de su ejercicio docente, y, sobre todo, insatisfecho en aspectos generales y particulares muy importantes.

De las variables que no pertenecen al grupo de las paramétricas principales la *condición de funcionario de Educación Secundaria versus la de no-funcionario en la misma* correlaciona a nivel de 0,000 con once de las veinte que llegan hasta el nivel de significación de 0,023. De estas once, 5 son de los *niveles de enseñanza*. No nos parece oportuno detenernos en las correlaciones entre la variable que estudiamos y la docencia en los diferentes niveles porque consideramos que los coeficientes y sus signos vienen a

ser los esperados, trasuntos de las tablas de contingencias correspondientes, que tampoco mostramos en pro de la brevedad. Exceptuamos la correlación que se produce con la variable de la docencia en el primer ciclo de ESO, porque es negativa indicándonos con ello que son pocos los funcionarios de Educación Secundaria de nuestra muestra que la imparten, que, en gran medida, estaba, cuando aplicamos la encuesta, en manos de los maestros que anteriormente habían sido profesores de EGB con derechos a impartir docencia en la segunda etapa que han accedido a dicho nivel. Correlaciones obviamente positiva son la que se produce con el nivel de *titulación del docente*, con *situación profesional de funcionario versus la de no funcionario* y con *titularidad pública del centro versus la titularidad privada*. Negativa es la correlación que se con la *pertenencia al cuerpo de maestros versus la no pertenencia*, a así como con *Cambios de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE*, ya que sólo de la misma son los que los han efectuado.

Menos significativas, pero también menos esperadas, en general, vienen a ser las correlaciones hasta el nivel de significación de 0,023 que presentamos a continuación:

Orden	VARIABLES	r (func_2)	sign. (func_2)
31	Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.	-0,115	0,002
32	Atributo de Evaluadora para Inspección.	-0,111	0,003
33	Género ("mujer = 1" versus "varón = 0")	-0,110	0,003
36	Atributo de Orientadora para Inspección.	-0,099	0,006
41	Cambio de categoría docente.	0,090	0,013
42	Actitud de abandono condicionado: con el mismo sueldo.	0,090	0,014
46	Actitud de permanencia condicionada: salvo mejores horarios/vacaciones y estímulos.	0,082	0,022
47	Actitud de abandono de la profesión docente	0,080	0,022
48	Atributo de Burocrática para Inspección.	0,080	0,023

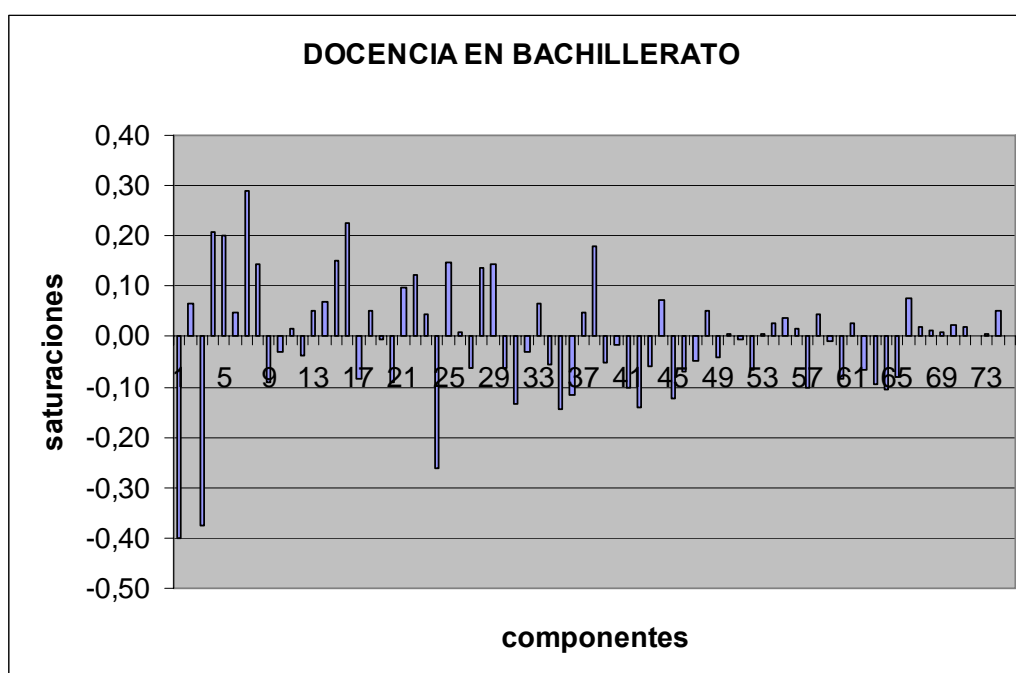
Vemos que los funcionarios de Educación Secundaria rechazan la actitud de permanencia en el ejercicio docente por «sentirse bien» en él así como los atributos de “evaluadora” y de “orientadora” para la Inspección, a la que consideran “burocrática”. El género mayoritario es el masculino. También se nos informa de que en este colectivo hay un buen número de profesores para los que se han producido cambios de categoría docente. Vemos, además, que se asume tanto la actitud general de abandono de la profesión docente como la condicionada al mismo sueldo en otro empleo, de la misma

manera que la actitud de permanencia condicionada a mejores horarios/vacaciones y estímulos.

11.12.2 La docencia en Bachillerato.

La variable que nos muestra la docencia *en Bachillerato versus la no-docencia en este nivel* tiene un MSA aún más bajo que la anterior: De 0,302, con el que ocupa el lugar 65 entre 75 variables (la séptima entre las doce variables demográficas dicotómicas). En este caso tenemos un MSA muy inferior a 0,5, por lo que hemos de pensar que la variable de docencia en Bachillerato en sus relaciones con cada una de las demás, se ve en cada pareja muy poco condicionada por las que no intervienen directa y expresamente. Se puede resaltar, pues, la independencia de la variable.

Tiene su máxima saturación, como la que mide la condición de *funcionario en Educación Secundaria versus la de no-funcionario en la misma*, en el primer componente, siendo de -0,40. Le sigue la del tercer componente, que positivamente es propia de los *funcionarios pertenecientes al cuerpo de maestros y de docentes de Educación Primaria en general*. En éste la saturación de los docentes de Bachillerato es de -0,38.



Estas saturaciones negativas, de la misma manera que las de los *funcionarios de Educación Secundaria*, nos expresan el alejamiento de los colectivos que vienen marcados con la puntuación 1 en las variables de las características propias de las configuraciones de sentido docente estudiadas y, correspondientemente, la aproximación a las mismas de los señalados con la puntuación 0.

La máxima saturación positiva, 0,29, la tenemos en el componente 7 que corresponde a varones y de edades superiores a la media, docentes funcionarios de Bachillerato que muestran motivos de desagrado que podemos considerar secundarios: por el tipo de horario y por lo rutinario de la tarea, por el control de los órganos directivos, por el sistema de perfeccionamiento. No les desagrada ni la pérdida de autoridad del profesor, ni la indisciplina, ni el desinterés del alumnado. Del sistema de perfeccionamiento les preocupan la exigencia de gastos personales y el excesivo esfuerzo. Por otra parte, se sienten partícipes en la gestión del centro y ha obtenido cambios de categoría docente.

Con esto vemos que, aunque el colectivo de *docentes de Bachillerato* muestra una imagen negativa en las configuraciones de sentido docente primera y tercera, no todos los que enseñan en ese nivel vienen descritos en las mismas.

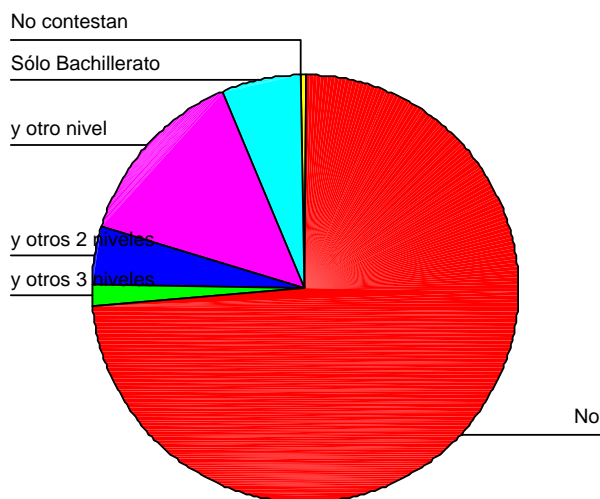
Nuestra encuesta la han contestado 657 docentes. De ellos 2 no han dicho los niveles en que enseñan. La constitución de las variables de los niveles de enseñanza no es tan simple como las de las situaciones profesionales, ya que tenemos muchos docentes que comparten varios niveles. No podemos asignarles el valor 1 en todos los niveles en que enseñan. Lo que hemos hecho es fraccionar este valor entre los niveles que correspondan.

Los docentes de Bachillerato se distribuyen de esta manera:

Enseñanza en Bachillerato					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	484	73,67	73,89	73,89
	En Bachillerato y otros tres niveles	11	1,67	1,68	75,57
	En Bachillerato y otros dos niveles	28	4,26	4,27	79,85
	En Bachillerato y en otro nivel	92	14,00	14,05	93,89
	Sólo en Bach.	40	6,09	6,11	100,00
	Total	655	99,70	100,00	
No contestan	No contestan	2	0,30		
Total		657	100,00		

Tenemos, pues, 171 docentes de Bachillerato, pero si contamos sólo las partes correspondientes de los que enseñan en más niveles, resultan 98.

Enseñanza en Bachillerato.



Constituida la variable de la *docencia en Bachillerato versus la no no-docencia en este nivel*, de la manera que hemos dicho, la hemos correlacionado con otras 76. Con índice de correlacionabilidad de 1,79,**** entre las 77 variables ocupa el lugar 13.

**** De 1,61 entre las 75 variables de nuestro análisis de componente, manteniendo el lugar 13.

A nivel de significación de 0,05 correlaciona con 40 variables, de las que 24 son de las 49 paramétricas principales y 16 de las restantes, quedando, entonces, sólo 36 de las 76 con las que ésta se estudia de las que las correlaciones tienen una probabilidad de error mayor del 5%. La que mide el *sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, con coeficiente de -0,141 y nivel de significación de 0,000 el lugar 14, entre las 76. La docencia en Bachillerato en relación a esta última ocupa el lugar 32.

Ya hemos visto la lejanía de los funcionarios de Educación Secundaria de los niveles de satisfacción docente. Para ello hemos hecho referencia a otros colectivos y, entre ellos, al de los docentes de Bachillerato, que ocupa el cuarto lugar entre los siete de los significativamente insatisfechos. Les preceden, además de los funcionarios de Educación Secundaria, los docentes de centros públicos y los funcionarios en general.

De las 24 paramétricas principales que correlaciona con la docencia en Bachillerato hasta el nivel de significación de 0,05, siete, todas con signo negativo, lo hacen a nivel de 0,000:

- Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE (1).*
- Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado (2).
- Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores (3).
- Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio (8).
- Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores (5).
- Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente (6).
- Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado (4).

Hasta a nivel de 0,005 también correlaciona con estas otras siete, de las que cinco tienen signo negativo, teniéndolo positivo sólo las dos valoraciones de la profesión:

- Opinión sobre la gestión de la Junta de Andalucía (30).

* Estos números entre paréntesis vienen referidos a los lugares que la misma variable, entre las 49 paramétricas principales, ocupa para la de los *funcionarios de Educación Secundaria versus los no funcionarios de la misma*. En ambos casos hemos relacionado 14 variables. De las 14 de los funcionarios de Educación Secundaria, las diez primeras, la 12 y la 14 también figuran entre las de los docentes de Bachillerato. De aquéllas no figuran aquí la 11, *Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo* ni la 13, *Sentimiento de representación en órganos de dirección*. En cambio figuran dos bastante más retrasadas para aquéllos, en los lugares 24 y 30, que podemos ver en esta relación.

- Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre (9).
- Consideración sobre la enseñanza en equipo (10).
- Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación (14).
- Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo (12).
- Valoración de la profesión por grado de independencia laboral (7).
- Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE (24).

Si observásemos los coeficientes de correlación con niveles significativos que se producen entre la *docencia en Bachillerato* y las variables que no pertenecen al grupo de las paramétricas principales, nos percataríamos de que, prácticamente, se repiten las situaciones, condiciones, actitudes, etc. que nos han permitido observar los coeficientes producidos con la variable de la pertenencia al funcionariado de Educación Secundaria. Las diferencias son pequeñas. Por ejemplo, sólo nos encontramos con el rechazo del atributo de “evaluadora” para la Inspección porque el de “orientadora” tiene un mayor riesgo estadístico (probabilidad de error del 17,8%). También para los *funcionarios de Educación Secundaria* teníamos en la zona de menor riesgo de error (sólo del 2,3%) la consideración de “burocrática”, mientras que para los docentes de Bachillerato es ya del 10,5%. El atributo de “fiscalizadora” para ambos colectivos tienen prohibitivas probabilidades de error (del 11,1% para los *funcionarios de Educación Secundaria* y del 12,8% para los *docentes de Bachillerato*). Aún mayor riesgo (del 17,5%) nos encontramos para la afirmación de que entre los *docentes de Bachillerato* se hayan producido cambios de categoría docente, que caracterizaban a los *funcionarios de Educación Secundaria*.

11.12.3. Asociación de las dos variables

Entre las condiciones de *profesores de Bachillerato* y de *funcionarios de Educación Secundaria* se establece la siguiente tabla de contingencia, de la que resulta que tenemos 124 docentes en Bachillerato que son funcionarios de Educación Secundaria y 47 que no son funcionarios:

Tabla de contingencia Enseñanza en Bachillerato. * Funcionarios de Educación Secundaria

Recuento		FUNCIONARIOS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA		Total
		No	Sí	
n_6: Enseñanza en Bachillerato.	No	429	51	480
	y otros 3 niveles	7	4	11
	y otros 2 niveles	9	19	28
	y otro nivel	25	67	92
	Sólo Bachillerato	6	34	40
Total		476	175	651

Evidentemente es la presencia de no-funcionarios la que aleja a los docentes de Bachillerato de los más altos niveles de insatisfacción que se dan para los funcionarios de Educación Secundaria. También viene a ser lógico que para ambas variables la que más alto correlaciona con ella es la otra. Con cada una de estas variables la que más alto correlaciona es la otra, con coeficiente de 0,594, que sería de 0,62 si no fuera por la presencia de los profesores técnicos en el colectivo de funcionarios de Educación Secundaria, a la que ya nos hemos referido. Calculado con Excel el nivel de significación, se muestra un 0% perfecto de riesgo de error en la correlación.

Al observar que la presencia de no-funcionarios en el colectivo de docentes de Bachillerato hace que en éste se den niveles de insatisfacción algo menos altos, hemos de pensar en la causa de la insatisfacción. Si en ésta influye más la situación profesional (el funcionariado) que el nivel en que se enseña, no podemos pensar que por sí misma la condición de funcionario sea fuente de esa insatisfacción profesional, sino que más bien lo puede ser por las características de los centros docentes y de los alumnos correspondientes. Más difícil nos parece encontrarle explicación a que los docentes de Bachillerato, con independencia de cualquier otra condición, se encuentren menos satisfechos profesionalmente que los de los dos ciclos de la Educación Secundaria Obligatoria, que es en la que se concentran los mayores problemas del sistema educativo.

Ya hemos visto también que estas dos variables tienen sus máximas saturaciones en el componente 1. Lo que decimos de la mayor influencia en la insatisfacción profesional también se ve en las correlaciones negativas que tienen estas variables con

este componente: de -0,51 para la condición de funcionario de educación secundaria, y de -0,40 para la de docente de Bachillerato.

11.12.4. La asociación con la variable *género*

Con respecto al *género de los docentes*, tenemos que, aunque nuestra muestra se distribuye de acuerdo con las proporciones que hemos encontrado en la población de la que se ha extraído (un 55% de mujeres frente a un 45% de varones), son más los del género masculino los que son funcionarios de Educación Secundaria y los que enseñan en Bachillerato.

Tabla de contingencia Func. Educ. Sec* genero.

Recuento		genero.		Total
		varón	mujer	
Funcionarios	NO	198	277	475
	SÍ	94	80	174
Total		292	357	649

La distribución que habría correspondido sería:

Tabla de contingencia Funcionar. de Educ. Secundaria * genero que correspondería igualitariamente				
		Género		Total
		varón	mujer	
Funcionarios	NO	214	261	475
	SÍ	78	96	174
Total		292	357	649

La distancia existente nos la expresa la correlación que se da entre las variables, la novena desde *Género* y la trigésimo tercera (trigésimo primera, si no contáramos a los profesores técnicos) desde *Funcionario de Educación Secundaria*: $r = -0,110$ (el valor de r subiría muy poco en valor absoluto: $r = -0,112$) y sign. unilateral = 0,003 (sería de 0,002 sin los profesores técnicos).

Las pruebas de chi-cuadrado también nos muestra la asociación de las variables y los niveles de significación.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,834 ^b	1	,005		
Corrección por continuidad	7,343	1	,007		
Razón de verosimilitud	7,807	1	,005		
Estadístico exacto de Fisher				,006	,003
Asociación lineal por lineal	7,822	1	,005		
N de casos válidos	649				

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 78,29.

Como chi-cuadrado, base de las pruebas siguientes, no tiene un límite superior determinado, por el que podamos valorar su resultado, acudimos a estas otras pruebas cuyas medidas corrigen las de chi-cuadrado con la intención de que se sitúen entre 0 y 1, desde la ausencia de asociación hasta la asociación total:

Medidas simétricas

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Phi	-,110	,005
	V de Cramer	,110	,005
	Coefficiente de contingencia	,109	,005
N de casos válidos		649	

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Estas pruebas simplemente nos vienen a confirmar el anterior coeficiente de correlación.

Hay otras pruebas que nos muestran la reducción de error que podemos tener al afirmar la condición de funcionario de Educación Secundaria de un profesor conociendo su género o al afirmar el género conociendo su condición respecto al funcionariado de Educación Secundaria:

Medidas direccionales

		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Lambda	Simétrica	,030	,028	1,062	,288
	Func. E. S. depend. genero. dependiente	,000	,000	, ^c	, ^c
		,048	,044	1,062	,288
Tau de Goodman y Kruskal	Func. E. S. depend. genero. dependiente	,012	,009		,005 ^d
		,012	,009		,005 ^d

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. No se puede efectuar el cálculo porque el error típico asintótico es igual a cero.

d. Basado en la aproximación chi-cuadrado.

La prueba Lambda nos dice que cometeríamos menos errores si afirmamos el género de un docente conociendo su condición respecto al funcionariado de Educación Secundaria que lo contrario, para lo que la probabilidad de error es total. Esto significa que ser mujer no determina su condición de no-funcionario, aunque sí que la condición de funcionario hace más probable, en un 4,8%, que podamos acertar al afirmar el género masculino.

Vamos a ver ahora la tabla de contingencia entre la *docencia en Bachillerato* y el *género*:

Tabla de contingencia Enseñanza en Bachillerato. * genero.

Recuento		Género.		Total
		varón	mujer	
Enseñanza en Bachillerato.	No	204	278	482
	y otros tres niveles	6	5	11
	y otros dos niveles	10	18	28
	y otro nivel	49	42	91
	Sólo Bachillerato	25	15	40
Total		294	358	652

Un reparto igualitario exigiría la siguiente distribución, con mayor presencia del género femenino en la docencia en el Bachillerato:

Tabla de contingencia Enseñanza en Bachillerato. * genero que correspondería en un hipotético reparto igualitario				
		Género.		Total
		varón	mujer	
Enseñanza en Bachillerato.	NO	217	265	482
	y otros tres niveles	5	6	11
	y otros dos niveles	13	15	28
	y otro nivel	41	50	91
	Sólo Bachillerato	18	22	40
Total		294	358	652

El coeficiente de correlación que se produce entre *género* (mujer versus varón) y la *condición de docente de Bachillerato versus la de no-docente de Bachillerato* es ligerísimamente mayor, en valor absoluto, que entre la producida con el funcionariado de Educación Secundaria: -0,113, con el nivel de significación unilateral de 0,002, ocupando desde el *Género* el lugar octavo y desde la *Enseñanza en Bachillerato* el vigésimo cuarto. Podemos suponer que en las demás pruebas que hemos hecho con la condición de funcionario obtendríamos, para la docencia en Bachillerato, prácticamente los mismos resultados o ligerísimamente superiores. Por ello no creemos procedente incrementar las tablas ni los cálculos.

Con esto vemos que las *mujeres*, pese a ser mayoría en la totalidad del profesorado no-universitario, todavía se encuentra muy alejada tanto de la pertenencia al *funcionariado de Educación Secundaria* como de la *docencia en Bachillerato*. De ésta aún más distante que de aquélla, pero con una diferencia tan insignificante que no debe generalizarse desde la muestra a la población.

¿Por qué los docentes menos satisfechos son los funcionarios de Educación Secundaria y los de Bachillerato? Anteriormente nos hemos referido a la posibilidad de que los no-funcionarios estén más satisfechos, entre otras razones, por las características propias de los centros privados y de su alumnado. Quizá puedan funcionar con una vida más estructurada, donde conozcan con más claridad sus derechos y deberes, donde las piezas del puzzle que constituyen sus propias vidas cotidianas, sus mundos vitales, sus *Lebenswelten*, encajen más perfectamente.

Pero esta hipótesis no nos vale para la docencia en *Bachillerato versus no-docencia en Bachillerato*. Vamos a introducir el factor “género”. ¿Podemos suponer que las correlaciones negativas entre la condición de *funcionario* y la de *docente de Bachillerato* con la variable que mide la *satisfacción en el ejercicio docente* y con el *componente 1* del análisis factorial se deben a las menores proporciones de mujeres en los colectivos correspondientes, pudiendo cambiar los mismos si accedieran más mujeres? ¿O, por el contrario, son las características de estos colectivos las que hacen que no accedan a los mismos las mujeres con la misma probabilidad que los varones?

11.12.5. La posible asociación con las variables *antigüedad y edad de los docentes*

Sabemos que en los Institutos son los profesores más cualificados, por las razones que fueren (condición de catedrático, antigüedad en el centro, antigüedad en el cuerpo, etc.), los que imparten Bachillerato. La Educación Secundaria Obligatoria suele quedar para los que menos derechos puedan exigir. ¿Si los cursos de Bachillerato son los más apetecidos, cómo sus docentes pueden ser los más insatisfechos?

No vemos razones objetivas para estos menores niveles de satisfacción, sobre todo para la docencia en Bachillerato.

Respecto a las edades y número de años de servicio de los docentes, no observamos grandes diferencias en sus medias. Puede verse las tablas de medias de las *edades* y de los *años de servicio* de los docentes de nuestra muestra en el subepígrafe “Los años de servicio y las edades en los diferentes grupos docentes” dentro de “Los años de servicio y la edad del docente”, variables que estudiamos entre las propias de la segunda configuración de sentido.

Con esto vemos que los docentes más jóvenes y los que tienen menos años de servicio, dentro del ámbito de la Educación Secundaria, excluyéndose a la Formación Profesional, son, en general, los que están en el segundo de sus ciclos obligatorios, ya que, dado el acceso de maestros al primero, tienen menos posibilidades de docencia en

cualesquiera de los otros. Los de Bachillerato, dentro de la Educación Secundaria, son los mayores y de más años de servicio, pero no parece que las diferencias puedan ocasionar los niveles de insatisfacción que nos muestran las correlaciones.

Consideramos como posible causa de la mayor insatisfacción de los docentes de Bachillerato a que pueden estar sufriendo las mayores diferencias entre sus expectativas y su realidad, si pueden esperar mayor status y reconocimiento social y mejores rendimientos de sus alumnos de los que viven y perciben. Hay que tener en cuenta que entre ellos abundan los que ya eran catedráticos y que, con la LOGSE, han visto reducido su status a la mera condición de catedrático.

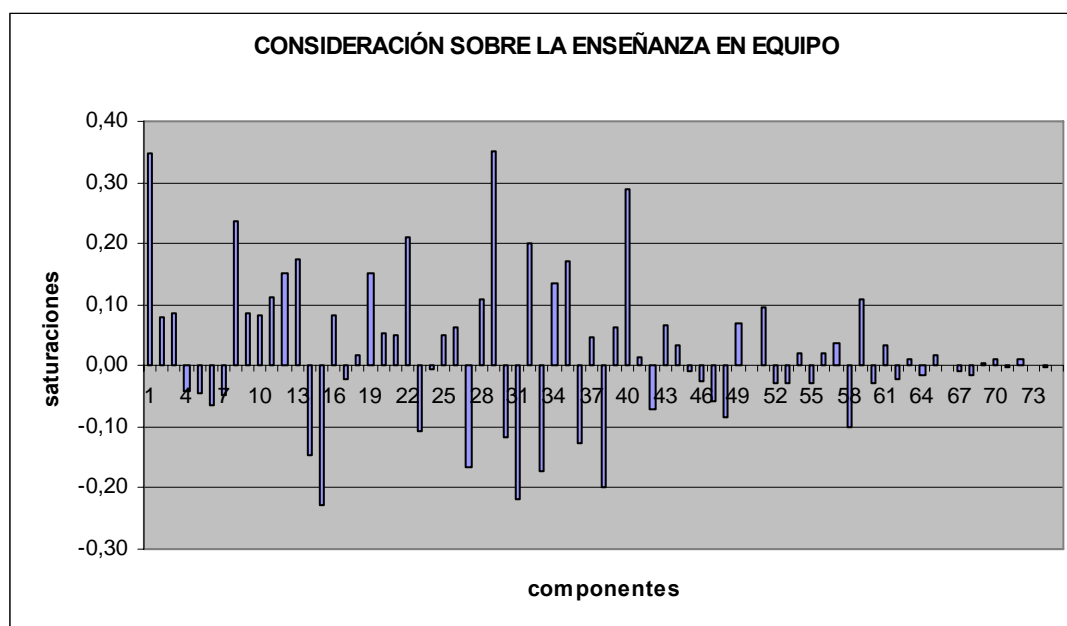
11.13. Consideración sobre la enseñanza en equipo.

La variable con la que pretendemos medir cómo conceptúan los docentes a la enseñanza en equipo tiene la parte mayor de su comunalidad, 12,3%, en el componente 29, con autovalor de 0,91, correspondiente al 1,22% de explicación de la covarianza. Así pues, si hubiéramos desechado los componentes de autovalores inferiores a la unidad, no tendríamos este componente 29. Pero en el primer componente la variable *a_07: Consideración sobre la enseñanza en equipo* tiene el 12,1% de su comunalidad, prácticamente lo mismo que en el 29. Por ello vamos a estudiarla como de máxima saturación, 0,348, en el primer componente, despreciando la diferencia con la del 29, 0,351, ya que pretendemos reducir el número de factores o configuraciones docentes.

Dentro del primer componente ocupa, sin embargo, un lugar bastante retrasado. Por el orden de las saturaciones va detrás de una variable que tiene en el primer componente su tercera saturación, la que, referida a la situación profesional del docente, indica la pertenencia o no-pertenencia al funcionariado.

Se trata de una variable muy dispersa, que reparte su comunalidad muy por igual, sin destacar fuertemente a ningún componente, ocupando la desviación típica de los cuadrados de sus saturaciones (0,024), de mayor a menor, el lugar 56, aunque, por

otra parte, la medida de adecuación de la muestra a ella, MSA, es de 0,76, que le hace ocupar el lugar 15 entre las 75 variables que estudiamos.



Aspecto que venimos considerando de todas las variables es lo que denominamos como correlacionabilidad y que medimos por la suma de los cuadrados de sus coeficientes de correlación con las otras 48 variables paramétricas principales*. Con este índice, de 0,575, *a_07: Consideración sobre la enseñanza en equipo* se queda en el lugar 39 entre 49. Con índices de 0,83 y de 0,81 ocupa el lugar 47 tanto entre 77 como entre 75 variables (las de nuestro análisis de componentes), por lo que su mejor lugar por su MSA se ha de deber a las más bajas correlaciones parciales. Ello nos dice que las correlaciones simples de las correspondientes parejas con cada una de las demás variables se deben, en gran medida, a influencias de otras no intervinientes en cada caso, pudiendo estar esto relacionado con la dispersión de su comunalidad. Probablemente la actitud a favor de la enseñanza en equipo pueda tener muy diversas motivaciones y que se caracterice expresamente por esta dispersión. Correlaciona significativamente con 32 de las 75 variables de nuestro análisis factorial.

Lo hace positiva y significativamente con las siguientes variables:

* La medida de adecuación de la muestra a la variable viene determinada por esta suma de cuadrados dividida por la suma de ésta más la de la suma de los cuadrados de las correlaciones parciales. Al ser esta última de las más bajas (lugar 71 entre 75), se eleva el valor de la MSA.

Orden	VARIABLES QUE CORRELACIONAN SIGNIFICATIVAMENTE (0,01) CON LA DE CONSIDERACIÓN SOBRE LA ENSEÑANZA EN EQUIPO.	r
1	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,23
2	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	0,23
3	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,23
4	c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado	0,18
8	b_18_3: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. por realizarse fuera del horario lectivo.	0,16
10	c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	0,16
12	a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.	0,15
13	a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	0,15
14	b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	0,14
15	c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.	0,14
16	a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	0,13
17	c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.	0,13
18	a_16.b: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	0,13
22	c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE	0,12
24	a_03_8: Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.	0,11
25	c_11: Opinión sobre la gestión de la Cdad. Autónoma.	0,11
33	a_16.a: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	0,09

Podemos observar correlaciones positivas con todas las variables que tienen su máxima saturación con el mismo signo en el primer componente y que hemos estudiado en este mismo capítulo. También con las de satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación y por los compañeros (lógicamente hace falta sentirse a gusto con los compañeros para trabajar en equipo); con la de valoración de la profesión por su gratificación personal; con la de los sentimientos de representación en órganos de dirección y de participación en la gestión del centro; con la buena opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma. Sorprende, sin embargo, la correlación positiva con la variable crítica sobre el sistema de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo. Esto parece que viene a decirnos que los docentes más implicados, más entregados a su labor, son los que más lamentan las carencias de este sistema de perfeccionamiento.

Negativamente lo hace con estas otras de la tabla siguiente con las que se nos informa que la consideración positiva sobre la enseñanza en equipo no es compatible ni

con los desagrados a los que se refieren ni con la valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre:

Orden	VARIABLES QUE CORRELACIONAN SIGNIFICATIVAMENTE (0,01) CON LA DE <i>CONSIDERACIÓN SOBRE LA ENSEÑANZA EN EQUIPO</i> .	r
7	a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	-0,17
21	a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	-0,12
28	a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.	-0,10
31	a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	-0,10

Las correlaciones con las variables dicotómicas nos muestran la compatibilidad de la actitud positiva hacia la enseñanza en equipo con la de permanencia en el ejercicio docente por sentirse bien en él y la incompatibilidad con la actitud general de abandono y, con la de permanencia condicionada a encontrar otro empleo con mejores horarios/vacaciones y estímulos.

Orden	VARIABLES QUE CORRELACIONAN SIGNIFICATIVAMENTE (0,01) CON LA DE <i>CONSIDERACIÓN SOBRE LA ENSEÑANZA EN EQUIPO</i> .	r
11	a_22.b5: Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.	0,15
20	a_22.b7: Actitud de permanencia condicionada: salvo mejores horarios/vacaciones y estímulos.	-0,13
27	a_22.a: Actitud de abandono de la profesión docente	-0,10

Los colectivos de docentes que, en general y según las correlaciones de sus variables, muestran actitudes más favorables a la enseñanza en equipo son los de Educación Infantil y de primer ciclo de la ESO. Los de Educación Primaria y los de Formación Profesional producen correlaciones prácticamente nulas (0,00). Sin embargo, las tienen negativas los del segundo ciclo de la ESO y los de Bachillerato.

El colectivo como tal más contrario a la enseñanza en equipo es, en general, el de los funcionarios de Educación Secundaria. Es de señalar que los más partidarios lo encontramos entre los de titulación de Diplomado –es decir, los Maestros–, los de centros privados y los más jóvenes.

Orden	VARIABLES QUE CORRELACIONAN SIGNIFICATIVAMENTE (0,01) CON LA DE CONSIDERACIÓN SOBRE LA ENSEÑANZA EN EQUIPO.	r
5	Func_2: Funcionario de Educación Secundaria versus No-Func. E. S.	-0,18
6	n_1: Enseñanza en Educ. Infantil	0,18
9	n_4: Enseñanza Segundo Ciclo de ESO	-0,16
19	n_6: Enseñanza en Bachillerato	-0,13
23	Titulación del docente	-0,11
26	n_3: Enseñanza Primer Ciclo de ESO	0,10
30	Titularidad del centro docente (público versus privado)	-0,10
34	Edad	-0,09

Por otra parte, respecto a la variable estructurante fundamental de nuestro estudio, la que mide el *sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, su coeficiente de correlación con ella ($r = 0,23$, signif.= 0,0000, en la tabla número 3 de nuestro apéndice) ocupa el lugar decimosexto.

La cuestión planteada ha sido la siguiente: “La **enseñanza en equipo** la considera Vd. (A. Imprescindible, B. Deseable, pero difícil en la práctica, C. Interesante, sólo en ocasiones, D. Poco deseable, en general, E. Casi siempre negativa)”.

Hemos obtenido la siguiente distribución de frecuencia:

a_7: Consideración sobre la enseñanza en equipo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
E. Casi siempre negativa	2	,3	,3	,3
D. Poco deseable, en general	3	,5	,5	,8
C. Interesante, sólo en ocasiones	112	17,0	17,2	18,0
B. Deseable, pero difícil en la práctica.	333	50,7	51,2	69,1
A. Imprescindible	201	30,6	30,9	100,0
Total	651	99,1	100,0	
No contestan	6	,9		
Total	657	100,0		

Podemos observar que, de los 657 encuestados contestan 651, el 99,1%.

Para el estudio paramétrico empleamos la escala Likert:

a_7: Consideración sobre la enseñanza en equipo.

	Escala Likert
E. Casi siempre negativa	1
D. Poco deseable, en general	2
C. Interesante, sólo en ocasiones	3
B. Deseable, pero difícil en la práctica.	4
A. Imprescindible	5

Con esta escala obtenemos que la media, con 4,12, se nos sitúa algo por encima de «deseable, pero difícil en la práctica». También calculamos los límites del 95% central de las medias probables, y con ello podemos observar que el límite inferior también sobrepasa el valor de 4 y podemos afirmar la media señalada con muy escasa probabilidad de error. La media relativa, que nos permite comparar a variables de diferentes escalas, viene a ser de 0,78, con lo que se pone en el quinto lugar entre 49 variables.

Variable	MEDIA	MEDIANA	MODA	MEDIA RELAT.	ORDEN MEDIA RELAT.	MEDIA PERC.	MEDIA PERC.
a_07	4,12	4	4	,780	5	4,06	4,17

La mediana y la moda toman como valor el correspondiente a ese «deseable, pero difícil en la práctica».

Si examinamos los conceptos que situamos en la escala, probablemente lleguemos a la conclusión de que no son exigentes, por lo que con facilidad se puede obtener estos tan altos estadísticos. Podemos observar que estos conceptos se presentan en nuestro cuestionario como de significado objetivo y sin autoimplicación por parte del docente que responde. Al decir “de significado objetivo” estamos entendiendo por ello, con Alfred Schütz, que todos los docentes entienden lo mismo en cada concepto de los que proponemos como opciones de respuesta, como si se tratara de “2+2=4”. A la objetividad ha conducido la intersubjetividad, el acuerdo tácito e implícito de los sujetos para atribuir significados a las cosas, aproximando los significados subjetivos, de manera que podamos entendernos. Pero ello no nos lleva a estar seguros de que todos entendemos lo mismo cuando decimos, por ejemplo, que la enseñanza en equipo es imprescindible.

Más todavía: este concepto es muy complejo. Se compone de «enseñanza», «equipo» e «imprescindible». Y estos mismos conceptos son también muy complejos. En la base de todos está la actitud intersubjetiva favorable a la comunicación, a que podamos comprender al otro.

No vamos a seguir profundizando por este camino porque nuestro objetivo se reduce a la convicción de que nos encontramos ante conceptos muy relativos. Por eso nuestro objetivo no va el estudio de los conceptos, sino sólo de las convicciones que los sujetos manifiestan respecto a estos conceptos de los que tratamos. De 657 sujetos, 201 nos dicen que consideran que la enseñanza en equipo es imprescindible. No podemos saber lo que cada uno de ellos entienden por «imprescindible», sólo que, puestos ante cinco conceptos, optan por éste.

Pero nuestro interés no se queda en el plano meramente cognitivo porque entendemos que los sujetos se sienten implicados personalmente en los conceptos. Los docentes saben que, calificando a la enseñanza en equipo, están mostrando, en alguna medida, también su actitud respecto a ella. Quien dice que la enseñanza en equipo es «deseable, pero difícil en la práctica» puede ser más sincero o puede querer evitar el compromiso de llevarla a cabo.

Queremos decir que en esta cuestión, calificando a la enseñanza en equipo, los docentes pueden estar, al mismo tiempo, autoevaluándose. O podemos entender que para los docentes, sin demasiada implicación personal, sea posible la tendencia a valorarse de acuerdo con lo que suele considerarse como más correcto, con lo que difícilmente podemos llegar a conocer las verdaderas actitudes. Nuestro estudio, con correlaciones y análisis factorial, pretende descubrir implicaciones que no son posibles conocer con el estudio por separado de las variables, pero tampoco podemos pretender descubrir el subconsciente colectivo del profesorado.

Tenemos en cuenta como principio básico que las encuestas sólo sirven para saber lo que dice la gente. Creemos que no sirven ni para saber lo que hace la gente ni lo que piensa la gente. Se quedan en un lugar intermedio entre la acción y el pensamiento, en el lenguaje. Se suelen ver encuestas que nos quieren mostrar las conductas, por

ejemplo –son típicas y tópicas– sexuales, de la población. Hay que entender que eso es lo que se dice que se hace. Se nos quieren mostrar diferencias en las conductas con otras épocas, cuando las diferencias pueden ser mayores en las capacidades de decir que en las de hacer. Las encuestas pertenecen al terreno del lenguaje y la extrapolación al terreno de la acción ha de hacerse, en nuestra opinión, con prudencia.

Precisamente porque pertenecen al terreno del lenguaje es por lo que fácilmente con una muestra podemos conocer a la población. Todos nos parecemos más en lo que decimos que en lo que hacemos o pensamos. En parte porque el lenguaje es mucho más limitado, pero sobre todo por el propio principio estructuralista, que ya hemos mencionado, de que «la lengua no es tanto propiedad de los hombres, cuando éstos propiedad de la lengua» (Caruso, Paolo, 1969: 39). El lenguaje nos moldea a todos. Nos vemos forzados a usar las palabras y las frases que nos permitan la mejor convivencia posible. Pero tampoco podemos decir que el ámbito del lenguaje sea el de la ficción, sino que, por el contrario, hemos de entender que los campos de la acción, del lenguaje y del pensamiento no son autónomos entre sí. Se da una fuerte interrelación entre ellos. En gran parte las cosas se hacen porque tienen nombre, porque pueden ser descritas, y también se hacen porque antes son previstas por el pensamiento, de lo que trata ampliamente Alfred Schütz.

Estas reflexiones nos la sugieren, en alguna medida, la variable que venimos estudiando. En ella tenemos lo que entendemos como escasa correlacionabilidad con las demás, dada la suma de los cuadrados de los coeficientes de correlación (coeficientes de determinación), 0,575, que la sitúa en el lugar 39 entre las 49 principales de tratamiento paramétrico. La correlacionabilidad se produce cuando hay diferencias en las valoraciones y cuando estas diferencias se corresponden con las que se producen en otras variables. Si todos puntuasen con la misma valoración en una variable su correlación con las demás sería 0. Si las diferencias son escasas sólo pueden producirse correlaciones bajas.

Podemos observar lo que podemos entender como excesiva homogeneidad en los docentes, con lo que podemos presumir que contestan prudentemente lo que viene a ser más correcto.

En el *Estudio exploratorio* que seguimos (Rosa, B. de la, 1996: 166s) con esta variable se pretendían tres objetivos:

- a) Valoración de la enseñanza en equipo por los profesores.
- b) Conocimiento de hacia dónde oscila el ejercicio profesional docente: hacia la cooperación o hacia el aislamiento profesional.
- c) establecer hipótesis sobre las cualidades del llamado «cuerpo docente».

Para este estudio se hacía una autocrítica relativa al cuestionario, considerando que sólo la opción de «imprescindible» contiene una valoración netamente positiva del trabajo docente en equipo. Ya en la que nos resulta mayoritaria, «deseable, pero difícil en la práctica» ven los autores que está formulada en términos de «probabilidad» y, por ello, sin compromiso para quien contesta. Estas dos condiciones les sirven para esconder su sentido negativo y así poder «detectar el grado de reduccionismo que se opera en los docentes desde el nivel del pensamiento, ámbito tan recurrente en la investigación didáctica contemporánea, hasta el nivel de la práctica».

Las respuestas que nosotros hemos obtenido denotan menor apuesta por la enseñanza en equipo que las que tuvo el *Estudio exploratorio*. En éste la opción «Deseable, pero difícil en la práctica» tuvo una acogida del 44%. Las opciones inferiores a ésta acumularon un 20,1%, quedando poco más del 35% para la opción de «imprescindible». Esto nos viene a decir que, hasta nuestro estudio, se ha dado cierto empeoramiento de la situación, al haber disminuido en un 5% la opción óptima, en beneficio de la mayoritaria, que también se ha incrementado ligeramente a costa de las inferiores.

Los autores del *Estudio exploratorio* reflexionan sobre el concepto mayoritario: «deseable, pero difícil en la práctica». Estimar como deseable, nos dicen, viene a significar que en la práctica no suelen llevar a cabo la enseñanza en equipo, ya que «no apuestan con entusiasmo y/o convicción por la colaboración docente en la enseñanza», no se alinean con claridad «a favor de esa vieja fórmula de la renovación educativa: el *team teaching*»

Y llegan a mucho más en su reflexión: «Una vez más comprobamos que la docencia es *fundamentalmente* una *actividad solitaria*». Con seguridad esto tiene mucho

que ver con la calificación que hace Carlos Lerena (1987: 460) del maestro como «extraño sociológico» (460). Él refiere este concepto a las relaciones sociales de los maestros y deriva éstas de la procedencia social de los mismos, considerando que tanto presente como pasado les condicionan fuertemente. Pero estos conceptos no se pueden aprisionar, sin márgenes de error, en causas y consecuencias determinadas. Quizá la propia actividad docente sea una causa de la inseguridad de todo profesional de la enseñanza, de cualquier nivel. El propio hecho de tenerse que mostrar, en muchas ocasiones, seguro de lo que está diciendo, de tener que pontificar, le puede llevar a la inseguridad. Y ésta le lleva al recelo. Y de pocos puede recelar más un docente que de su propio compañero: ¿Me comprenderá?, ¿me contestará, si le planteo mis dudas, con que él no tiene esos problemas? El recelo lleva a la *actividad solitaria*, a resistirse a la enseñanza en equipo.

El *cuerpo docente* es en verdad una entelequia, pues, también en verdad, se trata de un «cuerpo desmembrado», sólo en apariencia compacto y en realidad mera yuxtaposición de individualidades comunicadas y, por eso, fácilmente persuadible (Rosa, B. de la, 1996: 167)

Se considera dos tipos de factores fundamentales en la personalidad docente:

- a) tendencia hacia el trabajo aislado, llegando a decir que «el aula es una auténtica «isla» impenetrable».
- b) otros factores que conciernen a la falta de identidad profesional y social.

Y se deduce que quizá en los mismos podamos encontrar explicación a la escasa sindicación de los profesores, a que no hayan prosperado términos como «trabajadores de la enseñanza», cargados de connotaciones obreristas, a que les caracterice la debilidad y rareza de sus reivindicaciones y la incapacidad para establecer acciones colectivas de cualquier tipo.

Y de esta situación laboral, pasando por la consideración del hecho de que «la enseñanza sea una labor *reproductora* e *individualista* genera buena parte de su tradicional y casi irremediable falta de dinamismo», se llega a la posibilidad de colaboración de los docentes para la puesta en práctica de la reforma educativa. Se ve que circunstancias analizadas no la favorecen. Se constata que «los profesores, por instigación oficial, han ido estableciendo numerosas iniciativas de colaboración (seminarios, proyectos, grupos)». Pero también que «la mayoría de ellas son exteriores

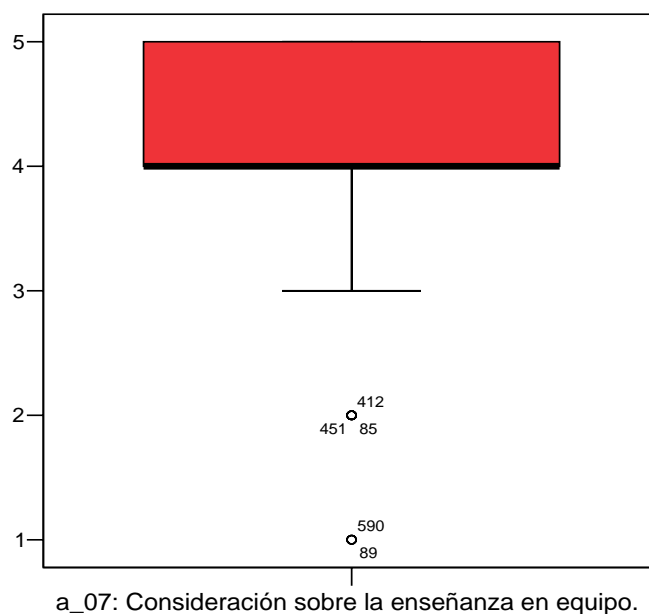
al currículum cotidiano, a la planificación de la enseñanza diaria», teniendo «carácter de auténtico trabajo grupal con vistas a la enseñanza casos excepcionales», propios, en ocasiones, de «los más originales postulados y acciones de las vanguardias pedagógicas tradicionales».

Por ello hay que tener en cuenta también a ese 31% (casi 36% en el *Estudio exploratorio*) que concibe a la enseñanza en equipo como «imprescindible», aunque sea una minoría «frente a un voluminoso sector que concibe la enseñanza como un trabajo individual, territorial, centrípeto». Lo más grave, quizá, pueda ser que haya disminuido en un 5% el número de docentes que apostaban por la enseñanza en equipo como «imprescindible»

Variable	Desv. Típ.	Coc. Var	Ord. C.V.	Asim.	Ord. A. (con \pm)	Asim. Tif.	Curt.	Ord. C. (con \pm)	Curt. Típ.
a 07	,717	,174	1	-0,455	-14	-4,751	0,200	+3	1,047

Antes nos hemos referido a que esta variable reparte su comunalidad entre los 75 componentes del análisis factorial con mayor igualdad que la mayoría, siendo la desviación típica de las partes tal que ocupa el lugar 56 entre 75. También a que observamos excesiva homogeneidad en los docentes. Al menos esto último viene reflejado en el cociente de variación de esta variable: Sólo de 0,174. El menor de todos los que tienen las variables.

Está muy relacionada la alta concentración de valores en torno a la media con que sea estrecha la amplitud intercuartil, con lo que el diagrama de caja deja fuera casos atípicos y extremos. En esta variable tenemos 3 casos de valores atípicos que consideran a la enseñanza en equipo como «poco deseable, en general» y 2 extremos que la ven «casi siempre negativa».



Su histograma nos muestra la concentración de valores en la zona alta. Pero en gran parte esto sucede porque las opciones inferiores no pueden generar apoyos. No pueden ser muchos los profesores que conceptualicen a la enseñanza en equipo como «poco deseable en general» y menos como «casi siempre negativa». Se valora tanto socialmente la capacidad de formar equipos y de la conveniencia de que cada miembro pueda aportar lo más valioso de sí mismo en coordinación con los demás que no resulta estéticamente la discordancia.

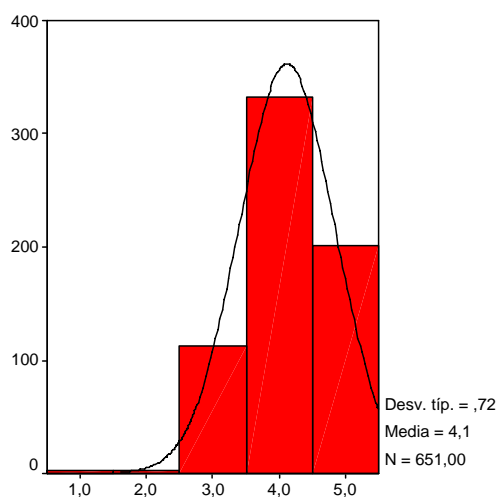
La sociedad o el grupo social genera su propio concepto de lo ético, de lo que se debe hacer, y faltar a ello resulta, al menos, estéticamente impresentable. A los individuos, quizá más que por la falta de ética, se les penaliza por la falta de estética. La estética puede consistir en presentar la imagen ética del grupo social.

Y la ética del grupo social no tiene por qué ser la ética mayoritaria individualmente, porque la mayoría de los individuos se pueden ver constreñidos a presentar la imagen que el grupo requiere. La ética social puede ser, por tanto, producto del conjunto de las estéticas individuales. Pero hay algo en la sociedad que obliga a dicha estética, de la que se genera la ética social.

La enseñanza en equipo se ha constituido como imagen social del profesorado. Y su rechazo significa el aislamiento, bien como causa (el profesor autosuficiente que se

aísla y tiene poco interés en el grupo), bien como consecuencia (el profesor aislado por los demás).

La enseñanza en equipo se puede defender por convicción o, simplemente, para no defraudar a los demás, para no sentirse marginados.



a_07: Consideración sobre la enseñanza en equipo.

El cociente de asimetría, negativo, nos muestra el nivel de sesgo a la izquierda, ya que prácticamente sólo existen los tres grados superiores, y, por consiguiente, con los pocos casos de los dos grados inferiores, éstos, los de «poco deseable, en general» y los de «casi siempre negativa», llegan a ser atípicos e, incluso, extremos los segundos. De los 49 coeficientes de asimetría que consideramos, tenemos que 33 son negativos. La de la variable a_{07} , con 0,455 ocupa el lugar 14 comenzando por la menos asimétrica. Tipificada, con -0,4751, en el lugar 15, nos muestra que se separa significativamente de la distribución normal, aunque menos que otras 18 variables. Eso viene a decir que, siendo la primera variación por su menor cociente variación y la quinta por el orden de las medias* –de mayor a menor–, hay bastante más de cuatro con mayores asimetrías negativas que a_{07} , por lo que, respecto a la asimetría en comparación con otras variables, podemos entender que se aleja menos de lo que podríamos esperar de la distribución normal.

* Ciertamente la media, como parámetro estadístico, no es, en sí misma, causa de asimetría, ni de mayor o de menor curtosis. Lo es sólo la distribución de los datos. Pero, como éstos suelen no distribuirse con normalidad, sino con tendencias a las puntuaciones altas o a las bajas, con frecuencia nuestras medias altas se refieren a distribuciones asimétricas negativas y las bajas a distribuciones asimétricas positivas.

Esta concentración de valores produce un índice de curtosis positivo y una curva leptocúrtica. Pero el índice de curtosis tipificado no rebasa al nivel de z (1,96), con el que lo podamos considerar como significativamente distinto de cero. Como en la fórmula de la curtosis se compensan los valores de un lado de la curva con los del otro, sólo nos indica que no percibe dispersión significativamente mayor que la propia de la curva normal. El valor del estadístico sitúa a esta variable como la tercera en coeficiente positivo**, con el que la curva es ligeramente leptocúrtica.

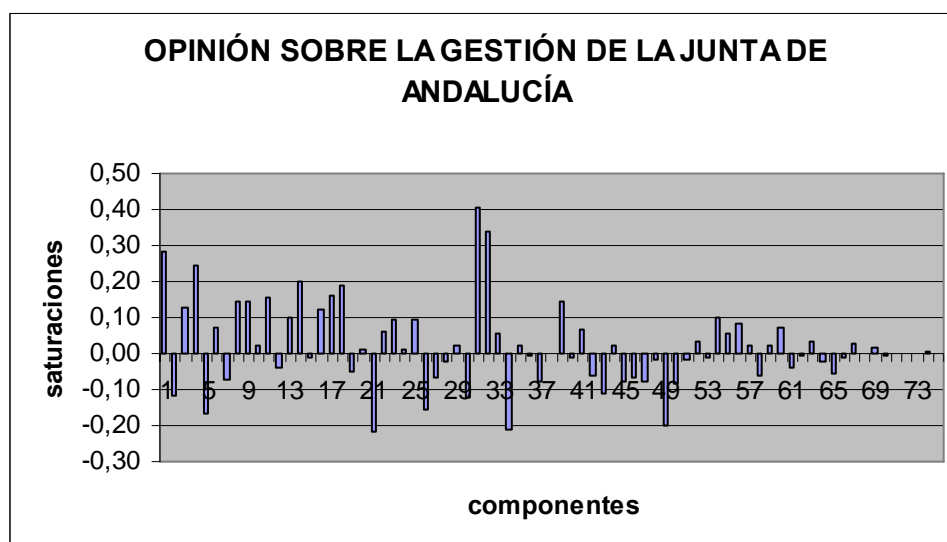
11.14. Opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma

Si teníamos cierta dificultad para insertar a la variable de la consideración de la enseñanza en equipo en el primer componente, porque su primera saturación la tiene en el 29, más dificultad tenemos para ésta, que no tiene en el primer componente ni su primera ni su segunda saturación, que las tiene, respectivamente, en el 31 y en el 32. Pero, si hubiéramos empleado la metodología habitual para el análisis de componentes no conoceríamos nada más allá del 25, porque el autovalor del 26 ya es menor que la unidad.

Con ello sucedería que la opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma en ningún componente llegaría a una saturación superior a $\pm 0,30$, porque en este primer componente se queda en 0,28. Para nosotros, con la metodología de todos los componentes, nos llega a 0,41 en el 31 y a 0,34 en el 32. Para una mayor brevedad y claridad lo insertamos en el 1, pero relativizando su valor al conocer éstos otros.

Sabemos también que en los cuatro primeros componentes en que se sitúa la variable, lo hace con signo positivo (0,24 en el cuarto), siendo negativos ya los dos siguientes (0,22 y 0,21, respectivamente) lo que nos viene a decir que, aunque se puntúa esta variable con poca covarianza con las demás que están en la línea de la satisfacción profesional, no deja de estar prioritariamente en ella.

** De las 49 variables principales de tratamiento paramétrico tenemos 30 con curtosis negativa y 19 con curtosis positiva. La que estudiamos, siendo la tercera de estas últimas, nos muestra que la concentración de sus datos difiere en poco de la curva de distribución normal, contrarrestándose los extremos.



El MSA de esta variable es de 0,80 entre las 49 variables principales, ocupando el séptimo lugar, y de 0,63 entre las 75 del análisis de componente, entre las que se sitúa en el número 40. Nos sorprende este relevante retraso al introducirse las correlaciones con las variables demográficas y dicotómicas. Esto significa que destacan las correlaciones parciales –las que eliminan las influencias de las otras variables– de, al menos, algunas de las variables demográficas o dicotómicas; quizá que algunos colectivos destacan por sus valoraciones. Nuestras limitaciones temporales nos impiden estudiar la causa con mayor profundidad.

Por su correlacionabilidad entre las 49, de 0,593, ocupa el lugar 36. Tanto entre las 75 variables de nuestro análisis factorial como entre las 77 que resultan de considerar a dos que no participan en el mismo, con índice de 0,75, ocupa el lugar 51. Con a_{02} : *Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* tiene un coeficiente de correlación de 0,15 (significativo a nivel de 0,0005), que ocupa entre los de las 76 variables el lugar 30.

Entre las correlaciones positivas tenemos las de las *siete primeras variables del primer componente*, como también las de otras con lugares más atrasados en el mismo: las de los *sentimientos de participación en proceso de Reforma*, de *valoración de la profesión docente por los padres*, de *participación en la gestión del centro* y de *representación en órganos de dirección*; la de *consideración sobre la enseñanza en*

equipo; la de *valoración de la profesión por su nivel salarial*, la de *satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales*. Estas dos últimas, aunque con saturaciones positivas en el primer componente, las tiene con valores muy bajos, siendo la de valoración por el nivel salarial la última –la número 75– del componente.

Orden	VARIABLES QUE CORRELACIONAN POSITIVA Y SIGNIFICATIVAMENTE (>0,01) CON LA DE LA OPINIÓN SOBRE LA GESTIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA	r
1	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,25
2	c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE	0,24
3	b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	0,22
4	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,21
5	c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	0,20
6	c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado	0,20
9	c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.	0,17
10	a_16.b: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	0,15
11	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	0,15
12	c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.	0,14
16	a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial.	0,13
18	a_07: Consideración sobre la enseñanza en equipo.	0,11
21	a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	0,11
22	a_03_2: Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.	0,11

También coincide el signo que, en el primer componente, tiene la única variable de las 49 principales que correlaciona negativamente: la de la opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático, lo que nos indica que los que tienen opinión favorable de la gestión de la Junta de Andalucía rechazan esta opinión sobre el sistema de perfeccionamiento. Otra característica que tienen es la de considerar a la Inspección principalmente como evaluadora, que, como el de orientadora, es atributo favorable a ella.

Las condiciones demográficas que son más compatibles con la buena opinión sobre la gestión de la Junta de Andalucía son la de los maestros funcionarios, la de docentes en centros públicos y la de titulación de Maestro, y la más incompatible la de docentes de Bachillerato. Llama la atención el hecho de que, aunque con más frecuencia se relacionan con las opiniones positivas los docentes de centros privados, que en este

caso sean los de centros públicos, porque probablemente se siente más beneficiados por el cambio de la gestión, al ponerse en manos de la Comunidad Autónoma.

Orden	VARIABLES DE CONDICIONES SOCIOLÓGICAS QUE CORRELACIONAN SIGNIFICATIVAMENTE (>0,01) CON LA DE LA OPINIÓN SOBRE LA GESTIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA	r
13	n_6: Enseñanza en Bachillerato	-0,137
14	Func_1: Cuerpo de Maestros (1) versus No-Cuerpo Magisterio (0)	0,137
15	Titularidad del centro docente (público versus privado)	0,136
17	Titulación del docente	-0,122

En nuestro cuestionario se ha preguntado sobre si la dependencia de los servicios educativos andaluces, desde 1983, de las instituciones de la Comunidad Autónoma, ha supuesto, a juicio del encuestado:

- A. Una gestión más eficaz y rápida,
- B. Una gestión similar a la que había antes,
- C. Una gestión menos eficaz y más lenta.

Valores asignados:

c_11: Opinión sobre la gestión de la Cdad. Autónoma.

	Escala Likert
C. Una gestión menos eficaz y más lenta	1
B. Una gestión similar a la anterior	2
A. Una gestión más eficaz y rápida.	3

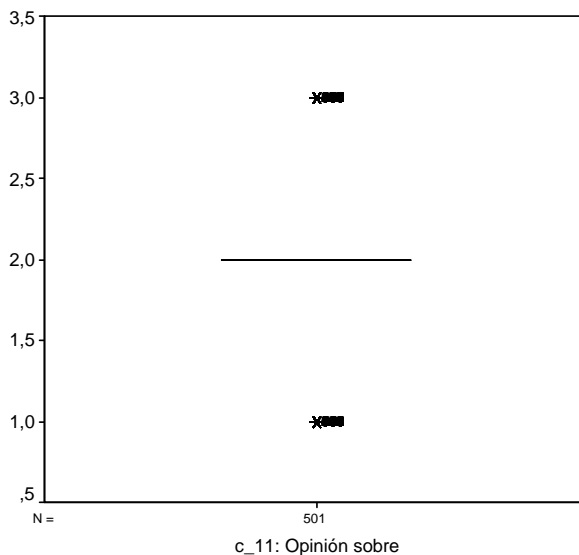
Han contestado 501. Han eludido responder 156, casi todos porque han ingresado en la docencia después de las transferencias educativas y no saben qué responder.

Sin duda, a causa de haberse concebido la variable con sólo tres opciones de respuesta, se nos presenta con valores atípicos en ambos extremos de la distribución., que destacan por cantidad: 115 en el extremo inferior («una gestión menos eficaz y más lenta») y 121 en el superior («una gestión más eficaz y rápida»), quedando fuera del diagrama de caja todos los valores distintos de 2, que representa la posición central y centrada de los que opinan que la gestión es similar a la anterior. Parece que los profesores se nos distribuyen según su ideología. Se suele decir que el profesorado es un

colectivo muy homogéneo. No llegamos nosotros a esa conclusión desde el análisis de nuestros datos, sobre todo cuando las respuestas a las cuestiones están impregnadas de las ideologías de los partidos mayoritarios o se relacionan con las gestiones respectivas, aunque también parece que, pese a estas diferencias, los docentes viven en un mundo objetivo, un *Lebenswelt*, específico y propio. Pero, en todo caso, esta distribución no impide el análisis paramétrico, posible también con sólo dos opciones, como “sí” y “no”.

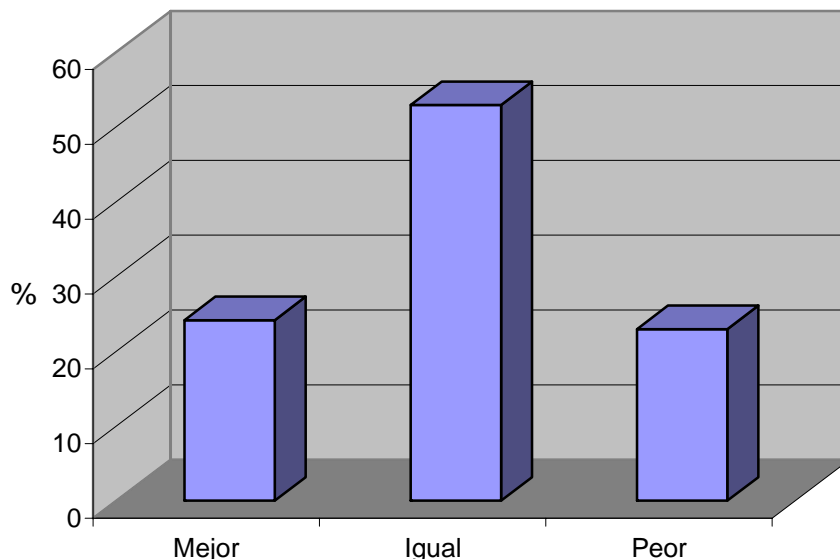
c_11: Opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	C. Una gestión menos eficaz y más lenta	115	17,5	23,0	23,0
	B. Una gestión similar a la anterior	265	40,3	52,9	75,8
	A. Una gestión más eficaz y rápida.	121	18,4	24,2	100,0
	Total	501	76,3	100,0	
Perdidos	No sabe	1	,2		
	No contestan	155	23,6		
	Total	156	23,7		
Total		657	100,0		



c_11: Opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma

c_11: Gestión de la educación por la C. Autónoma en relación a la estatal anterior



Variable	MEDIA	MEDIANA	MODA	MEDIA RELAT.	ORDEN MEDIA RELAT.	MEDIA PERC.	MEDIA PERC.
c_11	2,01	2	2	,506	29	2,5	97,5

La media es de 2,01 (relativa de 0,506), la mediana y la moda de 2.

Los datos del *Estudio exploratorio* (Rosa Acosta, B. de la, 1996: 185s) eran más favorables a la gestión autonómica:

- Mientras que ahora se considera la opción A («Una gestión más eficaz y rápida») por el 24,2%, en el anterior estudio llegaba al 33,6%.
- Mientras que en la actualidad elige la opción C («Una gestión menos eficaz y más lenta») el 23%, antes sólo lo hacía el 8%.

Se concluía en el *Estudio exploratorio*:

“En la más benévola de las interpretaciones, sólo cabría decir que, desde el punto de vista de la mayoría de los profesores, *la descentralización del sistema escolar no ha alterado significativamente la calidad de su gestión administrativa*. Por tanto, y siempre según los docentes, no estaría por ahora justificada tan imponente

remodelación legal con su correspondiente coste, a la luz de los efectos de mejora real producida en la administración de la enseñanza”.

Creemos que los profesores en la actualidad se manifiestan menos favorables para con la gestión de la Comunidad Autónoma, no porque la gestión haya empeorado en los últimos años, sino porque en los primeros de la gestión autonómica se tenía menos perspectiva y mayor ilusión en ella.

El lugar 36 de esta variable en la estructura de correlaciones, según la medida utilizada, así como el componente en que tiene sus mayores saturaciones, en el 31 y 32, cuando detrás de ella la tiene una sola variable, nos indica que no es prioritaria en la definición de la problemática del profesorado.

Variable	Desv. Típ.	Coc. Var	Ord. C.V.	Asim.	Ord. A. (con \pm)	Asim. Tif.	Curt.	Ord. C. (con \pm)	Curt. Tip.
C_11	,687	,341	12	-0,015	-1	-0,141	-0,873	-22	-4,010

Esta variable, duodécima según el cociente de variación, nos muestra buen nivel de homogeneidad. Pero no indica esto mismo su acentuada curtosis negativa que traza una curva bastante platicúrtica: la novena desde la que mayor valor negativo o la vigesimosegunda (entre 30) desde la más próxima a la normalidad. Esto significa que las opiniones se deslizan mucho en uno o en otro sentido: a favor o en contra. Esto mismo les sucede a dos de las variables más relevantes, la *a_01.a* y la *a_01.b* (las de *opinión y satisfacción personal de/en el actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*, con las que correlaciona positiva y significativamente), que son aún más platicúrticas, ocupando el primer lugar la primera de éstas. Por otra parte estos deslizamientos se producen con bastante simetría, siendo la más simétrica de todas las principales.

11.15. Variables predominantes en otras configuraciones y con saturaciones en el primer componente superiores a $\pm 0,30$. Especificamos el sentido.

El hecho de que otras variables tengan sus más altas saturaciones en otro componente de los que vamos a estudiar no le puede quitar importancia a las que les corresponden en el primer componente. Procede, al menos, un breve repaso a las influencias que podemos observarles en este primer componente.

11.15.1. Contra la actitud de abandono del ejercicio docente

Si ordenamos nuestras variables por sus saturaciones en el primer componente, se nos sitúa en el lugar decimosegundo una, la que considera las respuestas a la cuestión “¿Dejaría Vd. la profesión docente?”, que no tiene en este componente su máxima saturación. Antecede, incluso, a dos variables que la tienen: la que mide las opiniones de los docentes de la valoración de su profesión por la sociedad y la que señala la pertenencia a la docencia en Bachillerato.

Esta variable la estudiaremos dentro de la quinta configuración de sentido. En ella, con $-0,49$, como en la primera, con $-0,42$, aporta el rechazo al abandono del ejercicio docente.

El quinto componente constituye una configuración de sentido propia de docentes públicos de Educación Secundaria con una bastante buena opinión de su realidad educativa. Hemos visto que funcionarios de Educación Secundaria, conjuntamente con los docentes de Bachillerato, funcionan como contrapuntos en la primera configuración de sentido docente, en la que mejor se pone de manifiesto el *tipo ideal docente*, sin embargo en la que constituye el quinto componente tenemos también a funcionarios de Educación Secundaria, con saturación de menor valor absoluto que en el primer componente, correlacionando positivamente, con optimismo sobre la realidad educativa.

Dada la relación de esta variable con la que muestra la actitud de permanencia en el ejercicio docente por «sentirse bien» en el mismo, ya también la hemos estudiado como propia del primer componente.

11.15.2. Valoración de la profesión por su gratificación personal

Ya tras todas las variables que tienen su máxima saturación en el primer componente, tenemos, con saturación de 0,37, la que valora a la profesión por su gratificación personal. La estudiaremos en la quinta configuración, por tener en ella saturación de 0,41. Lógicamente es también destacable en esta primera configuración de sentido, que se caracteriza por las actitudes más optimistas respecto al sistema educativo.

11.15.3. Nivel de titulación académica del docente: Los maestros como los más satisfechos

No podíamos esperar el nivel de titulación académica fuera tan influyente en la satisfacción profesional y en las primeras configuraciones de sentido. Que, en los parámetros que medimos, sean los profesionales más adecuados los que no llegan a la titulación del segundo ciclo universitario parece decirnos que son los maestros los que mejores relaciones tienen con su profesión. De esto trataremos más ampliamente en el tercer componente, en que tiene, con -0,52, la variable la máxima saturación. Al primer componente le corresponde la segunda -0,37.

11.15.4. Contra el desagrado por el desinterés del alumnado

La variable que mide el desagrado por el desinterés del alumnado, con 0,47, constituye un elemento importante de la sexta configuración de sentido docente. En la primera, con -0,36, se rechaza este desagrado y por ello destaca también en la misma que nos muestra a un docente satisfecho y complaciente.

11.15.5. No pertenencia al funcionariado

La variable con la que diferenciamos las situaciones profesionales de *funcionario versus no funcionario* tiene su tercera saturación, la primera negativa, -0,35, en el componente 1, con lo que se nos indica que las características propias de la primera configuración de sentido son más propias de los docentes que no pertenecen al funcionariado.

De sus saturaciones la que tiene en el primer componente es la tercera, sin embargo, en el orden de éste antecede tanto a la que se refiere a la consideración que tienen los docentes sobre la enseñanza en equipo como a la que mide la opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.

11.15.6. No se considera al sistema de perfeccionamiento como burocrático

La máxima saturación de la variable *b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático* la tenemos, de 0,46, en el segundo componente. La segunda saturación, negativa o de rechazo, de -0,34, se nos sitúa en el primer componente, como un dato más a favor de una configuración de sentido que vemos propia del *tipo ideal docente*.

11.15.7. Contra el desagrado por la indisciplina del alumnado

De la misma manera que el desagrado por el desinterés por el alumnado, el relativo a la indisciplina tiene su máxima saturación y positiva, 0,50 en el sexto componente, pero en el primero tiene la segunda, -0,34, que, negativa, nos muestra la actitud complaciente del profesorado que caracteriza a la primera configuración de sentido.

11.15.8. Titularidad privada de los centros

La variable que, con signo positivo, se refiere a la titularidad pública de los centros docentes del profesorado, tiene su máxima saturación, 0,49 en el cuarto componente. En el primero tiene su segunda saturación con -0,34, con lo que se nos indica que el profesorado satisfecho y complaciente que caracteriza a la primera configuración de sentido docente lo encontramos más fácilmente en los centros privados.

11.15.9. Un profesorado satisfecho por su grado de vocación

La variable *a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación* tiene la mayor de sus saturaciones, 0,38, en el segundo componente, pero en el primero, con 0,33, tiene la que le sigue, y esta circunstancia no deja de ser importante para la primera configuración de sentido que venimos describiendo.

11.15.10. Un profesorado que valora su profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal

La variable mediante la que se valora a la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal también tiene su máxima saturación, de 0,40, en el segundo componente, con lo que su configuración de sentido se nos perfila como de algunos rasgos comunes con la primera. La segunda saturación, de 0,32, colabora en la primera en la que se nos muestra el mayor grado de satisfacción docente

11.15.11. Un profesorado que no valora a la profesión por la disposición de tiempo libre

La valoración positiva de la profesión por la disposición de tiempo libre la tenemos en el cuatro componente, con la máxima, 0,45, y en el 36, con 0,33. En el primer componente, con -0,31, tenemos a un profesorado que no da valor a esta condición que puede encontrar en su ejercicio docente, quizá porque, por su entrega, no hace uso de ella.

11.15.12. Contra el desagrado por la pérdida de autoridad del profesor

Los que encontramos en nuestro estudio como los desagradados fundamentales de la profesión docente (por el desinterés y por la indisciplina del alumnado y por la pérdida de autoridad del profesor) en el primer componente, en correspondencia con la configuración de sentido que le es propia, de satisfacción complaciente, los tenemos con signo negativo. La variable *a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor* tiene la mayor de sus saturaciones, 0,43, como las otras dos, en el sexto componente. En el tercero y en el segundo tiene respectivamente 0,36 y 0,32. En el primero tenemos -0,31, que ratifica lo que decimos.

11.15.13. Un profesorado que valora su profesión porque se ajusta a su vocación

Igual que le sucedía a la variable *a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación*, la *a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación* no tiene su máxima saturación en el primer componente. Aquélla la tiene en el segundo, y ésta, de 0,51, en el quinto. También para el primero deja su segunda saturación, de 0,30, ya la última de las que destacamos (por detrás, incluso, de las variables que estudiamos a continuación, por tener en el primer componente su tercera o

su cuarta saturación) y que nos permite cerrar el estudio de la primera configuración de sentido con un factor tan recurrente como es la vocación y que, aunque no se nos muestre como prioritario, forma parte de la descripción de un profesorado satisfecho y complaciente.

11.16. Conceptos y situaciones profesionales con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el primer componente

El primer componente completa su imagen de descripción del profesor ideal, no ya con las sucesivas variables con saturaciones cada vez más bajas, pero significativas, sino, incluso, con toda la lista hasta 0, pero hemos de reparar, al menos, en las no mencionadas con saturaciones superiores a $\pm 0,25$.

De las 49 paramétricas principales las tenemos con signo positivo:

- El sentimiento de representación en órganos de dirección.
- El sentimiento de participación en la gestión del centro.

Y una con signo negativo: El desagrado por el sistema de perfeccionamiento, que, por tanto, se rechaza. Se trata, pues, de un profesorado muy satisfecho por sus condiciones.

Contamos también con una variable demográfica que sigue la misma línea que las anteriores: Hemos visto en este componente a un profesorado no funcionario de Educación Secundaria ni docente de Bachillerato. Ahora, una tercera, nos lo describe como no docente de segundo ciclo de Educación Secundaria Obligatoria.

Hemos de mencionar también a las variables dicotómicas relativas al deseo de permanencia o de abandono de la profesión docente. Entre las de saturaciones mayores que $\pm 0,30$ han destacado la que tiene su mayor saturación en este primer componente, *Permanencia por sentirse bien en la profesión docente*, con $+0,52$, y la que niega el deseo de abandonarla, con $-0,42$. Más abajo en la tabla nos encontramos, con $-0,27$, a la variable que da forma matemática a la pregunta de si se abandonaría si se encontrara otro empleo del mismo sueldo.

Podemos seguir con la relación que expresa las actitudes hasta llegar a la saturación de $\pm 0,20$:

- La disposición negativa al abandono con menos vacaciones y sueldo.
- La opinión contraria a considerar que el sistema de perfeccionamiento sea poco práctico.
- La valoración de la profesión por su valoración social.
- La opinión contraria a considerar que el sistema de perfeccionamiento aborde temas sin interés.
- La valoración de la profesión por la proyección social de la educación.
- La actitud contraria a asumir la permanencia por no poder conseguir mejor horario, vacaciones y estímulos en otra profesión.
- La consideración de la Inspección como "evaluadora".
- Opinión positiva sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.
- La actitud contraria a la de valorar la profesión por grado de independencia laboral.
- La docencia en Educación Infantil.
- La docencia en Educación Primaria.
- La actitud de ausencia de desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.
- La consideración de la Inspección como "orientadora".
- La satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.

**12. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE
DESTACAN EN EL SEGUNDO COMPONENTE
DEL ANÁLISIS**

12.1. Características generales del segundo componente

Lo que más destaca en el segundo componente es la relevancia de las variables de los años de servicio y de la edad de los docentes y que el signo sea negativo. Nos estamos refiriendo, pues, a los más noveles y jóvenes. En segundo lugar llama la atención el hecho de que ya los primeros componentes se centren en la enseñanza de titularidad privada y en las características demográficas de sus docentes.

En este segundo componente sólo tienen sus máximas saturaciones las variables demográficas de años de servicio y de edad, pero también destacan otras con saturaciones superiores a $\pm 0,30$, como las que nos indican la no pertenencia al cuerpo de maestros ni, en general, al funcionariado. Poco más abajo se niega también la titularidad pública.

El tercer elemento que nos parece que debemos de mencionar es que, con máxima saturación (en negrita) sólo se describen factores de desagrado que tienen un papel secundario para otros colectivos: **Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático**, como **poco práctico** y de que **aborda temas sin interés**, desagrado por la indisciplina del alumnado, por la pérdida de autoridad del profesor, **por el control de los órganos directivos**, por la falta de medios. Valoran, sin embargo, a la profesión **por sus posibilidades de mejora profesional y personal** y por su valoración social, y la satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales, por las propias circunstancias familiares, **por el grado de vocación**, por los compañeros, **por su movilidad profesional**.

También podemos destacar que haya variables que, con su máxima saturación, se vean adelantadas en este componente por otras que no la tienen en él. Esto pone a variables como ‘satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación’, que no tiene su máximo saturación, como podríamos esperar en el primer componente, por detrás, en este segundo, de ‘satisfacción por otros problemas personales’ y de ‘satisfacción por las propias circunstancias familiares. Lo mismo, aunque sin verla propia del primer componente, a la ‘satisfacción por la movilidad profesional’ a la que le antecede, además de las anteriores, ‘satisfacción por los compañeros’.

Más significativo aún, pudiera resultar que la última de las variables que tienen su mayor saturación en este segundo componente, ‘desagrado por el control de los órganos directivos’ ocupe el lugar 17, precedida de ocho que, aunque con mayores saturaciones en éste, la máxima la tiene en otros componentes. Esto nos viene a poner en un lugar muy secundario a este desagrado.

Como resumen del componente podríamos decir que básicamente recoge el interés por la promoción personal en la profesión docente, haciéndose éste compatible con la vocación que se nos muestra, al menos en cuanto la mide la variable a_{03_3} , como una actitud relativamente genérica y, por ello, capaz de tener en éste su mayor saturación y la segunda en el primer componente.

Cuantitativamente al segundo componente le pertenece 4,28 de autovalor, con lo que explica el 5,71% de la varianza, pero si nos limitamos a las saturaciones superiores a $\pm 0,30$, el autovalor se reduciría a 2,74, pero su capacidad explicativa se elevaría a 11,43%. De las 144 saturaciones superiores a $\pm 0,30$, 18 pertenecen a variables de este segundo componente.

12.2 Los años de servicio (–) y la edad (–) del docente

En la primera configuración de sentido docente hemos visto la relevancia (casi podríamos decir “la capacidad determinante”) de unas características demográficas del profesorado: el ser o no funcionario de Educación Secundaria y la docencia o no-docencia en Bachillerato, resultando negativas para la satisfacción profesional las situaciones positivas: ser funcionario y ser docente de Bachillerato.

Ahora nos encontramos con otras dos características demográficas que condicionan en la segunda configuración de sentido: los años de servicio (-0,55) y la edad del docente (-0,51). Como se nos presentan con signo negativo, se nos informa de que es propia de los menos veteranos y de los menos maduros o más jóvenes.

El estudio de las características demográficas de la muestra lógicamente nos resulta de interés en sí mismo para que podamos informar de que tenemos una representación más o menos equilibrada de los diferentes grupos que se dan en la población. Pero, al mismo tiempo, teniendo en cuenta que participan en las configuraciones de sentido docente y de que correlacionan con las variables, las tratamos de la misma manera que a éstas, paramétricamente.

Los números de *años de servicio* correlacionan significativamente a nivel de 0,01 con 13 de las 49 variables paramétricas principales, no contándose entre ellas la que mide el *sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*. La edad incrementa el número de correlaciones significativas a ese mismo nivel de 0,00 hasta con 15 variables, siendo una de ellas la *a_02*. Coinciden las variables de *Años de servicio* y de *Edad* en los signos de todas estas correlaciones significativas. La correlación que se produce entre ellas es de 0,86. Por sus MSAs, de 0,643 y de 0,624, ocupa respectivamente los lugares 38 y 43 entre las 75 variables de nuestro análisis factorial. Sus índices de correlacionabilidad, de 1,75 y de 1,52, las sitúa en los lugares 15 y 25 entre las 77 variables. Entre las 75, con 1,71 y 1,48, ocuparían los lugares 15 y 23.

Orden*	VARIABLES	r (edad)	r (años_serv.)
8	c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.	0,15	0,18
12	a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	0,12	0,16
16	c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.	0,09 (0,01)**	0,14

Los de mayor número de *años de servicio* y de mayor *edad* destacan por sus sentimientos de participación en la gestión del centro y de representación en órganos de dirección, así como en la valoración de la profesión por la seguridad en el empleo. Caracterizan también a estos docentes, a diferencia de los más noveles y jóvenes, el haber tenido una parte significativa de ellos cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE, como el del paso de la EGB al primer ciclo de la ESO, por

* La ordenación es el de los años de servicio

** Ponemos entre paréntesis la probabilidad de error cuando es superior a 0,01.

estar habilitado al tercer ciclo de aquélla y haberlo solicitado. También se da en estos profesores mayor actitud de abandono del ejercicio docente por otro empleo del mismo sueldo, influyendo en esto más la edad que los años de servicio.

Orden	VARIABLES	r (edad)	r (años_serv.)
9	c_10.b.a: Cambios de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE.	0,18	0,17
22	c_10.b1: Cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE	0,11	0,11
31	a_22.b2: Actitud de abandono condicionado: con el mismo sueldo.	0,10	0,08 (0,03)

Negativamente destacan, en general, por todo lo que caracteriza en sentido positivo a los más noveles y jóvenes. Resaltemos, por ejemplo, el hecho de que con el incremento de la edad y de los años de servicio se produzca disminución de las expectativas profesionales.

Orden	VARIABLES	r (edad)	r (años_serv.)
7	a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal	-0,20	-0,20
10	b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	-0,12	-0,17
13	a_06_4: Desagrado por falta de medios.	-0,16	-0,16
14	b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	-0,13	-0,16
15	a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	-0,16	-0,14
17	a_03_8: Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.	-0,12	-0,13
19	a_03_2: Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.	-0,14	-0,13
20	a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	-0,17	-0,13
21	a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial.	-0,14	-0,12
23	a_06_5: Desagrado por el control de los órganos directivos.	-0,09 (0,02)	-0,10
26	a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	-0,11	-0,09 (0,02)
41	a_07: Consideración sobre la enseñanza en equipo.	-0,09	-0,07 (0,05)
47	b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	-0,09	-0,06 (0,09)
51	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	-0,11	-0,04 (0,14)

Por su parte, los más noveles y jóvenes destacan por sus opiniones sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico y como burocrático, si bien tienen mejor opinión general sobre el mismo; destacan también por su valoración de la

profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal y por su nivel salarial; por el incremento de sus expectativas profesionales en el ejercicio docente en relación a las de su inicio; por la satisfacción del ejercicio docente por los compañeros, por sus condiciones laborales, por su movilidad profesional y por otros problemas personales; por el desagrado por la falta de medios y por el control de los órganos directivos. Tienen mejor consideración de la enseñanza en equipo y, en general, están más satisfechos y se sienten más felices en su ejercicio docente. También podemos atribuirles negativamente las características positivas de los más veteranos y de los de mayor edad.

Orden	VARIABLES	R (edad)	r (años_serv.)
2	Func_1: Cuerpo de Maestros (1) versus No-Cuerpo Magisterio (0)	0,28	0,38
3	S. Pr.: Situación Profesional (Funcionario (1) versus No-Func. (0))	0,29	0,36
4	n_2: Enseñanza en Educación Primaria	0,16	0,28
5	n_4: Enseñanza Segundo Ciclo de ESO	-0,18	-0,26
6	Titulación del docente	-0,15	-0,22
11	n_1: Enseñanza en Educ. Infantil.	-0,15	-0,16
18	Titularidad del centro docente (público versus privado)	0,13	0,13
24	n_5: Enseñanza en Formación Profesional (ambos grados)	-0,06 (0,06)	-0,10
25	género ("mujer = 1" versus "varón = 0")	-0,13	-0,09

Los de más años de servicio y de más edad son con más frecuencia funcionarios y, en particular, del cuerpo de Maestros,^{***} docentes de Educación Primaria y de centros públicos. Las enseñanzas en primer ciclo de la ESO y en Bachillerato también son más propias de los de más años de servicio y de más edad, aunque con niveles bastante menos significativos. Para los más noveles y jóvenes, entre los que hay más mujeres que varones y titulados de mayor nivel, se da, por el contrario, mayor docencia en el segundo ciclo de ESO, en Educación Infantil y en Formación Profesional.

Los docentes de menos años de servicio y más jóvenes se destacan sobre los veteranos y maduros:

- Por valorar más a la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal.
- Por no sentirse menos partícipe y menos representado en la gestión del centro.

^{***} En el funcionariado de Educación Secundaria es donde se da la menor diferencia entre los de un sector y los de otros, aunque con ligero predominio de los más veteranos y maduros.

- Por considerar más que el sistema de perfeccionamiento es poco práctico y también burocrático.
- Por valorar menos a la profesión por la seguridad en el empleo.
- Por desagradarles más la falta de medios.
- Por incrementar sus expectativas profesionales en relación a las del inicio.
- Por estar más satisfechos en el ejercicio docente por los compañeros.
- Por estar más satisfechos en el ejercicio docente por las condiciones laborales.
- Por estar más satisfechos en el ejercicio docente por la movilidad profesional.
- Por valorar más la profesión por su nivel salarial.
- Por desagradarles más el control de los órganos directivos.
- Por estar más satisfechos en el ejercicio docente por otros problemas personales.
- Por sentirse mejor valorados por la sociedad y por los padres de alumnos.
- Por considerar menos que el sistema de perfeccionamiento exige esfuerzo excesivo.
- Por valorar más a la profesión por la disposición de tiempo libre.
- Por estar más satisfechos del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.
- Por estar más satisfechos en el ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.
- Por tener mejor consideración de la enseñanza en equipo.

Además de las anteriores, la variable *Edad* también nos muestra, con nivel de 0,05, las siguientes características docentes de los más jóvenes:

- Encontrarse más satisfechos y felices en su ejercicio docente.
- Tener mejor opinión del sistema de perfeccionamiento del profesorado.
- Desagradarles menos el sistema de perfeccionamiento del profesorado.
- Desagradarles menos las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia

Con respecto a las condiciones demográficas y a las propias de variables dicotómicas que excluimos del grupo de 49 de tratamiento paramétrico, este colectivo, tanto por edad como por años de servicio, se nos caracteriza más que el de los maduros y veteranos:

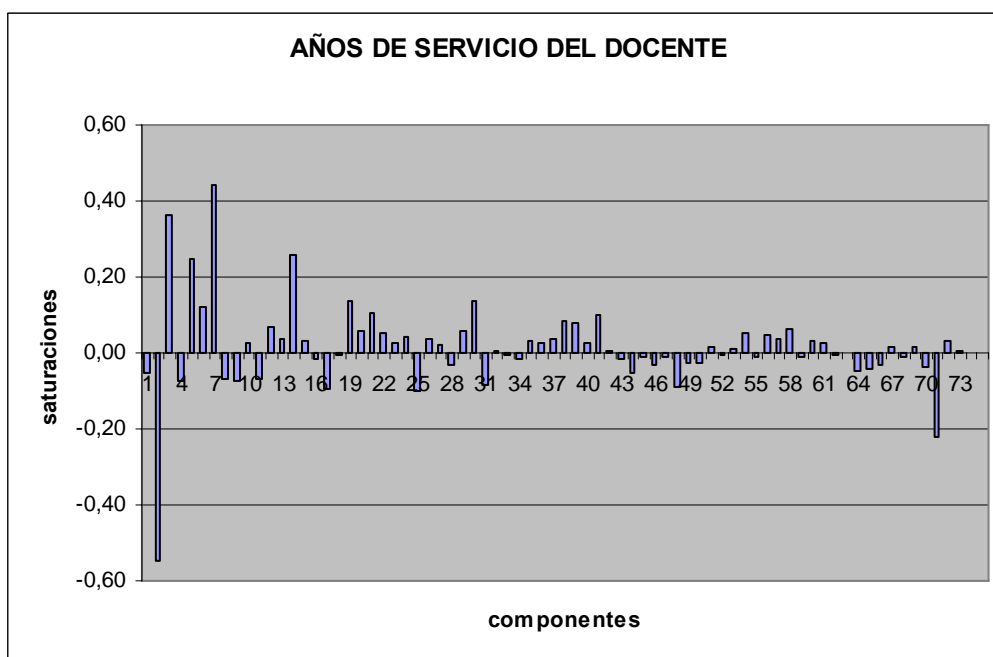
- Por la no-pertenencia al Cuerpo de Maestros.
- Por no ser funcionarios.
- Por no ser docentes de Educación Primaria.
- Por ser docentes del segundo ciclo de la E.S.O.
- Por ser licenciados.
- Por ser docentes de Educación Infantil.
- Por ser docentes en centros privados.
- Por el género femenino.
- Por no tener el deseo de abandonar el ejercicio docente por otro empleo del mismo sueldo.
- Por no haber cambiado de categoría docente.

- Por no calificar como “burocrática” a la Inspección.
- Por calificar de “evaluadora” a la Inspección.

La variable de *Años de servicio*, tiene otras correlaciones con nivel de significación de 0,05 que nos permite decir de los noveles, además de lo anterior, que tienden, más que los veteranos, a:

- Ser docentes de Formación Profesional.
- Mostrar actitud de permanencia por «sentirse bien» en el ejercicio docente.
- No otorgar el atributo de “orientadora” a la Inspección.
- Calificar de “fiscalizadora” a la Inspección.

Entre las correlaciones de *a_02*: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente, los años de servicio, con correlación de -0,04, ocupa el lugar 68 entre 76; y la variable de la edad, con -0,11, ocupa el lugar 45.

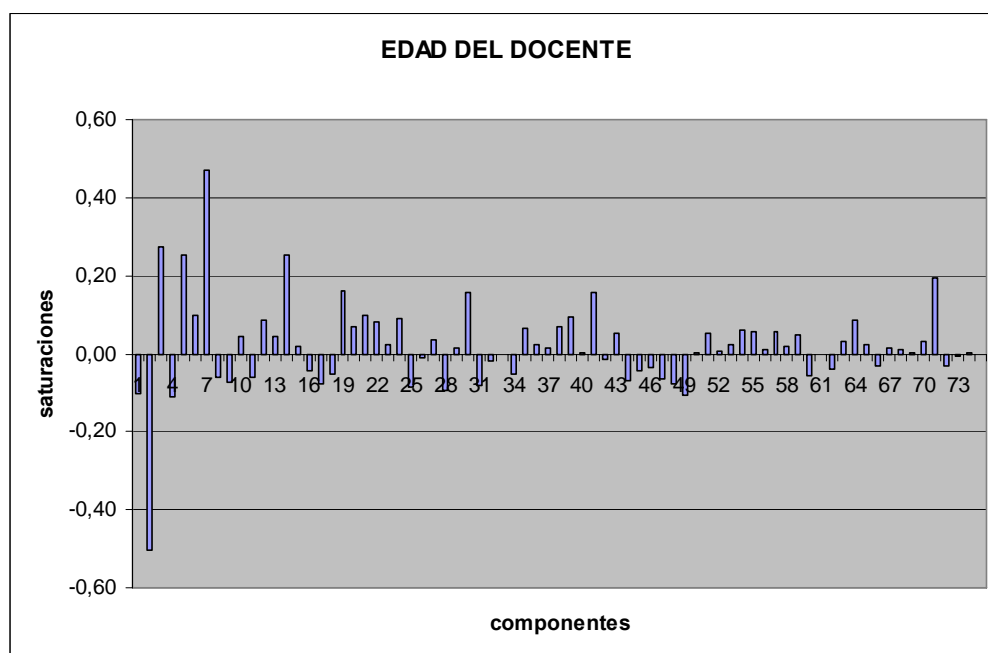


La variable de los *años de servicio* tiene tres saturaciones mayores de $\pm 0,30$ (en el segundo componente, con -0,55; en el séptimo, con 0,44, y en el tercero, con 0,37) y otras tantas que, sin llegar a este límite, supera el de $\pm 0,20$. Con estas seis saturaciones cubre el 80% de su comunalidad.

La variable de las *edades de los docentes* sólo cuenta con dos saturaciones superiores a $\pm 0,30$ (de -0,51 en el segundo componente y de 0,47 en el séptimo) y con

otras tres mayores de 0,20. Con estas cinco saturaciones cubre el 68% de su comunalidad.

Tenemos que los componentes donde vamos a observar mayores influencias de los años de servicio y de las edades de los docentes van a ser el segundo, en el que estudiamos estas variables y en el que tienen signo negativo –por lo que podemos entender mayor influencia de los más noveles y jóvenes–, y en el séptimo, con signo positivo, por lo que se va a caracterizar por la influencia de los docentes más maduros y veteranos. A esta influencia nos hemos referido en la séptima configuración de sentido, que hemos visto propia de profesores de Bachillerato maduros, varones y funcionarios. Menores influencias, con saturaciones todavía superiores a 0,20, de estos mismos docentes tenemos en los componente 3 (configuración de sentido de maestros de Educación Primaria pública), 14 (de un profesorado maduro y satisfecho por las condiciones laborales, pero que abandonaría el ejercicio docente por otro empleo del mismo sueldo) y 5 (de docentes públicos de Educación Secundaria con buena opinión del sistema educativo).



En nuestros epígrafes 4.5.2 y 4.5.3 podemos encontrar las distribuciones de nuestra muestra por años de servicio y por edades de los docentes.

12.2.1. Edad y feminización docente

Como dato de interés demográfico, tenemos que la media de los varones supera en más de dos años a la de las mujeres. Pero, además la diferencia es significativa porque la media probable en el percentil 97,5 de las mujeres es menor que la del percentil 2,5 de los varones.

Informe

EDAD

GENERO	Media	N	Desv. típ.	Error típ. de la media
varón	42,81	291	9,377	,550
mujer	40,42	358	9,045	,478
Total	41,49	649	9,265	,364

GENERO	Media	Err. típ. media.	Perc. 2,5	Perc. 97,5
Varón	42,81	0,55	41,73	43,89
Mujer	40,42	0,478	39,48	41,36
Total	41,49	0,364	40,78	42,20

Para mayor información sobre si son significativas las diferencias de edades de los géneros que han respondido a nuestra encuesta, hemos hecho análisis de la varianza que nos muestra que podemos rechazar la hipótesis nula de posibilidad de no diferencia:

Tabla de ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
EDAD * GENERO	Inter-grupos (Combinadas)	917,954	1	917,954	10,856	,001
	Intra-grupos	54706,209	647	84,554		
	Total	55624,163	648			

Sabemos que estas diferencias entre varones y mujeres que se produce en la muestra, y que con ella podemos medir, se da en la población. Estamos en un proceso de feminización progresiva de la docencia, que no sólo hace que ya sea mayor el

número de profesoras que el de profesores, sino también las diferencias tiendan a incrementarse.

12.2.4. Los años de servicio y las edades en los diferentes grupos docentes

Cuando nos hemos referido al problema de que los profesores menos satisfechos sean los funcionarios de Educación Secundaria, con independencia del nivel en que enseñen, y los docentes de Bachillerato*, con independencia de que sean o no funcionarios, hemos buscado una explicación, más referida al segundo caso, en las diferencias de edades y de años de servicio.

Los docentes con más años de servicio, como media, son los de Educación Primaria. Quiere decir esto que es el colectivo en que menos renovación se está produciendo y ello se explica por la disminución de la natalidad, por el excedente de profesorado, al reinstituirse una Educación Primaria de seis cursos, suprimiéndose una Educación General Básica de ocho.

A los de Educación Primaria les siguen los docentes de Bachillerato, ya que suelen ser, además de los que tienen la condición de catedráticos, los que tienen más años de servicio, los que asumen este nivel. Tenemos a continuación al primer ciclo de ESO, al que se han incorporado docentes de la anterior E.G.B.

Con menos diferencias entre sí tenemos a los docentes del segundo ciclo de E.S.O. porque los noveles se incorporaran sobre todo a la Educación Secundaria Obligatoria, pero, ocupando plazas en el primer ciclo docentes de la anterior E.G.B., lo hacen preferentemente en el segundo ciclo; los de Educación Infantil porque, al incrementarse la oferta de puestos escolares para alumnos de cuatro y de tres años, la plantilla de este nivel se ha renovado más que las de otros; y los de Formación Profesional, quizá porque, al unirse las plantillas de los anteriores cuerpos docentes de

* Mejor podemos decir que como más satisfechos, en general, se nos muestran los no-funcionarios de Educación Secundaria y los no-docentes de Bachillerato.

Bachillerato y de Formación Profesional**, los más antiguos de estos últimos de materias comunes con las de Bachillerato se han pasado a éste.

MEDIAS DE LOS AÑOS DE SERVICIO DE LOS DOCENTES DE NUESTRA MUESTRA					
Educac. Infantil	Educ. Primaria	E.S.O. Ciclo 1º	E.S.O. Ciclo 2º	Form. Prof.	Bachillerato
10,56 años	18,71 años	14,94 años	11,28 años	10,01 años	15,41 años

Las edades de los docentes con respecto a los niveles en los que enseñan siguen el mismo orden, a excepción de la Educación Infantil y de la Formación Profesional, que se invierten, sin duda porque para la primera sólo se exige Diplomatura mientras que gran parte de los de la segunda ha de contar con la previa Licenciatura, además del título profesional de especialización didáctica establecido en el artículo 24 de la LOGSE y en el 58 de la LOCE.

MEDIAS DE LAS EDADES DE LOS DOCENTES DE NUESTRA MUESTRA					
Educ. Infantil	Educ. Primaria	E.S.O. Ciclo 1º	E.S.O. Ciclo 2º	Form. Prof.	Bachillerato
37,36 años	43,38 años	41,68 años	38,88 años	38,03 años	42,08 años

12.3. Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático

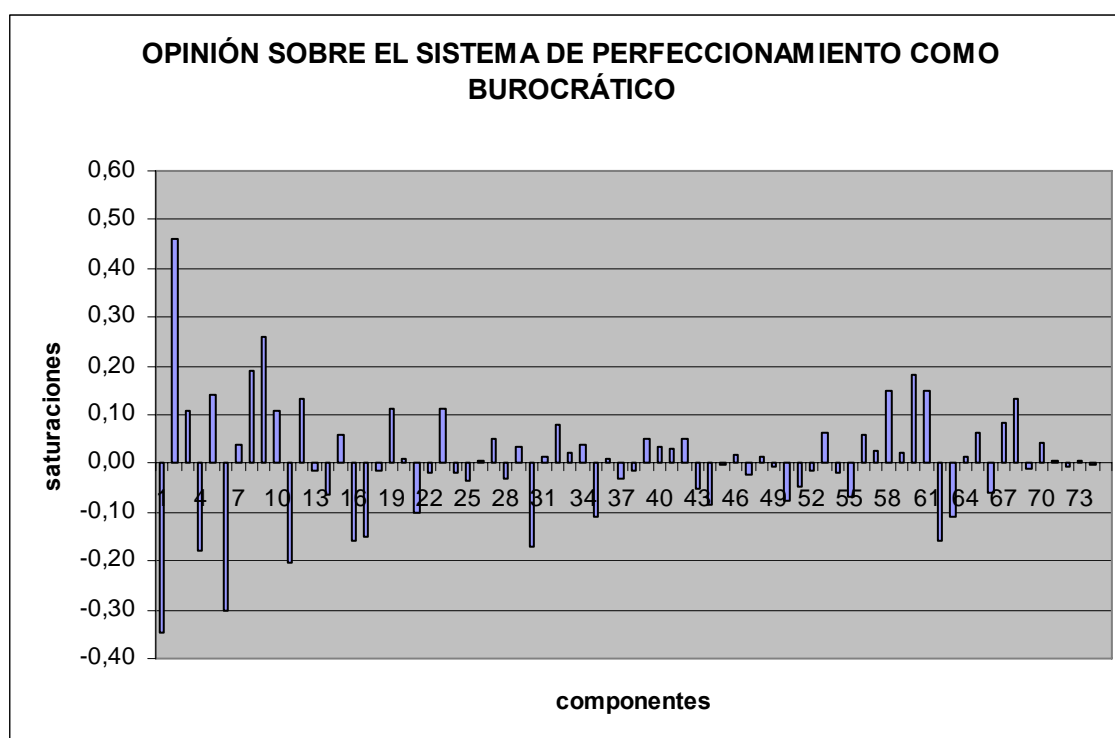
La condición del sistema de perfeccionamiento –entre otras seis– que más influencia negativa tiene sobre la opinión general que sobre éste tienen los docentes de nuestra muestra es la de burocrático. Entre las 76 variables que correlacionamos con esta opinión, por el valor absoluto de los coeficientes, se sitúa como la quinta. Le preceden, con signo positivo, la de la *opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado*, las que miden el *sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE* y las *expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio*, y, con signo negativo, la que evalúa el *desagrado por el sistema perfeccionamiento*. Le sigue, en sexto lugar y con signo positivo, la variable

** En aplicación de la Disposición Adicional décima.4 de la LOGSE.

estructurante fundamental de nuestro estudio, *Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*.

Por otra parte, la correlación de la variable con la que medimos el *sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* con la de este epígrafe ($r = -0,19$, significativa a nivel de 0,000) se sitúa como novena en la relación de las correlaciones de ésta, y como vigésimo segunda en la relación de la primera.

La opinión sobre la *condición de burocrático* del sistema de perfeccionamiento, con una saturación positiva, de 0,46, siguiendo a las variables, con signo negativo, de años de servicio y de edades de los docentes, caracteriza a esta segunda configuración de sentido de manera prioritaria, siendo, por ello, propia de los docentes más jóvenes y noveles. Con menores saturaciones está presente en otros componentes: Rechazada, con -0,34 y -0,30, respectivamente, en el primero y en el sexto, de las superiores a $\pm 0,30$.



El MSA de esta variable es de 0,764 entre las 49 paramétricas principales de nuestro estudio, ocupando entre ellas el lugar 17, y de 0,732, en el vigésimo lugar entre las 75 de nuestro análisis de componentes. De las variables sobre el sistema de

perfeccionamiento sólo se le adelantan la de la opinión general sobre el mismo, que se sitúa en los lugares 3 y 4, según sea entre las 75 o entre las 49 variables), y la de que es poco práctico, en el lugar 18 entre las 75, ó la de que aborda temas sin interés, en el 12 entre las 49, pero que se sitúan detrás en la otra alternativa: La de que el sistema de perfeccionamiento es poco práctico se sitúa en el lugar 23 entre las 49; la de que aborda temas sin interés, en el 22 entre las 75. En todo caso, estas tres descripciones del sistema de perfeccionamiento se constituyen como las más señaladas, ocupando entre ellas la de que sea burocrático el lugar central.

Correlaciona positivamente a nivel de significación de 0,01* con las variables:

- **Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.**
- **Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por abordar temas sin interés.**
- **Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo.**
- **Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como de poco valor para movilidad profesional**
- **Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.**
- **Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.**
- **Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.**
- **Desagrado por el sistema perfeccionamiento**
- **Desagrado por el desinterés del alumnado.**
- Desagrado por la indisciplina del alumnado.
- Valoración de la profesión por grado de independencia laboral.
- Desagrado por falta de medios.
- Interés por el cambio de categoría profesional.
- Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.

Tenemos, pues, los tres desagrados principales (por la pérdida de autoridad del profesor y por el desinterés y por la indisciplina del alumnado) y otros cuatro, faltando sólo dos (por el tipo de horario y por el control de los órganos directivos). Entre las siete opiniones críticas sobre el sistema de perfeccionamiento sólo faltan las que consideran sus exigencias de esfuerzo excesivo y de gastos personales; de las ésta, en el cuarto lugar, por su MSA, entre estas opiniones, tiene mayor importancia que la primera, que ocupa el séptimo y último.

Negativamente a ese mismo nivel de significación de 0,01, correlaciona con:

- **Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.**

* La que figuran en negritas correlaciona positivamente a nivel de significación de 0,000.

- **Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE**
- **Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.**
- **Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado**
- **Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente.**
- **Opinión sobre la gestión de la Cdad. Autónoma.**
- **Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.**
- **Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.**
- Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.
- Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.
- Sentimiento de representación en órganos de dirección.

Los colectivos que más se caracterizan, con los mismos niveles de significación, por opinar que es burocrático el sistema de perfeccionamiento vienen a ser:

- **Los licenciados.**
- **Los de menos años de servicio.**
- **Los docentes de segundo ciclo de ESO.**
- Los de menor edad.
- Los funcionarios de Educación Secundaria.

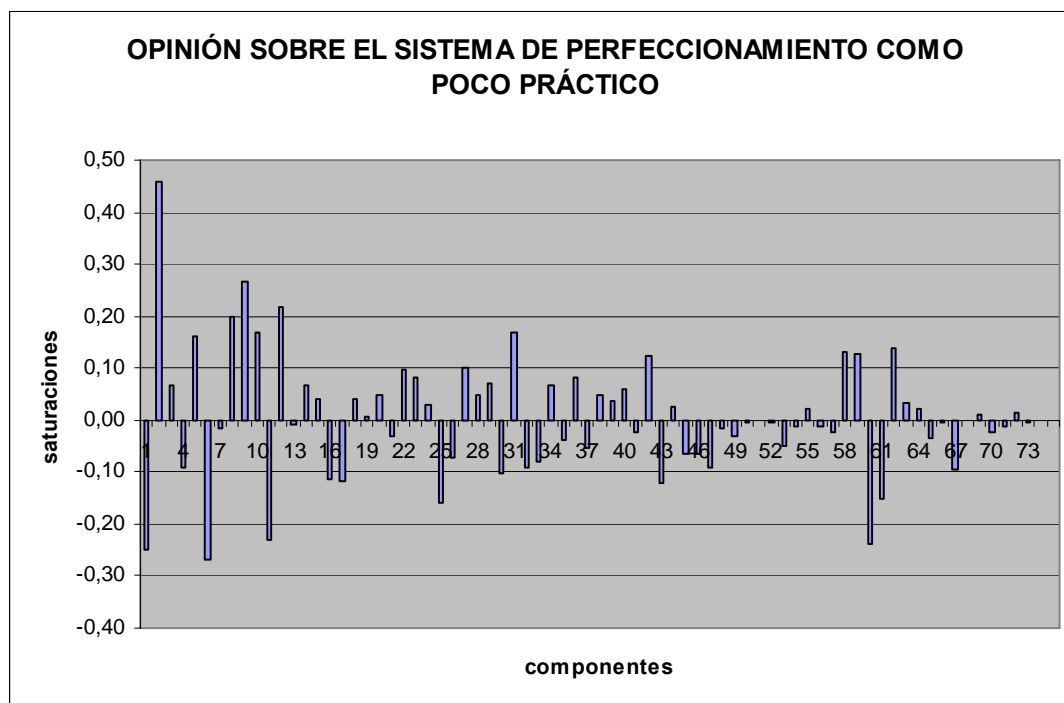
Podríamos añadir, hasta el nivel de 0,042, los siguientes:

- Los que no consideran ni como “evaluadora”, ni como “orientadora” a la Inspección.
- Los que no son docentes de Formación Profesional.
- Los que no pertenecen al cuerpo de maestros.
- Los que consideran como “burocrática” a la Inspección.
- Los docentes de Bachillerato.
- Los que no tienen actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.
- Los que no han tenido cambio de categoría docente.

12.4. Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico

Acabamos de referirnos a esta variable, de la que hemos dicho que, entre las 75 variables de nuestro análisis, ocupa por su MSA, de 0,747, el lugar 18, siendo la primera entre las opiniones críticas del sistema de perfeccionamiento, aunque con el

cálculo de sólo las 49 variables paramétricas principales, con 0,732 como MSA y el 23 como lugar, pasa a ser la tercera entre estas mismas opiniones críticas.



Sólo en este segundo componente tiene saturación superior a $\pm 0,30$: Concretamente de con 0,46, correspondiente al 21% de su comunalidad. Superiores a $\pm 0,25$, de 0,27 y de -0,27 las tiene en el noveno y en el sexto.

Entre las 76 variables que correlacionamos con la de la opinión general sobre este sistema, la de que sea poco práctico se sitúa en el lugar 13, con coeficiente de -0,23 y con nivel de significación de 0,000.

Con respecto a la variable *a_02: Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, también con correlación negativa (-0,15) y significativa (0,0002), ocupa el lugar 28. Por otra parte, la variable de este sentimiento, entre las correlaciones de la que aquí estudiamos, se sitúa como la novena.

El índice de correlacionabilidad que empleamos (suma de los cuadrados de los coeficientes de correlación, que alcanza el valor de 1,155) la sitúa en el lugar 17 entre las 49 principales de tratamiento paramétrico. Correlaciona con nivel de significación de 0,05 con 38 variables, de las que 27 forma parte de estas 49, y con 11 más,

demográficas y/o dicotómicas que sólo pertenecen al conjunto son de las 75 del análisis factorial que hacemos.

Correlaciona a nivel de 0,01 con:

- **La opinión de que el sistema de perfeccionamiento es burocrático.**
- **La opinión de que el sistema de perfeccionamiento aborda temas sin interés.**
- **La opinión de que el sistema de perfeccionamiento es de poco valor para la movilidad profesional.**
- **El desagrado por el desinterés del alumnado.**
- **La opinión de que el sistema de perfeccionamiento se realiza fuera del horario lectivo.**
- **El desagrado por la indisciplina del alumnado.**
- La satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.
- El desagrado por falta de medios.
- La satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.
- La satisfacción del ejercicio docente por la menor problemática del alumnado.
- El desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.
- El desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.

Los desagradados que correlacionan hasta el nivel de significación indicado vienen a ser los mismos que con la variable anterior, con la que se mide la opinión de que el sistema de perfeccionamiento es burocrático, aunque queda fuera, con menores niveles de significación, precisamente el desagrado por el propio sistema perfeccionamiento, como también por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia. De las opiniones sobre el sistema de perfeccionamiento tenemos a las mismas, si bien con el correspondiente intercambio: Con la consideración de que es burocrático teníamos la correlación con la de que es poco práctico, y ahora la tenemos viceversa. Con esto se nos refuerza la importancia de las opiniones señaladas.

Las opiniones sobre el sistema de perfeccionamiento se nos muestran con frecuencia con “una sabor agri dulce”. Opiniones críticas correlacionan positivamente con factores de satisfacción, incluso tan nítido como «por el grado de vocación». Parece que los más críticos con el sistema de perfeccionamiento pueden no ser los más insatisfechos, que probablemente lo eluden, sino una parte de los más entregados a su labor educadora y de los satisfechos del ejercicio docente por sus condiciones laborales.

Correlaciona negativamente, con los mismos niveles de significación, con:

- **La opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.**
- **La opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado**
- **El sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente.**
- El sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE
- La satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.

Acabamos de considerar la posibilidad de que los más críticos con el sistema de perfeccionamiento no sean los más insatisfechos, pero tampoco son, en general, los más satisfechos, como nos muestran estas correlaciones negativas. Se observa una vinculación entre el sistema de perfeccionamiento y la reforma educativa, si bien es muy anterior a la misma: sobre este sistema ya investigó el Director de nuestra tesis, para la suya, en el trienio 1969-1972 (Rosa Acosta, B. de la, 1980), es decir, desde antes de publicarse la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa.

Las correlaciones de las variables demográficas nos informan de quiénes son los que más resaltan su opinión de que el sistema de perfeccionamiento sea poco práctico:

- Los docentes de menos años de servicio.
- Los docentes de segundo ciclo de la ESO.
- Los licenciados.
- Los más jóvenes.
- Los funcionarios de Educación Secundaria.
- Las mujeres.
- Los que consideran que la Inspección es “burocrática”.

Se excluyen expresamente a:

- Los docentes de Educación Primaria.
- Los pertenecientes al cuerpo de maestros
- Los que califican a la Inspección como “orientadora”.

Evidentemente con unas afirmaciones basadas en probabilidades no podemos emplear una estructura silogística del tipo:

- Si los más jóvenes y noveles tienden a opinar que en el sistema de perfeccionamiento se realizan actividades poco prácticas.
- Si los que opinan que las actividades del sistema de perfeccionamiento son poco prácticas tienden a no encontrarse satisfechos en su ejercicio docente.
- Ergo, los profesores más jóvenes y noveles han de tender a no encontrarse profesionalmente satisfechos.

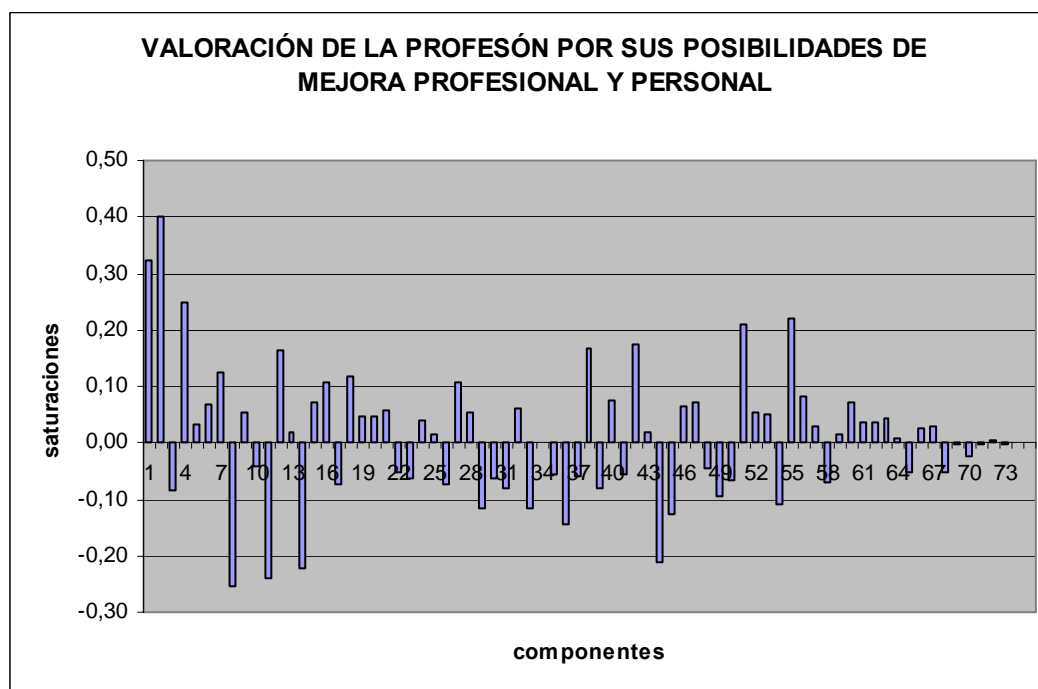
Observamos que, por el contrario, los que tienden a mostrárenos más satisfechos son los de menor edad y también los de menos años de servicio. Así pues, no es correcta la vinculación de una tercera variable a dos vinculadas entre sí parcial y probabilísticamente.

En la segunda configuración de sentido docente, la opinión de que el sistema de perfeccionamiento es poco práctico ocupa el cuarto lugar, con 0,46, coincidiendo prácticamente en nivel de saturación con la opinión de que es burocrático –tercer lugar–, no teniendo otra saturación superior a $\pm 0,30$ en ninguna otra, aunque también podríamos resaltar la de 0,27 de la novena y las negativas propias de la sexta (-0,27) y de la primera (-0,25) configuraciones.

12.5. Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal

No nos puede sorprender que en la segunda configuración de sentido cuyas dos primeras variables son los años de servicio y la edad de los docentes con signo negativo, es decir, referidas, en concreto, a los más noveles y jóvenes, tenga un lugar destacado la valoración positiva (saturación de 0,40) de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal. Se nos sitúa como la quinta por el orden de las saturaciones en la segunda configuración de sentido docente.

Consideramos valioso que su segunda saturación, 0,32, sea la que le corresponde en el primer componente, del que ya hemos tratado ampliamente. La tercera, -0,26, en el octavo componente, ya es menos destacable. Con estas cubren el 33% de su comunalidad. Con las nueve saturaciones que tiene superiores a $\pm 0,20$ llega al 64%. Su MSA, entre las 49 variables paramétricas principales de nuestro estudio, es de 0,773, ocupando el lugar decimotercero. Pero, entre las 75 de nuestro análisis de componentes, su MSA sube a 0,791, con el que se sitúa en décimo lugar. Nos encontramos, pues, ante una de las variables más descriptoras del mundo objetivo del docente.



Viene después de dos consideraciones con las que se critica al sistema de perfeccionamiento en cuanto que no se considera valioso (burocrático y poco práctico) para el objetivo de la mejora profesional y personal. Se sitúa, con 0,20 y nivel de significación de 0,0000, en el lugar 21 entre 77 por su coeficiente de correlación con *a_02: Satisfacción y felicidad de produce el ejercicio docente*. Ésta, a su vez, ocupa el lugar 11 en el orden de las correlaciones de esta variable, *a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal*, con todas las demás.

Por su correlacionabilidad, medida por la suma de los cuadrados de los coeficientes de correlación con todas las demás variables (1,34), ocupa el lugar 29 entre las citadas 77 variables (tabla número 2.a de nuestro apéndice presentado en formato informático), el 21 entre las 49 paramétricas principales, con 1,047 (tabla número 2.b).

Tiene correlaciones significativas, a nivel de significación de 0,05, con 44 variables (con 29 a nivel de 0,01) de las 75* de nuestro análisis de componentes. De estas 44 variables, 29 son de las 49 paramétricas principales.

* También de las 77 variables (las 75 y otras dos que no participan en el análisis)

La variable de *valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal* correlaciona **positiva y significativamente** (a nivel de 0,01) con las de *valoraciones de la profesión por su valoración social (0,51), por la proyección social de la educación, por su gratificación personal, por su nivel salarial*; con las *expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio*; con los *sentimientos de valoración de la profesión docente por la sociedad y por los padres*; con la *opinión sobre el sistema de perfeccionamiento del profesorado*; con la *satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales, por las propias circunstancias familiares, por los compañeros, por el grado de vocación*; con la *opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional*; con el *sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE*; con las **tres primeras variables del primer componente**. Sin embargo también correlaciona positivamente con el *desagrado por el control de los órganos directivos*, con lo que éste parece configurarse como un desagrado muy secundario. También hemos de tener en cuenta el coeficiente de esta última correlación: el más bajo de todas las positivas significativas al nivel señalado.

Orden	VARIABLES de las 49 paramétricas principales que correlacionan significativamente (a nivel de 0,01) con la de <i>Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal</i> .	r
1	a_23_8: Valoración de la profesión por su valoración social.	0,51
2	a_16.a: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	0,29
3	a_23_1: Valoración de la profesión por la proyección social de la educación.	0,26
4	a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	0,24
5	b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	0,24
6	a_16.b: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	0,23
7	a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	0,22
8	a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial.	0,21
11	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	0,20
12	a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	0,19
13	a_03_6: Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.	0,19
14	b_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.	0,18
15	a_03_8: Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.	0,18
20	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,15
21	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,14
22	c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE	0,13
23	a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.	0,13
29	a_06_5: Desagrado por el control de los órganos directivos.	0,10
30	a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.	-0,10

Negativa y significativamente, a ese mismo nivel, sólo correlaciona, incluso por detrás de la última indicada, con el *desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia*.

Las correlaciones significativas (a nivel de 0,01) con variables dicotómicas no demográficas nos muestran la compatibilidad de la *valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal* con la actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente y con el hecho de haber tenido cambio de categoría docente; así como la incompatibilidad con la actitud de abandono del ejercicio docente en general y, en este caso concreto, con el mismo sueldo.

Orden	VARIABLES de las dicotómicas no demográficas que correlacionan significativamente (a nivel de 0,01) con la de <i>Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal</i> .	r
16	a_22.b2: Actitud de abandono condicionado: con el mismo sueldo.	-0,18
17	a_22.b5: Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.	0,17
19	a_22.a: Actitud de abandono de la profesión docente	-0,16
24	b_13: Cambio de categoría docente.	0,12

Vemos también que, en general, los que más *valoran la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal* son los docentes más noveles y jóvenes no funcionarios, ni siquiera del cuerpo de Maestros, de género femenino y de titulación de Diplomado.

Orden	VARIABLES de las demográficas que correlacionan significativamente (a nivel de 0,01) con la de <i>Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal</i> .	r
9	Años: Años de servicio	-0,20
10	Edad	-0,20
18	S. Pr.: Situación Profesional (Funcionario (1) versus No-Func. (0))	-0,16
26	Func_1: Cuerpo de Maestros (1) versus No-Cuerpo Magisterio (0)	-0,11
27	género ("mujer = 1" versus "varón = 0")	0,11
31	Titularidad del centro docente (público versus privado)	-0,10

El hecho de que un concepto sea relevante no significa que sea mayoritario. Incluso la importancia estructural de las variables es compatible con sus bajas

puntuaciones, con medias bajas e, incluso, muy bajas. La más baja de las 49 variables paramétricas la tiene *c_09: Sentimiento de participación en el proceso de reforma LOGSE*, la décima variable del primer componente o primera configuración docente. La segunda más baja es *c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la reforma LOGSE en el profesorado* que ocupa el sexto lugar del mismo primer componente, y los lugares 45 y 46 les corresponden a *a_16.b: Opinión sobre la valoración de la profesión por los padres de los alumnos* y a *a_16.a: Opinión sobre la valoración de la profesión por la sociedad*, undécima y decimotercera también del primer componente. El lugar 43 a la *b_17: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento del profesorado*, que es la séptima del mismo. Este componente tiene como primera a la variable que se relaciona más con todas las demás, *a_02: Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, a la que le corresponde el lugar 22, pero las dos más relacionadas con ella y que, conjuntamente con la misma, mejor explican el conjunto, *a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores* y *a_01.a: Opinión sobre el actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores* que se sitúan, por sus medias, en los lugares 37 y 36 respectivamente.

Entre las valoraciones que se hace en nuestro cuestionario de la profesión docente, la que ha obtenido la media más baja, como también sucedía en el *Estudio exploratorio*, ha sido esta *por sus posibilidades de mejora profesional y personal*. El estudio monovariante ya lo hemos hecho con anterioridad, de la misma manera que de otras 32 variables que pertenecen a cuatro grupos.

De ella hemos dicho que la debilidad que muestra variable en su estudio monovariante no se corresponde con su papel en los análisis bivariante y multivariante; que es la de mayor índice de correlacionabilidad entre estas nueve de valoraciones de la profesión, al calcularse los índices con 77 variables;* que tiene saturaciones superiores a $\pm 0,30$ en los dos primeros componentes del análisis factorial.

* Sólo con las 49 paramétricas principales le antecede, en el lugar 20, la *a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal*, con muy ligera diferencia (con 1,053 frente a 1,047), ocupando, por ello, el lugar 21.

12.6. Satisfacción en el ejercicio docente por el grado de vocación

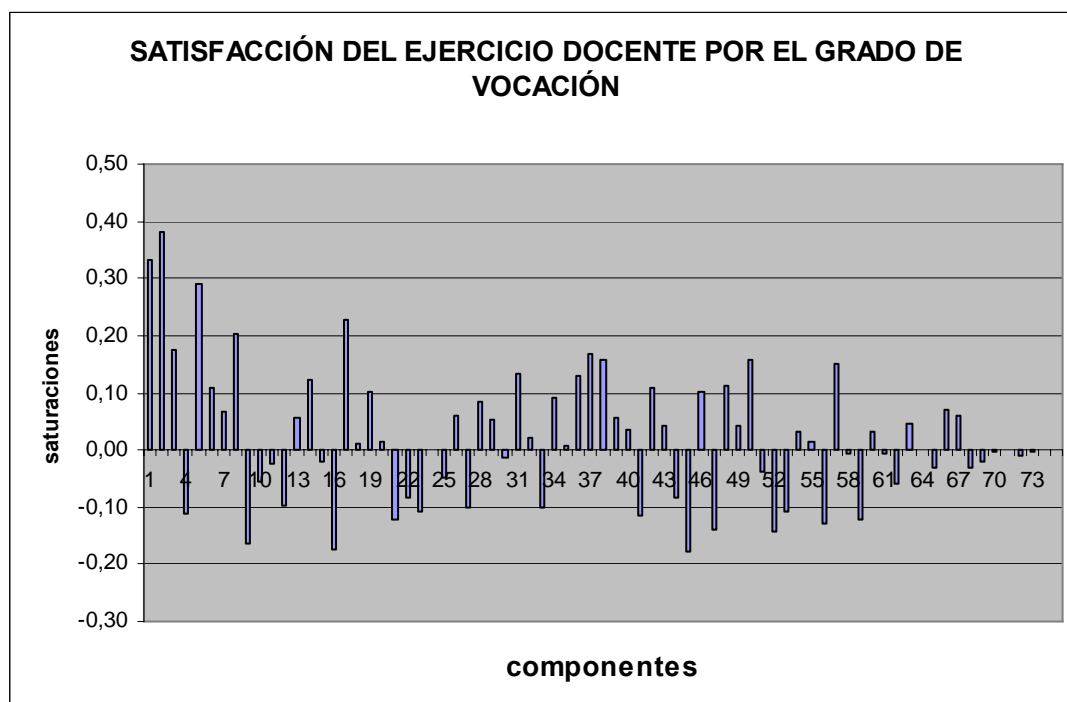
Nos resulta de interés dos observaciones sobre el lugar de esta variable en la estructura de componentes. La primera es que, contra lo que podíamos esperar, no tiene su máxima saturación en el primer componente; la segunda es que ni siquiera destaca en este segundo, en el que la tiene, en octavo lugar (en el 64 entre todas las saturaciones), viéndose precedida por otras dos variables que no tienen su mayor saturación en el mismo, ‘satisfacción por otros problemas personales’ y ‘por las propias circunstancias familiares’.

Su MSA es de 0,757 por sus correlaciones con las otras 48 paramétricas principales, ocupando, entre ellas, el vigésimo lugar. Sin embargo, entre las 75 de nuestro análisis de componentes sube el MSA a 0,770, situándose como la duodécima.

En el estudio bivariable anterior hemos visto que esta variable ocupa el lugar 18 por su correlacionabilidad con las otras 48 del grupo de las 49 principales, viéndose precedida, de entre las ocho de factores de satisfacción, por las que acabamos de mencionar, aunque en orden inverso. También que ocupa el lugar 26 entre las 77, que incluyen las demográficas y las dicotómicas, no precediéndole, en este caso, ninguna de los ocho factores estudiados. No se nos manifestaba, pues, con la solidez que se podía esperar de un concepto tan socorrido para la profesión docente, como es la vocación. El estudio multivariable no la fortalece porque sus dos saturaciones mayores –las que tiene superior a $\pm 0,30$ –, ocupan, entre todas, los lugares 64 –la del segundo componente– y 100 –la que tiene en el primero. Hemos de tener presente que la correlacionabilidad se da como consecuencia de la covarianza de los pares de variables y que ésta disminuye cuando lo hace la varianza de una de las dos. Las variables que concitan puntuaciones altas tienen menores varianzas.

Por otra parte, el gráfico de las saturaciones nos permite observar que, además de en el componente 2, con 0,38, esta variable sólo tiene saturación superior a $\pm 0,30$ en el componente 1 (0,33) ya estudiado, por lo que hemos mencionado su influencia en la primera configuración de sentido. También podríamos considerar la importancia, ya menor, de la satisfacción en el ejercicio docente por el grado de vocación en las

configuraciones quinta (0,29), decimoséptima (0,23) y octava (0,20), para las que supera el nivel de 0,20.



El valor de la medida de adecuación de la muestra a la variable se eleva a 0,77, por lo que, siguiendo a Kaiser (1974), citado por García y otros (2000: 75), podríamos calificarla como “meritoria”, siendo, entre 75, la duodécima.

Por el orden de las correlaciones que establece la que mide el *sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* con todas las demás, tenemos que la que mide esa misma *satisfacción por el grado de vocación*, con coeficiente de 0,32 y nivel de significación de 0,0000, viene a ser la octava entre 76 variables. Le anteceden sólo variables muy relevantes, ya estudiadas como predominantes en la primera configuración de sentido docente, todas con signos positivos, y una de rechazo (signo negativo) al abandono del ejercicio docente que tiene su máxima saturación en el componente 5:

- Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.
- Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.
- Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos

anteriores.

- Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.
- Actitud de abandono de la profesión docente
- Valoración de la profesión por su gratificación personal.
- Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado

De las correlaciones que establece la variable que estudiamos con todas las demás, a la que evalúa el sentimiento genérico de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente, la tercera, sólo le preceden, con el citado nivel de significación, las que miden:

- La valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.
- La valoración de la profesión por su gratificación personal.

Éstas, dejando entre ellas a la que sirve para mostrar si se está dispuesto o no al abandono del ejercicio docente, también con el signo negativo con el que correlaciona con la variable que aquí estudiamos, vienen a ser las tres primeras variables del componente 5 que, como el que aporta los datos estadísticos a la quinta configuración de sentido docente estudiaremos más adelante.

La satisfacción en el ejercicio docente por el grado de vocación establece, de las otras 76 variables, 44 correlaciones significativas, a nivel de 0,05, siendo 29 de éstas de las 49 variables paramétricas principales.

Orden	VARIABLES que correlacionan positiva y significativamente (a nivel de 0,01) con a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación	r
1	a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	0,48
2	a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	0,35
3	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	0,32
4	a_23_1: Valoración de la profesión por la proyección social de la educación.	0,26
5	a_03_6: Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.	0,24
7	a_03_8: Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.	0,23
8	a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	0,20
10	a_03_2: Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.	0,18
11	b_18_6: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. como exigente de gastos personales.	0,17
13	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,16
14	a_03_1: Satisfacción del ejercicio docente por su salario.	0,15
15	b_18_5: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. como exigente de esfuerzo excesivo.	0,15
16	a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	0,15
18	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,15
19	a_07: Consideración sobre la enseñanza en equipo.	0,15
20	b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco	0,13

	práctico.	
23	a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal	0,13
25	a_23_8: Valoración de la profesión por su valoración social.	0,12
27	c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	0,12*
28	a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	0,12
30	b_18_3: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. por realizarse fuera del horario lectivo.	0,12
32	a_06_4: Desagrado por falta de medios.	0,11

Tenemos correlaciones positivas y significativas, a nivel de 0,01, con las de *valoraciones de la profesión porque se ajusta a la vocación (0,48) y por su gratificación personal (0,35), por la proyección social de la educación (0,26)*, que ocupan los dos primeros y el cuarto lugar; con las *5 primeras variables del primer componente*;^{**} con todas las de *factores de satisfacción*, excepto con el relativo a la problemática del alumnado; con la consideración favorable a la *enseñanza en equipo*; con la *valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal y por su valoración social*. También correlaciona con las mismas condiciones estadísticas, aunque nos sorprende el signo positivo, con *opiniones críticas sobre el sistema de perfeccionamiento: exigente de gastos personales, exigente de esfuerzo excesivo, poco práctico y realizado fuera del horario lectivo*. El sistema de perfeccionamiento produce la paradoja de verse criticado por profesores que siguen el modelo de satisfacción y de entrega a la labor educadora. ¿A causa de qué pueda suceder esto? Probablemente porque los que se muestran como más satisfechos del ejercicio docente, en este caso por el grado de su vocación, participen más en cursos de formación o estén interesados en realizarlos y, por ello, puedan lamentar en mayor medida las exigencias señaladas. Pero todavía nos sorprende más la correlación positiva y significativa, al nivel señalado, con la variable de desagrado por falta de medios.

También nos pueden sorprender las dos correlaciones negativas que se producen con nivel de significación de 0,01:

* El nivel de significación de la correlación de esta variable es de 0,013.

** En este orden: a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente (3), a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores (13), a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores (18), a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio (28) y c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE (27), con la salvedad de que para esta última el nivel de significación se reduce a 0,013.

Orden	VARIABLES que correlacionan negativa y significativamente (a nivel de 0,01) con <i>a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación</i>	r
22	a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	-0,13
24	a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	-0,12

La explicación que creemos correcta es la de que vienen referidas a recompensas extrínsecas, cuando la vocación sería uno de los apoyos básicos de la valoración de las recompensas intrínsecas, a las que se refiere Guerrero Serón (1996: 186ss). Pero no todas las recompensas extrínsecas tienen correlaciones negativas, sino que, por el contrario, los casos concretos de la satisfacción por las condiciones laborales y por el salario las tiene positivas y significativas. Quizá esto apoye la idea de que la vocación sea más un recurso ideológico de apoyo que un factor de motivación.

Orden	VARIABLES dicotómicas que correlacionan significativamente (a nivel de 0,01) con <i>a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación</i>	r
6	a_22.b5: Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.	0,24
12	a_22.a: Actitud de abandono de la profesión docente	-0,17
17	a_22.b7: Actitud de permanencia condicionada: salvo mejores horarios/vacaciones y estímulos.	-0,15
33	a_22.b1: Actitud de abandono condicionado: con horario y vacaciones actuales.	-0,11
34	a_22.b2: Actitud de abandono condicionado: con el mismo sueldo.	-0,11
35	c_12_f: Atributo de Fiscalizadora para Inspección.	-0,10

La satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación se nos muestra compatible con la actitud de permanencia por «sentirse bien» en esta profesión. Se nos muestra incompatible con las actitudes de abandono de la misma, sea de una forma general, o condicionada a la obtención de horario y vacaciones actuales o el mismo sueldo en otro empleo, incluso con la actitud de permanencia condicionada por la no obtención de mejores horarios/vacaciones y estímulos. Igualmente se nos muestra la incompatibilidad de la satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación con la actitud de considerar a la Inspección como fiscalizadora.

A las condiciones sociológicas vinculadas con la satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación nos referiremos poco más adelante.

No sabemos qué sea la vocación docente. ¿Es sólo un recurso para evitar o paliar la desesperanza? ¿Es sólo un producto de un proceso de sublimación? No creemos que

nadie pueda saber qué sea la vocación para ciertas profesiones que parecen exigir mayores sacrificios y mayor solidaridad con los demás o con la sociedad en su conjunto. Hemos reflexionado sobre ello anteriormente. Lo que parece evidente es que están más satisfechos y son más felices los docentes que se apoyan en lo que llaman la vocación. También parece, con los datos que nos vienen a aportar nuestra investigación, que satisfacción profesional y niveles de titulación y de cuerpo docente, medido el nivel de éste por el de su titulación de acceso, por el de sus retribuciones económicas y por su prestigio social, correlacionan negativamente, pueden ser inversamente proporcionales. Y a la vocación le sucede lo mismo, ya que, sobre todo desde que en los años setenta de la última centuria los maestros, convertidos en profesores de E.G.B., redujeron considerablemente tanto la diferencia salarial como la de prestigio social con los docentes de Bachillerato y de Formación Profesional, es uno de los apoyos fundamentales de la satisfacción profesional. Pese a esta reducción de diferencias los maestros de Educación Primaria, probablemente porque se forman expresa y exclusivamente para la docencia, han conservado lo que injusta y despectivamente Carlos Lerena (1987: 469ss.) llama su «ethos», que debe estar muy relacionado con la «vocación docente». Probablemente este «ethos», que lógicamente ha evolucionado, no sea sólo producto de la ubicación social del maestro, de un maestro que ya estudia Lerena, a nuestro parecer, más apoyándose en la memoria de su infancia que en la propia realidad del momento, los años ochenta, sino del hecho de que la Educación Primaria cuenta con el privilegio de una formación docente ad hoc. Bernardo de la Rosa (1993: 19) considera que «el ejercicio de cualquier profesión precisa de una *formación específica*, exigida a quienes desean ejercerla».

Sabido es que la felicidad de los hombres no es fundamentalmente producto de elementos mensurables. A veces, incluso, estos elementos mensurables que tanto codiciamos (dinero, prestigio social, poder) influyen más en la infelicidad que en la felicidad. La felicidad, en gran medida, es el resultado de una actitud abierta, desinteresada y optimista del sujeto. Quizá también un factor sea la ingenuidad, y los maestros pueden ser, en general, más ingenuos que los docentes de niveles superiores. Es probable que podamos definir al hombre feliz como aquél que está convencido de serlo. Es probable que sólo en la medida en que estemos convencidos de ello seamos felices. Y felicidad y satisfacción profesional son evidentemente correspondientes. Antes hemos mencionado una frase de Alfred Schütz que considera (1995: 36) que

«todo nuestro conocimiento del mundo, tanto en el sentido común como en el pensamiento científico, supone construcciones». Si esto sucede al conocimiento, que se refiere a algo relativamente objetivo (sujeto y objeto son los pilares de todo el pensamiento moderno, aunque la postmodernidad nos lo puede discutir), la actitud, con más razón, supone la construcción mental del sujeto. La vocación *sobrevenida*, a la que también se refiere B. de la Rosa (1993: 20) y que hemos mencionado en el epígrafe «La vocación docente», puede ser un elemento o una forma, *a posteriori*, de adaptación a la realidad. Pero nuestros datos vienen, en algún sentido, a cuestionar este concepto, ya que las correlaciones significativas que se dan entre la variable que estudiamos y las características demográficas vienen a ser las siguientes:

Orden	VARIABLES	r	sign.
9	Titularidad del centro docente (público versus privado)	-0,189	0,000
21	Género del docente ("mujer = 1" versus "varón = 0")	0,131	0,001
26	Enseñanza en Bachillerato	-0,122	0,001
29	Situación Profesional (Funcionario (1) versus No-Func. (0))	-0,121	0,001
31	Funcionario de Educación Secundaria (1) versus No-Func. E. S. (0)	-0,115	0,002
36	Enseñanza en Educación Primaria	0,098	0,007

Es decir, correlaciona negativa y significativamente, aunque sea con coeficientes bajos, para los funcionarios de Educación Secundaria y para los docentes en Bachillerato y, de los que ya hemos tratado en la primera configuración de sentido docente, también con signo negativo en el primer componente del análisis, y positivamente para los de Educación Primaria que, al haberse preparado específicamente para su ejercicio profesional, la actitud vocacional la pudieron adquirir con anterioridad al mismo. Para ellos el ejercicio docente puede ser la realización de una expectativa profesional, mientras que para los que su carrera universitaria consistía en la profundización en un tipo de conocimiento científico, social, humanístico o tecnológico, que no les preparaba para la docencia, ésta pudiera representar el símbolo, la realidad y el inicio de una frustración.

Una correlación muy importante que nos falta en la relación anterior es la de la titulación. Es negativa (-0,05), indicándonos que es a favor de los que tienen la menor, la Diplomatura, que suele ser la del título de Maestro, pero es muy baja y el riesgo de error se eleva a 10,5%. Pero la titulación en la estructura de todo nuestro

análisis se constituye como un elemento fundamental que viene a apoyar nuestra hipótesis.

También podemos observar en la tabla que la satisfacción en el ejercicio por el grado de vocación correlaciona significativamente con la enseñanza en centro privado, con el género femenino y con la situación profesional de no-funcionario. Estas condiciones demográficas son caldo de cultivo de la vocación docente y también elementos estructurales fundamentales de la adecuación para este ejercicio profesional.

Una de nuestras conclusiones necesariamente ha de ser que es urgente el diseño de unos estudios profesionales específicos para la docencia y la mayor permeabilidad mutua de los cuerpos. La formación pedagógica posterior a la Licenciatura es vivida por sus receptores como un trámite burocrático e impertinente. No se llegan a mentalizar sobre su necesidad y sin esta mentalización los contenidos no pueden calar, no pueden incorporarse ni plena ni suficientemente al acopio personal y estructurado de conocimientos. Según Mannheim «el conocimiento sólo puede darse desde una posición determinada» (Berger y Luckmann, 24). Se refiere a que el conocimiento está social e ideológicamente condicionado. Para nuestro objetivo nos vale esta aportación porque no hace patente la necesidad de la receptividad en el adquirente. Si aplicamos el concepto de la contraposición entre funciones manifiestas y funciones latentes de Robert K. Merton también nos podemos percatar de la inutilidad de unos procesos formativos rechazados, al menos, en los subconscientes de sus actores. Podemos acudir también a Stark para quien la sociología del conocimiento ha de ocuparse del estudio sistemático de las condiciones sociales del conocimiento (Berger y Luckmann, 27). Creemos que en el proceso conducente a la obtención del el título profesional de especialización didáctica no se dan las condiciones sociales para el objetivo perseguido.

Bernardo de la Rosa se refiere, como ya hemos visto también, al carácter *estadial* del ejercicio docente, “en espera de otro más acorde con la titulación específica”. Nosotros creemos que esto excluye a los maestros, cuya formación específica va orientada directamente a la docencia. Respecto a todos los demás, el carácter *estadial* viene a ser la consecuencia de la ausencia de una formación específica en la propia carrera y de la insuficiente utilidad de una formación didáctica insuficientemente aceptada, que se imparte en momento inoportuno ya que en ese

momento al ya titulado universitario sólo le interesa la materia en la que se ha formado. Una vez ingresado en la docencia, aunque no la abandone nunca, puede estar permanentemente en actitud de espera de la ocasión para poder abandonarla. Los profesionales de este tipo no pueden sentirse satisfechos y felices en su ejercicio docente, no pueden estar satisfechos por su grado de una vocación que más bien desconocen.

No queremos decir con esto que no pueda darse una *vocación sobrevenida* en el propio ejercicio docente. La vocación, como hemos visto anteriormente, se construye socialmente, pero sólo a través de lo que resulta significativo para el sujeto. Si el docente si cierra a la *significatividad* de su labor, no puede entenderla ni estar satisfecho ni poder pensar en la posibilidad su llenar su vida con la tarea educativa. En definitiva, podríamos pensar que la vocación es la actitud por la que se le ve sentido a gastar la vida en una tarea determinada.

Bernardo de la Rosa también se refiere a que la vocación «gradualmente se deteriora por falta de incentivos (aunque no sólo por eso)» (Rosa Acosta, B. de la, 1996: 16). Nosotros a esto podemos aportar que la variable que estudiamos no produce correlaciones significativas ni con la edad ni con los años de servicio de los docentes, aunque el signo negativo nos viene a indicar que los más satisfechos en su ejercicio docente por su grado de vocación son los más jóvenes y noveles, y que, con independencia de las correlaciones con esta variable concreta, tenemos que los años de servicio y la edad correlacionan muy significativa y negativamente (es decir, a favor de los que tienen menos) con el segundo componente, que nos muestra una configuración de bastante adecuación a la tarea docente, y con otros componentes normalmente en este mismo sentido.

Sobre su cuestión de la posibilidad de que la vocación sea un mecanismo de ajuste, creemos que ya nos hemos pronunciado. La compartimos, pero, por otra parte, vemos que no se puede vivir sin este tipo de mecanismos y que es difícil encontrarse con quien se pueda decir liberado de todo mecanismo de ajuste. Quizá sea mejor asumirlo que rechazarlo imprudentemente. Bernardo de la Rosa (1996: 16) piensa en la posibilidad de que la vocación sea un modo de escapar de la realidad. Nosotros, con el mismo escepticismo que Pilato sobre la verdad, nos preguntaríamos “¿...y qué es la

realidad?”. Sobre todo cuestionaríamos la realidad social que viene a ser una realidad socialmente construida, teniendo en cuenta que, al hablar de profesión y de retribuciones y de todo lo relacionado con estos conceptos, no salimos del ámbito de la realidad social.

El posible carácter religioso de vocación se relaciona perfectamente con el concepto de mecanismo de ajuste ya mencionado. Nosotros estamos convencidos de este carácter no sólo cuando tiene una referencia más o menos explícita a la divinidad, sino, incluso, cuando la referencia es explícitamente negativa, como la expresión de apóstol laico, tan manoseada por los poderes de la II República. Podemos considerar, como nos indica Morón Marchena (1993: 105) el hecho de que «la vocación, históricamente, parte de una profunda carga espiritualista y literaria». Carlos Lerena (1987) ve fuertemente relacionado con la consideración religiosa de la docencia a lo que denomina el *ethos* básico del maestro.

Traemos aquí estas ideas sobre la vocación para situar en el contexto del estudio concreto de esta variable las que forman parte del epígrafe anterior de «La vocación docente».

Ya hemos visto que la *satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación* forma parte de un grupo en que se evalúan ocho posibles motivos de satisfacción en el ejercicio docente mediante el otorgamiento de puntuaciones de 0 a 10.

12.6.1. Estudio sobre el lugar de la vocación entre los demás conceptos que medimos

Consideramos como relevante al concepto de «vocación docente», pero, al mismo tiempo, hemos de evitar su hipervaloración. Sin lugar a dudas, se nos muestra como un concepto recurrente: de fácil invocación, aunque de difícil definición e identificación.

Nosotros no tenemos ninguna variable que pretenda medir la vocación docente. Sin embargo tenemos dos relativas a ella: Las que pretenden medir la *satisfacción por el grado de vocación*, cuya media, entre las 49 variables paramétricas principales, la sitúa en tercer lugar, y la *valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación*, que obtiene la media más alta. Evidentemente la valoración de la vocación, que no tenemos explícita, influye en las de estas variables.

Pero estamos viendo que, en la estructura de variables que constituyen las correlaciones mutuas, las alturas de las puntuaciones carecen de importancia si no se corresponden con las de las otras. Ni las medias ni las medianas ni las modas, como estadísticos de tendencia central, pueden recoger esta correspondencia. Sólo pueden estudiar a las variables aisladas de las demás.

Nuestro estudio ha pretendido buscar la estructura de las variables que ellas mismas constituyen, mediante sus correlaciones mutuas y mediante el análisis factorial, con el objetivo de ordenar los conceptos de acuerdo a su influencia en el conjunto de la problemática docente.

La variable *satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación* tiene su máxima saturación, 0,38, en el componente 2. A este coeficiente le corresponde el 14,5% de la comunalidad de la variable en el primer componente. Esta parte coloca a la saturación en el lugar 64 entre los 5625 lugares correspondientes a los 75x75 coeficientes de saturación que se producen con 75 variables. La mayor parte de estas saturaciones o de sus cuadrados, que son las partes de las comunalidades, son totalmente irrelevantes. Lo relevante aquí es que a la *satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación* le anteceden 32 conceptos de los 49 correspondientes a las variables paramétricas principales y otros 20 de las 26 variables dicotómicas y/o demográficas.

Si, en lugar de reparar en el concepto señalado, acudimos al de la *valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación*, que, con 0,51, preside el quinto componente, nos encontramos con mejor perspectiva. Se sitúa en el lugar vigésimo. Le anteceden:

VARIABLES	Lugar y compon.
Pertenencia al Cuerpo de Maestros versus No...	1 (3)
Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente.	2 (1)
Consideración de "Burocrática" a Inspección versus No...	3 (10)
Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	4 (1)
Valoración de la profesión por su nivel salarial.	5 (4)
Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	6 (1)
Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	7 (1)
Enseñanza en Educación Primaria versus No...	8 (3)
Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	9 (1)
Valoración de la profesión por grado de independencia laboral.	10 (4)
Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado.	11 (1)
Consideración de "Fiscalizadora" para Inspección versus No...	12 (10)
Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	13 (4)
Años de servicio.	14 (2)
Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	15 (1)
Actitud de permanencia por sentirse bien en la profesión docente versus No...	16 (1)
Titulación de Licenciatura versus No...	17 (3)
Pertenencia al Funcionariado de Educación Secundaria versus No...	18 (1)
Actitud de permanencia, salvo mejor horario, vacaciones y estímulos en otra prof. versus No...	19 (20)

La tabla de las que le anteceden a la *satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación* es evidentemente más extensa. En los 19 primeros lugares se sitúan estas mismas, pero la *consideración de los profesores de que la Inspección es "burocrática"* le antecede también en el lugar 60 (componente 5); el *número de años de servicio*, además de en el lugar 14, antecede en el 38 (componente 7); la *actitud de permanencia «por sentirse bien en el ejercicio docente»* lo hace, además de en el lugar que figura en la tabla anterior, en el 59 (componente 5), y la *pertenencia al funcionariado de Educación Secundaria* añade los lugares 58 (componente 3) y 63 (componente 4). El resto de la tabla sería el siguiente:

VARIABLES	Lugar y compon.
Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	20 (5)
Edad.	21 (2), 28 (7)
Desagrado por la indisciplina del alumnado.	22 (6)
Actitud general de permanencia/abandono del ejercicio docente.	23 (5), 48 (1)
Ejercicio en centro público versus en centro privado.	24 (4)
Sentimiento de representación en órganos de dirección.	25 (8)
Enseñanza en Segundo Ciclo de ESO versus No...	26 (3)
Desagrado por el desinterés del alumnado.	27 (6)
Sentimiento de participación en la gestión del centro.	29 (8)

Pertenencia al Funcionariado (de cualquier nivel) versus No...	30 (4), 62 (3)
Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	31 (2)
Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	32 (2)
Actitud de abandono con horario y vacaciones actuales versus No...	33 (16)
Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	34 (4)
Enseñanza en Formación Profesional versus No...	35 (22)
Interés por el cambio de categoría profesional.	36 (15)
Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.	37 (9), 57 (2)
Actitud de permanencia, salvo mucha mejor remuneración en otra profesión versus No...	39 (18)
Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE.	40 (1)
Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	41 (9), 55 (2)
Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.	42 (14), 52 (8)
Desagrado por el tipo de horario.	43 (7)
Opinión sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	44 (1)
Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	45 (6)
Genero femenino versus género masculino.	46 (15)
Cambio de categoría docente versus No	47 (27)
Valoración de la profesión por su gratificación personal.	49 (5)
Opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma.	50 (31)
Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal.	51 (2)
Opinión sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	53 (1)
Enseñanza en Bachillerato versus No...	54 (1)
Satisfacción del ejercicio docente por su salario.	56 (23)
Opinión sobre el sist. de perfeccionamiento como exigente de gastos personales.	61 (7)

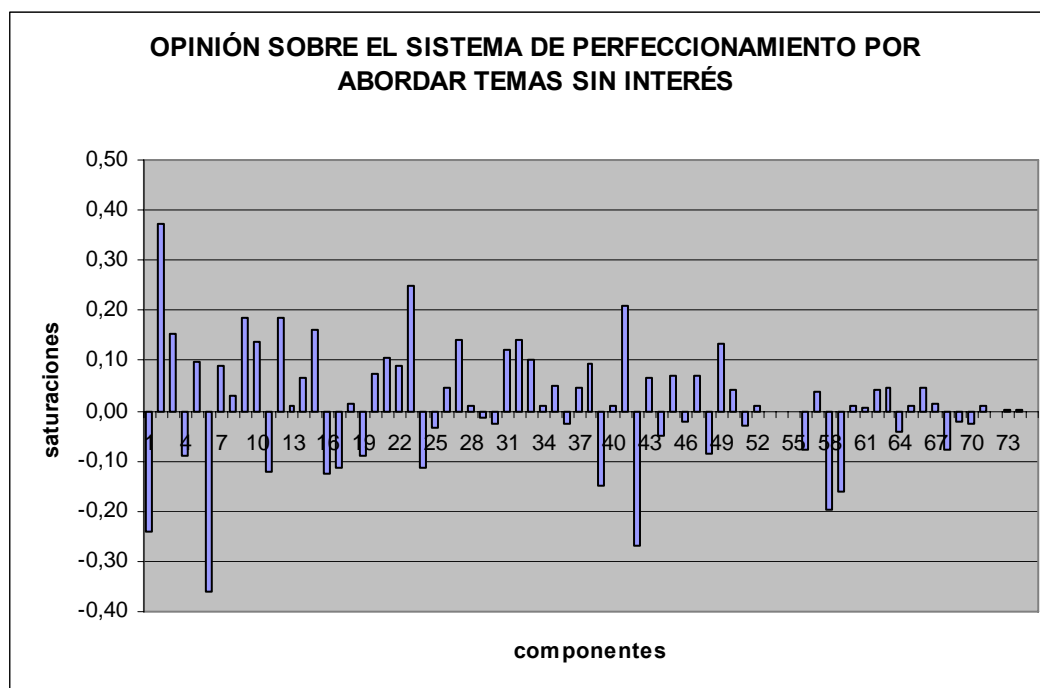
Con esta reflexión hemos pretendido relativizar el concepto de vocación. Como no lo medimos directamente, hemos apelado a las dos variables que lo contienen. Probablemente se aproxime más a la realidad del lugar del concepto el que tiene la variable de la *valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación* que estudiaremos más adelante.

12.7. Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento de que aborda temas sin interés

El sistema de perfeccionamiento se constituye como uno de problemas que afecta al profesorado. Ya, después de la opinión general sobre el mismo, a la que se refiere nuestra variable *b_17*, lo hemos visto en dos formas de considerarlo: Burocrático

y poco práctico. Tenemos aquí la tercera que, por el orden que le corresponde en la estructura y dentro de la segunda configuración de sentido docente, se refiere al interés que despiertan sus temas.

El MSA de la variable, entre las 49 principales, es de 0,777, situándose en el duodécimo lugar, y de 0,724, en el vigesimosegundo lugar, entre las 75 de nuestro análisis factorial. Tiene su mayor saturación, de 0,37, en el segundo componente, pero muy próxima, en valor absoluto, de -0,36, tiene la segunda en el sexto, por lo que en la sexta configuración de sentido también haremos referencia a este mismo concepto como relevante, aunque negativo –de rechazo–, en la misma. En todos los demás componentes la influencia del concepto, por no llegar a $\pm 0,30$, la consideramos menos relevante.



Respecto a la variable estructurante fundamental de nuestro estudio, la *satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, observamos que en la relación de las correlaciones de ésta (tabla número 3) figura, con -0,14 y nivel de significación de 0,001, en el lugar 33, dándose inversamente el décimo lugar.

Por el orden de las sumas de los cuadrados de los coeficientes de correlación (1,08 para ésta entre las de 77 variables), le corresponde el lugar 40, y con 1,001 el

lugar 24 entre los de las 49 variables paramétricas principales. De las variables del ítem 18 de nuestro cuestionario, que recoge siete opiniones sobre el sistema de perfeccionamiento, le precede a esta por su correlacionabilidad (medida de la manera expresada) las que ya hemos estudiado: la que lo evalúa como burocrático (quinta entre las 49) y como poco práctico (decimoséptima).

A nivel de 0,05 correlaciona con 27 de las 49 variables principales y con 5 de las otras variables (dicotómicas y/o demográficas)

Correlaciona a nivel de 0,000 con 5 de las otras 6 variables referidas a opiniones sobre sendas consideraciones sobre el sistema de perfeccionamiento; con la que mide el nivel de desagrado por el mismo, y con dos con las que, con el signo negativo, se nos viene a expresar que el docente se siente ajeno a procesos en los que debiera sentirse participe:

VARIABLES	r	Sign.
Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	0,53	0,000
Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	0,48	0,000
Opinión sobre el sist. de de perfec. como de poco valor para movilidad profesional	0,27	0,000
Opinión sobre el sist. de perfeccionam. por realizarse fuera del horario lectivo.	0,20	0,000
Sentimiento de no-participación* en proceso de Reforma LOGSE	-0,20	0,000
Desagrado por el sistema perfeccionamiento	0,19	0,000
Sentimiento de no-representación* en órganos de dirección.	-0,16	0,000
Opinión sobre el sist. de perfeccionamiento como exigente de gastos personales	0,16	0,000

Ya a nivel, también muy significativo de 0,001, se incluye, la opinión general negativa sobre el sistema de perfeccionamiento del profesorado:

VARIABLES	r	Sign.
Opinión negativa* sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	-0,145	0,001
Sentimiento de insatisfacción* e infelicidad en el ejercicio docente.	-0,139	0,001
Sentimiento de no-participación* en la gestión del centro.	-0,137	0,001

* En estas tablas del estudio de la opinión sobre el sistema de perfeccionamiento el sentido del signo negativo de la correlación lo hemos llevado, con la negación, a los conceptos a los que se refiere.

A nivel de 0,002 encontramos la variable referida al sistema de perfeccionamiento que nos faltaba (la que mide la opinión de que el sistema de perfeccionamiento exige esfuerzo excesivo), así como la que evalúa el desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.

VARIABLES	r	Sign.
Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	0,133	0,002
Opinión sobre el sist. de perfeccionam. como exigente de esfuerzo excesivo.	0,131	0,002

Todavía con niveles de significación muy aceptables, tenemos, con signo negativo, a la tercera variable del primer componente, cuando en una de las tablas anteriores ya hemos visto a la primera. Le acompañan dos desagradados, uno menos importante, pero el otro es uno de los tres principales (por la indisciplina del alumnado). En la tabla anterior tenemos al desagrado por la pérdida de autoridad del profesor. El tercero (en el orden de las correlaciones de la variable de la opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por abordar temas sin interés) sería por el desinterés del alumnado que, con correlación de 0,10, no figura en la tabla porque su nivel de significación es de 0,011, pero, en la ordenación de las variables, sigue inmediatamente a la del desagrado por la indisciplina del alumnado. También hemos de considerar a otra variable que, por su coeficiente, de -0,11, estaría entre la primera y la segunda de la tabla siguiente, la de la opinión negativa sobre la gestión de la Comunidad Autónoma, con nivel de 0,013

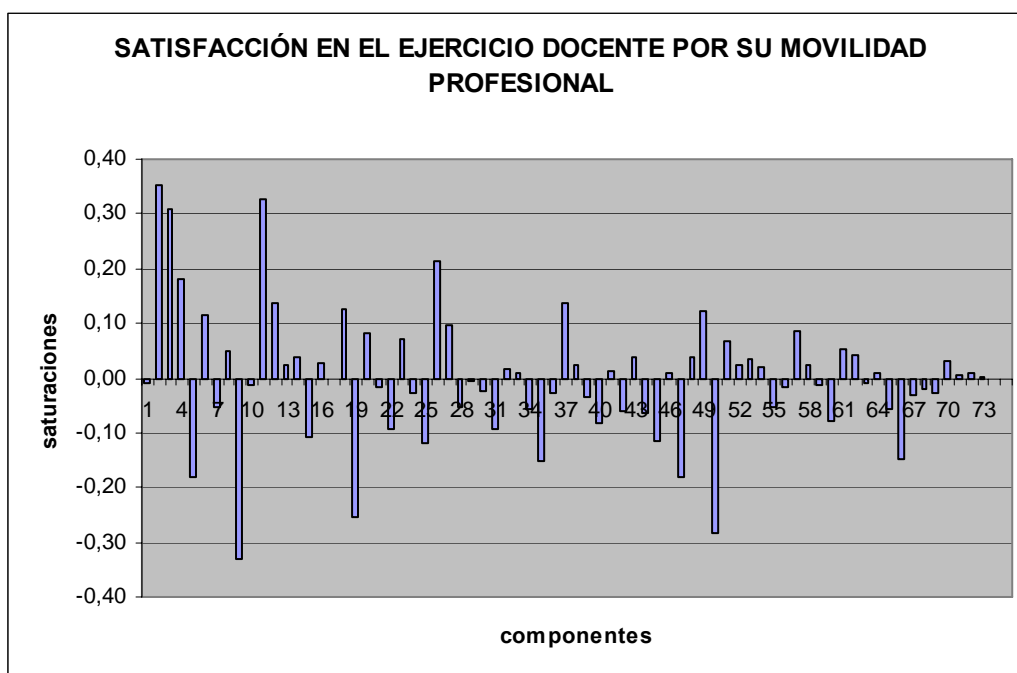
VARIABLES	r	Sign.
Opinión negativa* sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a...	-0,12	0,004
Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.	0,11	0,008
Desagrado por la indisciplina del alumnado.	0,11	0,009

Tenemos, pues, en la opinión de que el sistema de perfeccionamiento aborda temas sin interés un detector relativamente bueno de la insatisfacción docente, aunque tampoco es de los primeros.

12.8. Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional

Los MSAs de esta variable son de 0,690, en el lugar 33 entre las 49 principales de tratamiento paramétrico, y de 0,602, en el lugar 49 entre las 75 de nuestro análisis de componentes. Es curioso que en ambos cálculos siga inmediatamente detrás de la variable de la opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como de poco valor para la movilidad profesional.

Tiene su máxima saturación en el segundo componente, en el que la estudiamos. Es de 0,35, que la sitúa el lugar 83, pero contabilizando una sola vez las que le preceden varias veces, se colocaría en el 60 entre las 75 que forman parte del análisis de componentes. Como es lógico, conforme nos vamos alejando de la primera variable de cada componente, va disminuyendo la relevancia estructural de los conceptos a los que se refieren.



La suma de los cuadrados de los coeficientes de las correlaciones con las otras 48 variables paramétricas principales, de 0,797, sitúa a esta variable, entre las 49, en el lugar 26. Si consideramos a las 77, de las que tenemos correlaciones, con 0,93, el lugar

sería el 45. Entre las 75 de nuestro análisis de componentes, con índice de correlacionabilidad de 0,92, ocupa el lugar 43.

De esta variable podemos observar también mucha dispersión en cuanto a sus covarianzas: saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en 7 componentes. Esto, como en otras muchas variables, viene a mostrarnos la dispersión de la correlacionabilidad.

A nivel de significación de 0,05 correlaciona con 22 de las otras 48 variables paramétricas principales y con 6 de las otras que completan el número hasta las 76 con las que se calcula este estadístico de Pearson.

De las 22 resaltamos aquellas en que la significación es de 0,01* (todas con signo positivo):

- Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.
- Satisfacción del ejercicio docente por la menor problemática del alumnado.
- Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.
- Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.
- Satisfacción del ejercicio docente por su salario.
- Desagrado por falta de medios.
- Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.
- Opinión sobre el sist. de perfeccionamiento como de poco valor para movilidad profesional
- Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.
- Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.
- Desagrado por el control de los órganos directivos.
- Desagrado por la indisciplina del alumnado.
- Desagrado por el sistema perfeccionamiento.
- Valoración de la profesión por su valoración social.

Resulta de interés comprobar la correlación positiva y altamente significativa con todas las variables de factores de satisfacción (del ítem 3 de nuestro cuestionario: Satisfacción del ejercicio docente por...). Pero sorprende que un supuesto motivo de satisfacción correlacione positivamente con todos los motivos de desagrado. Sólo aparecen cinco con correlación significativa a 0,01, pero podría añadirseles, con nivel de 0,02, el desagrado por el tipo de horario. Y las correlaciones de los tres restantes (por lo rutinario de la tarea, por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la

* A excepción de las tres últimas, el nivel de significación llega a 0,000.

docencia y por el desinterés del alumnado) también tienen signo positivo, aunque ya la última tiene coeficiente prácticamente nulo.

¿Qué reflexión podemos hacer sobre el hecho de que la satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional correlacione positivamente con todos los demás motivos de satisfacción y, al mismo tiempo, con todos los de desagrado? Nosotros hemos preguntado por la influencia de la movilidad profesional y de los demás factores en la satisfacción. Consideramos que resulta no menos compatible con los motivos de desagrado que con los de satisfacción. Es justamente la movilidad profesional la que permitiría al docente salir de esos desagradados que siente.

Otra cuestión sería qué entiende cada docente por movilidad profesional: ¿Concursos de traslado?, ¿acceso a otro nivel mediante concurso-oposición?: El hecho es que, de alguna manera, la valora.

Además de las variables que hemos mencionado, correlacionan positivamente la opinión de que el sistema de perfeccionamiento es de poco valor para esta movilidad, así como la valoración de la profesión por su valoración social.

Para analizar al docente satisfecho por la movilidad profesional no sólo corresponde la consideración de las variables a las que se asocia significativa y positivamente, sino también las negativas y las de menor nivel de correlación. Tenemos correlaciones negativas y menos significativas, de las que, paradójicamente resulta significativos sus menores niveles, como las cinco primeras del primer componente. Así pues, el docente satisfecho por la movilidad profesional se nos muestra, en general, como insatisfecho.

La correlación que produce con el *interés por el cambio de categoría profesional* tiene menor coeficiente, 0,10, con nivel de significación de 0,0114. Ya con la *opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional* el coeficiente es sólo de 0,025 y con una probabilidad de error al afirmarse que se produzca asociación del 29,4%.

De las variables diferentes a las paramétricas principales sólo dos producen correlaciones a nivel de 0,000:

VARIABLES	r (a_03_5)
Edad	-0,167
Titularidad del centro docente (público versus privado)	0,150

Tenemos, pues, que son los más jóvenes y los que trabajan en centros públicos los que están más satisfechos por la movilidad profesional que encuentran en el ejercicio docente. Nos tememos que el concepto «movilidad», que para nosotros viene a significar «cambio positivo», sea entendido de manera muy diferente por los profesores de centros públicos y por los de centros privados. Probablemente para éstos sea de mayor interés la «estabilidad» que la «movilidad».

Con una probabilidad de error inferior al 1% tenemos también las tres primeras correlaciones de la tabla siguiente. Para la última se aproxima al 5%.

VARIABLES	r (a_03_5)	sign. (a_03_5)
Años de servicio	-0,13	0,002
género ("mujer = 1" versus "varón = 0")	0,12	0,002
Cuerpo de Maestros (1) versus No-Cuerpo Magisterio (0)	0,10	0,008
Actitud de abandono condicionado: con horario y vacaciones actuales.	0,07	0,049

Vemos que, a nivel de 0,01, podemos decir que están más satisfechos por la movilidad profesional los profesores, además de los más jóvenes, los más noveles, las mujeres y los pertenecientes al cuerpo de maestros. Esto de la pertenencia a un cuerpo profesional nos hace comprender que la «movilidad» se puede convertir en un deseo a partir de una situación de «estabilidad». A nivel de 0,05 tenemos la correlación positiva con la actitud de abandono del ejercicio docente siempre que se puedan conservar ciertos beneficios docentes: los horarios y las vacaciones.

La «movilidad profesional» parece que se nos muestra como un concepto ambiguo, incluso contradictorio: en el cuestionario se entiende por ella la posibilidad de mejora, de ascenso profesional. Pero probablemente muchos lo entienden como la

capacidad del empresario, o de la Administración, de cambiar el destino del empleado. Eso es lo que quizá se desprenda de la moda de esta variable, de 0, aunque la media sea de 5,21 y la mediana de 6. El estudio monovariante ya lo hemos hecho antes.

Como nos resulta llamativa una frecuencia tan alta en la puntuación 0, y la presentimos bastante relacionada con la titularidad de los centros docentes, y quizá también con las edades de los docentes, presentamos las tablas de contingencia correspondientes.

Punt.	Frecuencia	Centro Público	C. Privado	De 21 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 50 años	De 51 a 60 años	Más de 60 años	No dicen Edad	Totales
0	Observ.	56	35	12	25	33	19	2	0	91
	Esper.	72,2	18,8	13,9	30,3	34,4	11,7	,8		
1	Observ.	16	7	0	7	12	4	0	0	23
	Esper.	18,2	4,8	3,5	7,7	8,7	2,9	,2		
2	Observ.	25	2	3	2	14	6	0	2	27
	Esper.	21,4	5,6	3,8	8,3	9,4	3,2	,2		
3	Observ.	27	6	7	11	11	4	0	0	33
	Esper.	26,2	6,8	5,0	11,0	12,5	4,2	,3		
4	Observ.	33	5	3	17	16	2	0	0	38
	Esper.	30,2	7,8	5,8	12,6	14,4	4,9	,3		
5	Observ.	63	15	8	21	38	10	1	0	78
	Esper.	61,9	16,1	11,9	26,0	29,5	10,0	,7		
6	Observ.	48	13	8	24	19	7	1	2	61
	Esper.	48,4	12,6	9,0	19,6	22,3	7,6	,5		
7	Observ.	44	11	11	24	18	2	0	0	55
	Esper.	43,6	11,4	8,4	18,3	20,8	7,1	,5		
8	Observ.	68	11	17	23	27	12	0	0	79
	Esper.	62,7	16,3	12,0	26,3	29,8	10,1	,7		
9	Observ.	30	7	6	15	11	5	0	0	37
	Esper.	29,4	7,6	5,6	12,3	14,0	4,7	,3		
10	Observ.	51	8	13	23	19	3	1	0	59
	Esper.	46,8	12,2	9,0	19,6	22,3	7,6	,5		
TOTAL	Obs./esp.	461	120	88	192	218	74	5	4	581

Puntuac.	Frecuencia	Centro Público	C. Privado		De 21 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 50 años	De 51 a 60 años	Más de 60 años
0	Obs. = % sobre esper.	77,6	186,2		86,3	82,5	95,9	162,4	250,0
	Frecuencia esperada	72,2	18,8		13,9	30,3	34,4	11,7	0,8
1	Obs. = % sobre esper.	87,9	145,8		0,0	90,9	137,9	137,9	0,0
	Frecuencia esperada	18,2	4,8		3,5	7,7	8,7	2,9	0,2
2	Obs. = % sobre esper.	116,8	35,7		78,9	24,1	148,9	187,5	0,0
	Frecuencia esperada	21,4	5,6		3,8	8,3	9,4	3,2	0,2
3	Obs. = % sobre esper.	103,1	88,2		140,0	100,0	88,0	95,2	0,0
	Frecuencia esperada	26,2	6,8		5	11	12,5	4,2	0,3
4	Obs. = % sobre esper.	109,3	64,1		51,7	134,9	111,1	40,8	0,0
	Frecuencia esperada	30,2	7,8		5,8	12,6	14,4	4,9	0,3
5	Obs. = % sobre esper.	101,8	93,2		67,2	80,8	128,8	100,0	142,9
	Frecuencia esperada	61,9	16,1		11,9	26	29,5	10	0,7
6	Obs. = % sobre esper.	99,2	103,2		88,9	122,4	85,2	92,1	200,0
	Frecuencia esperada	48,4	12,6		9	19,6	22,3	7,6	0,5
7	Obs. = % sobre esper.	100,9	96,5		131,0	131,1	86,5	28,2	0,0
	Frecuencia esperada	43,6	11,4		8,4	18,3	20,8	7,1	0,5
8	Obs. = % sobre esper.	108,5	67,5		141,7	87,5	90,6	118,8	0,0
	Frecuencia esperada	62,7	16,3		12	26,3	29,8	10,1	0,7
9	Obs. = % sobre esper.	102,0	92,1		107,1	122,0	78,6	106,4	0,0
	Frecuencia esperada	29,4	7,6		5,6	12,3	14	4,7	0,3
10	Obs. = % sobre esper.	109,0	65,6		144,4	117,3	85,2	39,5	200,0
	Frecuencia esperada	46,8	12,2		9	19,6	22,3	7,6	0,5

Con respecto a la titularidad de los centros, podemos comprobar que el mayor de los porcentajes sobre la frecuencia esperada, 186,2%, lo tiene la puntuación 0 de los docentes de los centros privados, y esto teniendo en cuenta que la propia frecuencia esperada de la puntuación 0 nos viene sobredimensionada, ya que está calculada con la observada conjuntamente con la de los docentes de centros públicos. El segundo tanto por ciento de frecuencia observada de docentes privados sobre la esperada para ellos, de 145,8%, lo tiene la puntuación 1. Los docentes públicos tienen el mayor porcentaje, con 116,8% sobre la frecuencia esperada, en la puntuación 2, y el segundo, con 109,4%, en el 4, pero casi coincidiendo con el que tienen en el 10, de 109%.

El cruce de datos, de la misma manera que con el coeficiente de correlación de Pearson, puede ser estudiado mediante chi-cuadrado o por otras pruebas, como las que empleamos poco más adelante:

Chi-Cuadrado para la Titularidad de los centros

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	27,458(a)	10	,002
Likelihood Ratio	26,066	10	,004
Linear-by-Linear Association	13,130	1	,000
N of Valid Cases	581		

A. 1 cells (4,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,75.

Pruebas simétricas que enmarcan el resultado de chi-cuadrado entre 0 y 1

		Valor	Sign. aprox.
Nominal por Nominal	Phi	0,217	0,002
	Cramer's V	0,217	0,002
N de casos válidos		581	

Esto nos lleva a la conclusión que se producen diferencias significativas en las puntuaciones entre los docentes de centros públicos y de centros privados por la diferente percepción o concepción de la movilidad profesional.

Para los grupos de edades no vamos a abundar con más pruebas, dado que no se cumplen las condiciones para el cálculo de chi-cuadrado.

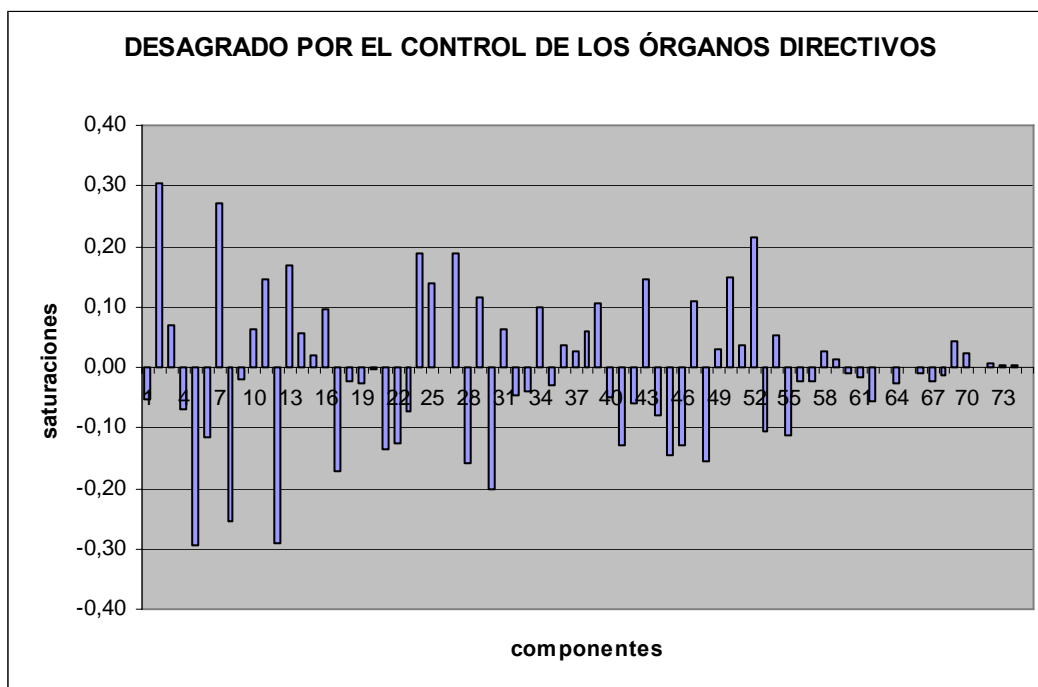
12.9. Desagrado por el control de los órganos directivos

El MSA de esta variable es de 0,658 entre las 49 variables paramétricas principales, ocupando el lugar 40, y de 0,609, con el lugar 46, entre las 75 de nuestro análisis de componentes. Con su estudio cerramos el de la segunda configuración de sentido, caracterizada porque la presiden dos variables que, por los signos de sus coeficientes, nos indican la preeminencia de los más noveles y jóvenes profesores.

El signo que nos muestra la que aquí estudiamos, positivo, 0,30, nos está indicando que al tipo de profesores que describimos en la segunda configuración de sentido docente le desagrada el control de los órganos directivos.

En el estudio de análisis de componentes, por su primera saturación ocupa el lugar 140 entre 144 saturaciones mayores de $\pm 0,30$, y el lugar 73 entre 75 si las variables que tienen varias saturaciones de ese nivel sólo se cuentan con su primera saturación. Así pues, nos encontramos ante una variable de poco valor descriptor del profesorado.

Le vemos, sin embargo, saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en 7 componentes, en tres con signo positivo, entre los que se cuenta el segundo en la que la estudiamos, y en cuatro con signo negativo. Esto, en realidad, viene a significar dispersión de las covarianzas que produce la variable.



Por su correlación –no significativa–, de $-0,05$, con la variable que mide el sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente ocupa el lugar 63 entre 76. La variable de este mismo sentimiento por su correlación con la que describimos en este epígrafe ocupa el lugar 36, también entre 76.

Por el orden de su correlacionabilidad, en cuanto la mide la suma de los cuadrados de los coeficientes de correlación que genera, esta variable, con $0,58$, ocupa el lugar 37 entre las 49 paramétricas principales; con $0,64$, el lugar 60 entre las 77 con las que hacemos el estudio de correlaciones, y también con $0,64$, el lugar 58 entre las 75 variables del análisis de componentes.

Correlaciona a nivel de $0,05$ con 28 de las otras 76 con las que hacemos el estudio. De ellas 24 pertenecen al grupo de las 49 paramétricas principales, con lo que correlaciona significativamente con la mitad de ellas; 3 son demográficas y 1 es

dicotómica no demográfica (de la actitud de abandono condicionado al mantenimiento de horario y vacaciones de docentes).

A nivel de 0,01 correlaciona con:

- **El desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.**
- **El desagrado por el tipo de horario.**
- **El desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.**
- **El desagrado por falta de medios.**
- **La opinión sobre el sist. de perfeccionamiento como exigente de gastos personales.**
- **La satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.**
- La opinión sobre el sist. de perfeccionam. por realizarse fuera del horario lectivo.
- La opinión sobre el sist. de perfeccionam. como exigente de esfuerzo excesivo.
- La satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.
- El interés por el cambio de categoría profesional.
- El desagrado por el sistema perfeccionamiento.
- La satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.
- La valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal

De estas correlaciones, lógicamente no nos sorprende que tengan el mismo signo las de desagrado, aunque sí que falten los tres principales. Tampoco nos sorprende el signo de las correlaciones de las variables de opiniones críticas del sistema de perfeccionamiento, ni del interés por el cambio de categoría profesional. Pero resultan más extrañas las correlaciones positivas de satisfacciones del ejercicio docente (**por su movilidad profesional**, por otros problemas personales, por las propias circunstancias familiares), y de la valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal. Todo esto parece responder a la escasa relevancia del desagrado por el control de los órganos directivos.

Totalmente lógicas resultan las correlaciones negativas de la variable de desagrado que estudiamos con:

- **El sentimiento de representación en órganos de dirección.**
- El sentimiento de participación en la gestión del centro.

La correlación negativa al mismo nivel de significación, de 0,01, con los años de servicio nos indica que el desagrado por el control de los órganos de gobierno es más propio de los más noveles. Con niveles de hasta 0,05, también se nos dice que es más propio de los más jóvenes y de los no funcionarios, así como que es compatible con la actitud de abandono condicionado al mantenimiento de horario y vacaciones de docentes en otro empleo.

12.10. Otros conceptos y situaciones profesionales con saturación de $\pm 0,30$ en el segundo componente. Especificamos el sentido

12.10.1. Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales

Se trata, sin duda, de un concepto bastante genérico: Cada uno lo refiere a sus propios problemas. Pero, por otra parte, por sus estadísticos la variable nos demuestra su conveniencia en la estructura del mundo objetivo docente. Ocupa el sexto puesto entre las variables que describen al segundo componente, con mayor saturación que cuatro que tienen la máxima en él (**satisfacción del ejercicio docente por grado de vocación, opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por abordar temas sin interés, satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional y desagrado por el control de los órganos directivos**) y de otros que tienen mayor saturación en otros componentes.

Los lugares, 6 y 7, de esta variable y la siguiente, referidas a los intereses personales y familiares, en el componente 2, aunque en el mismo, en el 8, tengamos a la vocación, de la que ya hemos hablado, refuerzan una configuración de sentido en la que destaca el interés por la promoción personal en la profesión docente.

12.10.2. Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares

De esta variable podemos decir prácticamente lo mismo que de la que le antecede en el orden de las saturaciones en el segundo componente. Nos interesa detenernos en ellas un momento para que podamos tener la mejor visión de conjunto del componente del que tratamos. Correlacionan altamente entre sí. Coinciden con sus máximas saturaciones en el componente 9. Coinciden, con los segundos lugares de sus respectivas saturaciones, en este segundo componente; con los terceros en el tercer componente; con los sextos en el cuarto; con los octavos en el séptimo.

12.10.3. La no pertenencia al cuerpo de maestros

La *pertenencia al cuerpo de maestros versus la no-pertenencia*, con coeficiente de -0,37, nos aparece con anterioridad a la *satisfacción del ejercicio docente por los compañeros*, con coeficiente de 0,35, estudiada en esta segunda configuración de sentido docente. No la hemos incluido en la misma porque su primera saturación, de 0,74, la tiene en el componente 3. Pero parece conveniente reflexionar sobre la influencia de la no-pertenencia al cuerpo de maestros en esta segunda configuración.

Tenemos que -0,37 viene a ser la correlación de la variable dicotómica de la *pertenencia versus la no-pertenencia al cuerpo de maestros* con el segundo componente, es decir con el conjunto de las 75 variables, incluida ella misma, con sus correspondientes saturaciones, no como en las correlaciones propiamente dichas en que los coeficientes vienen a expresar la asociación de una variable con cada una de las demás.

En la tabla que presentamos figuran, además la *pertenencia versus la no-pertenencia al cuerpo de maestros*, las otras 18 variables de saturaciones superiores a $\pm 0,30$ ordenadas según los coeficientes de correlación con la primera, y situándoles en la primera columna los lugares de orden en el componente.

Orden en comp.	VARIABLES CON SATURACIONES DE $\pm 0,30$ EN EL SEGUNDO COMPONENTE. ORDENADAS POR SUS CORRELACIONES CON LA PERTENENCIA AL CUERPO DE MAESTROS	Satur.	r (func_1)	sign. (func_1)	Orden en corr.
10	Cuerpo de Maestros versus No-Cuerpo de Maestros.	-0,37	1,000	0,000	0
15	Funcionario versus No-Funcionario.	-0,32	0,575	0,000	1
1	Años de servicio.	-0,55	0,384	0,000	8
2	Edad.	-0,51	0,276	0,000	10
5	Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal.	0,40	-0,110	0,005	21
12	Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	0,35	0,101	0,008	22
4	Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	0,46	-0,097	0,013	23
3	Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	0,46	-0,083	0,031	26
16	Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	0,32	0,076	0,030	31
17	Desagrado por el control de los órganos directivos.	0,30	-0,060	0,072	40
18	Desagrado por falta de medios.	0,30	0,031	0,217	48
7	Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.	0,39	0,027	0,256	52
9	Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por abordar temas sin interés.	0,37	-0,024	0,300	55
11	Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.	0,35	0,023	0,284	56
6	Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	0,40	0,018	0,336	58
13	Valoración de la profesión por su valoración social.	0,35	-0,016	0,354	62
14	Desagrado por la indisciplina del alumnado.	0,34	0,011	0,388	66
19	Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de gastos personales*.	0,297	-0,004	0,462	72
8	Satisfacción del ejercicio docente por grado de vocación.	0,38	0,004	0,463	73

Podemos observar que, de las 18, ocho variables correlacionan con la primera con niveles de significación estadísticamente aceptables y que de las otras diez ya no podemos asumir el riesgo de afirmar la asociación, siendo la última, la que mide la satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación, una variable de la que difícilmente podríamos esperar tan baja correlación con la *pertenencia versus la no-pertenencia al cuerpo de maestros*. Difícilmente, sobre todo con los presupuestos

* Nos hemos permitido insertar esta variable, cuyo coeficiente se queda muy próximo a 0,30, por la relación con otras relativas al sistema de perfeccionamiento del profesorado.

teóricos de Carlos Lerena (1987: 441-472) podíamos pensar en que resultara el coeficiente que se nos muestra.

Con la pertenencia al cuerpo de maestros correlaciona *positiva* y significativamente, a nivel de 0,000, variables que muestran saturaciones *negativas* en el segundo componente:

- La situación profesional (Funcionario (1) versus No-Func. (0)).
- Los años de servicio.
- La edad del docente.

A nivel de 0,01 también con el signo negativo, contrario al que tienen en el componente:

- La valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal
- La opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.

A nivel de 0,01 con signo positivo, el mismo que tiene en el componente:

- La satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.

A nivel de 0,03 con signos negativo y positivo, el contrario y el mismo, respectivamente, que tienen en el segundo componente:

- La opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.
- El desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.

Los signos que podíamos esperar en las correlaciones eran los contrarios a los que tuvieron en el segundo componente, dado que la *pertenencia versus la no-pertenencia al cuerpo de maestros* tiene en éste signo negativo.

Nuestras pretensiones aquí se reducen a la de situar a la variable que estudiamos dentro del segundo componente y a la de observar su papel en el mismo mediante su relación con las demás variables del mismo. Más sorprendente, que las menores asociaciones con las variables no mencionadas fuera de la tabla, resulta la coincidencia de signo con la *satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional* y con el *desagrado por la pérdida de autoridad del profesor*.

Así pues la *pertenencia versus la no-pertenencia al cuerpo de maestros* se sitúa en el segundo componente, con signo negativo, principalmente por sus correlaciones más significativas y con signos contrarios con las variables del mismo.

12.10.4. Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros

Esta variable nos muestra en el componente su segunda saturación. La primera la tiene en el 19, donde la estudiaremos conjuntamente con la opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional. La satisfacción con los compañeros se nos muestra totalmente compatible con el interés por la promoción personal en la profesión, que parece estructurante básico de este segundo componente.

12.10.5. Valoración de la profesión por su valoración social

Lógicamente, si se desea la promoción personal, se valora a la profesión por su valoración social y también, como hemos visto, los sujetos se sienten satisfechos de la movilidad profesional del ejercicio docente. Esta valoración tiene su máxima saturación en el componente 11, donde no tenemos a ninguna otra variable destacable a este mismo nivel.

12.10.6. El desagrado por la indisciplina del alumnado

La indisciplina del alumnado se nos muestra como una de las preocupaciones más importantes de los docentes. Los tenemos, ciertamente, muy optimistas, fundamentalmente los que dan origen a la primera configuración de sentido docente. Pero, de las cinco saturaciones que tenemos superiores a $\pm 0,25$ (en los componentes 6, 1, 2, 3 y 9), cuatro son positivas. Sólo la del primero, de $-0,34$, es negativa. La mayor, de $+0,50$, la encontraremos en el componente 6. En el que nos constituye la segunda

configuración de sentido docente, que estamos estudiando, tiene saturación de +0,34. En el tercer componente la tiene de +0,30, y en el noveno de +0,28.

12.10.7. La condición de no-funcionario como más propia de los docentes de la segunda configuración de sentido

Aunque el estudio de las variables lo hacemos en su integridad; no sólo en lo relativo al componente con el que constituimos la configuración de sentido; pero el solo hecho de situar los estudios en la configuración en la que tiene su mayor saturación nos viene a indicar cuáles influyen más en cada una. Por eso nos parece conveniente la mención en cada una las configuraciones principales de las variables que, sin tener en ella su mayor saturación, se les puede medir una influencia correspondiente a saturación que rebase el valor de $\pm 0,30$.

En el segundo componente la saturación de la variable dicotómica de *Funcionario versus no-funcionario* es de -0,32. Por ello vemos mayor influencia en la segunda configuración de sentido de los docentes privados e interinos.

12.10.8. El desagrado por la pérdida de autoridad del profesor

Lo que podemos decir de esta variable es semejante a lo ya dicho respecto a la que mide el desagrado por la indisciplina o por el desinterés del alumnado. Correlacionan entre sí con coeficientes relativamente altos. Ordenadas por estos coeficientes, a cada una siempre le siguen inmediatamente las otras dos.

También esta variable tiene su máxima saturación, de +0,43, en el componente 6. En el 3 lo tiene de +0,36, en el 2 de +0,32. Ya hemos visto que estas tres variables tienen saturaciones negativas relevantes sólo en el componente 1, el que define a los docentes más optimistas. La del desagrado por la *pérdida de autoridad del profesor*

tiene valor de -0,31. Para completar la comparación con la que mide el desagrado por la indisciplina del alumnado, añadimos la saturación del componente 9: +0,249.

Como dentro de la segunda configuración de sentido docente no va a tener epígrafe, por no rebasar el valor de $\pm 0,30$ su saturación en el segundo componente, para completar ligeramente la comparación de las tres variables mencionadas, indicamos las saturaciones:

Primeras saturaciones de la variable que mide el <i>desagrado por el desinterés del alumnado</i>	
COMPONENTE	Saturación
6	0,47
1	-0,36
9	0,32
2	0,28
55	0,22
3	0,20

Hemos querido relacionarle los mismos componentes que a las dos anteriores, pero no hemos querido obviar el hecho de que al 3 le antecede el 55, que no veíamos de las otras dos variables.

12.10.9. El desagrado por la falta de medios

Mucho menos relevante que los tres anteriores nos resulta la falta de medios como motivo de desagrado de los profesores. Éste en el segundo componente tiene una saturación de 0,30. Su máxima saturación, de 0,36, la tiene en el componente 13. Podríamos adelantar su estudio para hacerlo en esta segunda configuración de sentido, ya que su siguiente saturación, tras la del 13, es la que tiene en el segundo componente. Pero en el 13 podemos estudiar la relación que tiene la variable con otras dos: con la que mide la actitud de abandono del ejercicio docente, que tiene en él su tercera, pero primera positiva, saturación (de 0,32, muy distante ciertamente de las dos negativas anteriores a ella: -0,49 en el componente 5 y -0,42 en el componente 1), y con la

dicotómica relativa al atributo de «evaluatora» de la Inspección, que, como la de la falta de medios, tiene en el componente 13 su máxima saturación.

12.10.10. La opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de gastos personales

Ya hemos dicho que la saturación de esta variable en el componente 2 no rebasa el nivel de $\pm 0,30$. Se queda en 0,297. Pero parece procedente su mención, ya que en la misma configuración de sentido tenemos otras variables sobre el sistema de perfeccionamiento ya mencionadas, con las que guarda la lógica relación.

12.11. Conceptos y situaciones profesionales con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el segundo componente

Siguiendo en la misma línea que nos muestran los signos de las saturaciones de las variable que hemos estudiado, se completa la descripción del profesorado al que se refiere este segundo componente con dos opiniones más referidas al sistema de perfeccionamiento: como exigentes de gastos personales y por realizarse fuera del horario lectivo. También con otros desagradados no muy relacionados entre sí: por el desinterés del alumnado y por el tipo de horario. Pero, sin embargo, se trata de un profesorado que está satisfecho del ejercicio docente por sus condiciones laborales y que valora su profesión por su gratificación personal y por la proyección social de la educación.

Se trata de unos docentes que han destacado todos los factores de satisfacción menos el salario y la problemática del alumnado; todos los factores de desagrado, exceptuando que la tarea les pueda resultar rutinaria, y que les moleste la intromisión de instituciones y personas ajenas a la docencia, y el sistema de perfeccionamiento del

profesorado, si bien se muestra crítico con éste (poco práctico, burocrático, que aborda temas sin interés, por realizarse fuera del horario lectivo y por requerir gastos personales). Valoran la profesión docente **por sus posibilidades de mejora profesional y personal**, por su valoración social, por la proyección social de la educación, por su gratificación personal.

Principalmente son docentes con pocos años de servicio y jóvenes; no pertenecientes al cuerpo de maestros, ni a otro de funcionarios; no docentes en Educación Primaria, sino en el segundo ciclo de Educación Secundaria Obligatoria y con titulación de licenciado, lo que le ha alejado de una preparación específica para la docencia, como la carrera de Magisterio.

Todas estas características hemos de verlas relativizadas según las saturaciones que les corresponden.

Bajando hasta ± 20 encontramos también el predominio, aunque menor, de:

- La satisfacción del ejercicio docente por la menor problemática del alumnado.
- La opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como de poco valor para movilidad profesional.
- La valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.
- El sentimiento de falta de representación en órganos de dirección.
- La titularidad privada del centro docente.
- El sentimiento de falta de participación en la gestión del centro.
- El desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.
- La opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo.
- El género femenino del docente.

13. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL TERCER COMPONENTE DEL ANÁLISIS

13.1. Características generales del tercer componente

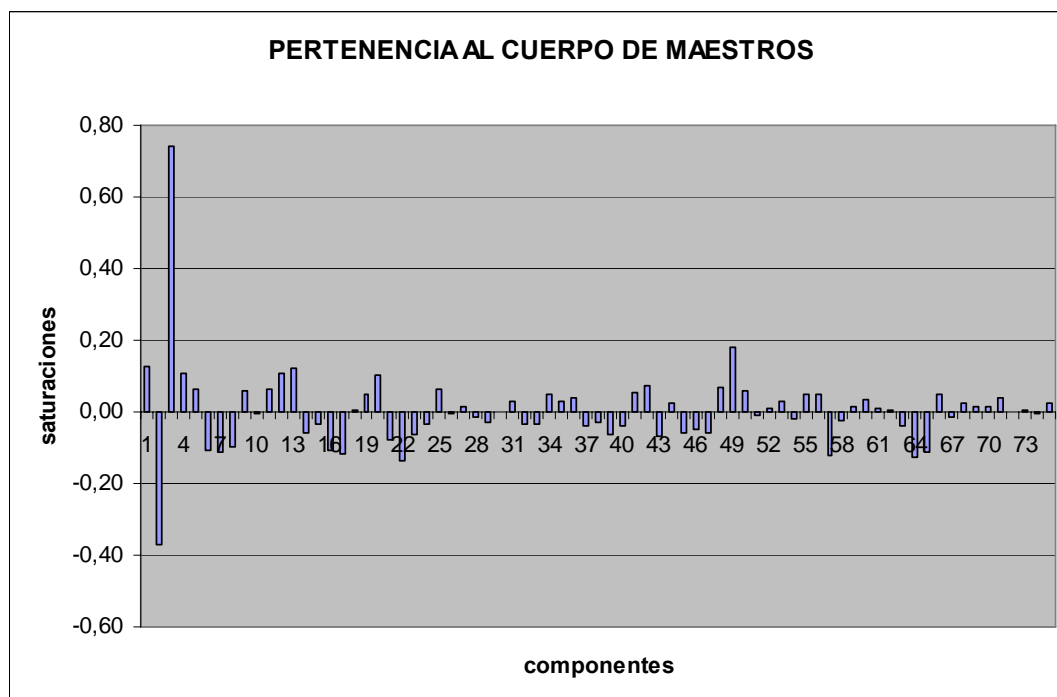
En este tercer componente se produce **la más alta saturación de toda la tabla**. Le corresponde a la variable relativa a **la *Pertenencia al cuerpo de maestros***, que encabeza al componente, en la que pretendemos profundizar, examinando las relaciones que se producen entre ella y las demás variables.

Tienen, además, sus máximas saturaciones en este tercer componente, también con signo positivo, la variable de *docencia en Educación Primaria*, y, con signo negativo, las de nivel de *Titulación académica*, que nos muestra una gran riqueza y que nos permite una necesaria reflexión sobre la formación del profesorado, y de *docencia en el segundo ciclo de la ESO*, que sólo nos encaja aquí por oposición a las primeras.

En el ámbito cuantitativo, hemos de partir de que, con autovalor de 3,79, el tercer componente explica de 5,06% de la varianza. Cuenta con 12 variables con saturaciones mayores de $\pm 0,30$, de las 144 que tenemos en todo el análisis. Con estas 12 saturaciones cubre un autovalor de 2,73, correspondiente al 9,9% de la varianza explicada por las 144 saturaciones mencionadas.

13.2. Pertenencia al cuerpo de maestros

Pese a las altas saturaciones que concita esta variable, que la tiene en este tercer componente de 0,74 y en el segundo de -0,37, con las que barre el 69% de su comunalidad, su MSA, de 0,465, es inferior a 0,5, ocupando el lugar 59 entre las 75 variables del análisis. Su MSA nos indica que la suma de los cuadrados de sus coeficientes de correlación parcial con las otras 74 variables es superior a la correspondiente de correlación simple. Al menos una parte de sus correlaciones parciales tienen mayores valores absolutos que las simples. Esto nos indica que la pertenencia al cuerpo de maestros correlaciona con algunas variables con bastante independencia de otras.



Como a la hoja de cálculo de Microsoft, Excel, no le conocemos fórmula para las correlaciones parciales y como con SPSS el cálculo es largo y tedioso, no pudiéndonos permitir dedicarle el tiempo que requiere, asumimos que las mayores correlaciones parciales se producen con las mismas variables con las que se dan las mayores correlaciones simples. En la tabla siguiente presentamos las correlaciones simples más significativas de la pertenencia al cuerpo de maestros con las demás variables demográficas y las saturaciones de éstas en el tercer componente.

Orden de r	VARIABLES que correlacionan significativamente con la de pertenencia al cuerpo de Maestros	r (func._1)	sign. (func._1)	Sat.
1	S. Pr.: Situación Profesional (Funcionario (1) versus No-Func. (0))	0,57	0,000000	0,38
2	N_2: Enseñanza en Educación Primaria	0,47	0,000000	0,57
3	N_4: Enseñanza Segundo Ciclo de ESO	-0,44	0,000000	-0,48
4	Func_2: Funcionario de Educación Secundaria (1) versus No-Func. E. S. (0)	-0,44	0,000000	-0,39
5	Titulación del docente	-0,43	0,000000	-0,52
6	N_6: Enseñanza en Bachillerato	-0,40	0,000000	-0,38
7	Titularidad del centro docente (público versus privado)	0,40	0,000000	0,28
8	Años: Años de servicios	0,38	0,000000	0,37
9	Edad	0,28	0,000000	0,27
11	N_5: Enseñanza en Formación Profesional (ambos grados)	-0,19	0,000000	-0,19
12	N_1: Enseñanza en Educación Infantil.	0,18	0,000002	0,10

Veamos las determinaciones mutuas que nos muestran estas correlaciones, y comparémoslas con los propios datos de nuestra muestra con los que se calculan:

- Entre el cuerpo de Maestros y la situación profesional de funcionario se produce un coeficiente de determinación del 33,05%**. Sin embargo el 100% de los docentes del cuerpo de Maestros pertenece al funcionariado y el **57,49%** de los funcionarios de nuestra muestra son miembros del cuerpo de maestros.
- Entre este cuerpo y la docencia en Educación Primaria se produce un coeficiente de determinación del 21,92%. Pero el 68,43% de los que enseñan en Educación Primaria son funcionarios del cuerpo de Maestros, y el **59,66%** de estos funcionarios imparten su docencia en Educación Primaria.
- El coeficiente de determinación con la docencia de segundo ciclo es de 19,76%. Pero el 98,38% de los que enseñan en el segundo ciclo no son funcionarios del cuerpo de maestros, y dan clases en el segundo ciclo de la ESO el **29,04%** de los que no son del cuerpo de maestros.
- El coeficiente de determinación con el funcionariado de Educación Secundaria es de 19,32%. Sin embargo el 100% de los que son funcionarios de Educación Secundaria no son del cuerpo de maestros, y el **39,14%** de los que no son funcionarios de éstos lo son de aquéllos.
- El coeficiente de determinación con la titulación docente es de 18,28%. Pero 83,99% de los que tienen título de licenciado no son del cuerpo de maestros, y lo tienen el **66,35%** de los que no son de este cuerpo.
- El coeficiente de determinación con la docencia de Bachillerato es de 15,92%. Pero de los que enseñan en Bachillerato no son del cuerpo de maestros el 99,49%, y de los que no son éste imparten docencia en Bachillerato el **23,29%**.
- El coeficiente de determinación con la titularidad pública del centro es de 15,68%. Pero el **46,29%** de los docentes de centros públicos pertenecen al cuerpo de maestros, y el 99,58% de estos docentes están en centros de titularidad pública.
- El coeficiente de determinación con los años de servicio es de 14,77%. Pero al cuerpo de maestros le corresponde el 48,38% de la suma de todos los años de servicio de los docentes de nuestra muestra. La media de años de servicio de los funcionarios maestros es de 19,87, cuando la general es de 15,79.
- El coeficiente de determinación con las edades de los docentes es de 7,63%. Pero al cuerpo de maestros le corresponde el 38,84% de la suma de todas las edades de los docentes de nuestra muestra. La media de edad de los funcionarios maestros es de 44,17 años, cuando la general es de 41,51 años.
- El coeficiente de determinación con la docencia en Formación Profesional es de 3,78%. Pero el 100% de los que imparten docencia en Formación Profesional no son del cuerpo de maestros, y **7,82%** de los que no son del cuerpo de maestros son docentes en Formación Profesional.
- El coeficiente de determinación con la docencia en Educación Infantil es de 3,24%. Pero el 62,55% de los que imparten docencia en Educación Infantil son del cuerpo de maestros, y **15,97%** de los que son del cuerpo de maestros llevan la Educación Infantil.

** Cuadrado de la correlación multiplicado por 100.

Observamos que todas las variables que tienen MSA inferior a 0,5 son dicotómicas (también llamadas «dummy variables» o ficticias). Hemos visto que, de 24 variables dicotómicas, 3 tienen altos sus MSAs (*Titulación del docente*, *Titularidad del centro* y *Cambio de categoría docente*). Otras tres los tienen entre 0,5 y 0,6. Pero 18 los tienen inferiores a 0,5. Entre éstos, el segundo es el de *Pertenencia al cuerpo de Maestros*, por lo que hemos de tener en cuenta esta limitación de la variable.

Su índice de correlacionabilidad, de 2,18, coloca a esta variable en el quinto lugar entre las 77 variables que estudiamos. Al excluir a las dos que no participan del análisis factorial, baja su índice a 2,09 y se sitúa en el sexto lugar. Sus demás correlaciones significativas a nivel de 0,01 y sus saturaciones en el tercer componente vienen a ser las siguientes:

Orden	VARIABLES que correlacionan significativamente con la de pertenencia al cuerpo de Maestros	r (fun._1)	sign. (fun._1)	Sat.
10	a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	0,28	0,000000	0,32
13	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,16	0,000017	0,08
14	c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.	0,15	0,000088	0,20
15	a_06_2: Desagrado por el tipo de horario.	-0,15	0,000158	-0,03
16	c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado	0,14	0,000350	0,07
17	c_11: Opinión sobre la gestión de la Cdad. Autónoma.	0,14	0,001070	0,13
18	c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.	0,13	0,000311	0,18
19	a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial.	0,12	0,001643	0,16
20	a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal	-0,11	0,004924	-0,08
21	a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	0,10	0,007584	0,31
24	c_12 f: Atributo de Fiscalizadora para Inspección.	-0,10	0,008396	-0,10

Podemos observar que los docentes del cuerpo de Maestros, en general, valoran positivamente a su profesión por su seguridad en el empleo y por su nivel salarial, aunque no así por sus posibilidades de mejora profesional y personal. Tienen buena opinión de la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores, y sobre la incidencia de la incidencia de la reforma en el profesorado, y sobre la gestión de la Junta de Andalucía. Se sienten partícipes en la gestión del centro y representados en sus órganos de dirección y satisfecho de su ejercicio docente por su movilidad profesional. No sienten desagrado por el tipo de horario ni considera fiscalizadora a la

Inspección. Tenemos, pues, en el cuerpo de Maestros a un profesorado que se acerca mucho al modelo del primer componente, aunque también le motivan las recompensas extrínsecas, que estudiaremos más específicamente poco más adelante.

Entre las características de los docentes del cuerpo de Maestros, que hemos observado, destacamos la **mayor antigüedad** (saturación de 0,37 y correlación de 0,38, significativa a nivel de 0,000) de los funcionarios maestros sobre la de los demás grupos docentes. Ello se debe a que, por la reducción de dos cursos de la Educación Primaria, que establece la LOGSE, sobre la EGB, y por la de la natalidad que afecta a edades de las que la escolarización venía siendo casi del 100% desde años en que todavía se daba una natalidad más alta, se ha producido un sobrante de maestros, no suficientemente compensado ni con la reducción de la ratio, ni con el incremento de especialistas, así como tampoco mediante el acceso a primer ciclo de ESO, posibilitado a los que, al iniciarse la LOGSE, tuvieran derecho a impartir especialidades de la segunda etapa de EGB. Este sobrante de maestros debe haber impedido el rejuvenecimiento relativo del cuerpo.

De las correlaciones significativas a nivel de 0,000 destacamos la que nos muestra que del cuerpo de maestros se han producido accesos a la enseñanza en el primer ciclo de la ESO y la que nos indica que estos docentes deben ser de mayor edad que los de otros colectivos. Efectivamente, si acudimos a las correlaciones que produce variable *edad de los docentes* con las otras 76 que estudiamos (o con las otras 74 del análisis de componentes), podemos ver que, después de los *años de servicio* y de la situación profesional de *funcionarios versus no-funcionarios*, encontramos, en tercer lugar, con signo positivo, como las dos anteriores, a la que nos muestra la *pertenencia al cuerpo de maestros versus la no-pertenencia*. La correlación entre *edad* y *años de servicio* podríamos considerarla obvia, pero no lo es tanto si tenemos en cuenta que el ingreso en el cuerpo de maestros se puede producir con edades más bajas que a los de Educación Secundaria y que todavía prestan servicio maestros que pudieron ingresar con unos 18 años, incluso antes. Esto pudo suceder hasta 1970. Hasta la aplicación de la LOGSE la edad media de ingreso en el Magisterio público ha debido de ser muy inferior a la de los cuerpos docentes de Educación Secundaria, ya que, sobre la mayor duración de las Licenciaturas sobre la Diplomatura del Profesorado de EGB, los de las primeras han de completar la exigida preparación pedagógica. Por ello hemos visto

como conveniente detenernos en la correlación mencionada, que nos muestra una inusitada dificultad actual para el ingreso en el cuerpo del Magisterio público.

A partir de las correlaciones de las variables paramétricas principales con la de *Pertenencia al cuerpo de Maestros*, observamos ausencias de variables que podíamos esperar relacionadas con este colectivo de funcionarios. Concretamente se suele pensar que éstos son los más proclives a refugiarse en la vocación. De alguna manera, como hemos dicho antes, Carlos Lorena (1987: 441-472) viene a decirnos esto en su artículo *El oficio de maestro*, llegando a considerar que para este colectivo de funcionarios su ejercicio docente llega a ser vivenciado casi como un sacerdocio. La variable *valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación* nos muestra una correlación bajísima y, lo que es peor, negativa, de -0,031, con lo que se sitúa en el lugar 49, entre las 76 que, en relación a la que nos ocupa, estudiamos. Mucho más detrás, con 0,004, en el lugar 73, se sitúa la que mide la *satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación*.

La variable que mide la *satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, que hemos visto como estructurante fundamental de nuestro estudio, con 0,048, ocupa el lugar 41 en relación al *cuerpo de maestros*. Por otra parte, éste, entre las correlaciones de esta variable estructurante fundamental, ocupa el lugar 66.

Podemos pensar, con ello, que los pertenecientes al cuerpo de maestros son de los menos satisfechos, pero no es así, dado que, al menor, producen correlación positiva, mientras que, por el contrario, los funcionarios de Educación Secundaria la produce negativa: De -0,21 y significativa a nivel de 0,0000. Aquí sí que tenemos un claro índice de insatisfacción.

Ya en el subepígrafe que hemos titulado *El sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente en relación a las características demográficas de los profesores* hemos presentado una tabla que nos muestra que la *pertenencia al cuerpo de maestros*, si bien no produce correlación significativa con el *sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, podemos contarla como la tercera de las cuatro únicas características demográficas, entre catorce, que hacen que se produzca satisfacción docente, cuando, por el contrario, tendríamos nueve que incrementan la insatisfacción. Tenemos, incluso, que, aunque los docentes de este colectivo se cuentan

entre los pertenecientes a centros públicos y entre los que son funcionarios que, en su globalidad, muestran insatisfacción, particularmente de ellos no podemos decir que estén insatisfechos. La correlación, de sólo 0,05, no se nos muestra como suficientemente significativa, ya que la afirmación de la satisfacción conlleva un 11,24% de probabilidad de error, pero, enfrentando ésta a la probabilidad de acierto de un 88,76%, vemos conveniente asumir la tendencia a la satisfacción de los maestros funcionarios.

En nuestra muestra tenemos 238 docentes que pertenecen al cuerpo del Magisterio público. Éstos representan el 36,5% de 652 que responden a la cuestión. Tenemos, pues, 5 docentes (la muestra es de 657) que han optado por no informarnos de su situación profesional: si son funcionarios o no son funcionarios ni, consecuentemente, del cuerpo al que pertenecen.

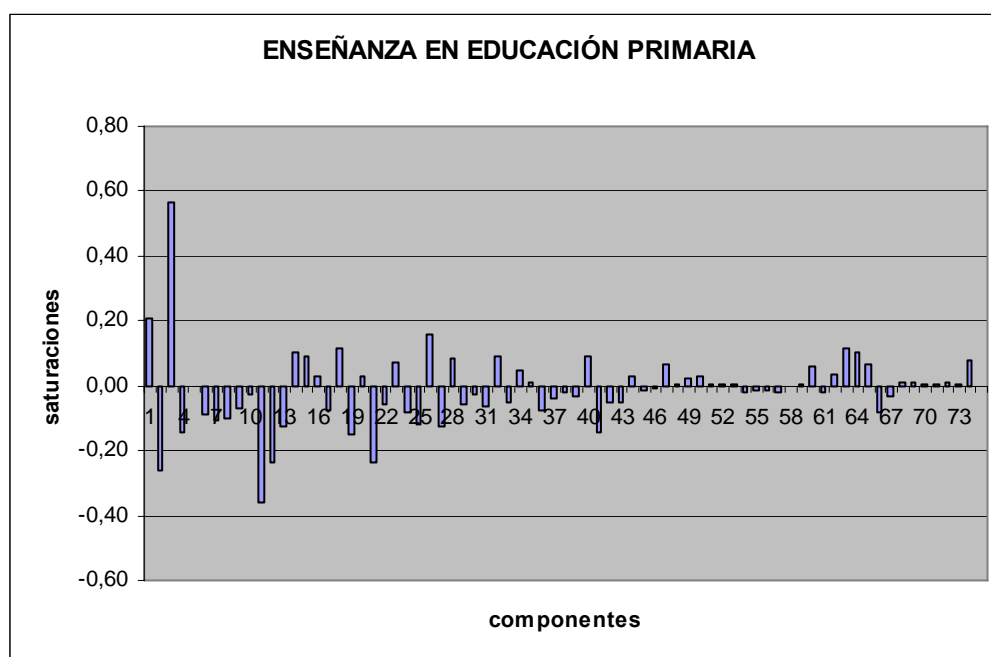
13.3. Enseñanza en Educación Primaria

De los docentes de nuestra muestra tenemos dedicados a la Educación Primaria el 31,7%. La variable dicotómica la tenemos construida con 1, para los que dedican todo su tiempo a este nivel, y con 0, para los que no trabajan en él. Como hay profesores que comparten varios niveles, en lugar de 1, ponemos la parte correspondiente.

Construida así la variable, se constituye, con saturación de 0,57, como la segunda del tercer componente, guardando una evidente relación con la primera, con la que correlaciona muy significativamente, con el coeficiente de 0,47, según la fórmula de Pearson.

Como es variable dicotómica, hemos de esperar un bajo MSA. Lo tiene de 0,282, que ocupa el lugar 67 entre los de las 75 variables de nuestro análisis. Pero cuenta con dos saturaciones superiores a ± 30 (la que tiene en este tercer componente y, de -0,36, en el undécimo), de las 144 que se producen para las 75 variables, con las que barre el 45% de su comunalidad.

Con la saturación que tiene en el undécimo componente supera a la única variable que tiene en él su máxima saturación, *valoración de la profesión por su valoración social*, con -0,35. Como el signo negativo de la variable de la enseñanza de Educación Primaria nos habla de ausencia de estos docentes y el de esta valoración de la profesión nos indica una actitud contraria a la misma, podemos entender la vinculación de los Maestros con esta valoración de la profesión y, más aún, la desvalorización de la profesión por su valoración social para otros profesores. Pero de la undécima configuración de sentido ya hablaremos en su momento.



Saturación positiva comprendida entre +0,30 y +0,20 sólo tiene esta variable en el primer componente, ya estudiado, que nos muestra el modelo más optimista de docente. Negativas las tiene en el segundo, en el que hemos visto como característica su alejamiento del cuerpo del Magisterio público, así como también en los componentes 21 y 12.

Cuando hemos tratado de la variable dicotómica *docencia en Bachillerato versus no-docencia en el mismo*, hemos visto la distribución de nuestra muestra en relación a los niveles de enseñanza. En Educación Primaria tenemos 207,5 profesores, correspondiente al 31,68% de los 655 que nos informan (2 no lo hacen) en el cuestionario del nivel que imparten. El hecho de que tengamos un número de docentes con decimal se debe a que los hay que compatibilizan varios niveles. Tenemos 193

profesores en Educación Primaria a tiempo completo, 28 compartiendo este nivel con otro, y dos que enseñan en cuatro niveles. Si al referido 31,7% le sumamos el 9,3% que vienen a ser los docentes de nuestra muestra de Educación Infantil, tenemos entre ambos niveles el 41%. Hemos de contrastar este porcentaje con el del *Estudio exploratorio* (Rosa Acosta, B. de la, y otros, 1996: 146) en el que la parte de los docentes de Educación Preescolar y de Educación General Básica era del 61,2%,

Ya nos hemos referido a cómo hemos construido las *dummy variables*: Con 1 cuando se da el atributo que se estudia y con 0 cuando no se da. También hemos dado cuenta de cómo hemos resuelto el problema de los casos en que los mismos docentes comparten varios niveles de enseñanza.

Constituida la variable de la docencia en Educación Primaria la hemos correlacionado con otras 76. Su índice de correlacionabilidad entre las 77, de 1,58, la sitúa en el lugar 21. Si excluimos a las dos variables que no participan del análisis de componentes, con 1,56, pasa al lugar 20. A nivel de significación de 0,05 correlaciona con 31 variables, de las que 16 son de las 49 paramétricas principales y 15 de las restantes hasta las otras 76 con las que ésta se estudia. La que mide el *sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, con coeficiente de 0,102 y nivel de significación de 0,005, ocupa el lugar 18, entre las 76. La docencia en Educación Primaria en relación a esta última ocupa el lugar 47. Es interesante la consideración de que, de las catorce características demográficas que estudiamos, sólo nueve correlacionan significativamente a nivel de 0,00 con la variable de *satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, haciéndolo siete de ellas en sentido negativo, es decir mostrando insatisfacción e infelicidad. Signo positivo sólo tienen la *docencia en Educación Infantil* y la que aquí estudiamos, la *enseñanza en Educación Primaria*.

A nivel de 0,000 el número con las paramétricas principales que correlaciona con la docencia en Educación Primaria se reduce a dos. Pero hasta el nivel de 0,01 tenemos, todas con coeficientes positivos, las siguientes:

- Opinión favorable sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.
- Opinión favorable sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado
- Sentimiento de representación en órganos de dirección.

- Sentimiento de participación en la gestión del centro.
- Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo.
- Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente.
- Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.
- Satisfacción del ejercicio docente por su salario.
- Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.
- Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.
- Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo.

Orden Func_1	VARIABLES	r (n_2)	sign.< 0,01	r (func_1)	sign.< 0,01
10	a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	0,10	0,01	0,28	0,00
13	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,17	0,00	0,16	0,00
14	c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.	0,13	0,00	0,15	0,00
16	c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado	0,16	0,00	0,14	0,00
17	c_11: Opinión sobre la gestión de la Cdad. Autónoma.	0,09	FALSO	0,14	0,00
18	c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.	0,13	0,00	0,13	0,00
21	a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	0,00	FALSO	0,10	0,01
29	b_18_5: Opinión sobre el sist. de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo.	0,12	0,00	0,08	FALSO
31	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,10	0,01	0,07	FALSO
35	a_03_1: Satisfacción del ejercicio docente por su salario.	0,10	0,01	0,06	FALSO
39	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	0,10	0,00	0,05	FALSO
71	a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por grado de vocación.	0,10	0,01	0,00	FALSO

Los docentes de Educación Primaria coinciden, a nivel de significación de 0,01, con los maestros funcionarios en las cuatro primeras variables conceptuales* y en la sexta de éstos. En la *opinión sobre la gestión de la Junta de Andalucía*, siendo también favorables los de este nivel educativo, la tienen más baja. Más aún se diferencian en la *satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional*, en la que llegan a

* Aquí llamamos conceptuales a las variables paramétricas principales.

correlación nula. Como este colectivo de docentes aglutina a una buena parte de no funcionarios e, incluso, profesionales en centros de titularidad privada, que probablemente rechazan la *movilidad profesional*, la correlación se queda a cero. Destacan los docentes de Educación Primaria sobre los maestros funcionarios en la *opinión sobre el sistema de perfeccionamiento exige esfuerzo excesivo* y en sus niveles de satisfacción profesional, teniendo entre sus variables significativas a la *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* y a la que más alto correlaciona con ella, la *a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*, además de coincidir con los funcionarios en la *a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*, con lo que los de Enseñanza Primaria se caracterizan, entre otras, por las tres primeras variables del primer componente. También éstos están *más satisfechos* que los maestros funcionarios *por el nivel salarial del ejercicio docente* y *por el grado de vocación*. Resulta curiosa la correlación nula de la variable de la satisfacción por el grado de vocación para los maestros funcionarios. Estas diferencias entre colectivos que comparten la mayor parte de sus miembros parece deberse a los que más hacen que se diferencien: a los docentes de Educación Primaria en centros de titularidad privada.

Orden Func_1	VARIABLES	r (n_2)	sign.< 0,01	r (func_1)	sign.< 0,01
19	a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial.	-0,02	FALSO	0,12	0,00
20	a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal	-0,07	FALSO	-0,11	0,01
15	a_06_2: Desagrado por el tipo de horario.	-0,08	FALSO	-0,15	0,00

Resulta de interés constatar también las diferencias en las correlaciones negativas. Nos puede sorprender que, mostrando los docentes de Educación Primaria mayor satisfacción del ejercicio docente por su salario que los maestros funcionarios, se invierta esta relación respecto a la valoración de la profesión por su nivel salarial, hasta el punto de que cambian los signos. Los conceptos nos pueden parecer casi idénticos, pero se nos muestran como muy diferentes: Una cosa es sentirse satisfecho por el salario y otra darle valor a la profesión por el nivel salarial. El concepto de recompensa extrínseca es más evidente en esta valoración. Parece que los docentes de centros privados, aunque sea paradójico, están más satisfechos por su salario, sin embargo

rechazan, aunque a muy bajo nivel, el hecho de valorar a su profesión por su nivel salarial. También, en general, el colectivo de docentes de Educación Primaria desvalora menos que el de funcionarios maestros a la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal, pero también se muestra menos contrario al desagrado por el tipo de horario.

En características demográficas los docentes de Educación Primaria comparten los signos de las correlaciones con los maestros funcionarios en todas las variables excepto en la docencia en Educación Infantil y en el primer ciclo de la ESO porque entre los pertenecientes al cuerpo de Maestros los hay en estos niveles educativos. Se diferencian significativamente también en la situación profesional, porque en éstos todos son funcionarios, pero no entre los de Educación Primaria; y en la titularidad de los centros docentes, porque prácticamente todos los funcionarios están en centros públicos, pero para la docencia en Educación Primaria la correlación es muy baja (de 0,01). Podemos también apreciar más años de servicio y mayores edades, como también más títulos de licenciado, para los maestros funcionarios que para los docentes de Educación Primaria.

Orden Func_1	VARIABLES	r (n_2)	sign.< 0,01	r (func_1)	sign.< 0,01
0	Func_1: Cuerpo de Maestros (1) versus No-Cuerpo Magisterio (0)	0,47	0,00	1,00	0,00
1	S. Pr.: Situación Profesional (Funcionario (1) versus No-Func. (0))	0,08	FALSO	0,57	0,00
2	N_2: Enseñanza en Educación Primaria	1,00	0,00	0,47	0,00
3	N_4: Enseñanza Segundo Ciclo de ESO	-0,43	0,00	-0,44	0,00
4	Func_2: Funcionario de Educación Secundaria (1) versus No-Func. E. S. (0)	-0,41	0,00	-0,44	0,00
5	Titulación del docente	-0,53	0,00	-0,43	0,00
6	N_6: Enseñanza en Bachillerato	-0,37	0,00	-0,40	0,00
7	Titularidad del centro docente (público versus privado)	0,01	FALSO	0,40	0,00
8	Años: Años de servicio	0,28	0,00	0,38	0,00
9	Edad	0,16	0,00	0,28	0,00
11	N_5: Enseñanza en Formación Profesional (ambos grados)	-0,18	0,00	-0,19	0,00
12	N_1: Enseñanza en Educ. Infantil	-0,22	0,00	0,18	0,00
37	N_3: Enseñanza Primer Ciclo de ESO	-0,32	0,00	0,06	FALSO

Otras características en la que podemos observar diferencias corresponden a variables dicotómicas no demográficas. Podemos considerar en primer lugar a las dos variables que no participan en nuestro análisis de componentes.

Orden Func_1	VARIABLES	r (n_2)	sign.< 0,01	r (func_1)	sign.< 0,01
9	c_10.b.a: Cambios de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE.	0,03	FALSO	0,29	0,00
39	c_10.b1: Cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE	-0,13	0,00	0,06	FALSO

Tenemos que nos docentes de Educación Primaria resaltan no haber tenido *cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE*, mientras que los maestros funcionarios nos informan de que han cambiado de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE, lo que ciertamente ha ocurrido a una parte de los encuestados. Otras variables nos indican que los maestros funcionarios son más reacios a considerar como fiscalizadora a la Inspección que los docentes de Educación Primaria, y que de éstos, que incluyen a los de centros de titularidad privada, son más los que niegan haber tenido cambio de categoría docente.

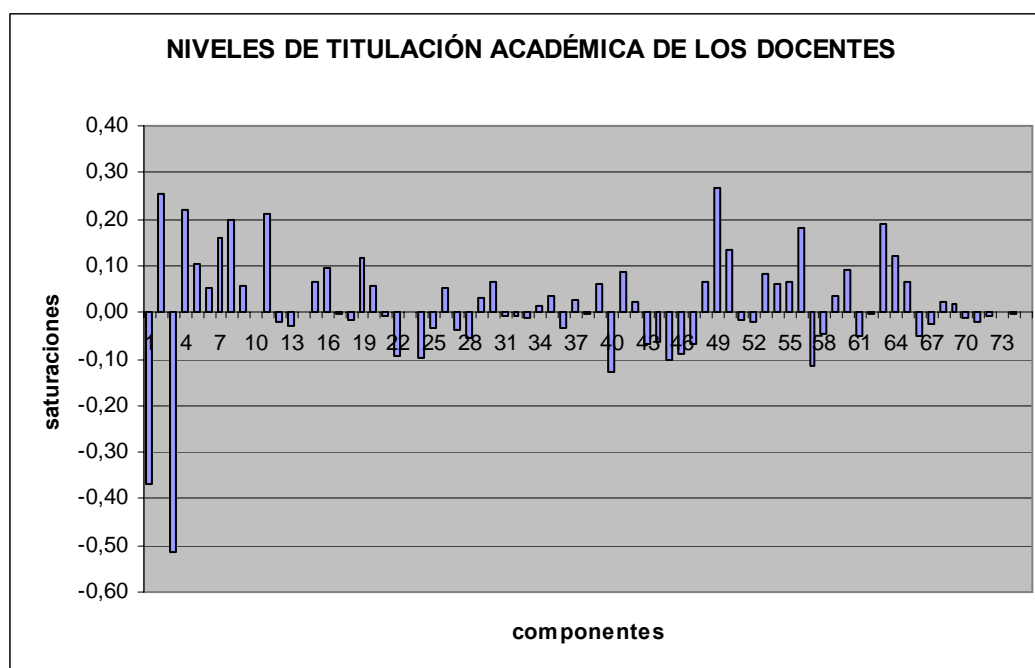
Orden Func_1	VARIABLES	r (n_2)	sign.< 0,01	r (func_1)	sign.< 0,01
24	c_12_f: Atributo de Fiscalizadora para Inspección.	-0,06	FALSO	-0,10	0,01
51	b_13: Cambio de categoría docente.	-0,17	0,00	-0,03	FALSO

13.4. Los niveles (–) de titulación de los docentes

Esta variable, pese a ser dicotómica, tiene el mayor de los MSA de las 75 variables de nuestro análisis factorial. Su valor es de 0,87. Pero sólo cuenta con dos saturaciones superiores a $\pm 0,30$, de -0,52, en este tercer componente, y de -0,37 en el primero, con las que cubre sólo el 40,34% de su comunalidad. Con las saturaciones mayores de $\pm 0,20$, además de las señaladas, que tiene en el componente 49 (de 0,27), en el segundo (de 0,26), en el cuarto (0,22) y en el undécimo (de 0,21), llega al 63,24%. La

séptima, de 0,198, la tiene en el componente octavo, llegando con ésta al 67,14%. Las dos primeras saturaciones, como hemos visto, son negativas, por lo que los componentes correspondientes expresan conceptos más propios de los que tienen título de Maestro que de Licenciado. Las otras cinco saturaciones menores son positivas, por lo que vienen a indicar lo contrario: que los conceptos de los componentes caracterizan más bien a los de titulaciones superiores (de segundo o de tercer ciclo universitario).

La titulación se nos presenta como un muy buen indicador de satisfacción docente, pero en sentido contrario, como vemos por el signo, más que en éste, en el primer componente, es decir en beneficio de los que la poseen más baja. Esto puede suceder bien porque los estudios profesionales de Magisterio, elegidos como carrera universitaria directamente encaminada a la docencia, pueda colaborar a una mayor satisfacción en el ejercicio docente; bien porque los niveles educativos en los que se produce dicho ejercicio posibiliten esa mayor satisfacción; bien por alguna otra causa.



No podemos pensar que las diferencias de conceptos se deban a los años académicos, sino, más bien, a los contenidos propios de la carrera de Magisterio y, quizá más aún, a que el docente que la ha cursado ya tenía en su mente dedicarse a la enseñanza y a la educación desde que la inició, mientras que, por el contrario, las licenciaturas que habilitan para la docencia en Educación Secundaria ni tienen

contenidos psicopedagógicos ni se cursan con actitudes docentes. Se palia esto con una formación de postgrado que se cursa con desgana y con la convicción de que no sirve para cumplir mejor la función docente y de que sólo es una carga, un requisito, una forma que tiene la Administración para cobrar matrículas y/o cosas similares.

Sobre el sistema de perfeccionamiento tenemos nueve variables. Con la titulación sólo cuatro produce correlaciones significativas a nivel de 0,01. El número se eleva a siete a nivel de 0,05. Los signos de las correlaciones nos informan de que los licenciados son los que peor opinión general tienen del sistema de perfeccionamiento y los que destacan que el sistema de perfeccionamiento es burocrático, poco práctico y con temas sin interés. Por el orden de las correlaciones respecto a la titulación, estas opiniones se nos muestran en los lugares 4, 1, 2 y 6 (tres de ellas con nivel de significación de 0,00). Los maestros destacan en tres correlaciones en lugares posteriores: 3, 5 y 7: En las de las opiniones de que exige esfuerzo excesivo, gastos personales y de que se realiza fuera del horario lectivo, entre las que sólo la primera tiene nivel de significación de 0,00. Bastaría acudir a la correlación con la principal de las variables sobre el sistema de perfeccionamiento, la *b_17*, para entender que los licenciados tienen peor opinión del mismo que los maestros. Si mencionásemos a las dos correlaciones no significativas, de probabilidades de error del 17% y del 41%, abundaríamos en la misma idea, con lo que, de las nueve correlaciones, seis destacarían las peores opiniones de los licenciados.

Orden	VARIABLES	r (titulac.)	sign.(titulac.)
11 (1)	b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	0,16	0,00
15 (2)	b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	0,13	0,00
16 (3)	b_18_5: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. como exigente de esfuerzo excesivo.	-0,12	0,00
19 (4)	b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	-0,12	0,00
27 (5)	b_18_6: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. como exigente de gastos personales.	-0,09	0,02
31 (6)	b_18_7: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. por abordar temas sin interés.	0,08	0,04
33 (7)	b_18_3: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. por realizarse fuera del horario lectivo.	-0,08	0,04
53 (8)	b_18_4: Opinión sobre el sist. de de perfec. como de poco valor para movilidad profesional	0,04	0,17
65 (9)	a_06_9: Desagrado por el sistema perfeccionamiento	0,01	0,41

Las titulaciones de los docentes de nuestra muestra podemos presentarlas en las siguientes tablas de contingencia:

Enseñanza en Educación Infantil. * Título académico.

Enseñanza en Educación Infantil.	Título académico.				Total
	TÉCNICO ESPEC. (FP2)	DIPLOMADO	LICENCIADO	DOCTOR	
No en este nivel	5	277	298	12	592
Compartiendo con otros 3 niveles	0	0	1	0	1
Compartiendo con otro niveles	0	3	0	0	3
Sólo en este nivel	0	40	19	0	59
Total	5	320	318	12	655

Enseñanza en Educación Primaria. * Título académico.

Enseñanza en Educación Primaria.	Título académico.				Total
	TÉCNICO ESPEC. (FP2)	DIPLOMADO	LICENCIADO	DOCTOR	
No en este nivel	5	125	290	12	432
Compartiendo con otros 3 niveles	0	1	1	0	2
Compartiendo con otro niveles	0	25	3	0	28
Sólo en este nivel	0	169	24	0	193
Total	5	320	318	12	655

Enseñanza en Primer Ciclo de ESO. * Título académico.

Enseñanza en Primer Ciclo de ESO.	Título académico.				Total
	TÉCNICO ESPEC. (FP2)	DIPLOMADO	LICENCIADO	DOCTOR	
No en este nivel	4	239	228	9	480
Compartiendo con otros 3 niveles	0	2	7	0	9
Compartiendo con otros 2 niveles	0	2	19	0	21
Compartiendo con otro niveles	1	26	37	2	66
Sólo en este nivel	0	51	27	1	79
Total	5	320	318	12	655

Enseñanza en Segundo Ciclo de ESO. * Título académico.

Enseñanza en Segundo Ciclo de ESO.	Título académico.				Total
	TÉCNICO ESPEC. (FP2)	DIPLOMADO	LICENCIADO	DOCTOR	
No en este nivel	5	307	130	3	445
Compartiendo con otros 3 niveles	0	2	10	0	12
Compartiendo con otros 2 niveles	0	2	24	0	26
Compartiendo con otro niveles	0	6	106	8	120
Sólo en este nivel	0	3	48	1	52
Total	5	320	318	12	655

Enseñanza en Formación Profesional de Grado Medio. * Título académico.

Enseñanza en Formación Prof. de Grado Medio.	Título académico.				Total
	TÉCNICO ESPEC. (FP2)	DIPLOMADO	LICENCIADO	DOCTOR	
No en este nivel	1	308	297	12	618
Compartiendo con otros 3 niveles	0	1	7	0	8
Compartiendo con otros 2 niveles	0	0	6	0	6
Compartiendo con otro niveles	0	2	6	0	8
Sólo en este nivel	4	9	2	0	15
Total	5	320	318	12	655

Enseñanza en Bachillerato. * Título académico.

n_6: Enseñanza en Bachillerato	Título académico.				Total
	TÉCNICO ESPEC. (FP2)	DIPLOMADO	LICENCIADO	DOCTOR	
No en este nivel	5	313	163	3	484
Compartiendo con otros 3 niveles	0	2	9	0	11
Compartiendo con otros 2 niveles	0	2	26	0	28
Compartiendo Con otro niveles	0	3	81	8	92
Sólo en este nivel	0	0	39	1	40
Total	5	320	318	12	655

Enseñanza en Formación Profesional de Grado Superior. * Título académico.

Enseñanza en Formación Prof. De Grado Superior	Título académico.				Total
	TÉCNICO ESPEC. (FP2)	DIPLOMADO	LICENCIADO	DOCTOR	
No en este nivel	4	318	301	12	635
Compartiendo Con otros 3 niveles	0	0	5	0	5
Compartiendo Con otros 2 niveles	0	0	6	0	6
Compartiendo Con otro niveles	1	1	3	0	5
Sólo en este nivel	0	1	3	0	4
Total	5	320	318	12	655

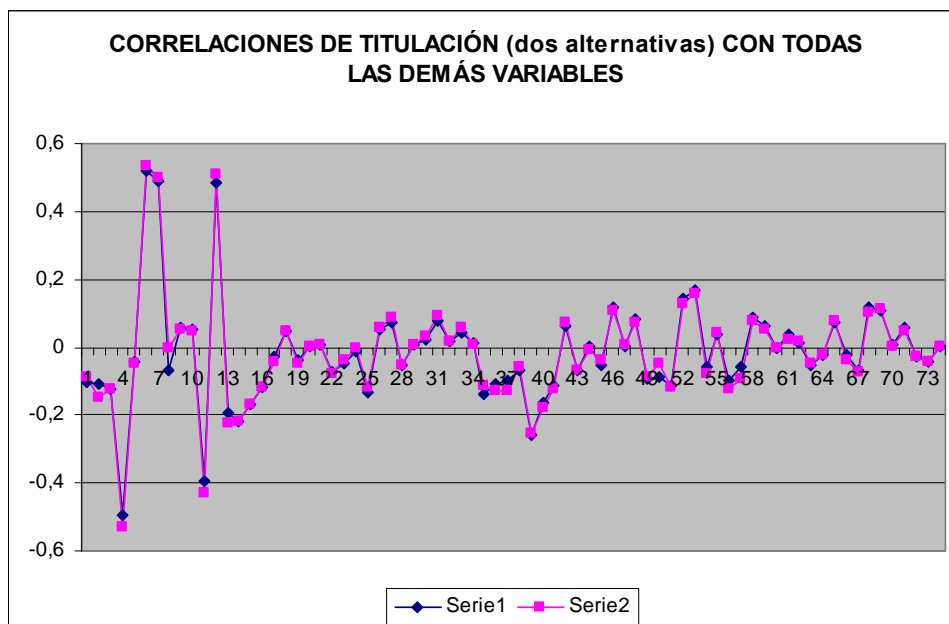
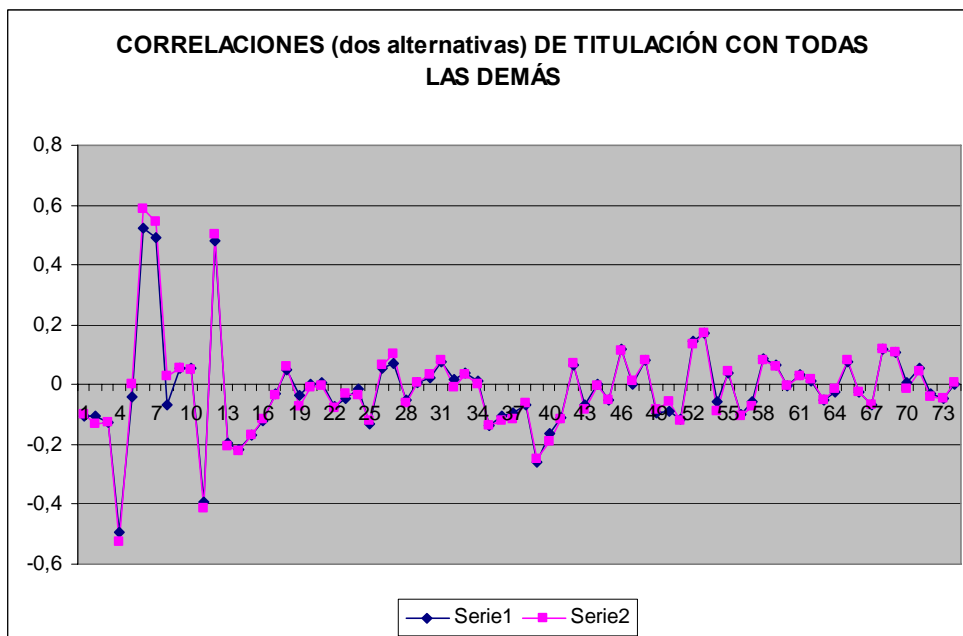
Nos parecen superfluas las pruebas de asociación entre las variables correspondientes a niveles de enseñanza y de titulaciones docentes. Sin embargo, creemos conveniente demostrar que podemos sustituir los cuatro niveles de titulación que tenemos por sólo dos niveles: Licenciatura versus no-Licenciatura (entendiéndose por ésta, en la mayoría de los casos, la Diplomatura universitaria y, en particular, la de Maestro de Educación Primaria).

La primera razón que podríamos dar es que la mayoría de los docentes pertenecen a dos grupos: Licenciados y Diplomados. Los doctores son sólo 12 y, lógicamente, también son licenciados. Los titulados en Formación Profesional de Segundo Grado aún son menos: sólo 5.

La segunda razón es que creemos que no debemos tratar como escala de Likert los cuatro niveles académicos, ya que no hay equidistancia entre ellos. Este problema se soslaya con sólo dos alternativas: Al existir una sola distancia, no hemos de plantearnos el problema de si la que hay entre dos niveles consecutivos de una escala es la misma que la que se da entre los demás niveles consecutivos.

Para decidir la sustitución de los cuatro niveles académicos por sólo dos, hemos calculado las correlaciones que produce la variable *Titulación del docente* con las dos alternativas con todas las demás variables. Antes que estas series de correlaciones hemos calculado las dos que se producen con los cuatro niveles con la fórmula de Pearson y la de Spearman. Es pertinente observar las diferencias que se producen con estas dos fórmulas porque los cuatro niveles de titulación, aunque entre ellos no haya

equidistancia, permiten el cálculo de correlaciones con la última fórmula mencionada, ya que entre los mismos se produce una relación ordinal.



Calculadas las correlaciones con los cuatro niveles académicos con las dos alternativas –Pearson y Spearman–, las presentamos relacionadas en el primero de los gráficos que presentamos junto a estos comentarios. Entre las dos series se produce una correlación de +0,995. Si fuera mayor la correlación que se produjera entre las dos

series calculadas con la fórmula de Pearson, perteneciendo la primera a las correlaciones de la variable con cuatro niveles de titulación, y la segunda a las de la variable con sólo dos (correlaciones en ambos casos, como no puede ser de otra manera, con todas las demás variables), podríamos asumir, sin reservas, la posibilidad de la variable con esos sólo dos niveles. Y efectivamente la correlación de las correlaciones arroja el coeficiente de +0,997.

Una vez considerada que la variable *Titulación del docente* arroja prácticamente las mismas correlaciones con todas las demás variables, con cualquiera de las dos alternativas (cuatro o dos niveles), hemos preferido la adaptación de la variable a sólo dos niveles.

Tenemos, de esta manera, 330 docentes con titulación de Licenciado y 325 con titulación inferior, Diplomados 320 de ellos. Dos no han expresado su nivel de titulación académica. De los 330 licenciados/as, tenemos 19 sólo en Educación Preescolar/Infantil y 24 sólo en Educación Primaria. También hay 3 que, estando en este último nivel, lo comparten con otro, y un licenciado/a más en Educación Preescolar/Infantil que comparte este nivel con otros tres niveles docentes, uno de ellos Educación Primaria.

En todo caso, creemos que la muestra guarda un equilibrio prácticamente perfecto entre los dos principales niveles de titulación académica de los docentes.

La variable dicotómica *Titulación del docente* viene, en gran medida, a expresar otra dicotomía Educación Infantil y Educación Primaria, por una parte, y Educación Secundaria –ESO y Bachillerato– y Formación Profesional específica, por otra.

Las correlaciones que se producen entre la *Titulación del docente* y las demás variables pudieran ser consideradas como trasunto de las que pudieran darse en una supuesta variable que enfrentara la dicotomía expresada, que vendría a ser también la de los *maestros* versus los *licenciados*, ya que, aunque no todos los diplomados son maestros, la mayoría corresponde a esta titulación.

Encontramos una gran riqueza descriptiva en la variable *Titulación del docente*, pero hemos de asumir la hipótesis de que puede deberse más que a los contenidos que diferencian la carrera de Magisterio de las Licenciaturas a los niveles en los que la mayor parte de los maestros enseñan. Si fueran los contenidos podríamos considerar que la mayor formación psicopedagógica de los maestros les hace encontrarse mucho más satisfechos en su ejercicio docente. Si fueran los niveles educativos los que producen las diferencias, hemos de pensar en la mayor dificultad de los posteriores a la Educación Primaria. En todo caso estamos partiendo de las hipótesis de que todos los docentes no están igualmente satisfechos, en realidad ya muy demostrada en nuestro estudio, y de que la variable que aquí nos ocupa nos va a diferenciar, como ya ha hecho otras, a los más satisfechos de los menos satisfechos.

La variable dicotómica *Titulación del docente* es aquella para la que la muestra presenta mayor adecuación. Con esto se nos avala aún más como apropiada la metodología de haber transformado los cuatro niveles iniciales en sólo dos: en una dicotomía.

Al tener su mayor saturación, en valor absoluto, -0,52, en el componente 3, la estudiamos dentro de esta tercera configuración de sentido docente, que nos viene presidida por el *cuerpo de maestros* y cuya segunda variable, que igualmente hemos visto, es la docencia en *Educación Primaria*. El signo negativo nos viene a decir que los de estos dos colectivos mayoritariamente no son licenciados. Lo importante no es esto, sino las variables de sentimientos, opiniones y actitudes a las que se vincula positiva (como características de los que son licenciados) o negativamente (como características de los que no son licenciados).

Ya hemos visto a esta variable en la primera configuración de sentido docente porque, también con signo negativo, tiene en el primer componente su segunda saturación, -0,37. Con ello se nos dice que el *tipo ideal de docente* que nos viene a mostrar dicha configuración es bastante más posible con los que no son licenciados que con los que lo son.

En otros componentes la variable nos muestra saturaciones inferiores a $\pm 0,30$, que hemos puesto de manifiesto en su epígrafe dentro del capítulo *Estudio de la*

participación en los componentes de las características docentes de mayor adecuación de muestreo.

De las 144 saturaciones que se producen en el análisis de componentes, la de esta variable ocupa el lugar 17. Correlaciona (-0,119) significativamente (nivel de 0,0012) con la que mide el sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente, ocupando ésta respecto aquella el lugar 21 entre las 76 con las que se correlaciona, e inversamente el lugar 39.

Por el índice de correlacionabilidad que supone la suma de los cuadrados de los coeficientes de correlación, con 2,15, ocupa el sexto lugar entre las 77 variables que correlacionamos. Como una parte importante –concretamente 0,26– de ese 2,15 se debe a la correlación, de -0,51, con la variable *c_10.b.a: Cambios de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE*, si excluimos a la de ésta y a la de *c_10.b1: Cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE* (ésta con correlación de 0,00 con la variable de *Titulación del docente*), quedándonos sólo con las 75 variables de nuestro análisis de componentes, el índice de correlacionabilidad baja a 1,89, situándose en el undécimo lugar.

De esta variable ya hemos visto que, entre todas las de nuestro análisis factorial, es la de mayor medida de adecuación de muestreo ($MSA = 0,87$). Ello supone una suma de los cuadrados de sus coeficientes de correlación parcial, la que evita la influencia de otras variables, muy baja (0,2820), por la que ocupa el lugar 68 entre 75 variables. Esto nos viene a decir que en gran parte de sus correlaciones se dan influencias de variables no intervinientes en cada caso, por lo que a las características de las titulaciones se les vinculan otros muchos factores.

Con la Titulación del docente 39 variables correlacionan hasta el nivel de significación de 0,04. De éstas 25 pertenecen al grupo de las 49 paramétricas principales y 14 a las se unen a éstas para llegar hasta 77 variables.

Vienen vinculadas a la titulación de no-Licenciatura (Magisterio, sobre todo) las siguientes características docentes (sus contrarias a las Licenciaturas)*:

- *Opinión favorable sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado.*
- *Opinión favorable sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.*
- *Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.*
- *Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.*
- **Sentimiento de participación en la gestión del centro.**
- **Sentimiento de representación en órganos de dirección.**
- **Opinión positiva sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.**
- **Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente.**
- **Expectativas profesionales crecientes del ejercicio docente en relación a las de su inicio.**
- Consideración favorable a la enseñanza en equipo.
- Opinión positiva sobre la gestión de la Comunidad. Autónoma.
- Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.
- Opinión sobre el sist. de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo.
- Opinión sobre el sist. de perfeccionamiento como exigente de gastos personales.
- Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.
- Opinión sobre el sist. de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo.
- Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.

A las Licenciaturas se vinculan (las contrarias a la Diplomatura –a Magisterio, casi exclusivamente–):

- *Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.*
- Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.
- Valoración de la profesión por grado de independencia laboral.
- Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.
- Opinión sobre el sist. de perfeccionamiento por abordar temas sin interés.
- Desagrado por el desinterés del alumnado.
- Desagrado por el tipo de horario.
- Interés por el cambio de categoría profesional.

De las no paramétricas principales se vinculan a la Diplomatura, a Magisterio, en concreto:

- *Enseñanza en Educación Primaria*
- *Cambios de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE.*
- *Cuerpo de Maestros.*

* En negrita y cursiva las que su nivel de significación es de 0,000. Sólo en negrita las de nivel de significación hasta de 0,001. En letra normal, hasta 0,01. Más pequeña, hasta 0,04.

- **Mayor número de Años de servicio.**
- **Mayor edad.**
- **Enseñanza en Educación Infantil.**
- Genero femenino del docente.
- Atributo de “Evaluadora” para la Inspección.

Las no paramétricas principales más vinculadas a las Licenciaturas vienen a ser:

- **Enseñanza Segundo Ciclo de ESO.**
- **Funcionariado de Educación Secundaria.**
- **Enseñanza en Bachillerato.**
- Cambio de categoría docente.
- Actitud de permanencia condicionada a no ser posibles mejores horarios/vacaciones y estímulos en otro empleo.
- Atributo de “Fiscalizadora” para la Inspección.

Hemos visto la titulación de Magisterio vinculada a sentimientos, opiniones y actitudes muy diferenciadas de las propias de las Licenciaturas. Hemos de considerar la posibilidad de que las diferencias se deban otros factores más que a los dos elementos diferenciales que podemos observar en la propia titulación (a saber, la acogida de la profesión desde el inicio de los estudios universitarios, en el caso de Magisterio, frente a una acogida *a posteriori* y con frecuencia forzada por la necesidad de asumir algún empleo, así como los estudios específicos para la profesión docente, también en el caso de Magisterio, en oposición a unos estudios posteriores a la carrera –la especialización didáctica–, en los que sólo es exigible la presencia pasiva, en el doble sentido del término: el usual –inactiva– y el etimológico –sufrida o sufriente. A esta forma de presencia podríamos aplicarle también el adjetivo de “crítica”, ya que, si bien es siempre conveniente la actitud crítica del discente, deja de serlo cuando se encuentra con la actitud pasiva y displicente, que usualmente se da en un alumnado que sólo aspira a cumplir un requisito que sólo ven como administrativo.

Esos otros factores, a los que pueden deberse las diferencias que vemos vinculadas a la de titulación, pueden ser los que nos muestran las variables no paramétricas principales, sobre todo el primero: la enseñanza en Educación Primaria, y también la docencia en Educación Infantil, por las propias características del alumnado.

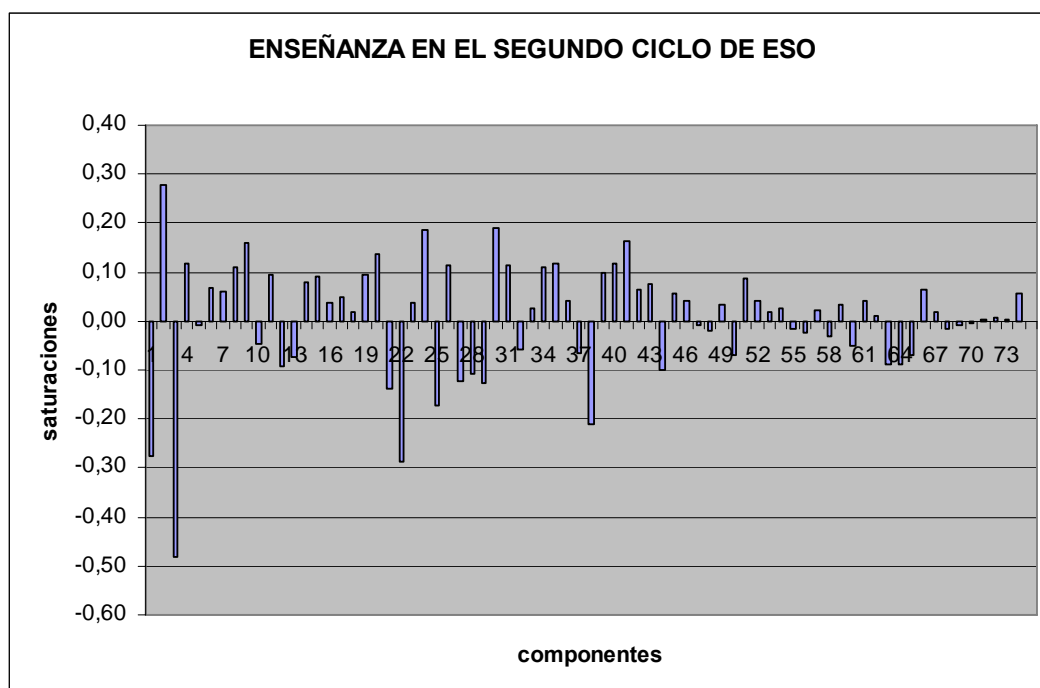
En todo caso hemos de considerar que los dos elementos diferenciales propios de las titulaciones que hemos mencionado tengan también influencia en los sentimientos, las opiniones y las actitudes que vemos diferentes en ambos colectivos. Respecto a todo esto, creemos conveniente estructurar las Licenciaturas que puedan llevar al ejercicio docente en todos los niveles no-universitarios de manera que los contenidos psicopedagógicos y didácticos formen parte de sus propios currícula, y que su aprendizaje se evalúe con el nivel de exigencia de las materias más estructurantes. Se nos pueden ocurrir muchas formas de llevar a cabo esto, pero quizá no proceda mayor concreción.

Como profesor de los cursos con los que se obtenía el Certificado de Aptitud Pedagógica solía poner como ejemplo la Licenciatura en Química. Preguntaba a los profesores-alumnos quién en su opinión se parecía más a un profesor de Química de Bachillerato, un químico de una industria u otro profesor de cualquier otra materia. Siempre me contestaban que cualquier otro profesor se parece más al de Química que el químico industrial. Esto me permitía hacer ostensible la paradoja de que los que se parecen más son los que tienen muy diferente formación universitaria, que era –como sigue siendo– mínima, si no inexistente, la preparación para la que después viene a ser la mayor zona de intersección profesional. Quería resaltar, como aquí, la importancia y la necesidad de los conocimientos psicopedagógicos para el ejercicio docente.

13.5. La docencia en el segundo ciclo de Educación Secundaria Obligatoria (–).

En una tercera configuración de sentido como la que nos describe el tercer componente del análisis factorial, en el que destacan, con signos positivos, las variables de pertenencia al *cuerpo de Maestros* y la *docencia en Educación Primaria*, y, por el signo negativo, por ser la *titulación* menor, la de Maestro, tiene también su máxima saturación, con signo negativo, la *docencia en el segundo ciclo de Educación Secundaria Obligatoria*. Los signos indican oposición o situación contraria. Por ello encontramos también, en este tercer componente las segundas saturaciones, también

negativas, de dos variables que, con este mismo signo, nos han mostrado su primera saturación en el primer componente: la de pertenencia al *funcionariado de Educación Secundaria* y la *docencia en Bachillerato*. También destacan en este tercer componente, con sus segundas saturaciones, las variables de *Situación Profesional* y de *Años de Servicio*, indicándonos, con signos positivos, la influencia de las condiciones de funcionario y de veteranía.



La *docencia en el segundo ciclo de Educación Secundaria Obligatoria* tiene un MSA de 0,259, por lo que se sitúa en el lugar 68 entre las 75 variables de nuestro análisis. Hay que tener en cuenta su condición de dicotómica, ya ampliamente explicada. Nos muestra en este tercer componente su única saturación superior a $\pm 0,30$: De -0,48, correspondiente al 23% de su comunalidad. Saturaciones superiores a $\pm 0,20$ tiene de -0,29 en el componentes vigesimosegundo (donde se opone y sigue a la docencia en *Formación Profesional* que, con 0,45, tiene en el mismo su máxima saturación.); de -0,28 en el primero (donde también destaca con signo negativo la docencia en Bachillerato, caracterizada por los mismos niveles de titulación y de profesionalidad); de 0,28 en el segundo; y de -0,21 en trigésimoctavo. Con estas otras saturaciones ya llega al 51% de su comunalidad.

Ya hemos visto anteriormente que, entre los docentes de nuestra muestra, aproximándonos mucho a la realidad, tenemos en el segundo ciclo de ESO al 19,9%. La proporción del *Estudio exploratorio* (Rosa, B. de la y otros, 1996: 146) para todas las Enseñanzas Medias (F.P. y BUP) era de 34,5%. Nosotros, entre todos los niveles correspondientes llegamos al 38,9%.

La *docencia en Educación Primaria*, con signo positivo, 0,57, se nos ha presentado como la segunda variable de esta tercera configuración, que preside la pertenencia al cuerpo de maestros. Procede, pues, que veamos el coeficiente de Pearson negativo que ha de relacionar a ambos niveles docentes. La *enseñanza en Educación Primaria* es la tercera variable que, con -0,427, correlaciona con la de este segundo ciclo de la ESO. Le preceden, con signo positivo, de 0,537, la *Titulación del docente* y, con signo negativo, de -0,445, la *pertenencia al cuerpo de maestros*. Todo muy lógico, de acuerdo con las variables que prioritariamente forman parte de la configuración de sentido docente.

La variable, dicotómica, la hemos constituido de la misma manera que las demás de este tipo. Constituida la variable, la hemos correlacionado con las otras 76. La suma de los cuadrados de sus coeficientes Pearson asciende a 1,55, por lo que la variable se sitúa en el lugar 21 entre las 77, lo que nos muestra un buen nivel de correlacionabilidad. Entre las correlacionadas tenemos la que mide el *sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* que, con -0,117 y 0,001 de nivel de significación, ocupa el lugar 18. En sentido inverso, la que estudiamos ocupa el lugar 40 respecto a ésta última mencionada.

La *docencia en el segundo ciclo de ESO* correlaciona hasta el nivel de 0,05 con 36 de las 76 variables, perteneciendo 20 al grupo de las 49 paramétricas principales. De éstas tenemos a nivel de significación de 0,000:

- La opinión desfavorable sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.
- La opinión desfavorable sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado.
- La consideración negativa sobre la enseñanza en equipo.
- La opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.
- La insatisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.

Si seguimos con la de nivel de 0,01, nos encontramos con:

- La opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.
- El sentimiento de no-representación en órganos de dirección.
- El sentimiento de no-participación en la gestión del centro.
- El sentimiento de insatisfacción e infelicidad en el ejercicio docente.
- El desagrado por el desinterés del alumnado.

Resulta evidente la insatisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE, aunque la variable, con correlación de -0,1, por menor N sólo se nos muestra significativa a nivel de 0,03.

Las variables dicotómicas no demográficas nos destacan del profesorado del segundo ciclo de la ESO:

- El hecho de no haber cambios de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE.
- El haber tenido cambio de categoría docente.
- El pensar que la Inspección es fiscalizadora

Las correlaciones con variables demográficas nos indican hasta el nivel de significación de 0,01:

- La titulación del docente de Licenciatura.
- La no-pertenencia al cuerpo de Maestros.
- La no-docencia en Educación Primaria
- La pertenencia al funcionariado de Educación Secundaria.
- El menor número de Años de servicio.
- La no-docencia en Educación Infantil.
- El menor número de años en la edad de los docentes.
- La no-docencia en el primer ciclo de ESO.
- La no-docencia en Formación Profesional.
- La docencia compartida con la del Bachillerato.
- La menor participación de docentes funcionarios en relación a otros niveles* .

* En nuestra muestra, que ha pretendido mostrar la realidad, la docencia más preñada de funcionarios es la del Bachillerato, le siguen, por este orden, la Educación Primaria, la Educación Infantil, el primer ciclo de la ESO, el segundo ciclo de la ESO y la Formación Profesional.

13.6. Otros conceptos y situaciones profesionales con saturaciones superiores a $\pm 0,30$ en el tercer componente

13.6.1. La no-pertenencia al funcionariado de Educación Secundaria

Para que se nos quede más clara la definición del tercer componente, fundamentalmente de los maestros funcionarios, se nos excluye del mismo, con saturación de -0,39, el otro gran grupo de funcionarios, el de los docentes de Educación Secundaria.

Podemos observar cómo se contraponen los conceptos del segundo componente (profesorado básicamente novel y joven, de centros de titularidad privada, no funcionario, con titulación de licenciado, en el que se destacaba la no-pertenencia al cuerpo de maestros, con docencia en el segundo ciclo de ESO) con los que ahora estudiamos del tercero.

También contraponer los conceptos con los del primer componente, de un profesorado muy satisfecho y entregado a su labor y, como en el segundo, muy destacadamente privado, en el que la variable de pertenencia al funcionariado de Educación Secundaria tenía su más alta saturación, pero negativa, de -0,51.

13.6.2. La pertenencia al funcionariado versus la no-pertenencia

Esta otra variable viene a matizar la anterior. La tercera configuración se caracteriza por la pertenencia a ella de funcionarios de cuerpo de maestros. La saturación que tiene la variable dicotómica de la *pertenencia al funcionariado versus la no pertenencia* es de 0,38. Esta variable tiene su máxima saturación, 0,46, en el componente 4, que veremos en el siguiente capítulo.

Sin embargo ha formado parte de los tres primeros con las saturaciones de -0,35, de -0,32 y de 0,38, como también del quinto, con 0,32. Se trata, pues, de una variable

que, por definir conjuntamente a todo el profesorado en un sentido o en otro, tiene mayor frecuencia destacada.

13.6.3. La no-docencia en Bachillerato

En correspondencia con los signos y las variables que destacan en la tercera configuración de sentido, se caracteriza ésta también por la no-pertenencia a la misma de docentes de Bachillerato. Es significativo que las dos únicas saturaciones que tiene la variable de la *docencia en Bachillerato* superiores a $\pm 0,30$, la que ya hemos visto en la primera configuración de sentido docente, de $-0,40$, y la que tiene en esta tercera, de $-0,38$, sean negativas. Para encontrar una positiva hay que esperar a las que no llegan al límite fijado: En la séptima tiene $0,29$.

13.6.4. Mayor número de años de servicio

Estas variables, con signos negativos, las hemos visto iniciar la segunda configuración de sentido docente, caracterizada por docentes noveles y jóvenes. Por el contrario los del cuerpo de maestro, profesorado al que fundamentalmente se refiere esta tercera configuración, con $0,37$, se nos describe por su mayor edad y por su mayor número de años de servicio que los de otros colectivos docentes. Aún con mayor influencia del número de años de servicio, de $0,44$, se nos muestra el profesorado que nos describe la séptima configuración, donde, según hemos visto, también tiene signo positivo la docencia en Bachillerato.

13.6.5. Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor

En muchos aspectos la tercera configuración se nos puede parecer a la primera, ya que se define también a favor del reconocimiento de la satisfacción profesional, pero existen elementos diferenciadores muy claros. Tenemos, por ejemplo, éste. Mientras que en la primera configuración se rechazaba, aunque no con las máximas saturaciones, los desagrados principales, uno de ellos es por la pérdida de autoridad del profesor, cuya saturación era de -0,31, y que aquí se nos presenta con saturación positiva y superior a +0,30, concretamente de 0,36. También lo tenemos con saturación positiva en la configuración del profesorado más joven y con menos años de servicio, la segunda, en la que la tiene de 0,32.

La máxima saturación esta variable, de 0,43, la va a tener en la sexta configuración que estudiemos, que precisamente se caracteriza por los referidos tres desagrados fundamentales.

13.6.6. Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo

Esta variable, que retrasa su máxima saturación, de 0,33, hasta el componente 17, tiene la segunda, de 0,32, en este tercero, y la tercera, de 0,32, en el 16. Las tres positivas (no se rechaza el concepto), pero poco altas. También los maestros funcionarios consideran que el sistema de perfeccionamiento les exige más esfuerzo del que merece.

13.6.7. La valoración de la profesión por la seguridad en el empleo

El coeficiente de saturación más alto de esta variable, de 0,55, lo encontramos en el cuarto componente, por lo que formará parte del estudio que hagamos de la configuración de sentido correspondiente. En el tercer componente, de 0,32, supera ligeramente el límite de 0,30, que nos hemos propuesto para resaltar más a las variables, por lo que hemos de constatar que los maestros funcionarios valoran a su profesión por su seguridad en el empleo.

13.6.8. La satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional

Esta variable, con saturación de 0,35 en el segundo componente, ya ha sido estudiada entre las de la segunda configuración de sentido docente. Hemos visto que son los docentes empleados públicos más jóvenes los que más satisfechos están por la movilidad profesional. Con su saturación de 0,31 en el tercer componente, también se nos muestra que los maestros funcionarios de mayor número de años de servicio y en sus edades también se caracterizan por esta forma de satisfacción docente.

También se produce saturación positiva, de 0,33, en el componente 11, de docentes del primer ciclo de ESO, aunque la variable que los define en este sentido sea la sexta y se quede con saturación de sólo 0,29. Probablemente se trate de una parte, si no de la mayoría, de los maestros que, capacitados para la segunda etapa de la EGB, por aplicación de la LOGSE, han accedido al primer ciclo de la ESO. Ocupando en este componente 11 la variable que estudiamos el tercer lugar, las dos que le preceden, la *docencia en Educación Primaria* y la *valoración de la profesión por su valoración social*, con -0,36 y -0,35, se nos presentan con signo negativo. La primera nos dice que no se trata de docentes de Educación Primaria; la segunda que estos que están satisfechos del ejercicio docente por su movilidad profesional no valoran la profesión por su valoración social.

Saturación negativa, de -0,33, presenta la variable en el componente 9, en el que ocupa también el tercer lugar. Esto sucede porque al mismo componente se vinculan en sus dos primeros lugares, con -0,45 y -0,44 respectivamente, a dos formas de satisfacción del ejercicio docente: por las propias circunstancias familiares y por otros problemas personales, que, aunque tienen en el noveno componente sus máximas saturaciones, nosotros las hemos estudiado dentro de la segunda configuración de sentido docente.

13.6.9. Desagrado por la indisciplina del alumnado

Esta variable también nos ha mostrado saturaciones superiores a $\pm 0,30$ en los componentes de las dos configuraciones de sentido: -0,34 y +0,34. En la tercera se queda en 0,30 (más exactamente, en 0,2983). Su máxima saturación, de 0,50, la tiene en el sexto, en cuya configuración estudiaremos los tres motivos principales de desagrado docente.

13.6.10. Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo

Esta variable, relativa a condición del *sistema de perfeccionamiento* es, entre cinco, la de menos influencia negativa sobre la opinión sobre éste. La correlación que obtenemos, con un 26,2% de probabilidad de error, es de -0,028. Le anteceden, con probabilidades de error del 0% (0,000 de nivel de significación), la que lo estudia como burocrático, de -0,28, y como poco práctico, de -0,232; con probabilidad de error del 1 por 100, la que lo considera por el escaso interés de su temática, de -0,145; y con riesgo del 5,4%, la que le ve poco valor para la movilidad profesional, de -0,073. Estudiamos otras dos condiciones que, sorprendentemente, correlacionan con signo positivo, pero con escasísimo valor: sus exigencias de esfuerzo excesivo y de gastos personales. Parece que se valora aquello que cuesta en algún sentido.

En concreto, la referencia a la condición de realizarse fuera del horario lectivo nos parece que no rebasa el nivel de una leve queja, por si la Administración pudiera usar otro horario o se decidiera a gratificar económicamente la realización de cursos de perfeccionamiento.

Aquí, con saturación de +0,2958, se nos presenta como variable que influye en la descripción del profesorado público al que se refiere esta tercera configuración de sentido docente. Más adelante la vamos a ver referida negativamente a otro sector del mismo profesorado público, y positivamente al profesorado privado.

13.7. Conceptos y situaciones profesionales con saturación superior a $\pm 0,20$ en el tercer componente

Se nos ha definido el componente como propio de maestros funcionarios que, con titulación la apropiada* (no de licenciado) y bastantes años de servicio, enseñan en Educación Primaria. Respecto a las variables principales se caracterizan por los desagradados por la pérdida de autoridad del profesor, por la indisciplina del alumnado y, ya en tercer lugar y por debajo de 0,30, por el sistema de perfeccionamiento. Por encima de 0,30, satisfechos del ejercicio docente por su movilidad profesional, valoran a su profesión por la seguridad en el empleo y opinan que el sistema de perfeccionamiento les exige esfuerzo excesivo. Otras variables que hemos de destacar son las relativas a que no les parece bien que el sistema de perfeccionamiento se realice fuera del horario lectivo y a su satisfacción en el ejercicio docente por sus propias circunstancias familiares.

Podemos completar la información sobre el docente al que básicamente se refiere el tercer componente, con la relación de otros conceptos cuyas variables superan el nivel de $\pm 0,20$:

* Decimos 'titulación apropiada' en lugar de diplomatura, porque entre los maestros definidos o, más bien, que definen a este tercer componente han de estar muchos, como el mismo investigador, con el título de Maestro de Primera Enseñanza del plan 50, que, aunque actualmente se cotegoriza como de diplomatura, estaba muy alejado de este nivel. Pero lograba una fuerte identificación del sujeto con su profesión.

- Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.
- Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.
- Satisfacción del ejercicio docente por su salario.
- Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como de poco valor para movilidad profesional.
- Opinión negativa sobre la valoración de la profesión docente por los padres.
- Sentimiento de participación en la gestión del centro.
- Desagrado por el desinterés del alumnado.

14. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL CUARTO COMPONENTE DEL ANÁLISIS

14.1. Breve introducción: Recompensas intrínsecas y extrínsecas

Guerrero Serón (1996: 186ss) se refiere, por una parte, a dos tipos de recompensas que puede obtenerse de cualquier ocupación laboral, las *intrínsecas*, relativas a la satisfacción por el buen desempeño de la propia actividad profesional, y las *extrínsecas*, objetivas e independiente del propio desarrollo del trabajo, y por otra, a la tendencia de los docentes tanto hacia resaltar su interés por las primeras como hacia ocultar el que tiene por las segundas.

Nuestra metodología basada en correlaciones y análisis factorial posibilita el hacer más claramente ostensible todos los factores docentes, y, entre ellos, la influencia de las recompensas externas. En esta cuarta configuración de sentido tenemos, con saturaciones superiores a $\pm 0,30$, las formas de recompensas extrínsecas que se derivan de las siguientes valoraciones:

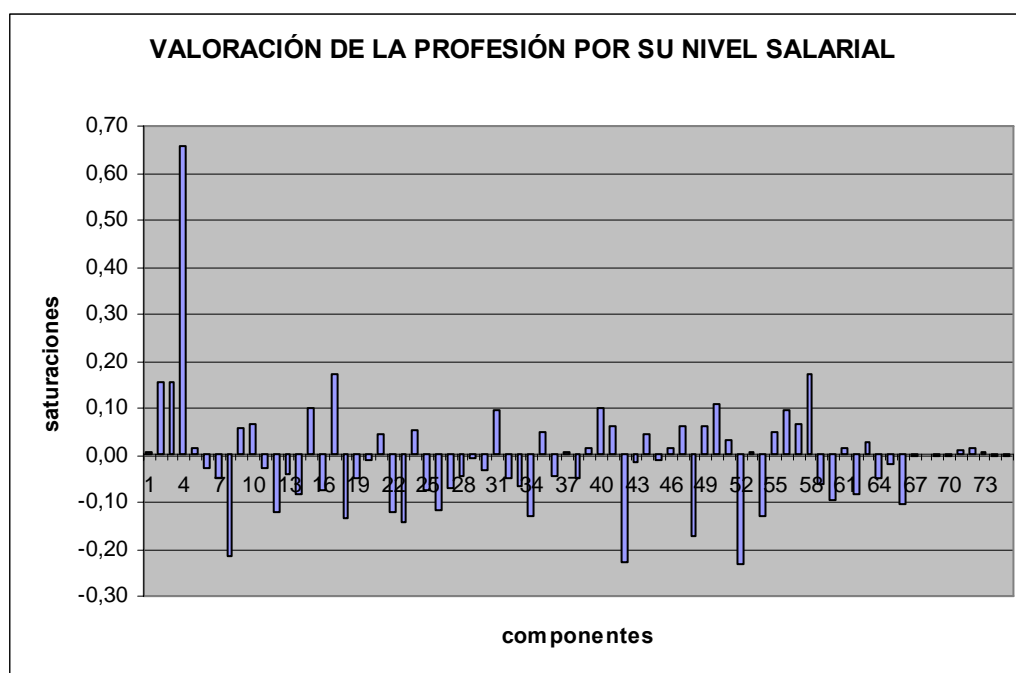
- **Valoración de la profesión por su nivel salarial.**
- **Valoración de la profesión por su grado de independencia laboral.**
- **Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.**
- **Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.**
- Valoración de la profesión por la sociedad.
- Valoración de la profesión docente por los padres.

Respecto a la capacidad explicativa del cuarto componente, hemos de decir que, de las 144 saturaciones mayores de $\pm 0,30$, le corresponde 7, y que su autovalor, de 3,20, explica el 4,27% de la varianza, si bien, reduciéndonos a las saturaciones señaladas, un autovalor de 1,84, explicaría el 7,74%.

14.2. Valoración de la profesión por su nivel salarial

La variable correspondiente se nos presenta como la primera del componente 4, con una saturación de 0,66. De las 144 saturaciones que tenemos mayores, en valor absoluto, de 0,30, ésta ocupa el quinto lugar, que es también el que le corresponde a la variable por su primera saturación, en el orden de las mismas. Por otra parte, la *Valoración de la profesión por su nivel salarial* no tiene ninguna otra saturación mayor

del límite indicado. Su MSA, entre las 49 variables principales, es de 0,733, ocupando el lugar 22, y, entre las 75 de nuestro análisis de componentes, de 0,653, ocupando el lugar 37. Con ello vemos que pierde 15 lugares entre una y otra ordenación, aunque sólo 5 variables se intercalan entre las 49. Ello significa, en relación a las variables demográficas y dicotómicas no-demográficas, la menor correlacionabilidad con la fórmula de Pearson o, por el contrario, la mayor con la de las correlaciones parciales.



Por su nivel de correlacionabilidad, medido con la suma de los cuadrados de los coeficientes de correlación con las demás, ocupa, con 0,811, el 25, el central, entre las 49 paramétricas principales; con 1,037, el 41 entre las 75 variables de nuestro análisis de componentes, y con 1,045, el lugar 43 entre 77. Aquí ya podemos observar, respecto al lugar central entre las 75, que sería el 38, un retraso, pero de sólo tres lugares, por su relativa menor correlacionabilidad con las variables dicotómicas.

Con la variable que mide el *sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* su correlación es muy próxima a 0, de 0,027, correspondiendo a ésta el lugar 59 entre 76 de las correlaciones de la que aquí estudiamos. Inversamente le corresponde el lugar 71. Evidentemente esta variable, que encabeza el grupo de las referidas a

motivaciones extrínsecas tiene muy poca relación con la que encabeza las relativas a las intrínsecas.

Hasta el nivel de 0,05 tenemos 33 variables, de las 76, que correlacionan con la que valora la profesión por su nivel salarial. De ellas 24 pertenece al grupo de las 49 paramétricas principales. Así pues, sólo deja de correlacionar significativamente con otras 24, aunque dos de las asociables se sitúan en el mismo límite de 0,05 de nivel de significación. Además hay que tener en cuenta, si bien ello no es sólo para estas variables, que los niveles de significación se quedan en los valores aceptables estadísticamente más porque la muestra es amplia que porque los coeficientes de correlación sean altos.

A nivel de significación de 0,000, de las 49 paramétricas principales, correlaciona positivamente con:

- Valoración de la profesión por grado de independencia laboral.
- Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.
- Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.
- Valoración de la profesión por su valoración social.
- Satisfacción del ejercicio docente por su salario.
- Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal
- Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.
- Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.

Si incrementamos las correspondientes hasta el nivel de significación de 0,01, tenemos también las siguientes, todas con signo positivo menos de la que se indica que lo tiene negativo en nota a pie de página:

- Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.
- Opinión favorable sobre la gestión de la Comunidad Autónoma*.
- Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.
- Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo**.

* Sorprende la correlación positiva de esta variable, ya que la vemos más relacionada con las recompensas intrínsecas.

** Esta es la única variable que nos muestra correlación negativa. Teniendo en cuenta que una de las variables aquí relacionadas es la de *Desagrado por el sistema de perfeccionamiento* y también la correlación negativa de la condición de éste de *realizarse fuera del horario lectivo* con la *Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento del profesorado*, podíamos esperar aquí signo positivo. Pero tampoco puede sorprendernos demasiado que el signo sea negativo para una variable de motivación extrínseca, dado el escaso valor del coeficiente que nos sirve de referencia. Podemos tener en cuenta que los que

- Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.
- Desagrado por falta de medios.
- Desagrado por el sistema perfeccionamiento.

De las variables demográficas y dicotómicas tenemos también como significativas, a nivel de 0,000, las correlaciones que nos indican que la valoración de su profesión por su nivel salarial se nos asocia a:

- La titularidad pública del centro docente.
- La condición administrativa de funcionario.
- La menor edad relativa del docente.

Siguiendo hasta el nivel de 0,01, añadimos a:

- Los docentes del cuerpo de maestros.
- Los de menor número de Años de servicio.
- Los docentes de los cuerpos de Educación Secundaria.

Así pues, los docentes privados parecen que responden mejor al prototipo de profesor entregado a la tarea educativa, cuya mayor satisfacción es la mejor realización de su cometido.

Los docentes públicos, sin que por ello desmerezca en absoluto su labor, parecen decirnos que “no sólo de amor vive el hombre”. Verdaderamente tampoco “sólo de pan”, pero el “pan” es imprescindible.

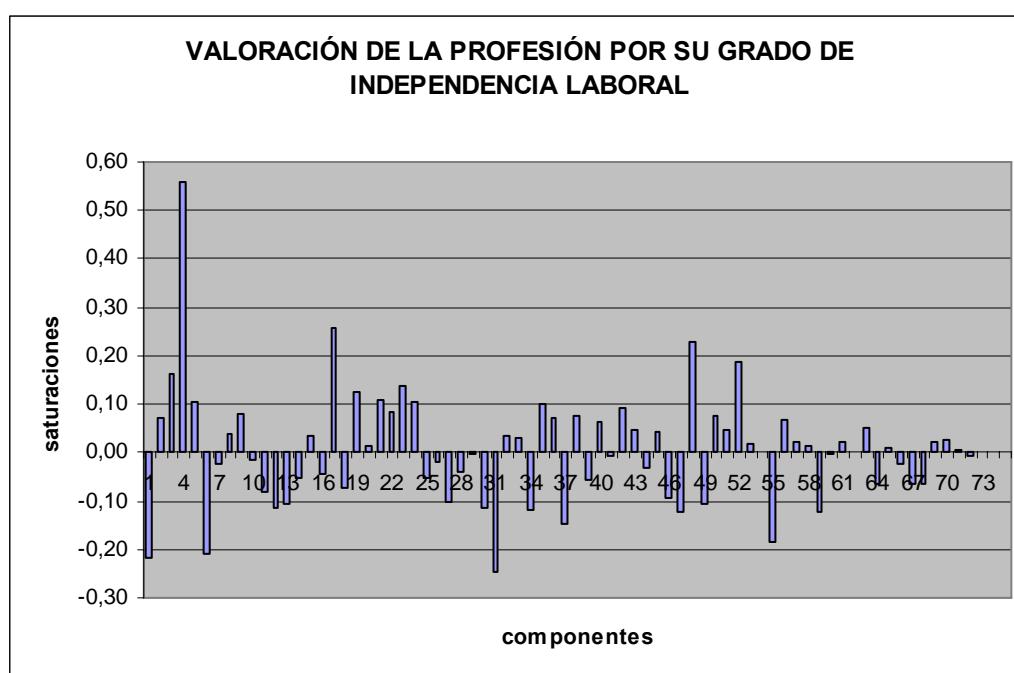
A las variables señaladas les siguen, aunque con coeficientes bastante bajos (de -0,083 y de -0,08), pero con niveles de significación todavía de 0,026 y de 0,030 respectivamente, las que nos muestra la incompatibilidad entre la valoración de la profesión por su nivel salarial y actitudes como la de permanencia condicionada a mejor remuneración en otra profesión y la de abandono del ejercicio docente por el mismo sueldo.

menos critiquen, hasta cierto punto, el sistema de perfeccionamiento pudieran ser los que menos uso hacen de él, que globalmente pueden ser los que más valoren las motivaciones extrínsecas.

14.3. Valoración de la profesión por su grado de independencia laboral.

No nos sorprende que la segunda variable de la configuración tenga una media bastante más alta que la primera. Precisamente la media más baja puede contribuir a que sea más representativa. La representatividad o el valor estructurante de las variables respecto a la problemática del profesorado nos viene expresada por su correlacionabilidad; por sus mayores saturaciones, cuantas menos mejor, pero altas en valores absolutos, por lo que correspondan a una parte importante de su comunalidad, lo que tiene expresión en el lugar que ocupa en el componente donde tiene su máxima saturación; y por el lugar de este mismo componente entre los demás.

La segunda valoración de la profesión por una motivación extrínseca al propio ejercicio docente que se nos presenta en el cuatro componente es la relativa a su grado de independencia laboral. Se nos presenta en el componente con una saturación de 0,56. Se trata de la décima entre las 144 saturaciones superiores a $\pm 0,30$, siendo la variable también la décima por su primera saturación. Como la que valora a la profesión por su nivel salarial, ésta tampoco tiene ninguna otra saturación en otro componente superior a $\pm 0,30$. Su MSA, entre las 49 variables principales es de 0,653, ocupando el lugar 42. Entre las 75 de nuestro análisis, con 0,704, se adelanta al lugar 29.



La suma de los cuadrados de los coeficientes de correlación, de 1,08, sitúa a la variable como la cuadragésima, según este índice de correlacionabilidad, entre las 77 de las que se hace el estudio. También, con 1,05, ocupa el lugar 40 entre las 75 de nuestro análisis de componentes. Entre las 49 paramétricas principales, con 0,777, ocupa el lugar vigésimo octavo.

Respecto a la variable estructurante fundamental de nuestro estudio, tenemos que la correlación con ella es de -0,076 (significativa a nivel de 0,031), ocupando en el orden de ésta el lugar 56 y el *sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* el lugar 26 en relación a la que estudiamos. El nivel de significación que se produce, de 0,031, con lo que podemos observar la relación de incompatibilidad de esta variable, de motivación extrínseca, con las de motivación intrínseca.

Hasta el nivel de significación de 0,05 correlaciona con 28 variables, de las que 18 pertenecen, como la que aquí estudiamos, al grupo de las 49 paramétricas principales.

A nivel de significación de 0,000, de las 49 paramétricas principales, correlaciona con:

- La valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.
- La valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.
- La valoración de la profesión por su nivel salarial.
- La opinión negativa sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.
- El desagrado por el sistema perfeccionamiento

Hasta el nivel de significación de 0,01 tenemos también:

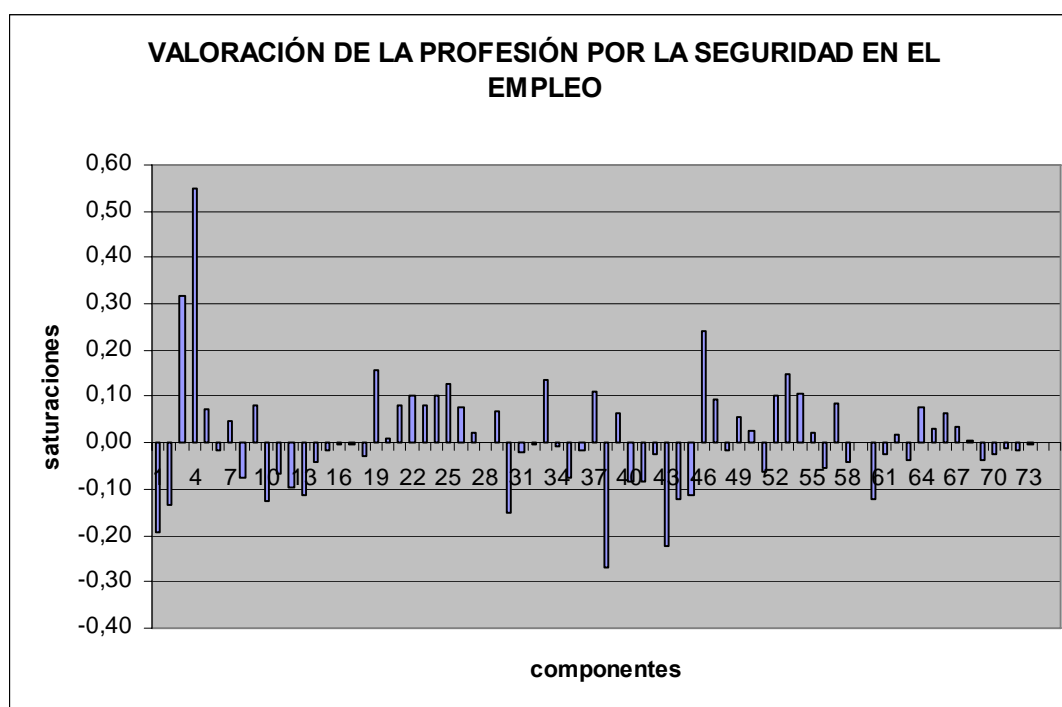
- La satisfacción del ejercicio docente por su salario.
- La opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.
- El desagrado por falta de medios.
- La satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.
- La valoración **negativa** de la profesión porque se ajuste a la vocación.

Las correlaciones con las variables demográficas y dicotómicas nos indican que el perfil de los que más valoran la profesión por su grado de independencia laboral es el de los *docentes de centros públicos* y los *funcionarios*, y, de entre éstos, *los de Educación Secundaria*, los que *enseñan en Bachillerato* y los *licenciados*.

Si siguiéramos elevando los niveles de riesgos de error, sin rebasar el 5%, se sumaría también el colectivo de los pertenecientes al cuerpo de maestros, y observaríamos la vinculación con la actitud de permanencia en el ejercicio docente condicionada a no encontrar mejores horarios/vacaciones y estímulos en otro empleo, así como la del rechazo a actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.

14.4. Valoración de la profesión por la seguridad del empleo

Dentro de la cuarta configuración de sentido docente, en la que se valoran motivaciones extrínsecas del ejercicio docente tenemos a la seguridad en el empleo en tercer lugar. Entre las 144 saturaciones superiores a $\pm 0,30$, ésta ocupa el lugar 13, que es el mismo que le corresponde a la variable entre las 75 por su nivel de saturación.



Podemos observar que en el tercer componente también tenemos otra saturación superior a $\pm 0,30$, que ya hemos hecho constar en el estudio de la tercera configuración, que, siendo de un profesorado fundamentalmente perteneciente al cuerpo de maestros, nos muestra cierta forma de intersección con esta cuarta. Tiene otras saturaciones

superiores a $\pm 0,20$ en componentes posteriores al 25. Entre las cinco da cuenta del 58% de su comunalidad.

El MSA de esta variable, de 0,706 entre las 49 paramétricas principales, la sitúa entre las mismas en el lugar trigésimo. Mejora algo entre las 75 de nuestro análisis de componentes con MSA de 0,715 que la coloca el lugar vigesimoséptimo.

La suma de los cuadrados de sus coeficientes de correlación con las otras 76, 1,128, coloca a esta variable, entre las 77, en el lugar 38. Con las otras 74 del análisis de componentes, con índice de 1,120, se sitúa en el lugar 36, y entre las 49 paramétricas principales, con 0,639, en el 33.

Su coeficiente de correlación con la variable *Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, con nivel de significación de 0,027, es de -0,08, que se sitúa en la relación de ésta en el lugar 55, entre 76, y en la relación de la variable que estudiamos en el 29. Con ello se nos muestra, aunque débilmente la incompatibilidad entre la variable que estudiamos, de motivación extrínseca, y la que tomamos como referencia de las motivaciones intrínsecas.

Hasta el nivel de significación de 0,05 correlaciona con 32 variables, de las que 19 son de las otras 48 de las paramétricas principales.

A nivel de 0,000 sólo correlaciona con otras tres de motivaciones extrínsecas:

- Valoración de la profesión por grado de independencia laboral.
- Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.
- Valoración de la profesión por su nivel salarial.

Siguiendo hasta el nivel de significación de 0,01, nos encontramos con las correlaciones de la variable *Valoración de la profesión por su seguridad en el empleo* con:

- Insatisfacción por el ejercicio docente en relación al grado de vocación (negativa respecto a la satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación).
- Satisfacción del ejercicio docente por su salario.
- Valoración negativa de la profesión porque se ajusta a la vocación.
- Desagrado por el sistema perfeccionamiento

- Agrado por el tipo de horario (negativa respecto al desagrado por el tipo de horario).
- Desagrado por el desinterés del alumnado.
- Opinión negativa sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.
- Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.
- Opinión negativa sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.

Las características demográficas que correlacionan a nivel de 0,000 vienen a ser:

- Condición administrativa de funcionario.
- Pertenencia al cuerpo de maestros.
- Titularidad pública del centro docente.
- Pertenencia a los cuerpos de de Educación Secundaria.
- Mayor número de años de servicio (a nivel de 0,002 tenemos también el mayor número de años de edad).

También correlaciona a nivel de 0,002 el rechazo de la *actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente*. A nivel de 0,004 la *actitud de permanencia condicionada a la posibilidad de mejores horarios/vacaciones y estímulos en otro empleo*, y de 0,009 la *actitud de abandono condicionado a obtener en otro empleo el horario y las vacaciones docentes*.

Hemos visto que correlaciona positiva y significativamente con la valoración de *la profesión por su seguridad en el empleo la pertenencia al cuerpo de maestros*. De la misma manera, aunque ya a nivel de significación de 0,008, correlaciona la *docencia en Educación Primaria* (con independencia de la condición administrativa), pero la *docencia en Educación Infantil* nos muestra signo negativo a nivel de 0,049.

También hemos visto la correlación positiva y significativa de la *pertenencia a los cuerpos de Educación Secundaria*, haciéndolo con el mismo signo y a nivel de 0,029 la *docencia en Bachillerato*, y mostrándonos el signo negativo, con nivel de 0,033, la *docencia en el segundo ciclo de ESO*.

Como los colectivos que nos muestran signos positivos son los de mayor número de años tanto de servicio como de edad, y los que nos muestran los negativos son los de menor número de años, se nos viene a confirmar las relaciones positivas vistas anteriormente de los docentes más veteranos y maduros con la valoración a que se refiere la variable.

14.5. Titularidad pública del centro docente versus la titularidad privada

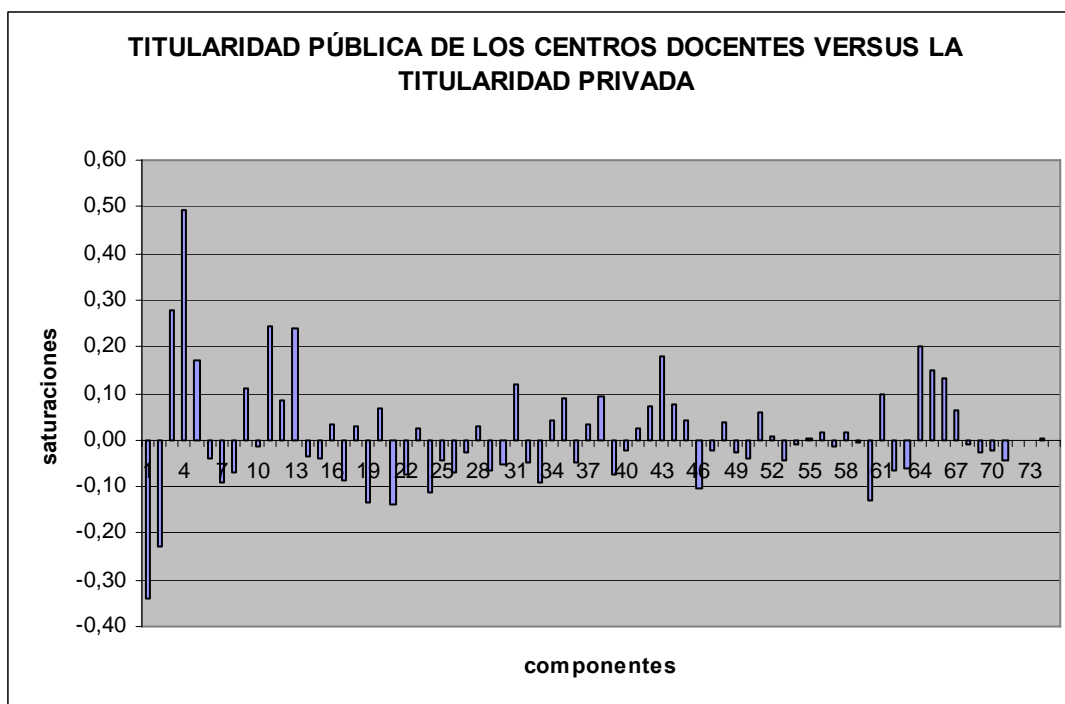
Hemos visto que las tres primeras variables, las inmediatas anteriores, de esta misma cuarta configuración de sentido docente, guardan correlación positiva y significativa, a nivel de 0,000, con la titularidad pública del centro docente. Lo mismo le sucederá a la que estudiaremos a continuación de la que sigue a ésta. Además podemos observar que correlacionan en el mismo orden en que aparecen en el componente.

Las tenemos en los lugares del cuarto al séptimo, antecediéndoles, en los tres primeros, la *condición administrativa de funcionario*, versus la de no funcionario, que trataremos en esta misma configuración de sentido, inmediatamente a continuación de esta variable, y la *pertenencia a los cuerpos docentes* de maestros y de Educación Secundaria, versus la no pertenencia, que ya nos ha aparecido de manera preferente en configuraciones anteriores (tercera y primera respectivamente –en ésta con signo negativo–).

Esta variable, aunque es dicotómica, al tener un alto índice de correlacionabilidad (de 1,64 entre 77 variable, con el lugar 19; también de 1,64 entre las 75 de nuestro análisis de componentes, con el lugar 17), tiene igualmente, aún mayor relativamente, un alto MSA: de 0,78, el undécimo entre los 75. Se nos muestra como una variable muy descriptiva del mundo objetivo del docente.

Tiene dos saturaciones superiores a $\pm 0,30$: De 0,49 en este cuarto componente y que corresponde al 24,4% de su comunalidad, y de -0,34 en el primero, caracterizado por ello más por la titularidad privada de los centros que por la pública, correspondiente al 11.5% de su comunalidad. Cuenta también con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en los componentes tercero (0,28 –ya hemos visto en el tercer componente la mayor influencia de la titularidad pública–), undécimo (0,25), decimotercero (0,24) y segundo (-0,23 –ya

hemos visto la mayor influencia de la titularidad privada—). Con todas estas saturaciones la variable cubre el 61% de su comunalidad.



La cuarta configuración de sentido viene a ser, en gran medida, la antítesis de la primera. Podemos observar que la imagen que nos presenta Carlos Lerena (1987) en su artículo «El oficio de maestro...», reiteradamente mencionado aquí, se corresponde más con la del docente privado que con la del maestro público, si bien éste pudiera ocupar una posición intermedia respecto al “ideal”, que pudiera definirse brevemente como el que sacraliza a la tarea educativa, concebida como una forma de apostolado seglar, del que se aleja más el profesor público de Educación Secundaria.

Titularidad del centro docente

Titularidad	Nuestra investigación		Estudio exploratorio
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
Pública	512	77,9	94,8
Privada	145	22,1	2,6
Otro sector			2,6
Total	657	100,0	100,0

Nuestra muestra es de 657 docentes. De ellos el 77,9% trabajan en la enseñanza pública y 22,1%, en la privada, correspondiéndose, con bastante aproximación, con los porcentajes que se dan en la población a la que representa.

Dos de los 512 docentes públicos tenemos 2 que no nos han especificado el nivel en el que enseñan. Como tenemos docentes que comparten varios niveles de enseñanza, resulta una tabla de contingencia con números decimales.

Tabla de contingencia entre Niveles de enseñanza y Titularidad de los centros docentes

Nivel de Enseñanza	C. Público	C. Privado	Totales
Educación Infantil	43,75	17	60,75
Educación Primaria	162,75	44,75	207,50
Primer ciclo de ESO	92,67	28,58	121,25
Segundo ciclo de ESO	93,67	30	123,67
Bachillerato	84,08	14	98,08
Formación Profesional	22,08	10,67	32,75
Educación de Adultos	10		10
Educación Residencial	1		1
TOTALES	510	145	655

Si consideramos todas las asociaciones de niveles, resulta esta otra tabla:

Tabla de contingencia de Niveles de Enseñanza y Titularidad de los centros docentes

Niveles de de Enseñanza	C. Público	C. Privado	Total
Educación Infantil	42	17	59
Educación Primaria	153	40	193
ESO.- Primer Ciclo	62	17	79
ESO.- Segundo Ciclo	36	16	52
FP.- Grado Medio	10	5	15
Bachillerato	36	4	40
FP.- Grado Superior	3	1	4
Educación de Adultos	10	0	10
Educador Residencial	1	0	1
Infantil y Primaria	3	0	3
Primaria y ESO-1	16	9	25
ESO (Ambos Ciclos)	24	10	34
ESO-1 y FP-Gr. M.	2	0	2
ESO-1 y Bachillerato	3	1	4
ESO-1 y FP-Gr. S.	1	0	1
ESO-2 y FP-Gr. M	0	1	1

ESO-2 y Bachillerato	72	12	84
ESO-2 y FP-Gr. S.	1	0	1
FP-Gr. M. y Bachillerato	1	2	3
FP (Ambos Grados)	1	1	2
Bachillerato y FP-Gr. S.	1	0	1
ESO (Ambos Ciclos) y Bachillerato	20	1	21
ESO-2, FP-Gr. M. y Bachillerato	0	2	2
ESO-2 y FP (Ambos Grados)	1	0	1
ESO-2, Bachillerato y FP-Gr. S.	2	0	2
Bachillerato y FP (Ambos Grados)	3	0	3
Infantil, Primaria y ESO (Ambos Ciclos)	1	0	1
Primaria, ESO (Ambos Ciclos) y Bachillerato	0	1	1
ESO (Ambos Ciclos), FP-Gr. M. y Bachill.	2	3	5
ESO (Ambos Ciclos), Bachill. y FP-Gr. S.	1	1	2
ESO-2, Bachill. y FP (Ambos Grados)	2	1	3
TOTALES	510	145	655

Por su correlación, de $-0,18$ (nivel de significación de $0,0000$), con el *Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* ocupa el lugar 25, indicándonos el signo negativo que este sentimiento se da de manera positiva para los docentes privados y de manera negativa para los públicos.

Correlaciona hasta el nivel de $0,05$ con 47 variables, con lo que sólo deja de hacerlo con esta significación con otras 29. De las 47, 35 forman parte del grupo de las 49 paramétricas principales, entre las cuales no figura la que estudiamos.

De estas paramétricas principales, la titularidad pública correlaciona significativamente con las cuatro primeras, y en el mismo orden, de la cuarta configuración de sentido que estudiamos en este capítulo, en el que se inscribe la titularidad del centro docente. En este caso las correlaciones positivas nos indican las propias de los docentes de los centros de titularidad pública. A estas valoraciones de la profesión por sus recompensas extrínsecas, le sigue una satisfacción muy relacionada con ellas: por la movilidad profesional. También destacan los docentes de centros públicos en relación a los de centros privados en tres desagradados: por falta de medios y por la indisciplina y por el desinterés del alumnado, así como en la opinión de que el sistema de perfeccionamiento tiene poco valor para movilidad profesional. Sin embargo

tienen significativamente mejor opinión de la gestión educativa de la Junta de Andalucía.

Orden	VARIABLES que correlacionan positiva y significativamente, hasta nivel de 0,01, con la de <i>Titularidad del centro docente (público versus privado)</i> .	r (titular)	sign. (titular)
4	a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial.	0,30	0,00
5	a_23_4: Valoración de la profesión por grado de independencia laboral.	0,29	0,00
6	a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	0,27	0,00
7	a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	0,21	0,00
14	a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	0,15	0,00
17	c_11: Opinión sobre la gestión de la Cdad. Autónoma.	0,14	0,00
20	a_06_4: Desagrado por falta de medios.	0,13	0,00
26	a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	0,11	0,00
29	b_18_4: Opinión sobre el sist. de de perfec. como de poco valor para movilidad profesional	0,11	0,01
35	a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	0,10	0,01

Los docentes de centros de titularidad privada, además de caracterizarse por lo contrario de lo señalado para los de centros de titularidad pública, lo hacen también porque destacan en la mayor parte de los conceptos propios del primer componente; en la satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación y por los compañeros; en valoraciones de la profesión propias de recompensas intrínsecas; en la consideración más favorable de la enseñanza en equipo; aunque también por el desagrado por el tipo de horario y por opiniones críticas sobre el sistema de perfeccionamiento: por realizarse fuera del horario lectivo y por su exigencia de gastos personales. Observamos que nos suele resultar que los profesores con mejores actitudes docentes destaquen en estas críticas al sistema de perfeccionamiento. Pensamos que algunas de ellas las hacen los que más lo utilizan.

Orden	VARIABLES que correlacionan negativa y significativamente, hasta nivel de 0,01, con la de <i>Titularidad del centro docente (público versus privado)</i> .	r (titular)	sign. (titular)
8	a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.	-0,19	0,00
9	b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	-0,18	0,00
10	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	-0,18	0,00
11	a_06_2: Desagrado por el tipo de horario.	-0,18	0,00
12	c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la	-0,17	0,00

	LOGSE.		
13	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	-0,16	0,00
15	a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	-0,14	0,00
16	a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	-0,14	0,00
18	b_18_3: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. por realizarse fuera del horario lectivo.	-0,13	0,00
22	a_03_8: Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.	-0,13	0,00
23	a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	-0,12	0,00
24	b_18_6: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. como exigente de gastos personales.	-0,12	0,00
27	c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado	-0,11	0,00
28	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	-0,11	0,00
30	a_16.b: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	-0,11	0,00
31	c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE	-0,10	0,01
32	a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal	-0,10	0,01
34	a_07: Consideración sobre la enseñanza en equipo.	-0,10	0,01

El hecho de que tengamos una muestra bastante amplia hace que se incrementen sensiblemente los niveles de significación, por lo que relativamente pequeñas diferencias en las puntuaciones pueden resultar significativas. Dado que el concepto de la variable puede resultar bastante polémico, creemos que debemos dejar constancia de las medias en las que se dan más diferencias entre los docentes de centros de una y otra titularidad.

VARIABLES en las que destacan los DOCENTES DE T. PÚBLICA	MEDIA	Centro variable	PERC. 2,5	PERC. 97,5	MEDIA PÚBLICA	MEDIA PRIVADA	PERC PUB	PERC PRV
a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	6,82	5	6,59	7,04	7,21	5,38	100,0	0,00
a_23_4: Valoración de la profesión por grado de independencia laboral.	6,68	5	6,49	6,87	7,04	5,36	100,0	0,00
a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial.	4,83	5	4,64	5,01	5,19	3,58	100,0	0,00
a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	6,35	5	6,13	6,56	6,65	5,27	99,7	0,00
a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	5,20	5	4,94	5,47	5,45	4,25	96,8	0,00
a_06_4: Desagrado por falta de medios.	6,72	5	6,53	6,91	6,89	6,14	95,9	0,00
c_11: Opinión sobre la gestión de la Cdad. Autónoma.	2,01	2	1,95	2,07	2,06	1,83	94,6	0,00
a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	7,84	5	7,65	8,04	7,99	7,32	93,6	0,00
a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	8,23	5	8,05	8,40	8,34	7,81	90,7	0,00

a_22.b7: Actitud de permanencia condicionada: salvo mejores horarios/vacaciones y estímulos.	16,3%		13,4%	19,2%	18,2%	9,9%	89,8	0,00
b_18_4: Opinión sobre el sist. de de perfec. como de poco valor para movilidad profesional	5,57	5	5,29	5,84	5,73	4,89	88,1	0,00
b_15: Interés por el cambio de categoría profesional.	2,83	2,5	2,76	2,89	2,86	2,70	85,7	0,01
a_22.b3: Actitud de abandono: menos vacaciones, menos sueldo.	5,1%		3,3%	6,8%	5,9%	2,2%	82,7	0,06
a_06_9: Desagrado por el sistema perfeccionamiento	4,86	5	4,62	5,10	4,97	4,46	82,4	0,05
a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	7,05	5	6,83	7,28	7,16	6,69	82,1	0,06
a_22.a: Actitud de abandono de la profesión docente	15,5%		12,6%	18,3%	16,6%	11,3%	79,3	0,21
a_03_4: Satisfacción por menor problemática del alumnado.	7,26	5	7,06	7,45	7,33	7,00	77,0	0,47
Titulación de licenciado	50,4%		46,6%	54,2%	51,8%	45,5%	76,0	0,64

En una primera tabla presentamos las variables en las que las medias son significativamente más altas para los docentes de centros de titularidad pública y más bajas para los de titularidad privada. Comenzamos en ellas por las medias generales, de la totalidad de los docentes, que comparamos con los puntos centrales de sus escalas. En tercer y cuarto lugar tenemos los límites del 95% de las medias inferibles desde nuestra muestra. En los lugares del cuarto al séptimo, tenemos las puntuaciones de los docentes de ambas titularidades y los percentiles correspondientes. Todas las medias generales, excepto la de valoración de la profesión por su independencia laboral, tienen valores superiores a los de los puntos centrales de sus escalas, pero también en ella destacan los docentes de centros de titularidad pública, que, con 5,19, superan la media general.

Más problemas podemos tener para interpretar las medias en las que destacan los docentes de centros de titularidad privada cuando gran parte de ellas no llegan a los centros de sus escalas.

VARIABLES en las que destacan los DOCENTES DE T. PRIVADA	MEDIA	Centro variable	PERC. 2,5	PERC. 97,5	MEDIA PÚBLICA	MEDIA PRIVADA	PERC PUB	PERC PRV
a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por vocación.	8,10	5	7,94	8,27	7,89	8,86	0,5	100,0
a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	3,33	3	3,26	3,39	3,24	3,62	0,8	100,0
b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	2,36	3	2,29	2,42	2,28	2,64	0,9	100,0
a_06_2: Desagrado por el tipo de horario.	2,92	5	2,70	3,13	2,66	3,81	1,0	100,0
a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	2,64	3	2,56	2,72	2,55	2,95	1,3	100,0
a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	3,04	3	2,96	3,12	2,96	3,30	2,9	100,0
a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	8,28	5	8,12	8,43	8,13	8,78	3,1	100,0
c_10c: Satisfacción por el cambio en	2,60	3	2,48	2,71	2,49	2,96	3,8	100,0

aplicación de la LOGSE.									
a_03_8: Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.	6,76	5	6,58	6,94	6,61	7,31	4,5	100,0	
a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	7,47	5	7,29	7,65	7,32	7,99	5,3	100,0	
b_18_3: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. por realizarse fuera del horario lectivo.	6,99	5	6,74	7,25	6,79	7,78	5,8	100,0	
a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	2,64	3	2,56	2,72	2,58	2,86	6,6	100,0	
a_22.b5: Actitud de permanencia por satisfacción en la profesión docente.	53,1%		49,2%	57%	50,1%	63,5%	6,6	100,0	
c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado	1,40	2	1,35	1,44	1,36	1,52	7,8	100,0	
b_18_6: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. como exigente de gastos personales.	4,60	5	4,32	4,88	4,40	5,35	7,9	100,0	
a_16.b: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	2,03	3	1,97	2,10	1,99	2,20	8,2	100,0	
a_07: Consideración sobre la enseñanza en equipo.	4,12	3	4,06	4,17	4,08	4,25	9,0	100,0	
c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE.	1,57	3	1,52	1,62	1,53	1,70	9,1	100,0	
a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal	3,75	5	3,50	3,99	3,59	4,29	9,9	100,0	
a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	4,16	5	3,91	4,40	4,01	4,67	12,1	100,0	
a_16.a: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	1,95	3	1,89	2,00	1,92	2,06	12,7	100,0	
c_12_e: Atributo de Evaluadora para Inspección.	9,7%		7,6%	11,9%	8,5%	14,2%	13,1	100,0	
a_22.b6: Actitud de permanencia condicionada: salvo mucho mejor remuneración en otra profesión.	8%		5,9%	10,1%	6,8%	12%	13,8	100,0	
a_23_1: Valoración de la profesión por la proyección social de la educación.	6,16	5	5,91	6,41	6,03	6,63	15,4	100,0	
b_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.	1,93	3	1,86	2,00	1,90	2,06	18,7	100,0	
b_18_5: Opinión sobre el sistema de perfec. como exigente de esfuerzo excesivo.	5,27	5	5,03	5,52	5,17	5,64	21,5	99,8	
a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.	5,86	5	5,60	6,12	5,77	6,17	24,9	99,1	

Tenemos que la *opinión sobre el sistema de perfeccionamiento*, que, por su lugar en la estructura creada por las correlaciones y el análisis factorial, se muestra como de las más relevantes para explicar la problemática docente, no llega su media, sin embargo, al valor central de la escala. Lo mismo hemos de decir, aún con más razón, de la de *satisfacción personal por el actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*, de la de *opinión del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*, de la de *satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE*, de la de *opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado*, de la de *sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE*, de la de *valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal*, de las de *opiniones sobre la valoración de la profesión docente por los padres y por la sociedad*. En ellas, como también en otras algo menos relevantes ni siquiera los docentes de centros de

titularidad privada, que tienen medias más altas para ellas, llegan a estos valores centrales.

Respecto a las variables demográficas, la titularidad pública viene referida a las características siguientes y la titularidad privada a sus contrarias:

- **La condición administrativa de funcionario.** *
- **La pertenencia al cuerpo de maestros.**
- **La pertenencia a los cuerpos de Educación Secundaria.**
- **Mayor número de años de servicio.**
- **Mayor edad.**
- Docencia en Bachillerato.

A la titularidad privada también se le asocia la actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente ($r = 0,113$, nivel de significación de 0,003), mientras que a la pública se le vincula la actitud de permanencia condicionada a que no sean posibles mejores horarios/vacaciones y estímulos ($r = 0,096$, nivel de 0,009), e, incluso, la actitud de abandono con menos vacaciones y con menos sueldo ($r = 0,071$, nivel de 0,04). Los de la privada hacen alguna incursión hacia el terreno del abandono, pero su opción, ya con un coeficiente de 0,082 y nivel de 0,022, es la de permanencia condicionada: abandonarían el ejercicio docente por otra profesión de mucha mejor remuneración.

14.6. Condición administrativa de funcionario versus la de no-funcionario

Podemos observar que este cuarto componente describe a un profesorado predominantemente público. Si también describe al de los centros de titularidad privada, lo hace por oposición al primero. Comienza con tres valoraciones de la profesión correspondientes a *recompensas extrínsecas*. Le sigue la variable de la titularidad del centro (*pública* versus *privada*). Ahora consideramos la condición administrativa de funcionario en oposición a la de no-funcionario. La saturación, de 0,46, con signo positivo, destaca al funcionariado.

* En negritas, a nivel de significación de 0,000.

Esta situación administrativa de los docentes, con saturaciones superiores a $\pm 0,30$, está presente en las cinco primeras configuraciones de sentido. En la cuarta se produce la máxima, y le sigue la tercera, caracterizada también por un profesorado que fundamentalmente pertenece al cuerpo de maestros.

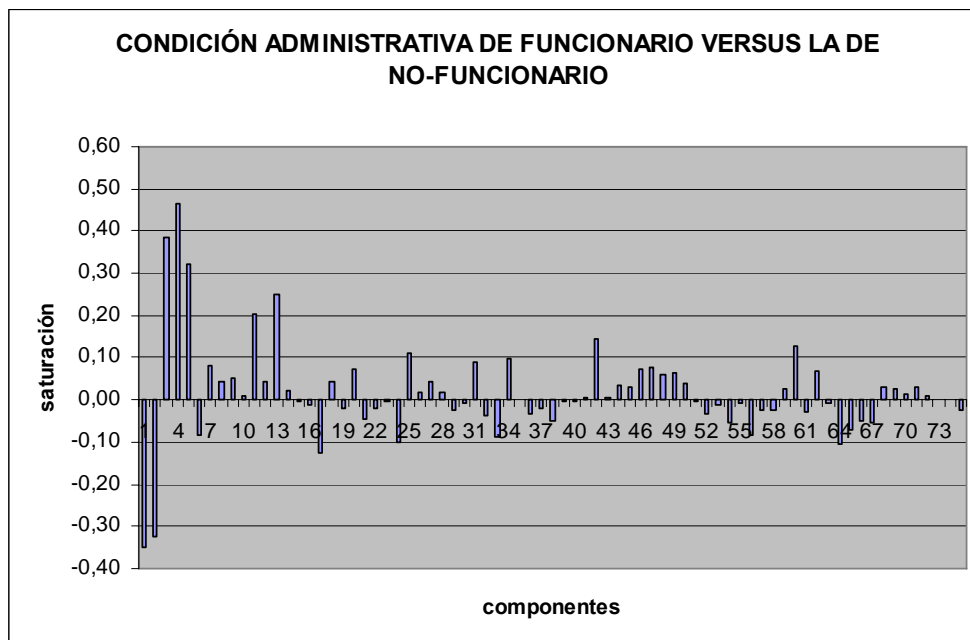
El cuerpo de maestros se nos presenta con una características bastante alejadas, como ya reiteradamente hemos visto, de las que viene a señalar Carlos Lerena (1987).

Tras las saturaciones positivas en los componentes 4 y 3, tenemos la primera negativa, de -0.35 en el primer componente, configurador de lo más próximo que podemos tener del *tipo ideal docente*. Así pues, si la situación administrativa de funcionario tiene su mejor marco en la cuarta configuración, la de no-funcionario, la tiene en la primera. También tenemos signo negativo, -0,32, en el segundo componente, en el que se nos muestra también un profesorado no-funcionario que tiene como distintivo su juventud y su menor veteranía.

El funcionariado vuelve a estar presente en el quinto componente, último en el que esta variable tiene saturación, de 0,32, que supera la de $\pm 0,30$. La quinta se nos muestra como una configuración de sentido docente en la que el profesorado público se nos presenta con características del *tipo ideal docente*, que hasta aquí parecía más bien exclusiva de la docencia privada: Un profesorado que comienza *valorando la profesión porque se ajusta a su vocación*, a través de una variable bastante más significativa que la de *satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación*, un profesorado que no está dispuesto al abandono de su tarea, sino a permanecer en la misma por «sentirse bien» en ella, y que valora a la profesión por su gratificación personal.

Cuenta, además, con dos saturaciones superiores a $\pm 0,20$: De 0,25 y de 0,20, respectivamente en los componentes decimotercero y undécimo. Con las siete saturaciones la variable cubre el 79% de su comunalidad. Se nos presenta, a este respecto, como muy descriptiva. Su MSA, sin embargo, es inferior a 0,5: De 0,463, que le da el lugar 60 entre las 75 variables del análisis. Pero su índice de correlacionabilidad es alto: De 2,14, que la sitúa en séptimo lugar entre las 77 variables que correlacionamos, y de 2,13, en quinto lugar entre las 75 de nuestro análisis.

El MSA nos está indicando que, pese a la alta correlacionabilidad simple de esta variable, la suma de los cuadrados de las correlaciones parciales es aún más alta. Por tanto, no le quita capacidad descriptiva.



Ordenadas las saturaciones, la que tiene la variable en el cuarto componente ocupa el lugar 30 entre las 144 superiores a $\pm 0,30$, siendo la variable, por su primera saturación, la 29 entre las 75 con las que se hace el análisis de componentes.

Su correlación con el *Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* es de $-0,14$, con nivel de significación de $0,0001$, por lo que la variable que estudiamos en relación a ésta otra ocupa el lugar 31.

Tabla de contingencia de las condiciones administrativas y laborales

	Situaciones administrativas		Totales
	Funcionarios	No Funcion.	
Situaciones laborales			
Funcionarios	414	0	414
Interinos	0	75	75
Contratados	0	147	147
Cooperativistas	0	16	16
No dicen			5
TOTALES	414	238	657

Tabla de contingencia de las titularidades de los centros docentes y de las condiciones administrativas y laborales

Situaciones laborales	Titularidad del centro docente		Totales
	Pública	Privada	
Funcionarios	412	2	414
Interinos	75	0	75
Contratados	21	126	147
Cooperativistas	0	16	16
No dicen	4	1	5
TOTALES	512	145	657

La suma de los cuadrados de sus coeficientes de correlación con todas las demás variables es de 2,16, por lo que ocupa el sexto lugar por este índice de correlacionabilidad, entre las 77 variables con las que hacemos el estudio

Hasta el nivel de 0,05 correlaciona, de 76, con 48 variables, perteneciendo 34 al grupo de las 49 variables paramétricas principales.

A nivel de 0,01 (en negritas a 0,000), la condición de funcionario se asocia a:

- **Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.**
- **Valoración de la profesión por grado de independencia laboral.**
- **Valoración de la profesión por su nivel salarial.**
- **Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.**
- Desagrado por el sistema de perfeccionamiento

Mientras que, con los mismos niveles de significación, a la condición de no-funcionario se asocia:

- **Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.**
- **Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.**
- **Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal**
- **Desagrado por el tipo de horario.***
- **Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.**

* El desagrado por el tipo de horario se nos presenta como la única variable de contenido negativo en esta relación característica de los no-funcionarios, pero se trata de una de las que tienen menos relevancia estructurante. En cambio, viene situada entre otras del mayor peso específico en el análisis de componentes. Para ambos colectivos podríamos añadir la inmediata siguiente a la última, las dos con nivel de 0,001: Para el profesorado funcionario: El *desagrado por el sistema de perfeccionamiento del profesorado*. Para el no funcionario: La *satisfacción en el ejercicio docente por el grado de vocación*.

- **Incremento de las expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.**
- **Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente.**
- **Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.**
- **Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.**
- Opinión positiva sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.
- Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.
- Opinión positiva sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado.
- Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE.
- Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.

Como dijimos al tratar de la titularidad pública versus privada de los centros, a cada colectivo se asocian las variables señaladas para el otro con su sentido inverso.

Las correlaciones de las variables dicotómicas nos muestran que también están significativamente enfrentados los funcionarios con los no-funcionarios, a favor de éstos últimos, en la actitud de *actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente*, así como en que los primeros consideran a la Inspección como burocrática y los segundos como evaluadora.

Como es obvio, los funcionarios se caracterizan por la titularidad pública de sus centros y por la pertenencia a los cuerpos de funcionarios. Pero también destacan, frente a los no-funcionarios por su mayor número de años de servicio y por su mayor edad. Esto hace ostensible algo también lógico: que el objetivo de muchos profesores que comienzan como no-funcionarios es el de obtener la condición de funcionarios. También los funcionarios prevalecen como docentes de Bachillerato, no tanto del segundo ciclo de la ESO que se pone más en manos de los interinos.

14.7. Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre

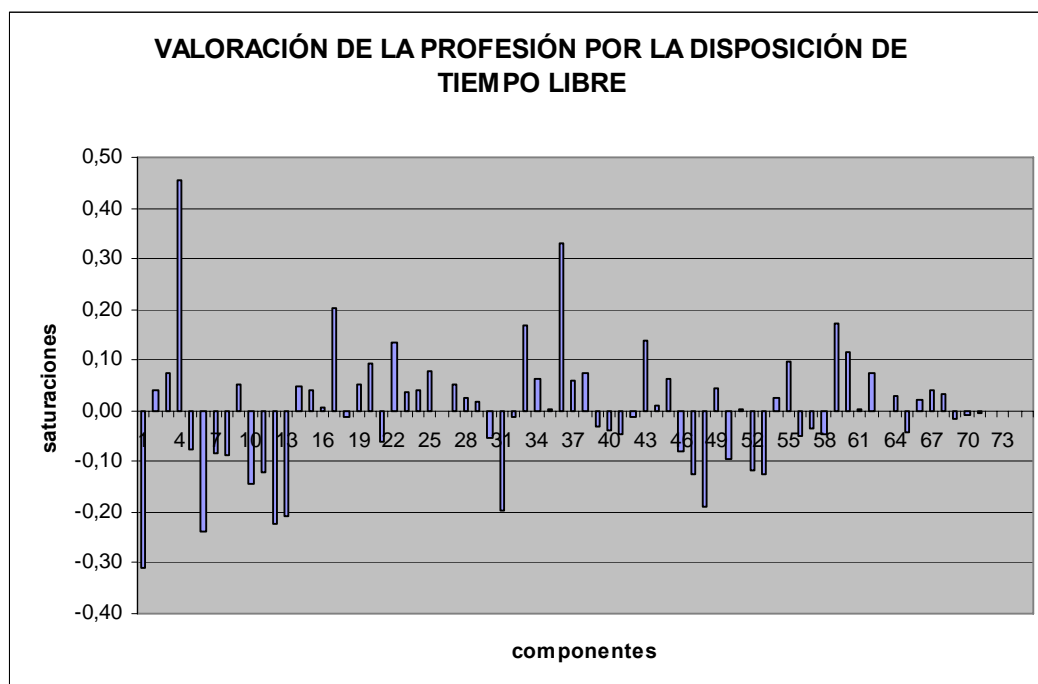
En este cuarto componente que estudiamos, con cuatro importantes valoraciones de condiciones del ejercicio docente, que vienen a ser motivaciones extrínsecas del mismo, las tres primeras las hemos estudiado antes que las variables dicotómicas de

titularidad de los centros docentes y de las condiciones administrativas de funcionario y no-funcionario de los propios profesionales.

La valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre cuenta con tres saturaciones superiores a $\pm 0,30$. La mayor, de 0,45, en este cuarto componente; la segunda, de 0,33, en el trigésimo sexto, que no llegaremos a estudiar, y la tercera, negativa, de -0,31, en el primero. El signo nos ha llevado a titular, dentro de la primera configuración de sentido docente, un subepígrafe como *Un profesorado que no valora a la profesión por la disposición de tiempo libre*.

Aquí, por el contrario, en la cuarta configuración nos encontramos con un profesorado público y funcionario que manifiesta su interés por las motivaciones extrínsecas. Frente a él se encontraría el de los centros de titularidad privada y el de los no-funcionarios.

La saturación de 0,45 en el cuarto componente es la número 34 entre las 144 superiores a $\pm 0,30$, que convierte a la variable, por su primera saturación, en la número 33 entre las 75 con que se hace el análisis de componentes.



Otras saturaciones superiores a $\pm 0,20$ tiene la variable en los componentes sexto (de -0,24), duodécimo (de -0,22), decimotercero (de -0,21) y decimoséptimo (de 0,20). Entre las siete cubre el 60% de la comunalidad de la variable, lo que representa, en principio, bastante descriptibilidad de la variable. Sus índices de correlacionabilidad, de 1,14 entre 77 variables, y de 1,11 entre las 75 de nuestro análisis, la coloca, en ambos casos, en el lugar 37. Entre las 49 paramétricas principales lo tiene de 0,781, que le hace ocupar el lugar 27. Su MSA entre las 75 variables del análisis, de 0,761, que la coloca en el lugar decimocuarto, mejora su situación, respecto a la de la correlacionabilidad, pero no así el que tiene entre las 49 principales, ya que, siendo de 0,709, la deja en el lugar vigesimonoveno. El retroceso no se debe tanto al propio MSA cuanto a que otras variables le adelantan. Pero para nuestro estudio, que dispone del análisis de componentes con las 75 variables, es de mayor interés el que tiene entre éstas. Esta diferencia en MSA nos permite pensar en que correlaciona más que otras variables principales con las demográficas y/o con las dicotómicas no-demográficas. De las demográficas dicotómicas, ya hemos visto que, con ella, destacan en este cuarto componente la de titularidad del centro docente (pública o privada) y la situación profesional del docente (funcionario o no funcionario).

Por su correlación con el *Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, de -0,124 (significativa a nivel de 0,0012) ocupa el lugar 36, entre las 76 variables que intervienen en el estudio.

Correlaciona hasta el nivel de significación de 0,05 con 36 variables, de las que 19 pertenecen al grupo de las 49 paramétricas principales. A nivel de 0,01 (en negritas a 0.000) se asocia positivamente a:

- **La valoración de la profesión por grado de independencia laboral.**
- **La valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.**
- **La valoración de la profesión por su nivel salarial.**
- La satisfacción del ejercicio docente por su salario.

Con esos mismos niveles de significación tenemos que la variable de *Valoración de la profesión por su disposición de tiempo libre* también vincula con:

- **La consideración *negativa** sobre la enseñanza en equipo.**
- **La opinión *negativa* sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.**
- **La valoración *negativa* de la profesión por su gratificación personal.**
- **El sentimiento de *no* participar en la gestión del centro.**
- La insatisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.
- El sentimiento de *no* estar representado en los órganos de dirección.
- La *No-satisfacción* del ejercicio docente por el grado de vocación.
- La opinión *negativa* sobre la incidencia de la reforma LOGSE en el profesorado.
- La insatisfacción profesional general.
- La *No-valoración* de la profesión por ajustarse a la vocación.
- La insatisfacción personal por el actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.

Los que, por el contrario, tienen estas opiniones, actitudes y sentimientos positivos rechazan valorar positivamente la disposición de tiempo libre.

De las variables demográficas tenemos asociaciones positivas con los mismos niveles de significación indicados con:

- **La titularidad pública del centro docente.**
- **La condición de funcionario de Educación Secundaria.**
- **La situación administrativa de funcionario.**
- La docencia en Bachillerato.
- La mayor titulación docente.

Se nos muestran, por el contrario, dispuestos a valorar negativamente a la disposición de tiempo libre los docentes del primer ciclo de la ESO, en el que había un buen contingente de Maestros anteriormente habilitados para el tercer ciclo de la EGB**.

Las correlaciones de las variables dicotómicas no demográficas nos muestran que la *actitud de valoración de la disposición de tiempo libre* se vincula a estas otras:

- **El rechazo de la actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.**
- **La actitud de permanencia condicionada a la posibilidad de obtener mejores horarios/vacaciones y estímulos.**
- **El rechazo del atributo de “orientadora” para Inspección.**

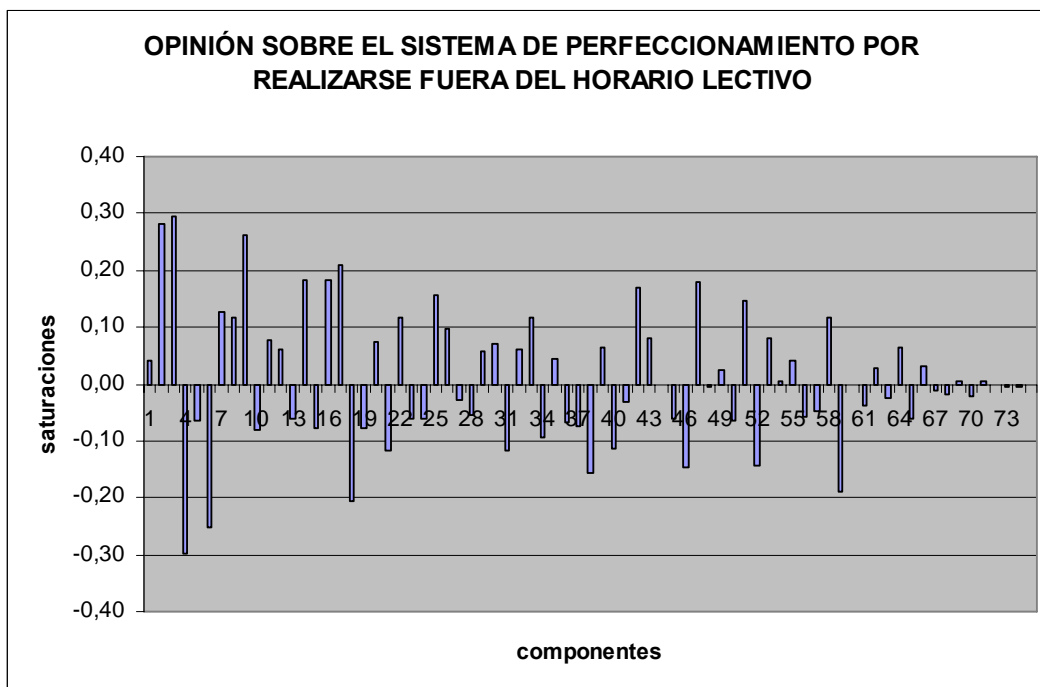
* Como esta cuarta configuración viene referida a los docentes públicos y funcionarios, todos conceptos sean positivos o negativos habrían que entenderlos en su sentido inverso para los docentes cuyas condiciones administrativas fueran las inversas.

** La valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre correlaciona negativamente (-0,15) con el hecho de haber cambiado de EGB a primer ciclo de la ESO por aplicación de la LOGSE, con nivel de significación de 0,02.

- La actitud de abandono condicionado: con horario y vacaciones actuales.
- La de considerar a la Inspección como fiscalizadora.
- La actitud general de abandono de la profesión docente.

14.8. Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo (–).

Con esta variable, que tiene una saturación negativa, de -0,30 escaso (-0,297), cerramos el estudio de las que tienen su máxima saturación en el cuarto componente. La importancia estructurante de las variables suele ir disminuyendo conforme avanzamos tanto en el orden de los componentes como dentro de los mismos. Al tener el signo negativo se nos está diciendo que el profesorado que responde al esquema del cuarto componente rechaza la opinión negativa sobre el sistema de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo. Viene a parecerle algo normal o no le preocupa, quizá porque tampoco lo usa mucho. En todo caso, esta variable tiene una escasísima influencia sobre la principal relativa al mismo sistema, *Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento del profesorado*, que hemos estudiado en la primera configuración de sentido docente. Su escasa importancia también la revela el hecho de no tener ninguna saturación superior a $\pm 0,30$. Cuenta con siete saturaciones superiores a $\pm 0,20$, con las que cubre el 47% de su comunalidad: La que tiene en este cuarto componente, otra de 0,30 en el tercero, de 0,28 en el segundo, de 0,26 en el noveno, de -0,25 en el sexto, de 0,21 en el decimoséptimo y de -0,21 en el decimooctavo. Su MSA entre las 49 variables principales de tratamiento paramétrico es de 0,68, correspondiéndole el lugar 35; entre las 75 de nuestro análisis es de 0,60, situándose en el lugar 50. Ya que sólo cinco variables dicotómicas y/o demográficas se le adelantan en esta segunda ordenación, por tener MSAs superiores a 0,60, y, sobre todo porque baja el valor del suyo, hemos de entender que debe de tener menor correlacionabilidad con estos dos tipos de variables que con las principales.



El signo negativo en esta saturación nos informa de que, paradójicamente, los docentes más interesados en sus motivaciones extrínsecas rechazan la queja a la que se refiere la variable; de que son los docentes de motivaciones y de situaciones demográficas inversas los que nos la manifiestan en la cuarta configuración de sentido.

Su correlación con el *Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* es de 0,05, situándose en el lugar 67 entre las 76 variables que se correlacionan con la primera. Aunque la correlación es de muy bajo valor, sorprende el signo positivo con una variable que correlaciona negativamente, aunque también con muy valor coeficiente (-0,03), con la de *Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento del profesorado*.

La suma de los cuadrados de los coeficientes de correlación de esta variable con los de las otras 76, de 0,864, la sitúa como la 46 entre las 77. Si calculamos con las correlaciones con las otras 74 del análisis de componentes, su valor es de 0,83, situándose en el lugar 44. Si la referencia se reduce a las 49 variables paramétricas principales, el índice de correlacionabilidad se queda en 0,714 y el lugar en el 30.

Correlaciona hasta el nivel de significación de 0,05 con 29 variables, de las que 21 forman parte de las 49 paramétricas principales. Entre éstas, a nivel de 0,000,

tenemos (todas con coeficientes positivos) a las otras seis variables referidas a condiciones del sistema de perfeccionamiento y a la que mide la actitud hacia la enseñanza en equipo.

- Opinión sobre el sist. de perfeccionamiento. como exigente de esfuerzo excesivo.
- Opinión sobre el sistema de de perfeccionamiento como de poco valor para movilidad profesional
- Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de gastos personales.
- Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.
- Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por abordar temas sin interés.
- Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.
- Consideración sobre la enseñanza en equipo.

De la misma manera que hemos constatado nuestra sorpresa por la correlación positiva con el *Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, hemos de hacerlo y con más razón, por ser mucho más alto el coeficiente, con respecto a la *Consideración sobre la enseñanza en equipo*.

Si seguimos con las variables que correlacionan hasta el nivel de 0,01 (las tres primeras a nivel de 0,001), tenemos:

- Desagrado por el control de los órganos directivos.
- Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.
- Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.
- Desagrado por el sistema perfeccionamiento
- Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.

Vemos, pues, que, entre estas variables con las que correlaciona *positivamente*, tenemos todas las opiniones críticas del sistema de perfeccionamiento, tres de desagrados menores, dos de satisfacciones del ejercicio docente (por sus condiciones laborales, relacionada con las recompensas extrínsecas, y por el grado de vocación, relacionada con las recompensas intrínsecas), e, incluso, como ya hemos observado, la de consideración de la enseñanza en equipo. También es compatible la opinión crítica de que el perfeccionamiento se lleva a cabo fuera de las horas lectivas con el hecho de haber cambiado de EGB a primer ciclo de la ESO por aplicación de la LOGSE, propio de maestros que estaban habilitados para el tercer ciclo de la EGB, que tiene nivel de significación de 0,03, porque su N es menor. La única incompatibilidad significativa a

nivel de 0,01 que encuentra esta variable es con la de *valoración de la profesión por su nivel salarial*, cosa que no deja de sorprender, dado que parecería normal que creciendo o decreciendo esta valoración también lo hiciera en el mismo la opinión crítica del sistema de perfeccionamiento que estudiamos aquí. Pero esta opinión, escasamente crítica, se hace compatible con actitudes positivas. Ello posibilita que tenga en un componente de valoración de *recompensas extrínsecas* su más alta *saturación con signo negativo*.

Las variables demográficas con las que correlaciona significativamente, a los mismos niveles, nos permite comprender algo más sobre el relativo enigma que encierra la variable, ya que muestra compatibilidad con la docencia en centros de titularidad privada, e incompatibilidad con el funcionariado de Educación Secundaria y la docencia en Bachillerato. Con esto se nos viene a mostrar que los docentes a los que más les afecta que el sistema de perfeccionamiento se realice fuera del horario lectivo son los de centros de titularidad privada.

14.9. Otros conceptos y situaciones profesionales con saturaciones superiores a $\pm 0,30$ en el cuarto componente

14.9.1. La pertenencia a los cuerpos de Educación Secundaria

La cuarta configuración de sentido docente se nos ha presentado como propia de docentes funcionarios que ejercen en centros públicos que valoran las motivaciones extrínsecas de su profesión como el nivel salarial, la independencia laboral, la seguridad en el empleo, la disposición de tiempo libre, aunque no por ello le influye gran cosa en su opinión sobre el sistema de perfeccionamiento el hecho de que realice fuera del horario lectivo, que se nos manifiesta más como una queja del colectivo privado.

La pertenencia a los cuerpos de Educación Secundaria que se nos ha presentado con más altas saturaciones negativas en el primer componente, de -0,51, y en el tercero, de -0,39, por lo que ya la variable ha sido estudiada, tiene en este cuarto componente su

mayor saturación positiva, de +0,38, con lo que se nos dice estos funcionarios en gran parte se caracterizan por las motivaciones intrínsecas propias de la configuración de sentido que observamos.

14.9.2. La valoración de la profesión por su valoración social

El profesorado que describe el cuarto componente nos da imagen de ser pragmático, de valorar las recompensas extrínsecas. Se nos muestra un poco como la antítesis del propio del primer componente. Pero también le hemos visto, entre otras cosas positivas, que rechaza la opinión negativa sobre el sistema de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo. También nos parece positivo el hecho de que valore su profesión por su valoración social.

Esta variable ya ha sido estudiada en la segunda configuración. Su saturación en ella es de 0,35, y en el componente 11, de -0,35. En el cuarto la tiene, de la misma manera que en el segundo, positiva, de 0,30. Se hace, pues, compatible la valoración de la profesión por su valoración social con las otras que hemos visto más propias de este cuarto componente, caracterizado por las motivaciones extrínsecas.

14.9.3. La opinión sobre la valoración de la profesión docente por los padres

Esta variable sólo tiene saturación superior a $\pm 0,30$ en el primer componente, de 0,43. En el cuarto se nos queda en 0,2984. La incluimos aquí porque antecede a la ya estudiada en esta misma configuración de sentido *Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo*. Nos viene a decir que los profesores que estructuran esta cuarta configuración tienen un concepto positivo de su valoración por parte de los padres

14.10. Conceptos y situaciones profesionales con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el cuarto componente

El cuarto componente nos define a un profesorado básicamente satisfecho por las motivaciones extrínsecas de la profesión docente. Se trata de un profesorado funcionario, de Educación Secundaria en centros públicos, que valora a **la profesión por su nivel salarial, por grado de independencia laboral, por la seguridad en el empleo, por la disposición de tiempo libre**, por su valoración social; que se siente valorado también por los padres y por la sociedad; que no opina negativamente del sistema de perfeccionamiento ni **por realizarse fuera del horario lectivo** ni por exigirle esfuerzo excesivo ni gastos personales; que está satisfecho de su ejercicio docente por su salario.

Bajando hasta $\pm 0,20$ nos encontramos estos otros:

- Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal.
- Opinión positiva sobre la gestión de la Comunidad Autónoma.
- Actitud contraria al desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.
- Titulación académica de Licenciado
- Sentimiento de participación en los procesos de reformas educativas.
- Docencia en Bachillerato.
- Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.

**15. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE
DESTACAN EN EL QUINTO COMPONENTE DEL
ANÁLISIS**

15.1. Características generales del quinto componente

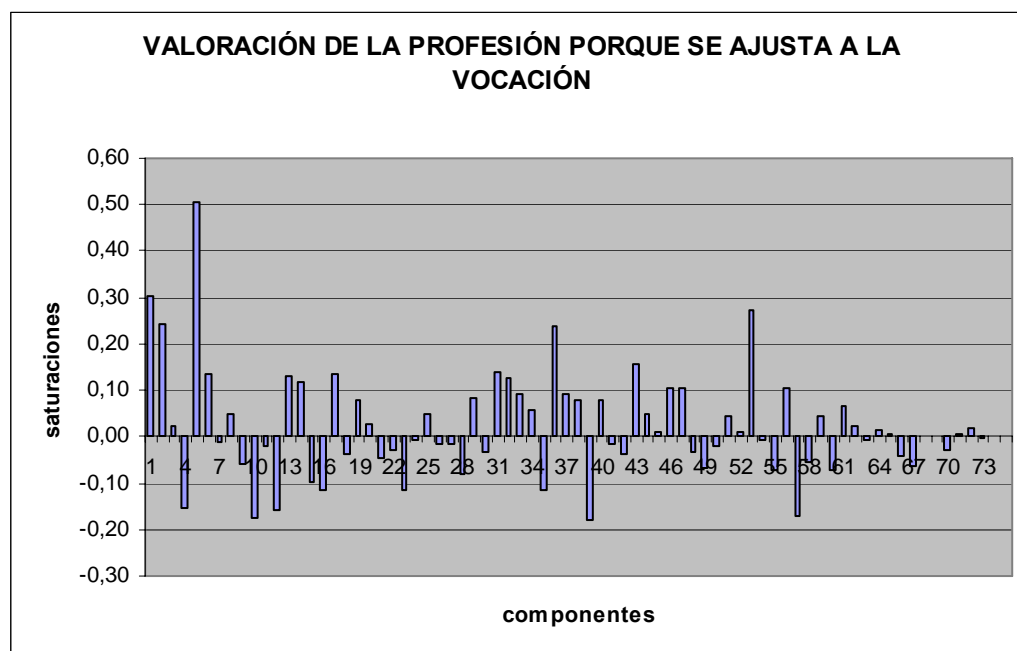
El tema de la vocación, que cuenta con dos de nuestras variables, *satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación y valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación*, acude a este quinto componente con la segunda de estas variables, que lo inicia con su más alta saturación, de 0,51, en el mismo. Se produce una alta correlación también con la variable de *valoración de la profesión por su gratificación personal* y con las de *actitudes de permanencia en el ejercicio docente por sentirse bien en él y de rechazo de la posibilidad de abandonarlo*. Tiene, sin embargo, un punto negativo este componente, en el que destaca la condición de funcionario: el de la *consideración de la Inspección como “burocrática”*.

El quinto componente, con autovalor de 2,63, explica el 3,51% de la varianza. Considerando sólo los cuadrados de las saturaciones mayores de $\pm 0,30$, la primera cantidad se reduce a 1,18, pero la segunda se eleva a 4,91%. Le corresponde saturaciones mayores de $\pm 0,30$ a 7 de sus variables.

15.2. Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.

La primera saturación de esta variable, en este quinto componente, es de 0,51, correspondiente al 26% de su comunalidad. Tiene otra mayor de $\pm 0,30$, concretamente de 0,30, en el primer componente, donde se nos muestra la mejor imagen del docente. Otras tres saturaciones, también positivas, tenemos superiores a $\pm 0,20$: En el segundo, de 0,24, y en otros dos que no vamos a estudiar: en el 53, de 0,27, y en el 36, de 0,24. Entre las cinco barren el 54% de la comunalidad de la variable.

El MSA, de 0,717 entre las 49 principales, sitúa a la variable en el lugar 27, y de 0,721 entre las 75 de nuestro análisis de componentes, con el que se pone en el lugar 25, indicándonos un no mal nivel de correlacionabilidad con las demográficas y/o dicotómicas, de manera que no baja el cociente.



Para una variable que destaca tanto por su media, como para ser la de mayor media relativa entre todas las nuestras, podríamos esperar mejor lugar en la estructura que constituyen todas estas y, conjuntamente, un alto índice de correlacionabilidad. Sin embargo no sucede así. Hemos de tener en cuenta el alto índice de homogeneidad que tiene: Su curtosis es de 2,194 (tipificada de 11,09, por lo que es altamente significativa), ocupando el lugar 16, entre las 19 de signo positivo, de las 49 principales. Es decir, sólo otras tres variables tienen mayor curtosis positiva. Su cociente de variación, que, de menor a mayor, ocupa el segundo lugar, todavía muestra mayor nivel de homogeneidad. La homogeneidad se compatibiliza mal con la correlacionabilidad, ya que ésta es producto de la varianza. El índice de correlacionabilidad que tiene la variable de *valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación* entre las 49 paramétricas principales es de 0,777, situándola en el lugar 29. Entre las 75 de nuestro análisis y entre las 77 tiene prácticamente el mismo índice de correlacionabilidad, de 1,17, ocupando respectivamente los lugares 35 y 36.

La variable principal de nuestro estudio, la que mide más genéricamente los niveles de satisfacción profesional, la *a_02*, correlaciona con la *valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación* muy significativamente, a nivel de 0,0000, con

0,29, en el lugar 10 entre 76, y con la *satisfacción en el ejercicio docente por el grado de vocación*, con 0,32, en lugar 8.

La valoración de la profesión por ajustarse a la vocación correlaciona significativamente a nivel de 0,000, con coeficientes descendientes desde 0,48 a 0,14, con:

- (+) a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.
- (+) a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.
- (+) a_23_1: Valoración de la profesión por la proyección social de la educación.
- (+) a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.
- (+) a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.

Resaltamos el hecho de que la primera correlación sea con la variable de satisfacción del ejercicio docente por el *grado de vocación*, siguiéndole dos de las *valoraciones más significativas de la profesión docente* en nuestro trabajo y la variable que principalmente mide la *satisfacción profesional* y la de *incremento de las expectativas profesionales*.

A ese mismo nivel de significación se nos muestra la compatibilidad con la actitud de *permanencia por sentirse bien en la profesión* y la incompatibilidad tanto con actitudes de abandono como con la docencia en centros de titularidad pública:

- (+) a_22.b5: Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.
- (-) a_22.a: Actitud de abandono de la profesión docente
- (-) a_22.b3: Actitud de abandono con menos vacaciones, con menos sueldo.
- (-) a_22.b2: Actitud de abandono condicionado: con el mismo sueldo.
- (-) Titularidad del centro docente (público versus privado)

Hasta a nivel de 0,01 podríamos añadir de las 49 paramétricas principales:

- (-) a_06_9: Desagrado por el sistema perfeccionamiento
- (+) b_18_6: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. como exigente de gastos personales.
- (+) b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.
- (-) a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.
- (-) a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.
- (+) a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal.
- (-) a_23_4: Valoración de la profesión por grado de independencia laboral.
- (+) a_23_8: Valoración de la profesión por su valoración social.

Ya hemos visto que hay ciertas opiniones críticas sobre condiciones negativas del sistema de perfeccionamiento que correlaciona positivamente con las mejores actitudes docentes. En este caso tenemos a la relativa a la exigencia de gastos personales. Las otras tres correlaciones positivas con la variable de *opinión sobre el sistema de perfeccionamiento* y con dos de *valoración de la profesión relativas a recompensas intrínsecas* (por sus posibilidades de mejora profesional y personal y por su valoración social). Tenemos, por el contrario, la incompatibilidad con el desagrado por el sistema de perfeccionamiento y con las valoraciones relativas a recompensas extrínsecas. Si buscásemos la única de las valoraciones de la profesión que no correlaciona significativamente, para poder observar, al menos, su signo, la que lo hace por su nivel salarial, nos encontraríamos el signo negativo, por lo que se une a las tres ya señaladas como valoraciones de recompensas extrínsecas, no compatibles con la del ajuste a la vocación. Seguimos, por tanto, observando una actitud idealista en el profesorado que da más relevancia a las actitudes profesionales que a sus intereses particulares.

Las correlaciones con variables dicotómicas, hasta a nivel de 0,01, nos muestran las incompatibilidades de la valoración de la profesión por ajustarse a la vocación con la actitud de permanencia, si se la condiciona a la imposibilidad de conseguir en otro empleo mejores horarios/vacaciones y estímulos, y con la condición administrativa de funcionario:

- (–) a_22.b7: Actitud de permanencia condicionada: salvo mejores horarios/vacaciones y estímulos.
- (–) S. Pr.: Situación Profesional (Funcionario (1) versus No-Func. (0)).

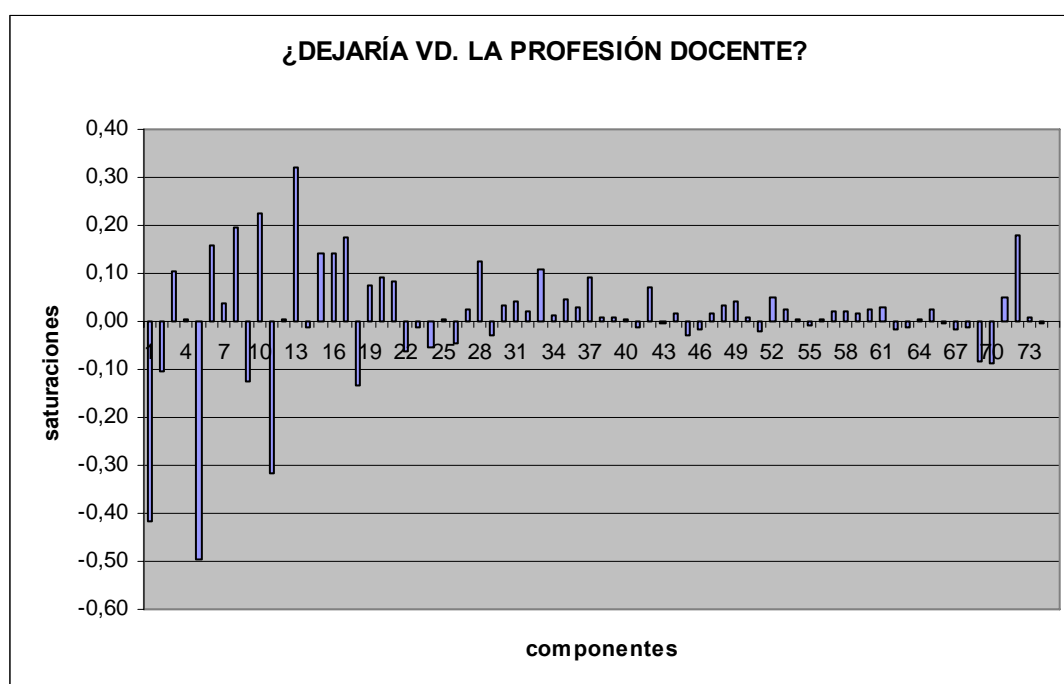
Hemos de señalar que las correlaciones no nos muestran actitudes personales, sino sólo generales o mayoritarias, pero las mayorías siempre son relativas. Por ello podemos tener muchos funcionarios con las mejores actitudes docentes.

15.3. Actitud de abandono (–) genérico de la profesión docente.

En el primer componente ha tenido su máxima saturación, de 0,52, la actitud de *permanencia por sentirse bien en la profesión docente*. Tenemos tres actitudes de

permanencia condicionadas a distintas posibilidades, como también otras tres de abandono. La más positiva de las primeras es la que pone el motivo de la permanencia en el hecho de sentirse bien en la profesión docente.

Las seis actitudes derivan de una pregunta inicial: **¿Dejaría Vd. la profesión docente?** Baremada esta variable con 0 (no la dejaría) y 1 (sí la dejaría), nos la encontramos como relevante, con -0,42, en el primer componente, poco más bajo que la de permanencia indicada en el mismo. Pero su máxima saturación, de -0,49, nos la sitúa en el quinto componente, que estudiamos aquí. El signo negativo nos indica la prevalencia de la respuesta negativa, que correlaciona fuertemente con la actitud de permanencia. La variable tiene otras dos saturaciones superiores a $\pm 0,30$ (de 0,32 y de -0,32, respectivamente en los componentes 13 y 11, caracterizados, por ello, en cuanto participan esta variable, el primero por la actitud de abandono y el segundo por la de permanencia). Cuenta también con una quinta saturación mayor de $\pm 0,20$, de 0,22, en el décimo componente. Con todas éstas cubre el 67% de su comunalidad.



El MSA de esta variable dicotómica, de 0,49 entre las 75 de nuestro análisis de componentes, que la sitúa en el lugar 58, nos indica que en muchas de las correlaciones con otras variables apenas se puede dar influencia de variables no intervinientes. Justamente es esa influencia en la mayor parte de las correlaciones la que justifica y

explica el análisis factorial, que tiene como objetivo la reducción de factores. Nosotros, sin embargo, no pretendemos ninguna reducción, sino la descripción, por todos los medios, de nuestras variables.

Pese a su bajo MSA y a lo que acabamos de decir sobre la menor influencia de variables no intervinientes en cada una de las correlaciones, sus índices de correlacionabilidad, entre 77 y entre las 75 variables de nuestro análisis, son relativamente altos: De 1,75 y de 1,74, con los que ocupa, respectivamente los lugares 15 y 12.

A nuestra pregunta “¿Dejaría Vd. la profesión docente?” ha contestado el **96,50%**, de los que el 15,46% (**14,92%** del total) ha optado por la posibilidad de abandono del ejercicio docente, y el 84,54% (**81,58%**) lo ha hecho por la permanencia, mientras que el **3,5%** de todos los encuestados ha preferido eludir su respuesta. En el *Estudio exploratorio* (Rosa Acosta 1996: 175ss.), optaba por la permanencia el **75%**; y por el abandono el **18,1%**, y dejaba de contestar casi un **6,9%**. Con esto vemos que, pese a los inferiores niveles de satisfacción profesional que observamos nosotros en relación a los que se daban cuando la aplicación de las pruebas para el *Estudio exploratorio*, ha descendido el número de los que contestan manifestando su deseo de abandono.

a_22.a: ¿Dejaría Vd. la profesión docente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No desean abandonar	536	81,6	84,5	84,5
	Sí desean abandonar	98	14,9	15,5	100,0
	Total	634	96,5	100,0	
Perdidos	Contradictorios	2	,3		
	Sistema	21	3,2		
	Total	23	3,5		
Total		657	100,0		

Para la matización de las respuestas hemos propuesto la posible opción, como también se hacía en el *Estudio exploratorio*, a unas condiciones. Tres para las afirmativas:

- Aunque manteniendo el horario, vacaciones actuales.
- Aún solamente con el mismo sueldo.

- Aunque perdiera algo en salario y vacaciones.

Y otras tres para las negativas:

- Porque me siento bien en la profesión.
- Salvo que cambiase por otra mucho mejor remunerada.
- Salvo encontrar otra con mejor horario, vacaciones y estímulos.

Han optado por alguna de las opciones 608 (92,5%), absteniéndose, pues, 49 (7,5%)

A continuación presentamos las tablas de contingencia en las que se relacionan cada una de las variables de condiciones de permanencia o abandono y la variable inicial $a_{22.a}$ sobre este deseo de abandono. A cada tabla de contingencia le sigue la de la prueba de nominal por nominal Φ . Como tenemos docentes que en las condiciones de permanencia optan por varias alternativas al mismo tiempo, nosotros, cuando esto ha sucedido, hemos repartido el valor correspondiente, 1, entre las alternativas elegidas. Esto es correcto para el cálculo de correlaciones, pero no para la prueba Φ . Exclusivamente para ella hemos considerado una distribución de emparejamientos equitativos y simétricos que no alteran los resultados, aunque no siempre nos ha sido posible. En algunos casos, muy pocos, hemos tenido que considerar que el docente no ha elegido ninguna alternativa. A estas pequeñas diferencias se deben las que se producen entre estadísticos Φ y de r (correlación de Pearson).

Tabla de contingencia $a_{22.a}$: ¿Dejaría Vd. la profesión docente? * $a_{22.b1}$: Abandono con horario y vacaciones actuales.

Recuento		a_22.b1: Abandono con horario y vacaciones actuales.		Total
		No eligen esta opción	Sí eligen esta opción	
a_22.a: ¿Dejaría Vd. la profesión docente?	No desean abandonar	516	0	516
	Sí desean abandonar	76	16	92
Total		592	16	608

Medidas simétricas: a_22.a * a_22.b1: Abandono con horario y vacaciones actuales.

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por	Phi	,389	,000
nominal	V de Cramer	,389	,000
N de casos válidos		608	

- Asumiendo la hipótesis alternativa.
- Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Tabla de contingencia a_22.a: ¿Dejaría Vd. la profesión docente? * a_22.b2: Abandono si mismo sueldo.

Recuento

		a_22.b2: Abandono si mismo sueldo.		Total
		No eligen esta opción	Sí eligen esta opción	
a_22.a: ¿Dejaría Vd. la profesión docente?	No desean abandonar	516	0	516
	Sí desean abandonar	71	21	92
Total		587	21	608

Medidas simétricas: a_22.a * a_22.b2: Abandono si mismo sueldo.

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por	Phi	,448	,000
nominal	V de Cramer	,448	,000
N de casos válidos		608	

- Asumiendo la hipótesis alternativa.
- Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Tabla de contingencia a_22.a: ¿Dejaría Vd. la profesión docente? * a_22.b3: Abandono incluso con menos vacaciones y sueldo.

Recuento

		a_22.b3: Abandono incluso con menos vacaciones y sueldo.		Total
		No eligen esta opción	Sí eligen esta opción	
a_22.a: ¿Dejaría Vd. la profesión docente?	No desean abandonar	516	0	516
	Sí desean abandonar	61	31	92
Total		577	31	608

Medidas simétricas: a_22.a * a_22.b3: Abandono incluso con menos vacaciones y sueldo.

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Phi	,549	,000
	V de Cramer	,549	,000
N de casos válidos		608	

- Asumiendo la hipótesis alternativa.
- Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Tabla de contingencia a_22.a: ¿Dejaría Vd. la profesión docente? * a_22.b5: Permanencia por sentirse bien en la profesión docente.

Recuento

		a_22.b5: Permanencia por sentirse bien en la profesión docente.				Total
		No eligen esta opción	Eligen las tres opciones	Eligen ésta y otra opción	Eligen sólo esta opción	
a_22.a: ¿Dejaría Vd. la profesión docente?	No desean abandonar	187	1	9	319	516
	Sí desean abandonar	92	0	0	0	92
Total		279	1	9	319	608

Medidas simétricas: a_22.a * a_22.b5: Permanencia por sentirse bien en la profesión docente.

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Phi	-,450	,000
	V de Cramer	,450	,000
N de casos válidos		608	

- Asumiendo la hipótesis alternativa.
- Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Tabla de contingencia a_22.a: ¿Dejaría Vd. la profesión docente? * a_22.b6: Permanencia, salvo mucha mejor remuneración en otra profesión.

Recuento

		a_22.b6: Permanencia, salvo mucha mejor remuneración en otra profesión.				Total
		No eligen esta opción	Eligen las tres opciones	Eligen ésta y otra opción	Eligen sólo esta opción	
a_22.a: ¿Dejaría Vd. la profesión docente?	No desean abandonar	463	1	7	45	516
	Sí desean abandonar	92	0	0	0	92
Total		555	1	7	45	608

Medidas simétricas: a_22.a * a_22.b6: Permanencia, salvo mucha mejor remuneración en otra profesión.

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Phi	-,124	,002
	V de Cramer	,124	,002
N de casos válidos		608	

- Asumiendo la hipótesis alternativa.
- Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Tabla de contingencia a_22.a: ¿Dejaría Vd. la profesión docente? * a_22.b7: Permanencia, salvo mejor horario, vacaciones y estímulos en otra profesión.

Recuento

		a_22.b7: Permanencia, salvo mejor horario, vacaciones y estímulos en otra profesión.				Total
		No eligen esta opción	Eligen las tres opciones	Eligen ésta y otra opción	Eligen sólo esta opción	
a_22.a: ¿Dejaría Vd. la profesión docente?	No desean abandonar	411	1	10	94	516
	Sí desean abandonar	92	0	0	0	92
Total		503	1	10	94	608

Medidas simétricas: a_22.a * a_22.b7: Permanencia, salvo mejor horario, vacaciones y estímulos en otra profesión.

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por	Phi	-,186	,000
nominal	V de Cramer	,186	,000
N de casos válidos		608	

- a. Asumiendo la hipótesis alternativa.
 b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

VARIABLES DE CONDICIONES PARA LA PERMAMENCIA O EL ABANDONO	PHI	PEARSON
a_22.b3: Abandono incluso con menos vacaciones y sueldo.	0,549	0,549
a_22.b5: Permanencia por sentirse bien en la profesión docente.	-0,450	-0,454
a_22.b2: Abandono si mismo sueldo.	0,448	0,448
a_22.b1: Abandono con horario y vacaciones actuales.	0,389	0,389
a_22.b7: Permanencia, salvo mejor horario, vacaciones y estímulos en otra profesión.	-0,186	-0,190
a_22.b6: Permanencia, salvo mucha mejor remuneración en otra profesión.	-0,124	-0,128

Vemos que la variable que más covarianza tiene con la actitud de abandono de la profesión docente es la **abandonarla, incluso con menos vacaciones y sueldo**. Le sigue, pero con signo negativo –como matemáticamente corresponde–, la actitud de **permanencia por sentirse bien en la profesión docente**, que se nos ha mostrado como una variable muy destacada en el primer componente y de mucha capacidad explicativa de la problemática de la función docente. Casi al mismo nivel, en cuanto a los estadísticos, pero con signo positivo, como la primera, tenemos a la actitud de **abandono si fuera posible el mismo sueldo en otro empleo**. La tercera actitud de **abandono, si fueran posibles los horarios y vacaciones actuales**, también muestra un apreciable coeficiente de 0,39. Más bajas se nos muestran las otras dos actitudes de permanencia: **salvo mejor horario, vacaciones y estímulos en otra profesión** y **salvo mucha mejor remuneración en otra profesión**. Pero todos estos datos se nos muestran como sólidamente constituidos: de todos, menos del último, la significación es de 0,000 –la del último de 0,002.

Tenemos, pues, como los dos extremos que más destacan, de los que quieren abandonar el hecho de que estén dispuestos **incluso con menos vacaciones y sueldo**, y de los que quieren permanecer que lo hagan por sentirse bien en la profesión docente.

Tenemos que, de los 608 docentes que contestan a la pregunta inicial, 516, el 84,87% no dejarían el ejercicio docente, y 92, el 15,13%, sí lo dejarían. Éste porcentaje se reparte de manera que el 5,10% lo dejaría incluso con menos vacaciones y con menos sueldo; el 3,45 sólo si obtuviera las mismas condiciones; el 2,63% con horario y vacaciones como los docentes, y el 3,95% no llega a optar. A este 15,13% de los que desean abandonar podríamos sumar aquellos que sólo desean permanecer por razones económicas o laborales.

Del 84,87% que desea la permanencia, el 53,26% lo hace por sentirse bien en el ejercicio docente; el 16,34% lo abandonaría si pudiera encontrar mejor horario, vacaciones y estímulos en otra profesión; 8,03% si pudiera encontrar mucha mejor remuneración, y el 7,24% no se decanta por ninguna de estas tres opciones. Con todo ello resulta que de poco más del 50% de los docentes podemos pensar que esté verdaderamente a gusto en su profesión.

Centrándonos en la variable dicotómica inicial *a_22.a*, le observamos que correlaciona con *a_02*: *Satisfacción y felicidad que siente el docente en su ejercicio profesional* con coeficiente de $-0,36$, con nivel de significación de 0,0000, ocupando, entre las que explican a ésta el quinto lugar, entre 76.

Por su correlacionabilidad con las demás variables, ocupa, entre 77, el lugar 15, lo que nos indica, pese a su condición de dicotómica, un alto nivel de explicación de la problemática de la función docente. A nivel de significación de 0,000, podemos presentar esta ordenación de sus correlaciones con las variables que indicamos:

- (+) Actitud de abandono con menos vacaciones, con menos sueldo.
- (-) Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.
- (+) Actitud de abandono condicionado: con el mismo sueldo.
- (+) Actitud de abandono condicionado: con horario y vacaciones actuales.
- (-) Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.
- (-) Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.
- (-) Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.
- (-) Valoración de la profesión por su gratificación personal.
- (-) Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.
- (-) Actitud de permanencia condicionada: salvo mejores horarios/vacaciones y estímulos.

- (–) Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.
- (–) Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.
- (–) Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.
- (–) Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.
- (–) Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal.
- (–) Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado.
- (+) Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.

Podemos observar, además de las correlaciones esperadas respecto a las actitudes más concretas de permanencia y abandono, que la primera variable con la que correlaciona, como es lógico negativamente, es la variable que de forma más genérica mide la satisfacción profesional, y, en segundo lugar con la que preside el quinto componente. No parece necesario que analicemos unas correlaciones cuando los datos que presentamos son perfectamente elocuentes, por sí solos. Prefieren abandonar el ejercicio docente los menos satisfechos en el mismo; los que menos valoran la profesión por ajustarse a su vocación, por su gratificación personal, por sus posibilidades de mejora profesional y personal; los que ven disminuidas sus expectativas profesionales en relación a las que tenían al inicio; los que piensan que el ejercicio profesional y su satisfacción en el mismo se han deteriorado en relación a tiempos anteriores; los menos satisfechos por la aplicación de la LOGSE; los que peor opinan del sistema de perfeccionamiento del profesorado; los menos satisfechos en su ejercicio docente por su grado de vocación; los que opinan que la Reforma LOGSE ha tenido una incidencia negativa en el profesorado

Con menores niveles de significación, hasta 0,01, podemos añadir coeficientes desde 0,13 a 0,10:

- (–) Actitud de permanencia condicionada: salvo mucha mejor remuneración en otra profesión.
- (–) Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.
- (+) Enseñanza en Bachillerato
- (–) Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.
- (–) Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.
- (+) Desagrado por el sistema perfeccionamiento
- (+) Desagrado por la indisciplina del alumnado.
- (–) Consideración sobre la enseñanza en equipo.
- (+) Funcionario de Educación Secundaria (1) versus No-Func. E. S. (0)
- (+) Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.

Con esta nueva relación, nos manifiestan actitud propicia al abandono del ejercicio docente los que tienen las peores opiniones sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional, los docentes de Bachillerato y los funcionarios de Educación Secundaria, los que se sienten menos valorados por la sociedad y por los padres, los que sienten más desagrado por el sistema de perfeccionamiento y por la indisciplina del alumnado, los que tienen peor consideración de la enseñanza en equipo, los que más valoran a su profesión por la disposición de tiempo libre.

Es de interés comprobar una vez más que los menos satisfechos en su ejercicio docente sean, en general, los docentes de Bachillerato y los funcionarios. Sorprende también que la quiera abandonar los que lo valoran más alto por la disposición de tiempo libre. Pero queremos resaltar que los tres desagrados principales (por la indisciplina y el desinterés del alumnado y por la pérdida de autoridad del profesor) se coloquen en lugares poco destacados respecto a la actitud de abandono del ejercicio docente. En las relaciones anteriores sólo se ha situado el relativo a la indisciplina del alumnado. Por la pérdida de autoridad del profesor se nos ha producido un coeficiente de 0,093, con significación de 0,012, y por el desinterés del alumnado, de 0,079, con nivel de 0,025.

Parece procedente la insistencia en el estudio de las seis variables que derivan de la inicial dicotómica con la que se expresan las contestaciones positivas o negativas a la pregunta sobre el deseo de abandono del ejercicio. Tenemos:

- Que, de los 657 docentes de nuestra muestra, 634 (96,5%), contestan a la pregunta sobre su actitud general de permanencia o abandono del ejercicio docente.
- Que 536 (81,6%) manifiestan su interés por la permanencia, mientras que 98 (14,9%) lo hacen por el abandono.
- Que se inclinan por alguna/s de nuestras alternativas de permanencia o abandono condicionada/o 540 (82,2%); pero 24 (3,65%) manifiestan otras alternativas personales.
- Que hacia el *abandono condicionado* a poder tener en otro empleo *el horario y las vacaciones docentes* se inclinan 16 profesores que suponen el 2,96% de los 540 ó el 2,44% de todos los de la muestra. En el *Estudio exploratorio* esta

opción la eligió el 4,30%, equivalente al 4,58% de los que eligieron alguna alternativa, comparable, por tanto con nuestro 2,96%.

- Que hacia el *abandono condicionado* a poder tener en otro empleo *el mismo sueldo* se inclinan 21 profesores que suponen el 3,89% de los 540 ó el 3,20% de todos los de la muestra. En el *Estudio exploratorio* esta opción la eligió el 8,60%, equivalente al 9,16% de los que eligieron alguna alternativa: bastante más que nuestro 3,89%.
- Que hacia el *abandono incondicionado* (aún con *con menos vacaciones y sueldo*) se inclinan 31 profesores que suponen el 5,74% de los 540 ó el 4,72% de todos los de la muestra. En el *Estudio exploratorio* esta opción la eligió el 6,10%, equivalente al 6,50% de los que eligieron alguna alternativa: también más que los de nuestro trabajo (5,74%).
- Que hacia la *permanencia incondicionada* (por «sentirse bien» en la profesión docente) se inclinan 323,8333** profesores que suponen el 59,97% de los 540 ó el 49,29% de todos los de la muestra. En el *Estudio exploratorio* esta opción la eligió el 38,80%, equivalente al 41,32% de los que eligieron alguna alternativa. En nuestro trabajo, como vemos, esta opción, que se manifiesta como la más descriptiva de la problemática docente, es significativamente más elegida.
- Que hacia la *permanencia condicionada* a la imposibilidad de obtener *mucha mejor remuneración en otra profesión* se inclinan 48,8333 profesores que suponen el 9,04% de los que optaron por alguna alternativa (frente al 8,20% del *Estudio exploratorio*) ó el 7,43% (frente al 7,70% del *Estudio exploratorio*). Por ser más los de nuestra muestra que se han abstenido en la elección de alternativas, no queda tan clara la diferencia.
- Que hacia la *permanencia condicionada a mejor horario vacaciones y estímulos en otra profesión* se inclinan 99,3333 profesores que suponen el 18,40% (el 30,24% en el *Estudio exploratorio*) de los que eligieron alguna alternativa, ó el 15,12% (el 28,40% en el *Estudio exploratorio*) de todos los de la muestra. Podemos observar, por ello, una diferencia muy significativa a favor de esta forma de *permanencia condicionada* entre los docentes que participaron en el *Estudio exploratorio*.

** La razón de estos decimales está en que algunos se inclinan por varias alternativas, por lo que el valor 1 hemos de repartirlo entre las que correspondan.

- Que, de los 540 que se inclinan por alguna/s de nuestras alternativas, 68 (12,59% de los 540 ó 10,35% del total) habían mostrado previamente actitud genérica de abandono, y 472 (87,41% de los 540 ó 71,84% del total) la habían manifestado de permanencia. Los docentes que participaron en el *Estudio exploratorio* se inclinaron más que los nuestros al abandono (el 19,00%, equivalente al 20,23% de los que eligieron alguna alternativa). Con respecto a la permanencia, sin embargo, no queda tan claro que los de nuestra muestra hayan mostrado mayor tendencia a ella, ya que son muchos los que no se han optado por ninguna de las alternativas específicas. Los 472 que han elegido alguna/s de las tres alternativas de permanencia respecto a los que lo han hecho por alguna/s de las seis de abandono o de permanencia (87,41%) representan más que los del *Estudio exploratorio* (79,77%), pero respecto al total (657) viene a ser el 71,84%, que se sitúa por debajo del 74,90% de los que participaron en el *Estudio exploratorio*.
- Que, previamente a decidirse por estas alternativas, el 81,6% (el 84,54% de los 636 que han contestado) de nuestros docentes lo han hecho a favor de la permanencia, y el 14,9% (el 15,46% de los 636) a favor del abandono. Del *Estudio exploratorio* conocemos que optó por la permanencia el 75% (el 80,56% de los que contestaron) y por el abandono el 18,1% (el 19,44% de los que contestaron). Este dato y, más aún, el de la *permanencia incondicionada* (por «sentirse bien» en la profesión docente) avalan que, respecto a las actitudes de permanencia y abandono del ejercicio docente, podamos decir que se ha producido mejoría dentro del ámbito de la problemática docente.

Orden	VARIABLES ORDENADAS SEGÚN SU CORRELACIONABILIDAD	Índice
9	a_22.b5: Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.	2,01
15	a_22.a: Actitud de abandono de la profesión docente	1,75
50	a_22.b2: Actitud de abandono condicionado: con el mismo sueldo.	0,76
52	a_22.b3: Actitud de abandono con menos vacaciones, con menos sueldo.	0,75
55	a_22.b7: Actitud de permanencia condicionada: mejores horarios/vacaciones y estímulos.	0,72
72	a_22.b1: Actitud de abandono condicionado: con horario y vacaciones actuales.	0,44
76	a_22.b6: Actitud de permanencia condicionada: mucho mejor remuneración en otra profesión.	0,31

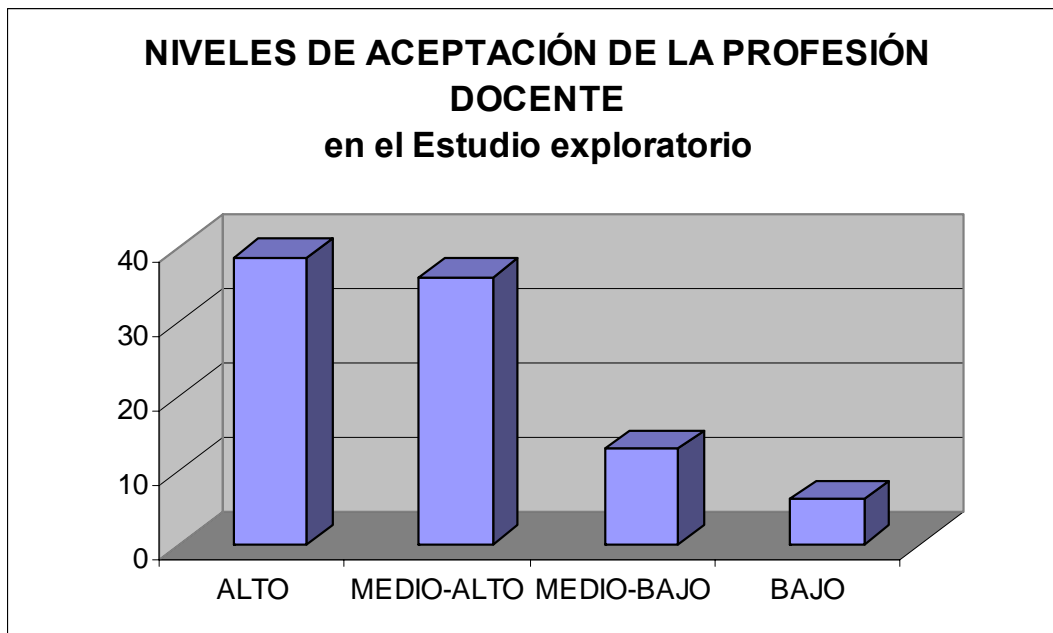
Orden	VARIABLES ORDENADAS POR SUS CORRELACIONES CON a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente	r _(a_02)	Sign.
4	a_22.b5: Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.	0,42	0,0000
5	A_22.a: Actitud de abandono de la profesión docente	-0,36	0,0000
12	A_22.b3: Actitud de abandono con menos vacaciones, con menos sueldo.	-0,26	0,0000
18	A_22.b2: Actitud de abandono condicionado: con el mismo sueldo.	-0,21	0,0000
29	a_22.b7: Actitud de permanencia condicionada: salvo mejores horarios/vacaciones y estímulos.	-0,15	0,0001
48	a_22.b1: Actitud de abandono condicionado: con horario y vacaciones actuales.	-0,10	0,0071
75	a_22.b6: Actitud de permanencia condicionada: salvo mucho mejor remuneración en otra profesión.	-0,01	0,4499

Es interesante observar cómo las correlaciones nos llevan a marcar como únicamente positiva a la actitud de **permanencia por sentirse bien en el ejercicio docente**, ya que las otras cinco (sean de permanencia o de abandono) correlacionan negativamente con la satisfacción profesional.

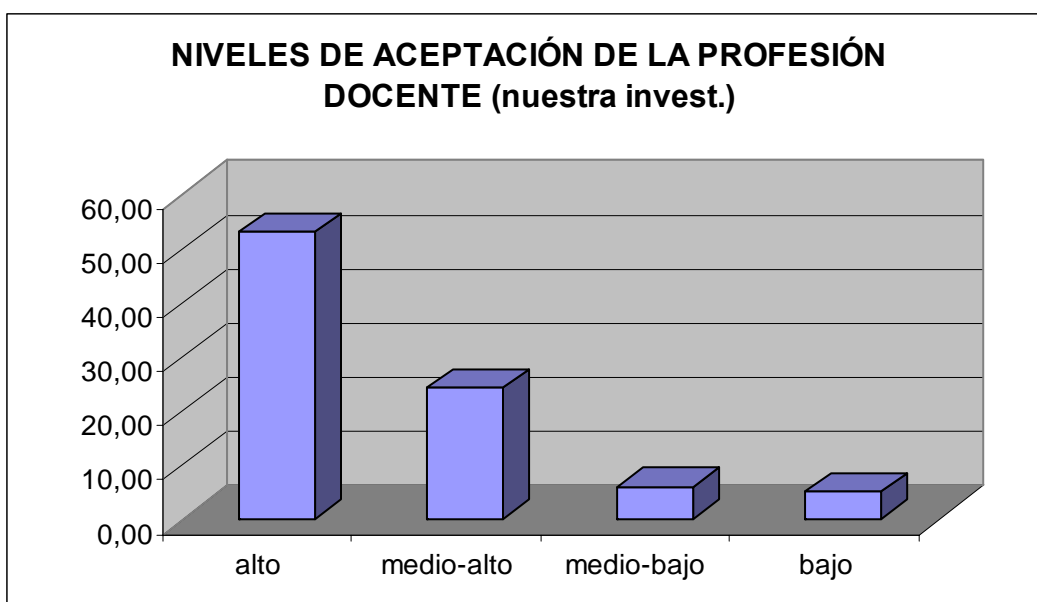
En el *Estudio exploratorio* se considera **cuatro niveles de aceptación de la profesión docente**:

1. De los que no abandonarían la profesión en ningún caso: 38,8%.
2. De los que sólo la abandonarían por otra mucho mejor: 36,1%.
 - A. En cuanto a remuneración: 7,7%.
 - B. En cuanto a las condiciones laborales: 28,4%.
3. De los que la abandonarían por otra de similares características: 12,9%.
 - A. En cuanto a remuneración: 8,6%.
 - B. En cuanto a las condiciones laborales: 4,3%.
4. De los que la abandonarían en cualquier caso: 6,1%

Los datos que aparecían en el *Estudio exploratorio* podían ser representados en el siguiente gráfico:



Nuestros datos quedan expresados en este otro gráfico



Como vemos en nuestro estudio hay, sobre todo, mayores diferencias entre el nivel alto y el medio-alto, y todos los niveles, a excepción del primero, los tenemos más bajos. No parece que estas diferencias puedan deberse al azar. Si no se deben al azar, podríamos afirmar que se ha incrementado el nivel de aceptación de la profesión docente.

Como la variable que más alto correlaciona con la de a_{02} , de la satisfacción docente, es la que expresa la permanencia por «sentirse bien» en la profesión, vamos a hacer ostensible esta correlación con la tabla de contingencia correspondiente. De los 657 docentes encuestados, 652 contestaron a la cuestión de la variable a_{02} y 634 a la cuestión sobre la posibilidad de abandonar la profesión. Pero de éstos sólo 631 han contestado las dos cuestiones:

Tabla de contingencia a_{02} : Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente. * $a_{22.a}$: ¿Dejaría Vd. la profesión docente?

Recuento

		a_22.a: ¿Dejaría Vd. la profesión docente?		Total
		No desean abandonar	Sí desean abandonar	
a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	A. Plenamente	46	1	47
	B. Bastante	226	10	236
	C. Aceptablemente	196	41	237
	D. Poco	61	38	99
	E. Nada	4	8	12
Total		533	98	631

Tabla de contingencia a_{02} : Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente. * $a_{22.a}$: ¿Dejaría Vd. la profesión docente?

		a_22.a: ¿Dejaría Vd. la profesión docente?		Total
		No desean abandonar	Sí desean abandonar	
a_02: Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente.	A. Plenamente	7,3%	0,2%	7,4%
	B. Bastante	35,8%	1,6%	37,4%
	C. Aceptablemente	31,1%	6,5%	37,6%
	D. Poco	9,7%	6,0%	15,7%
	E. Nada	0,6%	1,3%	1,9%
Total		84,5%	15,5%	100,0%

De estos 631, el 84,5% no desean abandonar la docencia. Del 15,5% que desea abandonarla, tenemos que el 1,7% (del total: 0,2 + 1,6) dicen al mismo tiempo sentirse plenamente o bastante satisfecho y feliz en el ejercicio de su profesión (lo que denota una contradicción). También podemos considerar contradictorio al 10,3% que no dejaría la profesión docente y que no se siente poco o nada satisfecho y feliz. Pero, frente a estas contradicciones, tenemos que el 74,2%, que manifiesta su plena, alta o aceptable satisfacción y felicidad, opta porque no dejaría el ejercicio docente. Tampoco sería

contradictorio el 7,3% que desea abandonar y que se siente poco o nada satisfecho. En todo caso podemos aplicar la prueba chi-cuadrado que nos muestra que se da una relación altamente significativa nominal entre las dos variables:

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	93,276 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	87,015	4	,000
Asociación lineal por lineal	83,172	1	,000
N de casos válidos	631		

a. 1 casillas (10,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,86.

El coeficiente de contingencia de Pearson, que, calculado desde el chi-cuadrado, puede no llegar a la unidad en su valor máximo, nos arroja como resultado:

Medidas simétricas

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Coeficiente de contingencia	,359	,000
N de casos válidos		631	

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

La V de Cramer corrige el defecto que pudiera tener la C de Pearson en cuanto a llegar a la unidad en su valor máximo:

Medidas simétricas

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Phi	,384	,000
	V de Cramer	,384	,000
N de casos válidos		631	

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

La prueba Eta (nominal por intervalo) nos da dos resultados, según cuál sea la variable dependiente:

Medidas direccionales

			Valor
Nominal por intervalo	Eta	a_02: Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente. dependiente	,363
		a_22.a: ¿Dejaría Vd. la profesión docente? dependiente	,384

Mediante la fórmula de correlación de Pearson hemos obtenido el coeficiente – 0,363, coincidente, aunque no en el signo, con uno de los resultados de la Eta, muy poco superior a la C de Pearson, que tiene el defecto de no llegar a la unidad en su valor máximo, y algo inferior a la V de Cramer, que coincide con el segundo resultado de Eta.

Hemos hecho estos cálculos para convencernos de la bondad del uso de la correlación de Pearson para las variables dicotómicas, como es la de la opción de dejar o no dejar el ejercicio docente. El coeficiente de correlación, además de la ventaja de medir la asociación de las variables entre 0 y 1, tiene la del sentido de la asociación, indicando el signo negativo que una variable va en sentido contrario al de la otra: que cuando una incrementa sus valores, los de la otra disminuyen. Como hemos empleado el 1 para indicar la respuesta afirmativa a la pregunta de si el docente dejaría su profesión, y el 0 para la negativa, es decir, para la permanencia, hemos de esperar el signo negativo para la correlación.

15.3.1. Diferencias de género respecto a las actitudes de permanencia y abandono

A la pregunta sobre si se desearía abandonar el ejercicio docente contesta afirmativamente el 14,92% de los docentes encuestados; negativamente el 81,58%, y no contesta el 3,5%. Son más los varones que desearían abandonar: El 17,01% contesta afirmativamente; el 80,61% lo hace negativamente, y el 2,44% no contesta. Las mujeres que desearían abandonar representan el 13,06%, mientras las que optan por la permanencia el 82,50%, no contestando el 4,44%.

Por el abandono, si les fuera posible otro empleo con el mismo horario y las mismas vacaciones que tienen como docentes, optaría el 2,44% de los docentes encuestados (1,94% de las profesoras y 3,06% de los profesores varones). Rechaza esta opción el 90,26% (89,44% de las mujeres y 91,16% de los varones). No contesta el 7,31% (8,61% de las mujeres y 5,78% de los varones).

Por el abandono, si les fuera posible otro empleo con el mismo sueldo, optaría el 3,20% de toda la muestra (2,78% de las mujeres y el 3,40% de los varones). Rechaza esta posibilidad el 89,65% (88,89% de las mujeres y el 90,82% de los varones). No contesta el 7,15% (8,33% de las mujeres y 5,78% de los varones).

Por el abandono incondicionado (aunque fuera con menos vacaciones y con menos sueldo), optaría el 4,72% (3,06% de las mujeres y 6,80% de los varones). Rechaza esta opción el 88,13% (88,61% de las mujeres y 87,41% de los varones). No contesta el 7,15% (8,33% de las mujeres y 5,78% de los varones).

La actitud más positiva: la de permanencia incondicionada (por «sentirse bien» en el ejercicio docente) opta el 49,29% (52,59% de las mujeres y 45,41% de los varones). No asume esta actitud el 43,56% (39,07% de las mujeres y 48,81% de los varones, siendo con ello, a diferencia de las mujeres, más los varones que no la asumen que los que la asumen). No contesta el 7,15% (8,33% de las mujeres y 5,78% de los varones).

La actitud de permanencia condicionada a no poder obtener otro empleo con mucha mejor remuneración pertenece al 7,43% (5,65% de las mujeres y 9,69% de los varones). No la asume 85,41% (86,02% de las mujeres y 84,52% de los varones). No contesta el 7,15% (8,33% de las mujeres y 5,78% de los varones)

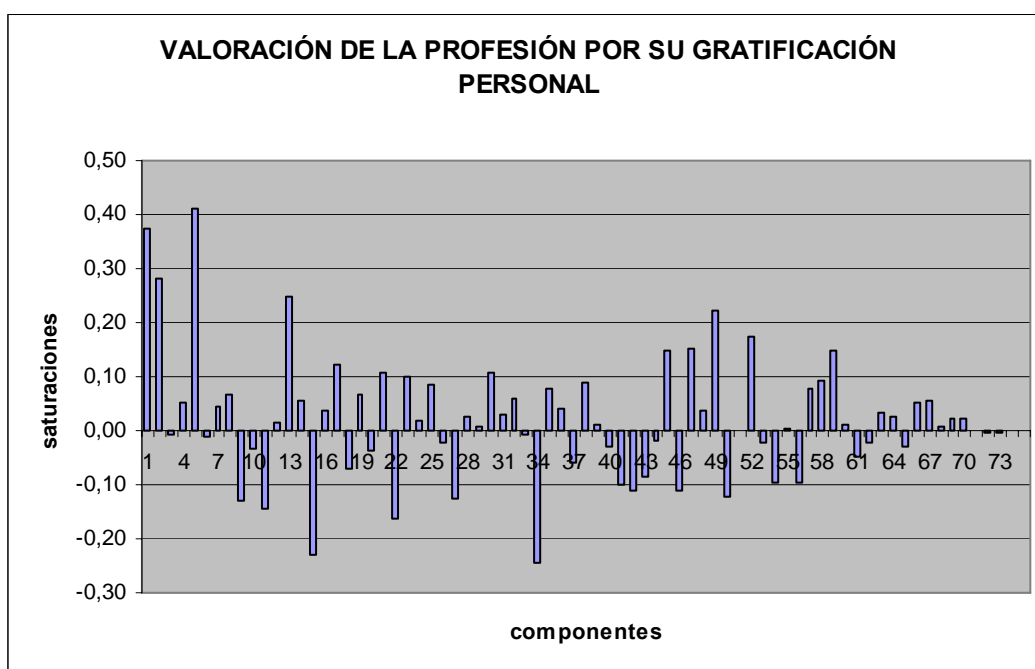
La actitud de permanencia condicionada a no poder obtener otro empleo con mejores horarios/vacaciones y estímulos es propia del 15,12% (13,98% de las mujeres y 16,33%. No pertenece al 77,57% (77,41% de las mujeres y 77,89% de los varones). No contesta el 7,31% (8,61% de las mujeres y 5,78% de los varones).

El análisis de estas respuestas hemos de comenzar por el de la actitud más positiva: el de la permanencia «por sentirse bien» en el ejercicio docente. Lamentablemente no llega al 50%, aunque se queda muy cerca de él, los docentes que la asumen. Pero llama la atención la gran diferencia entre mujeres y varones (52,59% frente a 45,41%), así como que sean más los varones que no asumen esta actitud (48,81%) que los que la asumen (45,41%).

El segundo paso en el análisis podría ser el alto porcentaje de los que no pronuncian por ninguna de las alternativas (el 17,8%), así como la diferencia entre los géneros (20,0% de las mujeres y 15,3% de los varones); en este caso a favor de los varones. En todas las alternativas, menos la de permanencia incondicionada, son relativamente más los varones que las mujeres que se pronuncian. En esta respuesta los varones representarían el 86,34% frente al 100% de las mujeres que tomaríamos como base. La mayor diferencia a favor de los varones (222,6%) en la actitud de abandono incondicionado (con menos vacaciones y con menos sueldo). Esta prevalencia para los varones del abandono incondicionado, cuando, por otra parte, parecen sentirse más obligados a llevar el sueldo a casa que la mujer, indica claramente mayor insatisfacción profesional. Le seguiría, con 171,6%, la actitud de permanencia condicionada a no poder encontrar otro empleo con mucha mejor remuneración. Aquí se manifiesta mayor necesidad de la remuneración económica de los varones. En tercer lugar, con el 157,4%, tenemos a la actitud de abandono si fuera posible el horario y las vacaciones como docentes en otro empleo. En cuarto lugar, con el 122,4%, la actitud de abandono si fuera posible el mismo sueldo en otro empleo, haciéndose ostensible de nuevo la mayor necesidad de remuneración de los varones. La quinta y última variable de mayor respuesta masculina es, con 116,8%, la de la actitud de permanencia por no poder encontrar otro empleo con mejores horarios/vacaciones y estímulos. Tanto en ésta como en la de la actitud de abandono si fuera posible otro empleo con horario y vacaciones como los docentes se percibe otra necesidad de los varones: la de tiempo. Habría que investigar por qué y para qué.

15.4. Valoración de la profesión por su gratificación personal.

Dos saturaciones superiores a $\pm 0,30$, positivas y muy próximas entre sí nos presenta esta variable. En este quinto componente que estudiamos llega a 0,41, pero en el primero se quedaba en 0,37. Con otras cinco saturaciones mayores de $\pm 0,20$ (de 0,28 en el segundo componente, de 0,25 en el decimotercero, de -0,25 en el 34, de -0,23 en el decimoquinto, y de 0,22 en el 49) cubren el 61% de la comunalidad de la variable.



Su MSA entre las 49 variables principales es de 0,771, ocupando el lugar 14. Entre las 75 de nuestro análisis de componentes, con 0,793, le corresponde el noveno lugar. Ello significa que podría tener una buena correlacionabilidad con las variables demográficas y/o dicotómicas no demográficas, o con algunas de ellas.

La suma de los cuadrados de sus correlaciones (índice de correlacionabilidad), de 1,053 entre las 49 variables principales, ocupa el lugar 20. Con 1,32 entre las 75 y con 1,33 entre las 77, se sitúa, respectivamente en los lugares 29 y 31, por lo que vemos que correlacionan poco con las dos que no forman parte de nuestro análisis de componentes (*c_10.b1: Cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE* y *c_10.b.a: Cambios de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE*). Estos índices de correlacionabilidad, sobre todo, nos desmiente la hipótesis de la buena

correlacionabilidad general con las variables demográficas y/o dicotómicas no demográficas, ya que la media con cada variable de las principales es de 0,022 y con cada una de las demás, 0,010. Así que el superior MSA con éstas ha de deberse a menores correlaciones parciales con las mismas o con parte de las variables principales al intervenir éstas, lo que indirectamente refuerza el valor de la correlacionabilidad en el sentido que conviene al análisis factorial.

Por su correlación, de 0,36 (sign. de 0,0000) con la variable principal de nuestro estudio, la que mide más genéricamente la satisfacción profesional, ocupa el sexto lugar entre 76, lo que, sin duda, se relaciona con su saturación en el primer componente.

A nivel de significación de 0,000 correlaciona con 18 variables, desde 0,41 hasta 0,14, 15 de ellas de las 49 paramétricas principales:

- (+) Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.
- (+) Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.
- (+) Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.
- (+) Valoración de la profesión por la proyección social de la educación.
- (+) Valoración de la profesión por su valoración social.
- (+) Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal.
- (+) Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.
- (+) Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.
- (+) Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.
- (+) Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.
- (+) Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.
- (-) Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.
- (+) Sentimiento de la valoración de la profesión docente por los padres.
- (+) Consideración sobre la enseñanza en equipo.
- (+) Sentimiento de la valoración de la profesión docente por la sociedad.

Contamos, pues, con las valoraciones positivas de la profesión porque se ajusta a la vocación, por la proyección social de la educación, por su valoración social y por sus posibilidades de mejora profesional y personal, y con la negativa relativa a la disposición de tiempo libre. Resulta curiosa esta correlación negativa, lo que nos indica la incompatibilidad general de las valoraciones de la profesión por *recompensas intrínsecas* con las de *recompensas extrínsecas*.

Destacan también las correlaciones positivas con la satisfacción profesional general, por el grado de vocación y por los compañeros; con la satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores y por el cambio en aplicación de la LOGSE; con la opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores; con el incremento de expectativas profesionales en relación a las que se tuvieran al inicio; con la consideración de la enseñanza en equipo; con los sentimientos de la valoración de la profesión docente por los padres y por la sociedad.

Correlaciona negativa y significativamente, además de con la valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre, propia de recompensas *extrínsecas*, que se rechazan cuando, como en este caso, prevalecen la *intrínsecas*, con las variables que recogen las respuestas sobre la posibilidad de abandono de la profesión, tanto de manera general, como condicionado a obtener en otro empleo el mismo sueldo, o con menos vacaciones y sueldo, o de permanencia en el ejercicio docente porque no exista posibilidad en otro lugar de mejores horarios/vacaciones y estímulos. En sentido positivo tenemos, como la primera de las variables de este tipo de actitudes, la de *permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente*:

Orden	VARIABLES	r (a_23_7)
6	a_22.b5: Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.	0,270
7	a_22.b2: Actitud de abandono condicionado: con el mismo sueldo.	-0,227
9	a_22.a: Actitud de abandono de la profesión docente	-0,207
18	a_22.b7: Actitud de permanencia condicionada: salvo mejores horarios/vacaciones y estímulos.	-0,137
23	a_22.b3: Actitud de abandono con menos vacaciones, con menos sueldo.	-0,118

Bajando hasta nivel de significación de 0,01, tenemos, además de las que no figuran en negritas en la tabla anterior, las siguientes variables paramétricas principales:

Orden	VARIABLES	r (a_23_7)
20	b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	0,135
22	a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	-0,123
24	a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	-0,110
25	a_03_6: Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.	0,109
27	a_03_2: Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.	0,100

A las actitudes destacadas anteriormente como compatibles o incompatible con la de valoración de la profesión por su gratificación personal, propia de recompensa intrínseca, se unen la buena opinión sobre el sistema de perfeccionamiento del profesorado y la actitud de evitación de dos desagradados de los más importantes en la problemática del profesorado: por la indisciplina del alumnado y por la pérdida de autoridad del profesor. Tras estas actitudes llegan las de dos satisfacciones que ya se alejan de la valoración de las recompensas intrínsecas: por las propias circunstancias familiares y por sus condiciones laborales del ejercicio docente. Pero éstas han de considerarse relativizadas por sus lugares menos destacados. Además estas satisfacciones, que aquí se manifiestan como compatibles con la valoración de la profesión por su gratificación personal, no nos parecen lógicamente incompatibles. No son, ni mucho menos, semejantes a las valoraciones de recompensas extrínsecas que encabezan a configuración de sentido del cuarto componente.

Dos características demográficas completan, hasta el nivel de significación de 0,01, las correlaciones de la variable que estudiamos: la compatibilidad con la titularidad privada del centro docente y con la docencia en Educación Infantil.

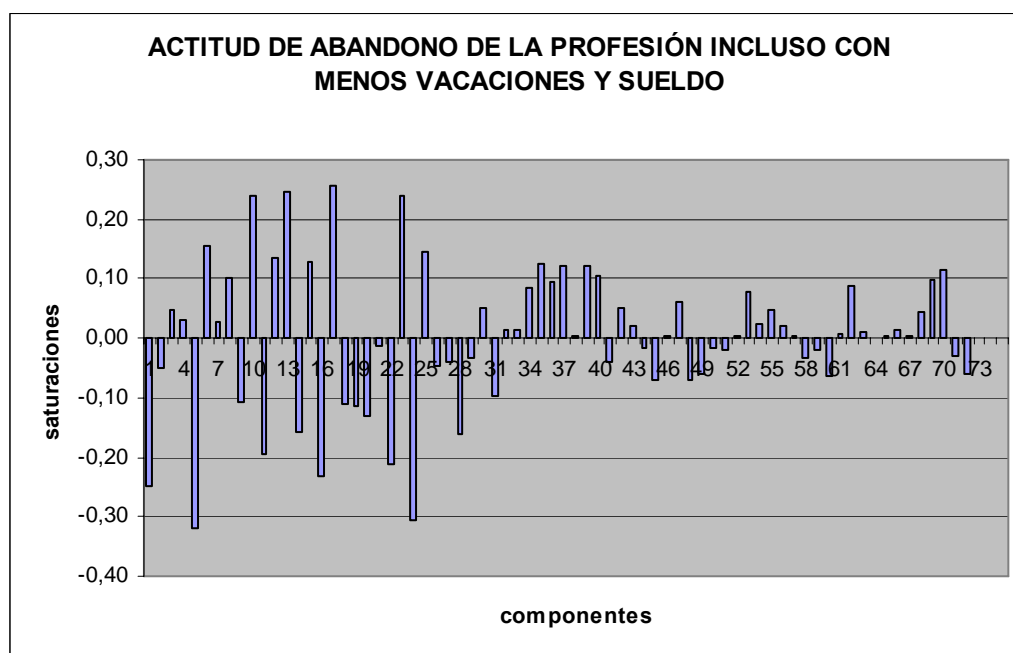
Orden	VARIABLES	r (a_23_7)
21	Titularidad del centro docente (público versus privado)	-0,123
26	n_1: Enseñanza en Educación. Infantil	0,105

15.5. Actitud (–) de abandono incondicionado: incluso con menos vacaciones y sueldo.

De los 657 encuestados, 634 (96,5%) contestaron a la pregunta de si dejarían la profesión docente, pero, como ya hemos visto, sólo 608 (92,5%) optaron al mismo tiempo por explicar su respuesta. Los que responden que desearían abandonar incluso con menos vacaciones y sueldo son 31, que representan el 4,72% de los 657 encuestados, el 5,1% de los que contestaron también a la pregunta general de abandono o de permanencia, y el 5,74% de los que optaron por alguna de las seis alternativas

específicas de abandono o de permanencia. En el *Estudio exploratorio* los que estaban dispuestos a este tipo de abandono eran más: llegaban al 6,1% de todos los encuestados, equivalente al 6,5% de los que eligieron alguna alternativa. Con ello se confirma una vez más que, comparando los datos del *Estudio exploratorio* con los nuestros, parece que en las variables de permanencia y abandono del ejercicio docente se ha producido mejoría en la problemática docente.

La asociación que se produce entre las dos variables mencionadas en el párrafo anterior, medida mediante las pruebas *Phi* y la *V* de Cramer, es de 0,549, totalmente coincidente con la *r* de Pearson, siendo ésta la más alta de las correlaciones de la segunda con las demás variables.



El MSA de esta variable entre las 75 de nuestro análisis es de 0,42, ocupando con él el lugar 62, con lo que nos muestra insuficiente adecuación de muestreo. Su índice de correlacionabilidad entre las mismas variables es de 0,74, con el que ocupa el lugar 50, con lo que podemos entender que el índice de correlacionabilidad parcial es de 1,025. Eso influye en que la variable tenga saturaciones bajas. Sin embargo cuenta con nueve superiores a $\pm 0,20$, con las que barre el 60% de su comunalidad: Las dos mayores de $\pm 0,30$, de -0,31 y de -0,32, las tiene, respectivamente en el componente vigesimocuarto y en este quinto, que, iniciado por el de la valoración de la profesión

porque se ajusta a la vocación, se parece bastante al primero, que recoge las mejores actitudes docentes, y se opone, también en gran medida, al cuarto, en el que destaca el interés por las recompensas extrínsecas. Superiores a $\pm 0,20$ las encontramos en el 17 (0,25), en el primero (-0,25), en el 13 (0,25), en el 10 (0,24), en el 23 (0,24), en el 16 (-0,23) y en el 22 (-0,21).

Así pues, es una variable que determina poco en los componentes, pero que está presente en muchos. En los dos en que tiene saturaciones mayores de $\pm 0,30$, además de estar muy próximas al límite inferior, son negativas, lo que indica el rechazo de la actitud a que se refiere. En esta variable prevalece el signo negativo, de manera que el 54% de su comunalidad corresponde a saturaciones negativas y el 46% a saturaciones positivas. Podríamos, incluso, esperar mayor porcentaje negativo, dado que se trata de una variable de actitud máxima de abandono del ejercicio docente.

Se le ve baja capacidad explicativa de la problemática de la función docente. Sin embargo, correlaciona muy significativamente (0,0000) con la variable que mide el sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente, con coeficiente de -0,26, con el que ocupa el lugar duodécimo entre 76.

Correlaciona con significación de 0,000 sólo con cinco variables:

- (+) Actitud general de abandono de la profesión docente
- (-) Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.
- (-) Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.
- (-) Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.
- (-) Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.

Por ello vemos que se nos presenta como compatible con la actitud general de abandono, y como incompatible con la satisfacción profesional general, con la de permanencia en el ejercicio docente por sentirse bien en él, con el incremento de las expectativas profesionales durante el mismo y con la valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.

Hasta el nivel de significación de 0,01 sólo podemos encontrar la compatibilidad con en desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea, mientras que se nos

muestran las incompatibilidades con la satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE, con la satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores, con la valoración de la profesión por su gratificación personal, con las opiniones favorables del sistema de perfeccionamiento del profesorado y de la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores, y hasta con la actitud de permanencia condicionada a la posibilidad de obtener en otro empleo mejores horarios/vacaciones y estímulos.

Orden	VARIABLES que más alto correlacionan con la de <i>Actitud de abandono con menos vacaciones, con menos sueldo</i> . Hasta el nivel de signif. de 0,01	r (a_22.b3)
1	a_22.a: Actitud de abandono de la profesión docente	0,55
2	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	-0,26
3	a_22.b5: Actitud de permanencia por satisfacción en la profesión docente.	-0,25
4	a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	-0,21
5	a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	-0,19
6	c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	-0,14
7	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	-0,12
8	a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	-0,12
9	a_06_1: Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.	0,11
10	b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	-0,11
11	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	-0,11
12	a_22.b7: Actitud de permanencia condicionada: salvo mejores horarios/vacaciones y estímulos.	-0,10

15.6. Otros conceptos y situaciones profesionales con saturaciones superiores a $\pm 0,30$ en el quinto componente

15.6.1. Permanencia por sentirse bien en la profesión docente

Lógicamente con signo positivo y con saturación relativamente alta, de 0,39, tenemos en este quinto componente presencia de esta variable que tiene su máxima saturación en el primero (0,52) y que se nos muestra como importante para la explicación de la problemática de la función docente, adelantándose en éste a la que acabamos de describir.

15.6.2. Atributo de burocrática para la Inspección

Esta variable también se adelanta en este componente a la ya descrita en el mismo de abandono de la profesión incluso de menos vacaciones y sueldo. Su saturación, como la de la anterior, es de 0,39. En general los atributos para la Inspección parecen tener escasa capacidad explicativa de la problemática de la función docente. Ya estudiaremos mejor el atributo de burocrática en el componente 10 en el que tiene la variable su máxima saturación, muy alta, de 0,67.

15.6.3. Funcionariado docente

En los cinco componentes que hemos estudiado se nos presenta la variable de la situación profesional del docente: funcionario versus no-funcionario. En el primero con signo negativo, de -0,35, se nos venía a decir que las actitudes, muy positivas, propias del mismo, eran más características de los no-funcionarios que de los funcionarios, viniendo otras variables compatibles a avalar esa tendencia. En el segundo se nos mostraba fundamentalmente un profesorado joven, novel y de centros de titularidad privada, por lo que la variable que estudiamos también presentaba saturación negativa, de -0,32. En el tercero se describe fundamentalmente al cuerpo de maestros, por ello la saturación de esta variable es positiva, además, de 0,38, es la segunda de la misma. En el cuarto componente ha tenido la máxima saturación, de 0,46. En este cuarto componente hemos visto a un profesorado que valora las recompensas extrínsecas.

De esta manera, en ninguno de los cuatro componentes anteriores hemos visto asociada la condición de funcionario, salvo para el cuerpo de maestros, a actitudes positivas para la educación. Pero sí que creemos encontrar esta asociación en este quinto componente, en el que encontramos para el funcionariado saturación de 0,32, y en el que se **valora la profesión por ajustarse a la vocación y por su gratificación personal**, en el que se propugna la **permanencia del profesorado**, en general y en

concreto **por sentirse bien en el ejercicio docente**, y en el que se **rechaza el abandono con menos vacaciones y sueldo**.

15.7. Conceptos y situaciones profesionales con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el quinto componente

En la descripción que encontramos del quinto componente, por las variables que tienen saturaciones, destacan la **valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación** y por su **gratificación personal** y la **actitud de permanencia en el ejercicio docente**, mostrada por cinco variables: la general, la de por sentirse bien y, **con signo negativo**, las actitudes de **abandono incluso con menos vacaciones y sueldo**, también con horario y vacaciones actuales y con el mismo sueldo. Se hace ostensible que el colectivo que viene representado es mayoritariamente funcionario, concretamente de Educación Secundaria que enseña, sobre todo, en Bachillerato, y que siente que no ha participado en el proceso de reforma; de edades avanzadas y de bastantes años de servicio, que piensa que el atributo que mejor le cuadra a la Inspección es el de "burocrática", rechazándose los de "evaluadora y de "fiscalizadora". La **valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación** se complementa con la satisfacción del ejercicio docente por grado de vocación y con la valoración por la proyección social de la educación

En este colectivo de funcionario, que se siente discretamente satisfecho y feliz en su ejercicio docente (saturación de 0,22) se rechaza el desagrado por el control de los órganos directivos y por lo rutinario de la tarea y la satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.

**16. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE
DESTACAN EN EL SEXTO COMPONENTE DEL
ANÁLISIS**

16.1. Características generales del sexto componente.

El sexto componente se caracteriza por iniciarlo, con signo positivo, los tres desagradados fundamentales del ejercicio docente: por la indisciplina y el desinterés del alumnado y por la pérdida de autoridad del profesor. Los tres han tenido saturaciones por encima de $\pm 0,30$, pero con signo negativo, en el primer componente, muy diferente, por ello, que éste sexto, en el que efectivamente molestan al profesor estas actitudes de sus alumnos, y/o de la sociedad con respecto a su autoridad.

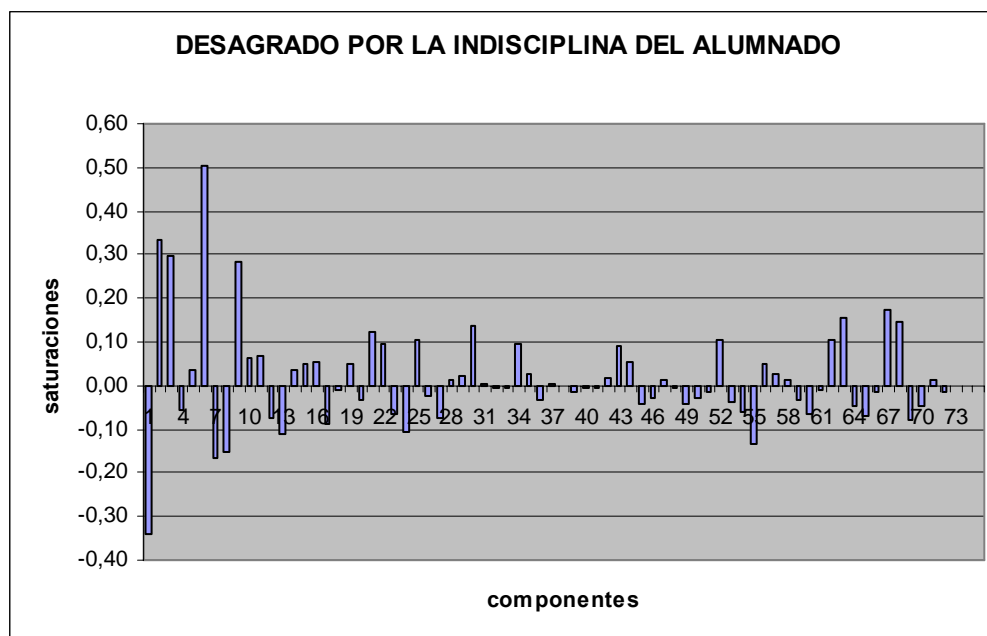
El autovalor de este componente es de 2,48 con lo que viene a explicar el 3,31% de la varianza, pero el autovalor correspondiente sólo a las siete variables con saturaciones mayores de $\pm 0,30$, no a las 75 que lo constituyen completamente, es de 1,09, por lo que se reduce su capacidad explicativa al 44%, es decir al 1,48%, que se eleva al 4,56% de todo lo explicable por las saturaciones del nivel señalado.

16.2. Desagrado por la indisciplina del alumnado.

Esta variable tiene un MSA entre las 49 principales de 0,72, situándose, por el mismo, en el lugar vigesimosexto. Entre las 75 del análisis de componentes, con 0,726, se sitúa como la vigesimoprimera, por lo que las correlaciones, simples y parciales, con las variables demográficas y con las dicotómicas no-demográficas le afectan positivamente. Nos presenta tres saturaciones mayores de $\pm 0,30$. La mayor, de signo positivo, de 0,50, en este sexto componente; las otras, de -0,34 en el primero y de 0,34 en el segundo. Queda, pues, como contraria a los conceptos y actitudes que configuran al primero, propio de los más satisfechos y entregados a su labor; y con el mismo sentido que los del segundo, propio de los profesores más noveles y jóvenes y con las demás características ya señaladas; y, más aún, que los de éste.

Cuenta con otras dos saturaciones mayores de $\pm 0,20$, de 0,30 y de 0,28 en los componentes 3, propio de los docentes del cuerpo de Maestros, y 9, encabezado por dos

satisfacciones del ejercicio docente secundarias: por las propias circunstancias familiares y por otros problemas personales. Así que, en general y según estos datos, referidos al 65% de la comunalidad, destacan las saturaciones positivas, es decir el desagrado por la indisciplina del alumnado a que se refiere la variable.



Por su correlacionabilidad sólo entre las 49 paramétricas principales, con 1,618, se sitúa en el cuarto lugar, adelantándole sólo las variables *a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*, *a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores* y *a_02: Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*. Entre las 75 variables de nuestro análisis de componentes, con 1,73, también ocupa el lugar 14, el mismo que entre 77, aunque en este caso la suma de los cuadrados de los coeficientes de correlación llega a 76. En ambos casos se le adelantan, además de las citadas y de otras demográficas y dicotómicas no demográficas, otras tres de las paramétricas principales, que, de la misma manera que la que estudiamos, de *desagrado por la indisciplina del alumnado*, se constituyen como de las más representativas de la satisfacción docente: *c_10c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE*, *c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado* y *a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio*. El retroceso en el lugar lo que más nos indica es que estas últimas correlacionan en general más que ella con las variables demográficas y/o dicotómicas.

Correlaciona con la variable que, de manera más general, expresa la satisfacción profesional en el lugar 13 entre 76, con coeficiente de -0,24 y significación de 0,0000. Pero, entre sus correlaciones, la que mide la satisfacción y felicidad en el ejercicio docente se queda en quinto lugar. Le preceden el *desagrado por la pérdida de autoridad del profesor*, con 0,72; el *desagrado por el desinterés del alumnado*, con 0,67, y las dos que más correlacionan con la de la satisfacción profesional: la que mide la *opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*, con -0,29, y la de la *satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*, con -0,28.

Con esto se nos muestra un doble trío de variables muy principales de la problemática docente, tal como la estudiamos nosotros. El que no integra a esta variable lo constituyen las tres primeras en correlacionabilidad. Aquí hemos de destacar el de los tres desagrados más fuertes: **por la pérdida de autoridad del profesor**, **por la indisciplina del alumnado** y **por el desinterés del alumnado**, que distribuyen, respectivamente, el 51%, el 48% y el 45% de sus comunalidades entre saturaciones superiores a $\pm 0,30$; entre 4 la primera, y entre 3 las otras dos, lo que le permite al **desagrado por la indisciplina del alumnado** presidir al sexto componente, en detrimento del que lo mide **por la pérdida de autoridad del profesor**, que ocupa el tercer lugar.

El estudio monovariable de los desagrados ya lo hemos presentado entre los cuatro grupos que hemos visto en capítulos anteriores. Seguimos, pues, con el bivariable. En sus correlaciones, ésta, después de las de desagrado ya mencionadas, correlaciona positivamente a nivel de 0,01 con dos satisfacciones en el ejercicio docente: por la menor problemática del alumnado y por la movilidad profesional. Lógicamente a aquéllos a los que más les desagrada la pérdida de autoridad del profesor y la indisciplina y el desinterés de los alumnos también les satisface más la menor problemática de los mismos, así como la movilidad profesional, que les permite salir del centro docente donde encuentran los desagrados. Contamos, además, como compatibles con la variable que estudiamos a las de otros desagrados menos representativos de la problemática docente: por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia, por lo rutinario de la tarea y por la falta de medios. También tenemos a las de

opiniones críticas sobre el sistema de perfeccionamiento: como poco práctico, como burocrático, como exigente de esfuerzo y por abordar temas sin interés.

Orden	VARIABLES que correlacionan positivamente a nivel de significación de 0,01* con la de <i>Desagrado por la indisciplina del alumnado</i> .	r (a_06_8)
1	A_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	0,72
2	A_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	0,67
8	a_03_4: Satisfacción del ejercicio docente por la menor problemática del alumnado.	0,18
9	a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.	0,17
12	b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	0,15
14	b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	0,14
18	A_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	0,12
19	A_06_4: Desagrado por falta de medios.	0,12
21	A_06_1: Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.	0,12
23	b_18_5: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo.	0,11
24	b_18_7: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por abordar temas sin interés.	0,11

Orden	VARIABLES que correlacionan negativamente a nivel de significación de 0,01 con la de <i>Desagrado por la indisciplina del alumnado</i> .	r (a_06_8)
3	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	-0,29
4	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	-0,28
5	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	-0,24
6	c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado.	-0,22
10	a_16.b: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	-0,16
11	C_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	-0,15
13	C_09: Sentimiento de participación en el proceso de Reforma LOGSE	-0,14
16	a_16.a: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	-0,13
20	a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	-0,12
17	a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	-0,12

Negativamente y con el mismo nivel de significación de 0,01 el desagrado por la indisciplina del alumnado se nos presenta como incompatible con las seis primeras variables del primer componente, aunque en distinto orden, así como con los

* En negritas las variables con correlaciones significativas hasta el mismo nivel de 0,01 con cada una de las tres de los desagrados principales.

sentimientos de valoración por los padres y por la sociedad y de participación en el proceso de Reforma LOGSE y con la valoración de la profesión por su gratificación personal.

Las variables dicotómicas que se muestran compatibles con el desagrado por la indisciplina del alumnado tenemos a la de la actitud general de abandono del ejercicio docente y, cosa sorprendente, a la de *Cambios de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE*, que normalmente se nos vincula a las variables de satisfacción docente. Se nos vincula negativamente a la actitud de permanencia condicionada a mucha mejor remuneración en otra profesión. También nos extraña que esta actitud se muestre incompatible con el desagrado por la indisciplina del alumnado.

Orden	VARIABLES DICOTÓMICAS que correlacionan a nivel de significación de 0,01 con la de <i>Desagrado por la indisciplina del alumnado</i> .	r (a_06_8)
26	a_22.a: Actitud de abandono de la profesión docente	0,10
15	a_22.b6: Actitud de permanencia condicionada: salvo mucha mejor remuneración en otra profesión.	-0,13
7	c_10.b.a: Cambios de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE.	0,19

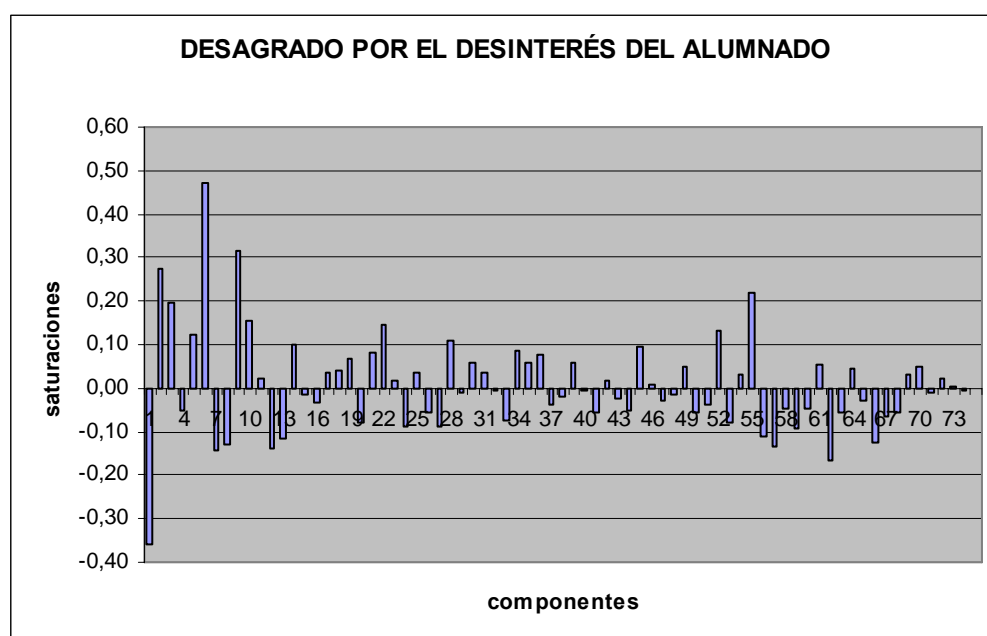
Las correlaciones con las variables demográficas nos muestran que el Desagrado por la indisciplina del alumnado es más propio de docentes de género femenino que de masculino, y de docentes de centros de titularidad pública que de los de centros de titularidad privada.**

Orden	VARIABLES DEMOGRÁFICAS que correlacionan a nivel de significación de 0,01 con la de <i>Desagrado por la indisciplina del alumnado</i> .	r (a_06_8)
25	género ("mujer = 1" versus "varón = 0")	0,11
22	Titularidad del centro docente (público versus privado)	0,11

** No nos parece demasiado correcta la expresión “centros privados”. Por ello la evitamos y hablamos de “centros de titularidad privada”. Creemos que todos los centros, como docentes, como educativos, son públicos, en cuanto que presta un servicio público, con independencia de su titularidad.

16.2. Desagrado por el desinterés del alumnado.

También nos presenta tres saturaciones mayores de $\pm 0,30$. La mayor, de 0,47, en este sexto componente; las otras, de $-0,36$ en el primero y de 0,32 en el noveno, destacando, por ello, en su medida la saturación negativa en el primer componente, en cuenta rechazo a este desagrado dentro de la configuración de sentido que describe. Tiene otras dos saturaciones mayores de $\pm 0,30$, también positivas, de 0,28, en el segundo, propio de los docentes más noveles y jóvenes, y de 0,22 en el 55. Entre las cinco cubre el 57% de su comunalidad.**



El MSA de esta variable entre las 75 de nuestro análisis de componentes, de 0,713, la sitúa en el lugar 28. Sólo entre las 49 principales sería de 0,770 y la dejaría en el lugar 16. Con estos datos hemos de decir, al contrario que para la variable de desagrado por la indisciplina del alumnado, que las correlaciones, simples y parciales, con las variables demográficas y con las dicotómicas no-demográficas le bajan su MSA, su adecuación de muestreo. Habría que buscar esta influencia, pero nuestras limitaciones temporales no lo impiden.

** Estas coberturas de comunalidad son muy relativas, ya que la sexta saturación se queda muy cerca de 0,20 (0,198), con la que sumaría un 4% más. Es decir, depende de muy pequeñas diferencias el hecho de ser no incluida una parte. Más valiosa que la suma es la concentración de sumandos en pocas y más altas saturaciones.

Por su correlacionabilidad, de 1,53 entre 77 variables, ocupa el lugar 24. La que tiene entre las 75 del análisis, de 1,52, la coloca en el lugar 22; y la referida a las 49 principales, de 1,38, en el décimo lugar. Con esto podemos observar baja correlacionabilidad con nuestras variables demográficas y/o dicotómicas y alta con las otras 48 principales. Correlaciona con la variable de *satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* inmediatamente detrás de la anterior, la del *desagrado por la indisciplina del alumnado*, e inmediatamente delante de la tercera variable de este componente, la de *desagrado por la pérdida de autoridad del profesor*, en el 15. Las tres, en los lugares 13, 14 y 15, que se constituyen como las de los desagrados principales del ejercicio docente vienen a tener los mismos parámetros ($r = -0,24$; $\text{sign.} = 0,0000$). Como es lógico, el orden de estas correlaciones influye en el que tiene estas variables en este sexto componente, aunque no pensábamos que tanto como para no alterarse por otros factores.

En la propia ordenación de las correlaciones de la variable, la que, de manera más general, mide la satisfacción profesional queda en quinto lugar. Los dos primeros lo ocupan el *desagrado por la indisciplina del alumnado*, con 0,67, y *por la pérdida de autoridad del profesor*, con 0,58. De la misma manera, con signo negativo, anteceden a la *a_02*, con -0,29 y -0,24, dos de las variables que más correlacionan con ella:

- Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.
- Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado

Orden	VARIABLES que correlacionan positivamente a nivel de significación de 0,01 con la de Desagrado por el desinterés del alumnado .	r (a_06_6)
1	A_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	0,67
2	A_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	0,58
7	b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	0,19
9	b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	0,17
11	a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.	0,17
12	a_03_4: Satisfacción del ejercicio docente por la menor problemática del alumnado.	0,16
14	A_06_4: Desagrado por falta de medios.	0,13
15	A_06_1: Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.	0,13
21	A_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	0,11
26	B_15: Interés por el cambio de categoría profesional.	0,10

Se nos presentan como compatibles con el *Desagrado por el desinterés del alumnado*, hasta el nivel de significación de 0,01, además de los otros dos desagrados principales, las opiniones sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico y como burocrático, los desagrados por la intromisión de instituciones o personas ajenas a la docencia, por falta de medios y por lo rutinario de la tarea; la satisfacción del ejercicio docente por la menor problemática del alumnado; la valoración de la profesión por la seguridad en el empleo;** el interés por el cambio de categoría profesional.

Orden	VARIABLES que correlacionan negativamente a nivel de significación de 0,01 con la de <i>Desagrado por el desinterés del alumnado</i> .	r (a_06_6)
3	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	-0,29
4	c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado.	-0,24
5	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	-0,24
6	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	-0,24
10	a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	-0,17
13	a_16.b: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	-0,15
16	a_16.a: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	-0,13
18	c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE.	-0,12
25	a_07: Consideración de la enseñanza en equipo.	-0,10

Como incompatibles, hasta el mismo nivel de significación de 0,01, con el desagrado que estudiamos tenemos, en primer lugar, a cinco de las seis primeras variables del primer componente. Falta la cuarta, la *c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE*, porque se queda a un nivel de significación de 0,012. También se muestran incompatibles los sentimientos sobre la valoración de la profesión docente por los padres y por la sociedad y de participación en proceso de Reforma LOGSE, así como la consideración positiva de la enseñanza en equipo; todos ellos bien situados en dicho primer componente que describe las mejores actitudes docentes.

** Podemos pensar que esta valoración de la profesión por la seguridad en el empleo es la que, al menos en parte, les permite soportar estos desagrados a los profesores que los sienten.

Orden	VARIABLES DEMOGRÁFICAS que correlacionan a nivel de significación de 0,01 con la de <i>Desagrado por el desinterés del alumnado</i> .	r (a_06_6)
8	n_1: Enseñanza en Educación Infantil	-0,18
19	n_4: Enseñanza Segundo Ciclo de ESO	0,12
20	Func_2: Funcionario de Educación Secundaria versus No-Func. E. S.	0,11
23	n_3: Enseñanza Primer Ciclo de ESO	0,10
24	Titularidad del centro docente (público versus privado)	0,10
27	Titulación del docente	0,09

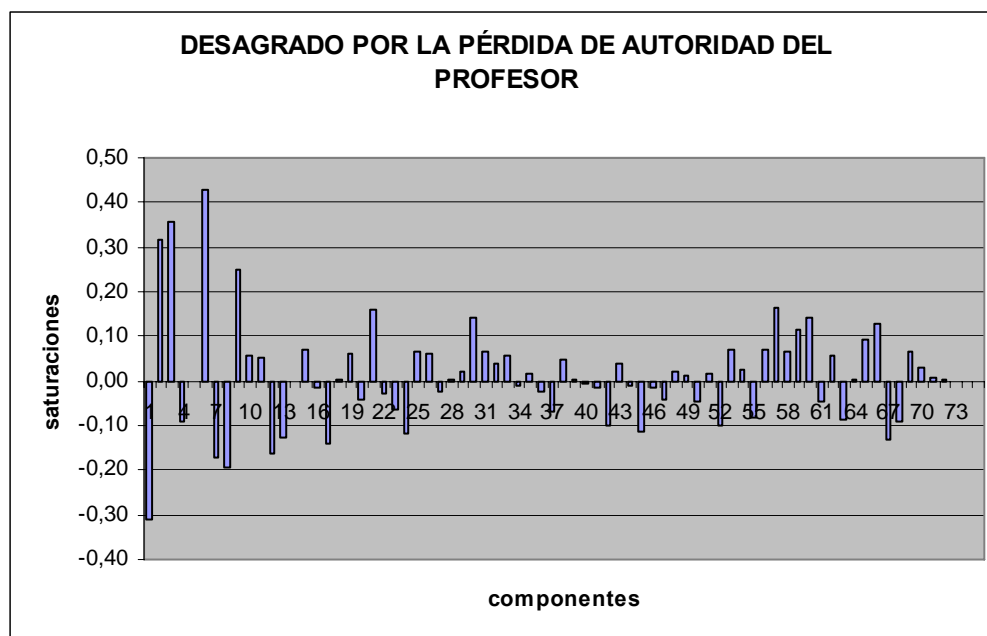
La característica demográfica que correlaciona negativamente, a nivel de significación de 0,000002 es la docencia en Educación Infantil. Con ello vemos que los de este nivel son los que menos desagrado tienen por el desinterés del alumnado. Por otra parte tenemos que, hasta el nivel de 0,01, se presentan como compatibles con este desagrado la docencia en los dos ciclos de la ESO, aunque más en la del segundo, la pertenencia al funcionariado de Educación Secundaria, la docencia en centro de titularidad pública y la titulación de licenciado en el docente.

16.4. Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor

Esta es la tercera variable de los desagrados principales que estructuran la sexta configuración de sentido docente. Sus tres saturaciones positivas mayores de $\pm 0,30$ nos la sitúan con la primera, de 0,43 en este sexto componente; con la segunda, de 0,36 en el tercero, referido fundamentalmente al cuerpo de maestros; con la tercera, de 0,32, en el segundo, mayoritariamente de profesorado novel y joven, de alta titulación y de centros de titularidad privada. La negativa, de -0,31, de rechazo de que se pueda dar este desagrado, como las de los otros dos que aquí estudiamos, la tiene en el primer componente, que se caracteriza por las mejores actitudes docentes. Tiene una quinta saturación superior a $\pm 0,20$, de 0,25, y entre las cinco cubre el 57% de su comunalidad. Llegaría al 61% si contáramos a la sexta, de -0,1954, en el octavo componente.

El MSA de esta variable entre las 49 paramétricas principales es de 076, que le permite ocupar el lugar 19. Entre las 75 de nuestro análisis, con 0,743, también ocupa el lugar 19. Vemos con ello que correlaciona bastante bien con la fórmula de Pearson con

las variables demográficas y/o dicotómicas o que no le perjudican las correlaciones parciales con las mismas, ya que, aunque su MSA entre 75 variables baja un poco respecto al que tiene entre las 49, conserva la situación, incluso la mejora en el sentido de que la tiene entre más variables.



Por su correlacionabilidad con las otras 76 variables, de 1,59, ocupa el lugar 20. Entre las 75, con lo mismo, se sitúa en el 19. Entre las 49 principales, con 1,52 es la sexta. Esto y sus MSAs nos indican bajas correlaciones tanto simples como parciales con las variables demográficas y/o dicotómicas. Por ello no tenemos correlaciones significativas a nivel de 0,01 con éstas, aunque podemos entender que mantiene, aunque en menor medida, las tendencias de las dos variables de desagrado anteriores.

Correlaciona con la variable de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente en el lugar 15, inmediatamente detrás de las anteriores, aunque con los mismos parámetros ($r = -0,24$; sign. = 0,0000). Entre las correlaciones de este desagrado, la de satisfacción profesional ocupa, lógicamente con signo negativo, el quinto lugar. Las dos primeras son las de los otros dos desagrados: por la por la indisciplina del alumnado, de 0,72; por el desinterés del alumnado, de 0,58. Destaca, con 0,25, un cuarto desagrado: por la intromisión de instituciones o personas ajenas a la docencia. Antes que este desagrado se sitúa otra correlación negativa, de -0,26, por la que se presenta como incompatible la satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.

El desagrado por la pérdida de autoridad del profesor se muestra compatible con los desagrados de las variables ya señaladas con negritas para las dos anteriores, por ser comunes a las tres, destacando los relativos a las mismas y por otros cuatro motivos, con los que están presentes casi todos los desagrados. Se nos destacan también como significativamente compatibles la satisfacción del ejercicio docente por la movilidad profesional, que permite escapar de estos desagrados, la opinión de que el sistema de perfeccionamiento aborda temas sin interés y dos valoraciones propias de recompensas extrínsecas.

Orden	VARIABLES que correlacionan positivamente a nivel de significación de 0,01 con la de Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	r (a_06_7)
1	a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	0,72
2	a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	0,58
4	a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.	0,25
8	b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	0,19
11	a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	0,16
12	a_06_1: Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.	0,15
14	b_18_7: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por abordar temas sin interés.	0,13
15	a_06_4: Desagrado por falta de medios.	0,13
17	a_03_4: Satisfacción del ejercicio docente por la menor problemática del alumnado.	0,12
18	a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial.	0,12
21	a_06_9: Desagrado por el sistema perfeccionamiento	0,11
22	b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	0,11
23	a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	0,10

Por otra parte, se destacan las incompatibilidades de actitudes positivas que forman parte de la primera configuración de sentido docente y de otras similares. Tenemos aquí la incompatibilidad de las opiniones positiva sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores y sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado; de los sentimientos de valoración por los padres y por la sociedad, de de participación en proceso de Reforma, de valoración de la profesión por su gratificación personal; de la consideración de la enseñanza en equipo, así como del incremento de expectativas profesionales.

Orden	VARIABLES	r (a_06_7)
3	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	-0,26
5	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	-0,24
6	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	-0,24
7	a_16.b: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	-0,21
9	c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE	-0,18
10	c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado	-0,17
13	a_16.a: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	-0,14
16	a_07: Consideración de la enseñanza en equipo.	-0,12
19	a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	-0,11
20	a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	-0,11

16.5. Opinión (–) sobre el sistema de perfeccionamiento como de poco valor para movilidad profesional.

Podemos observar que, para las tres variables anteriores, el orden de las correlaciones de cuatro siguientes es prácticamente coincidente:

- Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.
- Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.
- Desagrado por falta de medios.
- Desagrado por el sistema perfeccionamiento.

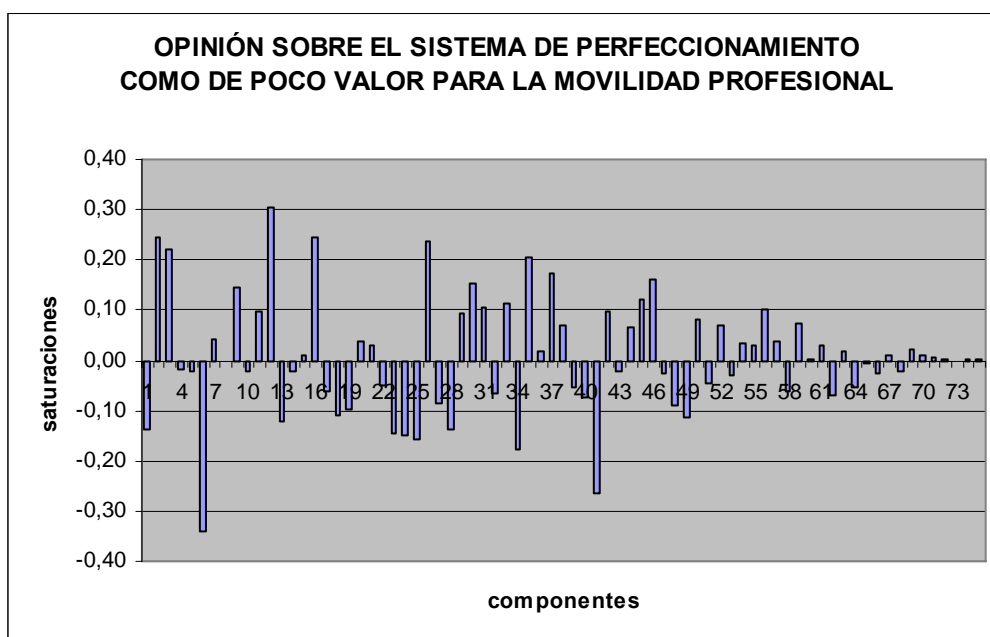
Los cuatro coeficientes son positivos, pero significativos para las tres a nivel de 0,00 sólo son los tres primeros. El desagrado por el sistema de perfeccionamiento sólo tiene significación a este nivel, con coeficiente de 0,11, para el desagrado por la pérdida de autoridad del profesor. Para el desagrado por la indisciplina del alumnado el coeficiente es de 0,07, con nivel de significación de 0,05, y para el desagrado por el desinterés del alumnado, de 0,04, ya con una probabilidad de error del 15%.

Queremos decir con esto que no parece que el sistema de perfeccionamiento esté muy vinculado a los tres desagrados aquí estudiados (por ello no figura en negritas en las tablas anteriores). Nuestra variable ahora es la de opinión sobre el sistema de

perfeccionamiento como de poco valor para movilidad profesional y correlaciona negativamente con el componente. Con las variables de desagrado sólo podemos considerar nivel de significación suficiente, hasta de 0,05, para las siguientes, con correlaciones desde 0,185 hasta 0,075:

- Desagrado por el sistema perfeccionamiento
- Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.
- Desagrado por la indisciplina del alumnado.
- Desagrado por falta de medios.

En el componente nos encontramos con que, iniciado con los tres desagrados principales, tiene como quinta saturación la negativa, de -0,34, para esta opinión sobre el sistema de perfeccionamiento, precedida por otra, de -0,36, sobre el mismo *por abordar temas sin interés*, que no la estudiamos aquí porque tiene una saturación mayor, de 0,37, en el segundo componente, mientras que para *«por ser de poco valor para la movilidad profesional»*, ésta de -0,34 es su primera saturación, teniendo su segunda, de 0,31, en el componente 12.



El MSA de esta variable entre las 75 de nuestro análisis es de 0,606, ocupando el lugar 48. Entre las 49 principales, de 0,696, ocupa el lugar 32. Cuenta con otra saturación superior a $\pm 0,30$, de 0,31, en el duodécimo componente, y otras seis mayores de $\pm 0,20$, con las que cubre el 55% de su comunalidad.

Por su correlacionabilidad, de 0,63, tanto entre las 77 variables que hemos estudiado bivariadamente como entre las 75 de nuestro análisis de componentes, ocupa respectivamente los lugares 62 y 60. Entre las 49 paramétricas principales la tiene de 0,53 y ocupa el lugar 42

La correlación que se produce entre esta variable y la *a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente* es negativa, de 0,08, aunque significativa, de nivel 0,05, ocupando, cuando partimos de variable que estudiamos aquí, el lugar 22 entre 76. Entre las correlaciones de *a_02*, el lugar es 54. A su vez sus correlaciones significativas a nivel de 0,01 con las otras variables principales vienen a ser las siguientes, con coeficientes desde 0,32 hasta de 0,11, todos positivos:

- (+) Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo.
- (+) Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por abordar temas sin interés.
- (+) Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.
- (+) Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.
- (+) Desagrado por el sistema perfeccionamiento.
- (+) Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.
- (+) Opinión sobre el sist. de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo.
- (+) Interés por el cambio de categoría profesional.
- (+) Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de gastos personales.

Podemos observar la presencia de todas las opiniones que estudiamos sobre el sistema de perfeccionamiento. También se vincula esta opinión al desagrado por el mismo, a la satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional y al interés por el cambio de categoría profesional y al interés por el cambio de categoría profesional.

No parece sorprendente que quienes opinan que el sistema de perfeccionamiento tiene poco valor para la movilidad profesional destaquen todas las demás opiniones críticas de nuestro ítem 18 y que les desagrada, mientras que, por una parte, estén satisfechos del ejercicio docente por su movilidad profesional, que en muy poco vinculan a dicho sistema, sino a otras circunstancias, y, por otra, sientan interés por el cambio de categoría profesional.

Encontramos vinculación positiva, de 0,11, con la actitud de permanencia condicionada a no obtener mejores horarios/vacaciones y estímulos en otro empleo, así como con las condiciones demográficas de docencia en Educación Infantil (0,11) y en centro de titularidad pública (0,11). Significa esto que los más críticos con el sistema de perfeccionamiento por no verle valor para la movilidad profesional vienen a ser los docentes Educación Infantil y los de centros titularidad pública. En relación a todo el conjunto de redes que encontramos en la estructura de las variables no nos sorprende lo de la titularidad pública, pero sí la docencia en Educación Infantil.

La variable se nos muestra con una relativa riqueza descriptiva de la problemática docente. Podríamos hablar de discreta riqueza descriptiva, pero suficiente para entender el problema al que se refiere, en el que convergen muchos factores, entre los que destacan los que nos expresan las primeras correlaciones.

En todo caso parece que la *opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como de poco valor para la movilidad profesional* tiene poco peso en la problemática docente. Tampoco en su estudio monovariable se observa que sea una variable que destaque. Por su media ocupa entre las 49 paramétricas principales un discreto lugar central, con media más baja que 23 variables y más alta que 25. La media, en concreto, de 5,57 es menor que la mediana, pero superior a la moda.

Nos podemos preguntar por qué esta variable tiene su mayor saturación en el mismo componente que los tres desagradados principales. En este sexto componente no todos los desagradados tienen saturaciones negativas. Sí los tres primeros en el componente: los aquí tratados relativos a la **indisciplina** y al **desinterés del alumnado** y a la **pérdida de autoridad del profesor**. Pero no los cuatro siguientes: por el sistema de perfeccionamiento, por el control de los órganos directivos, por falta de medios y por el tipo de horario; de los que sólo el primero supera el nivel de $\pm 0,20$. Más bajas aún son las saturaciones positivas de los dos últimos. Sin embargo todas las opiniones sobre el sistema de perfeccionamiento tienen en este sexto componente saturaciones negativas. Es decir, el componente con el que correlacionan positivamente los tres desagradados principales correlacionan negativamente todas las opiniones críticas sobre el sistema de perfeccionamiento, por lo que, con ellas, se rechazan esas mismas críticas. ¿Podemos pensar, por ello, que los que sienten esos desagradados tienen, en general, buenas

opiniones del sistema de perfeccionamiento? No resulta así. Las correlaciones de las tres variables de desagradados principales con la *Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento* son también negativas. Sin embargo esta variable correlaciona con 0,24 con el sexto componente. Tiene, pues, sentido que en este sexto componente todas las opiniones críticas sobre el sistema de perfeccionamiento tengan saturaciones negativas.

Orden	VARIABLES DE OPINIONES CRÍTICAS SOBRE EL SISTEMA DE PERFECCIONAMIENTO EN EL SEXTO COMPONENTE	Satur.
4	b_18_7: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por abordar temas sin interés.	-0,36
5	b_18_4: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como de poco valor para movilidad profesional.	-0,34
7	b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	-0,30
9	b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	-0,27
12	b_18_3: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo.	-0,25
37	b_18_6: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de gastos personales.	-0,12
52	b_18_5: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo.	-0,07

16.6. Otras saturaciones superiores a $\pm 0,30$:

16.6.1. Opinión (—) sobre el sistema de perfeccionamiento por abordar temas sin interés.

Esta variable ya ha sido estudiada en el segundo componente, por tener en él su saturación más alta, de 0,37. Aquí, con -0,36 supera a la de la opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como de poco valor para la movilidad profesional. Como ésta, cuenta con dos saturaciones mayores que $\pm 0,30$. El signo negativo nos está indicando la destacada incompatibilidad de la opinión a la que se refiere con el componente.

Sobre el sistema de perfeccionamiento encontramos que suele suceder que los docentes más entregados a su labor educadora, a los que menos molestan los desagradados aquí estudiados, sean los más críticos con el sistema de perfeccionamiento. Probablemente porque, al hacer más uso de él, lo sufran más.

16.6.2. Sentimiento de representación en órganos de dirección.

Aquí el signo positivo de esta saturación, de 0,31, nos está mostrando la compatibilidad de este sentimiento con los tres desagradados principales que muestran los docentes. Esta variable tiene su mayor saturación, de 0,49, en el octavo componente, donde también la tiene, de 0,47, el sentimiento de participación en la gestión del centro. La que se nos presenta en el sexto es la tercera y última, de 0,31. En medio tenemos otra, de -0,34, para el 14, en el que también supera al valor de $\pm 0,30$, con -0,32, el sentimiento de participación en la gestión del centro.

16.6.2. Opinión (—) sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.

Esta variable ha tenido su máxima saturación, de 0,46, en el segundo componente, tendencialmente el de los más noveles y más jóvenes profesores y con licenciatura y de centros de titularidad privada, entre otras características. La segunda saturación, negativa, de -0,34, se nos mostró como incompatible con la tendencia positiva del primer componente, el de las características de docentes de mayor ilusión educadora. Aquí tenemos, con -0,30, también como incompatible esta opinión negativa sobre el sistema de perfeccionamiento para los profesores más influidos por los tres desagradados principales, que se veían igualmente rechazados en el primer componente.

16.7. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el sexto componente.

En el sexto componente encontramos que destacan los tres desagradados que se nos presenta como los más significativos de la problemática del profesorado: **por la**

indisciplina (0,50) y **por el desinterés del alumnado** (0,47), y por la pérdida de autoridad del profesor (0,43), compatibles con los sentimientos positivos de representación en órganos de dirección (0,31) y de participación en la gestión del centro (0,26) y con una opinión también positiva sobre el sistema de perfeccionamiento del profesorado (0,24).

La compatibilidad con la satisfacción del ejercicio docente por la problemática del alumnado (0,22) tenemos que entenderla porque lo que se ha visto valorada es la influencia en la satisfacción que tiene esta problemática. Se nos dice, pues, que es influyente, pero no que el docente se sienta satisfecho.

Con saturación de 0,24 se nos muestra la docencia en el primer ciclo de ESO, donde hay maestros que han accedido a él por la aplicación de la LOGSE. También tiene una saturación positiva, aunque muy ligeramente inferior a 0,20, la opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional, por lo que podemos pensar que, entre los docentes que se manifiestan en este sexto componente, estén una buena parte de estos maestros.

Con la saturación positiva de la opinión sobre el sistema de perfeccionamiento se hacen compatibles los rechazos del desagrado por este sistema (-0,22) y de las opiniones negativas sobre el mismo: Por abordar temas sin interés (-0,36), como **de poco valor para movilidad profesional** (-0,34), como burocrático (-0,30), como poco práctico (0,27), por realizarse fuera del horario lectivo (-0,25).

Una saturación negativa, de -0,25, nos aleja a este profesorado de la posibilidad de tener un buen número de docentes de Educación Infantil. También se rechaza la idea de permanencia, salvo mejor horario, vacaciones y estímulos en otra profesión (-0,27), la satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores (-0,26), las valoraciones de la profesión por la disposición de tiempo libre (-0,24) y por su grado de independencia laboral (-0,21), mostrándose una opinión negativa (-0,22) sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.

**17. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE
DESTACAN EN EL SÉPTIMO COMPONENTE DEL
ANÁLISIS**

17.1. Características generales del séptimo componente.

El séptimo componente tiene como autovalor 2,13, que representa al 2,88% de la varianza, pero, sumados sólo los cuadrados de las 6 saturaciones superiores a $\pm 0,30$ que tiene, el autovalor se reduce a 0,99, que viene a ser el 4,12% de toda la tabla de componentes.

Si el segundo componente nos describía las características más comunes de los profesores más noveles y jóvenes, el séptimo nos describe a los mayores y más veteranos. En él tienen sus segundas saturaciones, que son las mayores y más altas positivas del mismo, las variables de *edad* y de *años de servicio*.

La variable de *edad* no tiene más saturaciones superiores a $\pm 0,30$ que la negativa del segundo componente, -0,51, y la positiva, 0,47, de éste. La de *años de servicio*, con máxima, de -0,55, en el segundo, y segunda, de 0,44, en éste, tiene también destacable, de 0,37, la del tercero, que describe a la mayoría de los pertenecientes al *cuerpo de maestros*, que lo abre con saturación de 0,74.

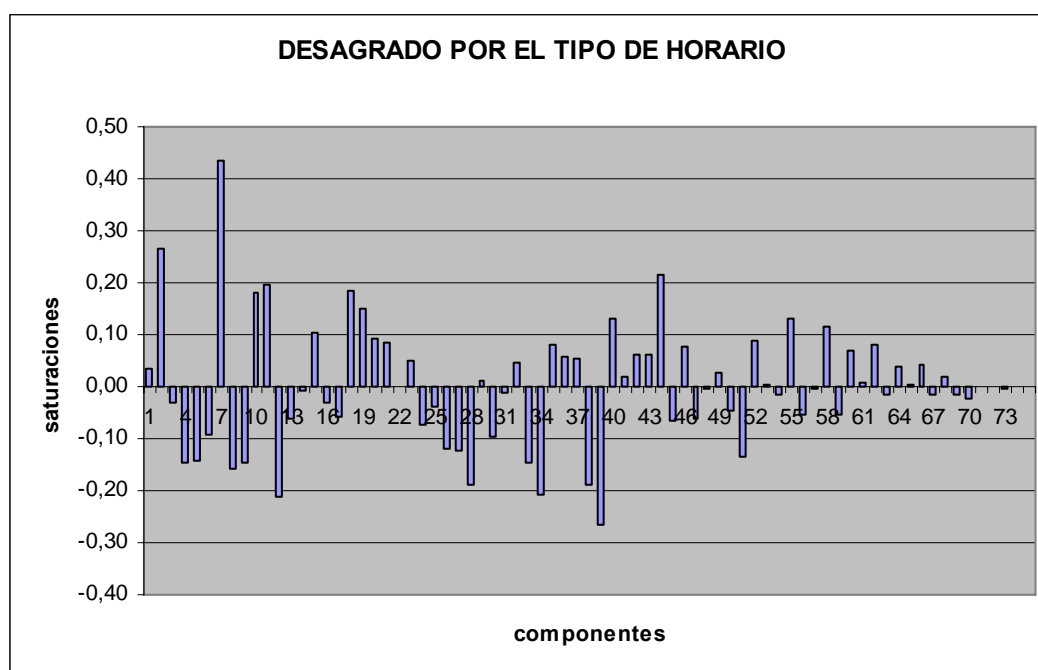
Destaca también, aunque algo más abajo en la relación de variables que no tiene en éste su mayor saturación, la de *género*, con -0,36, que tiene aquí su segunda saturación y que, siendo negativa, nos incluye, como mayoritario en él, al grupo a los varones. Por debajo de $\pm 0,30$ tenemos también con signo negativo, -0,29, a la docencia en Educación Infantil, indicándonos la contradicción con lo común a éstos, y con signo positivo, 0,29, a la docencia en Bachillerato, que destaca según nuestras cifras. Ya muy cerca de $\pm 0,20$ tenemos, con 0,21, a la condición de funcionario de Educación Secundaria.

Por lo que respecta a los conceptos que describen nuestras variables principales, observamos en él la presencia destacada de desagradados secundarios.

17.2. Desagrado por el tipo de horario.

Este desagrado sólo nos presenta una saturación superior a $\pm 0,30$, y lo hace, con 0,44, en este séptimo componente. Su descripción monovariable y su comparación con los demás desagradados y con sí mismo en el *Estudio exploratorio* ya las hemos visto. Aquí nos vamos a referir a su análisis bivariable y multivariable.

Su MSA entre las 49 variables principales es de 0,657, ocupando el lugar 41. Entre las 75 de nuestro análisis de componentes, con 0,596, pasa a ser el número 52, por lo que pierde algo por sus correlaciones con las variables demográficas y/o dicotómicas. Cuenta con seis saturaciones superiores a $\pm 0,20$ con las que explica el 46% de su comunalidad. Con la séptima, de 0,197, llegaría al 50%. A su tercera saturación, de 0,26, ya nos hemos referido en el segundo componente, propio de docentes noveles y jóvenes. Poco más adelante, en el componente doce, haremos referencia a su quinta saturación, de -0,21.



La variable correlaciona con *a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente* en el lugar 70 entre 76. En sentido inverso, en el orden de

correlaciones de esta variable, la de satisfacción profesional ocupa el lugar 55. Con estos lugares no muestra su casi nula relevancia, de -0,03, en la satisfacción profesional.

Por su índice de correlacionabilidad ocupa, entre 77, el lugar 65 (sólo le quedan, de los desagradados que medimos, en los lugares 66 y 67, los también poco relevantes relativos a la falta de medios y a lo rutinario de la tarea).

Este desagradado por el tipo de horario se nos muestra significativamente, hasta el nivel de 0,01, compatible con otros desagradados: por el control de los órganos directivos, por lo rutinario de la tarea, por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia. Pero también con satisfacciones como por otros problemas personales y por las propias circunstancias familiares, que, quizá más que satisfacciones representen resignaciones (“me satisfacen porque no puedo hacer otra cosa”), pero, en todo caso, el desagradado por el tipo de horario no se muestra como relevante en la problemática docente. Correlaciona también positivamente, con el mismo nivel de significación, con dos opiniones críticas sobre el sistema de perfeccionamiento: exigente de gastos personales y de esfuerzo excesivo, que tampoco tienen gran relevancia.

Orden	VARIABLES que correlacionan positivamente a nivel de significación de 0,01 con la de <i>Desagrado por el tipo de horario</i> .	r (a_06_2)
1	a_06_5: Desagrado por el control de los órganos directivos.	0,29
2	a_06_1: Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.	0,28
3	a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	0,18
5	b_18_6: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de gastos personales.	0,17
6	b_18_5: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo.	0,16
9	a_03_6: Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.	0,14
13	a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.	0,11

Se nos presenta como incompatible, con los mismos niveles de significación, con los sentimientos de participación en la gestión del centro y de representación en órganos de dirección, que son los que en la práctica más próxima elaboran los horarios, y con la valoración de la profesión por la seguridad en el empleo. Esta correlación negativa resulta sorprendente porque la variable viene referida a recompensas extrínsecas. Esto nos puede mostrar que quizá el desagradado por el tipo de horario, poco

importante para la mayoría de los docentes, cuando se pueda dar pudiera significar que el docente concreto se encuentre bastante mal.

Orden	VARIABLES que correlacionan negativamente a nivel de significación de 0,01 con la de <i>Desagrado por el tipo de horario</i> .	r (a_06_2)
15	c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.	-0,10
12	a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	-0,11
11	c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.	-0,13

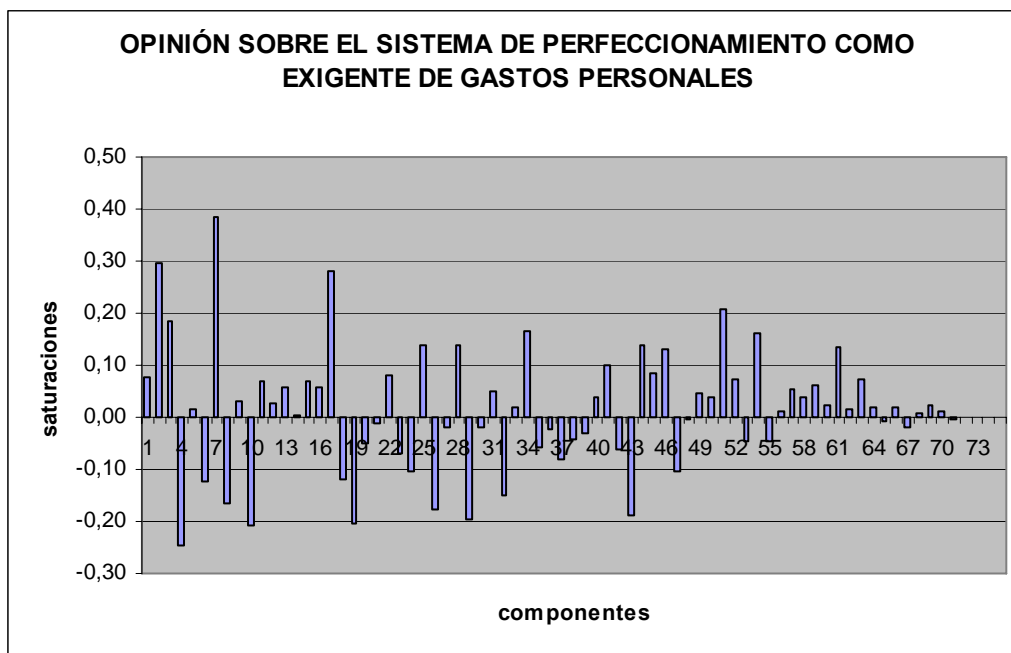
La actitud de permanencia por no poder conseguir otro empleo de mucha mejor remuneración muestra, con su correlación positiva, de 0,13, su compatibilidad con el desagrado por el tipo de horario. Parece que quienes sienten más desagrado por el tipo de horario valoran más la remuneración económica que la seguridad en el empleo, quizá por ésta le ata a una profesión que no le satisface. Las variables demográficas aún nos sorprenden más, ya nos describen a un profesorado no-funcionario, no perteneciente al cuerpo de Maestros (con nivel de significación de 0,03 encontramos la correlación positiva con la docencia en segundo ciclo de la ESO y la negativa de la Educación Primaria) y de docencia en centros de titularidad privada. Pudiera ser que en éstos el horario del docente sea de más número de horas. También podemos tener en cuenta la comparación que pudieran hacer estos docentes de segundo ciclo de la ESO y de Bachillerato entre sus horarios y los que cumplen o los que ellos se imaginan que cumplen los profesores de centros de titularidad pública.

Orden	VARIABLES DEMOGRÁFICAS que correlacionan negativamente a nivel de significación de 0,01 con la de <i>Desagrado por el tipo de horario</i> .	r (a_06_2)
7	S. Pr.: Situación Profesional (Funcionario (1) versus No-Func. (0))	-0,15
8	Func_1: Cuerpo de Maestros (1) versus No-Cuerpo Magisterio (0)	-0,15
4	Titularidad del centro docente (público versus privado)	-0,18

La docencia en centro de titularidad privada se nos ha venido presentando como característica demográfica de profesores satisfechos, pero con el desagrado por el tipo de horario nos hemos encontrado menor nivel de satisfacción.

17.3. Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de gastos personales.

En nuestro análisis multivariable sólo presenta saturación superior a $\pm 0,30$, concretamente de 0,39, en este séptimo componente. En el segundo, donde predomina un profesorado novel y joven, la tiene también positiva de 0,297. Tiene otras cinco saturaciones más superiores a $\pm 0,20$. En el cuarto componente, que se caracteriza por la valoración de recompensas extrínsecas, tiene, sin embargo, la cuarta saturación de la variable, de -0,25, saturación negativa. Entre las siete saturaciones superiores a $\pm 0,20$ la variable explica el 51% de su comunalidad. La octava la de -0,197, con la que llegaría al 54%.



El MSA de esta variable entre las 49 principales lo tiene de 0,706, ocupando el lugar 31. Entre las 75 de nuestro análisis de componentes lo tiene de 0,692, correspondiéndole el lugar trigésimo. Podemos observar el avance de un lugar cuando corresponde a más variable y siendo el índice menor. Ello se debe a que, no sólo ella,

sino otras variables, al menos las más próximas, sufren la influencia de las variables demográficas y/o dicotómicas, de menores índice de correlacionabilidad simple.

Entre las correlaciones de *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* esta variable, con 0,08 (signif. de 0,031), ocupa el lugar 53. Entre sus correlaciones la anterior figura en el lugar 28. Por su índice de correlacionabilidad entre las 77 variables, con 0,73, ocupa el lugar 53. Entre las 75 del análisis de componentes, con 0,72, se sitúa como la 52. Entre las 49 paramétricas principales, con 0,647, se sitúa en el lugar 32.

Orden	VARIABLES que correlacionan positivamente a nivel de significación de 0,01 con la de <i>Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de gastos personales.</i>	r (b_18_6)
1	b_18_5: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo.	0,450
2	b_18_3: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo.	0,312
3	a_06_2: Desagrado por el tipo de horario.	0,172
4	a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.	0,172
5	a_06_5: Desagrado por el control de los órganos directivos.	0,164
6	b_18_7: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por abordar temas sin interés.	0,156
7	a_03_6: Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.	0,142
8	a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	0,134
9	a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	0,129
10	a_06_9: Desagrado por el sistema perfeccionamiento	0,128
12	a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.	0,123
14	a_06_4: Desagrado por falta de medios.	0,113
15	b_18_4: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como de poco valor para movilidad profesional.	0,108

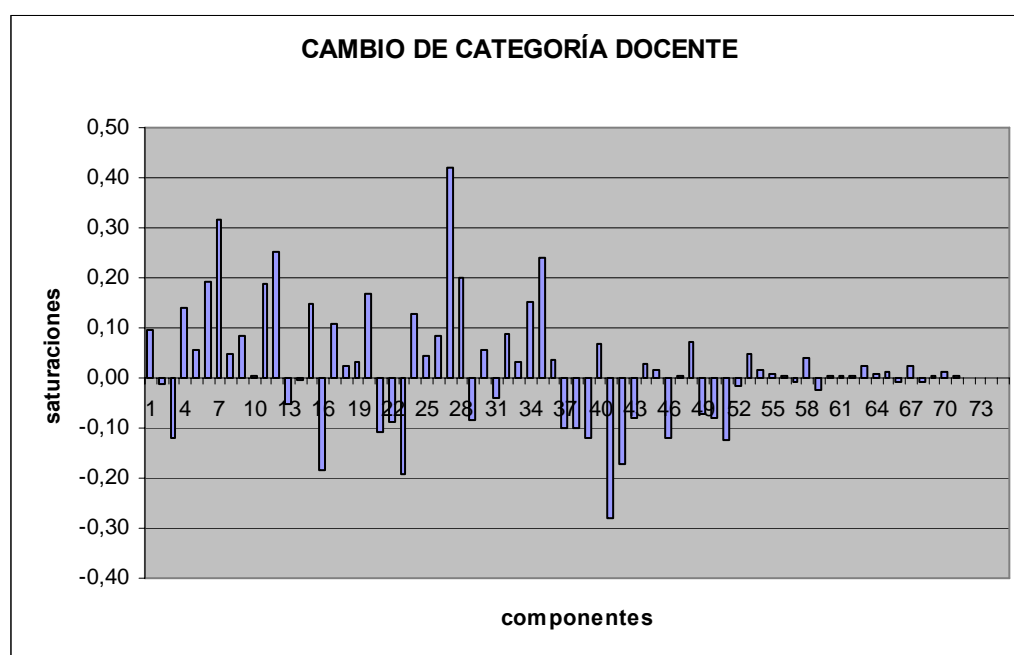
Podemos observar la compatibilidad de la *opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de gastos personales* con las relativas a la exigencia de esfuerzo excesivo, de realizarse fuera del horario lectivo, de que aborda temas sin interés y de que es de poco valor para movilidad profesional. También la de cuatro desagradados, excluyéndose como destacados sólo los tres principales y “por lo rutinario de la tarea”. De la misma manera correlaciona significativa y positivamente el factor más relevante de la satisfacción: por el grado de vocación, además de por las propias circunstancias familiares y por otros problemas personales. La vocación está presente a través de la otra variable relativa a ella: la de valoración de la profesión porque se ajusta a la misma. Observamos que gran parte de las opiniones críticas relativas al sistema de

perfeccionamiento se hacen compatibles, incluso, con actitudes docentes muy positivas. Parece que las resaltan quienes más hacen uso de este mismo sistema.

Las variables demográficas nos muestran que la *opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de gastos personales* es más propia (-0,12) de docentes de centros de titularidad privada que pública.

17.4. Cambio de categoría docente.

El MSA de esta variable, de 0,72, es el más alto de todas las variables dicotómicas no demográficas, ocupando el lugar 26 entre las 75 de nuestro análisis de componentes. Cuenta con dos saturaciones superiores a $\pm 0,30$: De 0,42 en el componente vigésimo séptimo, y de 0,32 en el séptimo, en el que la estudiamos, ya que no vamos a pasar del componente 25, que es el último que tiene autovalor superior a la unidad. Tiene otras tres saturaciones mayores de $\pm 0,20$. Entre todas las que sobrepasan de este nivel se explica el 48% de su comunalidad. Podríamos contar una séptima, de 0,199, con lo que pasaríamos al 52%.



Esta variable recoge las afirmaciones o negaciones sobre si el docente ha tenido un cambio relevante de categoría docente en su vida profesional. El concepto que se mide tiene una fuerte dosis de subjetividad, pero, entre grandes cifras, no dejan de tener buena lógica sus resultados.

Entre las correlaciones de la variable *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, que principalmente estructura nuestro análisis, la que aquí estudiamos, con 0,05, ocupa el lugar 62 entre 76. En el orden de la variable aquella ocupa el lugar 35.

A nivel de 0,01 correlaciona positivamente con la opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional (0,18), con la docencia en primer ciclo de ESO (0,14) y en el segundo (0,12), con la valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal (0,12), con el señalar para la Inspección los atributos de orientadora (0,12) y el de evaluadora (0,11), con, con el hecho de haber tenido cambio profesional por aplicación de la LOGSE (0,11), con la titulación más alta (0,11), con los sentimientos de representación en órganos de dirección (0,11) y de participación en la gestión del centro (0,10). Negativamente sólo correlaciona a este nivel, entre las variables principales, la de desagrado por la falta de medios (-0,11).

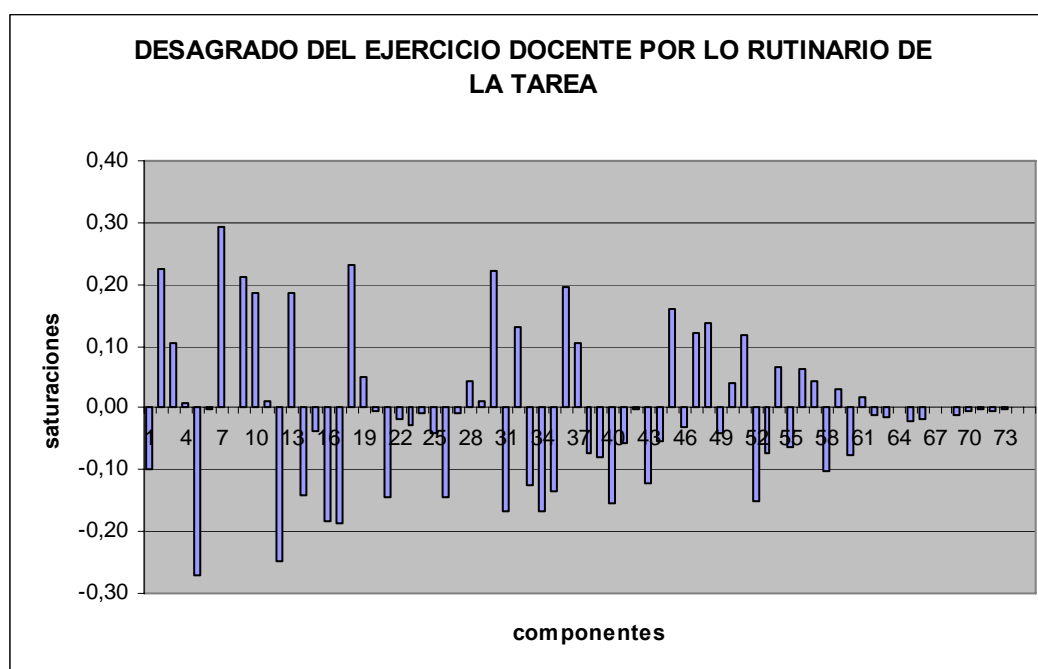
Las variables demográficas nos explican que este cambio de categoría docente se ha dado menos entre los profesores de Educación Primaria (-0,17) y más entre los funcionarios de Educación Secundaria (0,09). Los niveles docentes que no correlacionan a este nivel de 0,01 vienen a ser la Educación Infantil (-0,05), el Bachillerato (0,04) y la Formación Profesional (0,00). Llama la atención la escasa correlación de Bachillerato cuando entre sus docentes han de haberlos que en sus ejercicio docente se hayan convertido en catedráticos. Entre las correlaciones positivas, aunque bajas (0,06. con probabilidad de error del 20%), tenemos la de la variable de cambio de EGB a primer ciclo de la ESO por aplicación de la LOGSE.

17.5. Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.

Por el orden de las medias, con 3,68, este desagrado, entre 9, ocupa el séptimo lugar. Podemos observar que sólo 5 (los tres principales ya mencionados: desagrado por el desinterés y por la indisciplina del alumnado y por la pérdida de autoridad del profesor, así como por la falta de medios y por la intromisión de personas o instituciones ajenas a la docencia) obtienen una media superior al centro de la escala, el 5.

El MSA de esta variable, entre las 49 principales, es de 0,652, con el que se sitúa en el lugar 43. Mejora por sus correlaciones con las variables demográficas y/o dicotómicas elevando su MSA entre las 75 de nuestro análisis de componentes a 0,678, por el que se sitúa en el lugar 32.

La variable, de muy poca relevancia, no cuenta con ninguna saturación superior a $\pm 0,30$ (la mayor, en este séptimo componente, es de 0,29), aunque tiene siete mayores de $\pm 0,20$. Con ellas explica el 42% de su comunalidad.



Correlaciona con la variable que más genéricamente mide la satisfacción profesional, entre 76, en el lugar 25, con coeficiente de -0,07 y nivel de significación de

0,04; lo que nos viene a indicar escasa relación. Entre las correlaciones de *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* nuestra variable ocupa el lugar 58.

Por su correlacionabilidad con las demás ocupa, entre 77, el lugar 67. Correlaciona a nivel de 0,01 con doce variables de las 49 paramétricas principales, todas con signo positivo.

Orden	VARIABLES que correlacionan positivamente a nivel de significación de 0,01 con la de <i>Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea</i> .	r
1	a_06_2: Desagrado por el tipo de horario.	0,28
2	a_06_5: Desagrado por el control de los órganos directivos.	0,25
3	b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	0,18
4	a_06_4: Desagrado por falta de medios.	0,18
5	a_06_9: Desagrado por el sistema perfeccionamiento	0,17
6	b_15: Interés por el cambio de categoría profesional.	0,17
7	a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	0,15
9	a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	0,13
10	a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	0,12
11	a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.	0,12
12	b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	0,11
13	b_18_7: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por abordar temas sin interés.	0,11

Observamos la compatibilidad del *Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea* con todos los demás desagrados del ejercicio docente, con el interés por el cambio de categoría profesional y con las opiniones sobre el sistema de perfeccionamiento: como burocrático, como poco práctico y de que aborda temas sin interés.

Las correlaciones con variables dicotómicas nos muestra la vinculación con actitudes de abandono: la de abandono general y la específica de con menos vacaciones y con menos sueldo. También se nos muestra una demográfica, por la que vemos que los que más sienten el *desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea* son los docentes de género masculino.

Orden	VARIABLES DICOTÓMICAS que correlacionan a nivel de significación de 0,01 con la de <i>Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea</i> .	r
8	a_22.a: Actitud de abandono de la profesión docente	0,14
14	a_22.b3: Actitud de abandono con menos vacaciones, con menos sueldo.	0,11
15	género ("mujer = 1" versus "varón = 0")	-0,10

17.6. Otras variables con saturaciones superiores a $\pm 0,30$

17.6.1. Edad y años de servicio

La variable *edad* cuenta con dos saturaciones superiores a $\pm 0,30$. La más alta en valor absoluto, de $-0,51$, ya la hemos visto en el segundo componente, dándole, detrás de los *años de servicio*, sus primeras características, de un profesorado novel y joven. Aquí se invierte el orden de estas variables y, lo más importante, el signo, por lo que el profesorado de este séptimo componente es maduro (la saturación de la edad es de $0,47$) y veterano (la de años de servicio es de $0,44$).

La variable *años de servicio* en la tabla de componentes tiene tres saturaciones superiores a $\pm 0,30$. La tercera, en el tercero, sirve la para describir a un profesorado del cuerpo de maestros con las características de veteranía ($0,37$) y de madurez ($0,27$).

17.6.2. Género

El signo negativo, de acuerdo con la convención adoptada, en la variable de *género* se refiere al masculino. Por ello en este séptimo componente, con $-0,36$, destacan las características de los varones. El componente 15, en que la variable, con $0,43$, tendrá la máxima saturación, será más propio de las profesoras.

17.7. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el séptimo componente.

Se trata, como acabamos de ver, de un profesorado más bien maduro (0,47) y con un buen número de años de servicio (0,44), de género masculino (-0,36) docente de Bachillerato (0,29), alejado de lo que sería la Educación Infantil (-0,29) y funcionario de Educación Secundaria (0,21), al que le desagrada la profesión por el **tipo de horario** (0,44), por **lo rutinario de la tarea** (0,29), por el control de los órganos directivos (0,27) y por el sistema de perfeccionamiento (0,25); que ha cambiado de categoría docente (0,32); que opina que el sistema de perfeccionamiento le **exige gastos personales** (0,39) y esfuerzo excesivo (0,25). Por otra parte se siente partícipe de la gestión del centro (0,26) y está dispuesto a la permanencia salvo mucha mejor remuneración en otra profesión (0,20).

18. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE DESTACAN EN EL OCTAVO COMPONENTE DEL ANÁLISIS

18.1. Características generales del octavo componente.

El autovalor del octavo componente es de 2,03 que explica el 2,7% de la varianza, si bien, reducido a sus cuatro saturaciones superiores $\pm 0,30$, se queda en 0,71, pero con esto viene a explicar el 2,98% de lo correspondiente a las 144 saturaciones de este nivel que tiene la tabla de componentes.

En el octavo componente tienen su mayor saturación las dos variables de la **participación en la gestión del centro**: la de esta misma denominación, con saturación de 0,47, y la de **representación en órganos de dirección**, que se constituye como la primera, con 0,49. También tiene relevante, de 0,40, saturación positiva la satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales, pero sin perjuicio de la disposición al abandono del ejercicio docente por el mismo sueldo, con 0,31.

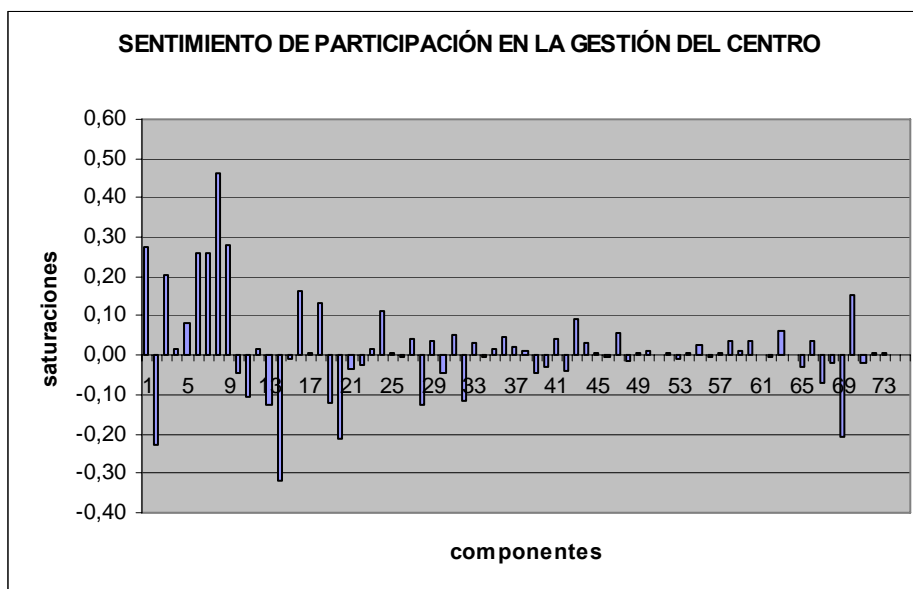
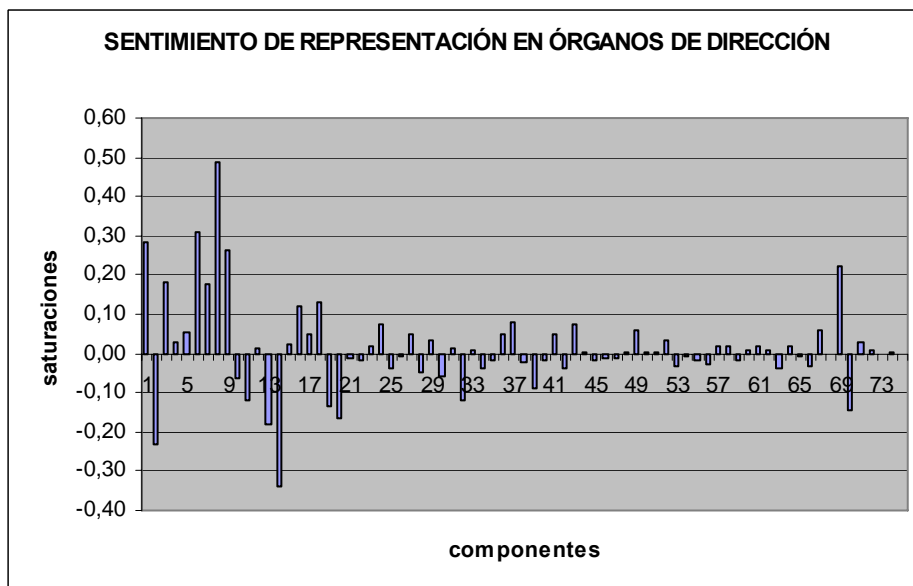
Esto nos puede parecer estar indicando que los sentimientos de **representación en órganos de dirección** y de **participación en la gestión del centro** son escasamente determinantes de la satisfacción profesional.

18.2. Sentimientos de representación en órganos de dirección y de participación en la gestión del centro.

Estas dos variables se nos presentan altamente correlacionadas entre sí, de manera que tienen sus mayores saturaciones en el mismo componente, en este octavo, e inmediatas en el orden, siendo la primera y la segunda. La primera, la del sentimiento de representación, cuenta con saturaciones positivas superiores a 0,30 en éste y también en el sexto componente, pero la segunda, la del sentimiento de participación, sólo la tiene en éste. Negativas las tienen las dos en el 14.

La variable que mide el sentimiento de representación en órganos de dirección tiene, además, saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el primer componente, de 0,28; en el

noveno, de 0,27; en el segundo, propio de docentes noveles y jóvenes, de -0,23, con lo que vemos que éstos no se sienten representados en dichos órganos de dirección; y en el 69, de 0,22. Entre las siete saturaciones mayores de $\pm 0,20$ cubre el 70,5% de su comunalidad.



La variable relativa al sentimiento de participación en la gestión del centro cuenta, además, con otras saturaciones superiores a $\pm 0,20$: En el primer componente, de 0,28; en el séptimo, de 0,26; en el sexto, 0,26; en el segundo, de -0,23; en el vigésimo,

de -0,21; en el 69, de -0,20; y en el tercero, de 0,20. Entre las diez saturaciones mayores de $\pm 0,20$ cubre el 79% de su comunalidad.

Los MSAs de las variables de los sentimientos de representación en órganos de dirección y de participación en la gestión del centro entre las 49 principales son respectivamente de 0,593 y de 0,585, con los que se sitúan en los dos últimos lugares. Entre las 75 variables de nuestro análisis ambas ganan, por lo que han de tener buena correlacionabilidad con las variables demográficas y/o dicotómicas. Mejora más la del sentimiento de participación en la gestión del centro que, con 0,631, pasa a ocupar el lugar 39. La del sentimiento de representación en órganos de dirección, con 0,627, se sitúa en el lugar 41.

Como corresponde a los conceptos a los que se refieren, la media de la primera variable, la que mide el sentimiento de representación en órganos de dirección, es significativamente mayor que la de la segunda, aunque no excesivamente distantes entre sí. Entre las 49 variables principales, la media relativa de la primera ocupa el lugar central, y la segunda algo más bajo. Coinciden en mediana y moda que se quedan en los puntos centrales de la escala, de 1 a 5, en el 3, de «acceptable». Como las medias, aunque significativamente mayor la primera que la segunda, también quedan cerca de este punto central, no podemos prever unas asimetrías pronunciadas.

Variable	MEDIA	MEDIANA	MODA	MEDIA RELAT.	ORDEN MEDIA RELAT.	MEDIA PERC. 2,5	MEDIA PERC. 97,5
c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.	3,20	3	3	,550	25	3,11	3,29
c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.	2,98	3	3	,494	30	2,88	3,07

Si observamos las distribuciones de frecuencia, podemos ver que en el sentimiento de representación la suma de «muy poco» y de «poco» es inferior a la de sus simétricas, «mucho» y «bastante», y que esta relación se invierte en el sentimiento de participación en la gestión del centro, si bien en las extremas se mantiene en ambos

casos el «mucho» por encima del «muy poco», por lo que podemos prever mayor simetría.

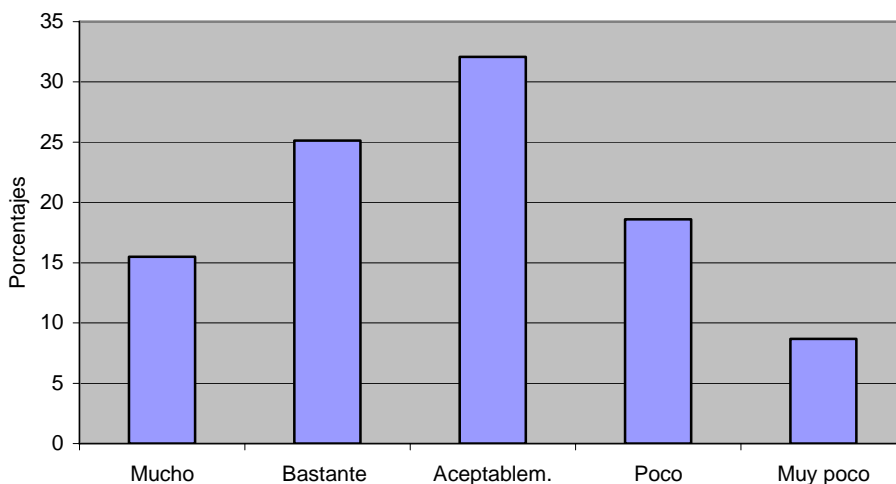
c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.

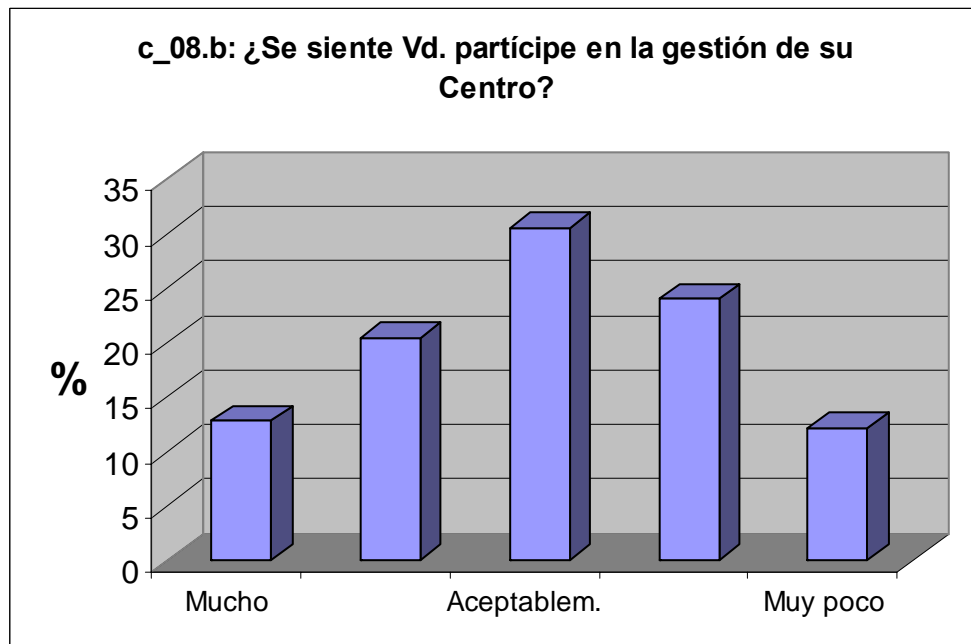
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
E. Muy poco	56	8,5	8,7	8,7
D. Poco	120	18,3	18,6	27,3
C. Aceptablemente	207	31,5	32,1	59,4
B. Bastante	162	24,7	25,1	84,5
A. Mucho	100	15,2	15,5	100,0
Total	645	98,2	100,0	
No contestan	12	1,8		
Total	657	100,0		

c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.

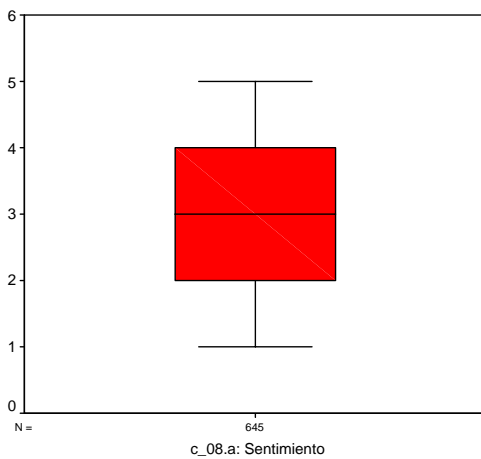
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
E. Muy poco	76	11,6	12,2	12,2
D. Poco	150	22,8	24,0	36,2
C. Aceptablemente	191	29,1	30,6	66,7
B. Bastante	128	19,5	20,5	87,2
A. Mucho	80	12,2	12,8	100,0
Total	625	95,1	100,0	
No contestan	32	4,9		
Total	657	100,0		

C_08.A: ¿Se siente Vd. representado en los órganos de dirección de su Centro?

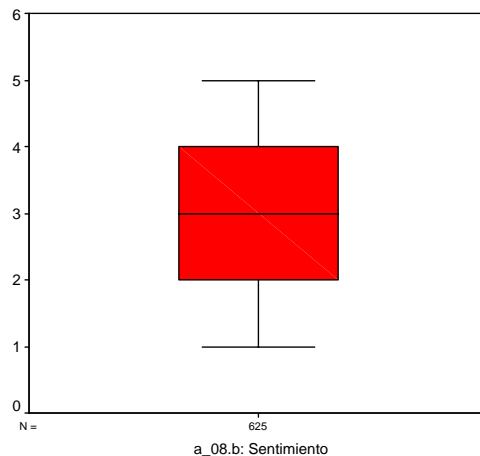




Las distribuciones se muestran bastante equilibradas tal como nos las muestran los diagramas de caja, careciendo de casos atípicos:



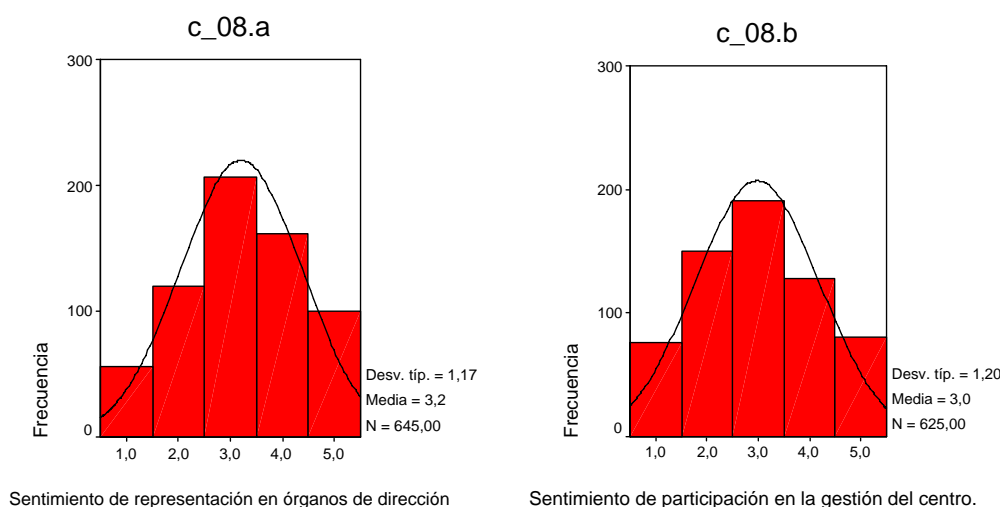
c_08.a: Sentimiento de de valoración por la sociedad



a_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro

Variable	Desv. Típ.	Coc. Var	Ord. C.V.	Asim.	Ord. A. (con ±)	Asim. Tif.	Curt.	Ord. C. (con ±)	Curt. Tip.
c_08.a	1,169	,365	17	-0,140	-3	-1,452	-0,765	-15	-3,982
c_08.b	1,202	,404	22	0,065	+1	0,669	-0,862	-21	-4,417

Los cocientes de variación colocan a estas variables más cerca de la homogeneidad que de la heterogeneidad, pero las curtosis son negativas por lo que describen distribuciones platicúrticas, en las que abundan las frecuencias a ambos lados, lo que significa heterogeneidad. La asimetría es baja para ambas variables, si bien negativa, en el tercer lugar desde la distribución normal, la de la primera, y positiva, la más próxima a la distribución normal, la segunda.



Entre las correlaciones de *a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente* con las demás variables, éstas dos, a nivel de significación de 0,0000, tiene coeficientes de 0,20 y 0,18, respectivamente, ocupando los lugares 20 y 24. Entre las variables que más correlacionan con el sentimiento de representación en órganos de dirección y con el sentimiento de participación en la gestión del centro, la primera para cada una de ellas es la otra, con coeficiente de 0,82. En segundo lugar tenemos respectivamente al desagrado por el control de los órganos directivos, con -0,21, y a la opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores, con 0,19. En tercer lugar tenemos para ambas a *a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente*, con los coeficientes ya indicados. Pero para entender la relación con la satisfacción profesional hemos de referirnos, no a este tercer lugar, sino a los señalados 20 y 24.

Por su correlacionabilidad con las demás variables, según el índice que empleamos, vienen a ocupar, entre 77 variables, los lugares 33 y 34. La primera

correlaciona a nivel de significación de 0,01 con 26 variables, y la segunda con 24, en ambos casos además de la otra.

Los sentimientos de representación en órganos de dirección y de participación en la gestión del centro se muestran compatibles con variables que destacan en el primer componente, que viene a describir las mejores actitudes docentes. En la tabla podemos encontrar todas las variables de las 49 paramétricas principales estudiadas en el capítulo del mismo, excepto las de las opiniones sobre la valoración de la profesión por los padres y por la sociedad.

Orden de c_08.a	VARIABLES que correlacionan positivamente a nivel de significación de 0,01 con las de los <i>sentimientos de representación en órganos de dirección y de participación en la gestión del centro.</i>	r (c_08.a)	r (c_08.b)
0	c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.	1,00	0,82
1	c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.	0,82	1,00
3	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	0,20	0,18
4	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,19	0,19
7	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,15	0,14
8	c_11: Opinión sobre la gestión de la Cdad. Autónoma.	0,14	0,17
9	a_07: Consideración de la enseñanza en equipo.	0,14	0,13
10	c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE.	0,14	0,16
13	c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	0,13	0,11*
14	a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	0,13	0,11
22	b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	0,12	0,10
36	c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado.	0,07*	0,10

Las correlaciones significativas al mismo nivel de signo negativo nos muestran la incompatibilidad de las dos variables con los desagradados por el control de los órganos directivos, por el tipo de horario y falta de medios; con las opiniones de que el sistema de perfeccionamiento aborda temas sin interés y de que es burocrático; e, incluso, con una valoración de la profesión propia de recompensas extrínsecas: por la disposición de tiempo libre.

* La probabilidad de error es mayor que la del 1% para los coeficientes de correlación señalados con *.

Las variables dicotómicas nos indican la incompatibilidad de los sentimientos que aquí estudiamos con la actitud de permanencia condicionada a no obtener otro empleo con mejores horarios/vacaciones y estímulos. Pero también la compatibilidad con la actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente, con la consideración de que la Inspección es fundamentalmente «orientadora» y con haber tenido algún cambio de categoría docente.

Orden de c_08.a	VARIABLES que correlacionan negativamente a nivel de significación de 0,01 con las de los <i>sentimientos de representación en órganos de dirección y de participación en la gestión del centro.</i>	r (c_08.a)	r (c_08.b)
2	a_06_5: Desagrado por el control de los órganos directivos.	-0,21	-0,13
6	b_18_7: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por abordar temas sin interés.	-0,16	-0,14
17	a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	-0,13	-0,15
20	a_06_2: Desagrado por el tipo de horario.	-0,13	-0,10
24	a_06_4: Desagrado por falta de medios.	-0,11	-0,09*
27	b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	-0,11	-0,09*

Orden de c_08.a	VARIABLES DICOTÓMICAS que correlacionan a nivel de significación de 0,01 con las de los <i>sentimientos de representación en órganos de dirección y de participación en la gestión del centro.</i>	r (c_08.a)	r (c_08.b)
5	a_22.b7: Actitud de permanencia condicionada: salvo mejores horarios/vacaciones y estímulos.	-0,17	-0,15
21	a_22.b5: Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.	0,12	0,11
25	c_12_o: Atributo de Orientadora para Inspección.	0,11	0,09*
26	b_13: Cambio de categoría docente.	0,11	0,10

Las correlaciones con las variables demográficas nos presentan el perfil sociológico de los docentes que tienen los *sentimientos de representación en órganos de dirección y de participación en la gestión del centro*: Los docentes de más años de servicio y de mayor edad, los funcionarios del cuerpo de Maestro, pero no los de Educación Secundaria; los de Educación Primaria, pero no los del segundo ciclo de la ESO; los de titulación de Maestro.

Orden de c_08.a	VARIABLES DICOTÓMICAS que correlacionan a nivel de significación de 0,01 con las de los <i>sentimientos de representación en órganos de dirección y de participación en la gestión del centro.</i>	r (c_08.a)	r (c_08.b)
11	Años: Años de servicio	0,14	0,18
12	Func_1: Cuerpo de Maestros vs. No-Cuerpo Magisterio.	0,13	0,15
16	n_2: Enseñanza en Educación Primaria	0,13	0,13
18	Titulación del docente	-0,13	-0,13
15	n_4: Enseñanza Segundo Ciclo de ESO	-0,13	-0,13
19	Func_2: Funcionario de Educación Secundaria vs. No-Func. E. S.	-0,13	-0,09
29	Edad	0,09*	0,15

18.3. Otras variables con saturaciones mayores que $\pm 0,30$.

18.3.1. Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.

Esta variable tiene en el octavo componente su segunda saturación, de 0,40. La mayor se sitúa, con 0,44, en el catorce, donde también tenemos, con signo positivo, la única mayor de $\pm 0,30$ de la satisfacción del ejercicio docente por la menor problemática del alumnado.

18.3.2. Actitud de abandono por el mismo sueldo.

Vemos que la satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales no es garantía de permanencia en el ejercicio docente. La actitud de abandono por el mismo sueldo correlaciona positivamente con 0,09 y nivel de significación de 0,01 con esa faceta de la satisfacción profesional.

18.4. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el octavo componente.

La descripción de este componente queda determinada por los sentimientos y actitudes señalados con saturaciones superiores a 0,30 y por el orden de las mismas en función de sus valores concretos, que se nos presentan compatibles con el rechazo del desagrado por el control de los órganos directivos (-0,25), con la satisfacción del ejercicio docente por los compañeros (0,25), por la problemática del alumnado (0,24) y por el grado de vocación (0,20), con la consideración positiva sobre la enseñanza en equipo (0,24). Se nos muestra un nivel de titulación más bien alto (0,20).

Se trata, pues, de un profesorado discretamente satisfecho en el ámbito de su centro o que asume su situación real hasta donde no puede cambiarla, ya que estaría dispuesto a abandonar el ejercicio docente (0,20), de una manera general, incluso sin plantearse la condición de mantenimiento del sueldo. Al sistema de perfeccionamiento lo considera como poco práctico (0,20). No valora a la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal (-0,26), ni por su valoración social (-0,25), ni por su nivel salarial (-0,22); no se siente valorado por la sociedad (-0,23); no cree en la posibilidad de cambio de categoría profesional (-0,21), pero tampoco siente desagrado por la pérdida de autoridad del profesor (-0,20), no estando dispuesto a la permanencia si le fueran posibles mejores condiciones en otra profesión (-0,22).

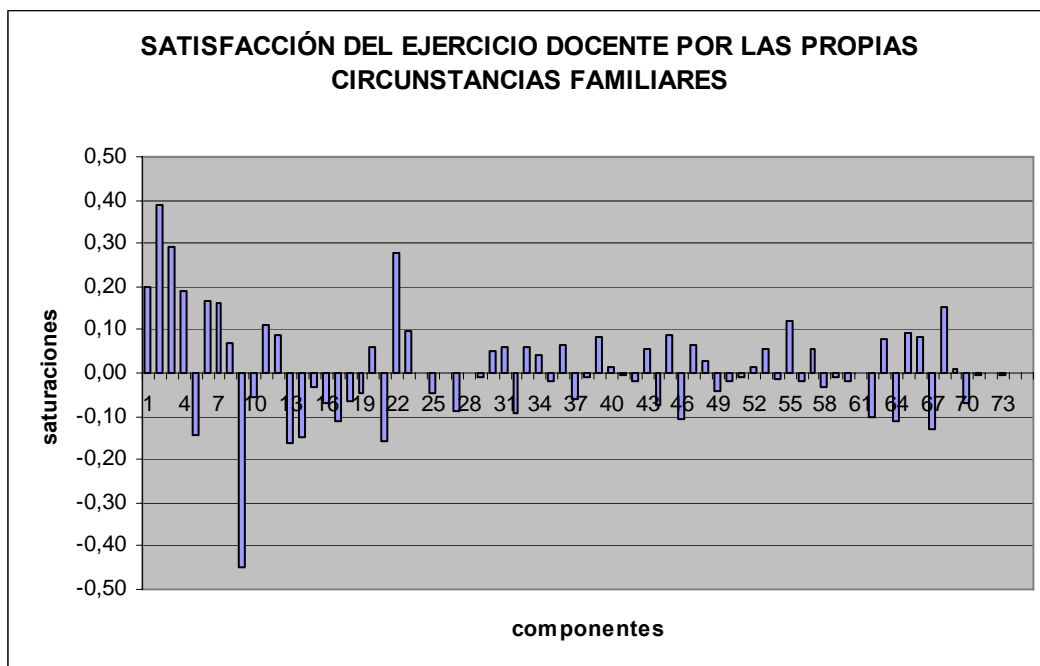
**19. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE
DESTACAN EN EL NOVENO COMPONENTE DEL
ANÁLISIS**

19.1. Características generales del noveno componente.

El noveno componente explica el 2,6% de la varianza y le corresponde el 2,5% de los cuadrados de las 144 saturaciones superiores a $\pm 0,30$ en toda la tabla de componentes. De este nivel cuenta con cuatro saturaciones. Negativas para tres factores de la satisfacción profesional: por las propias circunstancias familiares, por otros problemas personales y por la movilidad profesional, y positiva para el desagrado por el desinterés del alumnado. Se nos muestra, pues, un profesorado insatisfecho.

19.2. Satisfacción (–) en el ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.

El MSA de esta variable, de 0,676 entre las 49 principales, le hace ocupar el lugar 37. Entre las 75 de nuestro análisis de componentes lo tiene de 0,656, que le sitúa en el lugar 35, con lo que observamos que, aunque la correlacionabilidad simple y parcial con las variables demográficas y/o dicotómicas le hace bajar algo el índice, mejora ligeramente el lugar.



A esta variable, con signo positivo, de 0,39, ya la hemos mencionado en el segundo componente. Aquí nos presenta a la su mayor saturación en valor absoluto, de signo negativo: -0,45, con lo que se nos indica que el componente, en gran medida, muestra actitudes contrarias al factor de satisfacción propio de la variable. Tenemos otras dos saturaciones de signo positivo mayores de $\pm 0,20$: En el tercer componente, de 0,29; y en el vigesimosegundo, de 0,28. Con estas cuatro saturaciones explica el 51,5% de su comunalidad. Con una quinta, de 0,1998 en el primer componente, llegaría al 55,5%.

Por la suma de los cuadrados de sus 76 coeficientes de correlación con las demás, de 1,31, ocupa el lugar 32. Entre las 75 del análisis de componentes, también con índice de correlacionabilidad de 1,31, adelanta un lugar, pasando al 31. Entre las 49 variables paramétricas principales, con 1,209, es la decimotercera, siendo la de mayor correlacionabilidad de las ocho variables del grupo que mide diferentes motivos de satisfacción (*a_03_x: Satisfacción del ejercicio docente por...*), en esta relación, aunque entre 77 y entre las 75 variables le adelanta la relativa al grado de vocación, por su mejor correlacionabilidad simple con las variables demográficas y dicotómicas no-demográficas.

Entre las correlaciones de *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, esta variable, con coeficiente de 0,124 y nivel de significación de 0,001, ocupa, entre 77, el lugar 37. Entre las correlaciones de la variable *a_03_6: Satisfacción en el ejercicio docente por las propias circunstancias familiares* con todas las demás, tenemos 30 con nivel de significación de 0,05 (en el lugar 12 la de la satisfacción profesional). De estas 30, 21 pertenecen a variables de las 49 paramétricas principales. Las más significativas (a nivel de 0,000) las marcamos en la tabla con negritas. Las demás son significativas hasta el nivel de 0.01, excepto las marcadas con asterisco.

Resumiendo la información que nos proporcionan las correlaciones con variables de las 49 principales, observamos que la satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares se nos muestra compatible con los otros siete factores de la satisfacción de nuestro ítem 3, además de con la satisfacción general a la que se refiere directamente la variable que mejor nos estructura a todas, la *a_02*:

Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente, e indirectamente la opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.

Orden (a_03_6)	VARIABLES que correlacionan positivamente a nivel de significación de 0,01 con las de <i>Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares y por otros problemas personales.</i>	r (a_03_6)	r (a_03_7)
0	a_03_6: Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.	1,00	0,73
1	a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	0,73	1,00
2	a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	0,42	0,33
3	a_03_8: Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.	0,31	0,32
4	a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.	0,24	0,20
5	a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal.	0,19	0,19
6	a_23_8: Valoración de la prof. por su valoración social.	0,19	0,24
7	a_03_4: Satisfacción del ejercicio docente en relación a la problemática del alumnado.	0,18	0,13
8	a_03_1: Satisfacción del ejercicio docente por su salario.	0,16	0,17
9	b_18_6: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de gastos personales.	0,14	0,13
10	a_06_2: Desagrado por el tipo de horario.	0,14	0,18
11	a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial.	0,13	0,14
12	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	0,12	0,11
13	a_23_1: Valoración de la profesión por la proyección social de la educación.	0,12	0,12
15	a_03_2: Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.	0,11	0,10*
16	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,11	0,11
17	a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	0,11	0,07*
19	a_06_5: Desagrado por el control de los órganos directivos.	0,11	0,12
30	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,07*	0,11

Se destaca también la valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal, por su valoración social, por su nivel salarial, la proyección social de la educación y por la gratificación personal de la misma profesión. Vemos el predominio de valoraciones referidas a recompensas intrínsecas, pero no falta alguna relativa a recompensas extrínsecas como la relativa al salario. Pero, en general, en estas mencionadas se percibe una actitud positiva en relación al ejercicio docente. Sin embargo, tenemos que la satisfacción por este factor de las propias circunstancias familiares se nos presenta también como compatible con las actitudes a que se refieren

la opinión crítica de que el sistema de perfeccionamiento sea exigente de gastos personales y los desagradados por el control de los órganos directivos y por el tipo de horario. Hemos de tener en cuenta que estos tres últimos conceptos no tienen gran relevancia en la problemática docente.

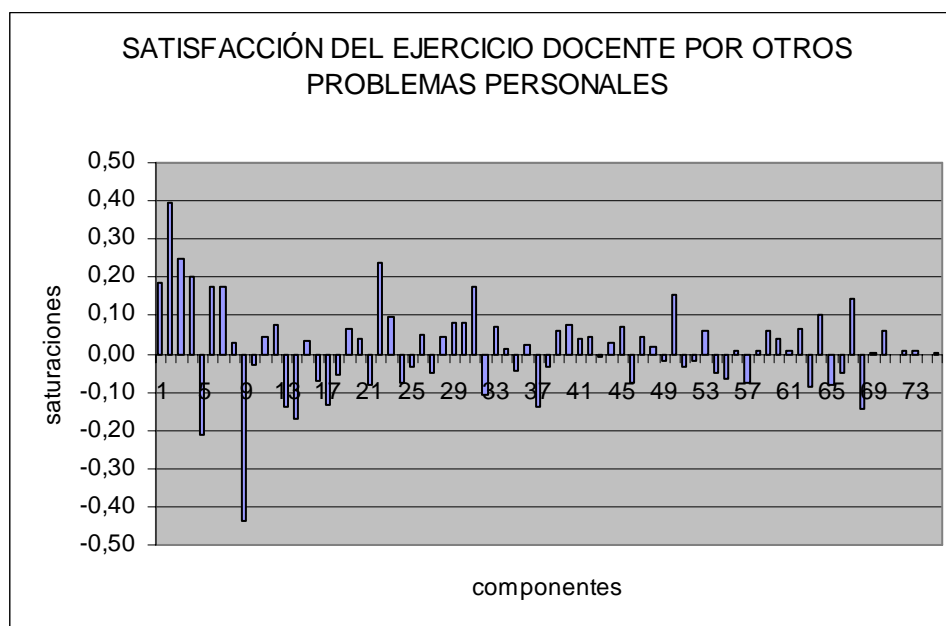
Las dicotómicas nos muestran que los que dicen sentirse *satisfechos del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares* en su mayoría tienen la *actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente*. Con ella tenemos la compatibilidad de la variable de la *Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares* con tres de las más destacadas del primer componente.

Una sola variable presenta *incompatibilidad significativa* de la variable con otra. Se trata de la del *funcionariado de Educación Secundaria*, por lo que se da la compatibilidad de esta satisfacción con los que no lo son.

19.3. Satisfacción (—) en el ejercicio docente por otros problemas personales

Entre las 49 variables paramétricas principales el MSA de ésta, de 0,673, la sitúa como la 38. Con 0,655 entre las 75 de nuestro análisis adelanta, como la anterior, a la que sigue inmediatamente en ambas relaciones, dos lugares, por lo que podemos hacer la misma reflexión.

Su mayor saturación, en este noveno componente, es de -0,44. Como la *satisfacción en el ejercicio docente por las propias circunstancias familiares*, tiene en el segundo componente su segunda saturación, de 0,40. Otras saturaciones superiores a $\pm 0,20$ las tiene en el tercer componente, de 0,25; en el vigesimosegundo, de 0,24; y en el quinto, de -0,21. Entre las cinco cubre el 50,8% de su comunalidad. Tiene una sexta en el cuarto componente, de 0,1996, con la que llegaría al 54,8%.



Entre las 76 correlaciones de la variable que evalúa el nivel de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente, la a_{02} , con todas las demás, con un coeficiente de 0,112, ocupa el lugar 41. Este número de correlaciones se reduce a 48 si sólo las hacemos con las 49 paramétricas principales. En ese caso el lugar sería el 30. La asociación de las variables, aunque sea de bajo coeficiente, no deja de ser significativa (nivel de 0,005). Entre las 76 correlaciones de la propia variable, la que tiene con a_{02} : *Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* ocupa el lugar 16.

La variable que mide la *satisfacción en el ejercicio docente por otros problemas personales*, por la suma de los cuadrados de los coeficientes de correlación con las otras 76 y con las otras 74 de nuestro análisis de componentes, con 1,25, ocupa el lugar 35 y 33 respectivamente; y entre las 49, con 1,157, ocupa el lugar 16. De entre éstas, sólo tiene mayor correlacionabilidad que ella, de la serie de ocho variables referidas a diferentes motivos de satisfacción, la que mide la satisfacción por las propias circunstancias familiares. A nivel de significación de 0,05 correlaciona con 29 de las 76 variables. De estas 29 variables, 22 forman parte de las 49 paramétricas principales. A nivel de significación de 0,000 correlaciona positivamente con las que aparecen en negritas en la tabla, en la que comparamos sus coeficientes significativos, hasta el nivel de 0,01, con los de la variable de la satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.

La tabla de sus correlaciones ya la hemos presentado conjuntamente con las de la variable *a_03_6: Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares*, con la que correlaciona con coeficiente de 0,73. Coinciden en la mayor parte de las variables. A las compatibilidades ya mencionadas en el estudio de la *Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares*, hemos de añadir la de la *Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores* (con lo que se completa como significativas las tres primeras variables del primer componente), y hemos de excluir, por no llegar al nivel de significación de 0,01, la de la *Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales* y la de la *Valoración de la profesión por su gratificación personal*.

Tiene también el nivel de significación de hasta 0,01 la variable dicotómica de asignación del *atributo de orientadora para la Inspección*. Por otra parte, la variable demográfica de *Edad* con su signo negativo nos indica que los que se muestran más *satisfechos por otros problemas personales* son los más jóvenes.

19.4. Otras variables con saturaciones mayores que $\pm 0,30$.

19.4.1. Satisfacción (—) del ejercicio docente por su movilidad profesional.

Esta variable tiene en este noveno componente su segunda saturación, negativa, de -0,33. La mayor, positiva, de 0,35, la tiene en el segundo, para los profesores más noveles y jóvenes que fundamentalmente lo describían. Todavía le encontramos una tercera y una cuarta superior a 0,30 en el 11 y en el 3, propio de los integrantes del cuerpo de maestros.

En este componente ayuda a describirlo como propio de insatisfacciones por problemas secundarios o a un nivel menor que en otros.

19.4.2. Desagrado por el desinterés del alumnado

Este desagrado ha mostrado su mayor fuerza en el sexto componente, en el que tiene su más alta saturación, de 0,47. En éste tiene la menor, de 0,32, de las tres que la variable produce superiores a $\pm 0,30$. La segunda, de -0,36, viene a rechazar este desagrado como descriptor de los profesores que configuran el primer componente.

19.5. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el noveno componente.

Ya hemos visto que este componente se caracteriza como descriptor de un profesorado con insatisfacciones que podemos considerar como secundarias y también por niveles secundarios en los desagradados principales. Se nos ha mostrado el desagrado por el desinterés del alumnado como inferior al mostrado en el sexto componente, y también tenemos, aunque sea con saturaciones inferiores a 0,30, de 0,28, al desagrado por la indisciplina del alumnado, y, de 0,25, por la pérdida de autoridad del profesor. No contamos entre los tres principales al desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea, que también se manifiesta con 0,21, pero ya el hecho de que se dé es muy significativo.

Las primeras opiniones sobre el sistema de perfeccionamiento que forman parte de la descripción de este componente vienen a ser la de su poca practicidad (0,27), la de su realización fuera del horario lectivo (0,26) y por ser burocrático (0,26). Tenemos en este componente sobre todo a un profesorado que, aún sintiéndose participe en la gestión del centro (0,28) más que representado en órganos de dirección (0,27), no se siente satisfecho en su ejercicio docente por los compañeros (-0,23), que califica a la Inspección de “evaluadora” (0,30), rechazándole el atributo de “burocrática” (-0,29).

**20. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE
DESTACAN EN EL DÉCIMO COMPONENTE DEL
ANÁLISIS**

20.1. Características generales del décimo componente.

En este componente destacan los atributos asignados por los docentes a la Inspección. Con sus máximas saturaciones tenemos dos: El de “burocrática” con signo positivo (0,67) y el de “fiscalizadora” con signo negativo (-0,56). Nos puede sorprender la altura de las saturaciones. La de “burocrática” en este componente es la tercera* de las 5.625 saturaciones (o, entre ellas, de las 144 superiores a $\pm 0,30$) que contiene la tabla. La de “fiscalizadora” es la que hace el número 12.

Vamos a ver, pues, en este componente a un profesorado en el que destaca su relación, positiva o negativa, con la Inspección. El autovalor del décimo componente es de 1,89, representando al 2,51 de la varianza, pero a sus tres saturaciones superiores a $\pm 0,30$ sólo corresponde 0,85, que viene a ser el 3,55% de todo lo explicable con las 144 saturaciones del mayor nivel.

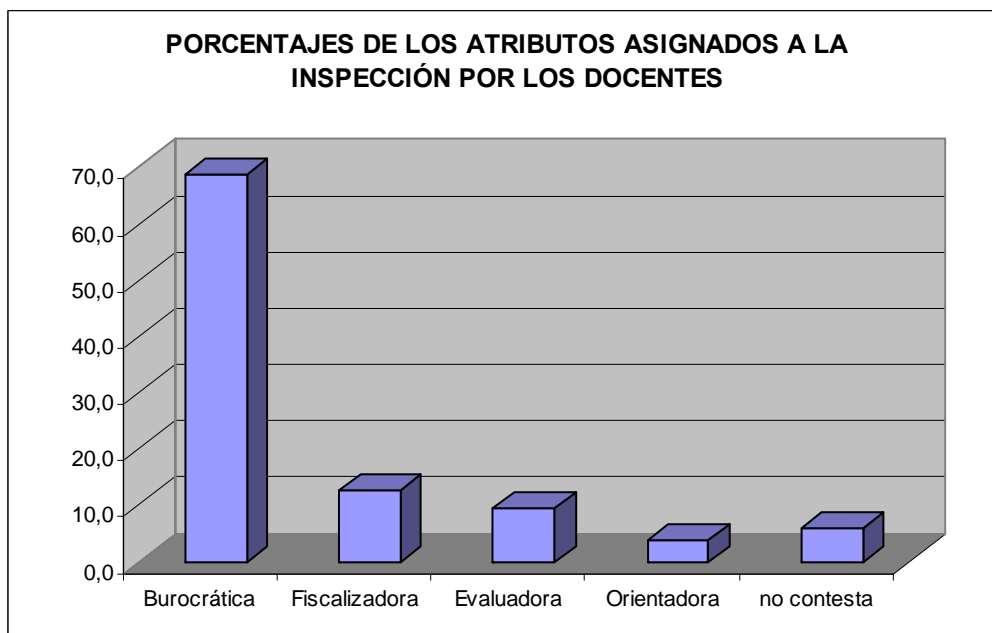
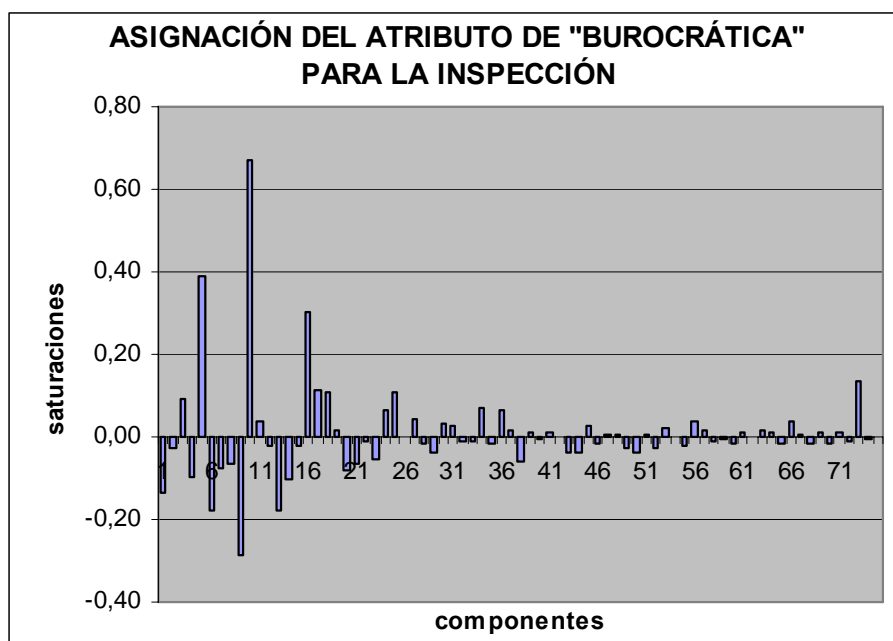
20.2. Atributo de “burocrática” para la Inspección. Estudio general de éste y de los demás atributos

Esta variable, dicotómica, tiene un MSA de 0,296, con el que ocupa el lugar 66 entre las 75 de nuestro análisis de componentes. Genera tres saturaciones, las tres positivas, superiores a $\pm 0,30$: En este décimo componente, de 0,67; en el quinto, de 0,39; y en el decimosexto, de 0,30. Tiene otra saturación superior a $\pm 0,20$, de -0,29, en el noveno. Entre las cuatro cubre de 77,1% de su comunalidad.

Aquí este atributo de “burocrática” (0,67) se opone principalmente al de “fiscalizadora” (-0,56), aunque también a “evaluadora” (-0,26) y a “orientadora” (-0,21). En el quinto (0,39), al de “evaluadora” (-0,26) y al de “fiscalizadora” (-0,22). En el decimosexto (0,30), al de “evaluadora” (-0,30).

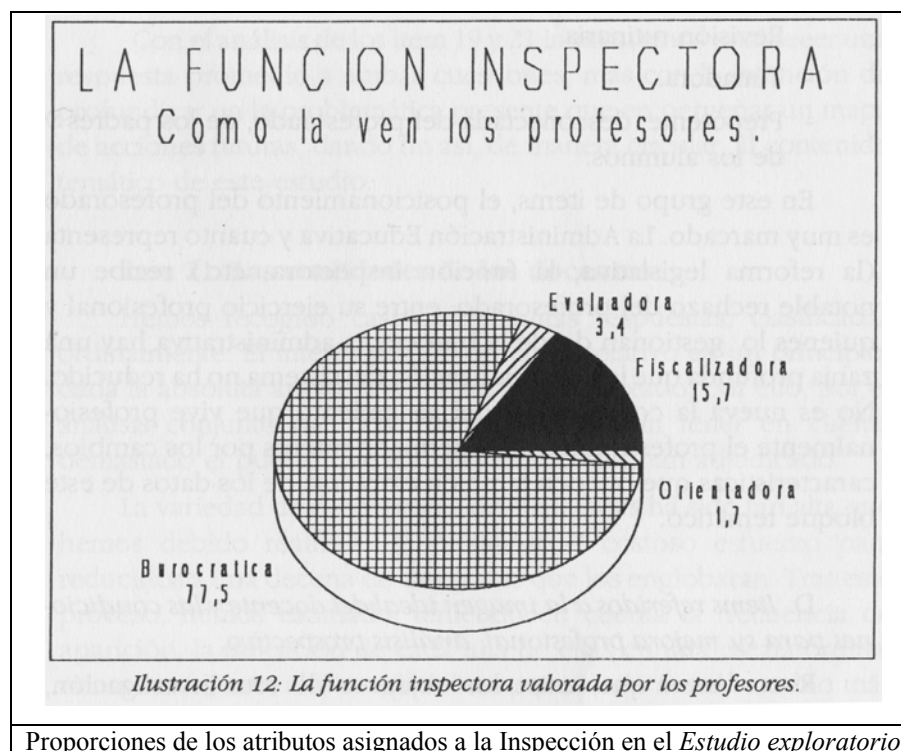
* La primera lo tiene la variable de la *pertenencia al cuerpo de maestro versus la no pertenencia al mismo*; la segunda la *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*.

A los cuatro atributos que estudiamos los suponíamos en principio como partes de una graduación: desde el más benévolo hasta el más crítico, pero una profundización posterior en los datos nos hizo ver que no podíamos formar con ellos una variable de tipo Likert, por no darse las condiciones de graduación y de equidistancia, y que teníamos que tratar a estos atributos como sendas variables dicotómicas.



El atributo de “burocrática”, con un *n* de 657, ha sido asignado por el 68,75% de los estos docentes (72,97% de los 619 que contestan). El de “fiscalizadora” por el

12,53% (13,30%); el de “evaluadora” por el 9,36% (9,94%); el de “orientadora”, por el 3,58% (3,80%), y no ha contestado el 5,78%. Pero la distribución se nos presenta como bastante más compleja, ya que 89 han elegido varias opciones, por lo que nosotros, en estos casos, no hemos podido asignar un punto (1 = sí) a la opción elegida y 0 (0 = no) a las demás, sino los valores proporcionales correspondientes.



Respecto a los datos del *Estudio exploratorio* (con el 77,5%, equivalente al 78,84% de los que contestan, para el atributo de “burocrática”; el 15,7%, equivalente al 15,97%, para el de “fiscalizadora”; el 3,4%, equivalente al 3,46%, para el de “evaluadora”, y el 1,7%, equivalente al 1,73%, para el de “orientadora”) se han mantenido sólo en el sentido ordinal, pero el atributo de “burocrática” se nos ha quedado en el 0,93 de lo anterior; el de “fiscalizadora” aún ha bajado más, al 0,83; mientras que el de “evaluadora” se ha multiplicado por 2,87, y el de “orientadora” por 2,20. ¿Cómo interpretamos estas diferencias? Depende de cómo interpretemos los atributos. Parece que el más agresivo es el de “fiscalizadora”, que ha sido el que más ha bajado. ¿Cómo interpretamos el de “burocrática”, que ha bajado, y el de “evaluadora”, que ha subido? Quizá quepa una la consideración positiva, por ser benévolo el que sube y menos el que baja. Por otra parte, ha subido bastante, dentro de su escaso porcentaje,

el más considerado con la Inspección, el de “orientadora”. Grosso modo, parece que han mejorado algo las calificaciones relativas a la función inspectora.

Entre nuestras variables se han producido las siguientes correlaciones:

ATRIBUTOS	Burocrática	Fiscalizadora	Evaluadora	Orientadora
Burocrática	*	-0,578	-0,546	-0,338
Fiscalizadora	-0,578	*	-0,142	-0,088
Evaluadora	-0,546	-0,142	*	0,006
Orientadora	-0,338	-0,088	0,006	*

Podemos observar que el atributo de “burocrática” es el que, aunque con signo negativo, presenta los más altos coeficientes con las otras tres (correlacionabilidad de 0,75), y que el de “orientadora” produce los más bajos (correlacionabilidad de 0,12). Los de “fiscalizadora” y de “evaluadora” se quedan entre ambos extremos, aunque por el orden mencionado (0,36 y 0,32 respectivamente).

La correlacionabilidad del atributo “burocrática” con las otras 76 variables, de 0,97**, la coloca en el lugar 44. Entre las correlaciones *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* el atributo de “burocrática”, con -0,07 y nivel de significación de 0,05, ocupa el lugar 59. Entre las correlaciones de éste aquélla ocupa el lugar 24. Sus correlaciones significativas hasta nivel de 0,01 se reducen a las de los atributos, cuyos coeficientes ya conocemos; al de los sentimientos de valoración de la profesión por los padres, con -0,13, y de participación en el proceso de reforma, con -0,12; a la situación profesional, con 0,12, y a la opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado, con -0,11. Podemos observar que todas las correlaciones son negativas, menos la de la situación profesional que, positiva, indica como mayoritaria la pertenencia al funcionariado.

Orden	VARIABLES que correlacionan positivamente hasta nivel de significación de 0,01 con la <i>de Atributo de Burocrática para Inspección</i> , además de las de los otros atributos.	r (c_12_b)
4	a_16.b: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	-0,127
5	c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE	-0,123
6	S. Pr.: Situación Profesional (Funcionario versus No-Func.)	0,116
7	b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	-0,112

** Si sólo con los cuadrados de las correlaciones con los otros tres atributos llega a 0,76, la correlacionabilidad con las otras 73 variables (la diferencia hasta 0,97) ha de ser muy escasa.

20.2.1. Diferencias de género en las actitudes respecto a la Inspección

Por el atributo de “burocrática” para la Inspección se inclina el 68,75% de los docentes encuestados (68,24% de las profesoras y 69,39% de los profesores varones). No considera que éste sea atributo apropiado el 27,30% (27,31% de las mujeres y 27,21% de los varones). No contesta el 3,96% (4,44% de las mujeres y 3,40% de los varones). Contando el porcentaje de mujeres como 100, el de los varones sería el del 101,68. No apreciamos, por tanto diferencias importantes entre los géneros, aunque sean más los varones que califiquen a la Inspección como “burocrática”

Piensa que la Inspección es “fiscalizadora” el 12,53% (10,14% de las mujeres y 15,25% de los varones). En contra tenemos al 83,51% (85,42% de las profesoras y el 81,35% de los profesores varones). No contesta el 3,96% (4,44% y 3,40% respectivamente). Aquí tenemos una gran diferencia proporcional entre los géneros, ya que los varones representan el 150,41% respecto a las mujeres. Hemos de tener en cuenta que el atributo de “fiscalizadora” es el más agresivo, por lo que, una vez más se nos muestra la mayor insatisfacción de los varones. Esto, sin embargo, se palia por el hecho de que los porcentajes son bajos.

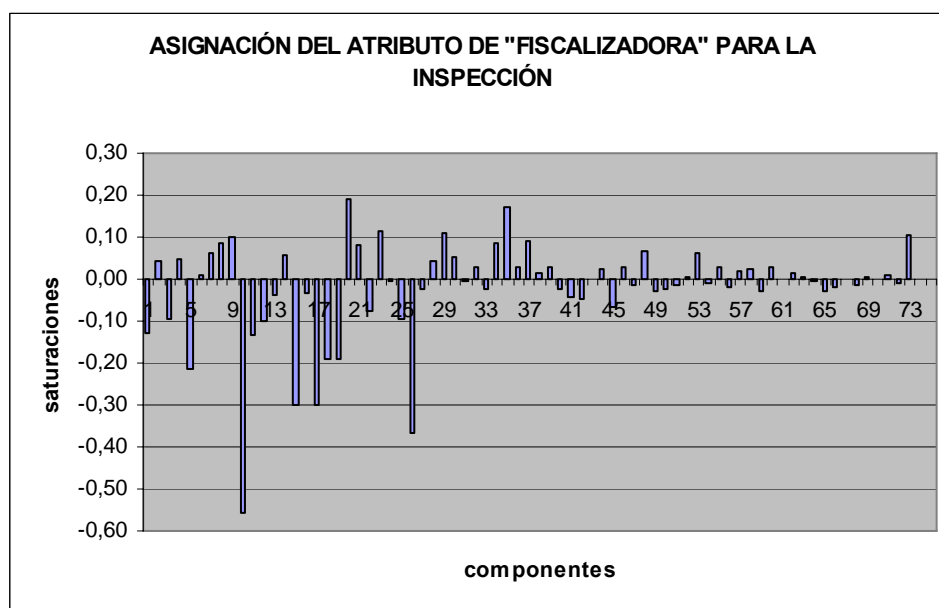
El tercer atributo, por el número de los que lo piensan, es el de “evaluadora”. Corresponde al 9,36% (11,99% de las mujeres y 6,24% de los varones). Lo considera inapropiado el 86,68% (83,56% y 90,36% respectivamente). No contesta el 3,96% (4,44% y 3,40%). Aunque no es el más benévolo de todos, este atributo funciona en este sentido de complacencia con la función inspectora. En este caso los varones que lo asumen sólo vienen a ser el 52,01% de las mujeres, que se manifiestan en general como con menos problemas con la Inspección.

El atributo más amable es, sin duda, el de “orientadora”. Ve así a la Inspección sólo el 3,58% (3,80% de las docentes mujeres y 3,34% de los varones). No califica a la Inspección de “orientadora” el 92,47% (91,76% y 93,25% respectivamente). No

contesta el 3,96% (4,44% y 3,40%). Los varones respecto a las mujeres constituyen un 88,10%. Las profesoras, aunque con diferencia pequeña, ratifican con esto su mejor actitud para con la Inspección. En general vemos a las mujeres más adaptables a las presiones que los docentes sufren en su labor.

20.3. Atributo de “fiscalizadora” para la Inspección.

Este atributo que, sin dudas, es el menos complaciente con la Inspección, lo considera como el más descriptivo de ésta el 12,53% de nuestros 657 docentes (el 13,30% de los 619 que contestan calificando a la Inspección. Pero las proporciones en el *Estudio exploratorio* eran mayores (15,7% y 15,97% respectivamente), por lo que hemos de considerar que últimamente ha habido alguna mejoría en la docencia sevillana en cuanto a su imagen de la Inspección



Ya que entre los atributos de “burocrática” y de “fiscalizadora” se da la más alta correlación negativa, de -0,58, al encontrarse en el mismo componente, una de las saturaciones ha de tener signo positivo, el de “burocrática”, en nuestro caso, con 0,67, y la otra, negativo: el de “fiscalizadora”, con -0,56.

La segunda saturación de esta variable, de $-0,37$, se produce en el componente 26, en el que se enfrenta a las de los atributos de “evaluadora” y de “orientadora”, ambos con $0,27$, quedándose con $0,00$ el de “burocrática”. Tenemos otras tres saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en los componentes decimoquinto, de $-0,30$; decimoséptimo, de $-0,30$; y quinto, de $-0,22$. Como vemos, todas negativas. Con las cinco explica el $67,1\%$ de su comunalidad. Estudiada toda ésta, vemos que se compone de $82,9\%$ de signo negativo y $17,1\%$ de signo positivo, lo que parece lógico respecto al atributo más duro referido a la Inspección.

El MSA entre las 75 variables de nuestro análisis de componentes, de $0,214$, sitúa a esta variable dicotómica en el lugar 70. Por su índice correlacionabilidad con las demás, de $0,59$, ocupa el lugar 63 entre 77, y el 61 entre las 75 de nuestro análisis de componentes. Entre las correlaciones de *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, con $-0,05$, ocupa el lugar 64 entre 76, y el 63 entre 74. A su vez, ésta, entre las correlaciones del atributo que estudiamos, ocupa el lugar 34 entre 76, y el 33 cuando se excluyen a las dos variables que no participan en el análisis de componentes.

Orden (c_12_f)	VARIABLES que correlacionan hasta nivel de significación de 0,01 con la de Atributo de Fiscalizadora para Inspección, además de las de los otros atributos.	r (c_12_f)
2	c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	$-0,16$
4	b_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.	$-0,11$
5	a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	$0,10$
6	n_4: Enseñanza Segundo Ciclo de ESO.	$0,10$
7	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	$-0,10$
8	a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.	$-0,10$
9	Func_1: Cuerpo de Maestros (1) versus No-Cuerpo Magisterio (0)	$-0,10$

La primera variable que correlaciona con la del atributo de “fiscalizadora” para la Inspección es la del atributo “burocrática, con coeficiente de $-0,58$. Hasta nivel de significación de $0,01$ se nos muestra también la incompatibilidad de la satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE, del atributo de evaluadora, de las opiniones favorables a la posibilidad de cambio de categoría profesional y de la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores, así como de la satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación y de la pertenencia al cuerpo de Maestros. Sin embargo se nos manifiesta la compatibilidad con una valoración de recompensa extrínseca en el ejercicio docente: por la disposición de tiempo libre. La

incompatibilidad de la pertenencia al cuerpo de Maestros con el atributo de “fiscalizadora” para la Inspección, se ve reforzada por la compatibilidad de la docencia en el segundo ciclo de la ESO.

20.4. Otras variables con saturaciones mayores que $\pm 0,30$.

20.4.1. Permanencia (—), salvo mejor horario, vacaciones y estímulos en otra profesión.

Para encontrarnos con la más alta de las saturaciones de esta variable, de -0,51, hemos de esperar al vigésimo componente. En el décimo tiene, de -0,31, la segunda y última de las superiores a $\pm 0,30$. En ambos componentes, con el signo negativo, se rechaza la permanencia en el ejercicio docente a la que se refiere la variable. Otras con saturaciones inferiores nos expresan que el docente dejaría su profesión, no importándole la pérdida de vacaciones y de parte de su sueldo.

20.5. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el décimo componente.

En el décimo componente tenemos a un profesorado, principalmente del primer ciclo de la ESO (0,23), caracterizado por considerar que el papel de la Inspección es meramente burocrático (0,67) y por rechazar pensarla primero como fiscalizadora (-0,56), y con intensidad decreciente, como evaluadora (-0,26) y como orientadora (-0,21). En el aspecto más positivo, se siente discretamente satisfecho por el cambio en aplicación de la LOGSE (0,29) y no piensa que el sistema de perfeccionamiento le sea exigente de esfuerzo excesivo (-0,25) ni de gastos personales (-0,21). Pero está relativamente dispuesto a dejar su profesión (0,22), incluso con menos vacaciones y sueldo (0,24), rechazando la permanencia condicionada a la obtención de mejor horario, vacaciones y estímulos en otra profesión (-0,31).

**21. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE
DESTACAN EN EL UNDÉCIMO COMPONENTE
DEL ANÁLISIS**

21.1. Características generales del undécimo componente.

La saturación más alta de este componente es la de una variable que aun la tiene más alta y con signo positivo en el tercer componente, que viene a ser el más descriptivo del cuerpo de maestros. En éste, con signo negativo, el coeficiente de -0,36 nos indica la exclusión de los docentes de Educación Primaria, o que no son precisamente los docentes de Educación Primaria, sino más bien de primer ciclo de la ESO, pertenecientes al funcionariado, quienes no valoran la profesión por su valoración social, por la proyección social de la educación, por sus posibilidades de mejora profesional y personal.

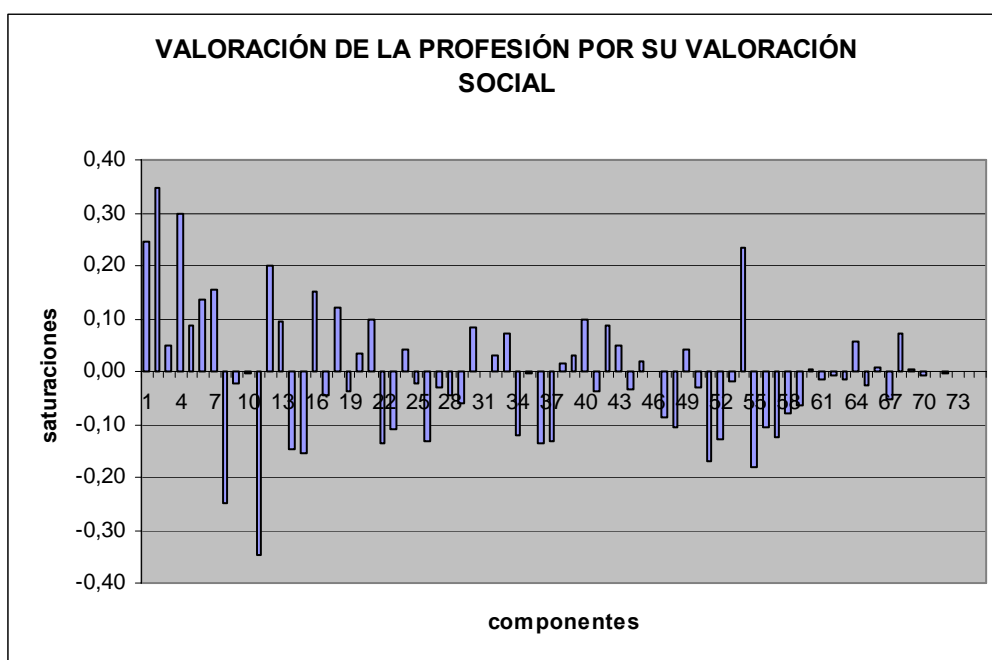
El autovalor del undécimo componente es de 1,78, que explica al 2,37 de la varianza, si bien sólo 0,55 corresponde a las cinco variables con saturaciones superiores a $\pm 0,30$, representando al 2,30% de las 144 saturaciones de mayor nivel.

21.2. Valoración (–) de la profesión por su valoración social

Diríamos de los docentes que son personas preocupadas por su valoración social. Esa vendría a ser la imagen social del docente tradicional. Pero en este componente la variable de la valoración de la profesión por su valoración social, con la mayor saturación que nos presenta en toda la tabla, de -0,3471, se nos muestra con signo negativo. Con signo positivo y con casi el valor del opuesto, de 0,3466, lo tenemos en el segundo componente, donde las mayores saturaciones describían a un profesorado novel y joven.

¿Cómo se manifiesta si la valoración social es un problema para el docente, puntuando baja esta valoración o puntuándola alta? En el undécimo componente tenemos a los de la primera opción. Probablemente las bajas puntuaciones nos estén indicando que se siente la necesidad de mayor valoración. A ello podemos referirnos con las correlaciones con otras variables que inciden en el mismo problema.

El MSA de esta variable entre las 49 principales es de 0,732, y entre las 75 de nuestro análisis de componentes de 0,723, situándose en ambos casos, por el orden respectivo, como la número 24, perdiendo, como se ve, muy poco por su correlacionabilidad simple y parcial con las demográficas y/o dicotómicas.



En el gráfico podemos observar que sólo en los componentes undécimo y segundo, caracterizado por un profesorado más bien novel y joven, tiene esta variable saturaciones superiores a $\pm 0,30$: De -0,35 y de 0,35, respectivamente. Saturaciones superiores a $\pm 0,20$ encontramos, además, en los componentes cuarto, de 0,30; octavo, de -0,25; primero, de 0,25; quincuagesimocuarto, de 0,23; y duodécimo, de 0,20. Entre las siete explica el 54,8% de su comunalidad.

Por el orden de las sumas de los cuadrados de los coeficientes de correlación, con las que obtenemos índices de correlacionabilidad, entre las 77 variables para las que se estudian con este estadístico, ocupa, con 1,11 el lugar 39; entre las 75 de nuestro análisis de componentes, con 1,10, se sitúa como la 38; y entre las 49 paramétricas principales, con 1,02, como la vigesimotercera. A este respecto podemos considerar a la variable que estudiamos como de un nivel de correlacionabilidad medio.

Por su correlación, de 0,104 –significativa a nivel de 0,0065–, con la variable que mide el *sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* ocupa, en la relación de ésta, el lugar 46 entre 76, y en su propia relación el lugar 17.

Tiene correlaciones significativas, a nivel de 0,05, con 26 de esas mismas 76 variables, siendo 21 de las 49 paramétricas principales y 5 de las otras (demográficas y/o dicotómicas). De las primeras, resaltamos aquéllas con nivel de significación de hasta 0,01, señalando en negritas aquellas que también correlacionan al mismo nivel con la variable de *Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal*, por ser ésta, entre las de valoraciones, la que lo hace con más variables. En otra columna mostramos también las correlaciones de la variable de *Valoración de la profesión por la proyección social de la educación*.

Se muestra la compatibilidad de la valoración de la profesión por su valoración social, hasta nivel de significación de 0,01, con otras valoraciones de la profesión: por sus posibilidades de mejora profesional y personal (con las que tiene en común, al mismo nivel, todas las variables que señalamos con negritas), por la proyección social de la educación, por su gratificación personal y por su nivel salarial (a nivel de significación de 0,011 tendríamos la de valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación); con los sentimientos sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad y por los padres; con la satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales, por las propias circunstancias familiares; por los compañeros, por el grado de vocación, por su movilidad profesional; con la opinión favorable al sistema de perfeccionamiento del profesorado y a la posibilidad de cambio de categoría profesional; con el incremento de expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio; con el sentimiento más genérico de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente, así como con el de participación en proceso de Reforma LOGSE. A nivel de 0,011, tendríamos también a la variable de la opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.

Tenemos también que la *Valoración de la profesión por su valoración social* se hace *incompatible* con la *actitud de abandono condicionado a no encontrar otro empleo con el mismo sueldo*, y *compatible* con la de *permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente*. No podemos considerar a la variable de *Género*, que figura en la

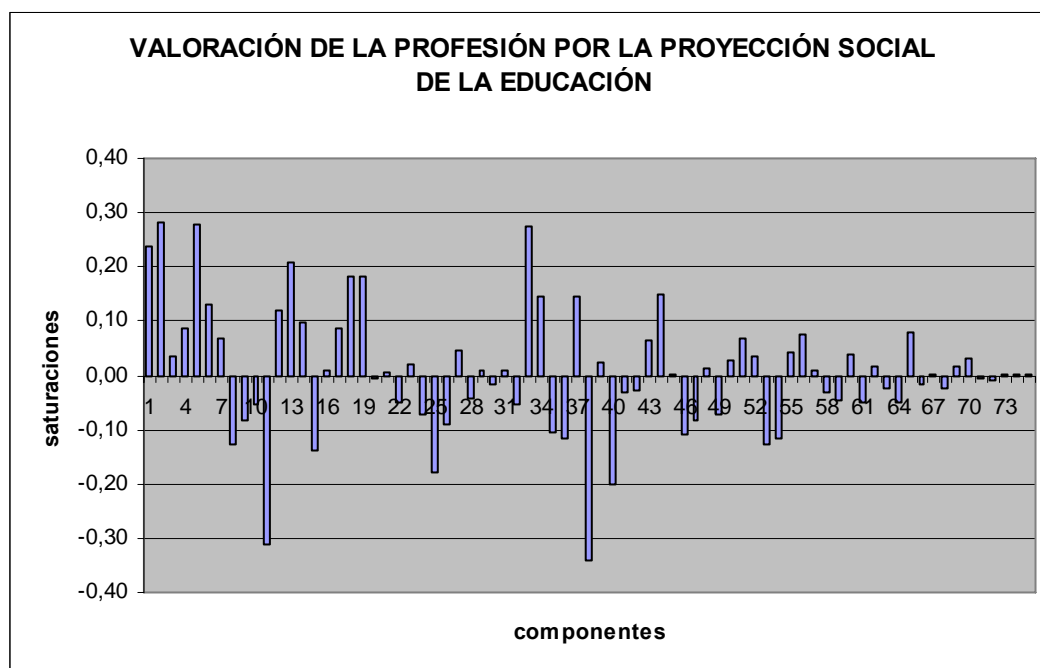
tabla referida a la de *Valoración de la profesión por la proyección social de la educación*. La que sí podríamos considerar es la de Edad que, con nivel de significación de 0,013, nos mostraría la compatibilidad con los más jóvenes.

Orden (a_23_8)	VARIABLES que correlacionan a nivel de significación de 0,01 con las de <i>Valoración de la profesión por su valoración social y por la proyección social de la educación</i> .	r (a_23_8)	r (a_23_1)
0	a_23_8: Valoración de la prof. por su valoración social.	1,00	0,37
1	a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal.	0,51	0,26
2	a_23_1: Valoración de la profesión por la proyección social de la educación.	0,37	1,00
3	a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	0,32	0,32
4	a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial.	0,27	0,07*
5	a_16.a: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	0,26	0,11
6	a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	0,24	0,12
7	a_16.b: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	0,24	0,15
8	a_03_6: Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.	0,19	0,12
9	b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	0,16	0,14
11	a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	0,15	0,09*
12	b_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.	0,15	0,08*
13	a_03_8: Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.	0,13	0,09*
14	a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.	0,12	0,26
16	a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	0,11	0,06*
17	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	0,10	0,09*
18	c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE	0,10	0,04*
19	a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	0,10*	0,30
20	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,10*	0,05*
67	a_06_9: Desagrado por el sistema perfeccionamiento	-0,02*	-0,15

Orden (a_23_8)	VARIABLES DICOTÓMICAS que correlacionan a nivel de significación de 0,01 con las de <i>Valoración de la profesión por su valoración social y por la proyección social de la educación.</i>	r (a_23_8)	r (a_23_1)
10	a_22.b2: Actitud de abandono condicionado: con el mismo sueldo.	-0,15	-0,17
15	a_22.b5: Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.	0,11	0,13
21	Edad	-0,09*	-0,002*
66	Género ("mujer = 1" versus "varón = 0")	0,02*	0,13

21.3. Valoración (–) de la profesión por la proyección social de la educación.

De esta variable ya hemos visto que, por su media, es la sexta de las nueve valoraciones que se hace, mientras que para la muestra del *Estudio exploratorio* se situaba como la octava (penúltima). Por su MSA entre las 75 variables, de 0,682, ocupa el lugar 31, y entre las 49 principales, con 0,729, se quedaba en el 25. Por ello podemos observar cierta pérdida a causa de su correlacionabilidad simple y parcial con las variables demográficas y/o dicotómicas.



La variable se nos presenta con dos saturaciones superiores a $\pm 0,30$. La mayor, de -0,34 (en el lugar 91 entre las 144 saturaciones superiores a $\pm 0,30$) en el componente 38; la segunda, de -0,31 (la 124 de 144), en el undécimo. La estudiamos en éste porque pretendemos no pasar del 25, por ser el último de autovalor superior a la unidad. Es curioso que las dos saturaciones que tiene la variable por encima de $\pm 0,30$ sean negativas. Pero hemos de tener en cuenta que con ellas sólo se explica el 21,4% de la comunalidad de variable. Por lo que se explica de la variable con saturaciones superiores a $\pm 0,30$, ocupa el lugar 56 entre 75. Tiene también tres saturaciones de 0,28 en los componentes segundo, quinto y trigésimotercero; una de 0,24 en el primero; otra de 0,21 en el decimotercero; y la última superior a $\pm 0,20$, concretamente de -0,20 en el cuadragésimo. Entre las ocho saturaciones explica el 58,9% de su comunalidad.

Por su correlacionabilidad ocupa, entre 49 variables, con 0,685, el lugar 31; entre 77, con 0,803, el 48; y entre las 75 de nuestro análisis de componentes, con 0,799, el 46. Entre las correlaciones de la variable *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, con 0,09 y nivel de significación de 0,01, ocupa, entre 76, el lugar 49. Para la propia variable la de la satisfacción profesional ocupa el lugar 17. Hasta nivel de significación de 0,01 correlaciona, desde 0,37 hasta 0,11, con 14 variables. Las tablas ya las hemos presentado conjuntamente con las de valoración de la profesión por su valoración social, por ser con la que más alto correlaciona.

Además de con esta variable, se muestra que funciona significativamente en el mismo sentido que las variables ya mencionadas para la misma, exceptuándose, por menor significación, la de valoración de la profesión por su nivel salarial, la del incremento de expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio, la de satisfacción general en el ejercicio docente, las de satisfacción específicas por los compañeros y por la movilidad profesional, las de opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional y sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores, la del sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE. Habría que añadir, sin embargo, las correlaciones con dos variables, para las que se incrementa su significación. Una de signo positivo: La valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación. Otra con signo negativo, con el que se muestra la

incompatibilidad de esta variable de la valoración de la profesión por la proyección social de la educación con el desagrado por el sistema perfeccionamiento.

Las correlaciones significativas hasta nivel de 0,01 con las variables dicotómicas, de la misma manera que para la *Valoración de la profesión por su valoración social*, nos indican la incompatibilidad de la *Valoración de la profesión por la proyección social de la educación* con la actitud de abandono si el profesor pudiera encontrar otro empleo con el mismo sueldo, y la compatibilidad con la actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente. También podemos observar que, entre los que valoran su profesión *por la proyección social de la educación*, tenemos más mujeres que varones.

21.4. Otras variables con saturaciones mayores que $\pm 0,30$.

21.4.1. Docencia (—) en Educación Primaria.

Como podíamos suponer, no son los docentes de Educación Primaria los que caracterizan a este componente en el que no se valora a la profesión por su valoración social, ni por la proyección social de la educación. Esta variable con signo negativo no sólo excluye a los maestros, sino que indirectamente nos está diciendo que esa valoraciones son característica de la docencia primaria.

Tenemos que tener en cuenta que el coeficiente de la Enseñanza en Educación Primaria, aunque no tenga aquí sino su segunda y última saturación superior a $\pm 0,30$, concretamente de -0,36, la tiene como la primera del componente. Con ésta y otras características que encontramos de los maestros, podemos, en gran medida, dar la razón a Carlos Lerena sobre lo que nos dice del *ethos* del maestro, aunque no compartimos totalmente su concepción.

21.5. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el undécimo componente.

Presidido por la exclusión de la docencia de Educación Primaria (-0,36), éste componente, al que más bien pertenecen docentes del primer ciclo de ESO (0,29), de centros de titularidad pública (0,25) y funcionarios (0,20) y con titulación superior (0,21), nos muestra cierto rechazo a valorar a la profesión **por su valoración social** (-0,35), *por la proyección social de la educación* (-0,31) y por sus posibilidades de mejora profesional y personal (-0,24). Se trata, sin embargo, de docentes que se muestran satisfechos del ejercicio docente por su movilidad profesional (0,33), que no dejarían su profesión (-0,32), que no asume la opinión de que el sistema de perfeccionamiento sea poco práctico (-0,23) o burocrático (-0,21). Pero les desagrada la falta de medios (0,24) y el tipo de horario (0,20)

De la misma manera que no valoran a la profesión ni por **su valoración social**, ni por *la proyección social de la educación*, tampoco opinan favorablemente sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad (-0,27), ni por los padres (-0,20).

**22. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE
DESTACAN EN EL DUODÉCIMO COMPONENTE
DEL ANÁLISIS**

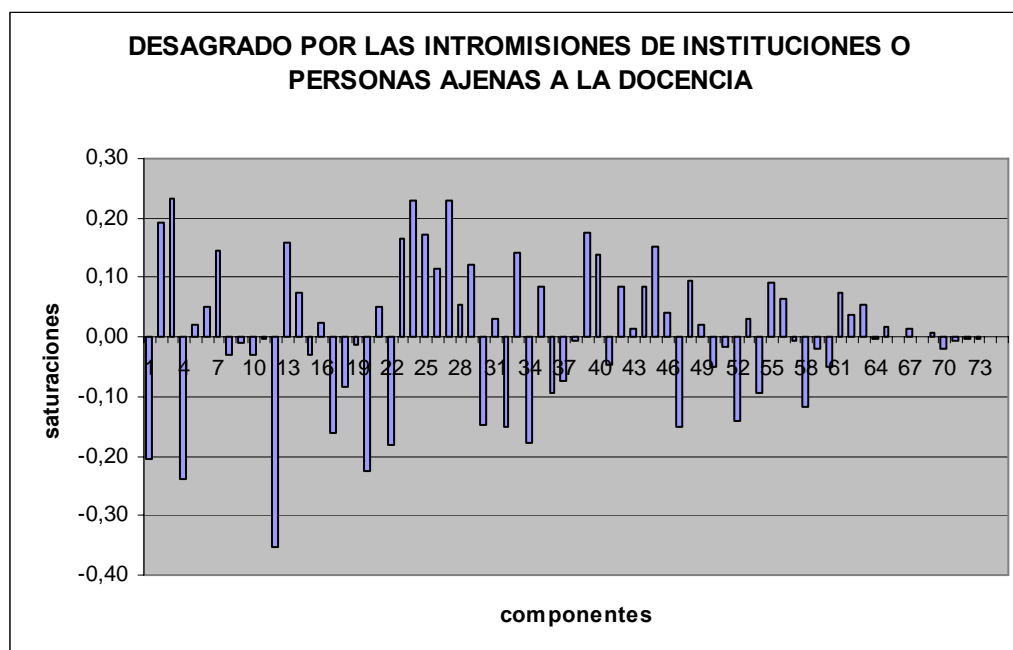
22.1. Características generales del duodécimo componente.

Se inicia con el rechazo al desagrado **por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia** (-0,35) y por la pertenencia al mismo de los docentes del primer ciclo de la ESO (0,32), destacando también la opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como de poco valor para movilidad profesional (0,31). El autovalor del componente es de 1,72, equivalente al 2,29% de la tabla, aunque, de este 1,72, sólo 0,32 corresponde a las tres variables con saturaciones superiores a $\pm 0,30$, que abarcan al 1,34% de lo explicable con las 144 saturaciones de este nivel.

22.2. Desagrado (-) por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.

El signo negativo sólo nos sirve para expresar la relación de la variable con el componente. Pero no afecta en cuanto la estudiamos de manera general. Sólo tiene una saturación superior a $\pm 0,30$, de -0,35, en este duodécimo componente, por el que se sitúa en el lugar 70 entre 75 variables. Pero tiene otras seis saturaciones mayores de $\pm 0,20$: De -0,24 en el cuarto componente, caracterizado por la valoración de las recompensas extrínsecas; de 0,23 en el tercero, que es el más propio de los docentes del cuerpo de Maestros, en el vigesimocuarto y en el vigesimoséptimo; de -0,23 en el vigésimo, y de -0,20 en el primero, en el que se manifiestan las mejores actitudes docentes. Entre las siete saturaciones sólo se explica el 43,5% de la comunalidad de la variable.

El MSA de esta variable entre las 49 paramétricas principales, de 0,714, la sitúa en el lugar 28. Entre las 75 de nuestro análisis, de 0,723, ocupa el lugar 23. Con esto observamos que la variable tiene buena correlacionabilidad simple relativa con las variables demográficas y/o dicotómicas, aunque a nivel de significación de 0,01 no vamos a encontrar ninguna de éstas. En todo caso, el desagrado a que se refiere la variable manifiesta escasa relevancia en la problemática docente.



Por su correlacionabilidad entre las 49 variables principales, de 0,63 ocupa el lugar 34; entre las 75 de nuestro análisis de componentes, con 0,69, el lugar 56; y entre las 77 de nuestro estudio de correlaciones, con 0,70 el 58. Entre las correlaciones de *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, con -0,09 y nivel de significación de 0,0134, ocupa el lugar 51 entre 76. En la propia relación de correlaciones la variable de la satisfacción profesional ocupa el lugar 27.

Orden	VARIABLES que correlacionan positivamente hasta nivel de significación de 0,01 con la de <i>Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia</i> .	r (a_06_3)
1	a_06_5: Desagrado por el control de los órganos directivos.	0,31
2	a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	0,25
3	a_06_4: Desagrado por falta de medios.	0,21
5	b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	0,19
7	a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	0,17
8	a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	0,17
10	b_18_3: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo.	0,13
13	b_18_6: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de gastos personales.	0,12
14	a_06_1: Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.	0,12
16	a_06_2: Desagrado por el tipo de horario.	0,11
18	b_18_5: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo.	0,10*

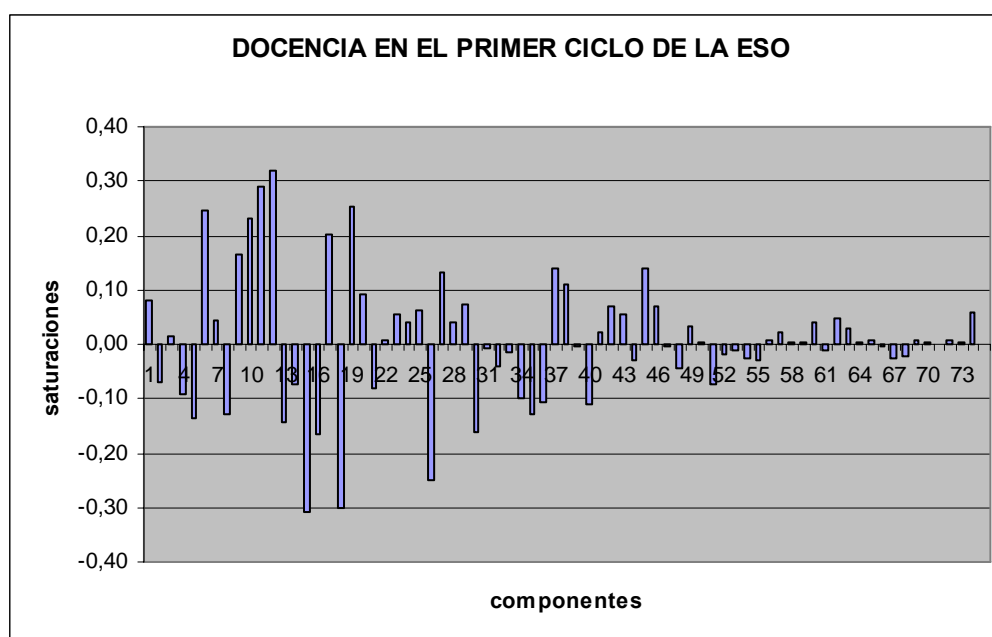
La variable de este desagrado *por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia* se muestra significativamente correlacionada con todas los demás de desagrado, incluida la que no aparece en la tabla, la relativa al sistema de perfeccionamiento ($r = 0,09$; $\text{sign.} = 0,018$); y también con las opiniones críticas sobre el sistema de perfeccionamiento de ser burocrático, de realizarse fuera del horario lectivo, y de exigir gastos personales y esfuerzo excesivo (para ésta el nivel de significación es de $0,012$).

Las correlaciones negativas nos señalan la incompatibilidad con actitudes propias del primer componente, que describe la mejor imagen del docente ideal de nuestro estudio: los sentimientos valoración de la profesión docente por los padres y por la sociedad, de participación en proceso de Reforma LOGSE, de la satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE, de la satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores, de la valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal; las opiniones favorables sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores y sobre la gestión de la Comunidad Autónoma ($\text{sign.} = 0,014$); la actitud a favor de la enseñanza en equipo.

Orden	VARIABLES que correlacionan negativamente hasta nivel de significación de 0,01 con la de <i>Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia</i> .	r (a_06_3)
4	a_16.b: Sentimiento de valoración de la profesión docente por los padres.	-0,20
6	c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE	-0,18
9	c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	-0,14
11	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	-0,13
12	a_16.a: Sentimiento de valoración de la profesión docente por la sociedad.	-0,12
15	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	-0,11
17	a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal	-0,10
19	c_11: Opinión sobre la gestión de la Cdad. Autónoma.	-0,10*
20	a_07: Consideración de la enseñanza en equipo.	-0,10

22.3. Docencia en el primer ciclo de la ESO.

Algunas de las variables demográficas, aun siendo dicotómicas, se nos presentan con alta potencia explicativa. Tenemos, por ejemplo a la docencia en Bachillerato y la pertenencia al funcionariado de Educación Secundaria con importantes saturaciones negativas en el primer componente, describiéndonos con ello como colectivos cuyas actitudes vienen a ser el reverso de las que se manifiestan en ese mismo primer componente. Tenemos la pertenencia al cuerpo de maestros como el principal descriptor del tercer componente. Tenemos a los números de años de servicio y a la edad que, con signo negativo, indicándonos a un profesorado novel y joven, encabezan el segundo componente. Con signo positivo, señalándonos a un profesorado veterano y maduro, son las primeras variables del séptimo componente. Le hemos observado también alta potencia explicativa a la docencia en Educación Primaria. Destaca la pertenencia o no-pertenencia al funcionariado y la titularidad pública o privada del centro docente. Hemos observado que los profesores de centros de titularidad privada viven su profesión, en el día a día, con mucha más satisfacción que los de centros de titularidad pública, que quizás estén más interesados en la satisfacción en sí mismo o en la satisfacción a largo plazo, ya que, por haber logrado una plaza docente, pueden tener mayor autoestima, un sueldo más alto y mayor estabilidad en el empleo. Con ello vemos que estas condiciones, de satisfacción dilatada en el tiempo, se pueden entender como opuestas a la satisfacción cotidiana.



La docencia en el primer ciclo de ESO quizá sea menos determinante que las variables demográficas que hemos mencionado, pero también tiene su capacidad explicativa. Por ejemplo, gran parte de los docentes de este nivel procede del profesorado de Educación General Básica que estaba habilitado para su segunda etapa o ciclo superior, que abarcaba los cursos sexto, séptimo y octavo. Al pasar éstos dos últimos a ser los dos primeros de la ESO, constituyendo su primer ciclo, pudieron sus docentes acceder a este nivel. ¿Están satisfechos los que han hecho este cambio?

La variable nos presenta tres saturaciones superiores a $\pm 0,30$, en los componentes 12, de 0,32; 15, de -0,31; y 18, de -0,30, que explican el 28,9% de la comunalidad. Cuenta, además, con otras seis saturaciones mayores de $\pm 0,20$, completando con éstas el 65,2%. Destacan poco las primeras variables y la comunalidad parece demasiado repartida (por la desviación típica de los 75 valores se situaría en el lugar 57. Su MSA, de sólo 0,106, la sitúa en el penúltimo lugar, en el 74. Parece una variable muy débil para explicar la problemática de la profesión docente.

Por su correlacionabilidad entre las 77 variables, de 1,04, ocupa el lugar 43; pero si excluimos a las dos que no participan en el análisis de componentes, el índice baja a 0,49, situándose en el lugar 67 entre 75, ya que pierde a sus principales abastecedores, a las variables con las que más alto correlaciona: *c_10.b1: Cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE* (0,39) y *c_10.b.a: Cambios de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE* (0,64) y con las que suman 0,556. Por sus correlaciones más altas, hemos de pensar que gran parte de estos docentes, entre nuestros encuestados, son de los procedentes de la anterior Educación General Básica.

Entre las correlaciones de *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* ocupa, con -0,06, el lugar 60 entre 76. Entre sus correlaciones ésta ocupa el lugar 27. Con el coeficiente de -0,06 se nos está indicando la insatisfacción, aunque no destacable, de los docentes del primer ciclo de la ESO, con una probabilidad de error del 6%.

La variable de *Docencia en primer ciclo de la ESO* también correlaciona positivamente y significativamente, hasta nivel de 0,01, con la *satisfacción por el*

cambio en aplicación de la LOGSE, con la actitud a favor de la enseñanza en equipo

Estas correlaciones positivas, propias como tales del primer componente, contrastan con la correlación negativa, de -0,06, que tiene la variable *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, como también con el *desagrado por el desinterés del alumnado*, pero hemos de tener en cuenta que la realidad siempre es compleja y que el estudio de las variables que venimos haciendo es tan diferente al de componentes que es transversal al mismo.

Orden	VARIABLES que correlacionan positivamente hasta nivel de significación de 0,01 con la de <i>Docencia en Primer Ciclo de ESO</i> .	r (n_3)	sign. (n_3)
5	c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	0,22	0,00
13	a_07: Consideración de la enseñanza en equipo.	0,10	0,00
15	a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	0,10	0,01

Las correlaciones negativas nos informan de que los docentes del primer ciclo de la ESO *valoran su profesión por la disposición de tiempo libre y que piensan que el sistema de perfeccionamiento aborda temas sin interés* significativamente por debajo de las medias de las variables correspondientes. En concreto, en la valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre destacan significativamente, en contraposición con estos del primer ciclo de la ESO, los de Bachillerato.

Orden	VARIABLES que correlacionan negativamente hasta nivel de significación de 0,01 con la de <i>Docencia en Primer Ciclo de ESO</i> .	r (n_3)	sign. (n_3)
10	a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	-0,13	0,00
12	b_18_7: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. por abordar temas sin interés.	-0,10	0,0105

Orden	VARIABLES DICOTÓMICAS NO-DEMOGRÁFICAS que correlacionan negativamente hasta nivel de significación de 0,01 con la de <i>Docencia en Primer Ciclo de ESO</i>	r (n_3)	sign. (n_3)
1	c_10.b.a: Cambios de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE.	0,64	0,00
2	c_10.b.1: Cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE	0,39	0,00
9	b_13: Cambio de categoría docente.	0,14	0,00

Las correlaciones con variables dicotómicas no-demográficas nos informan del predominio en su momento, entre los docentes de primer ciclo de la ESO, de los maestros procedentes del tercer ciclo de la EGB.

También en las correlaciones con variables dicotómicas demográficas podemos ver, entre los docentes del primer ciclo de la ESO, predominio de maestros funcionarios varones que habían accedido por su habilitación a materias del tercer ciclo de la EGB. Como funcionarios del cuerpo de maestros, cuyos datos ($r = 0,06$) en este sentido, por superar la probabilidad de error del 1%, ($\text{sign.} = 0,06$), no aparecen en la tabla, no son funcionarios de Educación Secundaria, cuya información sí que aparece en la misma.

Orden	VARIABLES DEMOGRÁFICAS DICOTÓMICAS que correlacionan negativamente hasta nivel de significación de 0,01 con la de <i>Docencia en Primer Ciclo de ESO.</i>	r (n_3)	sign. (n_3)
3	n_2: Enseñanza en Educación Primaria	-0,32	0,00
4	n_6: Enseñanza en Bachillerato	-0,23	0,00
6	n_1: Enseñanza en Educación Infantil	-0,17	0,00
7	n_4: Enseñanza Segundo Ciclo de ESO	-0,17	0,00
8	Func_2: Funcionario de Educación Secundaria vs. No-Func. E. S.	-0,14	0,00
11	n_5: Enseñanza en Formación Profesional (ambos grados)	-0,11	0,00
14	género ("mujer = 1" versus "varón = 0")	-0,10	0,01

En las contradicciones de los docentes de primer ciclo de la ESO, donde vemos la influencia de los maestros que han accedido al mismo, de alguna manera podemos ver el concepto sociológico de la disonancia cognitiva, ya que necesitan manifestarse satisfecho con el cambio que hicieron en su momento y valorarlo positivamente.

22.4. Otras variables con saturaciones mayores que $\pm 0,30$.

22.4.1. Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como de poco valor para la movilidad profesional.

El hecho de que hayamos encontrado vinculado a los docentes de primer ciclo de la ESO el rechazo de la opinión de que el sistema de perfeccionamiento aborda temas sin interés* no impide que en el componente se nos presente con signo positivo, de 0,31, la opinión de que el sistema de perfeccionamiento tenga poco valor para la movilidad

* En su cuadragésima correlación, de -0,05, con probabilidad de error del 16%, también hubiéramos encontramos el rechazo a la opinión de la que aquí tratamos: de que el sistema de perfeccionamiento tiene poco valor para la movilidad profesional.

profesional, ya que las correlaciones se reparten entre los 75 componentes y cada uno nos muestra un aspecto.

22.5. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el duodécimo componente.

Sólo presenta una saturación superior a $\pm 0,30$ la variable que mide el **desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia** y la tiene de signo negativo, de -0,35, indicándonos con ello el rechazo a considerar la existencia de ese desagrado, y la presenta en este duodécimo componente que se caracteriza también por la presencia de **docentes del primer ciclo de ESO** con la mayor saturación, de 0,32, de su variable. Pese al rechazo del desagrado se opina, con 0,31, que el sistema de perfeccionamiento es de escaso valor para la movilidad profesional.

Con las saturaciones inferiores a $\pm 0,30$ se nos muestran también los signos negativos de otros desagradados: por el control de los órganos directivos, de -0,29; por lo rutinario de la tarea, de -0,25; por el tipo de horario, de -0,21; por la falta de medios, de -0,20. Pero estos desagradados son secundarios. Los que más explican la problemática docente son los relativos a la pérdida de autoridad del profesor y a la indisciplina y el desinterés del alumnado. Pese a su condición de secundarios, los signos negativos de sus saturaciones no dejan de mostrar cierto nivel de satisfacción en el componente, si bien queda matizado por otras saturaciones como las opiniones de que el sistema de perfeccionamiento tiene poco valor para movilidad profesional (0,31), de que es poco práctico (0,22); con la influencia de la problemática del alumnado en la satisfacción (0,28), con la insatisfacción general (-0,24) medida por la variable *a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente*. Esta correlación negativa se hace compatible con la positiva (0,23) de la permanencia, salvo mejor horario, vacaciones y estímulos en otra profesión.

Se descarta la presencia de docente de Educación Primaria (-0,23), aunque no la de Educación Infantil (0,21). Tenemos, como en el primer componente, con signo

negativo a la valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre (-0,22), y con signo positivo a valoración de la profesión por su valoración social (0,20), y a las opiniones sobre la valoración de la profesión docente por los padres (0,22) y por la sociedad (0,20).

**23. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE
DESTACAN EN EL DECIMOTERCER
COMPONENTE DEL ANÁLISIS**

23.1. Características generales del decimotercer componente.

Lo primero que se nos muestra es el desagrado por la **falta de medios**. No deja de ser un desagrado secundario, pero a través de él pueden manifestarse otras carencias. En segundo lugar se afirma la posibilidad de abandono del ejercicio docente y le sigue la variable del **atributo de "Evaluadora" para Inspección**. Parece que se nos describe a un profesorado bastante insatisfecho.

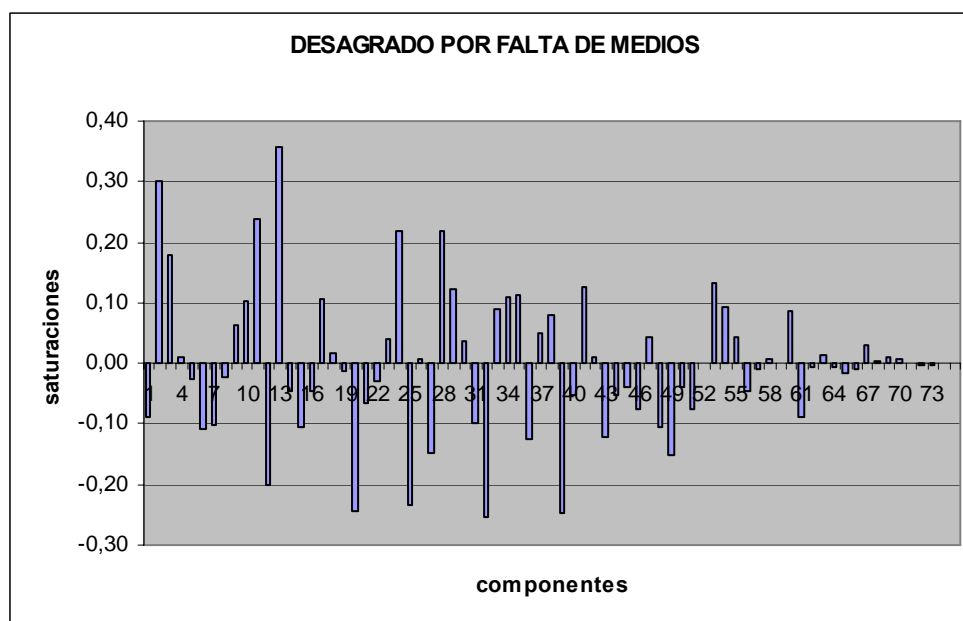
Con el componente trece, con autovalor de 1,56 se explicaría el 2,08% de la varianza, si bien a sus tres variables con saturaciones superiores a $\pm 0,30$ sólo le corresponde el 1,34% de lo que explican las 144 con saturaciones de este nivel.

23.2. Desagrado por la falta de medios.

Esta variable tiene entre las 49 principales un MSA de 0,662, por el que ocupa el lugar 39. Entre las 75 de nuestro análisis de componentes, de 0,586, que la sitúa como la 53. Podemos constatar buena pérdida a causa de la correlacionabilidad simple y parcial con las variables demográficas y/o dicotómicas.

Genéricamente hemos hablado de esta variable como propia de uno de los desagrados secundarios, pero vamos a estudiarla aquí más concretamente. Saturaciones superiores a $\pm 0,30$ esta variable presenta dos: en éste componente, con 0,36, y en el segundo, con 0,30. Con ellas la suma de sus cuadrados es de 0,217, es decir que se llega a explicar por estas saturaciones el 21,7% de su comunalidad, lo que la coloca en el puesto 55 entre las 75 variables y en el cuarto entre los 9 desagrados, ya que los tres primeros lugares corresponde, incuestionablemente, a los tres desagrados principales. La desviación típica de los valores de su comunalidad la retrasaría al 66 entre las 75 variables, y al quinto entre las nueve de desagrados.

Además de las dos saturaciones superiores a $\pm 0,30$, tiene ocho mayores de $\pm 0,20$, llegando a explicar entre las diez el 64,9% de su comunalidad.



Sus correlacionabilidades (de 0,54, de 0,53, de 0,41) la colocan respectivamente en el lugar 66 entre las 77 variables; en el 64 entre las 75 del análisis, y en el 47 entre las 49 principales. Entre las 76 correlaciones de *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* ocupa el lugar 73. Entre sus correlaciones ésta se sitúa como la 67.

Destacan, hasta nivel de 0,01, con correlaciones positivas entre 0,21 y 0,11, todos los demás desagradados, excepto el del tipo de horario, que baja a 0,09 y nivel de significación de 0,03; las opiniones sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico, como burocrático y como exigente de gastos personales y de esfuerzo excesivo. Por otra parte, se hace compatible el desagradado por la falta de medios, no sólo con las valoraciones de la profesión por su grado de independencia laboral y por su nivel salarial, sino también con satisfacciones concretas del ejercicio docente: por su movilidad profesional y por el grado de vocación. Más lógica parece la compatibilidad con el Interés por el cambio de categoría profesional.

Orden	VARIABLES que correlacionan positivamente hasta nivel de significación de 0,01 con la de <i>Desagrado por falta de medios</i> .	r (a_06_4)	Sign (a_06_4)
1	a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.	0,21	0,00
2	a_06_1: Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.	0,18	0,00
3	a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	0,17	0,00
4	a_06_5: Desagrado por el control de los órganos directivos.	0,17	0,00
7	b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	0,13	0,00
8	a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	0,13	0,00
10	a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	0,13	0,00
11	a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	0,12	0,00
12	b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	0,12	0,00
13	b_15: Interés por el cambio de categoría profesional.	0,12	0,00
14	a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial.	0,11	0,00
15	a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.	0,11	0,00
16	b_18_6: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de gastos personales.	0,11	0,01
17	a_06_9: Desagrado por el sistema perfeccionamiento	0,11	0,00
21	a_23_4: Valoración de la profesión por grado de independencia laboral.	0,11	0,00
23	b_18_5: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo.	0,10	0,012

Las correlaciones negativas de variables de las 49 principales o conceptuales nos muestran la compatibilidad del desagrado por falta de medios con el hecho de sentirse escasamente representado en órganos de dirección, insuficientemente valorado por la sociedad y con opinión negativa sobre el sistema de perfeccionamiento del profesorado.

Orden	VARIABLES que correlacionan negativamente hasta nivel de significación de 0,01 con la de <i>Desagrado por falta de medios</i> .	r (a_06_4)	Sign (a_06_4)
18	c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.	-0,11	0,00
20	a_16.a: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	-0,11	0,00
22	b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	-0,10	0,01

Las correlaciones de dicotómicas nos muestran que el profesorado que siente este desagrado por falta de medios manifiesta en su mayor parte que no ha tenido

cambio de categoría docente y ni cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE.

Orden	VARIABLES DICOTÓMICAS que correlacionan negativamente hasta nivel de significación de 0,01 con la de <i>Desagrado por falta de medios.</i>	r (a_06_4)	Sign (a_06_4)
19	b_13: Cambio de categoría docente.	-0,11	0,00
24	c_10.b1: Cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE	-0,10	0,01

Por las demográficas vemos que este desagrado viene referido mayoritariamente a los profesores más jóvenes y noveles y de centros de titularidad pública.

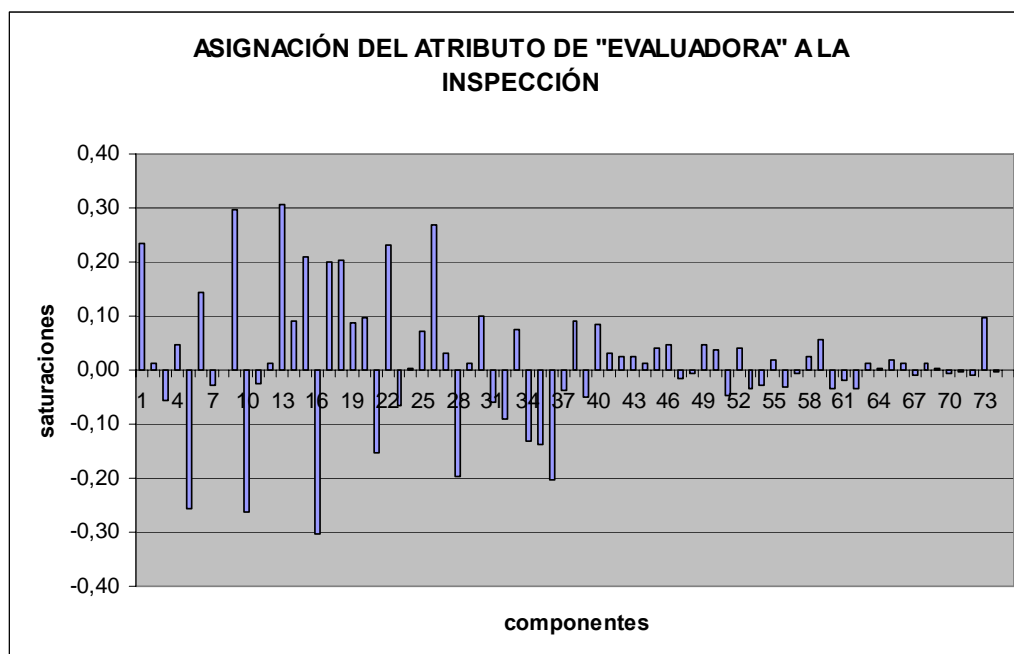
Orden	VARIABLES DEMOGRÁFICAS que correlacionan hasta nivel de significación de 0,01 con la de <i>Desagrado por falta de medios.</i>	r (a_06_4)	Sign (a_06_4)
5	Edad	-0,16	0,00
6	Años: Años de servicio	-0,16	0,00
9	Titularidad del centro docente (público versus privado)	0,13	0,00

23.3. Atributo de “evaluadora” para la Inspección.

Ya hemos visto que el 9,36% de nuestros 657 docentes (el 9,94% de los 619 que califican a la Inspección) la consideran “evaluadora”. En el *Estudio exploratorio* estas proporciones eran inferiores (3,40% y 3,46% respectivamente), habiéndose multiplicado la proporción comparable de éste por 2,87. Como el atributo de “evaluadora” es benévolo con la Inspección, aunque no lo sea tanto como el de “orientadora”, hemos de considerar, como también hemos visto al hablar del de “fiscalizadora”, una mejora en la imagen que la docencia sevillana tiene de la función inspectora.

El MSA de la variable dicotómica de asignación de este atributo a la Inspección es de 0,249 y ocupa el lugar 69 entre los 75. Tiene dos saturaciones superiores a $\pm 0,30$: de 0,31 en este componente y de -0,30 en el decimosexto. Sus cuadrados suman 0,187, con ello se coloca en el lugar 64 entre las 75 variables.

Tiene diez saturaciones más superiores a $\pm 0,20$. La primera, de 0,296 en el noveno componente. Con las doce saturaciones mayores de $\pm 0,20$ explica el 75,6% de su comunalidad. Con la decimotercera, de 0,196 llegaría hasta el 79,4%. Este reparto bastante igualitario de la comunalidad queda mejor expresado por la desviación típica de los 75 valores, con la que ocuparía el lugar 59.



Sus correlacionabilidades (de 0,717 y de 0,716 respectivamente) la sitúan, entre 77 variables, en el lugar 56, y, entre las 75 de nuestro análisis, en el lugar 54. Entre las correlaciones de *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, tiene el puesto 43 entre 76. Entre sus correlaciones ésta figura en el lugar 13.

Como vemos en la tabla siguiente, el atributo de “evaluadora” es el que mejor correlaciona con la satisfacción docente. Podríamos pensar que le ha de anteceder el de “orientadora”, pero no sucede así, probablemente por su escasez, ya que sólo lo asigna el 3,6%, frente al 9,4% que lo hace para el de “evaluadora”. La correlación positiva para éste muestra una probabilidad de error de sólo el 3 por mil, mientras que el de “orientadora” se aproxima al 4%, que también está dentro de los límites asumidos por la comunidad científica. Dentro de estos límites también tenemos, aunque con signo negativo, al de “burocrática”, asignado por el 69,7% de los docentes de nuestra muestra.

El que nos parece más agresivo, el de “fiscalizadora”, propio del 12,5%, resulta, sin embargo, menos distante de la satisfacción profesional que el de “burocrática”. A causa de estos comportamientos, no hemos podido poner a los cuatro atributos en una misma escala de tipo Likert, sino que los hemos tenido que tratar como cuatro variables dicotómicas distintas.

Orden	VARIABLES EN EL ORDEN DE SUS CORRELACIONES CON LA DE LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL (A_02)	Coef.	Signific.
43	c_12_e: Atributo de Evaluadora para Inspección.	0,11	0,003
57	c_12_o: Atributo de Orientadora para Inspección.	0,07	0,038
59	c_12_b: Atributo de Burocrática para Inspección.	-0,07	0,048
64	c_12_f: Atributo de Fiscalizadora para Inspección.	-0,05	0,109

Comportamiento parecido al de la satisfacción docente con los atributos a la Inspección tiene el primer componente de nuestro análisis, que encabeza la misma variable y que recoge las mejores actitudes profesionales.

Lugar	ATRIBUTOS A LA INSPECCIÓN EN EL PRIMER COMPONENTE	Satur.
40	c_12_e: Atributo de "Evaluadora" para Inspección.	0,24
46	c_12_o: Atributo de "Orientadora" para Inspección.	0,20
54	c_12_b: Atributo de "Burocrática" para Inspección.	-0,14
55	c_12_f: Atributo de "Fiscalizadora" para Inspección.	-0,13

Ya hemos visto que el atributo de “evaluadora” nos correlaciona con el de “burocrática” con el coeficiente de -0,55 y con el de “fiscalizadora” con el de -0,14. Las demás correlaciones significativas hasta nivel de 0,01 que produce el atributo de “evaluadora” vamos a diferenciarlas en conceptuales (pertenecientes a variables de las 49 principales) y demográficas. Con éstas, como solemos hacer, vemos los colectivos de docentes en relación a la variable, en relación a la asignación del atributo de “evaluadora” para la Inspección.

Por las correlaciones de las variables de estos atributos a la Inspección, podemos observar que el más próximo al de “evaluadora” es el de “orientadora”, ya que, aunque de un valor mínimo, tiene el mismo signo. El más distante es de “burocrática” porque, siendo el que correlaciona en primerísimo lugar, lo hace con signo negativo. El de “fiscalizadora” también tiene signo negativo, pero su coeficiente es más bajo.

Orden	VARIABLES DICOTÓMICAS DE ATRIBUTOS A LA INSPECCIÓN con sus correlaciones con la de <i>Atributo de Evaluadora</i> para la misma.	r (c_12_e)	sign. (c_12_e)
1	c_12_b: Atributo de Burocrática para Inspección.	-0,55	0,00
7	c_12_f: Atributo de Fiscalizadora para Inspección.	-0,14	0,00
68	c_12_o: Atributo de Orientadora para Inspección.	0,01	0,44

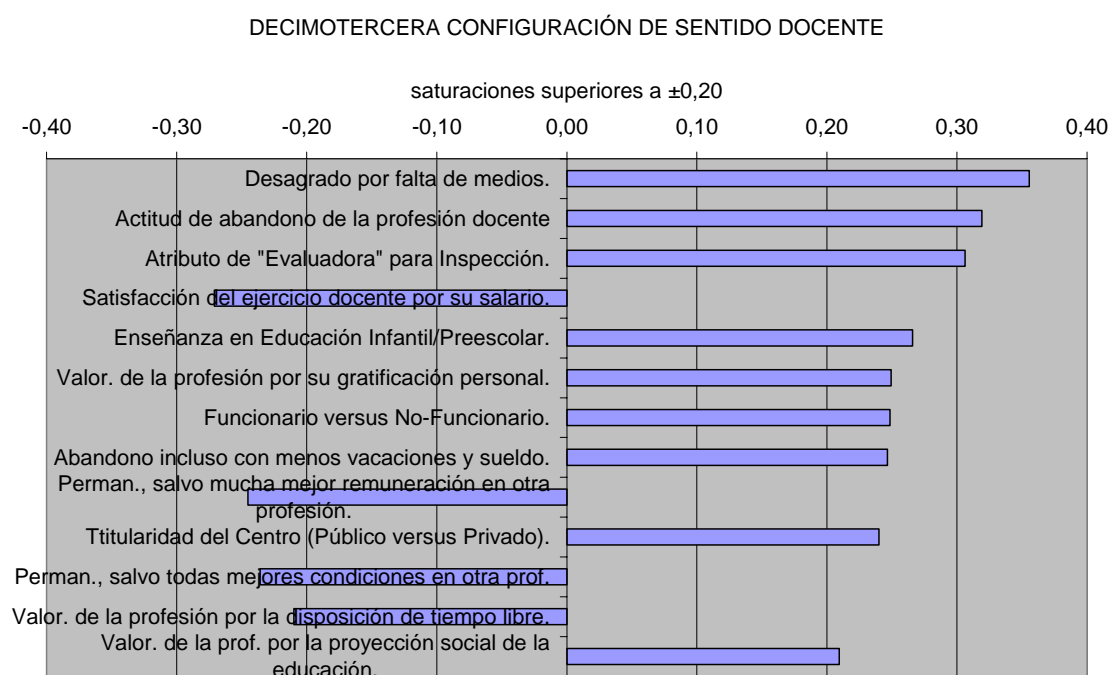
Las variables conceptuales vienen a ser de las características del primer componente de nuestro análisis factorial. Por ello vemos que la asignación del atributo de “evaluadora” guarda relación significativa con las mejores actitudes docentes.

Orden	VARIABLES CONCEPTUALES que correlacionan hasta nivel de significación de 0,01 con la de <i>asignación del atributo de Evaluadora para Inspección</i> .	r (c_12_e)	sign. (c_12_e)
2	c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE.	0,18	0,00
3	c_11: Opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma.	0,18	0,00
4	a_16.b: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	0,17	0,00
5	b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	0,15	0,00
6	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,14	0,00
8	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,13	0,00
9	a_16.a: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	0,12	0,00
11	b_13: Cambio de categoría docente.	0,11	0,00
13	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	0,11	0,00
14	a_06_9: Desagrado por el sistema perfeccionamiento.	-0,11	0,01

Las variables demográficas nos indican que el colectivo que más aplica este atributo de “evaluadora” es el de las docentes femeninas y los no funcionarios. Entre los más distantes de aplicarlo, antes que los funcionarios en general, tenemos a los de Educación Secundaria y, concretamente, a los docentes de Bachillerato.

Orden	VARIABLES DEMOGRÁFICAS que correlacionan hasta nivel de significación de 0,01 con la de <i>asignación del atributo de Evaluadora para Inspección</i> .	r (c_12_e)	sign. (c_12_e)
10	n_6: Enseñanza en Bachillerato	-0,11	0,00
12	género ("mujer = 1" versus "varón = 0")	0,11	0,00
15	Func_2: Funcionario de Educación Secundaria vs. No-F. E. S.	-0,10	0,01
16	S. Pr.: Situación Profesional (Funcionario versus No-Func.)	-0,10	0,01

Pese a la imagen un tanto idílica que nos muestra el atributo de “evaluadora”, no tiene en el primer componente saturación superior a $\pm 0,30$ con signo positivo, sino en éste, en el que destacan el desagrado por la falta de medios, la actitud de abandono del ejercicio docente y otras muy distantes de las mejores actitudes profesionales. Eso puede deberse, en parte, a que el propio atributo no tiene la solidez explicativa de la problemática docente de las variables que destacan en dicho primer componente.



23.4. Otras variables con saturaciones mayores que $\pm 0,30$.

23.4.1 Actitud de abandono del ejercicio docente.

Con mayor saturación que la variable del atributo de “evaluadora”, tenemos en el mismo componente la actitud de abandono del ejercicio docente que contrasta con la imagen un tanto idílica a la que se vincula, aunque no con demasiada fuerza, ese atributo. Esta actitud ya la hemos visto con signo negativo, indicándonos el rechazo al

abandono, en el quinto, en el primero y en undécimo componentes. En este, con signo positivo, de 0,32, nos muestra a un profesorado insatisfecho.

23.5. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el componente.

Con saturaciones superiores a $\pm 0,30$ y alta potencia explicativa de la problemática docente se nos han mostrado en este componente sólo la que no tiene en él su mayor saturación, la de la actitud de abandono, que llega a explicar con sus cuatro saturaciones al 62% de su comunalidad, por lo que ocupa el quinto lugar, aunque por la desviación típica se retrasa hasta el 14, con el que no deja de ser de las variables más potentes. Las otras dos del componente con las mayores saturaciones, la del desagrado por falta de medios y la del atributo de “evaluadora” de la Inspección se muestran con muy baja capacidad explicativa.

Por debajo de $\pm 0,30$ tenemos a variables que nos describen condiciones sociales de los docentes: De Educación Infantil (0,27), funcionarios (0,25), de centro público (0,24). También se muestran insatisfechos por el salario (-0,27), con actitud de abandono incluso con menos vacaciones y sueldo (0,25), no dispuestos a la permanencia si pudiera contar con mucha mejor remuneración (-0,25) o mejor horario, vacaciones y estímulos (-0,24) en otra profesión, aunque valoran la profesión por su gratificación personal (0,25) y por la proyección social de la educación (0,21) y no por la disposición de tiempo libre (-0,21).

**24. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE
DESTACAN EN EL DECIMOCUARTO
COMPONENTE DEL ANÁLISIS**

24.1. Características generales del decimocuarto componente.

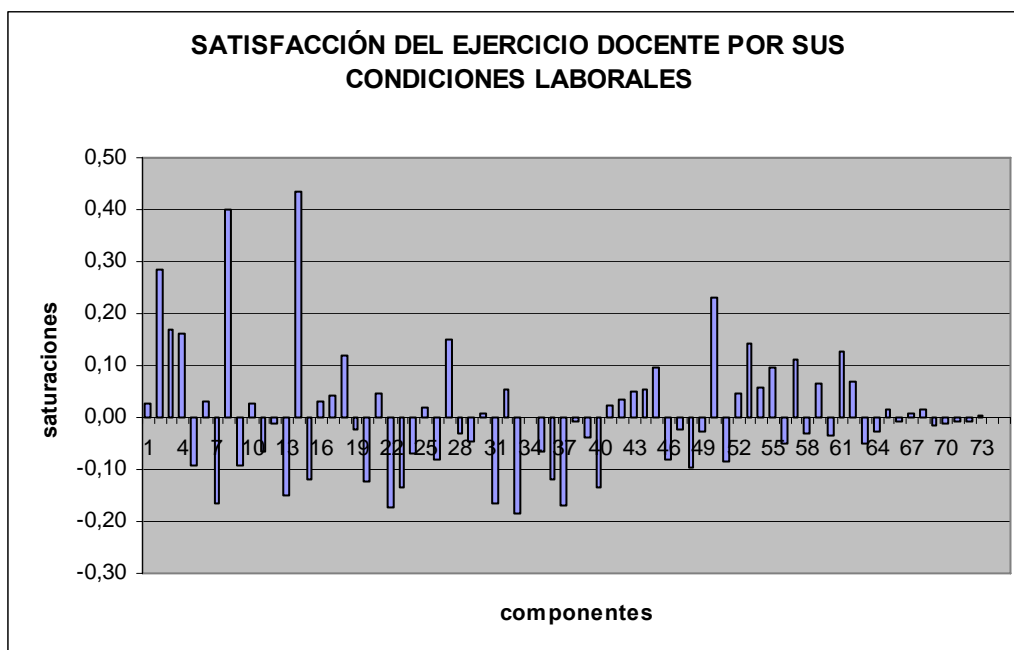
A esta altura del estudio de los componentes ya han tenido que haberse mostrado, con sus mayores saturaciones, las variables de mayor potencia explicativa de la problemática de la función docente, por lo que hemos de pensar que las de *satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales* y *por la menor problemática del alumnado* han de ser secundarias. También destacan otras dos con signo negativo, las de los *sentimientos de representación en órganos de dirección* y *de participación en la gestión del centro*, con lo que se nos muestra un profesorado con ciertas características de marginalidad.

El décimo cuarto componente tiene como autovalor a 1,51, con el que se explica el 2,01 de la varianza. A sus cuatro variables con saturaciones superiores a $\pm 0,30$ les corresponde 0,53, equivalente al 2,22% de lo que explican las 144 saturaciones de este nivel, superándose los porcentajes de los dos últimos componentes tratados.

24.2. Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.

Dos saturaciones positivas superiores a $\pm 0,30$ tiene esta variable; la mayor, de 0,44, en este componente, pero ya nos ha mostrado otra, de 0,40, en el octavo, en el que predominan los sentimientos de representación en los órganos de dirección y de participación en la gestión del centro docente. Con ellas abarca al 35,1% de su comunalidad, lo que la coloca en el lugar 27 entre las 75 variables. La desviación típica de los 75 valores de la comunalidad, que también podemos utilizar como índice de potencia explicativa de la variable, nos la situaría en el lugar 28.

Sólo cuenta con otras dos saturaciones mayores de $\pm 0,20$: De 0,29 en el segundo componente, caracterizado por los docentes más noveles y jóvenes, y de 0,23 en el quincuagésimo. Entre las cuatro explican el 48,5% de la comunalidad de la variable.



Sus MSAs: De 0,615 entre las 49 variables conceptuales y paramétricas principales, ocupando el lugar 46; y de 0,621 entre las 75 de nuestro análisis de componentes, en el lugar 44. Se nos indica con esto que el MSA no sufre por la menor correlacionabilidad con las variables demográficas y/o dicotómicas, cuya media es de 0,002, frente a la que tiene con las primeras, de 0,012. Ello se debe a que la correlacionabilidad parcial con las demográficas y/o dicotómicas está por el mismo orden o por debajo de la simple. Esto indica que, en general, las correlaciones con cada una de estas últimas variables están tan condicionadas por las que tiene con las demás como las principales.

Su correlacionabilidad, entre las 77, con todas las demás (de 0,64) la coloca en el lugar 61; entre las 75 (de 0,63), en el 59; entre las 49 paramétricas principales (de 0,56) en el 41. Entre las correlaciones de la variable que mide más genéricamente la satisfacción profesional ocupa el lugar 67 entre 76. A su vez, entre sus propias correlaciones, la variable *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, con -

0,05 y con una probabilidad de de error del 12%, ocupa el lugar 32. Con esto se refuerza nuestra hipótesis de que se puede medir de forma genérica la satisfacción profesional porque no sólo se nos presenta la variable *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* como la de mayor correlacionabilidad, sino que no todos los supuestos factores que miden aspectos de la satisfacción, como el que aquí estudiamos, correlacionan positivamente con la misma. Se demuestra también que los docentes que están satisfechos de su profesión por sus condiciones laborales no suelen ser de los más satisfechos de manera general con la misma, sino que, por el contrario se da cierta tendencia a la insatisfacción genérica, aunque la correlación negativa sea muy baja y haya ese 12% de probabilidad de error.

Orden	VARIABLES que correlacionan positiva y significativamente, hasta nivel de 0,01, con la de <i>Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales</i> .	r (a_03_2)	sign. (a_03_2)
1	a_03_1: Satisfacción del ejercicio docente por su salario.	0,34	0,00
2	a_03_4: Satisfacción del ejercicio docente por la menor problemática del alumnado.	0,33	0,00
3	a_03_8: Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.	0,25	0,00
4	a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	0,23	0,00
5	a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.	0,18	0,00
6	b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	0,14	0,00
8	b_18_3: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo.	0,14	0,00
10	a_03_6: Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.	0,11	0,00
11	c_11: Opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma.	0,11	0,01
12	a_23_4: Valoración de la profesión por grado de independencia laboral.	0,11	0,01
13	a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	0,10	0,01
14	a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	0,10	0,011
15	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,09	0,01

Pese a la asociación negativa con *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, la *satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales* correlaciona positiva y significativamente, hasta nivel de 0,01, con las otras siete variables de factores de satisfacción, excepto con el de “otros problemas personales”, con nivel de 0,011.

Hasta 0,01 correlaciona también con las opiniones críticas sobre el sistema de que es poco práctico y de que se realiza fuera del horario lectivo, sin que esto impida una opinión favorable sobre la gestión de la Junta de Andalucía. También se hace significativamente compatible con las valoraciones de la profesión por su grado de independencia laboral y por su gratificación personal y con la opinión favorable sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.

Como en todas las correlaciones, nos resulta de interés observar en la tabla los coeficientes respectivos y el orden correspondiente. Podríamos pensar que la *satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales* tiene más cerca de lo que la encontramos a la *valoración de la profesión por grado de independencia laboral* que, con un coeficiente de 0,11, se sitúa en el lugar duodécimo. Con ello resulta que, entre las condiciones laborales que valoran los docentes no prevalece la independencia laboral.

No nos resulta extraño que la variable que más alto correlacione con la que estudiamos sea la de satisfacción por el salario, pero nos puede sorprender que a ésta le siga y con poca diferencia en el coeficiente la relativa a la problemática del alumnado. También hemos de resaltar la correlación positiva con la de satisfacción por el grado de vocación. La vinculación de recompensas intrínsecas y extrínsecas, en concreto la de la vocación nos lleva a pensar si, al menos en parte, ésta, más que un factor de motivación, no sea un recurso ideológico de apoyo a una labor social muy difícil como es la educativa.

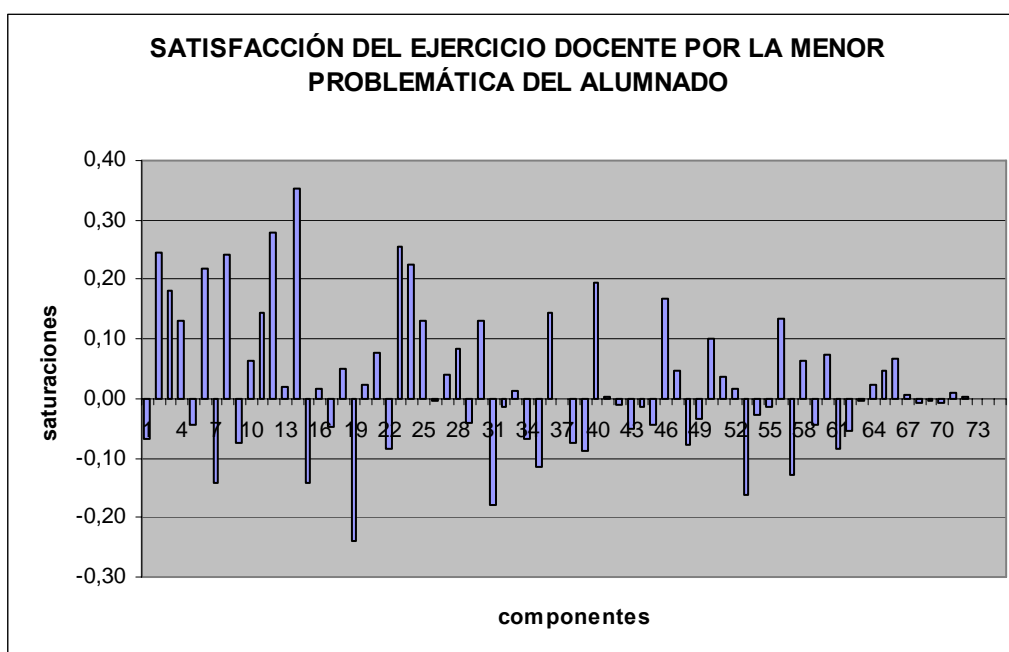
Orden	VARIABLES DEMOGRÁFICAS que correlacionan hasta nivel de 0,01 con la de <i>Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales</i> .	r (a_03_2)	sign. (a_03_2)
7	Edad	-0,14	0,00
9	Años de servicio	-0,13	0,00

Las correlaciones negativas se dan con dos variables sociológicas muy interrelacionadas entre sí: las edades (-0,14) y los años de servicio (-0,13) de los

docentes, con lo que se nos indica que los más satisfechos por las condiciones laborales del ejercicio docente suelen ser los más jóvenes y de menos años de servicio.

24.3. Satisfacción del ejercicio docente por la menor problemática del alumnado.

La satisfacción por la menor problemática del alumnado, de la misma manera que los desagradados, sobre todo los más importantes (por el desinterés y por la indisciplina del alumnado y por la pérdida de autoridad del profesor), parece describirnos a un profesorado poco comprometido. Pero a ningún profesional en nuestra sociedad se le pide tanto como a los docentes. Es natural que la menor problemática del alumnado sea factor de la satisfacción, que, además, sólo puede serlo de manera relativa, ya que por sí misma la problemática es factor de desagrado, no de satisfacción, Ésta, en el caso de la variable, está más relacionada con el adjetivo “menor” que con el sustantivo.



El MSA de esta variable entre las 49 conceptuales o paramétricas principales viene a ser de 0,636, por el que ocupa el lugar 45. Entre las 75 de nuestro análisis factorial, con 0,608, se sitúa en el 47. Como vemos pierde algo en su MSA a causa de sus correlaciones simples y parciales con las variables demográficas y/o dicotómicas.

Sólo tiene una saturación mayor de $\pm 0,30$, la de 0,35 de este componente 14. Por ella sólo se explica el 12,4% de su comunalidad, por lo que ocupa, entre las 75, el lugar 71. Cuenta con siete saturaciones más superiores a $\pm 0,20$, llegando entre las ocho al 54,3% de su comunalidad. Por desviación típica de las partes de ésta se adelanta hasta el 68.

Por sus correlacionabilidades (0,50, 0,57 y 0,58) ocupa los lugares 43, 62 y 64, respectivamente entre las 49 variables principales de tratamiento paramétrico, entre las 75 de nuestro análisis factorial y entre 77 de todo nuestro estudio de correlaciones. Por su correlación, de -0,11 (significativa a nivel de 0,003), con *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, ocupa el lugar 42. Esta variable entre sus correlaciones ocupa el lugar 9.

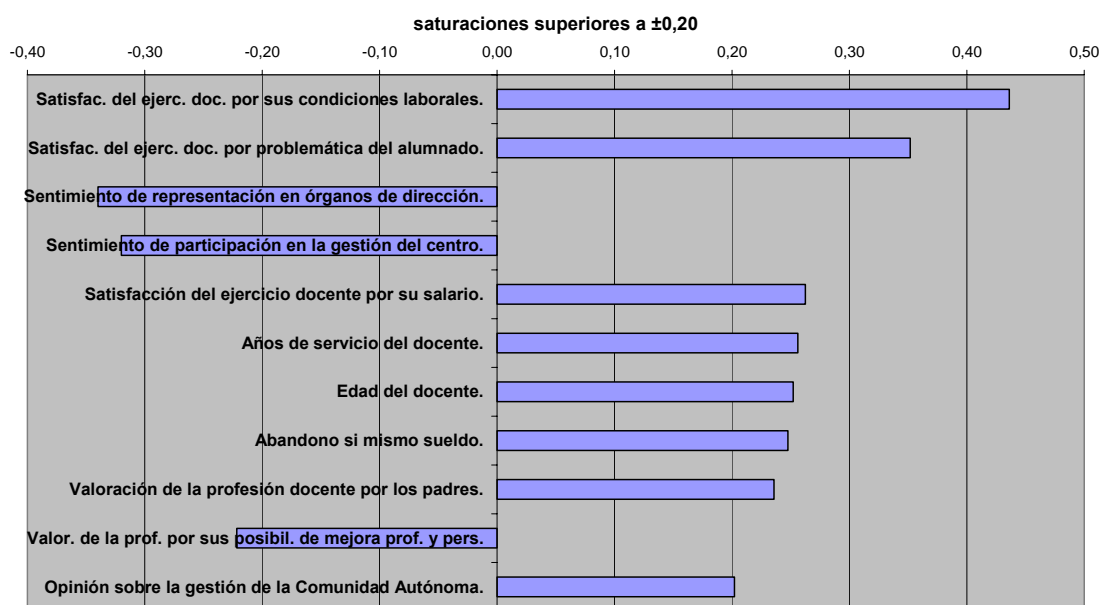
Orden	VARIABLES que correlacionan significativamente, hasta nivel de 0,01, con la de <i>Satisfacción del ejercicio docente por la menor problemática del alumnado</i> .	r (a_03_4)	sign. (a_03_4)
1	a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	0,37	0,00
2	a_03_2: Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.	0,33	0,00
3	a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	0,18	0,00
4	a_03_6: Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.	0,18	0,00
5	a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	0,16	0,00
6	a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	0,13	0,00
7	b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	0,12	0,00
8	a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	0,12	0,00
9	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	-0,11	0,00
10	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	-0,11	0,00

Correlaciona a nivel de significación de 0,00 con otros cuatro factores de la satisfacción del ejercicio docente: primero por la *movilidad profesional* del ejercicio

docente, quizá porque sea la que permita al docente salir de niveles de problemática del alumnado que considere excesivo; en segundo lugar, por *las condiciones laborales*, que, a diferencia de la satisfacción por la movilidad profesional, comparte con la variable que estudiamos el hecho de tener en este decimocuarto componente su más alta saturación, mientras que la de la movilidad sólo la tiene de 0,04. Las otras dos satisfacciones significativamente compatibles con la que estudiamos son las relativas a las propias circunstancias familiares y a otros problemas personales, que nos han mostrado sus más altas saturaciones en el noveno componente.

La satisfacción por la menor problemática del alumnado también es significativamente compatible con los desagradados principales del ejercicio docente: por la indisciplina y por el desinterés del alumnado y por la falta de autoridad del profesor; así como con la opinión de que el sistema de perfeccionamiento sea poco práctico. Con las variables con las que resultan significativamente incompatibles son con la primera y con la tercera del primer componente: la satisfacción y felicidad profesional y la opinión favorable a la situación de actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.

DECIMOCUARTA CONFIGURACIÓN DE SENTIDO DOCENTE



24.4. Otras variables con saturaciones mayores que $\pm 0,30$.

24.4.1 Sentimientos (—) de representación en órganos de dirección y de participación en la gestión del centro.

Estas dos variables se nos presentan sucesivas con signo negativo ($-0,34$ y $-0,32$), indicándonos con ello que los docentes que vienen a describirse en este décimo cuarto componente se sienten ni partícipes en la gestión del centro ni representados en sus órganos de gestión. Entre estas variables, que formaban una sola en el *Estudio exploratorio*, se produce, de $0,67$, el segundo* coeficiente de correlación de los 5852 que constituyen la tabla de 77 variables. Los productos de sus saturaciones en los 75 componentes suman $0,82$. Esto, teniendo en cuenta que el valor máximo sería 1 , indica un gran paralelismo en sus saturaciones, pero tenemos, como caso extremo de sentido contrario, el del componente 69, con $0,22$ y $-0,20$ respectivamente.

24.5. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el decimocuarto componente.

En este componente se nos manifiesta un profesorado que entendemos como **satisfecho del ejercicio docente por sus condiciones laborales (0,44)** y también por su salario ($0,26$) o, al menos, que considera influyentes estas condiciones para su satisfacción, de la misma manera que valora la influencia de la **problemática del alumnado (0,35)**. Es muy probable que lo que mida para su satisfacción sea la escasa problemática. Pero estos docentes, aunque estén satisfechos por estas condiciones que parecen menores y no muestren desagrado por el sistema de perfeccionamiento ($-0,20$), aunque opinen que les valoran los padres ($0,24$) y la sociedad ($0,20$) y que la gestión de la Comunidad Autónoma es positiva ($0,20$), no se sienten ni partícipes ($-0,32$) ni representados en la gestión del centro ($-0,34$) ni valoran la profesión por sus

* El primero, de $0,73$ es el que vincula a las variables de *Edad* y *Años de servicio* de los docentes.

posibilidades de mejora profesional y personal (-0,22) y están dispuestos al abandono por el mismo sueldo en otra profesión (0,25). Suele ser un profesorado de un buen número de años de servicio (0,26) y más bien mayor (0,25).

**25. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE
DESTACAN EN EL DECIMOQUINTO
COMPONENTE DEL ANÁLISIS**

25.1. Características generales del decimoquinto componente.

Se nos muestra que la relación de variable *Género* con la que mide el **interés por el cambio de categoría profesional**, indicándonos que éste, en el profesorado, es una característica masculina, que las profesoras están mejor integradas en su profesión y con menos aspiraciones de elevar su categoría profesional.

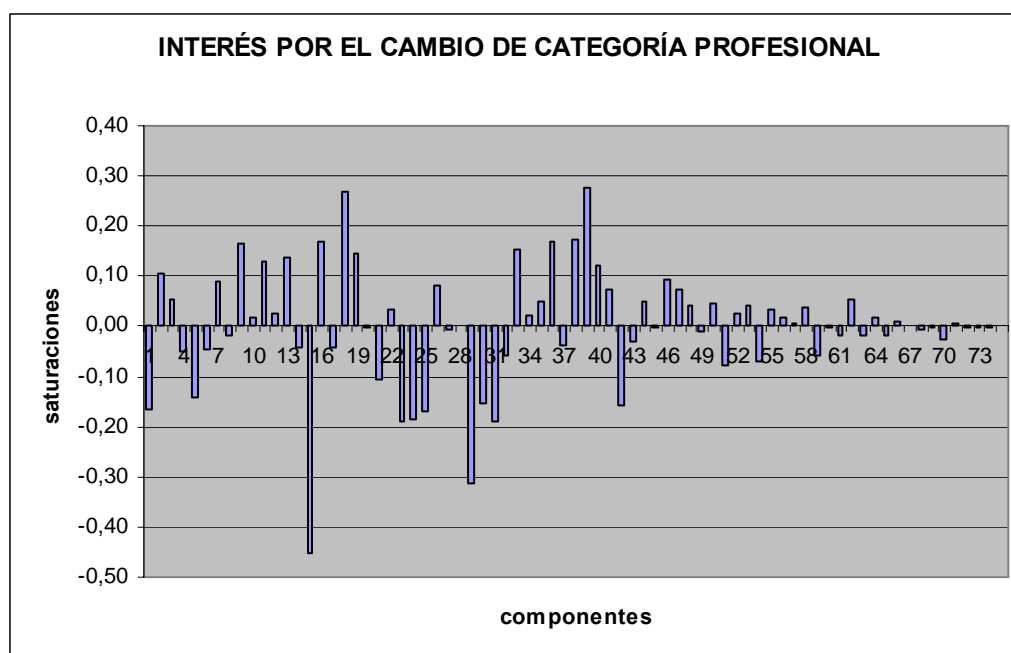
No este interés la variable que más alta correlaciona con el *Género*. Se le adelanta otras que mencionaremos cuando, poco más adelante, describamos a esta variable, pero las que se sitúan entre una y otra tienen saturaciones más altas en otros componentes porque producen correlaciones de mayores coeficientes –entendidos en valores absolutos– entre sí y/o con terceras variables.

Este componente, con autovalor de 1,44, explica el 1,93% de la varianza: A sus tres saturaciones mayores de $\pm 0,30$ les corresponde 0,48, el 33,32% de 1,44, explicando con ellas al 2,01% de lo que pueden hacer las 144 saturaciones mayores.

25.2. Interés (–) por el cambio de categoría profesional.

El MSA de esta variable entre las 49 principales es de 0,605, ocupando el lugar 47. Entre las 75 de nuestro análisis de componentes es de 0,579, situándose en el lugar 54. Como la de la satisfacción por la menor problemática del alumnado, pierde valor su MSA a causa de sus correlaciones simples y parciales con las variables demográficas y/o dicotómicas.

Tiene esta variable su máxima saturación, de -0,45, en el componente decimoquinto. La segunda, de -0,31, en el 29, que no llegaremos a estudiar. Cuenta también con otras dos superiores a $\pm 0,20$, explicando con las cuatro el 44,9% de su comunalidad, e insinuando con todo esto su secundaria capacidad explicativa de la problemática docente.



Por sus correlacionabilidades (de 0,337, de 0,336 y de 0,255) ocupa el lugar 75 entre 77 variables, el 72 entre 75 y el último entre las 49 principales de tratamiento paramétrico. Entre las correlaciones de la variable que de forma más genérica mide la satisfacción profesional, con -0,16, se sitúa en el lugar 27 entre 76. Ésta, entre las correlaciones de la propia variable ocupa el segundo lugar, sólo precedida, con signo positivo, con 0,17, por el desagrado por lo rutinario de la tarea.

Orden	VARIABLES CONCEPTUALES que correlacionan significativa (hasta 0,01) y positivamente con la de <i>Interés por el cambio de categoría profesional</i> .	r (b ₁₅)	sign. (b ₁₅)
1	a_06_1: Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.	0,17	0,00
4	b_18_4: Opinión sobre el sist. de de perfec. como de poco valor para movilidad profesional	0,12	0,01
7	a_06_5: Desagrado por el control de los órganos directivos.	0,12	0,00
8	a_06_4: Desagrado por falta de medios.	0,12	0,00
9	b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	0,12	0,01
11	a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	0,10	0,011
12	a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	0,10	0,01

Tenemos, pues, que, en general, los que más interés tienen por el cambio de categoría profesional son, significativamente, los que sienten más desagrado por lo rutinario de su tarea, por el control de los órganos directivos, por la falta de medios y por el desinterés del alumnado. Hasta el nivel de 0,04, perfectamente asumible, habría que añadir los otros dos desagrados principales: por la pérdida de autoridad del profesor y por la indisciplina del alumnado. También se muestra la relación entre el interés por el cambio de categoría profesional con las opiniones negativas sobre el sistema de perfeccionamiento. Destacan la relativa a que tiene poco valor para la movilidad profesional (precisamente por el interés que tenga el docente en ella) y de que es burocrático. También resulta significativo (0,036) el reproche por realizarse fuera del horario lectivo. La exigencia de gastos personales y la de ser poco práctico se aproximan a la probabilidad de error del 9%. Resulta también significativa, en el doble sentido del término –en el conceptual y en el estadístico– la satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.

Orden	VARIABLES CONCEPTUALES que correlacionan significativa (hasta 0,01) y negativamente con la de <i>Interés por el cambio de categoría profesional</i> .	r (b_15)	sign. (b_15)
2	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	-0,16	0,00
3	b_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.	-0,13	0,00
5	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	-0,12	0,00

Las contradicciones más significativas que se producen para el interés por el cambio de categoría profesional son las que nos manifiestan que los que lo tienen suelen ser los más insatisfechos por su ejercicio profesional, destacándose, con signo negativo, las dos primeras variables del primer componente. También destaca la opinión desfavorable a la posibilidad del cambio que desean.

Orden	VARIABLES DICOTÓMICAS que correlacionan significativa (hasta 0,01) con la de <i>Interés por el cambio de categoría profesional</i> .	r (b_15)	sign. (b_15)
6	a_22.b5: Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.	-0,12	0,00
10	género ("mujer = 1" versus "varón = 0")	-0,11	0,00

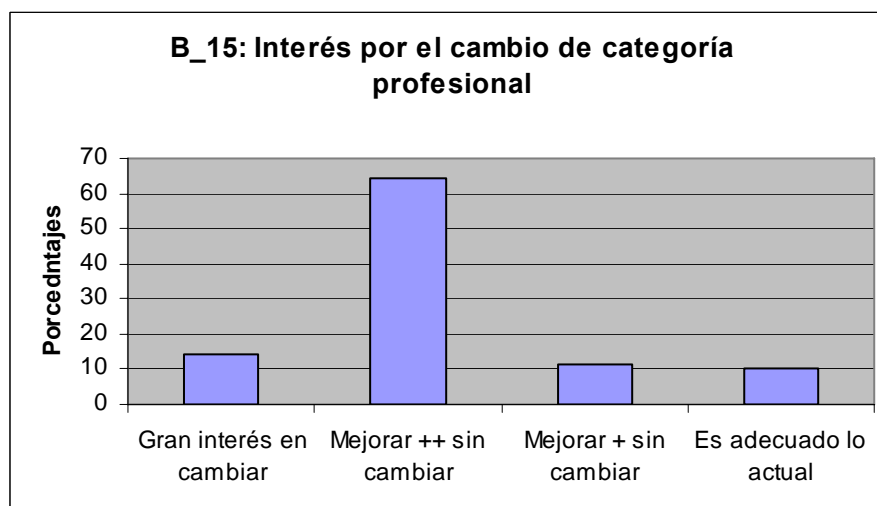
Tenemos también que los que más quieren cambiar de categoría profesional, en general, tienen una actitud negativa a la permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente. La característica demográfica que más se nos destaca como propia de ellos es la de varón.

La cuestión que planteamos en nuestro cuestionario era: “En relación al **cambio de categoría profesional** como docente, **personalmente**: (A. Tiene gran interés en cambiar de categoría, B. Prefiere mantenerse en la que está, pero mejorar sus condiciones profesionales, C. Le parece adecuada a su situación, con ligeras mejoras, D. Considera adecuada su situación actual)”. A estas posibles respuestas, en escala de actitudes de Likert, les hemos asignado, respectivamente, los valores 4, 3, 2 y 1. De los 657 encuestados se han abstenido de respondernos 55.

b_15: Interés por el cambio de categoría profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	D. No tiene interés. Considera adecuada su situación actual.	61	9,3	10,1	10,1
	C. Interés sólo en ligeras mejoras	69	10,5	11,5	21,6
	B. Interés sólo en mejoras significativas	386	58,8	64,1	85,7
	A. Gran interés en cambiar de categoría	86	13,1	14,3	100,0
	Total	602	91,6	100,0	
Perdidos	Otras	1	,2		
	No contestan	54	8,2		
	Total	55	8,4		
Total		657	100,0		

A esta distribución de frecuencia corresponde el siguiente gráfico:



Consideradas las opciones como de escala de tipo Likert, podemos operar paramétricamente. A la media, de 2,83 en escala de 1 a 4, le correspondería 6,09 en escala de 0 a 10, o relativa de 0,609, con lo que ocupa el lugar 19 entre las 49 paramétricas. Del lugar entre las medias podríamos decir que es bastante bueno, pero, como podemos comprobar por este trabajo, lo que otorga potencia explicativa a una variable no es la altura de la media, sino sus índices en los parámetros que relacionan a las variables entre sí. Los valores de la mediana y de la moda simplemente son los del entero más próximo, pero nos insinúan asimetría negativa.

Variable	MEDIA	MEDIANA	MODA	MEDIA RELAT.	Dif. E.E.	ORDEN MEDIA RELAT.	MEDIA PERC. 2,5	MEDIA PERC. 97,5
b_15	2,83	3	3	,609	<	19	2,76	2,89

Esta variable, referida a las expectativas profesionales de los docentes (movilidad y reciclaje), nos muestra que sólo un 14,3% tiene «gran interés en cambiar de categoría profesional». En el *Estudio exploratorio* (Rosa Acosta, B. de la, 1996: 178ss) se nos comentaba que “uno de los incentivos fundamentales de cualquier profesión es la posibilidad de ascenso o de promoción profesional” antes de diferenciar a los tres grandes estamentos docentes: En el universitario existe una pugna por el ascenso, que decrece “en el tramo secundario porque “la distancia entre las diversas categorías es menor”. “En la enseñanza básica, no existe sistema de promoción profesional alguno”. En realidad, desde la Ley General de Educación de 1970 y más aún en la actualidad, existe la posibilidad de oposiciones diferenciadas de las generales para que los funcionarios docentes de Educación Primaria (antes EGB) puedan acceder a la Educación Secundaria, aunque no deja de ser cierto que “La movilidad interna, de uno a otro estadio, es todavía de poco peso, dadas las dificultades que ese trasiego supone, administrativamente hablando”. Se habla mucho de la «carrera docente», pero parece que nadie tiene un concepto operativo de ella.

El ejercicio de esta profesión (en los niveles analizados) presenta las características de una ocupación idéntica desde su comienzo hasta su abandono, tras la jubilación, con una ausencia casi absoluta de incentivos profesionales, salvo ciertos complementos económicos que terminan, tarde o temprano, generalizándose a toda la población docente (Rosa Acosta, B. de la, 1996: 179).

Se justifica que los profesores se refugien en su íntima satisfacción del «deber cumplido» para defenderse de la falta de reconocimiento de su labor por la

Administración educativa y por la sociedad, según los datos aportados en la encuesta, y se constata “una patente indigencia en lo que se refiere a incentivos profesionales exógenos” (ibídem). En el *Estudio exploratorio* encontramos que “sólo un 23.3% quiere ascender en el escalafón docente”. Pero este porcentaje en nuestra investigación se reduce al 13,1%, ya que, según entendemos las otras tres categorías quedaban agrupadas en el 72,5% de los que “no tiene interés por cambiar de categoría profesional”, sino “tan sólo disfrutar de algunas mejoras, sobre todo en lo económico”.

Se vincula la actitud de desinterés por el cambio de categoría profesional con la convicción de su dificultad, cuando nosotros encontramos correlación negativa, y se le achaca a los profesores actitud de *conformismo* y de recelo ante los cambios, observándose “*escisión personal y profesional...en la mayoría de los aspectos analizados*”, y concluyéndose en que “enseñar es un trabajo vocacional, apenas reconocido, pero sujeto a pocas exigencias, sin sentido competitivo alguno, vitalicio, seguro, independiente”.

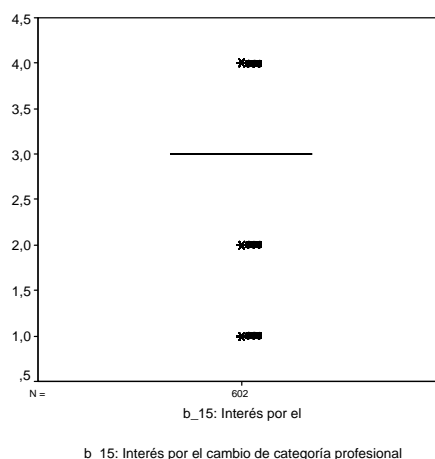
Nosotros –ya lo hemos dicho– encontramos que el interés por el cambio se da vinculado (0,17) a un desagrado que, siendo por sí mismo poco significativo, sólo el hecho de que se manifieste indica hastío en el ejercicio docente, el desagrado por lo rutinario de la tarea, como también a otros desagradados, destacándose los secundarios; a la insatisfacción profesional (-0,16), a la insatisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores (-0,12), a la actitud de rechazo de la permanencia por sentirse bien en la profesión (-0,12).

La primera satisfacción (0,10, con nivel de significación de 0,01) del ejercicio docente que presenta la tabla de correlaciones es por su movilidad profesional. Correlaciona positivamente también, como hemos visto, con el género masculino. Otras correlaciones nos muestra la vinculación con la titularidad pública del centro docente (0,08, con nivel de significación de 0,02) y con la superior titulación docente (0,07, con nivel de significación de 0,04). Vinculación negativa (-0,06) tenemos con la docencia en Educación Primaria, pero con una probabilidad de error del 6%. Esta asociación puede deberse, entre otros, a dos factores o a uno de ellos: a que los de Educación Primaria se han preparado desde el inicio de su carrera universitaria para la docencia, asumiéndola

en todo el periodo de una formación ad hoc, o a que no cuentan con titulación que les permitan el cambio.

El concepto de vocación también produce correlaciones negativas. Significativa (0,03), tenemos la de -0,08 para la *Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación*. La de *Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación*, de -0,06, ya nos muestra una probabilidad de error del 9%. ¿Es, pues, de una actitud de *conformismo* la de los que no tienen interés por el cambio de categoría profesional o, por el contrario, el interés denota falta de aceptación de la profesión docente?

En la tabla hemos visto que la opción B, Interés sólo en mejoras significativas, tiene una frecuencia válida* del 64,1%, pero acumulada de 85,7%. La anterior, la C**, Interés sólo en ligeras mejoras, del 11,5%, acumulando la D llega al 21,6%. Esto nos significa que la opción B abarca desde el percentil 21,6 al 85,7, es decir más que el segundo y el tercer cuartil. Ello provoca que el diagrama de caja presente una imagen donde quedan como casos atípicos, alejados de estos cuartiles, todas las opciones excepto la mayoritaria.



También corresponde a esta distribución una baja desviación típica, con un cociente de variación que sitúa a la variable como la sexta en homogeneidad. También nos indica alta homogeneidad la curtosis que sitúa a la variable como la décima tanto si

* Relativa sólo a los que han optado.

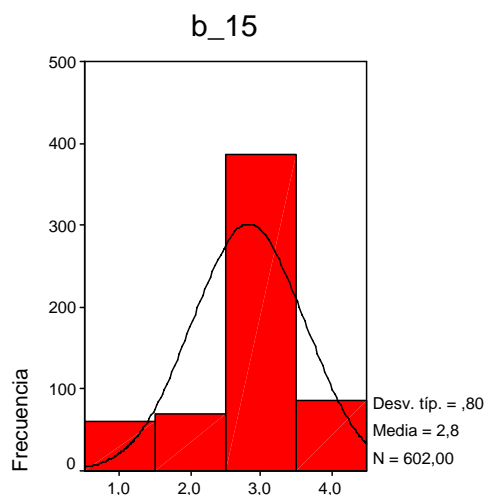
** Tenemos a las opciones en orden creciente, pero las letras van de A a D en decreciente.

empezamos a contar desde la de mayor homogeneidad como desde la proximidad a la curva de distribución normal, que es la que recoge la tabla.

Variable	Desv. Típ.	Coc. Var	Ord. C.V.	Asim.	Ord. A. (con \pm)	Asim. Tif.	Curt.	Ord. C. (con \pm)	Curt. Tip.
b_15	,796	,282	6	-0,890	-23	-8,932	0,644	+10	3,239

Aunque, al observar los estadísticos de media, mediana y moda, se podía pensar en una discreta asimetría, el estadístico correspondiente nos la muestra tal que la separa de la curva normal hasta el lugar 23 (en el lugar 11 empezando a contar por la de mayor asimetría), siendo, aún más que la curtosis, altamente significativa. El predominio de las puntuaciones más altas que indica la asimetría negativa se debe a que, con independencia de nuestras valoraciones, al 14,3% que tiene gran interés en cambiar de categoría profesional se le une el 64,1% que, permaneciendo en la que tiene, desea mejoras significativas en ella.

El histograma, equivalente al gráfico que ya hemos visto, nos muestra claro predominio de la preferencia por mejoras significativas profesionales para los docentes en detrimento de las otras opciones, incluida la de gran interés por el cambio de categoría profesional. ¿Se interpreta esto como conformismo o como conformidad? Consideramos que se trata de una opción profesional y realista, dado que, como se ve en la variable *b_14*, la mayoría considera que es «difícil» el cambio de categoría profesional. Se pretende, creemos, mejorar la profesión y, al mismo tiempo, mejorar en la profesión. No necesariamente la opción mayoritaria se ha de sustentar en el conformismo. También se puede suponer que el gran interés en cambiar de categoría profesional, que se presenta como la alternativa superior, puede deberse a la incapacidad para asumir el principio de realidad y para sentirse satisfecho en la profesión.



b_15: Interés por el cambio de categoría profesional.

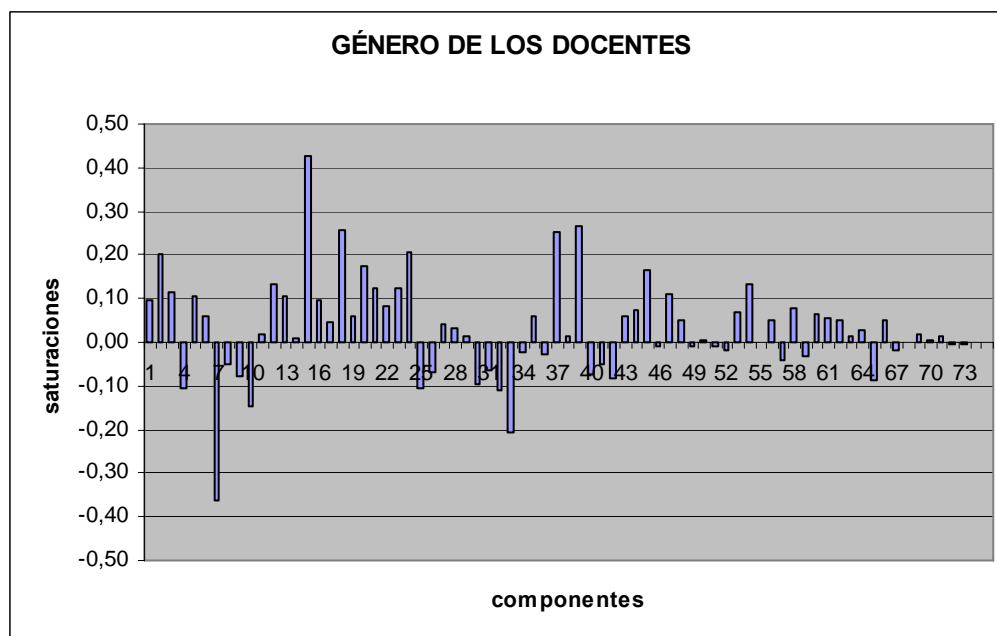
25.3. Estudio de la variable **Género** de los docentes.

El único dato propio de un estudio monovariable sería el de la distribución entre profesoras y profesores en la muestra, a la que ya nos hemos referido en el epígrafe titulado precisamente “Distribución de la muestra por géneros de los docentes”. Pero el estudio bivariable y multivariable nos puede dar información de cómo se relaciona con las demás variables.

El MSA de ésta entre las 75 es de 0,548 y ocupa el lugar 56. Pero es también el séptimo entre los 26 de variables demográficas y/o dicotómicas, o el quinto de las 24 dicotómicas. Está, por ello, entre las ocho variables demográficas y/o dicotómicas cuyos MSAs superan el nivel de 0,5. Esto significa que, en general, sus correlaciones simples son algo mayores que las parciales o, dicho de otro modo, que en sus correlaciones simples se dan influencias de variables no-intervinientes en cada caso, que pueden producir comunalidad.

Su máxima saturación, de 0,43, la tiene en este decimoquinto componente, al que corresponde al 18,2% de esa comunalidad. Tiene una segunda saturación superior a $\pm 0,30$, concretamente de -0,36 en el séptimo componente, caracterizado, por ello y en general, por actitudes masculinas y condiciones más propias de varones que de

mujeres.* Entre estas dos saturaciones cubre el 31,2% de su comunalidad. Hasta el 63,7% llega la variable con seis saturaciones más superiores a $\pm 0,20$, de las que hasta aquí sólo nos hemos encontrado con la última, de 0,20 en el segundo componente que, con ello, se nos ha mostrado, en ese sentido, más propio de mujeres que de varones.



Por la parte de la comunalidad que corresponde a las dos primeras saturaciones ocupa el lugar 34 entre 75, y por la desviación típica de las 75 partes, el 40. Nos parece, por ello, una variable de potencia explicativa media. Pero por su correlacionabilidad ocupa el lugar 70 entre 77 variables. Este dato puede ser mucho más comprensivo de la realidad de la variable que los anteriores, aunque quizá por debajo del MSA que la sitúa en el lugar 56 entre 75.

En la relación de correlaciones de *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, con 0,03, ocupa el lugar 69. El signo positivo nos indica, aunque con una probabilidad de error de 23,5%, que las profesoras se sienten más satisfechas que los

* Pero encontramos en él con signo positivo, contrario al que tiene el *Género*, concretamente con saturación de 0,25, a la variable *b_18_5: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo*, con lo que podemos entender que esta opinión es más propia de los varones, a los que corresponde el signo negativo de *Género*. Sin embargo las correlaciones nos la indican como más propia de las mujeres. Pero este es el único caso de saturación superior a $\pm 0,20$ en que encontramos contradicción. Del autovalor del séptimo componente (2,13), el 87,3% se satura los mismos signos que los esperados según las correlaciones. Que no se dé al 100% nos confirma que no todas las partes de la comunalidad de una variable funciona en el mismo sentido y que los estudios de correlaciones y de análisis de componentes son mutuamente transversales: como los dos ejes de las coordenadas cartesianas.

docentes masculinos. En la propia relación de correlaciones la variable mencionada ocupa el lugar 62. Relacionamos las variables más vinculadas con uno u otro género:

VARIABLES MÁS VINCULADAS A UNO U OTRO GÉNERO			
MUJERES	VARONES	r	Sign.
Enseñanza en Educación Infantil		0,24	0,00
Considerar al S. P.* exigente de esfuerzo excesivo		0,22	0,00
Satisfacción por el grado de vocación		0,13	0,00
Valoración de la profesión por la proyección social de la educación		0,13	0,00
	Mayores edades	-0,13	0,00
Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional		0,12	0,00
	Interés por el cambio de categoría profesional	-0,11	0,00
	Enseñanza en Bachillerato	-0,11	0,00
	Pertenencia al funcionariado de Educac. Secundaria	-0,11	0,00
Atribuir el calificativo de Evaluadora a Inspección		0,11	0,00
Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal		0,11	0,01
Desagrado por la indisciplina del alumnado		0,11	0,00
Mejor opinión del S. P.* del profesorado		0,11	0,00
	Enseñanza Primer Ciclo de ESO	-0,10	0,01
	Desagrado por lo rutinario de la tarea.	-0,10	0,01
	Sentimiento de la valoración de la profesión docente por los padres.	-0,10	0,01
Consideración del S. P.* como poco práctico		0,10	0,01
	Más años de servicio	-0,09	0,01
Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente		0,09	0,01
	Haber tenido cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE	-0,09	0,01
	Pertenencia al funcionariado	-0,09	0,01
	Mayor titulación académica	-0,09	0,01
Satisfacción por menor problemática del alumnado		0,09	0,01

Observamos que las profesoras tienen mayor presencia en Educación Infantil, se sienten más satisfechas por el grado de vocación, por la movilidad profesional y por la menor problemática del alumnado. Teniendo mejor opinión del sistema de perfeccionamiento, lo consideran exigente de esfuerzo excesivo y poco práctico. Valoran la profesión por la proyección social de la educación y por sus posibilidades de

* S. P. quiere decir en esta tabla “sistema de perfeccionamiento”.

mejora profesional y personal. Atribuyen el calificativo de “evaluadora” a Inspección, que ya hemos visto como el que, entre los cuatro, más alto correlaciona con la satisfacción profesional. Sienten mayor desagrado por la indisciplina del alumnado, aunque también muestra mayor actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente. De los profesores hemos de decir exactamente todo lo contrario.

VARIABLES en las que destacan las DOCENTES MUJERES	MEDIA	Centro variable	PERC. 2,5	PERC. 97,5	MEDIA MUJER	MEDIA VARON	PERC MUJ.	PERC VAR.
N_1: Enseñanza en Educ. Infantil	9,3%		7,1%	11,5%	15,6%	1,7%	100	0,00
b_18_5: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. como exigente de esfuerzo excesivo.	5,27	5	5,03	5,52	5,85	4,61	100	0,00
a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por vocación.	8,10	5	7,94	8,27	8,36	7,79	99,85	0,01
a_23_1: Valoración de la profesión por la proyección social de la educación.	6,16	5	5,91	6,41	6,54	5,73	99,83	0,04
a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	5,20	5	4,94	5,47	5,56	4,79	99,62	0,10
c_12_e: Atributo de Evaluadora para Inspección.	9,7%		7,6%	11,9%	12,5%	6,4%	99,47	0,11
b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	2,36	3	2,29	2,42	2,44	2,26	99,46	0,11
a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	7,84	5	7,65	8,04	8,09	7,56	99,26	0,20
a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal	3,75	5	3,50	3,99	4,04	3,43	99,17	0,48
a_22.b5: Actitud de permanencia por satisfacción en la profesión docente.	53,1%		49,2%	57,0%	57,4%	48,0%	98,37	0,59
b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	6,65	5	6,41	6,89	6,90	6,37	97,91	1,05

Además de las actitudes contrarias a las manifestadas por las profesoras, a los profesores les caracterizan sus más altas edades, sus más numerosos años de servicio y sus más altas titulaciones académicas; su mayor interés por el cambio de categoría docente; su mayor presencia en la docencia en Bachillerato y en el primer ciclo de la Educación Secundaria Obligatoria,** así como en el funcionariado en general y, en particular en el de Educación Secundaria. Su mayor interés por el cambio de categoría

** La razón por la que el primer ciclo de la Educación Secundaria Obligatoria adelante en presencia masculina al segundo ciclo ha de estar en que hayan accedido a él, desde la docencia en Educación General Básica, mayor número de varones que de mujeres, debido a su mayor interés por el cambio de categoría profesional.

profesional ha debido ser la causa de hayan tenido proporcionalmente mayor cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE. Les desagrada más el ejercicio docente por lo rutinario de la tarea o, dicho de otra manera, perciben su tarea como rutinaria en mayor medida, pero también se sienten más valorados por los padres de sus alumnos.

VARIABLES en las que destacan los DOCENTES VARONES	MEDIA	Centro variable	PERC. 2,5	PERC. 97,5	MEDIA MUJER	MEDIA VARON	PERC MUJ.	PERC VAR.
Edad	41,5		40,8	42,2	40,4	42,8	0,13	99,99
N_6: Enseñanza en Bachillerato	15%		12,8%	17,1%	12,1%	18,5%	0,44	99,92
Func_2: Funcionario de Educación Secundaria versus No-Func. E. S.	25,2%		21,8%	28,5%	20,7%	30,5%	0,46	99,92
b_15: Interés por el cambio de categoría profesional.	2,83	2,5	2,76	2,89	2,74	2,92	0,48	99,88
N_3: Enseñanza Primer Ciclo de ESO	18,5%		15,9%	21,1%	15,5%	22,1%	1,19	99,68
c_10.b1: Cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE	31,2%		27,7	34,7%	27,2%	36%	1,39	99,62
S. Pr.: Situación Profesional (Funcionario versus No-Func.	63,5%		59,8%	67,2%	59,4%	68,5%	1,46	99,58
Años: Años de servicios	15,8		15,0	16,5	15,0	16,8	1,65	99,55
a_16.b: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	2,03	3	1,97	2,10	1,96	2,12	1,52	99,48
a_06_1: Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.	3,68	5	3,46	3,89	3,44	3,95	1,60	99,43
Titulación del docente	50,4%		46,6%	54,2%	46,4%	55,2%	2,04	99,34
c_12_f: Atributo de Fiscalizadora para Inspección.	13,0%		10,7%	15,4%	10,6%	16,0%	2,14	99,24
N_5: Enseñanza en Formación Profesional (ambos grados)	5,0%		3,5%	6,5%	3,5%	6,8%	2,72	99,02
a_22.b3: Actitud de abandono con menos vacaciones, con menos sueldo.	5,1%		3,3%	6,8%	3,3%	7,1%	2,47	98,97
a_06_9: Desagrado por el sistema perfeccionamiento	4,86	5	4,62	5,10	4,63	5,12	2,65	98,44
a_22.b6: Actitud de permanencia condicionada: salvo mucho mejor remuneración en otra profesión.	8,0%		5,9%	10,1%	6,2%	10,2%	4,32	97,84
c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.	2,98	3	2,88	3,07	2,90	3,07	4,82	97,77

25.3.1. Feminización de la profesión docente.

Según nuestra muestra, se constata un proceso de feminización de la docencia en los niveles que estudiamos. El primer dato es obvio: el mayor número de mujeres en las estadísticas y en nuestra muestra. Pero hemos de profundizar un poco más para conocer el cambio dentro de la estructura docente.

Dentro de los niveles docentes, predomina el sexo femenino en la Educación Infantil (91,77%), tan destacadamente que es la primera correlación que produce, de 0,24; en la Educación Primaria (58,80%), aunque sólo con un coeficiente de 0,062 y una probabilidad de error superior al 5% (del 6%), y en el segundo ciclo de la ESO (51,62%), con coeficiente negativo (-0,04)^{***} y ya con nivel de significación de 0,17.

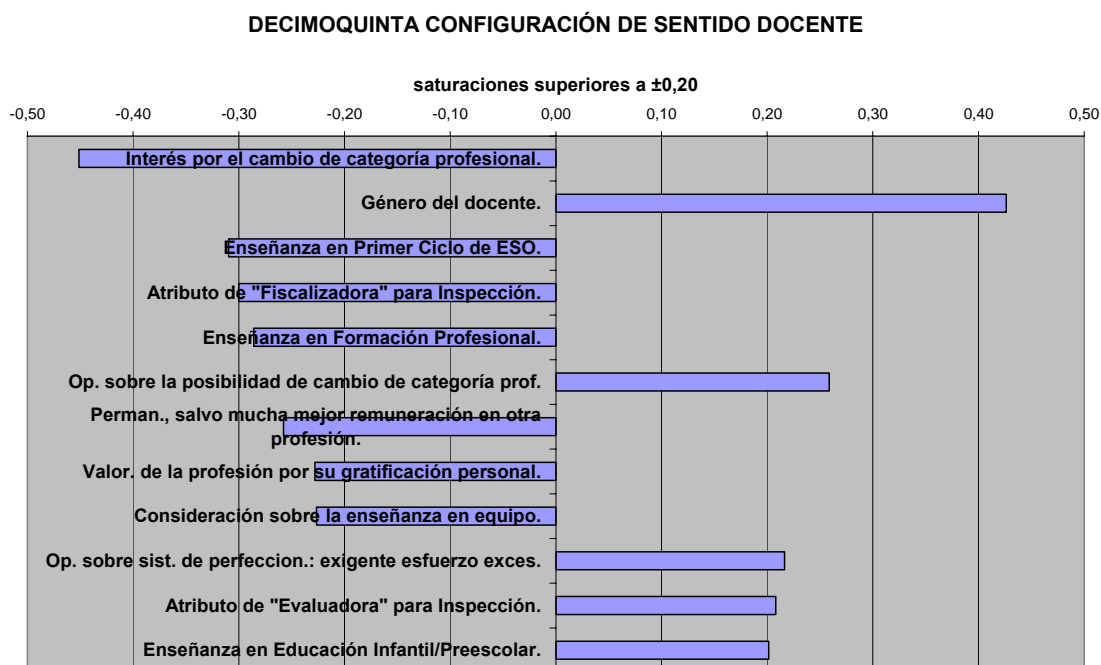
Pero sigue existiendo mayoría de varones, probablemente decreciendo, en Bachillerato (55,91%), donde el predominio masculino cuenta con más alta correlación y más baja probabilidad de error para ésta, aunque no tantas como la Educación Infantil para las mujeres; en el primer ciclo de ESO (54,23%), donde posiblemente por el acceso de los maestros hay más varones que en el segundo (48,38%). La más alta mayoría masculina se da en Formación Profesional (61,32%) y la más baja en el segundo ciclo de la ESO, donde sólo es relativa al número esperado según la proporción general entre los géneros.

Orden	VARIABLES	Coef.	Sign.
1	n_1: Enseñanza en Educación Infantil	0,24	0,00
5	Edad	-0,13	0,00
8	n_6: Enseñanza en Bachillerato	-0,11	0,00
9	Func_2: Funcionario de Educación Secundaria (1) versus No... (0)	-0,11	0,00
14	n_3: Enseñanza Primer Ciclo de ESO	-0,10	0,01
18	Años: Años de servicio	-0,09	0,01
21	S. Pr.: Situación Profesional (Funcionario (1) versus No-Func. (0))	-0,09	0,01
22	Titulación del docente	-0,09	0,01
26	n_5: Enseñanza en Formación Profesional (ambos grados)	-0,08	0,02
37	n_2: Enseñanza en Educación Primaria	0,06	0,06
52	n_4: Enseñanza Segundo Ciclo de ESO	-0,04	0,17
59	Titularidad del centro docente (público versus privado)	-0,03	0,21
72	Func_1: Cuerpo de Maestros (1) versus No-Cuerpo Magisterio (0)	0,01	0,42

Creemos que, más que a la foto fija del momento actual, hemos de atender al proceso que se hace evidente por el hecho de que las mujeres destacan por su mayor juventud y menos años de servicio. Todavía los varones tienen más altas sus titulaciones académicas (-0,09). Las mujeres comienzan teniendo más presencia en los centros de titularidad privada que en los de titularidad pública (-0,031) y su situación administrativa predominante todavía es la de no funcionarios (-0,091). Parece, sin

*** El coeficiente negativo se debe a que el porcentaje de mujeres es inferior al que tiene en el profesorado en general.

embargo, que tienen ya mayoría, aunque debilísima (coeficiente de correlación de 0,008, con la probabilidad del 42% de error), pero en el funcionariado de Educación Secundaria sigue siendo fuerte el predominio masculino (-0,112).



25.4. Otras variables con saturaciones mayores que $\pm 0,30$.

25.4.1 Docencia (de los varones) en el primer ciclo de la ESO.

Esta variable de la Enseñanza en primer ciclo de ESO cuenta con tres saturaciones superiores a $\pm 0,30$. Ya la hemos estudiado donde la tiene más alta, de 0,32, en el duodécimo componente. Pero las otras dos saturaciones tienen casi el mismo valor absoluto: -0,31 en éste, el decimoquinto, y -0,30 en el decimoctavo.

En este decimoquinto, aunque su saturación sea ligeramente más baja que en el duodécimo, tiene especial interés, ya que se vincula a las características que muestran los varones. La variable que más alto correlaciona con esta docencia es, con 0,64, la de *Cambios de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE* y la segunda,

con 0,39, *Cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE*. Con signo negativo y dentro, como las anteriores, de la zona de significación de 0,00 se niegan todos los demás niveles docentes, así como la pertenencia al funcionariado de Educación Secundaria. Nos dicen que han cambiado de categoría docente y que están satisfechos por el cambio en aplicación de la LOGSE. Queda claro que se trata de maestros, y en concreto varones, que han pasado al primer ciclo de la ESO.

En el sentido de este acceso al primer ciclo de la ESO, sí que parece que la variable tiene cierta potencia explicativa. Probablemente los maestros que accedieron al primer ciclo de la ESO no estén tan satisfechos como manifiestan por las correlaciones mencionadas. Por una parte, tenemos que considerar que no son ellos los únicos docentes del primer ciclo de ESO, sino que en la variable y en sus correlaciones intervienen todos. Por otra parte, los maestros que accedieron se ven obligados a justificarse ante sí mismos y a mostrarse satisfechos con su decisión. Puede influir esto en el hecho de que, correlacionando positiva y significativamente con los aspectos concretos de la aplicación de la LOGSE mencionados, la variable muestre signo negativo, aunque también bajos coeficientes, con las tres principales: El más alto, de -0,06, en el lugar 27 entre 76, con *a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente*; en el 61, de -0,02, con *a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*, y en el 65, de -0,01, con *a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*.

25.4.2. Atributo de “fiscalizadora” (–) para la Inspección.

Esta variable en este decimoquinto componente no llega exactamente a -0,30 (se queda en -0,299884393014, por lo que ocupa el lugar 146 de las saturaciones de la tabla –todavía hay otra más cerca al valor de $\pm 0,30$, la 145, que tampoco llega). La resaltamos aquí no sólo porque prácticamente tiene la saturación de -0,30, sino también para mostrar que, si no somos autocríticos con nuestros propios datos, podemos errar bastante. No podemos valorar demasiado el número de variables con saturaciones superiores a $\pm 0,30$ que tiene un componente, ni las sumas de sus cuadrados, porque algunas se han podido quedar fuera por fracciones muy despreciables. Además, el límite

de 0,30, como cualquier otro, es arbitrario, es convencional. Pero, por otra parte, algún límite es necesario y hemos de entender entonces que evaluamos en función de ese límite, con todas sus limitaciones.

Aparte de estas cuestiones metodológicas que nos sugiere la saturación de esta variable, hemos de considerarle su papel en el componente. Con signo negativo se rechaza el atributo. Por ello en la relación de saturaciones que encontramos en el decimoquinto componente podemos encontrar con signo positivo, con saturaciones de 0,21 y 0,20, los atributos de “evaluadora” y de “orientadora”, los más benévolos con la Inspección. Pero de ello no se sigue que en este componente se describa a un profesorado satisfecho, ya que se encuentra en él actitudes de abandono del ejercicio docente.

25.5. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el decimoquinto componente.

Se describe en este componente principalmente las diferencias entre las profesoras y los profesores varones. Hemos visto que el **interés por el cambio de categoría profesional** que encabeza este componente (-0,45) correlaciona negativa y apreciablemente con el **género femenino** (0,43); o lo que es lo mismo que correlaciona positivamente con el **masculino**.

Ha venido caracterizando al **género femenino** la docencia en Educación Infantil (0,20). Por el contrario, se nos muestra como relativamente extraña al mismo la docencia en Formación Profesional (-0,29) y en el primer ciclo de ESO (-0,31). De éste hemos de decir que tiene mayoría masculina, en parte por la incorporación a él de antiguos profesores de EGB sobre todo varones, que son los que muestran más interés por el cambio de categoría profesional.

Al profesorado que describe este componente, femenino en el sentido de los signos (pero de él sólo una parte, ya que la variable distribuye sus saturaciones entre los

75 componentes), no le gusta calificar a la Inspección de “fiscalizadora” (-0,30), como tampoco de “burocrática”, sino de “evaluadora” (0,21) y de “orientadora” (0,20). También tienen buena opinión de la posibilidad de cambio de categoría profesional (0,26), aunque consideran que el sistema de perfeccionamiento les exige esfuerzo excesivo (0,22). No se nos muestran actitudes de permanencia en el ejercicio docente, en concreto de la que la condiciona a mucha mejor remuneración en otra profesión (-0,26). En estos conceptos los signos de las saturaciones coinciden con los de las correlaciones de variable *Género* con las demás, aunque con diferencias cuantitativas apreciables. No coinciden los sentidos de la valoración de la profesión por su gratificación personal, ni de la consideración de la enseñanza en equipo (las dos de -0,23), con correlaciones positivas (también las dos coincidentes, en este caso en un coeficiente bajo, de 0,06, y niveles de significación no aceptables, de 0,07 y de 0,08).

**26. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE
DESTACAN EN EL DECIMOSEXTO
COMPONENTE DEL ANÁLISIS**

26.1. Características generales del decimosexto componente.

El componente 16, con un autovalor de 1,36, explica el 1,81% de la varianza, pero los cuadrados de las cuatros saturaciones que tiene superiores a $\pm 0,30$ sólo suman 0,50, explicando el 2,07% de lo que corresponde a las 144 saturaciones de este nivel.

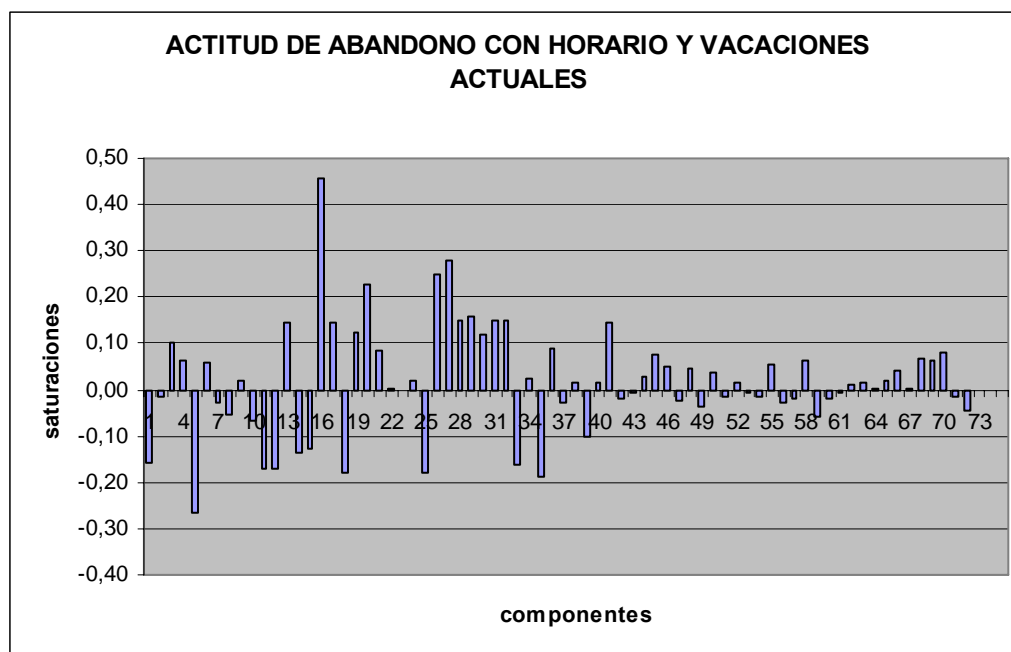
Sólo una variable tiene su más alta saturación en el decimosexto componente, la **a_22.b1: Abandono con horario y vacaciones actuales**, con coeficiente de 0,46, aunque también son destacables la que considera al sistema de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo, con 0,32, y las de los atributos para Inspección de "burocrática", de 0,30, y de "evaluadora", de -0,30. Se percibe, pues, la descripción de un profesorado muy insatisfecho.

26.2. Actitud de abandono con horario y vacaciones como docentes.

Esta alternativa de abandono del ejercicio docente, como ya hemos visto con la variable de abandono genérico, la asumen 16 docentes, el 2,44% de nuestros encuestados, o el 2,96% de los 540 que eligen alguna de las seis alternativas (tres de abandono y otras tres de permanencia). En el *Estudio Exploratorio* esta opción correspondió al 4,30%, equivalente al 4,58% de los que eligieron alguna alternativa, comparable, por tanto con nuestro 2,96%. Se ha producido, pues, con posterioridad al *Estudio Exploratorio* una disminución de esta actitud de abandono, que, aunque sea condicionado, nos parece una mejoría de la situación del ejercicio docente respecto a una década anterior.

La variable sólo tiene saturación superior a $\pm 0,30$ en este componente, concretamente de 0,46, por lo que, con su cuadrado, como supuesto índice de capacidad explicativa, ocuparía el lugar 60 entre las 75.

Su MSA, que nos parece más comprensivo de la realidad de la variable, es de 0,324, con el que ocupa el lugar 64 entre los 75 de nuestro análisis factorial. Además de la primera saturación expresada, cuenta con otras cuatro superiores a $\pm 0,20$. De éstas ya hemos mencionado la que tiene en el componente 5, de -0,26, y veremos otra, de 0,23, en el 20. Entre las cinco saturaciones explicaría el 47% de su comunalidad.



Por su correlacionabilidad entre 77 variables, de 0,44, ocupa el lugar 72; entre 75, con 0,42, ocupa el 71. Entre las correlaciones de a_{02} : *Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, con -0,10 y nivel de significación de 0,01, se sitúa en el lugar 48 entre 76. En su propia relación la variable de satisfacción profesional, aunque con signo negativo, es la octava.

Hasta nivel de significación de 0,01, podemos observar que las mayores relaciones en el mismo sentido de esta actitud de abandono se da con valoraciones de recompensas extrínsecas, como la disposición de tiempo libre (precisamente la condición que se le pone al abandono) y seguridad en el empleo.

Orden	VARIABLES CONCEPTUALES que correlacionan positiva y significativamente, a nivel de 0,01, con la de <i>Actitud de abandono con horario y vacaciones actuales</i> .	r (a ₂₂ .b ₁)	sign. (a ₂₂ .b ₁)
3	a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	0,13	0,00
7	a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	0,10	0,01

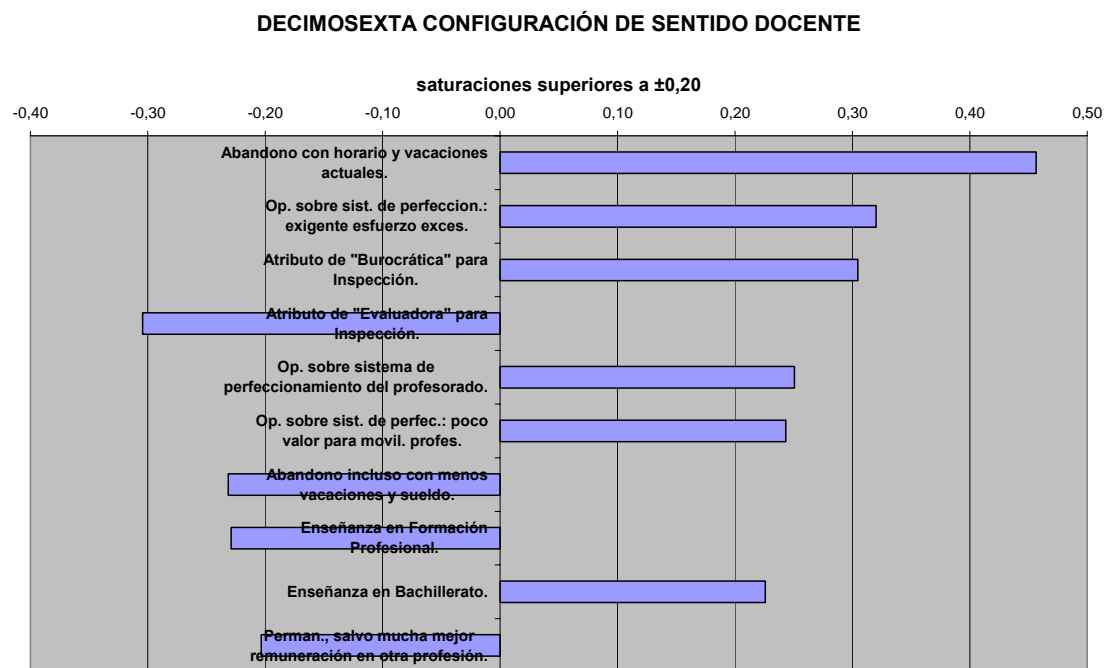
En sentido contrario a la actitud de abandono por parte del profesor, si encontrara otro empleo con los horarios y vacaciones similares a los docentes, encontramos en primer lugar a la opinión negativa de la posibilidad de cambio de categoría profesional, con la que se neutraliza la referida actitud. También podemos observar que cuanto mayor sea la actitud de abandono menor es la satisfacción docente por el grado de vocación, menor es la satisfacción docente general, como nos muestran las correlaciones negativas con las dos variables más representativas de esa misma satisfacción: la a_02, primordialmente, y la a_01.b, que le sigue en el primer componente.

Orden	VARIABLES CONCEPTUALES que correlacionan negativa y significativamente, a nivel de 0,01, con la de <i>Actitud de abandono con horario y vacaciones actuales</i> .	r (a ₂₂ .b ₁)	sign. (a ₂₂ .b ₁)
4	B_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.	-0,12	0,00
6	A_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.	-0,11	0,00
8	A_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	-0,10	0,01
9	A_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	-0,10	0,01

Nos encontramos que la relación más fuerte de esta actitud de abandono condicionado se da, como es lógico, con la actitud general de abandono del ejercicio docente, siguiéndole, aunque en sentido contrario, la de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente. Pero la relación que nos ha de sorprender es la tercera: Se trata de profesores que manifiestan haber tenido cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE.

Orden	VARIABLES DICOTÓMICAS que correlacionan significativamente, a nivel de 0,01, con la de <i>Actitud de abandono con horario y vacaciones actuales</i> .	r (a ₂₂ .b ₁)	sign. (a ₂₂ .b ₁)
1	a_22.a: Actitud de abandono de la profesión docente	0,39	0,00
2	a_22.b5: Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.	-0,18	0,00
5	c_10.b1: Cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE.	0,11	0,00

A niveles de significación de 0,013 y 0,014, podemos encontrar las relaciones positivas de esta actitud de abandono con el desagrado por el control de los órganos directivos y la asignación del atributo de Fiscalizadora para Inspección, y, en sentido contrario, las valoraciones de la profesión por su gratificación personal y porque se ajusta a la vocación.



26.3. Otras saturaciones superiores a $\pm 0,30$.

26.3.1. Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo.

Relacionada con la actitud de abandono con el mismo horario y vacaciones que en la docencia, en cuanto participan del mismo componente, tenemos esta opinión sobre el sistema de perfeccionamiento. No se trata de la correlación entre estas variables, ya que se nos muestran parcialmente un cada uno de los 75 componentes. En realidad esta

opinión sobre el sistema de perfeccionamiento, antes que con esta actitud de abandono mencionada, con la que correlaciona con signo positivo, lo hace, con negativo, con las actitudes de abandono condicionado al mismo sueldo y con menos vacaciones y sueldo.

26.3.2. Atributo de “burocrática” para la Inspección.

Esta viene a ser la tercera variable con la que se describe este componente. Ya hemos visto que el atributo de “burocrática” suele asociarse a actitudes de insatisfacción docente.

26.3.3. Atributo de “evaluadora” (-) para la Inspección.

El atributo de “evaluadora” se da más vinculado a la satisfacción, pero el signo negativo, que indica el rechazo del atributo nos sitúa en la misma configuración de sentido.

26.4. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el decimosexto componente.

A la opinión de que el sistema de perfeccionamiento exige esfuerzo excesivo se une la de que tiene poco valor para la movilidad profesional (0,24). Pero éstas contrastan con la buena opinión del sistema de perfeccionamiento en general (0,25). También la actitud de abandono con el mismo horario y las mismas vacaciones que en la docencia se matiza con los signos negativos del abandono con menos vacaciones y sueldo (-0,23) y con la de permanencia condicionada a mucha mejor remuneración en otra profesión (-0,20). Con esto se nos describe a un profesorado que lo que más le satisface del ejercicio docente son su horario y sus vacaciones. Sobre sus niveles de

enseñanza se rechaza el de Formación Profesional (-0,23) y se afirma el de Bachillerato (0,23).

**27. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE
DESTACAN EN EL DECIMOSÉPTIMO
COMPONENTE DEL ANÁLISIS**

27.1. Características generales del decimoséptimo componente.

El componente número 17 tiene como autovalor 1,32, que representa al 1,76% de la varianza. De ese 1,32, a la única variable que tiene superior a $\pm 0,30$, **Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo**, le corresponde 0,11, que viene a ser el 0,46% de lo que explican las 144 variables de este nivel señalado, pero a las 10 variables mayores de $\pm 0,20$ les corresponde 0,63, con lo que explican el 1,43% de lo que hacen las 482 variables de este otro nivel.

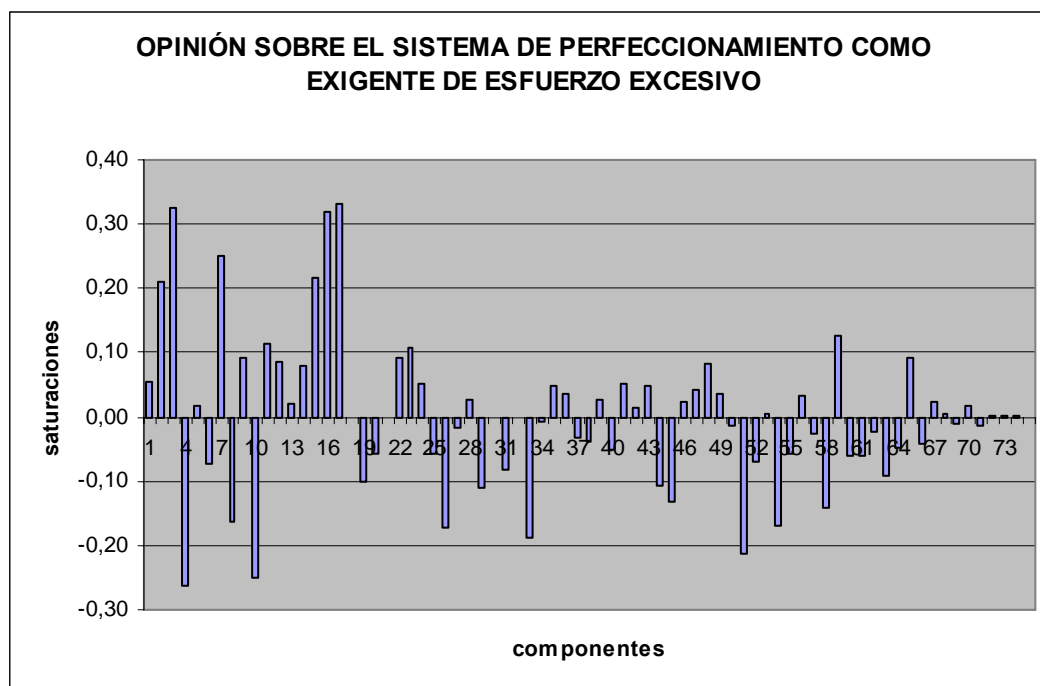
27.2. Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo.

Esta variable cuenta con tres saturaciones superiores a $\pm 0,30$, en el tercero, en el decimosexto y en éste, donde lo estudiamos por tener en ella la mayor. Superiores a $\pm 0,20$ tiene, además de estas tres, otras seis, llegando a explicar con todas ellas al 64,7% de su comunalidad. Los cuadrados de sus saturaciones superiores a $\pm 0,30$ suman 0,32 y por ello ocuparía el lugar 33 entre 75; los de todas las superiores a $\pm 0,20$, 0,65, con lo que su lugar pasaría a ser el 19, que aún mejoraría más, hasta el 15, contando sólo las de los 25 primeros componentes.

Entre las 144 saturaciones superiores a $\pm 0,30$ que encontramos en el análisis de componentes, la de esta variable en el componente 17 ocupa el lugar 99, quedando la variable como número 67 entre las 75 (anexo XI). Sin embargo, su MSA entre las 75 variables de nuestro análisis es de 0,597, por el que le corresponde el lugar 51, y de 0,652 entre las 49 paramétricas principales, ocupando el lugar 44 (anexos VII y VIII). Por esto vemos que le influyen negativamente sus correlaciones simples (por ser bajas) y/o parciales (por ser más altas) con las variables demográficas y/o dicotómicas.

Por el índice de correlacionabilidad ente 77 variables, con 0,799, le corresponde el lugar 49; entre las 75 de nuestro análisis de componentes, de 0,76, el lugar 47; entre

las 49 paramétricas principales, de 0,578, el 38. Parece una variable de escasa representatividad de la problemática de la profesión docente.



Casi al mismo nivel que en este decimoséptimo componente, satura en el tercero, propio de los docentes del cuerpo de Maestros, y en el decimosexto, caracterizado por la actitud de abandono en el caso de conseguir un empleo con los mismos horarios y vacaciones que el docente (con 0,33, con 0,32 y con 0,32, respectivamente). En el cuatro, en que vemos *valoradas las recompensas extrínsecas, tiene, sin embargo, saturación negativa*, de -0,26. Le hemos encontrado saturación de 0,25 en el séptimo, propio de profesores de mayor edad y de mayor número de años de servicio y de género masculino, en el que predominan docentes de Bachillerato, caracterizado también por los desagrados por el tipo de horario y por lo rutinario de la tarea, y por la opinión de que el sistema de perfeccionamiento exige gastos personales. Saturación negativa, de -0,25, nos presenta la variable en el décimo componente, que llamándole “burocrática” y “fiscalizadora” a la Inspección, nos describe a un profesorado *bastante insatisfecho*. Positiva, de 0,22, la hemos visto en el quince, en el que se muestra desinterés por el cambio profesional. También se muestra queja por el sistema de perfeccionamiento, por su exigencia de esfuerzo excesivo, en el segundo componente, propio de los profesores más jóvenes y noveles. En algunos componentes

podemos apreciar contradicciones que nos lleva a ver lo mismo que diremos poco más adelante respecto a la correlación positiva que encontramos de esta variable con la de satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.

Con la variable que mide el *sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, primer estructurante de nuestro estudio, correlaciona, entre 76, **en el último lugar**, con coeficiente de 0,002, lo que viene a significar prácticamente la ausencia total de asociación, ni positiva ni negativa. Esta falta de correlación nos resulta, sin embargo, muy significativa, en el sentido conceptual del término: Nos indica que, ni para bien ni para mal, influye en la satisfacción profesional. Por ello son posibles las contradicciones que podemos apreciar y que hemos mencionado y que volveremos a ver aquí.

Hasta nivel de 0,05 (concretamente de 0,044), entre 76, correlaciona con 28 variables, de las cuales 15 pertenecen al grupo de las 49 paramétricas principales. De ellas destacamos las que se dan con nivel de significación de 0,01.

Orden	VARIABLES CONCEPTUALES que correlacionan significativamente, a nivel de 0,01, con la de <i>Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo</i> .	r (b_18_5)	sign. (b_18_5)
1	b_18_6: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. como exigente de gastos personales.	0,45	0,00
2	b_18_3: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. por realizarse fuera del horario lectivo.	0,37	0,00
5	a_06_2: Desagrado por el tipo de horario.	0,16	0,00
6	a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.	0,15	0,00
7	b_18_4: Opinión sobre el sist. de de perfec. como de poco valor para movilidad profesional	0,15	0,00
8	a_06_5: Desagrado por el control de los órganos directivos.	0,14	0,00
9	b_18_7: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. por abordar temas sin interés.	0,13	0,00
13	a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	0,11	0,01
14	a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.	0,10	0,012
16	a_06_4: Desagrado por falta de medios.	0,10	0,012

Lógicamente la opinión de que el sistema de perfeccionamiento exige esfuerzo excesivo se relaciona con las de exigencia de gastos personales, con la de que se realiza fuera del horario lectivo, con la que tiene poco valor para movilidad profesional, con la de que aborda temas sin interés. Lógicamente se relaciona también con los desagrados: por el tipo de horario, por el control de los órganos directivos, por la indisciplina del alumnado, por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia (sign. =

0,012), por falta de medios (sign. = 0,012). Pero lo que nos resulta sorprendente es que se incrementa, aunque sea sólo con coeficiente de determinación de 0,023 ($r = 0,15$), con el grado de vocación. Nos lleva esto a pensar o bien en la escasa capacidad explicativa de la vocación o en que los que sufren el sistema de perfeccionamiento son, por utilizarlo más, los más entregados a la labor educativa.

La única variable dicotómica destacable, que correlaciona ($r = 0,17$) no ya a nivel de 0,01, sino de 0,016, es la de *Cambios de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE*. Es decir, que los que más se quejan de la exigencia de esfuerzo excesivo en el sistema de perfeccionamiento son *los que han accedido, desde la EGB, al primer ciclo de la ESO*.

Orden	VARIABLES DEMOGRÁFICAS que correlacionan significativamente, a nivel de 0,01, con la de <i>Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo</i> .	r (b_18_5)	sign. (b_18_5)
3	género ("mujer = 1" versus "varón = 0")	0,22	0,00
10	Func_2: Funcionario de Educación Secundaria vs. No-F. E. S.	-0,12	0,00
11	Titulación del docente	-0,12	0,00
12	n_2: Enseñanza en Educación Primaria	0,12	0,00
15	n_5: Enseñanza en Formación Profesional (ambos grados)	-0,10	0,011

Las correlaciones con variables demográficas nos dicen que son las profesoras las que más se quejan de que el sistema de perfeccionamiento les exija esfuerzo excesivo. Quizá ello se deba a que necesiten más su tiempo para sus familias, a causa de su mayor dedicación a las mismas todavía en nuestra sociedad. También los que más se quejan son los que tienen titulación de Maestro y los docentes de Educación Primaria, y los que menos los funcionarios de Educación Secundaria. Refuerza todo esto la idea de que la exigencia de esfuerzo excesivo pueda tener relación con las actitudes de mayor entrega a la educación. Con esto nos descalificamos a ningún colectivo, como el de los funcionarios de Educación Secundaria, ni menos a los profesores concretos del mismo. Nosotros fundamentalmente analizamos condicionamientos sociológicos, y a las actitudes sólo nos referimos considerándolas consecuencias de los mismos.

27.3. Otras saturaciones superiores a $\pm 0,30$.

27.3.1. Atributo de "fiscalizadora" (-) para la Inspección

Resulta curioso que se asocien, en el anterior componente y en éste, con signo positivo o negativo, la variable de la **Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo** y los atributos a la función inspectora. Sin embargo, entre las correlaciones sólo el atributo de "orientadora", el único que en estos componentes no tiene saturación apreciable, está dentro de un nivel de significación aceptable. De los demás que nos aparecen como vinculados las correlaciones son de coeficientes ínfimos, incluso, a veces, con signos contrarios, y con altas probabilidades de error.

La saturación de -0,30 de este atributo de "fiscalizadora" no está contabilizado, como tampoco los de otras ya mencionadas, entre las 144 superiores a $\pm 0,30$ porque, con -0,299455599383, ocupa el lugar 147.

27.4. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el decimoséptimo componente.

A la variable de la **opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo**, con 0,33, se le unen las de otras opiniones sobre el mismo sistema: como exigente de gastos personales (0,28) y por realizarse fuera del horario lectivo (0,21). También vemos que al atributo de "fiscalizadora", que se nos presenta como rechazado (-0,30), se le suma, con signo positivo, el de "evaluadora" (0,20).

Nos encontramos con dos valoraciones de la profesión de las que vimos como de beneficios extrínsecos: por grado de independencia laboral (0,26) y por la disposición de tiempo libre (0,20). Con estos datos tenemos a un profesorado más bien pragmático, pero, por los atributos a la Inspección, con tendencia a la satisfacción. Esta imagen la

refuerza con la satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación (0,23), pero nos la hace cambiar la actitud de abandono incluso con menos vacaciones y sueldo (0,25). Esto refuerza la idea de que la vocación, al menos en ocasiones, no parece ser mucho más que un recurso conceptual, de autoconvencimiento para seguir adelante en una profesión cada día más difícil. El grupo de profesores que resalta en esta configuración de sentido es de docentes del primer ciclo de la ESO (0,20).

**28. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE
DESTACAN EN EL DECIMOCTAVO
COMPONENTE DEL ANÁLISIS**

28.1. Características generales del decimoctavo componente.

A los que han contestado, en la cuestión 22.a, que no se encuentran en la actitud de abandonar el ejercicio docente, se le sigue preguntando por la motivación al respecto:

- a_22.b5: Permanencia por sentirse bien en la profesión docente.
- a_22.b6: Permanencia, salvo mucha mejor remuneración en otra profesión.
- a_22.b7: Permanencia, salvo mejor horario, vacaciones y estímulos en otra profesión.

Con las dos primeras de estas actitudes, aunque en orden inverso y con el importante signo negativo de la más positiva de estas actitudes, se inicia este componente 18. Su autovalor es de 1,27, correspondiente al 1,69%, pero las 3 variables superiores a $\pm 0,30$ sólo alcanza a 0,38, equivalente al 1,59% de todo lo que explican las 144 variables de este nivel. Sumando la parte correspondiente a las otras seis variables que superan $\pm 0,20$, llega a 0,70, pero con ello explica 1,58% de lo que hacen las 482 variables que hay de éstas.

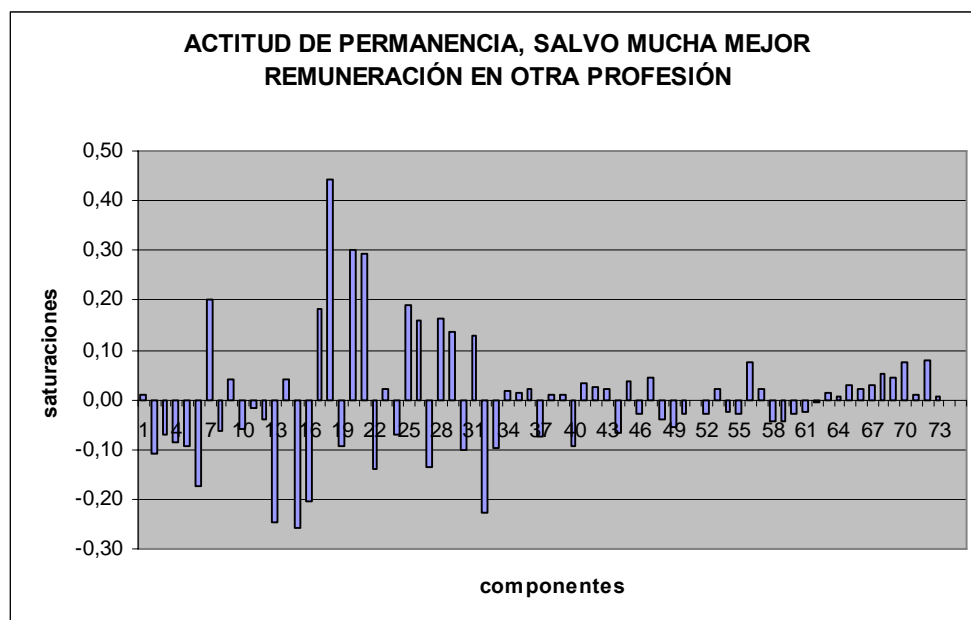
28.2. Actitud de permanencia, salvo mucha mejor remuneración en otra profesión.

Esta actitud la elige el 7,43% de todos nuestros encuestados o el 9,04% de los que se deciden por algunas de las alternativas de permanencia o abandono del ejercicio docente. Esta opción en el *Estudio exploratorio* venía asumida por el 7,7%, equivalente al 8,2% de los que optaron por alguna de las seis alternativas específicas. Por ello vemos que, no sólo se ha incrementado la actitud de permanencia incondicionada: por sentirse bien en el ejercicio docente, sino también, aunque muy ligeramente, ésta con la que se formula una condición no excesivamente negativa respecto a la actitud general de permanencia.

Cuenta esta variable con dos saturaciones superiores a $\pm 0,30$. En este componente 18, con saturación de 0,44, y en el vigésimo, de 0,30. De mayores de $\pm 0,20$ tiene 8, con las que cubre el 63,3% de su comunalidad, correspondiéndole el lugar 22

entre las 75 variables. Sólo con sus primeros 25 componentes explica el 58%, quedándose con el lugar 19. Pero a las saturaciones mayores de $\pm 0,30$ sólo le corresponde el 28,7%, quedándose en el lugar 42.

En el componente 20, con 0,30, veremos de nuevo a esta actitud por su oposición a la que más se destaca, pero con signo negativo, la de *permanencia, salvo mejor horario, vacaciones y estímulos en otra profesión*. En el 21, con 0,29, la veremos destacar junto a la docencia en Educación Infantil. En el 15, con -0,26, la hemos visto rechazada junto al interés por el cambio de categoría profesional por un profesorado mayoritariamente femenino. En el 13, con -0,25, también la hemos visto rechazada, pero por un profesorado en que predomina la actitud de abandono. En el 32, con -0,23, se ve rechazada por un tipo de profesorado que tiene buena opinión de la gestión de la Junta de Andalucía, aunque le desagrada el sistema de perfeccionamiento, aunque no la falta de medios. En el 16, con -0,20, el rechazo se debe más a la actitud de abandono si fueran posibles los horarios y vacaciones docentes en otro empleo. En el 7, con 0,20, se ve acogida esta actitud por un profesorado predominantemente de mayor edad y de mayor número de años de servicio que la media y de género masculino.



El MSA de esta variable entre las 75 de nuestro análisis de componentes es de 0,207 ocupando el lugar 72, con lo que se nos indica que en las correlaciones simples entre ella y cada una de las demás se dan, en general, pocas influencias de las demás variables no intervinientes en cada caso. Por otra parte, la correlacionabilidad simple es

muy baja, de 0,31, con la que ocupa el lugar 74 entre las mismas 75. Entre 77, también con 0,31, ocuparía el lugar 76.

Entre las correlaciones de *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, con -0,01 y 45% de probabilidad de error, ocupa el lugar 75 entre 76. Entre sus propias correlaciones ésta última variable ocupa el lugar 72. Se nos muestra, por estos datos, como de escasa potencia explicativa.

Esta actitud de permanencia condicionada a no poder conseguir otro empleo de mucha mejor remuneración incrementa o disminuye sus puntuaciones, en la medida en que indican sus correlaciones positivas, como lo hacen los desagradados por el tipo de horario y por el sistema perfeccionamiento.

Orden	VARIABLES CONCEPTUALES con las que correlaciona positiva y significativamente la de <i>Actitud de permanencia condicionada a mucha mejor remuneración en otra profesión.</i>	r (a_22.b6)	sign. (a_22.b6)
2	a_06_2: Desagrado por el tipo de horario.	0,13	0,00
6	a_06_9: Desagrado por el sistema perfeccionamiento	0,12	0,00

Sin embargo, lo hace en sentido contrario a los desagradados por la indisciplina del alumnado, por la pérdida de autoridad del profesor y por la falta de medios. Sobre estos desagradados, destacan en ese sentido contrario la actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente, pero también la de abandono genérico de la profesión docente. La actitud que estudiamos igualmente manifiesta su incompatibilidad con otra de permanencia condicionada: la relativa a mejores horarios/vacaciones y estímulos.

Orden	VARIABLES CONCEPTUALES con las que correlaciona negativa y significativamente la de <i>Actitud de permanencia condicionada a mucha mejor remuneración en otra profesión.</i>	r (a_22.b6)	sign. (a_22.b6)
4	a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	-0,13	0,00
7	a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	-0,09	0,012
8	a_06_4: Desagrado por falta de medios.	-0,09	0,014

Orden	VARIABLES DICOTÓMICAS con las que correlaciona negativa y significativamente la de <i>Actitud de permanencia condicionada a mucha mejor remuneración en otra profesión.</i>	r (a_22.b6)	sign. (a_22.b6)
1	a_22.b5: Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.	-0,31	0,00
3	a_22.a: Actitud de abandono de la profesión docente	-0,13	0,00
5	a_22.b7: Actitud de permanencia condicionada: salvo mejores horarios/vacaciones y estímulos.	-0,12	0,00

28.3. Otras saturaciones superiores a $\pm 0,30$.

28.3.1. Actitud de permanencia por sentirse bien en el ejercicio docente (-).

Esta variable nos ha mostrado el 27% de su comunalidad en el primer componente y el 15% en el quinto. Para este decimotercero nos reserva un 10% que produce la saturación de -0,31. Con esto se nos indica que en este componente no se nos presenta a un profesorado poco satisfecho. Sin embargo no muestra actitud general de abandono, ya que, bajando hasta saturaciones de -0,18 y de -0,13, podemos encontrar rechazadas las actitudes de abandono con horario y vacaciones actuales y la general de la pregunta que introduce el estudio.

28.3.2. Docencia en el primer ciclo de la ESO (-).

Hasta aquí hemos visto repartir a esta variable el 20% de su comunalidad entre los componentes 12 y 15. Entre los 17 anteriores con saturaciones superiores a $\pm 0,20$, que hemos mencionado también, sin contar las menores, hemos llegado al 39%. Al 18 el análisis de componentes le asigna un 9%, con coeficiente de -0,30, indicándonos que el profesorado que describe básicamente no es de primer ciclo de ESO. Para encontrar información positiva del nivel docente, hemos de bajar hasta la saturación de 0,12 que corresponde a la docencia en Educación Primaria, pero ya sólo con el 1,4% de la comunalidad de ésta.

28.4. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el decimotavo componente.

Además de las características mencionadas, se nos presentan las de un profesorado que, a pesar no ser típicamente de primer ciclo de ESO ni de género masculino (0,25), con los que ya lo hemos visto asociado, tiene interés por el cambio de categoría profesional (0,27). También podemos decir que, aún siendo predominante en el género femenino en él, le desagrada el ejercicio docente por lo rutinario de la tarea (0,23). Sí que es propio de las profesoras, como aquí se muestra, que no se vea como negativo el que el sistema de perfeccionamiento se realice fuera del horario lectivo (-0,21). Respecto a los atributos de la Inspección vemos el rechazo del de “orientadora” (-0,20), pero la aceptación otro de tendencia positiva, el de “evaluadora” (0,20). Si bajamos un poco, a -0,19, encontramos que también se rechaza el de “fiscalizadora”. Entre las correlaciones de la variable *Género* encontramos correlación positiva con el atributo de “orientadora”, pero tan baja (de 0,01) que no podemos hablar de contradicción. Además, hemos de tener en cuenta que aquí no estudiamos a la variable *Género*, ya que en este componente sólo muestra el 7% de su comunalidad.

**29. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE
DESTACAN EN EL DECIMONONO
COMPONENTE DEL ANÁLISIS**

29.1. Características generales del decimonono componente.

Una sola variable tiene su máxima saturación en este componente: La de satisfacción del ejercicio profesional por los compañeros, que tiene signo positivo, de 0,36. La de la opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional tiene aquí su segunda, pero con negativo, de -0,32, del mismo modo que otras satisfacciones que también consideramos por rebasar el nivel de $\pm 0,20$.

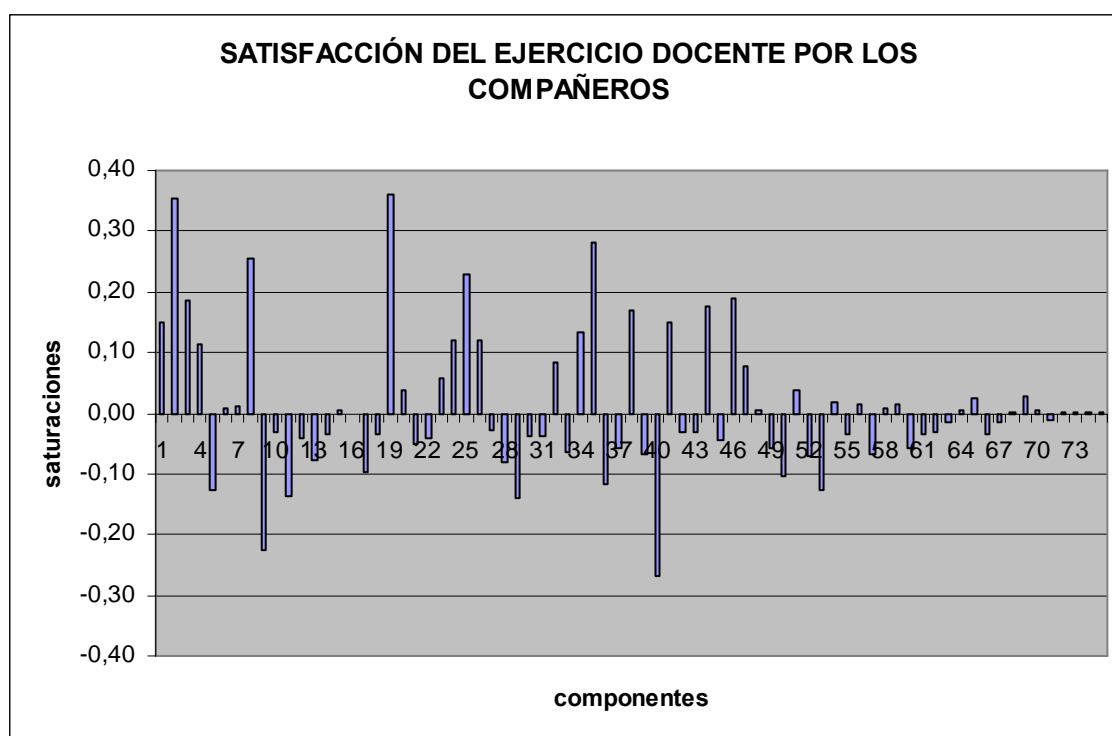
El componente tiene como autovalor 1,23 correspondiente al 1,63% de la tabla, aunque sólo 0,32 y 0,61 pertenecen respectivamente a saturaciones superiores a $\pm 0,30$ $\pm 0,20$, respectivamente, explicándose el 1,35% y el 1,39% de lo que puede hacerse con las 144 y 482 saturaciones de esos niveles que tenemos en total.

29.2. Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.

El MSA de esta variable es de 0,770 entre las 49 paramétricas principales, ocupando el lugar 15. Entre las 75 de nuestro análisis factorial lo tiene de 0,750, con el que se sitúa como la decimoséptima. Se produce, pues, pérdida a causa de su correlacionabilidad simple o parcial con las variables demográficas y/o dicotómicas. Pero, en todo caso, se muestra como muy explicativa de la problemática docente.

Tiene dos saturaciones superiores a $\pm 0,30$: De 0,36 en este decimonono componente y de 0,35 en el segundo, caracterizado por un tipo docente de menos años de servicio y de menos edad que la media, donde también la podríamos haber estudiado. De 0,28 la tiene en el componente 35, en el que es la primera variable y le sigue la docencia en Formación Profesional; de -0,27 en el 40, en el que le precede, con signo positivo, la actitud hacia la enseñanza en equipo, con lo que se produce una contradicción; de 0,25 en el octavo, caracterizado por los sentimientos de representación en órganos de dirección y de participación en la gestión del centro; de 0,23 en el vigesimoquinto en el que, con presencia de la docencia en Educación Infantil, destaca

negativamente la falta de medios y positivamente la opinión favorable sobre la valoración de la profesión por la sociedad; de -0,23 en el noveno, en el que también coinciden con signo negativo las satisfacciones del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares, por otros problemas personales y por su movilidad profesional. Entre las siete saturaciones la variable explica el 57,7% de su comunalidad.



Por el orden de correlacionabilidad, en cuanto medida por la suma de los cuadrados de sus correlaciones con las demás, entre las 49 variables paramétricas principales, con 0,612, ocupa el lugar 35; entre las 75 de nuestro análisis, con 0,726, el 51, y entre las 77 variables, con 0,73, el 54. Su máxima saturación, que se produce en el componente 19, es la número 72 de toda la tabla del análisis de componentes, pero podemos entender que la variable con ello se coloca en el lugar 55 entre las 75 variables, ya que algunas de éstas le preceden con varias saturaciones. Parece, según esto, que el concepto de la satisfacción del ejercicio docente por los compañeros es estructuralmente poco relevante.

Aunque no sea de las variables de altos índices de correlacionabilidad, correlaciona a nivel de 0,05 con 25 de las 49 paramétricas principales y con 9 de las demográficas y/o dicotómicas. Entre ellas, la *a_02*: *Sentimiento de satisfacción* y

felicidad en el ejercicio docente, con $r = 0,122$ y nivel de significación de 0,001, ocupa el lugar 14 entre 76. Entre las correlaciones de ésta, la que estudiamos ocupa el lugar 27 entre las otras 48 variables paramétricas principales, y el 38 entre las 76.

Correlaciona a nivel de 0,000 con:

- Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.
- Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.
- Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.
- Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.
- Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal
- Valoración de la profesión por su gratificación personal.
- Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.

Ya a nivel de 0,01 lo hace, de las otras 48 paramétricas principales, con:

- Satisfacción del ejercicio docente por su salario.
- Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.
- Valoración de la profesión por su valoración social.
- Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente.
- Consideración de la enseñanza en equipo.
- Opinión de que el sistema de perfeccionamiento es burocrático.

Y de las otras variables, al mismo nivel de significación, pero, a diferencia de las anteriores, negativamente, con:

- Años de servicio.
- Funcionario de Educación Secundaria (1) versus No-Func. E. S. (0).
- Titularidad del centro docente (público versus privado).
- Edad del docente.

El signo negativo de estas últimas correlaciones nos viene a indicar que los docentes que se dicen más satisfechos por sus compañeros son *los más jóvenes y noveles, los de centros privados y los que no son funcionarios de Educación Secundaria*. Con respecto a la primera y a la cuarta de estas últimas variables, hemos de recordar que son las que abren la segunda configuración, el segundo componente.

Ya nos hemos referido tanto a la importancia de los compañeros para la creación de las estructuras mentales o del mundo objetivo del docente como a los datos de nuestro estudio monovariable.

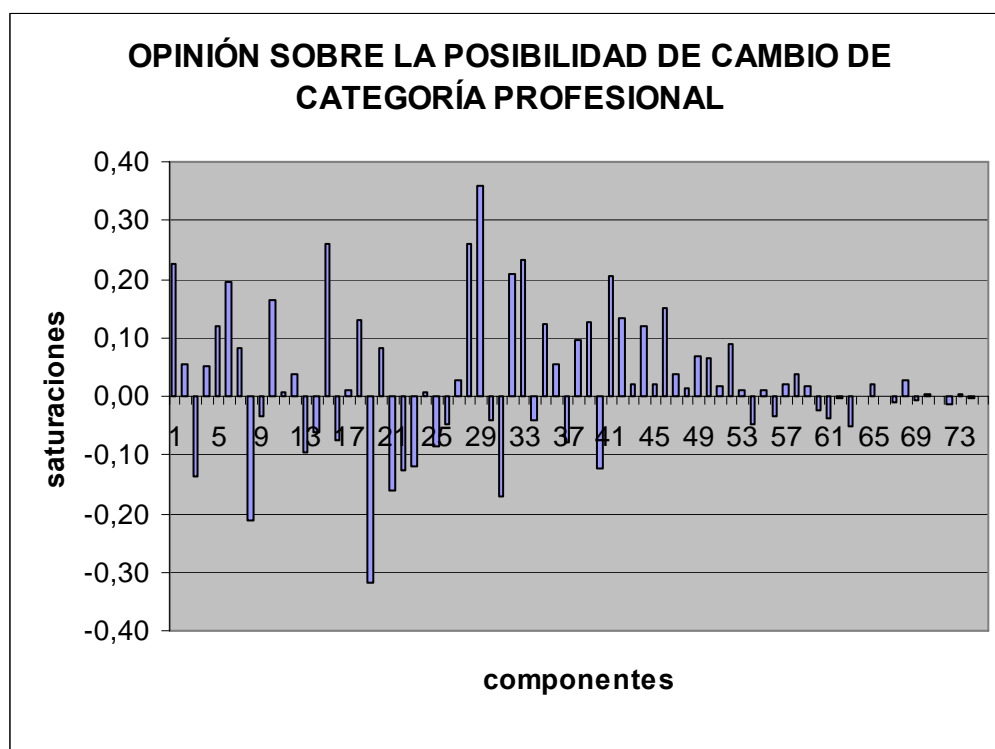
- La variable de la *Satisfacción del ejercicio docente por su salario* tiene, de 76, 14 correlaciones significativas a nivel de 0,01. De ellas 7 también son significativas al mismo nivel para la de *Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros*.
- La de *Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales* también tiene 14, de las que 8 coinciden en el nivel de significación con ésta relativa a los compañeros.
- La de *Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación*, de 35, coincide en 14.
- La de *Satisfacción del ejercicio docente en relación a la problemática del alumnado*, de 10, coincide en 4.
- La de *Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional*, de 19, coincide en 10.
- La de *Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares*, de 19, coincide en 11.
- La de *Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales*, de 18, coincide en 10.
- La de *Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros* tiene 17 correlaciones significativas con las otras 76 variables, coincidiendo con las anteriores en los números señalados.

29.3. Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.

Esta variable tiene en este decimonono componente su segunda saturación, de -0,32. La primera, de 0,36, la tiene en el 29, pero podemos estudiarla aquí para no dispersarnos tanto, teniendo en cuenta que el componente 25 es el último en el que el autovalor supera a la unidad.

Con el signo negativo se nos muestra que, al menos en este componente, la mayor satisfacción con los compañeros se asocia a la peor opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional. Si examinamos las correlaciones, se nos confirma que esta opinión tiene sentido contrario (-0,09), con parámetro significativo (0,02), al de

la satisfacción a que nos referimos, como también al interés por el cambio de categoría profesional (-0,13), que muestra mayor significación (0,00). Esto no representa que el interés por el cambio de categoría profesional funcione en el mismo sentido que la satisfacción por los compañeros, cuando entre estas variables, con la fórmula de Pearson, no se produce la menor asociación (0,00, con un 50% de probabilidad de error).



Si observásemos, en lugar de la segunda saturación de la variable, la más alta (0,36), veríamos la asociación con la consideración de la enseñanza en equipo (0,35) porque ambas participan en el componente 29 en los dos primeros lugares. Pero esta asociación con el componente ha de ser por características que muy escasamente puedan ser comunes entre sí, ya que directamente estas variables producen una correlación bajísima, de 0,01, y con 38% de probabilidad de error.

Tiene otras siete saturaciones superiores a $\pm 0,20$, y entre las nueve cubre de 59,7% de su comunalidad. En el componente 15, con 0,26, se asocia, entre otros, al desinterés por el cambio de categoría profesional y al género femenino; en el 28, con 0,26, al sentimiento de escasa participación en el proceso de reforma LOGSE; en el 33, con 0,23, a la valoración de la profesión por la proyección social de la educación, a la

opinión sobre la favorable incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado y al género masculino; en el primer componente, con 0,22, a las actitudes propias del mismo, que hemos estudiado.

El MSA entre las 49 variables principales es de 0,746, que le sitúa como la vigesimoprimer. Entre las 75 de nuestro análisis baja bastante, hasta 0,626, situándose como la 42. Ha de deberse esto a su menor correlacionabilidad simple, en la que las correlaciones no eliminan las influencias de variables no intervinientes en cada caso, respecto a la correlacionabilidad parcial, que excluyen las influencias de las demás, con las variables demográficas y/o dicotómicas.

Por nuestros índices de correlacionabilidad, la tiene escasa, en general, con todas las variables. Entre las 49 principales lo tiene de 0,314, que se sitúa en el penúltimo lugar, el 48. Entre las 77 su valor es de 0,49, situándose con el 69. Entre las 75 de nuestro análisis, de 0,485, se queda como el 68. La media de estas 75 es de 0,00656; la de las 49 principales, de 0,00659; la de las 26 demográficas y/o dicotómicas, de 0,00649.

Orden	VARIABLES DICOTÓMICAS que correlacionan significativamente con la de <i>Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.</i>	r (b_14)	sign. (b_14)
1	a_22.b5: Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.	0,19	0,00
3	b_13: Cambio de categoría docente.	0,18	0,00
8	a_22.a: Actitud de abandono de la profesión docente	-0,12	0,00
9	a_22.b1: Actitud de abandono condicionado: con horario y vacaciones actuales.	-0,12	0,00
10	S. Pr.: Situación Profesional (Funcionario versus No-Func.)	-0,12	0,00
15	a_22.b2: Actitud de abandono condicionado: con el mismo sueldo.	-0,11	0,01
16	c_12_f: Atributo de Fiscalizadora para Inspección.	-0,11	0,01

Sin embargo, superan la media de las 75, las correlaciones positivas de la actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente, que ocupa el primer lugar, y de la convicción de haber tenido cambio de categoría docente, en el tercer lugar; así como las negativas *contrarias a* la actitud genérica de abandono de la profesión docente, de abandono condicionado a seguir con horario y vacaciones similares a los docentes, y también con el mismo sueldo, y de permanencia condicionada a no conseguir mejores horarios/vacaciones y estímulos en otro empleo. También destaca la

relación entre la opinión favorable a la posibilidad de cambio de categoría profesional con la condición de no funcionario, así como con la no-asignación del atributo de “fiscalizadora” para la Inspección.

Orden	VARIABLES que correlacionan significativamente con la de <i>Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.</i>	r (b_14)	sign. (b_14)
2	a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal	0,18	0,00
4	a_16.b: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	0,17	0,00
5	a_23_8: Valoración de la prof. por su valoración social.	0,15	0,00
7	b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	0,13	0,00
12	a_16.a: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	0,11	0,01
13	a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	0,11	0,01
14	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	0,11	0,01
18	c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE.	0,10	0,014

La opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional se ve asociada significativa y positivamente, además de con la actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente, ya destacada, con la valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal y por su valoración social; con el sentimiento de valoración de la profesión docente por los padres y por la sociedad; con la opinión positiva sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado y con el incremento de las expectativas profesionales en relación a las del inicio; con la satisfacción profesional general y con el sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE.

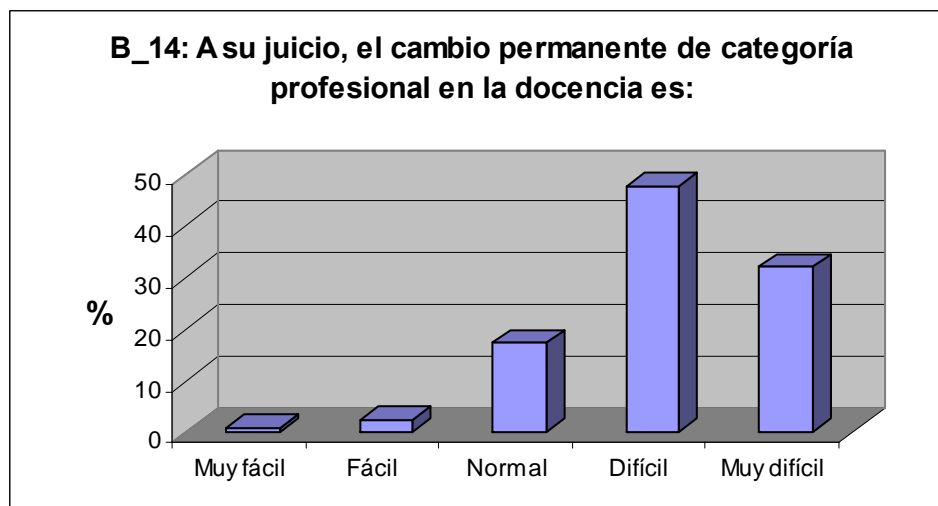
Orden	VARIABLES que correlacionan negativa significativamente con la de <i>Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.</i>	r (b_14)	sign. (b_14)
6	b_15: Interés por el cambio de categoría profesional.	-0,13	0,00
11	b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	-0,12	0,01
17	a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	-0,11	0,01

Se manifiesta en dirección contraria al interés por este mismo cambio, a la opinión de que el sistema de perfeccionamiento sea burocrático, a la valoración extrínseca de la profesión por la seguridad en el empleo.

La cuestión planteada ha sido la siguiente: “A su juicio, el **cambio permanente de categoría profesional** en la docencia es: (A. Muy difícil, B. Difícil, C. Normal, D. Fácil, E. Muy fácil)”. Ha sido contestada por 532 docentes, de los 657 de la muestra, absteniéndose, por tanto, 125. Los datos han sido tratados paramétricamente como de escala de Likert, con valores desde 1 hasta 5. Pero comenzamos presentando su distribución:

b_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A. Muy difícil	170	25,9	32,0	32,0
B. Difícil	252	38,4	47,4	79,3
C. Normal	92	14,0	17,3	96,6
D. Fácil	13	2,0	2,4	99,1
E. Muy fácil	5	,8	,9	100,0
Total	532	81,0	100,0	
No contestan	125	19,0		
Total	657	100,0		



En el *Estudio exploratorio* (Rosa Acosta, B. de la, 1996: 179) resultaba:

“Un 76% de los encuestados consideran *difícil* o *muy difícil* cambiar de categoría profesional en la docencia. Sólo un 5% (o sea: prácticamente nadie) lo considera «fácil» o «muy fácil» y un 12%, ni una cosa ni otra.

Para nosotros, como vemos, considera «difícil» o «muy difícil» el cambio de categoría profesional el 79,3%, y «fácil» o «muy fácil» el 3,4%. Es decir: la situación, en este sentido, más bien ha empeorado.

Antes hemos visto que esta opinión sobre el cambio de categoría profesional correlaciona negativamente con el interés por el mismo. Se nos muestra que la mayoría no pretende salir de su profesión, pero quiere mejorar dentro de ella. De este interés tenemos una media relativa de 0,609 (de 0 a 1) y media propia de 2,83, con el 95% central de las medias probables entre 2,77 y 2,89, con lo que se aproxima a la mediana y a la moda de 3, propio de «interés sólo en mejoras significativas».

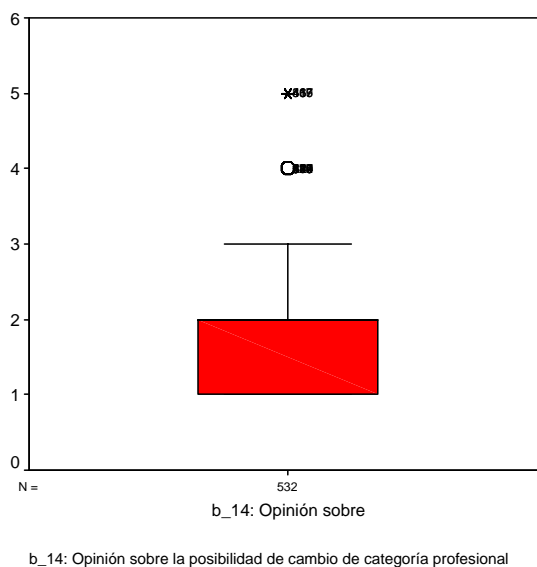
La *Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional* nos muestra un nivel claramente menor: Media de 1,93, con lo que no llega ni siquiera al nivel de «difícil», que sólo alcanza en el percentil 97,5 de las medias probables. La media relativa, de 0,233, sitúa a la variable en el lugar 47 de 49 variables principales, pero esto sólo es un elemento de estudio para entenderla mejor, ya que la importancia de una variable en absoluto está en relación a la altura de su media, aunque ésta nos aporte una información valiosa.

Variable	MEDIA	MEDIANA	MODA	MEDIA RELAT.	Dif. E.E.	ORDEN MEDIA RELAT.	MEDIA PERC. 2,5	MEDIA PERC. 97,5
b_14	1,93	2	2	,233	<	47	1,86	2,00

Sobre la relevancia estructural de la variable nos informan otros parámetros como es el de su correlacionabilidad, que la coloca en penúltimo lugar. No parece preocuparles mucho a los docentes, en general, que sea «difícil» el cambio de categoría profesional.

La mediana se sitúa en 2, de los que consideran «difícil» cambiar de categoría profesional. Pero con este pensamiento, que se inicia al principio del segundo cuartil, se supera el tercero. La distribución es tan escasa en los valores de «fácil» y de «muy fácil» que estos, en el diagrama de caja, se distancian hasta convertirse en casos

atípicos. La moda es también 2, resaltándose aún más la consideración de «difícil» para el cambio de categoría profesional.



Variable	Desv. Típ.	Coc. Var	Ord. C.V.	Asim.	Ord. A. (con \pm)	Asim. Tif.	Curt.	Ord. C. (con \pm)	Curt. Tip.
b_14	,819	,424	28	0,810	+14	7,645	0,915	+13	4,328

Esta variable, en la que quizá preveíamos un alto grado de coincidencia de las valoraciones alrededor de su media, que, con 1,93, sitúa al 95% de sus medias probables entre 1,86 y 2, tiene sólo una homogeneidad-heterogeneidad, según su cociente de variación, en el lugar 28 entre 49, lo que la aleja tanto de uno como de otro extremo. Pero, por otra parte, tiene una distribución leptocúrtica, la séptima empezando por la de mayor concentración de frecuencias alrededor de la media. También destaca la asimetría positiva, ya que sólo otras dos variables, de las 49 principales, tienen los valores más concentrados en la zona baja de la distribución, con coeficientes ya de 1,15 y 1,46 (tipificados de 11,51 y 14,98):

- c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado.
- c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE.

29.4. Otras saturaciones superiores a $\pm 0,30$.

29.4.1. Docencia en Formación Profesional (-).

Esta variable la estudiaremos más ampliamente en el componente vigesimosegundo, donde tiene una saturación de 0,45. Correlaciona negativa (-0,06), pero no significativamente (0,07) con la satisfacción del ejercicio docente por los compañeros, pero podemos decir que no correlaciona en absoluto con la opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional (0,00), aunque ésta también correlaciona negativamente con el componente. En él tiene sólo el 9% de su comunalidad.

29.5. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el decimoctavo componente.

La configuración de sentido que nos muestra el componente viene referida a un profesorado que valora el papel de los compañeros en la satisfacción profesional (0,36), que teniendo mala opinión de la posibilidad de cambio de categoría profesional (-0,32), aunque no del sistema de perfeccionamiento por exigirle gastos personales (-0,20), no está satisfecho por la movilidad del ejercicio docente (-0,25) ni por la problemática del alumnado (-0,24), mostrando actitud de permanencia, salvo mejor horario, vacaciones y estímulos en otra profesión (0,24). Sociológicamente está lejos de las categorías dominantes entre los docentes de Formación Profesional (-0,30) y más cerca de los del primer ciclo de la ESO (0,25).

**30. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE
DESTACAN EN EL VIGÉSIMO COMPONENTE
DEL ANÁLISIS**

30.1. Características generales del vigésimo componente.

El uso de variables ficticias («dummy variables») conlleva que aquellas con alta proporción de ceros (negaciones) nos produzcan en el análisis de componentes altas saturaciones negativas. Por eso las dos más altas de la actitud de **permanencia, salvo mejor horario, vacaciones y estímulos en otra profesión** y de la **asignación del atributo de “orientadora” a la Inspección** se nos presentan con signo negativo.

En el componente, en el que, con saturación de -0,51, la primera tiene el 26% de su comunalidad, se rechaza esta actitud de permanencia, puede asumirse la otra condicionada, ya que, por la propia forma de la variable (sí = 1; no = 0),* la negación de una opción no presupone, cuando tenemos más de dos, qué otra sea la elegida. Lo mismo hemos, excepto en las cantidades (10% y -0,32) hemos de decir de la **asignación del atributo de “orientadora” a la Inspección**.

La tercera variable del componente, la de la actitud de permanencia, salvo mucha mejor remuneración en otra profesión, con saturación de 0,30, tiene en el componente el 9% de su comunalidad.

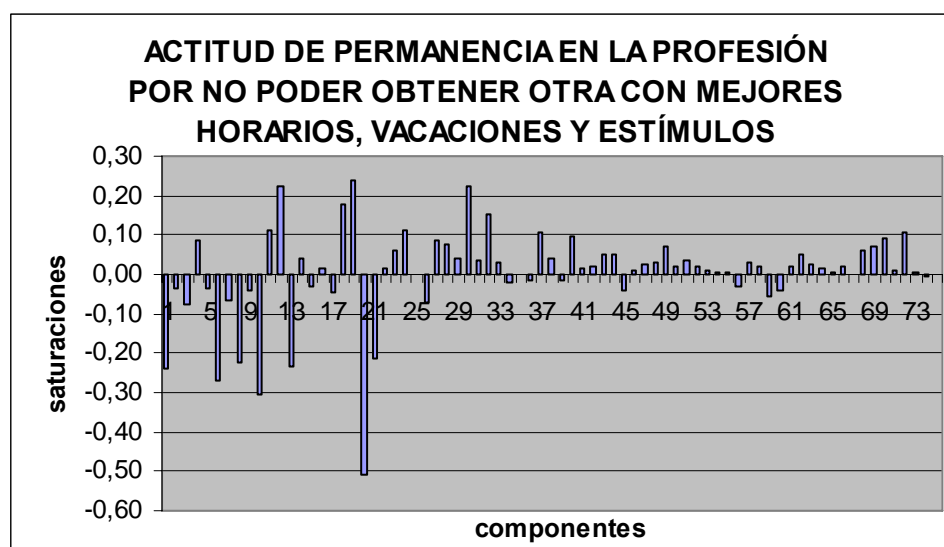
El autovalor del componente asciende a sólo 1,19, equivalente al 1,59% de toda la tabla. De este 1,19, sólo 0,45 corresponde a las tres variables señaladas, explicándose con ellas el 1,90% de lo que hace las 144 variables superiores a $\pm 0,30$. Tenemos en total 8 con saturaciones superiores a $\pm 0,20$, sumando 0,72 y explicando el 1,64% de lo que pueden explicar las 482 que tiene la tabla.

* Algunos encuestados, en contra de la forma de la variable, han optado simultáneamente por varias opciones. La solución que le hemos dado ha sido la de repartir la unidad entre las opciones.

30.2. Actitud de permanencia (–), salvo mejor horario, vacaciones y estímulos en otra profesión.

Hacia la *permanencia en el ejercicio docente, salvo mejor horario vacaciones y estímulos en otra profesión* se han inclinado 99,3333 profesores que suponen el 18,40% de los 540 que optan por algunas de nuestras alternativas de permanencia o abandono condicionada/a, que suponen el 15,12% de todos los de la muestra. Esta opción en el *Estudio exploratorio* la adoptaban el 28,4%, equivalente al 30,24% de los que eligieron alguna alternativa. Tenemos, pues, que respecto a esta variable concreta relativa a permanencia se ha producido un retroceso, pero, como hemos de considerar simultáneamente todas las alternativas, hemos de constatar, con todas ellas, que se ha producido mejoría en la actitud general de permanencia.

Esta variable no tiene ninguna saturación positiva superior a $\pm 0,30$. Negativa tiene, además de la que presenta en el vigésimo componente, otra de $-0,31$ en el décimo.



Su MSA, de 0,333, sitúa a la variable como la 63 entre 75. Por su correlacionabilidad esta variable ocupa el lugar 55 entre 77 variables. Entre las variables ordenadas según su coeficiente de correlación con *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* ($r = -0,15$) ocupa el lugar 29 entre 76.

Esta variable destaca por su asociación negativa a las propias de las mejores actitudes docentes, características del primer componente.

Orden	VARIABLES que correlacionan negativa y significativamente con la de <i>Actitud de permanencia condicionada: salvo mejores horarios/vacaciones y estímulos.</i>	R (a_22.b7)	sign. (a_22.b7)
4	c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	-0,17	0,00
5	c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.	-0,17	0,00
6	a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.	-0,15	0,00
7	c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.	-0,15	0,00
8	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	-0,15	0,00
9	a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	-0,14	0,00
10	a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	-0,14	0,00
11	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	-0,14	0,00
12	a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	-0,14	0,00
13	a_07: Consideración de la enseñanza en equipo.	-0,13	0,00
14	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	-0,12	0,00
18	c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE	-0,11	0,00

Correlaciona positiva y significativamente con las actitudes de valoración de recompensas extrínsecas, sobre todo la de tiempo libre y la de seguridad en el empleo, así como con la opinión de que el sistema de perfeccionamiento tiene poco valor para la movilidad profesional.

Orden	VARIABLES que correlacionan positiva y significativamente con la de <i>Actitud de permanencia condicionada: salvo mejores horarios/vacaciones y estímulos.</i>	r (a_22.b7)	sign. (a_22.b7)
3	a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	0,17	0,00
16	a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	0,11	0,00
17	b_18_4: Opinión sobre el sist. de de perfec. como de poco valor para movilidad profesional	0,11	0,01

De las variables dicotómicas hemos de resaltar que correlacione negativamente tanto con la actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente como con la genérica de abandono. De la misma manera tenemos asociación negativa con

actitud de permanencia condicionada a no poder obtener mucha mejor remuneración en otra profesión y con la de abandono si ello conllevara la pérdida de vacaciones y de sueldo. El tipo docente que se relaciona positivamente con la actitud de la variable es el de docente de centro de titularidad pública.

Orden	VARIABLES DICOTÓMICAS que correlacionan positiva y significativamente con la de <i>Actitud de permanencia condicionada: salvo mejores horarios/vacaciones y estímulos.</i>	r (a_22.b7)	sign. (a_22.b7)
1	a_22.b5: Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.	-0,47	0,00
2	a_22.a: Actitud de abandono de la profesión docente	-0,19	0,00
15	a_22.b6: Actitud de permanencia condicionada: salvo mucha mejor remuneración en otra profesión.	-0,12	0,00
19	a_22.b3: Actitud de abandono con menos vacaciones, con menos sueldo.	-0,10	0,01
20	Titularidad del centro docente (público versus privado)	0,10	0,01

30.3. Asignación del atributo de “orientadora” (–) a la Inspección.

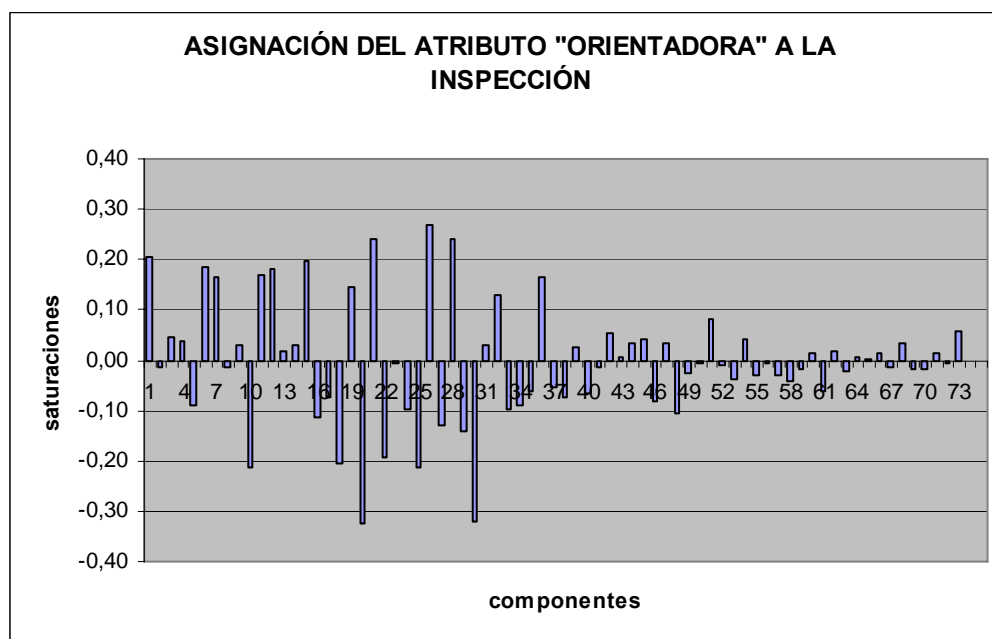
La negación de este atributo a la Inspección, dadas las correlaciones que hemos estudiado con la variable del atributo mayoritario de “burocrática”, no tiene por qué significar la descripción de un profesorado pragmático. En este caso ha habido que optar entre cuatro variables de sendos atributos, pudiendo estar la respuesta afirmativa sólo en una de ellas.** La asignación del atributo de “orientadora” se nos presenta como excesivamente minoritaria, pudiéndole sustituir, como positiva respecto a la Inspección, el de “evaluadora”.

Inicialmente nosotros pretendimos tratar a los cuatro atributos que estudiamos en una sola variable tipo Likert (otorgando 4 al de “orientadora”, 3 al de “evaluadora”, 2 al de “burocrática”, y 1 al de “fiscalizadora”), pero, tras un estudio de esta posibilidad, hubimos de desistir, ya que no encontramos que se cumplieran las condiciones, que creemos necesarias, de graduación y de equidistancia.

** Hemos contado con la limitación de que un buen número de profesores, por optar por más de una (algunos hasta por las cuatro), nos han obligado a repartir el punto de la respuesta afirmativa. Haciéndolo así no alteramos los resultados y no eliminamos sus respuestas.

Por el atributo de “orientadora” sólo ha optado el 3,58% de los profesores encuestados o el 3,80% de los que contestan a alguna/s de las cuatro alternativas sobre la Inspección. En el *Estudio exploratorio* todavía fueron menos: sólo el 1,7% ó el 1,73% de los que contestaron, habiéndose multiplicado, pues, esta proporción por 2,2, y confirmándose una vez más que, según nuestra muestra, se ha producido mejoría en la imagen que los docentes sevillanos tiene de la función inspectora. Concretamente a nosotros, de los 657 docentes de la muestra, 619 han contestado con alguno de los atributos. El de “orientadora” exclusivamente sólo ha sido asignado por 15; 14 docentes la han elegido conjuntamente con otro; 3 la han elegido con otros dos; y 2 profesores han llegado a elegir simultáneamente los cuatro atributos. Hemos hecho el cálculo proporcional correspondiente.

El MSA de esta variable es de 0,208, con el que le corresponde el lugar 71 entre 75. En el análisis de componentes esta variable sólo tiene saturaciones mayores de $\pm 0,30$ negativas; en éste vigésimo y en el trigésimo componente; en ambos de -0,32.



Las demás saturaciones superiores a $\pm 0,20$ muestran asociaciones positivas con los componentes 26, 21, 28 y primero, y negativa con el 25, el 10 y el 18, explicándose con las nueve el 56,9% de la comunalidad de la variable.

Entre las correlaciones de la variable de la satisfacción profesional, a_{02} , la del atributo de “orientadora” a la Inspección, de 0,07 y significativa a nivel de 0,04, ocupa el lugar 57, probablemente tan retrasado, no por su contenido semántico, sino por su escasa elección. Ésta también puede ser causa de que correlacione con pocas variables a nivel de significación de 0,01.

A la asignación del atributo de orientadora para la Inspección, según sus correlaciones, podemos verla como muy relacionada con las actitudes docentes propias del primer componente.

Orden	VARIABLES que correlacionan positiva y significativamente con la de <i>asignación del Atributo de Orientadora para Inspección</i> .	r (c_12_o)	sign. (c_12_o)
2	c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado	0,18	0,00
4	a_16.b: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	0,15	0,00
6	b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	0,12	0,00
8	a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	0,11	0,00
9	c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.	0,11	0,00
10	c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE	0,10	0,01
12	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,09	0,01

Orden	VARIABLES que correlacionan negativa y significativamente con la de <i>asignación del Atributo de Orientadora para Inspección</i> .	r (c_12_o)	sign. (c_12_o)
3	a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	-0,15	0,00
7	b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	-0,12	0,00
11	b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	-0,09	0,016

Las variables dicotómicas con las que correlaciona, entre ellas una demográfica, nos muestran la relación negativa de la asignación del atributo de “orientadora” para la Inspección con la idea de que ésta es “burocrática” y con la pertenencia al funcionariado de Educación Secundaria, y la relación positiva con la convicción de haber tenido algún cambio de categoría docente.

Orden	VARIABLES DICOTÓMICAS que correlacionan significativamente con la de <i>asignación del Atributo de Orientadora para Inspección</i> .	r (c_12_o)	sign. (c_12_o)
1	c_12_b: Atributo de Burocrática para Inspección.	-0,34	0,00
5	b_13: Cambio de categoría docente.	0,12	0,00
13	Func_2: Funcionario de Educación Secundaria vs. No-F. E.S.	-0,09	0,01

30.4. Otras variables con saturaciones superiores a $\pm 0,30$ en el vigésimo componente.

30.4.1. Permanencia, salvo mucha mejor remuneración en otra profesión

De la variable *a_22.b7: Permanencia, salvo mejor horario, vacaciones y estímulos en otra profesión* hemos dicho que en gran parte viene a ser la antítesis de las otras dos también referida a la permanencia, de la que la condiciona a mucha mejor remuneración en otra profesión y de aquélla con la que se manifiesta que la causa es el hecho de sentirse bien en la profesión docente. Por ello, éstas tienen en el mismo componente saturación positiva. La primera de 0,30; la segunda queda, como también conceptualmente, más lejos, con 0,17.

30.5. Otras variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el vigésimo componente.

La primera variable, la de **permanencia, salvo mejor horario, vacaciones y estímulos en otra profesión** (-0,51), con su signo negativo y de acuerdo con su forma, nos sugiere a las otras variables entre las que se elige: las de permanencia, la condicionada a no encontrar otra profesión de mucha mejor remuneración (0,30) y la

incondicionada, por sentirse bien en la profesión docente (0,17)*, incluso las de abandono, como el condicionado al mantenimiento de horario y vacaciones actuales (0,23).

La segunda variable que tenemos que, también con signo negativo, viene a negar a la Inspección su condición de “orientadora” (-0,32). Conjuntamente con la primera, nos abre la perspectiva de un profesorado al que no le desagrada la falta de medios (-0,24) ni las intromisiones ajenas a la docencia (-0,23), pero que no se siente participe en la gestión del centro (0,21) y que concibe a la Inspección como “fiscalizadora” (0,19). Se trata de un profesorado más bien de género femenino (0,18) y distante de la cosmovisión propia de los de Formación Profesional (-0,24).

* Para una descripción algo más completa, hemos rebasado hacia abajo la línea del $\pm 0,20$.

**31. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE
DESTACAN EN EL VIGESIMOPRIMER
COMPONENTE DEL ANÁLISIS**

31.1. Características generales del vigesimoprimer componente.

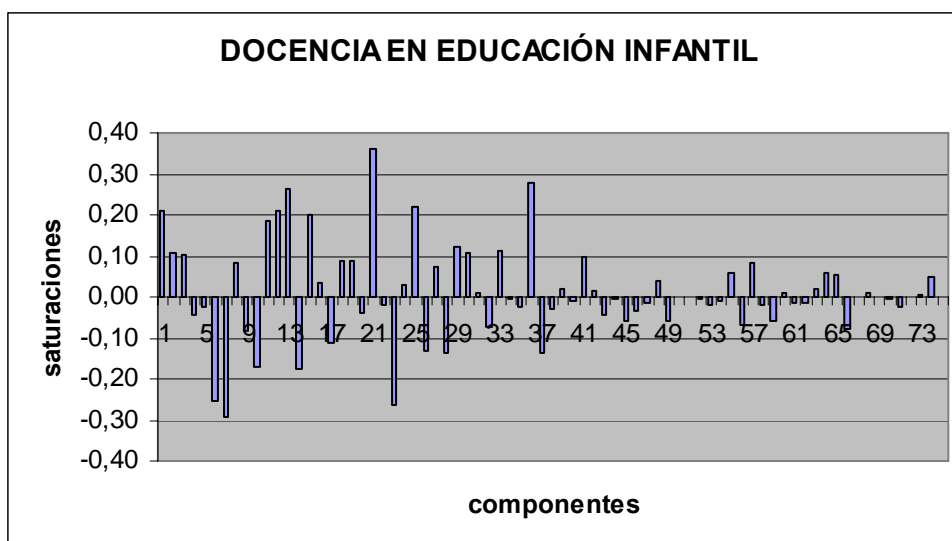
Sólo una variable tiene aquí, ya muy distante de los primeros componentes, su primera saturación, y sólo ésta supera el límite de $\pm 0,30$. Conforme avanzamos, los componentes explican menos. A éste, con autovalor de 1,16, le corresponde, con sus 75 saturaciones, el 1,54% de la tabla, pero la variable de la docencia en Educación Infantil, que lo preside, sólo puede explicar el 0,54% de lo que hacen las 144 saturaciones mayores de $\pm 0,30$. Con las 9 que tiene superiores a $\pm 0,20$ cubre (0,62) poco más de la mitad del autovalor, pudiendo explicar el 1,42% de lo correspondiente a las 482 saturaciones de este nivel.

31.2. Docencia en Educación Infantil.

La docencia en Educación Infantil discrimina menos actitudes docentes que en otros niveles. A su única saturación superior a $\pm 0,30$ le corresponde el 13% de su comunalidad. La que, por porcentaje de comunalidad, se nos muestra más explicativa de la problemática docente, con dos saturaciones mayores de $\pm 0,30$, que abarcan el 45%, es la de Educación Primaria. Otro factor valioso de ordenación es el de los correspondientes MSAs. Con los porcentajes de comunalidades de las saturaciones mayores de $\pm 0,30$, la docencia en Educación Infantil sería la sexta o última. Con los MSAs sería la cuarta entre las seis, y también la 73 entre 75, ya que son las docencias en primer ciclo de ESO y en Formación Profesional las de MSAs más bajas.

DOCENCIA	E. Infantil	E. Primaria	Primer ciclo ESO	Segundo ciclo ESO	Form. Profes.	Bachillerato
Porcentaje $>\pm 0,30$	13,0%	45,0%	28,9%	23,4%	29,7%	30,2%
Nº saturaciones $>\pm 0,30$	1	2	3	1	2	2
Orden de las docencias por % comunalid.	6	1	4	5	3	2
MSA	0,148	0,282	0,106	0,259	0,071	0,302
Orden MSA	73	67	74	68	75	65

Con el 13% de su comunalidad, la Educación Infantil tiene en el componente 21 una saturación de 0,36. Saturaciones superiores a $\pm 0,20$ tiene en otros nueve componentes, entre los que reparte el 67,2% de su comunalidad. Pero hemos de tener en cuenta que, cuanto más reparto haya, menor es la capacidad explicativa de la variable.



Entre las correlaciones con la variable *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente* la de la *Docencia en Educación Infantil*, con 0,13 (significativo a nivel de 0,0003), ocupa el lugar 34 entre 76.

Orden	VARIABLES CONCEPTUALES que correlacionan significativamente, a nivel de 0,01, con la de <i>Docencia en Educación Infantil</i> .	r (n_1)	sign. (n_1)
5	a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	-0,18	0,00
7	a_07: Consideración de la enseñanza en equipo.	0,18	0,00
10	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,17	0,00
12	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,16	0,00
13	c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado	0,16	0,00
16	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	0,13	0,00
19	b_18_4: Opinión sobre el sist. de de perfec. como de poco valor para movilidad profesional	0,11	0,01
20	a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	0,11	0,01

Las correlaciones con las variables conceptuales paramétricas principales significativas hasta nivel de 0,01 tienen los mismos signos que en el primer

componente, excepto la de la opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como de poco valor para la movilidad profesional, que aquí lo tiene positivo. Con esto vemos que, grosso modo, las más relevantes actitudes de los docentes de Educación Infantil vienen a coincidir con las de los más entregados a la labor educativa. Tienen a su favor, indudablemente, una tarea bastante menos ingrata que los profesores de otros niveles.

Las variables demográficas fundamentalmente nos confirman la idea que tenemos de estos docentes: Predominantemente de género femenino, del cuerpo de Maestros, de menor número de años de servicio, de menor edad que de otros niveles educativos, y de titulación de Maestro/a.

Orden	VARIABLES DEMOGRÁFICAS que correlacionan significativamente, hasta nivel de 0,01, con la de <i>Docencia en Educación Infantil</i> .	r (n ₋₁)	sign. (n ₋₁)
1	Género ("mujer = 1" versus "varón = 0").	0,24	0,00
2	n_2: Enseñanza en Educación Primaria.	-0,22	0,00
3	n_4: Enseñanza Segundo Ciclo de ESO.	-0,20	0,00
4	Func_2: Funcionario de Educación Secundaria vs No-Func. E. S.	-0,19	0,00
6	Func_1: Cuerpo de Maestros versus No-Cuerpo Magisterio.	0,18	0,00
8	n_3: Enseñanza Primer Ciclo de ESO.	-0,17	0,00
9	n_6: Enseñanza en Bachillerato.	-0,17	0,00
11	Años: Años de servicio.	-0,16	0,00
14	Edad.	-0,15	0,00
18	Titulación del docente.	-0,12	0,00

Entre las correlaciones con variables dicotómicas no-demográficas destacan las que niega el Cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE y, concretamente, el de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE, quizá porque no estuvieran habilitados para la docencia en la segunda etapa de la EGB, quizá porque las mujeres, que son mayoría en la docencia en Educación Infantil, no han tenido, en general, interés en ese cambio, o por otras causas.

Orden	VARIABLES DICOTÓMICAS que correlacionan significativamente con la de <i>Docencia en Educación Infantil</i> .	r (n ₋₁)	sign. (n ₋₁)
15	c_10.b1: Cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE	-0,13	0,00
17	c_10.b.a: Cambios de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE.	-0,12	0,04

31.3. Otras variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el vigesimoprimer componente.

Se describe a un profesorado, más de Educación Infantil (0,36) que de Formación Profesional (0,27), y que de Educación Primaria (-0,23), dispuesto* a la permanencia condicionada a no encontrar otra profesión de mucha mejor remuneración (0,29) aunque no por mejor horario, vacaciones y estímulos (-0,21), al que le desagrada el sistema de perfeccionamiento (0,27) y que no tiene buena opinión de la gestión de la Comunidad Autónoma (-0,22), pero que considera a la Inspección como “orientadora” (0,24) y como buena la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado (0,24).

* Como la docencia en Educación Primaria presenta signo negativo, hemos de entender que, para los profesores de la misma que participan en este componente, las características son las inversas de las que presentamos.

**32. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE
DESTACAN EN EL VIGESIMOSEGUNDO
COMPONENTE DEL ANÁLISIS**

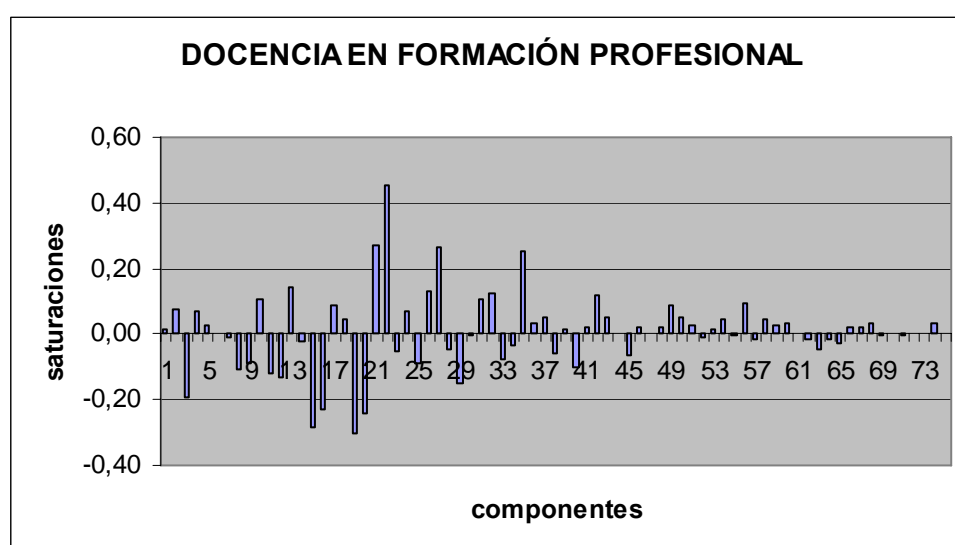
32.1. Características generales del vigesimosegundo componente.

También tenemos aquí una sola variable, la que tiene en este componente su primera saturación, la de la docencia en Formación Profesional, que supere el límite de $\pm 0,30$: de 0,45. Se describe, pues, entre los 75 que se hace, al sector más numeroso de los docentes de este nivel, al que le corresponde el 20,5% de la comunalidad de la variable.

El componente, con autovalor del 1,12, describe sólo el 1,49% de lo que corresponde a la tabla, pero sólo con la variable señalada este porcentaje baja a 0,85%.

32.2. Docencia en Formación Profesional.

También tenemos aquí una sola variable que supere el límite de $\pm 0,30$. Se trata de la identifica a los docentes de Formación Profesional, que tiene en este componente su primera saturación, de 0,45. Se describe, pues, principalmente al sector más numeroso de los profesores de este nivel, al que le corresponde en el componente el 20,5% de la comunalidad de la variable.



Esta variable tiene una segunda saturación superior a $\pm 0,30$, de $-0,30$, que ya hemos visto en el componente 19. Entre las dos llegan a cubrir el 29,7% de su comunalidad. Tiene seis saturaciones más superiores a $\pm 0,20$ en sendos componentes, con las que llega a explicar el 69,6% de su comunalidad.

Su MSA es de sólo 0,071, siendo el más bajo de todos los de las 75 variables de nuestro análisis. También por su correlacionabilidad entre 77 variables, de 0,30, y entre 75, de 0,25, ocupa los últimos lugares. Entre las correlaciones de *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, con $-0,01$, ya sea entre 75 o entre 77 variables, sólo supera a las dos últimas.

Las correlaciones con las variables dicotómicas y demográficas nos muestran que en estos docentes, como es lógico, no se han producido cambios de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE, que no son del cuerpo de Maestros y que, en su mayoría, no enseñan simultáneamente en otro niveles, y también que su media de años de servicio es inferior a la general.

Orden	VARIABLES DICOTÓMICAS Y DEMOGRÁFICAS que correlacionan significativamente con la de <i>Docencia en Formación Profesional (ambos grados)</i> .	r (n_5)	sign. (n_5)
1	c_10.b.a: Cambios de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE.	-0,21	0,00
2	Func_1: Cuerpo de Maestros (1) versus No-Cuerpo Magisterio (0)	-0,19	0,00
3	n_2: Enseñanza en Educación Primaria	-0,18	0,00
4	n_3: Enseñanza Primer Ciclo de ESO	-0,11	0,00
6	n_4: Enseñanza Segundo Ciclo de ESO	-0,11	0,00
8	Años: Años de servicio.	-0,10	0,01

Orden	VARIABLES CONCEPTUALES que correlacionan significativamente con la de <i>Docencia en Formación Profesional (ambos grados)</i> .	r (n_5)	sign. (n_5)
5	a_16.b: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	0,11	0,00
7	b_18_5: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. como exigente de esfuerzo excesivo.	-0,10	0,011
9	b_18_4: Opinión sobre el sist. de de perfec. como de poco valor para movilidad profesional.	-0,10	0,014

Los profesores de Formación Profesional, según nuestra muestra, tienen buena opinión de la valoración del ejercicio docente por los padres y piensan menos que la mayoría que el sistema de perfeccionamiento exija esfuerzo excesivo y que sea de poco valor para movilidad profesional.

32.3. Otras variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el vigesimosegundo componente.

El profesorado que encontramos descrito en este componente por sus saturaciones mayores de $\pm 0,20$ ejerce, en primer lugar, en Formación Profesional (0,45) y, ya menos, en el segundo ciclo de la ESO (-0,29), con la diferencia de que las características predominantes en éste, que se nos presenta con saturación negativa, vienen a ser las inversas del primero que van a ser las descritas aquí. Destaca por la satisfacción por factores secundarios: por las propias circunstancias familiares (0,28) y por otros problemas personales (0,24); por la atribución del concepto de “evaluadora” a la Inspección (0,23); por la buena consideración de la enseñanza en equipo (0,21) y por no estar dispuesto al abandono con menos vacaciones y sueldo (-0,21).

**33. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE
DESTACAN EN EL VIGESIMOTERCER
COMPONENTE DEL ANÁLISIS**

33.1. Características generales del vigesimotercer componente.

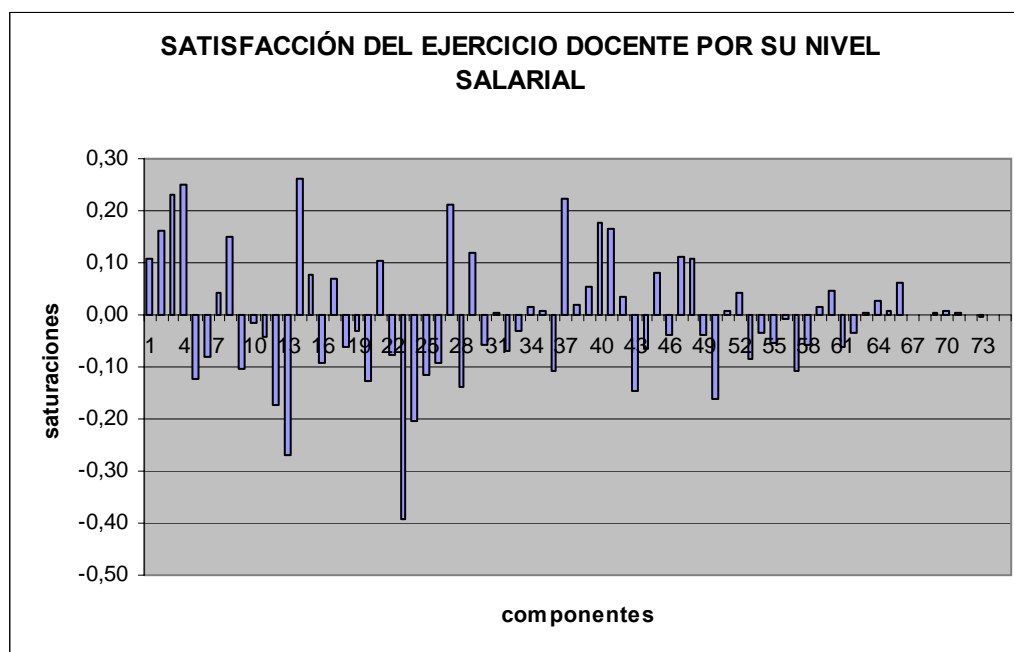
En este componente nos encontramos con dos variables que tienen en él sus respectivas primeras saturaciones, que se nos presentan con signo negativo: La satisfacción del ejercicio docente por su salario y la disposición al abandono condicionado a la obtención en otra profesión del mismo sueldo.

El componente tiene un autovalor de 1,07, del que 0,27 corresponde a las dos variables señaladas. Con el autovalor cubre el 1,43% de la tabla, pero con las saturaciones superiores a $\pm 0,30$, las de esas dos mismas variables, explica el 1,11 de lo que hacen las 144 variables de ese nivel. Tiene otras cuatro de saturaciones superiores a $\pm 0,20$. Al conjunto de las seis le pertenece 0,52, equivalente al 1,18% de lo que pueden explicar las 482 saturaciones mayores de $\pm 0,20$.

33.2. Satisfacción (—) del ejercicio docente por su salario.

Esta variable, que no nos presenta hasta este vigesimotercer componente su primera saturación y, además, con signo negativo, la hemos visto anteriormente con saturaciones entre $\pm 0,20$ y $\pm 0,30$. La mayor de éstas, también negativa, de -0,27 en el decimotercer componente. Decíamos en él que se nos describía a un profesorado bastante insatisfecho, ya que comenzábamos por un desagrado menor: por la falta de medios, siguiéndole la actitud de abandono, aunque también la asignación de uno de los atributos más benévolos para la Inspección, el de “evaluadora”. La tercera saturación, la primera positiva, de 0,26, la tenemos en el componente 14, en el que destaca la satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales cuando es escasa la problemática del alumnado, aunque sin sentirse este profesorado ni participe ni representado en la gestión del centro, siendo de más años de servicio y edad que la media y estando dispuesto al abandono por el mismo sueldo en otro empleo. La cuarta y la quinta saturaciones también son positivas, de 0,25 y de 0,23, mostrándonos, por ello, satisfacción, aunque con estos niveles, que hemos visto en los componentes cuarto

y tercero respectivamente. En el cuarto se nos destaca a un profesorado que valora las recompensas extrínsecas, empezando por la valoración de la profesión por su nivel salarial. El tercero es en el que mejor se nos describe al cuerpo de maestros. Tiene tres saturaciones más superiores a $\pm 0,20$: De 0,22 en el componente 37; de 0,21 en el 27; y de -0,20 en el 24. Entre las ocho explica el 54,9% de su comunalidad. En todo caso, la dispersión de valores le quita capacidad explicativa a la variable.



Por su parte, la media de esta variable (5,74) ya nos ha mostrado que, entre los 8 motivos de satisfacción del ejercicio docente que estudiamos, el salario se sitúa en el quinto lugar, precediéndole el grado de vocación, las condiciones laborales, la menor problemática del alumnado y las relaciones con los compañeros, y situándose detrás la movilidad profesional, las propias circunstancias familiares y otros problemas personales.

Su adecuación muestral MSA, de 0,62, le permite ocupar el lugar 45 entre 75. Entre las 49 paramétricas principales lo tiene mayor, de 0,68, y en el lugar 36. En ello influye la escasa correlacionabilidad simple con las variables demográficas y dicotómicas (de 0,0015 de media) frente a la que tiene con las otras 48 paramétricas principales (de 0,0101). Las correlacionabilidades que nos muestra esta variable, que tanto entre 77 como entre 75 es de 0,53, la sitúan respectivamente en el lugar 68 y en el

65. Entre 49 la tiene de 0,485 y en el lugar 44. Entre las correlaciones de *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, con 0,09 (significativa a nivel de 0,015) ocupa el lugar 52 entre 76.

Correlaciona significativa y positivamente con las tres primeras variables del primer componente, si bien con la primera lo hace, como hecho dicho, a nivel de 0,015, como también con la de buena opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado. Sin embargo, también muestra, sin embargo, su compatibilidad con las valoraciones de la profesión relativas a recompensas extrínsecas: por su nivel salarial, por la disposición de tiempo libre, por su grado de independencia laboral y por la seguridad en el empleo. Se asocia igualmente en el mismo sentido y con niveles hasta de 0,001 con las otras variables de satisfacción por algún factor, excepto con la relativa a la menor problemática del alumnado.

Orden	VARIABLES que correlacionan positiva y significativamente, hasta nivel de 0,01, con la de <i>Satisfacción del ejercicio docente por su salario</i> .	r (a_03_1)	sign. (a_03_1)
1	a_03_2: Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.	0,34	0,00
2	a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial.	0,26	0,00
3	a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	0,18	0,00
4	a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	0,17	0,00
5	a_03_6: Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.	0,16	0,00
6	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,15	0,00
7	a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.	0,15	0,00
8	a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	0,13	0,00
9	a_23_4: Valoración de la profesión por grado de independencia laboral.	0,13	0,00
10	a_03_8: Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.	0,13	0,00
11	a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	0,12	0,00
12	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,12	0,00
13	c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado.	0,10	0,01
16	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	0,09	0,015

Con sus variables demográficas y/o dicotómicas sólo nos informa, con correlación significativa a nivel de hasta 0,01, de que los más satisfechos por su salario son los docentes de Educación Primaria.

Las correlaciones menos significativas también nos aportan información: Con probabilidad de error del 6%, tenemos que los más insatisfechos por su salario son los docentes de los dos ciclos de la Educación Secundaria Obligatoria. Los de Bachillerato, también insatisfechos, lo parecen un poco menos. Quizá influya en ello que parte de los mismos cobren como catedráticos. Satisfechos, pero menos que los de Educación Primaria, se muestran los docentes de Educación Infantil, con la misma probabilidad de error que los de Bachillerato, del 12%. De los de Formación Profesional, los datos no nos permiten ninguna conclusión.

Orden	VARIABLES DEMOGRÁFICAS DE NIVELES DE ENSEÑANZA con sus correlaciones con la de <i>Satisfacción del ejercicio docente por su salario.</i>	r (a_03_1)	sign. (a_03_1)
14	n_2: Enseñanza en Educación Primaria	0,10	0,01
23	n_3: Enseñanza Primer Ciclo de ESO	-0,06	0,06
24	n_4: Enseñanza Segundo Ciclo de ESO	-0,06	0,06
30	n_6: Enseñanza en Bachillerato	-0,05	0,12
32	n_1: Enseñanza en Educación Infantil	0,05	0,12
61	n_5: Enseñanza en Formación Profesional (ambos grados)	0,01	0,40

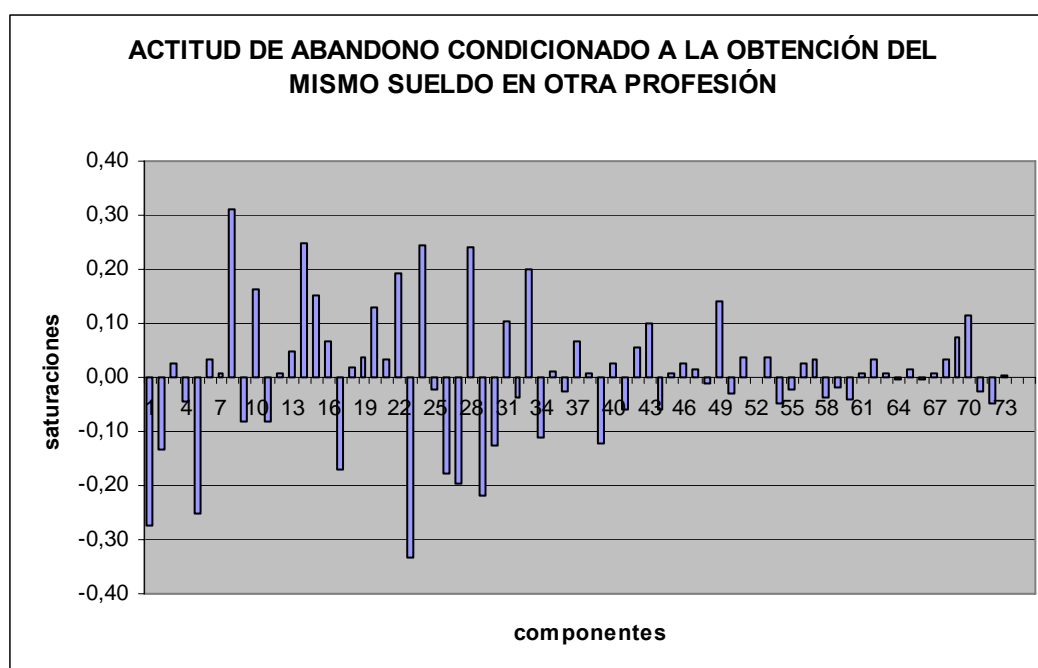
Orden	VARIABLES DEMOGRÁFICAS con sus correlaciones con la de <i>Satisfacción del ejercicio docente por su salario.</i>	r (a_03_1)	sign. (a_03_1)
22	Func_1: Cuerpo de Maestros versus No-Cuerpo Magisterio	0,06	0,06
29	Func_2: Funcionario de Educ. Secundaria vs. No-Func. E. S.	-0,05	0,10
36	Titulación del docente	-0,04	0,15
37	Edad	-0,04	0,15
48	género ("mujer = 1" versus "varón = 0")	-0,03	0,22
50	Titularidad del centro docente (público versus privado)	-0,03	0,24
56	S. Pr.: Situación Profesional (Funcionario vs. No-Func.)	0,02	0,34

Con probabilidades de error del 6% y del 10% se nos muestran satisfechos por su salario los funcionarios del cuerpo de Maestros e insatisfechos los de Educación Secundaria. También vemos más insatisfechos los de mayor nivel de titulación (licenciados), con probabilidad de error del 15%. Ya con probabilidad de error del 34%, se presentan como más satisfechos los funcionarios en general que los no funcionarios. Sin embargo, con probabilidad de error del 24%, encontramos más insatisfechos a los de centros de titularidad pública. Con probabilidad de error del 15%, se nos muestran

más insatisfechos los de más edad que los de menos. Con el 22%’, más insatisfechas las mujeres que a los varones.

33.3. Actitud de abandono (–) condicionado a la obtención del mismo sueldo en otro empleo.

Ya hemos estudiado la variable de la actitud de abandono genérico de la profesión docente, y con ella nos hemos referido a tres condiciones de abandono y a otras tres de permanencia. El 3,2% de los docentes encuestados (el 3,89% de los que eligen alguna de las alternativas) asume esta actitud de abandono condicionado a la obtención del mismo sueldo en otro empleo. En el *Estudio Exploratorio* esta opción venía asumida por el 8,60%, equivalente al 9,16% de los que eligieron alguna alternativa. Por ello hemos de pensar que, en este sentido, se ha producido mejoría en la situación del ejercicio docente al principio de nuestro siglo en relación a una década anterior.



En el análisis de componente la variable presenta dos saturaciones mayores de $\pm 0,30$; una positiva, de 0,31, en el octavo componente y otra negativa, de -0,33, en este vigesimotercero, relativas al 21% de su comunalidad. Tiene otras seis saturaciones superiores a $\pm 0,20$, y con las ocho abarca al 57% de esta misma comunalidad, situándose el 47% en los primeros 25 componentes.

Por su adecuación al muestreo (MSA), con 0,43, ocupa el lugar 61 entre las 75 variables del análisis de componentes. Por sus correlacionabilidades, de 0,76 y de 0,74 según nuestros índices, el 50 entre 77 y el 49 entre 75, con lo que se sitúa por encima de algunas de las 49 variables principales. Entre las correlaciones de *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, con -0,21 (significativo a nivel de 0,0000) ocupa el lugar 18 entre 76.

Orden	VARIABLES CONCEPTUALES que correlacionan significativamente con la de <i>Actitud de abandono condicionado: con el mismo sueldo</i> .	r (a_22.b2)	sign. (a_22.b2)
2	a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	-0,23	0,00
3	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	-0,21	0,00
5	a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal	-0,18	0,00
6	a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	-0,18	0,00
7	a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	-0,17	0,00
8	a_23_1: Valoración de la profesión por la proyección social de la educación.	-0,17	0,00
9	a_23_8: Valoración de la prof. por su valoración social.	-0,15	0,00
10	c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	-0,14	0,01
11	b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	-0,14	0,00
12	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	-0,12	0,00
13	a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.	-0,11	0,00
14	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	-0,11	0,00
15	b_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.	-0,11	0,01
16	c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado	-0,10	0,01
18	a_06_9: Desagrado por el sistema perfeccionamiento	0,10	0,01

Por sus correlaciones, buena parte de las variables representativas del primer componente se muestra incompatible con esta actitud de abandono. Sólo correlaciona

positivamente, hasta nivel de 0,01 con el desagrado por el sistema de perfeccionamiento.

Correlaciona positiva y significativamente, a nivel de 0,00, con la actitud genérica de abandono. A nivel de 0,01, se nos manifiesta que los que tienen mayor actitud de abandono por otro empleo del mismo sueldo son los de mayor edad y los funcionarios de Educación Secundaria. La actitud de abandono, lógicamente, se muestra incompatible con la de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente. Pero también, aunque con una probabilidad de error del 8%, con el hecho de haber accedido a la ESO desde la EGB por la aplicación de la LOGSE.

Orden	VARIABLES CONCEPTUALES que correlacionan significativamente con la de <i>Actitud de abandono condicionado: con el mismo sueldo.</i>	r (a_22.b2)	sign. (a_22.b2)
1	a_22.a: Actitud de abandono de la profesión docente	0,45	0,00
4	a_22.b5: Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.	-0,20	0,00
17	c_10.b.a: Cambios de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE.	-0,10	0,08
19	Func_2: Funcionario de Educación Secundaria vs. No-F. E. S.	0,10	0,01
20	n_6: Enseñanza en Bachillerato	0,10	0,01
21	Edad	0,10	0,01

33.4. Otras variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el vigesimosegundo componente.

Tras verse rechazadas tanto las actitudes de satisfacción del ejercicio docente por su salario (-0,39) como la de abandono por otra profesión del mismo sueldo (-0,33), también se nos muestra que estas actitudes como no pertenecientes a un grupo de Educación Infantil (-0,26), por lo que éste se caracterizaría por las de satisfacción por su salario. El tema del abandono hay que examinarlo en el conjunto de las variables relativas a sus condiciones, ya que, estadísticamente cada una de éstas se nos presenta como excluyente de las otras dos, pero conceptualmente se asocian. Tenemos en este caso, entre las saturaciones mayores de $\pm 0,20$, rechazado, como hemos visto, la actitud

de abandono por otra profesión del mismo sueldo, pero ello se debe a que correlaciona positivamente la de abandono incluso con menos vacaciones y sueldo (0,24).

Otros dos conceptos a considerar son la valoración de la menor problemática del alumnado (0,25) y la opinión de que el sistema de perfeccionamiento aborda temas sin interés (0,25).

**34. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE
DESTACAN EN EL VIGESIMOCUARTO
COMPONENTE DEL ANÁLISIS**

34.1. Características generales del vigesimocuarto componente.

Sólo una variable tiene su primera saturación, de 0,32, en este componente, que, además, se trata de la única saturación de esa variable, *a_06_9: Desagrado por el sistema de perfeccionamiento*, superior a $\pm 0,30$. Una segunda variable, *a_22.b3: Abandono incluso con menos vacaciones y sueldo*, tiene también saturación de este nivel en el componente, siendo de ésta, con -0,31, la segunda saturación (la primera, de -0,32, la tiene en el quinto componente).

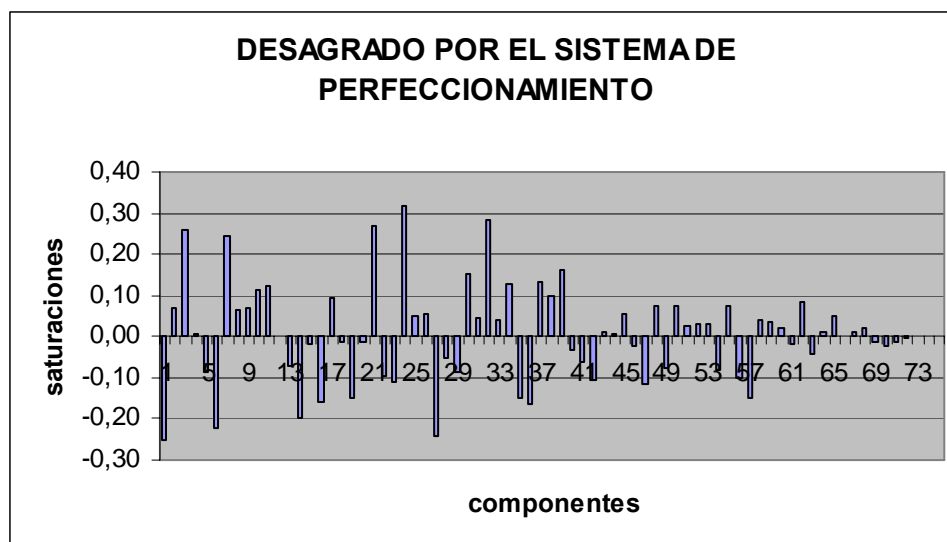
El autovalor del componente es de 1,05, que equivale al 1,40% de toda la tabla, pero con las dos saturaciones del párrafo anterior sólo llega a 0,19, con lo que explica el 0,81% de lo correspondiente a las 144 saturaciones superiores a $\pm 0,30$. Tiene otras siete con saturaciones superiores a $\pm 0,20$, llegando con las nueve a 0,55 y explicándose el 1,26% de lo correspondiente a las 482 saturaciones de este nivel. La relevancia del componente es, como vemos, muy baja.

34.2. Desagrado por el sistema de perfeccionamiento.

Sólo por el lugar en el que tiene su mayor saturación podemos pensar en la escasa importancia de esta variable para explicar la problemática docente. Sin embargo, con 0,674, ocupa el lugar 33, entre 75, por el orden de la adecuación de muestreo MSA. Por su correlacionabilidad ocupa el lugar 57 entre 77, el 55 entre las 75 variables de nuestro análisis de componentes, y el 40 entre las 49 principales. Es baja su correlacionabilidad, pese a que en gran parte la tiene inflada porque tenemos otras ocho variables relativas al sistema de perfeccionamiento, con las que se dan correlaciones, positivas o negativas, que repercuten a favor tanto del índice de correlacionabilidad como del MSA.

En su estudio monovariable ya hemos dicho que no parece que el sistema de perfeccionamiento sea de los motivos de desagrado que más afectan a los docentes,

aunque haya otros tres que tengan medias más bajas. El que estudiamos la tiene de 4,86. La moda y la media las tiene de 5. Se sitúan por debajo los desagradados por lo rutinario de la tarea, por el control de los órganos directivos y por el tipo de horario, con medias respectivamente de 3,68, de 3,55 y de 2,92. En realidad, sólo los tres primeros desagradados (por el desinterés y por la indisciplina del alumnado y por la pérdida de autoridad del profesor) resultan de relevancia destacable.



El desagrado por el sistema de perfeccionamiento entre las correlaciones de a_{02} : *Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, con -0,13, significativo a nivel de 0,00, ocupa el lugar 35 entre 76.

Correlaciona significativamente a este nivel en primer lugar y con *signo negativo* con la opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado, séptima variable del primer componente. Pero también tenemos las correlaciones negativas con las cuatro primeras variables del mismo componente, que fundamentalmente, y sobre todo la primera, manifiestan la satisfacción profesional, así como con la undécima y con la decimotercera, relativas al sentimiento de valoración de la profesión por los padres y por la sociedad. Se completa este panorama de oposición a los elementos más satisfactorios con las valoraciones de la profesión por recompensas intrínsecas, características, con signos positivos, del quinto, del primero y del segundo componente: por la proyección social de la educación y porque se ajusta a la vocación. Así que el desagrado por el sistema de perfeccionamiento se nos presenta como un concepto de relativa importancia en la problemática de la función docente.

Orden	VARIABLES que correlacionan negativa y significativamente, hasta nivel de 0,01, con la de <i>Desagrado por el sistema perfeccionamiento</i> .	r (a_06_9)	sign. (a_06_9)
1	b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	-0,28	0,00
4	C_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	-0,18	0,00
9	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	-0,15	0,00
10	a_23_1: Valoración de la profesión por la proyección social de la educación.	-0,15	0,00
11	a_16.b: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	-0,14	0,00
12	a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	-0,13	0,00
15	A_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	-0,13	0,00
17	a_16.a: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	-0,12	0,00
28	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	-0,10	0,01

Orden	VARIABLES que correlacionan positiva y significativamente, hasta nivel de 0,01, con la de <i>Desagrado por el sistema perfeccionamiento</i>	r (a_06_9)	sign. (a_06_9)
2	b_18_7: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. por abordar temas sin interés.	0,19	0,00
3	b_18_4: Opinión sobre el sist. de de perfec. como de poco valor para movilidad profesional	0,18	0,00
5	b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	0,17	0,00
6	a_06_1: Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.	0,17	0,00
8	a_23_4: Valoración de la profesión por grado de independencia laboral.	0,16	0,00
14	b_18_6: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. como exigente de gastos personales.	0,13	0,00
16	b_18_3: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. por realizarse fuera del horario lectivo.	0,12	0,00
18	a_06_5: Desagrado por el control de los órganos directivos.	0,12	0,00
20	a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	0,11	0,00
21	a_06_4: Desagrado por falta de medios.	0,11	0,00
22	a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	0,11	0,00
23	a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	0,11	0,00
24	a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial.	0,11	0,01

El desagrado por el sistema de perfeccionamiento se vincula positivamente con las opiniones de que aborda temas sin interés, de que tiene poco valor para movilidad profesional, de es burocrático, de que exige gastos personales, de que se realiza fuera

del horario lectivo; con los desagrados del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea, por falta de medios, por el control de los órganos directivos, por la pérdida de autoridad del profesor; con las valoraciones de la profesión propias de las recompensas extrínsecas, que caracterizan al cuarto componente: por su grado de independencia laboral, por la seguridad en el empleo, por su nivel salarial. Así mismo se resalta la vinculación con la satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.

Orden	VARIABLES DICOTÓMICAS que correlacionan significativamente, hasta nivel de 0,01, con la de <i>Desagrado por el sistema perfeccionamiento</i> .	r (a_06_9)	sign. (a_06_9)
7	a_22.b5: Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.	-0,16	0,00
19	a_22.b6: Actitud de permanencia condicionada: salvo mucho mejor remuneración en otra profesión.	0,12	0,00
25	c_12_e: Atributo de Evaluadora para Inspección.	-0,11	0,01
26	a_22.a: Actitud de abandono de la profesión docente	0,10	0,01
27	a_22.b2: Actitud de abandono condicionado: con el mismo sueldo.	0,10	0,01

Las correlaciones con variables dicotómicas nos muestra, por una parte, la incompatibilidad relativa del desagrado por la falta de medios con la actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente y con llamar “evaluadora” a la Inspección, y, por otra, la compatibilidad con la actitud de permanencia condicionada a no lograr otro empleo con mucha mejor remuneración, con la actitud de abandono genérico y con la del condicionado a lograr otro empleo del mismo sueldo.

Orden	VARIABLES DEMOGRÁFICAS que correlacionan positiva y significativamente, hasta nivel de 0,01, con la de <i>Desagrado por el sistema perfeccionamiento</i> .	r (a_06_9)	sign. (a_06_9)
13	S. Pr.: Situación Profesional (Funcionario vs. No-Func.)	0,13	0,00
29	Func_1: Cuerpo de Maestros vs. No-Cuerpo Magisterio.	0,10	0,011

Se destaca también la relación del desagrado por el sistema de perfeccionamiento con la situación profesional de funcionario y, en más concreto, con la pertenencia al cuerpo de Maestros. Hemos de tener en cuenta lo que ya hemos repetido sobre la contradicción que a veces observamos sobre la compatibilidad de opiniones negativas sobre este sistema de perfeccionamiento y las mejores actitudes docentes, que, por cierto no destacan aquí: que es posible que los que más lo utilizan sean los que más lo critiquen. ¿Lo utilizan más los maestros que los docentes de Educación Secundaria?

34.3. Otras variables con saturaciones superiores a $\pm 0,30$ en el vigesimocuarto componente.

34.3.1. Actitud de abandono (→) incluso con menos vacaciones y sueldo en otra profesión.

Esta variable tiene dos saturaciones mayores de $\pm 0,30$. En el quinto componente en el que, con $-0,32$, tiene la más alta en valor absoluto, y en este vigesimocuarto con $-0,31$. Entre los dos nos presentan el 20% de su comunalidad, por lo que la variable se situaría en el lugar 62 entre 75. Sin embargo, llega a presentar el 60% en 9 saturaciones mayores de $\pm 0,20$, todas en los 24 primeros componentes, por lo que la hemos mencionado ese número de veces. Por este 60% se situaría como la 31 entre las 75 del análisis de componentes.

34.4. Otras variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el vigesimocuarto componente.

Tenemos que, en el componente en el que tiene su máxima saturación el desagrado por el sistema de perfeccionamiento ($0,32$), la actitud de abandono con menos vacaciones y sueldo tiene saturación negativa ($-0,31$), pero la tiene positiva la de abandono con el mismo sueldo en otra profesión ($0,24$). Se trataría de docentes que no fueran de Bachillerato ($-0,26$) y de género mayoritariamente femenino ($0,20$) al que le desagrada las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia ($0,23$) y la falta de medios ($0,22$), que está satisfecho del ejercicio docente por la problemática de su alumnado ($0,23$), pero no por su salario ($-0,20$).

**35. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE
DESTACAN EN EL VIGESIMOQUINTO
COMPONENTE DEL ANÁLISIS**

35.1. Características generales del vigesimoquinto componente.

El autovalor del componente apenas supera a la unidad (1,01), con lo que se explicaría el 1.34% de la tabla, pero no tiene ninguna saturación superior a $\pm 0,30$, aunque sí seis mayores de $\pm 0,20$, que llegan a 0,30, correspondiente al 0,67% de lo que explicarían las 482 variables de este nivel.

35.2. Variables con saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el vigesimoquinto componente.

Se nos describe un profesorado que no siente desagrado por la falta de medios (-0,23), que tiene una relativa buena opinión de la valoración que de él hace la sociedad (0,23), satisfecho de su ejercicio docente por sus compañeros (0,23), mayoritariamente de Educación Infantil (0,22), que tiene buena opinión del sistema de perfeccionamiento (0,21), aunque no otorga a la Inspección el atributo de “orientadora” (-0,21) ni está satisfecho por el cambio en aplicación de la LOGSE (-0,20).

**36. ESTUDIO DE LAS VARIABLES QUE
DESTACAN EN LOS 50 ÚLTIMOS
COMPONENTES DEL ANÁLISIS**

36.1. Características generales de estos componentes.

Entre los 50 últimos componentes suman el autovalor de 23,91, correspondiente al 31,88% de la tabla. Por ello los 25 primeros han sumado 51,09 ó el 68,12%.

36.2. Primeras saturaciones en estos componentes.

La variable de más alta saturación en estos componentes es la binomial con la que se expresa si el docente ha gozado de **cambio de categoría docente**, con 0,42 en el componente 27. También tienen su máxima saturación, en valores absolutos, en estos componentes la **opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma**, con 0,41 en el 31; la **opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional**, con 0,36 en el 29; la **Consideración de la enseñanza en equipo**, con 0,35 también en el 29; y, por último, la **valoración de la profesión por la proyección social de la educación**, con -0,34 en el 38.

Se trata de variables relativamente separadas de las demás, aunque ya las hemos podido estudiar porque tienen saturaciones mayores de $\pm 0,30$ en los 25 primeros componentes. El *cambio de categoría docente* ya lo hemos visto en el séptimo; la *opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma*, en el primero; la *opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional*, en el 19; la *Consideración de la enseñanza en equipo*, en el primero; la *valoración de la profesión por la proyección social de la educación*, en el 11.

36.3. Otras variables con saturaciones superiores a $\pm 0,30$ en los 50 últimos componentes.

El atributo de “fiscalizadora” para la Inspección, que ya la hemos estudiado con una saturación de -0,56 en el décimo componente, también otra negativa, de -0,37, en el 26, acaparando entre las dos el 44,5% de su comunalidad. Estudiados todos sus valores, podemos observar que sólo el 17,1% de su comunalidad corresponde a saturaciones positivas, siendo la más negativa de todas las variables. Ello nos hace pensar que el carácter agresivo de este atributo difícilmente cuadra con las configuraciones de sentido, por lo que se manifiesta más negativa que positivamente. Lo contrario le sucede al atributo de “burocrática” que corresponde, entre las 75 variables, a la de mayor contenido positivo, con el 77,7% de su comunalidad en este sentido.

La opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma, aunque tiene dos saturaciones superiores a $\pm 0,30$, ninguna de ella se sitúa en alguno de los 25 primeros componentes, sino en el 31, la primera, de 0,41, a la que ya nos hemos referido; y en el 32, la segunda, de 0,34.

La valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre, que nos ha mostrado su más alta saturación, de 0,45, en el cuarto componente, que hemos estudiado como característico de las recompensas extrínsecas, y que presenta saturación negativa, de -0,31, en el primer componente, característico de la labor educadora más generosa, tiene su segunda saturación, de 0,33, en el componente 36.

El atributo de “orientadora” para la Inspección, como el de “fiscalizadora”, también lo encontramos más con signo negativo que con signo positivo, por lo contrario que éste, por excesivamente benévolo y también por ello rechazado, pero de ninguna manera tanto como el de “fiscalizadora”. De éste ya hemos dicho que, de su comunalidad, sólo el 17,1% corresponde a saturaciones positivas, con lo que se sitúa, entre 75 variables, en el lugar 75. Del atributo de “orientadora” corresponde a

saturaciones positivas el 48,6% de su comunalidad, por lo que ocupa el lugar 66. En todo caso, sus dos saturaciones superiores a $\pm 0,30$, la que ya hemos en el componente 20 y otra en el 30, son de -0,32.

Al *interés por el cambio de categoría profesional* le sucede algo parecido. Ya lo hemos estudiado con saturación negativa, de -0,45, en el componente 15. La segunda, también negativa, de -0,31, la tiene en el 29. De su comunalidad corresponde a saturaciones positivas el 42,5%,* ocupando el lugar 71.

El *sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE* nos ha aparecido con dos variables positivas superiores a $\pm 0,30$: En el primer componente con 0,44, y en el 34 con 0,30. Viene a definirse como uno de los índices más significativos de la satisfacción profesional, aunque no de primerísimo orden.

VARIABLES CON SATURACIONES SUPERIORES A $\pm 0,30$ DESPUÉS DEL COMPONENTE 25 (en negritas la primera)	Comp.	Satur.
c_12_f: Atributo de "Fiscalizadora" para Inspección.	26	-0,37
b_13: Cambio de categoría docente.	27	0,42
b_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.	29	0,36
a_07: Consideración de la enseñanza en equipo.	29	0,35
b_15: Interés por el cambio de categoría profesional.	29	-0,31
c_12_o: Atributo de "Orientadora" para Inspección.	30	-0,32
c_11: Opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma.	31	0,41
c_11: Opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma.	32	0,34
c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE.	34	0,30
a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	36	0,33
a_23_1: Valoración de la profesión por la proyección social de la educación.	38	-0,34

* La media de las 75 variables está en 60,4%.

37. RECAPITULACIÓN ESTADÍSTICA PREVIA A LAS CONCLUSIONES FINALES

37.1. Introducción.

Consideramos conveniente, antes de presentar nuestras conclusiones finales, recapitular los elementos más significativos que encontramos dispersos en nuestras páginas anteriores con el fin de encaminarlos mejor hacia las mismas.

Nos parece que nos hemos referido suficientemente a la estructura básica de nuestros conceptos y a las estructuras secundarias (configuraciones de sentido o componentes de nuestro análisis factorial) que constituye la primera, pero consideramos conveniente relacionar mejor los parámetros del análisis monovariable con los del bivariable y multivariable antes de dichas conclusiones finales.

37.2. Relaciones y asociaciones de nuestras variables. La estructura que crean. Variables más relevantes en ella.

Las relaciones que se dan entre las variables lógicamente no nos interesan por sí mismas, sino porque suponemos que recogen, en lenguaje matemático, las que se dan entre los conceptos a los que se refieren. Estas relaciones, en su mayor parte, las hemos expresados mediante la fórmula de la correlación de Pearson. Creemos que en nuestro texto las tenemos expresadas con bastante exhaustividad. Sin embargo, en nuestro estudio de las correlaciones de cada variable generalmente nos hemos limitado a aquéllas que se dan con una probabilidad de error inferior al 1%, entre otras razones, porque, al tener una muestra suficientemente amplia, con el nivel de significación de 0,01 se llega normalmente hasta las correlaciones de $\pm 0,10$, correspondiente a un coeficiente de determinación del 1%.

Ciertamente este nivel de determinación mínimo del 1% es muy bajo, pero, además de que, para cada variable, por encima los tenemos todos mayores, la probabilidad de certeza es muy alta: del 99% al 100%.

VARIABLES DE MÁS ALTA CORRELACIONABILIDAD	CORRELDAD	Orden
a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	2,74	1
a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	2,71	2
a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	2,57	3
Func_2: Funcionario de Educación Secundaria vs. No-Func. E. S.	2,44	4
S. Pr.: Situación Profesional (Funcionario (1) versus No-Func. (0))	2,13	5
Func_1: Cuerpo de Maestros (1) versus No-Cuerpo Magisterio (0)	2,09	6
C_10.C: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	2,02	7
a_22.b5: Actitud de permanencia por satisfacción en la profesión docente.	2,00	8
a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	1,92	9
c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado	1,91	10
Titulación del docente	1,89	11
a_22.a: Actitud de abandono de la profesión docente	1,74	12
b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	1,73	13
a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	1,73	14
Años: Años de servicios	1,71	15
b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	1,66	16
Titularidad del centro docente (público versus privado)	1,64	17
N_6: Enseñanza en Bachillerato	1,61	18
a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	1,59	19
N_2: Enseñanza en Educación Primaria	1,56	20
a_16.b: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	1,53	21
a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	1,52	22
Edad	1,48	23
N_4: Enseñanza Segundo Ciclo de ESO	1,39	24
a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por vocación.	1,35	25

Las correlaciones de las variables con las demás son índices de la relevancia de las mismas. Nosotros hemos calculado los índices de correlacionabilidad con las sumas de los coeficientes de determinación. En nuestros anexos V y VI mostramos las listas de variables con sus índices de correlacionabilidad. Se hace patente la prevalencia de la *a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente* y de las que más alto correlacionan con ella, que hemos mencionado en el epígrafe anterior. Con esto nos resulta que podemos estudiar directamente la satisfacción profesional y no sólo mediante los factores a los que se refieren Zubieta y Susinos (1992), y que también estudiamos, recogiendo de ellos una importante información complementaria.

También destacan las condiciones administrativas de la docencia: la de funcionario versus la de no funcionario, la de funcionario de Educación Secundaria vs..., la de pertenencia al cuerpo de Maestros vs..., la de titularidad pública o privada del centro docente, la titulación del docente, los niveles de docencia. Destacan hasta los tiempos de servicio y las edades de los profesores. Los estudios con los niveles de titulación del docente nos resultan muy valiosos y a ellos nos referimos expresamente en las conclusiones.

Como las variables no se relacionan entre sí sólo de una manera gradual desde cualquiera de ellas, sino que lo hacen, al mismo tiempo, por sus relaciones con todas las demás, nos hemos propuesto también el estudio transversal al que hacen las correlaciones: el que permite, mediante el análisis factorial, su asociación en factores, que, si bien están pensados para la reducción de esas mismas variables, nosotros los utilizamos para su mejor descripción, limitándonos, por ello, al análisis de componentes.

Las relaciones entre las variables hacen que hayamos llegado a una matriz en la que tenemos tantos componentes como variables. Cada una de éstas reparte su comunalidad, que tiene a 1 como valor, entre los componentes. En unos tiene más parte, en otros menos. Según su relación con cada componente, la raíz cuadrada de esa parte, llamada saturación, tiene signo positivo o negativo. El proceso de cálculo, que hemos llevado con SPSS, hace que las variables, según sus relaciones con las demás, nos configuren asociaciones. Según su relevancia, o nos encabezan asociaciones (componentes) o nos destacan en las principales de éstas (en los primeros de los componentes)

No encontramos la forma de poder resumir en una tabla la información que gradúe a las variables según su relevancia en la estructura que establece el análisis de componentes. Por ello hemos de remitir a los capítulos en los que analizamos a los componentes y a las configuraciones de sentido que describen. Sin embargo, como forma de aproximación a la graduación de las variables, aunque siendo conscientes de que de su grave insuficiencia, podemos ordenar a las variables que tienen superior al 25% de su comunalidad su mayor participación en algún componente.

Orden	VARIABLES QUE DEJAN EN ALGÚN COMPONENTE MÁS DEL 25% DE SU COMUNALIDAD	COMP.	% Part.	Satur.
1	Func_1: Cuerpo de Maestros versus No-Cuerpo de Maestros.	3	54,8%	0,74
2	a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	1	45,6%	0,68
3	c_12_b: Atributo de "Burocrática" para Inspección.	10	44,6%	0,67
4	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	1	44,5%	0,67
5	a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial.	4	43,0%	0,66
6	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	1	41,9%	0,65
7	c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	1	33,6%	0,58
8	n_2: Enseñanza en Educación Primaria.	3	32,2%	0,57
9	a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	1	32,0%	0,57
10	a_23_4: Valoración de la profesión por grado de independencia laboral.	4	31,2%	0,56
11	c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado.	1	31,1%	0,56
12	c_12_f: Atributo de "Fiscalizadora" para Inspección.	10	30,9%	-0,56
13	a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	4	30,2%	0,55
14	Años de servicio.	2	29,9%	-0,55
15	b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	1	27,2%	0,52
16	a_22.b5: Permanencia por sentirse bien en la profesión docente.	1	26,7%	0,52
17	Titulación académica del docente.	3	26,6%	-0,52
18	Func_2: Funcionario de Educ. Secundaria vs. no-func. E.S.	1	26,2%	-0,51
19	a_22.b7: Permanencia, salvo mejor horario, vacaciones y estímulos en otra profesión.	20	25,9%	-0,51
20	a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	5	25,6%	0,51
21	Edad.	2	25,6%	-0,51
22	a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	6	25,4%	0,50

Pero este límite del 25% es totalmente arbitrario. **Más importante que la participación son las asociaciones de variables que se establecen.** Una variable puede tener una alta participación en un componente y quedarse prácticamente sola en el mismo, ya que las demás variables pueden situarse a una gran distancia, de manera que no sean considerables sus participaciones. Una variable puede tener varias participaciones muy considerables inferiores al 25%, pero no aparece en la tabla. Por otra parte, hemos de tener en cuenta que estas participaciones no tienen el mismo nivel de objetividad que los coeficientes de determinación entre las parejas de variables que,

sumados, constituyen nuestros índices de correlacionabilidad, ya que de todas las variables, con independencia de su relevancia en la estructura, es la misma la suma de sus participaciones en los componentes: La unidad o el 100%. Por su parte, los índices de correlacionabilidad también tienen un defecto que viene a reducir el análisis factorial, el de que podemos tenerlos inflados mediante la repetición de conceptos muy próximos en distintas variables.

Considerando necesario recoger lo mejor posible la graduación de las variables por su relevancia en la estructura de componentes, asumimos, aunque con reservas, las tablas correspondientes, de las que las anteriores son partes. Tenemos en la última que la primera de las variables es la que indica la pertenencia al *cuerpo de Maestros*, que encabeza la tercera configuración de sentido y que tiene en la misma el 55% de su comunalidad. La segunda es la que encabeza la primera configuración de sentido, la *a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente*. No ya sólo ésta, sino todas las demás variables que preferentemente forman parte del primer componente, según sus participaciones, se caracterizan por su vinculación con la satisfacción profesional*. La tercera es la del *atributo de "burocrática" para la Inspección*. Es relativa a otro concepto muy alejado de la satisfacción profesional.

En la cuarta, *a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*, que también pertenece al primer componente, vemos de nuevo el concepto de la satisfacción. La quinta *a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial* es la que inicia la cuarta configuración de sentido, relativa a las recompensas extrínsecas del ejercicio profesional docente. Vuelve la primera configuración con la sexta, *a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*, y la séptima, *c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE*. Se manifiesta el orden de las variables y de las configuraciones de sentido, prevaleciendo la de la satisfacción profesional.

Pero pudiera tener también interés tiene que nos percatemos de cuáles son nuestras variables menos relevantes para explicar el mundo objetivo del docente. Para que las 75 variables del análisis estén en una tabla tenemos que considerar 156 niveles

* Hemos de tener en cuenta que en los componentes no se dan correlaciones con sus primeras variables, sino con las estructuras que crean todas las que los componen y en la medida en que participan.

(anexo XI) porque se algunas se repiten en varios niveles. La última ocuparía el nivel 156. Se trataría de la *a_06_1: Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea*. Los niveles del 151 al 155 serían de variables repetidas, que tienen sus primeros lugares en niveles anteriores. En el 150 tendríamos a la *b_18_3: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo*. En el 140 la *a_06_5: Desagrado por el control de los órganos directivos*. Ésta es la última con saturación superior a $\pm 0,30$, a la que no llegan las dos últimas mencionadas.

Con esto sólo pretendemos hacer un resumen muy breve de la estructura de nuestras variables que hemos intentado presentar en los capítulos que anteceden. Las medias no influyen en la estructura, sino los acompasamientos de las puntuaciones, en una dirección o en otra, en el mismo o en sentido contrario. Nos podemos encontrar con variables con medias muy bajas que tienen gran relevancia estructural. Por ejemplo, la de *Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado*, que siendo la séptima por el orden de sus correlaciones con *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, que teniendo su mayor participación en el primer componente, como la sexta del mismo, y que siendo la undécima por el orden de las primeras participaciones en algún componente, sólo tiene de media, en escala de 0 a 1, 0,198, la penúltima de las 49 variables paramétricas principales de nuestro estudio, por debajo de la que tenía el *Estudio exploratorio*. La del *sentimiento de participación en el proceso de reforma LOGSE*, que es la novena variable de primer componente, tiene la media más baja de todas: 0,142 en escala de 0 a 1. De las diez variables paramétricas principales que tienen su máxima saturación en el primer componente, sólo dos (*a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, con 0,581, y *a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio*, con 0,510) tienen medias relativas (de 0 a 1) superiores a 0,5, a los puntos centrales de sus escalas respectivas).

De la misma manera que, de las correlaciones sólo nos referimos a las de niveles de significación de hasta 0,01, de la estructura del análisis de componentes sólo profundizamos en tres niveles. El primero ha sido el de las variables que tienen en los 25 primeros componentes su más alta saturación, en valor absoluto: positiva o negativa. Como algunas, aunque muy pocas, de las 75 variables tienen su máxima saturación en componentes posteriores al vigésimo quinto, las hemos situado en el que la tenga más

alta dentro de esos primeros 25. El límite de 25 lo hemos establecido porque es el último componente con autovalor superior a la unidad. Así pues, prácticamente no hemos estudiado nada de los 50 últimos componentes, aunque acumulan, con una gran dispersión, cerca de un tercio (23,91) de lo que corresponde a toda la tabla (75).

En un segundo nivel hemos estudiado todas las variables con saturaciones mayores de $\pm 0,30$ en esos 25 primeros componentes. En un tercer nivel todas las que en los mismos componentes tienen saturaciones superiores a $\pm 0,20$. Así pues, tampoco hemos cubierto todos los autovalores de esos componentes a los que nos hemos limitado, cuya suma es de 51,09. Con todo, quizá más bien se nos pueda acusar de excesiva exhaustividad que de lo contrario.

Para el análisis factorial hemos calculado previamente las medidas de adecuación de muestreo, MSAs, de las 75 variables. Con los MSAs hemos podido tener cierta idea de los niveles de influencia de las variables no intervinientes en las 74 correlaciones de cada una de las 75 con cada una de las otras; es decir si son más bien independientes o más bien dependientes de las demás. Podemos tener altas correlaciones que no se deban sólo a las variables intervinientes, sino a las relaciones con las demás. El título de Maestro, por ejemplo, se nos presenta muy vinculado a la satisfacción profesional y a actitudes, opiniones, sentimientos, conceptos muy relacionados con ella. Probablemente se deba, más que a la preparación específica para la docencia y más que a la elección de carrera docente en el momento oportuno, como proyecto de vida al iniciar estudios universitarios, a los demás factores que inciden en el docente de tiene ese mismo título. Así pues, los MSAs nos han servido y nos sirven no sólo como condición para el análisis factorial, sino para interpretar tanto al mismo como a las correlaciones de Pearson.

En esta recapitulación lo que nos interesa resaltar sobre todo es el hecho de que las variables con más altos MSAs (anexos VII y VIII) son mayoritariamente las que mejor describen al mundo objetivo del docente.

37.3. Configuraciones de sentido docente.

Hemos considerado que las asociaciones de variables, graduadas y orientadas por sus correspondientes saturaciones, con sus signos, de los componentes constituyen configuraciones de sentido y a las que, como tales, ya nos hemos referido.

El primer componente se abre con la variable de satisfacción profesional general y las que más alto correlacionan con ella. Las que tienen su máxima saturación en el primer componente y signos positivos son las siguientes:

1. Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente.
2. Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores (1)*.
3. Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores (3)*.
4. Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE (9)*.
5. Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio (2)*.
6. Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado (7)*.
7. Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado (11)*.
8. Actitud de permanencia «por sentirse bien» en la profesión docente (4)*.
9. Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE (23)*.
10. Opinión sobre la valoración de la profesión docente por los padres (19)*.
11. Opinión sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad (26)*.

En nuestro estudio incluimos también a dos variables, que podríamos llamar extranumerarias, porque tienen sus mayores saturaciones más allá de los 25 primeros componentes, aunque dentro de éstos su mejor ubicación es la del primero.** Estas dos son:

12. Consideración sobre la enseñanza en equipo (16)*
13. Opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma. (30)*.

En nuestra opinión, en este primer componente tenemos los sentimientos, actitudes y opiniones que aproximadamente describen la imagen del profesor ideal***. Sin embargo, la realidad que muestran estas mismas variables, mediante sus medias,

* Orden de correlación con la primera.

** Más adelante damos razón de por qué cerramos con 25 componentes. La variable de la *Consideración sobre la enseñanza en equipo* tiene su mayor saturación en el componente 29. La de *Opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma* tiene dos saturaciones mayores en los componentes 31 y 32.

*** Max Weber habla de los tipos sociales como de tipos ideales. El tipo ideal de docente sería el que lleva a cabo la acción social esperada de él (la de enseñar) de la manera que socialmente se considera adecuada.

puede estar muy distantes de una imagen idílica. En otro lugar nos referiremos a las medias

Por otra parte, entre las variables que tienen su más alta saturación, en valor absoluto, en el primer componente, no todas la tienen con signo positivo. La primera con signo negativo es la dicotómica que diferencia entre *funcionarios de Educación Secundaria* y no-funcionarios de Educación Secundaria. La segunda es la discrimina entre *docentes de Bachillerato* y no-docentes de Bachillerato. Viene esto a significar que las actitudes positivas de este primer componente, aún no dándose en la realidad de manera tan positiva, sino en la mayoría de las ocasiones de manera muy negativa, en cuanto positivas se manifiestan incompatibles con el funcionariado de Educación Secundaria y con la docencia en Bachillerato. Esto en absoluto significa que estos docentes no quieran cumplir lo mejor posible con su función, sino que socialmente se ven condicionados en un sentido determinado, diferente a las actitudes señaladas.

Si comparamos la relación, de mayor a menor, de variables que tiene su mayor saturación en el primer componente de nuestro análisis factorial con la de correlaciones, también de mayor a menor, con la primera del primer componente, observaremos que la de *Valoración de la profesión por su gratificación personal*, que en el orden de las correlaciones ocupa el sexto lugar, no figura en la del componente. En realidad figuraría si no nos limitásemos a las más altas saturaciones, pero no la tiene de este nivel porque, al mismo tiempo que correlaciona con la satisfacción profesional, lo hace con otras actitudes que prevalecen en este caso. En concreto con la de *Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación*, que tampoco tiene su más alta saturación en el primer componente. La correlacionabilidad y la comunalidad de cada variable se distribuyen según sus complejas relaciones con las demás.

Se constituyen lo que llamamos configuraciones de sentido docente. La primera es la del primer componente que nos describe a un profesorado con las mejores actitudes docentes. En el segundo se destaca a un profesorado más bien *novel, joven*, femenino, no-funcionario y no-perteneciente al cuerpo de Maestros, con opiniones sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático y poco práctico y de que aborda temas sin interés y que, además, exige gastos personales; al que le desagradan la indisciplina del alumnado y la pérdida de autoridad del profesor, el control de los

órganos directivos y la falta de medios, pero también que valora la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal, por su valoración social, por su gratificación personal; que le satisface el ejercicio docente por otros problemas personales, por las propias circunstancias familiares, por el grado de vocación, por los compañeros, por su movilidad profesional, por sus condiciones laborales.

En el tercero se describe básicamente a un profesorado *perteneciente al cuerpo de Maestros*, docente de Educación Primaria y con el título de Maestro, de buen número de años de servicio y de edad superior a la media; al que también le desagrada la pérdida de autoridad del profesor y la indisciplina del alumnado; además, que el sistema de perfeccionamiento le exija esfuerzo excesivo y que se realice fuera del horario lectivo; valora la seguridad en el empleo y le satisface el ejercicio docente por su movilidad profesional y por las propias circunstancias familiares .

En el cuarto componente destacan las valoraciones de la profesión propias de recompensas extrínsecas, mientras que en el quinto las tenemos de las intrínsecas. En el sexto saturan fundamentalmente los desagrados principales del ejercicio docente: por la indisciplina y el desinterés del alumnado y por la pérdida de autoridad del profesor. En el séptimo, al contrario que en el segundo, se describe básicamente a un profesorado mayor y con bastantes años de servicio y de género masculino. En el octavo prevalecen los sentimientos de representación en órganos de dirección y de participación en la gestión del centro. En el noveno la satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares y por otros problemas personales. En el décimo, la asignación del atributo de “burocrática” para la Inspección, rechazándose el de “fiscalizadora”.

37.4. Los estudios univariados.

Son los estudios bivariados y multivariados los que nos han permitido conocer estructuras, conocer las relaciones que se producen entre las variables y la relevancia de éstas dentro de esas estructuras, dentro de esas relaciones. Pero cada variable tiene su propia estructura interna que es la que le permite relacionarse con las demás. Está

formada por una distribución de valores, cuyos acompañamientos con los de las demás medimos bivariadamente en las correlaciones y multivariadamente en nuestro análisis de componentes, que concebimos como configuraciones de sentido.

Nos interesa en esta recapitulación referirnos a los parámetros de las variables más representativas del mundo objetivo o de la problemática del docente, como recapitulación de nuestros estudios univariados, aunque creemos conveniente su estudio en los capítulos correspondientes.

37.4.1. Las medias de nuestras variables. Comparación con las del *Estudio exploratorio*.

Con esta recapitulación pretendemos que quienes las lean antes que todo lo que le precede puedan hacerse una idea general de lo que hemos investigado. Hemos trabajado con las correlaciones mutuas de 77 variables. Nuestro análisis multivariable ha tenido que prescindir de dos de ellas que no lo permitían. En nuestro análisis univariable todas han tenido cabida, pero hemos de destacar a las que denominamos paramétricas principales: Son de escalas de intervalos y vienen referidas a nuestros conceptos fundamentales. De las otras 28 variables, 26 son dicotómicas (12 demográficas y 14 conceptuales) y otras dos recogen las edades y los años de servicio de los docentes.

Las dicotómicas, en lugar de medias, nos permiten el cálculo de porcentajes. Con la fórmula de las medias nos devuelven la proporción de la opción a la que le hayamos otorgado el valor 1. Con la diferencia del valor decimal de esa proporción con la unidad, tenemos la de la opción a la que hayamos dado el valor 0. Por ejemplo, en la variable género para la que el valor 1 representa a la mujer y el valor 0 al varón, la media viene a ser de 0,55. Con ello se nos informa que nuestras profesoras son el 55% de nuestra muestra, y que, por tanto, los varones representan el 45%. Con ello hemos podido calcular también desviación típica, error típico de la media (en estos casos del porcentaje de la opción del valor 1) e, incluso, valores probables para el 95% central

(entre el percentil 2,5 y 97,5) de las medias probables e inferibles desde nuestra muestra.

Todos estos cálculos, evidentemente tienen más sentido para las variables de escalas de intervalos, referidas a nuestros conceptos fundamentales, que para las dicotómicas. Los hemos usado para el estudio de diferencias significativas con las medias del *Estudio exploratorio* (Rosa Acosta, B. *et al.*, 1996).

De las 49 variables paramétricas principales, tenemos:

- 8 de factores de la satisfacción profesional, cuyas medias las tenemos estudiadas en el epígrafe 5.2. *Estudio de los factores con los estadísticos de tendencia central.*
- 9 de motivos de desagrado, con medias que podemos encontrar en 6.2. *Estudio de los motivos de desagrado para todos los encuestados con los estadísticos de tendencia central.*
- 9 de valoraciones de la profesión docente, cuyas medias pueden encontrarse en el epígrafe 7.2. *Valoraciones con los estadísticos de tendencia central.*
- 7 relativas a opiniones de las condiciones del sistema de perfeccionamiento, con sus medias en 8.2. *Condiciones del sistema de perfeccionamiento según los estadísticos de tendencia central.*

De estas 33 variables tenemos estudiadas sus medias, los valores probables de éstas e inferibles desde nuestra muestra para el 95% central de los casos, con los límites en los percentiles 2,5 y 97,5. Tenemos también los valores relativos de estas medias en escala de 0 a 1, que hemos calculado para la comparación con los de otras escalas, como son los casos de nuestras otras 16 variables principales y de las del *Estudio exploratorio*, ya que estas 33 las tiene en escala de 1 a 10, mientras que la nuestra es de 0 a 10. Tenemos la ordenación de las variables dentro de las de su grupo y entre las 49, gracia a estas medias relativas. Tenemos, en epígrafes sucesivos a los indicados, la comparación con las del *Estudio exploratorio*, diferenciando, cuando procede, no sólo entre mayor y menor, sino también si las diferencias son significativas. Hemos estudiado, como hacía el *Estudio exploratorio* las diferencias entre mujeres y varones,

aunque nuestra investigación nos hace ver que son otros factores sociales mucho más decisivos que el género de los docentes.

De las otras 16 variables hemos hecho los mismos estudios, salvo la comparación por *género*, dado que tampoco se hace en el *Estudio exploratorio*. Además, como de éstas hemos hecho en los mismos epígrafes sus análisis univariable, bivariable y multivariable (el orden ha sido más bien el inverso), nos aparecen los factores sociales que más influyen en las mismas, pudiendo ser uno de ellos el de *género*. Pero, como los análisis univariados los tenemos dispersos, procede en esta recapitulación de la investigación presentar brevemente los mismos estudios que de las otras 33 variables.

Las clasificamos según las configuraciones de sentido que se constituyen tanto con las 75 variables como con las 49 variables paramétricas principales, a las que nos hemos referido en 9.6. *Análisis de componentes con las 49 variables paramétricas principales*.

En la primera configuración de sentido tenemos a las variables estructuralmente más relevantes, más descriptivas del mundo objetivo o de la problemática docente. Esta condición lógicamente va bajando en intensidad conforme descienden la fracción de comunalidad que tienen en la primera configuración de sentido. Hemos incluido en nuestra tabla a dos variables, *a_07: Consideración sobre la enseñanza en equipo* y *c_11: Opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma*, que no tienen su más alta participación en el primer componente (0,12 y 0,10), sino, respectivamente, en los componentes 29 (0,12) y 31 (0,16) en el estudio con 75 variables y en los componentes 20 (0,12) y 16 (0,13) en el de 49 variables. La primera tiene en el primer componente su segunda participación de comunalidad en ambos estudios. La segunda variable tiene en el primer componente de 75 su tercera participación de comunalidad, teniendo también mayor, como segunda, la del 32 (0,12). Pero por necesidad de evitar la dispersión y la de agrupar variables, no siendo tampoco grandes las diferencias, las estudiamos como de la primera configuración de sentido.

VARIABLES	75	49
A_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	0,46	0,45
a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,44	0,48
a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,42	0,45
C_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	0,34	0,32
a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	0,32	0,30
c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado.	0,31	0,32
B_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	0,27	0,27
C_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE.	0,19	0,25
a_16.b: Opinión sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	0,18	0,24
a_16.a: Opinión sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	0,16	0,20
A_07: Consideración sobre la enseñanza en equipo.	0,12	0,10
C_11: Opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma.	0,08	0,11

- *a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.* Nos presenta una media relativa (en valores de 0 a 1) 0,581 (con la que ocupa el 22 entre las 49 variables paramétricas principales), y de 3,33 en su escala, que tiene al 3 como centro. Las medias esperadas para el 95% central de los casos, de acuerdo con el error típico de estimación, serían las que van desde 3,26 a 3,39, por lo que podemos decir que nuestra media se sitúa significativamente por encima de la puntuación central de la escala con la que medimos, que, en general, los docentes que nos han contestado a nuestro cuestionario están moderadamente satisfechos y felices, y que quizá el 95% de los docentes que pudieran verse representados por los de nuestra muestra pudieran encontrarse en niveles de satisfacción profesional muy parecidos. Sin embargo, los docentes del *Estudio exploratorio* (Rosa Acosta *et al.*, 1996) parecían menos satisfechos.
- *a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.* Su media relativa es de 0,409 (en el lugar 37 entre las 49) y directa de 2,64, en escala de 1 a 5. Sus medias probables para el 95% central de los casos tienen como límites a 2,56 y 2,72, con lo que podemos decir que se sitúa

- significativamente por debajo del centro de su escala (3). Esta variable la hemos introducido en nuestro cuestionario, pero no figuraba en el *Estudio exploratorio*.
- *a_01.a: Opinión del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.* Nuestra media relativa es ligerísimamente superior a la de la anterior, de 0,410, por la que ocupa el lugar 36. Pero prácticamente coincide en la directa, de 2,64 e, incluso, en los límites para el 95%: entre 2,56 y 2,72. Los docentes del *Estudio exploratorio* tenían mejor opinión que los del nuestro de sus respectivos momentos educativos.
 - *c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.* Su media, de 2,60, también se sitúa por debajo del punto central de su escala (3, ya que también es de escala de 1 a 5), no llegando al mismo ni en su percentil 97,5, ya que sus límites para el 95% central de las medias probables son los de 2,48 y 2,71, por lo que nos lleva a pensar en pequeña insatisfacción general por el cambio al que se refiere. Por su media relativa, de 0,399, sitúa como la 38 entre 49. No figuraba en el *Estudio exploratorio*.
 - *a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.* Tiene a 3,04 como media en escala de 1 a 5, pero el límite inferior del 95% central de las medias probables se sitúa por debajo del centro de la escala (3), por lo que no podemos considerar como significativo el ligerísimo incremento de las expectativas profesionales que indica la media. Los valores en los percentiles 2,5 y 97,5 son respectivamente de 2,96 y de 3,12. La media relativa, de 0,51, coloca a la variable como la 28 entre las 49. Respecto al *Estudio exploratorio* se ha producido disminución de las expectativas profesionales.
 - *c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado.* Su media es de las más bajas: De 1,40 en escala de 1 a 3 (centro en 2). Sus límites para el 95% central de las probables son de 1,35 y 1,44. Su media relativa, de 0,198, le hace ocupar el lugar 48 entre las 49 variables. Esta opinión ha empeorado desde el *Estudio exploratorio*.
 - *b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.* Su media en escala de 1 a 5 (centro en 3) es de 2,36, con límites para el 95% central de las probables en 2,29 y 2,42, por lo que hemos de entender que esta opinión es significativamente baja, aunque ha mejorado respecto a la que se tenía en el

momento del el *Estudio exploratorio*. La media relativa es de 0,339 y con ella ocupa el lugar 43.

- *c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE*, con media relativa de 0,142, por la que ocupa el último lugar entre las 49 variables paramétricas principales, y directa de 1,57, en escala de 1 a 5. Tiene como límites del 95% central de las probables a 1,52 y 1,62, siendo más baja que la del *Estudio exploratorio*.
- *a_16.b: Opinión sobre la valoración de la profesión docente por los padres*. Su media en escala de 1 a 5 (centro en 3) se sitúa en 2,03, no llegando a 2 en el percentil 2,5 (1,97) (en el 97,5 la media probable es de 2,10). La media relativa, de 0,259, coloca a la variable en el lugar 45. No figuraba en el en el *Estudio exploratorio*.
- *a_16.a: Opinión sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad*. En la misma escala que la anterior, con la que guarda alta relación ($r = 0,60$), tiene media ligeramente inferior: Relativa de 0,237 (por la que ocupa el lugar 46) y directa de 1,95, con límites para el 95% central de las probables en 1,89 y en 2,00. Pese a ser muy baja nuestra media, es mayor que la del *Estudio exploratorio*, por lo que podemos pensar que algo ha mejorado esta opinión, que se manifiesta tan relevante en la problemática docente.
- *a_07: Consideración de la enseñanza en equipo*. Tiene menos relevancia estructural que todas las anteriores. Su media, en escala de 1 a 5, es bastante alta: De 4,12, sin embargo se sitúa por debajo de su valor en el *Estudio exploratorio*. Tiene límites para el 95% central de sus medias probables e inferibles desde nuestra muestra entre 4,06 y 4,17. Su media relativa es de 0,780, por la que ocupa el quinto lugar entre los de las 49 variables principales.
- *c_11: Opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma*. La escala de esta variable es de 1 a 3, por lo que el centro lo tiene en 2. La media, de 2,01, prácticamente se sitúa en él. El 95% central de sus valores probables van desde 1,95 a 2,07. Nuestros datos se sitúan por debajo de los del *Estudio exploratorio*. La media relativa es de 0,506 y con ella la variable ocupa el lugar 29.

Una vez estudiadas detenidamente las participaciones en los componentes de los *sentimientos de representación en órganos de dirección y de participación en la gestión*

del centro, hemos observado que se alejan bastante de las actitudes características de la primera configuración de sentido. Por ello les constituimos grupo separado:

- *c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.* La media de esta variable, en escala de 1 a 5, es de 3,20, por lo que se sitúa por encima del centro de su escala (3). El 95% central de sus valores probables se sitúan entre 3.11 y 3,29. Su media relativa es de 0,55, que se sitúa en el lugar 25 entre 49. No tenemos datos del *Estudio exploratorio*.
- *c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.* Esta variable tiene media algo inferior: de 2,98, entre 2,88 en el percentil 2,5 y 3,07 en el 97,5. Su media relativa es de 0,494, por lo que observamos que los docentes, como viene a ser lógico, se consideran más representados (algo más del 50%) que partícipes (algo menos del 50%) en la gestión del centro. Tampoco tenemos datos del *Estudio exploratorio*.

Además de las 33 variables estudiadas en cuatro grupos en los epígrafes indicados, aquí nos hemos referido a los estudios de medias de otras 14. Faltan, pues, 2 variables para completar el estudio de las 49 principales. Estas dos son:

- *b_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.*
- *b_15: Interés por el cambio de categoría profesional.*

Estas dos variables funcionan en mutuo sentido contrario ($r = -0,13$). Las agrupamos aquí, pero teniendo en cuenta esto. Podríamos estudiar aquí una tercera variable, la de desagrado por el sistema de perfeccionamiento que, en gran medida, funciona en el mismo sentido que la de opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional. Pero ello nos llevaría a complicar el estudio de los desagradados, en el que también habríamos que diferenciar a los tres más importantes (por el desinterés y por la indisciplina del alumnado y por la pérdida de autoridad del profesor). Ello nos llevaría también a diferenciar a las valoraciones de la profesión en relación a las recompensas intrínsecas y a las extrínsecas. Tendríamos, incluso, que revisar los factores de la satisfacción y las opiniones sobre el sistema de perfeccionamiento. Evitamos mayor complicación en esta recapitulación limitándonos al estudio de las medias que tenemos más dispersas. Estudiamos aquí sólo estas dos variables:

- *b_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.* Su media es muy baja: De 1,93 (con límites para el 95% central de las probables

de 1,86 y de 2,00) en escala de 1 a 5, por lo que su media relativa es de 0,233, que se sitúa en el lugar 47 entre 49. Mejor opinión tenían los docentes del *Estudio exploratorio*.

- *b_15: Interés por el cambio de categoría profesional. El interés por el cambio, además de funcionar en sentido contrario a la opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional, tiene una media bastante más alta que ésta: De 2,83 en escala de 1 a 4 (centro en 2,5), situándose centralmente entre los límites del 95% de las medias probables: 2,76 y 2,89. La media relativa es de 0,609, que ocupa el lugar 29. Mayor interés aún tenían los docentes del Estudio exploratorio. Observamos, pues, que, pese a tener estas variables mutuo sentido contrario, para ambas se ha producido reducción en los últimos años.*

37.4.2. Estudios mediante porcentajes.

De las 16 variables de escalas de Likert de las que acabamos de recapitular sus estudios de medias, que se encuentran dispersos en el texto, tenemos también sus distribuciones y, con ellas, los porcentajes de cada nivel. Estos, que también nos parecen de interés en esta recapitulación, los presentamos en los estudios de curtosis. Pero, además, de las principales variables conceptuales de tratamiento paramétrico, tenemos otras 14 dicotómicas cuyos porcentajes presentamos aquí.

37.4.2.1. Cambio profesional por aplicación de la LOGSE.

De nuestros docentes, el 31,2% dicen haber tenido cambio profesional por aplicación de la LOGSE. El 45,4% de estos cambios han sido por el acceso de EGB al primer ciclo de la ESO por aplicación de la LOGSE y por estar habilitados estos docentes para el tercer ciclo de la EGB. En relación a la totalidad constituyen el 14,2%: El 12,8% de las mujeres y el 15,8% de los varones. En realidad esperábamos más

diferencias a favor de los varones, dado el mayor interés que éstos muestran por el cambio de categoría profesional.

37.4.2.2. Cambio de categoría profesional.

Dicen haber tenido cambio de categoría profesional el 13,7% de los docentes; no haberlo tenido, el 81,0%, y no contesta el 5,3%. De las profesoras, el 12,2% dice que ha cambiado de categoría profesional; el 81,7% que no han cambiado, y no contesta el 6,1%. De los profesores varones, el 15,6% contesta afirmativamente respecto a cambio de categoría profesional; el 80,3% lo hace negativamente, y el 4,1% no contesta.

37.4.2.3. Actitudes de permanencia y de abandono del ejercicio docente.

Hemos analizado los porcentajes de los que desearían abandonar o permanecer en el ejercicio docente y observamos mayor actitud, tanto general como incondicionada, de permanencia (por «sentirse bien en el ejercicio docente» por parte de las profesoras. Sin embargo los profesores varones destacan tanto en las dos actitudes de permanencia condicionada (por no poder obtener otro empleo con mucha mejor remuneración – 171,63% respecto a las profesoras–; por no poder obtener otro empleo con mejores horarios/vacaciones y estímulos –116,77% respecto a las profesoras–) como en las de abandono condicionado (si fuera posible otro empleo con horario y vacaciones como los docentes –157,43%– o con el mismo sueldo –122,4%–). Pero la mayor diferencia se produce respecto al abandono incondicionado (aunque sea con menos vacaciones y con menos sueldo –222,63%–).

Esta menor actitud de permanencia y mayor de abandono de los varones parecen delatar mayor insatisfacción profesional, sobre todo porque en la actitud de permanencia «por sentirse bien» en el ejercicio docente la diferencia es bastante importante. También parece detectarse en los varones mayor necesidad de “llevar el sueldo a casa”, mayor

necesidad de remuneración económica, y también mayor necesidad de tiempo libre: valorando mucho más que las mujeres el horario, las vacaciones.

Con independencia de las diferencias de género las actitudes de permanencia y de abandono son, sin dudas, unos índices muy valiosos de la satisfacción profesional, que nos aportan mejores resultados que los del *Estudio exploratorio*.

37.4.2.4. Actitudes respecto a la función inspectora.

De nuestros docentes se deciden por alguno de los atributos propuestos (“burocrática”, “fiscalizadora”, “evaluadora” y “orientadora”) el 94,22% de los docentes (94,17% de las mujeres y 94,22% de los varones*), no contestando, pues, el 5,78% (5,83% y 5,78% respectivamente). Tenemos, pues, coincidencia casi plena entre los géneros en el hecho de asignar atributo. Las diferencias vienen a darse en las proporciones respecto a los atributos. La mayor coincidencia se produce respecto al atributo de “burocrática”, que es el mayoritario: 68,75% para todos, 68,24% para las mujeres y 69,39% para los varones, que vienen a representar el 101,68%, siendo la base 100 el porcentaje de las mujeres. La mayor discrepancia se da en uno de los atributos más benévolos para con la Inspección, el de “evaluadora”: 9,36% para todos, 11,99% para las mujeres y 6,24% para los varones, por lo que éstos representan poco más de la mitad (52,01%) de aquéllas. Muy grande también es la diferencia proporcional en el atributo más agresivo, el de “fiscalizadora”: 12,53% para todos, 10,14% para las mujeres y 15,25% para los varones (150,41% respecto al 100 de las mujeres). La diferencia es relativamente pequeña en el atributo más complaciente, el de “orientadora”, que sólo concita al 3,58% (3,80% de las mujeres y 3,40% de los varones –el 88,10% de las primeras–). Se ratifica con esto la mayor adaptabilidad de las mujeres respecto a muchos e importantes aspectos de la función docente. Respecto al *Estudio exploratorio* percibimos mejoría en el nuestro de las opiniones sobre la función inspectora, ya que han descendido las dos negativas (“fiscalizadora” –del 15,7% al

* La diferencia entre estos porcentajes cuando uno de ellos coincide con el general se explica porque hay tres docentes que no manifiestan su género.

12,53%– y “burocrática” –del 77,5% al 68,75%–) y se han incrementado las positivas (“evaluadora” –del 3,4% al 9,36%– y “orientadora” –del 1,7% al 3,58%). Se consolida el orden desde la mayoritaria a la minoritaria: “burocrática”, que en ambos casos supera los 2/3; “fiscalizadora”, que supera el 1/8; “evaluadora”, que, como mínimo se sitúa en el doble que la de “orientadora”, aunque entre las dos pueden quedarse a la altura de “fiscalizadora”.

37.4.3. Las medianas que más destacan de nuestras variables.

De nuestras 49 variables paramétricas principales, tenemos once cuyas medianas son mayores que la media más de 0,25 z y que ocho son menores por debajo de -0,25 z. Mientras que la media es sólo un parámetro teórico, la mediana es una puntuación concreta, la que se sitúa en medio de la distribución de cada variable. Que la mediana se sitúe por encima de la media nos dice de la tendencia de la distribución a las puntuaciones altas, así como que lo haga por debajo manifiesta la tendencia a puntuaciones bajas.

Tenemos con tendencia a puntuaciones altas en las siguientes variables, ordenadas de mayor a menor diferencia con la media en puntuaciones z, señalando con negritas aquellas que también destacan por su alta moda:

1. **a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.**
2. a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.
3. **a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.**
4. **a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.**
5. **a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.**
6. **b_18_3: Opinión sobre el sistema de perfeccionam. por realizarse fuera del horario lectivo.**
7. **a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.**
8. a_03_4: Satisfacción del ejercicio docente por la menor problemática del alumnado.
9. a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.
10. **b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.**
11. **a_23_1: Valoración de la profesión por la proyección social de la educación.**

Tenemos con tendencia a puntuaciones bajas en las siguientes variables, todas ellas, menos la última, que también destaca por su baja moda, de las más relevantes en la descripción de la problemática docente:

1. c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE.
2. c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado
3. a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.
4. a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.
5. c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.
6. b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.
7. a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.
8. **a_06_2: Desagrado por el tipo de horario.**

Con esta relación de variables se nos confirma una vez más que las más descriptivas del mundo objetivo del docente vienen a ser mayoritariamente las que generan puntuaciones más bajas. Lógicamente hemos de excluir algunas, como la de desagrado por el tipo de horario, que es de las menos representativas. También tenemos conceptos muy relevantes entre las variables con tendencia a puntuaciones altas. En general, las tendencias, en un sentido o en otro, son muy descriptivas. Este estudio de tendencias desde la mediana se complementa con el que hacemos a continuación desde la moda, aunque en él destacamos más a los conceptos que, sin ser relevantes para la mayoría, tienden a generar, sin embargo, que haya un grupo de docentes que lo destaque en sentido positivo o en sentido negativo.

37.4.4. Las modas que más destacan de nuestras variables.

Suele suceder que las variables con las modas más altas tengan también medias altas. En la relación nos han de llamar la atención principalmente aquellas que no tienen medias demasiado altas, pero que *concitan a un grupo de docentes* relativamente numeroso que se diferencian de la mayoría. Tenemos, por ejemplo, al desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia, que no es de los más relevantes (con una media de sólo 5,86), pero que puede constituir ese grupo. Nuestra hipótesis es la de que con grandes muestras los resultados dependen muy poco de las características de las personas concretas que participen en la investigación y mucho de

los conceptos que estudiemos. Se trata, pues, de conceptos que o bien generan poca homogeneidad o, incluso generándola para la mayoría, mueven a una minoría que los destaca en mayor medida que ésta.

Las opiniones sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático y como poco práctico se nos presentan como las relativas a este sistema más relevantes. Pero, en general, estas opiniones no están en la primera línea de la estructura de la problemática docente. Sin embargo pueden generar, como también la crítica de realizarse fuera del horario lectivo, que destaquen los grupos que otorgan la máxima puntuación. Hay que tener en cuenta que nosotros no hemos puesto en las tablas a las variables por tener las modas 10 ó 0, sino por la mayor distancia de éstas a sus respectivas medias en puntuaciones z .

Hay grupos de docentes para los que la proyección social de la educación, la gratificación personal y el ajuste a la vocación son motivos de máxima valoración de la profesión, pero con ello se diferencian bastante de la mayoría. Conforme bajamos en la tabla estas diferencias se van reduciendo. La vocación es uno de los conceptos que generan modas más altas. Tenemos en la tabla a las dos variables que recogen el término “vocación”. De la misma manera se nos destaca la problemática del alumnado. Tenemos relativas a ella cuatro variables: La de satisfacción del ejercicio docente por la menor problemática del alumnado, la de desagrado por la pérdida de autoridad del profesor y las de desagrado por la indisciplina y por el desinterés del alumnado.

Hemos de resaltar, en nuestra opinión, la tendencia de los conceptos a concitar a un grupo de docentes que se decantan por la máxima puntuación sobre todo cuando no se da al mismo tiempo la tendencia de la variable a puntuaciones altas, según la mediana, lo que sucede de manera más destacada al *desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia*, aunque también a la *opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico* y a la *valoración de la profesión por su gratificación personal*.

VARIABLES	MEDIA	MODA
a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.	5,86	10
b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	6,15	10
a_23_1: Valoración de la profesión por la proyección social de la educación.	6,16	10
b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	6,65	10
a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	7,47	10
a_03_4: Satisfacción del ejercicio docente por la menor problemática del alumnado.	7,26	10
a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	7,05	10
b_18_3: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. Por realizarse fuera del horario lectivo.	6,99	10
a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	8,28	10
a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.	8,10	10
a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	7,84	10
a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	8,23	10

Igual que nos referimos a las modas más altas, hemos de hacerlo con las más bajas. Normalmente se trata de variables que tienen medias por debajo del punto central de su escala (en nuestro caso todas son de escala de 0 a 10). Pero llama la atención la radicalidad de los grupos que otorgan la mínima puntuación. La misma radicalidad, aunque al revés, de los que otorgan la máxima. Radicalidad que creemos generada por los propios conceptos.

VARIABLES	MEDIA	MODA
a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	5,20	0
a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	4,16	0
a_06_5: Desagrado por el control de los órganos directivos.	3,55	0
a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal	3,75	0
a_06_2: Desagrado por el tipo de horario.	2,92	0

Comencemos por el primero. Al grupo que puntúa con 0 y quizá también a los que lo hacen con 1 y con 2 el concepto de movilidad profesional no sólo no les satisface, sino que les irrita. Su concepto preferido pudiera ser la estabilidad profesional. Los desagradados por el control de los órganos directivos y por el tipo de horario también generan rechazo: Hay quienes no consideran en absoluto que sean posibles estos desagradados. El concepto de “personal”, que encontramos tanto en la satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales como en la valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal, pudiera ser el motivo de la mínima puntuación de estas variables.

Se hacen especialmente significativas las modas que más se alejan, no sólo de las medias, sino también de las medianas, lo que les sucede sobre todo a la *satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional* y a la *satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales*. Ésta, incluso, se destaca por su tendencia a puntuaciones altas. Por el contrario, la moda menos significativa sería la de la variable que hemos señalado con negritas (desagrado por el tipo de horario) porque coincide la baja moda con la tendencia a puntuaciones bajas.

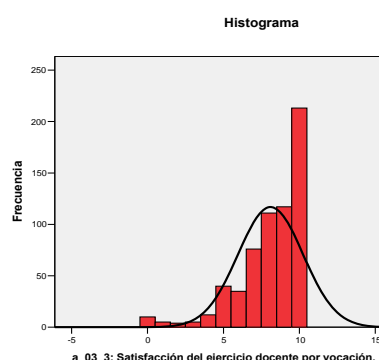
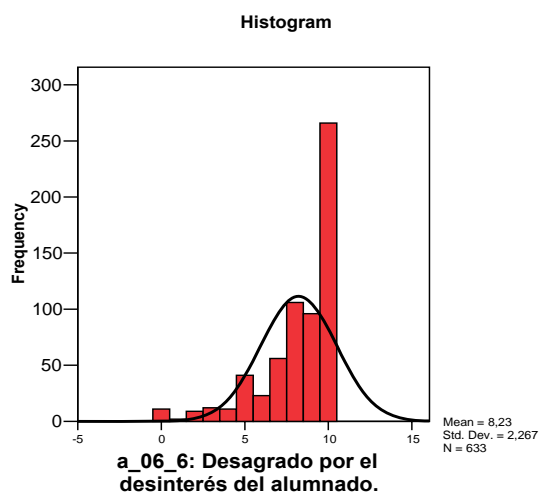
37.4.5. Los estudios de Asimetría de las variables.

La asimetría viene a ser el parámetro más característico para medir la tendencia de las variables a las altas o bajas puntuaciones. De las 49 variables paramétricas principales tenemos 33 con asimetría negativa, es decir con tendencia a las altas puntuaciones, y 16 con asimetría positiva, con tendencia a las bajas puntuaciones. De las 33 primeras, 28 tienen asimetría negativa con nivel de significación de hasta 0,01, con probabilidad de error menor del 1%. Para que la tabla no sea demasiado larga vamos a poner en ella sólo a las 17 primeras, hasta la que tiene su asimetría tiene una probabilidad de error inferior todavía al 0,000001%.

37.4.5.1. Variables con asimetría negativa: Conceptos con tendencia a valores altos.

Como vemos, los tres desagrados principales (desagrado por el desinterés y por la indisciplina del alumnado y por la pérdida de autoridad del profesor) están entre los conceptos con más tendencia a las altas puntuaciones. Tenemos también a factores de satisfacción, comenzando por el del grado de vocación, y a valoraciones de la profesión, cuya primera tiene como motivo el ajuste a la vocación. Otros factores de satisfacción del ejercicio docente que destacan son sus condiciones laborales, la menor problemática del alumnado, los compañeros, el salario, aunque éstos no corresponden a variables de gran importancia estructural.

Variables con mayor asimetría negativa (hasta nivel de significación de 0,00000001)	Asim.	Asim. Tif.
a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	-1,608	-16,557
a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.	-1,557	-15,971
a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	-1,422	-14,345
a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	-1,371	-14,075
a_03_2: Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.	-1,035	-10,587
b_18_3: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo.	-0,977	-9,214
a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	-0,962	-9,810
a_03_4: Satisfacción del ejercicio docente por la menor problemática del alumnado.	-0,958	-9,827
a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	-0,917	-9,163
a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	-0,900	-8,957
b_15: Interés por el cambio de categoría profesional.	-0,890	-8,932
a_03_8: Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.	-0,825	-8,331
b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	-0,747	-7,017
a_23_4: Valoración de la profesión por grado de independencia laboral.	-0,689	-6,919
a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	-0,669	-6,705
a_03_1: Satisfacción del ejercicio docente por su salario.	-0,668	-6,827
a_06_4: Desagrado por falta de medios.	-0,606	-6,180



De las valoraciones de la profesión las tenemos relativas a las recompensas intrínsecas (Guerrero Serón, 1996: 186ss) como la del ajuste a la vocación y a la gratificación personal del ejercicio docente, pero también relativas a recompensas extrínsecas: seguridad en el empleo, independencia laboral y disposición de tiempo libre. Entre las opiniones sobre el sistema de perfeccionamiento destacan por realizarse fuera del horario lectivo y por ser poco práctico, aunque estructuralmente nos ha prevalecido, entre las condiciones del sistema de perfeccionamiento, la de burocrático, que no tenemos en esta tabla. En la relación tenemos otras que tampoco son de las primeras en la estructura que constituyen las variables, como el interés por el cambio de categoría profesional y el desagrado por falta de medios.

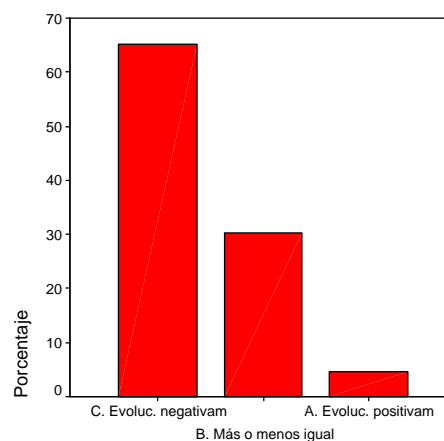
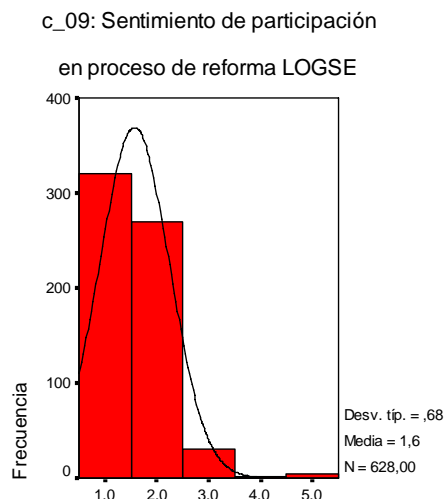
Hemos reiterado que la mayor altura de los valores no tienen por sí misma relevancia estructural. Las variables más importantes en la explicación de la problemática docente suelen tener puntuaciones bajas, aunque no necesariamente ni son las últimas.

37.4.5.2. Variables con asimetría positiva: Conceptos con tendencia a valores bajos.

Las variables con tendencia a las puntuaciones bajas vendrían a ser las 16 con asimetría positiva. Como la relación es más corta, sólo vamos a excluir de la tabla a las dos que no llegan al nivel de significación de 0,01.

Las variables con mayores tendencias a puntuaciones bajas son la del *sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE* y las de las *opiniones sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado y sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional*, que son también las tres de más baja media, por debajo de las que tenía en el *Estudio exploratorio*. De ellas las dos primeras son del primer componente de nuestro análisis factorial, pero no son de las cinco primeras, que serían las relativas a los mayores niveles de satisfacción profesional, si sus medias fueran altas, que, como hemos visto, no es el caso.

Variables con mayor asimetría positiva (hasta nivel de significación de 0,01)	Asim.	Asim. Tif.
c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE.	1,461	14,984
c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado.	1,149	11,520
b_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.	0,810	7,645
a_16.b: Opinión sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	0,809	8,307
a_16.a: Opinión sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	0,648	6,772
a_06_2: Desagrado por el tipo de horario.	0,639	6,429
b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	0,432	4,491
c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	0,363	2,806
a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal.	0,350	3,370
a_06_5: Desagrado por el control de los órganos directivos.	0,308	3,083
a_23_8: Valoración de la profesión por su valoración social.	0,286	2,812
a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,282	2,923
a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,278	2,878
a_06_1: Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.	0,240	2,406



c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en profesorado

En las que ocupan los lugares tercero y cuarto por su tendencia a puntuaciones bajas se producen inversión entre esta tendencia y las medias. Media más baja tiene la de la opinión sobre la *valoración de la profesión docente por la sociedad*, aunque la tenga más alta que en el *Estudio exploratorio*, pero mayor tendencia a puntuaciones bajas tiene la de *valoración de los padres*, que no figuraba en el *Estudio exploratorio*. En los lugares sexto y séptimo coinciden en ambas relaciones la del *desagrado por el tipo de horario*, que, a diferencia de las anteriores, es de las menos relevantes en la estructura que se nos constituye y que ha bajado significativamente en relación al *Estudio exploratorio*, y la de *opinión sobre el sistema de perfeccionamiento del profesorado*, que se muestra relativamente relevante en el primer componente de nuestro análisis y cuya media ha subido en relación a la del *Estudio exploratorio*.

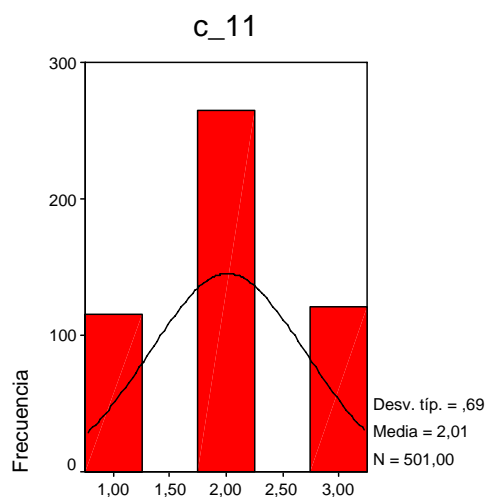
Si llegamos hasta completar la tabla comparando la tendencia a puntuaciones bajas con las medias más bajas, comprobaremos que las siete restantes, en las que va bajando esa tendencia y va subiendo la media, son las mismas, aunque sólo dos coincidan en los mismos lugares.

37.4.5.3. Variables más simétricas: Conceptos con tendencias no significativas.

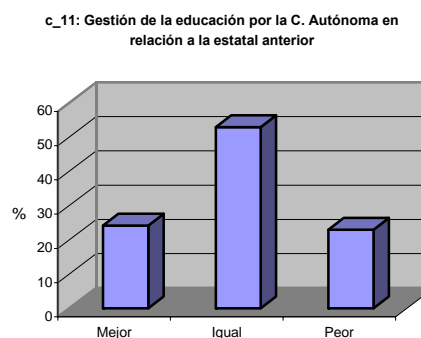
Entre las variables con tendencia a puntuaciones altas y las que la tienen a puntuaciones bajas con nivel de significación de 0,05, tenemos a seis (cuatro de

tendencia hacia las altas y dos hacia las bajas) con menor significación. Para éstas no podemos dar por verificadas sus correspondientes hipótesis alternativas de tendencia, sino asumir la hipótesis nula de que no se producen diferencias significativas con la simetría de la curva normal de distribución.

Variable con sign. > 0,05	Asim.	Asim. Tipificada	Ord. A.T. (con \pm)	Sign.
b_18_6: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de gastos personales.	0,073	0,674	2	0,250
c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.	0,065	0,669	1	0,252
c_11: Opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma.	-0,015	-0,141	-1	0,444
A_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	-0,035	-0,337	-2	0,368
C_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.	-0,14	-1,452	-3	0,073
A_06_9: Desagrado por el sistema de perfeccionamiento.	-0,163	-1,605	-4	0,054



Opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma.



Esta destacable simetría de las seis primeras variables de la tabla, y sobre todo de las cuatro primeras, no es de por sí un índice de homogeneidad de los conceptos a los que se refieren. A la homogeneidad versus la heterogeneidad de los conceptos vamos a referirnos en los dos epígrafes siguientes.

37.4.6. Los estudios de Homogeneidad vs. Heterogeneidad con la curtosis.

Nos resulta de gran interés conocer los niveles de homogeneidad o heterogeneidad de los docentes respecto a los conceptos. Las modas muy distantes de las medias ya nos indican heterogeneidad. Pero ésa, en principio, puede ser relativa a un grupo diferenciado que, por sus características peculiares, se distancie de la mayoría. Consideremos en este sentido, por ejemplo, a la *satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional*, con media de 5,21 en escala de 0 a 10, que tiene como moda a 0. Esto significa que para un buen número, suficiente como para constituir a la moda, es decir el más numeroso de los 11 que puntúan entre 0 y 10, la *movilidad profesional* no es en absoluto un valor. Para ellos probablemente lo sea la *estabilidad profesional*.

La moda, por sí misma, no constituye índice de heterogeneidad. Nosotros vamos a partir de la homogeneidad medida por los coeficientes de curtosis. Vamos a partir de las variables para cuyos coeficientes de curtosis no podemos asumir la hipótesis alternativa de que se diferencien significativamente del correspondiente a la curva de distribución normal. En ese caso estarían las variables de la primera tabla que presentamos.

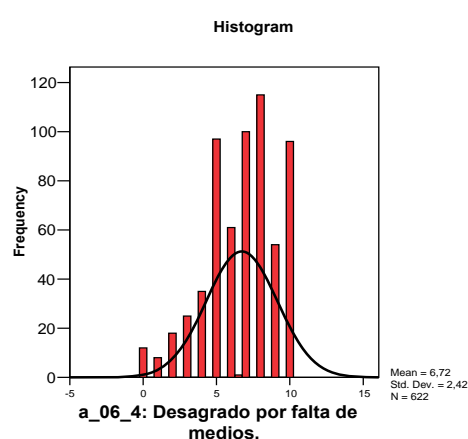
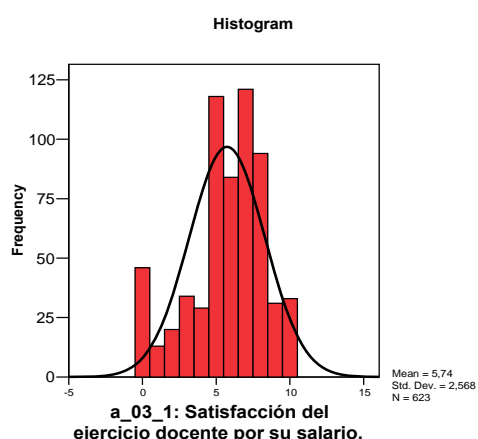
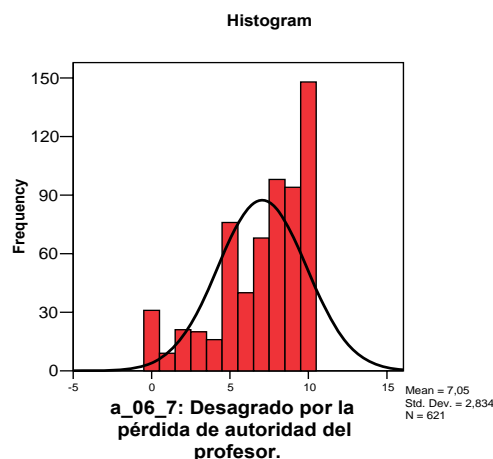
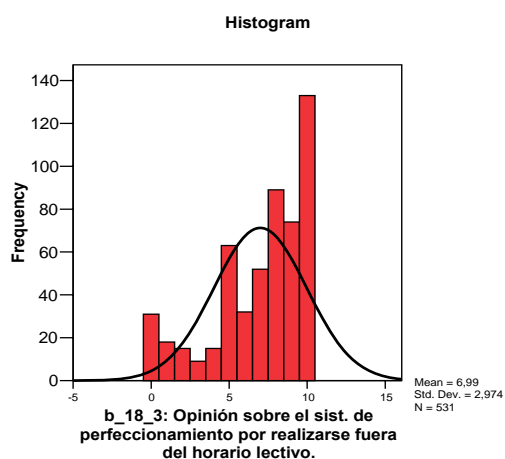
Para el cálculo de la homogeneidad hemos considerado también la hipótesis, digamos alternativa a las curtosis, de los cocientes de variación, y a ellos nos hemos referido en todas las variables, pero esta hipótesis la rechazamos por los motivos que expresaremos en el epígrafe siguiente.

37.4.6.1. Variables mesocúrticas: Conceptos intermedios entre los que generan homogeneidad y heterogeneidad.

Las variables cuyas distribuciones, por lo que respecta a la curtosis, más se aproximan a la de la curva normal vienen a ser aquéllas de las que no podemos afirmar la hipótesis alternativa de que se aleje de la misma con una probabilidad de error inferior al 5%. Con curtosis positivas tenemos 19 de las 49 variables paramétricas

principales, y 30 con curtosis negativa. Cinco de las primeras y ocho de las segundas cumplen la condición expresada. Por su proximidad a la curva de distribución normal hemos de seguir el orden de los valores absolutos de sus curtosis: la *b_18_3*: *Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo*, la *a_03_1*: *Satisfacción del ejercicio docente por su salario*, la *a_06_4*: *Desagrado por falta de medios*, la *a_06_7*: *Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor*; las tres primeras con signo negativo, la cuarta con signo positivo.

Cuando decimos aproximación a la curtosis de la curva de distribución normal no queremos dar a entender que la distribución sigue la forma de la curva de Gauss, sino que, como en ella, se aleja tanto de la forma leptocúrtica como de la platicúrtica, quedándose como mesocúrtica,



Ni para éstas ni para las demás de la tabla podemos considerar ni homogeneidad ni heterogeneidad de los conceptos, aunque cada vez se aproxime más a una u otra de

estas características. Siguen, en los lugares 5º, 6º, 7º y 11º, las *valoraciones de la profesión por la disposición de tiempo libre*, por la *seguridad en el empleo*, por su *nivel salarial* y por su *independencia laboral*, que hemos estudiado en nuestra cuarta configuración de sentido, relativa a las recompensas extrínsecas. De las *opiniones sobre el sistema de perfeccionamiento* sólo tenemos en esta zona central, en el lugar 8º, la relativa a su consideración de *poco práctico*, muy relacionada con el *interés por el cambio de categoría profesional*.

La *consideración de la enseñanza en equipo*, que constituye una variable relativamente solitaria porque tiene su más alta saturación, de 0,351, en el componente 29, si bien en el primero la tiene de 0,348, se encuentra también en esta zona central en el lugar 9º. Si midiéramos la homogeneidad, como preveíamos en un principio, por el cociente de variación, sería el primer concepto a considerar, con lo que la variable sería la última desde la zona central, a la que aquí nos referimos. La mayor parte de los profesores tienden a decir que la consideran poco más que deseable, pero difícil en la práctica (4,12 de media en una escala de 5 a 1: Imprescindible (5, con el 30,9%); deseable, pero difícil en la práctica (4, con el 51,2%); interesante, sólo en ocasiones (3, con el 17,2%); poco deseable, en general (2, con el 0,5%); casi siempre negativa (1, con el 0,3%)).

Variable	Curtosis	Ord. C. (con \pm)	Curtosis tipificada	Signif.	Ord. C.T. (con \pm)	Ord. C.V.
c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado.	0,327	+5	1,640	0,051	+5	25
a_23_4: Valoración de la profesión por grado de independencia laboral.	0,258	+4	1,299	0,097	+4	14
a_07: Consideración sobre la enseñanza en equipo.	0,200	+3	1,047	0,148	+3	1
a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	0,129	+2	0,642	0,260	+2	23
a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	0,099	+1	0,506	0,306	+1	21
b_18_3: Opinión sobre el sist. de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo.	-0,005	-1	-0,025	0,490	-1	29
a_03_1: Satisfacción del ejercicio docente por su salario.	-0,042	-2	-0,214	0,415	-2	32
a_06_4: Desagrado por falta de medios.	-0,053	-3	-0,271	0,393	-3	16
a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	-0,121	-4	-0,605	0,273	-4	27
a_23_6: Valoración de la profesión por	-0,174	-5	-0,860	0,195	-5	33

su nivel salarial.						
b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	-0,195	-6	-0,920	0,179	-6	26
a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	-0,204	-7	-1,064	0,144	-7	10
a_02: Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente.	-0,277	-8	-1,450	0,074	-8	4

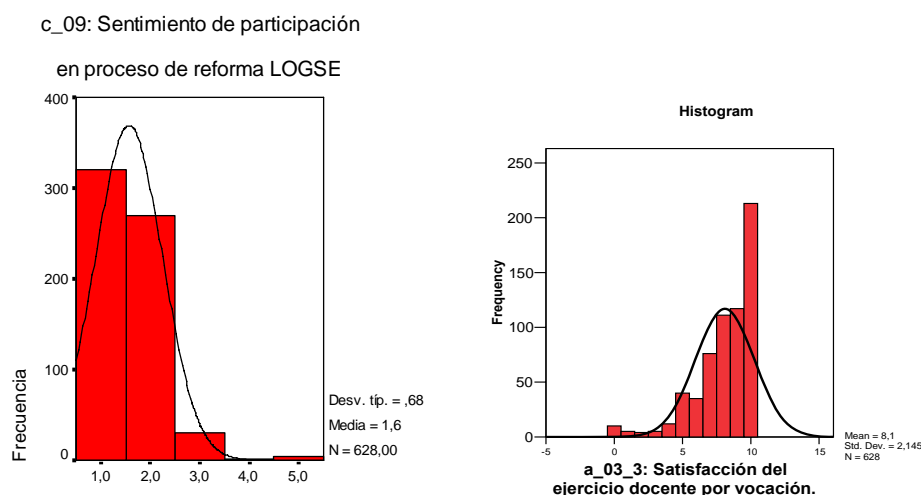
Una de las variables más relevantes en la estructura que constituyen es la *a_05*: *Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio*. Es la décima de las trece que tenemos en esta zona central, con cierta tendencia a la heterogeneidad. Para el 5,9% sus expectativas actuales son mucho mayores que al inicio de su ejercicio docente; para el 25,7% son mejores; para el 43,8% son más o menos iguales; para el 15,6% son algo inferiores; para el 9% son muy inferiores. La curtosis responde básicamente a que en la zona superior de la distribución tenemos el 31,6% y en la inferior el 24,6% (más aún a los más extremos del 5,9% y del 9%), pero estos porcentajes, frente al 43,8% de la zona central, no llegan a constituir como significativamente platicúrtica a la distribución.

En el duodécimo lugar tenemos a la variable principal de nuestra estructura, la *a_02*: *Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*. La curtosis de ésta, también con signo negativo y algo mayor en valor absoluto que la anterior, responde a la distribución. De los que han respondido, el 7,4% se considera plenamente satisfecho; el 37,3%, bastante satisfecho; el 37,9%, aceptablemente satisfecho; el 15,5%, poco satisfecho, y el 2%, nada satisfecho. Aquí las diferencias entre los extremos y el centro de la distribución son mayores. A la zona de las dos opciones más altas le corresponde el 44,6% (con el 7,4% en la más alta de las cinco) y a la de las dos más bajas el 17,5% (con el 2% en la más baja de las cinco) frente al 37,9% de la central. Sin embargo no llegamos a tener una distribución significativamente platicúrtica, aunque sí significativamente asimétrica negativa, aunque tampoco de las más destacadas (tenemos a 26 de las 33 variables con asimetría negativa con mayores valores absoluto en sus coeficientes de asimetría).

37.4.6.2. Variables leptocúrticas: Conceptos que generan homogeneidad.

Consideramos que podemos hablar de homogeneidad cuando las distribuciones son leptocúrticas, cuando las puntuaciones de las variables se concentran alrededor de la zona central de la distribución y, por ello, tenemos curtosis significativamente positivas. De nuestra 49 variables principales, 30 tienen curtosis negativas y 19 las tienen positivas. De estas 19, cinco, ya estudiadas, no las tienen con nivel de significación de hasta 0,05, sino con una probabilidad de error superior al 5%, por lo que las hemos considerado sin diferencia significativa con la curva normal de distribución. De las 14 que nos queda, sólo 11 tienen curtosis con niveles de significación de hasta 0,01. Estas variables las presentamos en una tabla.

La variable que nos presenta mayor concentración de sus valores alrededor de la zona central de la distribución es la *c_09*: *Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE*. Su curtosis, con signo positivo, es la más alta de las 19 que tienen este signo. Su media relativa es de sólo 0,142 (directa de 1,57 en escala de 1 a 5). El 51,1% piensa que ha participado muy poco; el 42,8% que ha participado poco; el 4,9% que ha participado suficientemente; el 0,3% que ha participado bastante, y el 0,8% que ha participado mucho. Aquí el centro de la distribución se sitúa en la zona de los que piensan que han participado muy poco y la media se queda aproximadamente a medio camino entre éstos y los que piensan que han participado poco, haciéndose una distribución muy leptocúrtica, concentrándose la mayor parte de las valoraciones.



La segunda y la cuarta variables en cuanto a sus concentraciones de valores alrededor de sus medias son la *a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación* y *a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación*. En estos casos no se trata de medias bajas, sino las que entre las 49 paramétricas principales ocupan los lugares tercero y primero respectivamente. Aunque no podemos decir que la vocación sea un tópico ni tampoco un mero recurso conceptual, no podemos dejar de ver la homogeneidad que concita. Ada Abraham (1975: 46), que utiliza, en lugar de la curtosis, la desviación típica, habla de *estereotipia* con respecto a los conceptos con los valores del estadístico para los docentes inferiores (lo que también representa mayor concentración de los valores alrededor de la media) a los de los alumnos.

Orden	Variable	Curtosis	Ord. C. (con \pm)	Curtosis tipificada	Signif.	Ord. C.T. (con \pm)	Ord. C.V.
1	C_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE.	4,128	+19	21,201	0,00000	+19	30
2	A_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.	2,734	+18	14,038	0,00000	+18	3
3	A_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	2,409	+17	12,420	0,00000	+17	5
4	A_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	2,194	+16	11,089	0,00000	+16	2
5	A_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	1,337	+15	6,872	0,00000	+15	9
6	A_16.b: Opinión sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	0,968	+14	4,973	0,00000	+14	20
7	B_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.	0,915	+13	4,328	0,00001	+12	28
8	A_16.a: Opinión sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	0,858	+12	4,490	0,00000	+13	18
9	A_03_2: Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.	0,750	+11	3,844	0,00006	+11	8
10	B_15: Interés por el cambio de categoría profesional.	0,644	+10	3,239	0,00060	+10	6
11	A_03_8: Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.	0,491	+9	2,482	0,00653	+9	11

En tercero y en quinto lugar nos encontramos con las variables de dos de los tres desagradados principales del ejercicio docente: por el *desinterés* (media relativa de 0,823, en el segundo lugar entre las 49 variables principales) y por la *indisciplina del alumnado* (media relativa de 0,784, en el cuarto lugar). Generan también homogeneidad las opiniones sobre la *valoración de la profesión docente por los padres y por la sociedad*. En este caso la homogeneidad vuelve a darse alrededor de medias muy bajas (relativas de 0,259 y de 0,237, en los lugares 45 y 46 entre 49). El 24,3% y el 26,1% opina que se les valora muy poco; el 54,1% y el 56,1%, que se les valora poco; el 16,2% y el 15%, que se les valora suficientemente; el 4,6% y el 2,5% que se les valora bastante, y el 0,8% y el 0,3%, que se les valora mucho.

Si aquí, al mismo tiempo que a los coeficientes de curtosis, nos estamos refiriendo a las medias, no es porque los primeros dependan de las segundas, sino para que podamos entender mejor el alcance de las variables. De las que sí dependen las curtosis son las distribuciones de frecuencias. También destacamos la homogeneidad de la *opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional*, que, con media relativa de 0,233, con la que ocupa el lugar 47, reparte sus opciones de esta manera: El 32% la considera muy difícil; el 47,4%, que difícil; el 17,3%, que normal; el 2,4%, que fácil, y el 0,9%, que muy fácil.

La *opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional* correlaciona negativamente con el *interés por ese mismo cambio*, pero, sin embargo, ambas variables se sitúan entre las diez primeras por sus coeficientes de curtosis. El *interés por el cambio* no genera, como las anteriores, una variable con una de las medias más altas o más bajas, sino sólo algo por encima del punto central de su escala: Relativa de 0,609, con la que ocupa el lugar 19 entre las 49. El 14,3% manifiesta gran interés por el cambio de categoría profesional; al 64,1% le bastan las mejoras significativas en su situación actual; el 11,5% sólo tiene interés en mejoras ligeras, y el 10,1% no tiene interés en ninguna mejoría.

Esto se relaciona con el hecho de que la variable que se sitúa entre las dos anteriores, en el noveno lugar por su coeficiente de curtosis, sea la de *satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales*. Por su media relativa, de 0,743, se sitúa en el séptimo lugar. Resulta de interés que no sólo haya, entre otras,

homogeneidad respecto a la *vocación* o respecto a los *desagrados por el desinterés y por la indisciplina del alumnado*, sino que también la haya por las *condiciones laborales*.

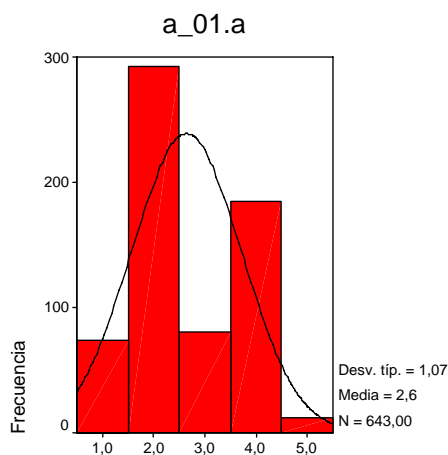
La última variable de la tabla por su curtosis significativa hasta nivel de 0,01, en undécimo lugar, es la de la *satisfacción del ejercicio docente por los compañeros*. Resulta de interés comprobar que este concepto concite homogeneidad o concentración de valores alrededor de la media. Siguen hasta nivel de 0,05, las variables *b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado* (de los 640 docentes que contestan, el 1,6% lo considera muy adecuado; el 5,4%, bastante adecuado; el 33,9%, adecuado simplemente; el 45,5%, inadecuado; el 13,7%, muy inadecuado) *a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal* y *a_03_4: Satisfacción del ejercicio docente por la menor problemática del alumnado*.

37.4.6.3. Variables platicúrticas: Conceptos que generan heterogeneidad.

Con respecto a la heterogeneidad de los conceptos podemos observar que contamos con más variables (con 22) con curtosis negativas significativas hasta nivel de 0,01, las propias de la heterogeneidad, que de curtosis positivas significativas del mismo nivel (11), pero también que no llegan a darse coeficientes equivalentes a los de las cinco primeras en homogeneidad (*c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE*, *a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación*, *a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado*, *a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación* y *a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado*). El valor de la curtosis más negativa es de -1,122, mientras que las cinco primeras positivas es de 4,128; de 2,734; de 2,409; de 2,194 y de 1,337.

La mayor dispersión de los valores se da en la variable *a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*. Su curtosis responde al hecho de que, de los 643 que contestan, el 1,9% opine que la situación es mucho mejor, el 28,8% que es mejor, el 12,4% que está igual, el 45,4% que es peor y el 11,5% que es mucho peor. Sin dudas, la más influyente de las causas de la curtosis es la

de que la opción central de la distribución tenga menos frecuencia que sus dos laterales inmediatas



Op. de situación actual del ejercicio doc. en relación a tiempos anter.

Orden	Variable	Curtosis	Ord. C. (con \pm)	Curtosis tipificada	Signif.	Ord. C.T. (con \pm)	Ord. C.V.
1	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	-1,122	-30	-5,831	0,00000	-30	26
2	b_18_6: Opinión sobre el sist. de perfeccionamiento como exigente de gastos personales.	-1,095	-29	-5,031	0,00000	-28	7
3	a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	-1,089	-28	-5,380	0,00000	-29	8
4	a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	-1,010	-27	-4,806	0,00000	-26	5
5	a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.	-0,973	-26	-4,921	0,00000	-27	12
6	a_03_6: Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.	-0,955	-25	-4,725	0,00000	-25	9
7	b_18_4: Opinión sobre el sist. de perfeccion. como de poco valor para movilidad profesional.	-0,926	-24	-4,209	0,00001	-22	11
8	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	-0,873	-23	-4,521	0,00000	-24	31
9	c_11: Opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma.	-0,873	-22	-4,010	0,00003	-20	38
10	c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.	-0,862	-21	-4,417	0,00001	-23	28
11	a_06_9: Desagrado por el sistema de perfeccionamiento.	-0,849	-20	-4,174	0,00001	-21	10
12	b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	-0,829	-19	-3,868	0,00005	-16	15
13	a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal.	-0,818	-18	-3,940	0,00004	-17	2

14	a_23_1: Valoración de la profesión por la proyección social de la educación.	-0,807	-17	-3,993	0,00003	-19	14
15	a_06_5: Desagrado por el control de los órganos directivos.	-0,769	-16	-3,851	0,00006	-15	3
16	c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.	-0,765	-15	-3,982	0,00003	-18	33
17	c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	-0,752	-14	-2,917	0,00177	-10	19
18	b_18_7: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por abordar temas sin interés.	-0,745	-13	-3,413	0,00032	-13	16
19	b_18_5: Opinión sobre el sist. de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo.	-0,723	-12	-3,345	0,00041	-12	13
20	a_06_1: Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.	-0,691	-11	-3,467	0,00026	-14	4
21	a_23_8: Valoración de la profesión por su valoración social.	-0,656	-10	-3,226	0,00063	-11	6
22	a_06_2: Desagrado por el tipo de horario.	-0,507	-9	-2,557	0,00528	-9	1

La segunda variable por su heterogeneidad es la *b_18_6: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de gastos personales*. De las siete variables de opiniones críticas sobre el sistema de perfeccionamiento tenemos a cinco como heterogéneas. En el 7º lugar tenemos a la *b_18_4: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como de poco valor para movilidad profesional*, en 12º a la *b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático*, en el 18º a la *b_18_7: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por abordar temas sin interés* y en el 19º a la *b_18_5: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo*.

La tercera curtosis corresponde a la variable *a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional*. De las ocho variables de factores de la satisfacción tenemos con dispersión significativa de sus valores a tres. En el 4º lugar se encuentra la *a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales* y en el 6º la *a_03_6: Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares*.

En el quinto lugar tenemos a la variable de desagradados de mayor dispersión, la *a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia*, contándose también otras cuatro: En el lugar 11º a la *a_06_9: Desagrado por el sistema de perfeccionamiento*, en el 15º a la *a_06_5: Desagrado por el control de*

los órganos directivos, en el 20º a la *a_06_1: Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea* y en el 22º a la *a_06_2: Desagrado por el tipo de horario*.

La octava curva platicúrtica la tiene la variable que más alto correlaciona con la más genérica de la satisfacción profesional, la *a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*. Su dispersión resulta del hecho de que, de los 638 que contestan, esté mucho más satisfecho el 1,9%, más satisfecho el 23,5%, igual de satisfecho el 21,5%, menos satisfecho el 42,8% y mucho menos satisfecho el 10,3%. Hemos visto que la primera curtosis platicúrtica la tiene la variable que más alto correlaciona con ésta. También aquí tenemos como una de las causas de la curtosis que la opción central acumule menos frecuencia que sus dos laterales inmediatas cuando la curva de distribución normal se caracteriza por su apuntamiento central, aunque no tanto como el que produce curtosis positiva. La segunda variable por su correlación con ésta es la principal en nuestra estructura, la *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, que tiene la última, la octava, por su distancia de la curva de distribución normal, de las curtosis negativas que no llegan a ser significativas.

La novena curtosis negativa es la de la *c_11: Opinión sobre la gestión de la Junta de Andalucía*. Su distribución es la de que, de los 501 que contestan, el 24,2% opina que la gestión es más eficaz y rápida, el 52,9% que es similar a la que había antes y el 23% que es menos eficaz y más lenta. Aquí sí que tenemos apuntamiento en el centro de la curva, pero no llega a ser suficiente.

La décima curva platicúrtica la tiene la variable *c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro*. Su distribución es la de que, de 625, el 12,8% piensa que participa mucho, el 20,5% que participa bastante, el 30,6% que participa suficientemente, el 24,0% que participa poco y el 12,2% que participa poco. En el lugar 16º tenemos la curtosis negativa de la variable *c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección con respuesta de 645 profesores*: 15,5% dice que se siente muy representado, 25,1% que bastante representado, el 32,1% que suficientemente representado, el 18,6% que poco representado y el 8,7% que muy poco representado.

La decimoséptima curtosis negativa corresponde a *c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE*, que ha sido contestada por pocos docentes (356)

porque sólo estaba prevista para los que hubieran tenido cambios personales reales, a los que se referían las cuestiones inmediatas anteriores del cuestionario. También estaba prevista sólo como cualitativa:

- Muy satisfecho por _____.
- Satisfecho por _____.
- Más o menos igual en _____.
- Insatisfecho por _____.
- Muy insatisfecho por _____.

Al haber contestado muchos con varias respuestas, hemos tenido que calcular los centros correspondientes. Ello hace que no tengamos cinco las opciones, sino diez. Podemos encontrar la distribución en el lugar en el que estudiamos más ampliamente a esta variable.

Las que nos quedan hasta la vigésimo segunda, como todas las no citadas en primer lugar en los párrafos, ya, agrupadas por contenido, han sido tratadas.

37.4.7. Dificultad para considerar a los cocientes de variación como medida de la Homogeneidad vs. Heterogeneidad de las variables.

Hemos estudiado para cada variable su cociente de variación, pero tenemos serias dudas de su eficacia como medida de homogeneidad/heterogeneidad. Como hemos visto, Ada Abraham para algo parecido, la estereotipia, utiliza la desviación típica. Nosotros tenemos el problema de que todas las variables paramétricas principales no son de la misma escala: 33 se puntúan de 0 a 10 y 16 son de escala de Likert: 13 de 1 a 5; 2 de 1 a 3, y 1 de 1 a 4. Siendo diferentes las escalas, no podemos comparar las variables por sus desviaciones típicas. Por ello hemos pensado en los cocientes de variación: desviación típica/media.

Cada distribución tiene su simétrica con la misma desviación típica. Consideramos distribuciones simétricas a aquellas en que todas las puntuaciones distan lo mismo del centro de la escala, pero situándose en sentido contrario. Si tenemos escala de 0 a 10, el 5 es el centro. En ese caso tendríamos a 7 en lugar de 3, a 4 en lugar de 6, a

8 en lugar de 2, etc. Esas dos distribuciones, con todas las puntuaciones simétricas y con la misma desviación típica, se diferencian en las medias, simétricas igualmente desde el centro de la escala, y, por tanto, en los cocientes de variación. Esas dos distribuciones simétricas tienen en común, además de la desviación típica, el coeficiente de curtosis. Por ello un coeficiente de curtosis se corresponde a dos cocientes de variación diferentes. De ahí la dificultad para utilizar ambas medidas como de homogeneidad/heterogeneidad de las variables.

Tenemos, pues, dificultad para utilizar como medida a la desviación típica porque contamos con escalas diferentes, y los cocientes de variación porque a cada coeficiente de curtosis, como a cada desviación típica, corresponde dos cocientes de variación. La curtosis elimina todos estos problemas porque permite comparar variables de diferentes escalas. Las desviaciones típicas, como las medias, son proporcionales a las escalas: Si en una escala de 0 a 10 todos los valores los multiplicamos por 10, pasamos a tener escala de 0 a 100 y la media y la desviación típica también se multiplican por 10. La curtosis, sin embargo, permanece estable. Por ello un solo coeficiente de curtosis puede corresponder a infinitas desviaciones típicas proporcionales. Consideramos que debemos reafirmar a la curtosis como principal medida de homogeneidad/heterogeneidad de nuestras variables.

Si observamos, por ejemplo, las 11 variables de más altas curtosis, nos damos cuenta de que tienen lugares de orden de sus cocientes de variación próximos a los de curtosis, menos las que tienen medias por debajo de los puntos centrales de sus escalas, que vienen a ser las que para nosotros tienen medias relativas inferiores a 0,5.

Orden	Variable	Curtosis	Signif.	Media relat.	Ord. C.V.
1	c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE.	4,128	0,00000	0,142	30
6	a_16.b: Opinión sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	0,968	0,00000	0,259	20
7	b_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.	0,915	0,00001	0,233	28
8	a_16.a: Opinión sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	0,858	0,00000	0,237	18

Los cocientes de variación y, por tanto, sus lugares bajarían muchísimo si las variables, en lugar sus medias, tuvieran las simétricas superiores (las correspondientes a las relativas 0,858, 0,741, 0,767 y 0,763), lo cual, entendiéndose que todos los valores se sustituyen por sus simétricos en la escala, no afecta a la curtosis porque la concentración de valores sería idéntica.

37.5. Comparación con los datos del *Estudio Exploratorio*

37.5.1. Conceptos para los que se han producido mejoría por la elevación de sus medias

Se ha producido mejoría en relación al momento del *Estudio exploratorio* (Rosa Acosta, B. de la *et al.*, 1996) en variables de gran relevancia estructural y relativas a la satisfacción profesional. En primer lugar hemos de considerar a nuestra principal variable, a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente, de la que, sin embargo, no podemos afirmar que la diferencia sea significativa. Diferencias significativas tenemos para cuatro factores de la satisfacción del ejercicio docente: por el grado de vocación, por sus condiciones laborales, por los compañeros y por la menor problemática del alumnado, aunque éste se relaciona con los más importantes desagradados, que veremos poco más adelante.

Destacan las variables propias de las valoraciones de la profesión por sus recompensas intrínsecas: porque se ajusta a la vocación, por su gratificación personal, por su valoración social y por sus posibilidades de mejora profesional y personal, aunque de éstas dos últimas sus no lleguen a los centros de sus escalas; y dos de recompensas extrínsecas: por la seguridad en el empleo, de la que no puede afirmarse la diferencia significativa, y por su nivel salarial. Podemos afirmar, en todo caso, la mejoría profesional extrínseca. La intrínseca tiene graves problemas como se deduce del incremento de los desagradados principales, que vemos poco más adelante.

Variables que detectan mejoría por su incremento	MEDIA	MEDIA RELAT.	Dif. E.E.
a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	8,28	,828	>>>
a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por vocación.	8,10	,810	>>>
a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	7,47	,747	>>>
a_03_2: Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.	7,43	,743	>>>
a_03_4: Satisfacción del ejercicio docente por la menor problemática del alumnado.	7,26	,726	>>>
a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	6,82	,682	>
a_03_8: Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.	6,76	,676	>>>
a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	3,33	,581	>
a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial.	4,83	,483	>>>
a_23_8: Valoración de la profesión por su valoración social.	3,92	,392	>>>
a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal.	3,75	,375	>>>
b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	2,36	,339	>
a_16.a: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	1,95	,237	>

Han mejorado, aunque no significativamente, las opiniones sobre el sistema de perfeccionamiento del profesorado y sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.

Variables que detectan empeoramiento por su incremento	MEDIA	MEDIA RELAT.	Dif. E.E.
a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	8,23	,823	>
a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	7,84	,784	>>>
a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	7,06	,705	>>>
a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.	5,86	,586	>>>
b_18_4: Opinión sobre el sist. de perfeccion. como de poco valor para movilidad profesional.	5,57	,557	>>>
b_18_5: Opinión sobre el sist. de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo.	5,27	,527	>>>

37.5.2. Conceptos para los que se han producido empeoramiento por la elevación de sus medias

Se muestra, por otra parte, un el agravamiento de la situación educativa por los incrementos de las medias de las variables de los tres desagrados principales: por el desinterés del alumnado, por la indisciplina del alumnado y por la pérdida de autoridad

del profesor, con diferencias significativas en estos dos últimos, como también en el relativo a las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia. También valoramos los incrementos significativos de las opiniones críticas del sistema de perfeccionamiento como de poco valor para movilidad profesional y como exigente de esfuerzo excesivo.

37.5.3. Conceptos para los que se han producido mejoría por la bajada de sus medias

En los últimos años han disminuido significativamente los desagradados por la falta de medios, por lo rutinario de la tarea y por el tipo de horario. Igualmente son menos críticas las opiniones sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico, como burocrático y como exigente de gastos personales. Todos estos decrementos se manifiestan como significativos. También ha bajado, aunque no significativamente, el interés por el cambio de categoría profesional, que hemos encontrado vinculado negativamente a la satisfacción profesional y a las mejores actitudes docentes.

Variables que detectan mejoría por su decremento	MEDIA	MEDIA RELAT.	Dif. E.E.
a_06_4: Desagrado por falta de medios.	6,72	,672	<<<
b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	6,65	,665	<<<
b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	6,15	,615	<<<
b_15: Interés por el cambio de categoría profesional.	2,83	,609	<
b_18_6: Opinión sobre el sist. de perfeccionamiento como exigente de gastos personales.	4,60	,460	<<<
a_06_1: Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.	3,68	,368	<<<
a_06_2: Desagrado por el tipo de horario.	2,92	,292	<<<

37.5.4. Conceptos para los que se han producido empeoramiento por la bajada de sus medias

Hemos de considerar, aunque sin que hayamos encontrado diferencias significativas, que ha empeorado la opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores, que es uno de nuestros conceptos fundamentales, muy relacionado con el aumento de los desagradados principales. Esta peor opinión también se relaciona muy directamente con el decremento de las expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio y con las peores opiniones sobre la gestión de la Comunidad Autónoma, sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado, sobre la participación en proceso de Reforma LOGSE, sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional, sobre la enseñanza en equipo. Ha bajado, incluso, una de las valoraciones de la profesión propia de recompensa intrínseca como la relativa a la proyección social de la educación. Diferencia significativa se nos muestra en la bajada de la media de la satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.

Variables que detectan empeoramiento por su decremento	MEDIA	MEDIA RELAT.	Dif. E. E.
a_07: Consideración sobre la enseñanza en equipo.	4,12	,780	<
a_23_1: Valoración de la profesión por la proyección social de la educación.	6,16	,616	<
a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	3,04	,510	<
c_11: Opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma.	2,01	,506	<
a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	4,16	,416	<<<
a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	2,64	,410	<
b_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.	1,93	,233	<
c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado.	1,40	,198	<
c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE.	1,57	,142	<

37.5.5. Conceptos para los que no se perciben diferencias.

No se nos muestran diferencias en dos valoraciones de la profesión propias de recompensas extrínsecas: por su grado de independencia laboral y por la disposición de tiempo libre. Tampoco consideramos diferencias en las opiniones sobre el sistema de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo y por abordar temas sin interés. Igualmente podemos pensar que se mantienen en niveles muy similares los factores de satisfacción del ejercicio docente del salario, de la movilidad profesional y de las propias circunstancias familiares, así como el desagrado por el control de los órganos directivos.

Variables sin diferencias entre los datos de ambos estudios	MEDIA	MEDIA RELAT.	Dif. E.E.
b_18_3: Opinión sobre el sist. de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo.	6,99	,699	=
a_23_4: Valoración de la profesión por grado de independencia laboral.	6,68	,668	=
a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	6,35	,635	=
b_18_7: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por abordar temas sin interés.	5,96	,596	=
a_03_1: Satisfacción del ejercicio docente por su salario.	5,74	,574	=
a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	5,21	,520	=
a_03_6: Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.	4,79	,479	=
a_06_5: Desagrado por el control de los órganos directivos.	3,55	,355	=

37.5.6. Conceptos que hemos incluido en nuestro estudio, pero que no figuraba en la investigación anterior.

Hemos incluido a las variables que miden los sentimientos de representación en órganos de dirección y de participación en la gestión del centro y sobre la valoración de la profesión docente por los padres. Nos ha parecido conveniente completar el concepto de satisfacción midiendo la satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores y la satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE. Para obviar la cuestión en la que el docente medía su desagrado por su propia falta de preparación profesional, que no nos parecía que fuera asumida, sustituimos a esta variable por la de desagrado por el sistema de perfeccionamiento, que nos ha resultado muy descriptora, aunque menos que las dos anteriores.

Variables nuevas en nuestro estudio	MEDIA	MEDIA RELAT .
c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.	3,20	,550
c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.	2,98	,494
a_06_9: Desagrado por el sistema de perfeccionamiento.	4,86	,486
a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	2,64	,409
c_10c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	2,60	,399
a_16.b: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	2,03	,259

38. CONCLUSIONES FINALES

38.1. Introducción.

Al llamarle a este capítulo “Conclusiones finales”, queremos resaltar el hecho de que creemos que en muchos puntos del texto anterior se pueden encontrar conclusiones sobre el tema que aquí tratamos. Todos los aspectos estadísticos estudiados vienen referidos no sólo a las variables, sino a los conceptos a los que las mismas se refieren. Para la mejor comprensión de los elementos que pueden encontrarse dispersos hemos elaborado el capítulo anterior de recapitulación. Ya a este capítulo de conclusiones finales queremos reservar las consideraciones más generales.

38.2. El mundo objetivo del docente.

Nuestro objetivo parte de la convicción de que los docentes constituyen lo que Husserl (1990) denomina un *Lebenswelt*, un *mundo de la vida*, un mundo propio y diferenciado de otros mundos, de otros *Lebenswelten*, diferenciado, incluso, de aquel otro más amplio en que se inserta, porque no podemos concebir mundos aislados.

Le llamamos mundo objetivo, refiriéndonos también al concepto de objetividad que encontramos en Schütz (1993) y que hemos procurado presentar en este estudio. Consideramos que los docentes constituyen un mundo que se caracteriza por un conjunto de conceptos, de opiniones, de sentimientos, de actitudes, comprendidas compartidas y vivenciadas por todos sus integrantes de manera diferenciada a como se puedan comprender, compartir y vivenciar fuera de ese mundo y por las cuales le llamamos “objetivo”. Este mundo objetivo se constituye por la propia convivencia de los docentes y por afrontar problemas comunes. Schütz (1993, 132s.) se refiere a que cada sujeto ve su propia corriente de conciencia y la del Otro en un solo Acto intencional que abraza a ambas y a que la simultaneidad implicada en este caso no es la del tiempo físico, que es cuantificable, divisible y espacial. Considera que el término “simultaneidad” es más bien una expresión del supuesto básico y necesario de que la corriente de conciencia del Otro tiene una estructura análoga a la del propio sujeto. Por

ello el concepto de duración vivencial es muy diferente de la duración de una cosa física. Los sujetos vivencian su propio envejecimiento, y esta vivencia determina a todas las otras que tienen. Acude al concepto bergsoniano de la *durée*, que no se da en los objetos físicos, sino en las personas en convivencia.

Tú y yo, en cambio, tenemos una auténtica *durée* que se vivencia a sí misma, que es continua, múltiple e irreversible. No sólo cada uno de nosotros vivencia subjetivamente su propia *durée* como una unidad absoluta en el sentido bergsoniano, sino que la *durée* de cada uno de nosotros es dada al otro como una realidad absoluta. Lo que queremos decir, entonces, con la palabra simultaneidad de dos duraciones o corrientes de conciencia es simplemente esto: el fenómeno de *envejecer juntos*... Tú y yo podemos experimentar subjetivamente y vivenciar cada uno su propia y respectiva duración, cada uno la duración del otro y la de todos.

En el mundo cotidiano a cada corriente de vivencias del yo corresponde una corriente de Vivencias del tú (p. 131).

El mundo objetivo al que nos referimos es el de los conceptos a los que todos los partícipes otorgan sentidos compatibles con los de los demás a un nivel de entendimiento que no puede darse fuera de ese mundo propio. Pero incluye no sólo conceptos que, por su propia esencia, son objetivos, sino también sentimientos y actitudes en cuanto pueden ser puestos fácilmente en marcha por los conceptos y opiniones de ese mundo objetivo que describimos.

38.3. La satisfacción docente.

La satisfacción, más que un concepto, es un sentimiento que, como tal, es pasivo, sobre todo en el sentido etimológico del verbo *patior*, pero se activa en actitud hacia una más pronta y fiel ejecución de aquellas actividades que proporcionan esa misma satisfacción. La satisfacción profesional está en el engranaje, en la estructura, de un *círculo virtuoso*. Pero no corresponde sólo a cada sujeto, sino que éste se ve reforzado o retraído por estructura social en la que convive. Recibe lo que viene a denominarse *feed-back* social. Nosotros le llamaríamos simplemente *motivación*. Creemos que los actos son exclusivamente personales, como considera Max Weber, pero, al mismo tiempo, que la motivación es fundamentalmente social. La satisfacción no es objetiva, pero se da, entre otras, por razones objetivas.

Gino Germani (1999), en su «Presentación de la edición castellana» de la obra de George H. Mead *Espíritu, persona y sociedad*, nos dice que Gurvitch demuestra que eran falsos los problemas que caracterizaban a la sociología del siglo anterior, que no se avanza con la clásica disputa sobre las nociones de individuo y sociedad. Se suele considerar que Émile Durkheim se centra en las estructuras sociales, mientras que Max Weber se refiere al individuo; incluso se presentan como opuestos a ambos paradigmas. Nosotros no vemos ninguna oposición, sólo encontramos metodologías y objetivos distintos, pero no contrapuestos, sino complementarios. Creemos, como hemos dicho, con Max Weber y con Schütz que las acciones y los actos son individuales, pero también que las motivaciones para esas acciones y esos actos (no vamos a referirnos aquí a la diferencia entre “acción” y “acto” que estudia Schütz (1993) son, en gran medida y muchas veces en su mayor parte, estructurales o sociales. Las estructuras condicionan a los individuos y eso lo estudia Durkheim, por ejemplo, en *El suicidio*. Con esta mención podemos bajar dentro del nivel individual de las acciones y de los actos, y referirnos a algo más profundo en cada ser humano: a sus sentimientos y a sus actitudes.

La satisfacción docente la encontramos muy vinculada a las estructuras en que participan los docentes. Nosotros hemos estudiado una variable que llamamos *a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente*. Ya hemos aclarado que no entendemos a la satisfacción y a la felicidad como dos sentimientos mensurables por separado, sino como uno único y diferenciado de otros; que no existe correspondencia biunívoca entre vocablo y concepto; que si en nuestra lengua tenemos dos vocablos, en otras pudiera darse sólo uno para los dos nuestros. Este sentimiento se nos muestra como el estructurante fundamental del mundo objetivo del docente, mediante su lugar en las estructuras correspondientes a las correlaciones de Pearson y al análisis factorial y sus relaciones con los demás conceptos, opiniones, sentimientos, actitudes compartidas y vivenciadas en común.

Es característico de los estudios sobre satisfacción profesional el hecho de referirse a ella indirectamente: mediante factores concretos. Se argumenta que los sujetos, si se les pregunta sobre su satisfacción profesional, suelen contestar que están satisfechos o muy satisfechos, que la disonancia cognitiva que le crea medir su nivel de satisfacción le impide las respuestas de medidas objetivas. De esta manera, primero no

se podría llegar a conclusiones sobre los niveles reales de satisfacción profesional, y, segundo, quizá no se diera varianza suficiente en la variable para que resultara, como en nuestro caso, una alta correlacionabilidad con las otras variables.

Nosotros, sin embargo, nos hemos encontrado con respuestas de los cinco niveles que tiene la variable en nuestro cuestionario. Bien es verdad que el 90,64% elige alguno de los tres niveles intermedios, que el inferior sólo lo elige el 1,99%, que los dos inferiores corresponden en total, al 17,48%, mientras que los dos superiores se queda para el 44,63%. Con ello, parametrizado mediante escala de Likert (de 1 a 5), en la que el centro es la puntuación de 3, obtenemos una media de 3,33 y, como límites de las medias probables, inferibles desde nuestra muestra para el 95% de los casos, 3,26 y 3,39, muy lejos del 5, al que correspondería la respuesta de “plenamente satisfecho y feliz” e, incluso, del 4, de “bastante satisfecho y feliz”. Los resultados del *Estudio exploratorio* (Rosa Acosta *et al.*, 1996) de nuestro mismo Grupo de Investigación, de unos diez años antes, aún mostraban menor nivel de satisfacción profesional. Puede haberse producido una mejoría en la satisfacción profesional de los docentes.

Quizá porque pensaran Bernardo de la Rosa *et al.* (1996) en la posibilidad de que la cuestión sobre la satisfacción y felicidad profesional no permitiera una discriminación suficiente, la complementaron con otra más concreta: la de la opinión sobre el *actual* ejercicio docente *en relación a tiempos anteriores*. Se podía tratar de una forma indirecta de preguntar sobre la primera. Nosotros en nuestro cuestionario hemos añadido una nueva pregunta que nos parecía más próxima al concepto de la satisfacción profesional: sobre la satisfacción personal en el *actual* ejercicio docente *en relación a tiempos anteriores*.

Hemos dicho que las estructuras sociales condicionan a los individuos. Las dos cuestiones que consideramos en principio complementarias a la más directa de la satisfacción profesional se refieren a las estructuras que preveíamos más condicionantes de los docentes: los poderes públicos, que, a través de las leyes, modifican el marco jurídico e institucional del sistema educativo, y el mundo objetivo de la sociedad del momento en que se insertan dicho sistema educativo y los propios docentes. Consideramos que referirse a *los tiempos actuales en relación a tiempos anteriores* es hacerlo a estos dos elementos que hacen cambiar *los tiempos*.

Nos ha resultado que la más alta correlación de la variable de *Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente* la tiene con la de *Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*, pero, antes que con la de *Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*, correlaciona con una cuarta variable, la de *Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio*, que también se manifiesta como un fuerte indicador de la satisfacción docente.

Las variables de *Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores* y de *Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores* han resultado con medias de 2,641 y 2,638, inferiores a los puntos centrales (3) de sus escalas (“mucho mejor” (5), “mejor” (4), “**igual**” (3), “peor” (2), “mucho peor” (1)), no llegando a estos puntos centrales ni en los percentiles 97,5 de las medias probables inferibles, situados en 2,72. En el *Estudio exploratorio*, en que no figuraba la segunda de estas variables, en la primera se obtenían resultados superiores a los nuestros, por lo que, pese a la mejoría manifiesta en la satisfacción profesional, hemos de constatar empeoramiento de la *opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores*.

La satisfacción profesional, además de la mejor opinión sobre la situación del momento del ejercicio docente, *se ve favorecida o favorece* por/a el incremento de *expectativas profesionales*, la *satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE*, la *opinión favorable sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado*, la *actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente*; los sentimientos o actitudes de valoración positiva de ésta, relativas a *recompensas intrínsecas* (por su gratificación personal, porque se ajusta a la vocación, por sus posibilidades de mejora profesional y personal, por su valoración social), a las que podría referirse Guerrero Serón (1996: 186ss); las opiniones positivas sobre el *sistema de perfeccionamiento*, sobre la *valoración de la profesión por los padres y por la sociedad*, sobre la *gestión de la Administración educativa* (la Junta de Andalucía), sobre la *posibilidad de cambio de*

categoría profesional, cuando éste no se desea* ; por las *satisfacciones por el grado de vocación, por las propias circunstancias familiares y personales, por los compañeros*; la actitud favorable a la *enseñanza en equipo*; los *sentimientos de representación en órganos de dirección, de participación en la gestión del centro, de participación en el proceso de Reforma*; considerar a la *Inspección como “orientadora” o como “evaluadora”*, en lugar de cómo “fiscalizadora” o como “burocrática”.

Se hacen *incompatibles con la satisfacción profesional las actitudes de abandono del ejercicio docente* e, incluso, las de permanencia condicionada a no poder conseguir otro empleo en iguales o en mejores condiciones; los *motivos de desagrado profesional*, en especial los tres más importantes: la *indisciplina* y el *desinterés del alumnado*, la *pérdida de autoridad del profesor*, aunque también por el sistema perfeccionamiento; las *opiniones críticas sobre el sistema de perfeccionamiento*: como burocrático, como poco práctico, como que aborda temas sin interés; el *interés por el cambio de categoría profesional*; las *valoraciones de la profesión relativas a recompensas extrínsecas*, destacando la de disposición de tiempo libre; la satisfacción por la menor problemática del alumnado.

Beneficia a la satisfacción profesional una serie de *circunstancias sociales* como la docencia en Educación Infantil o en Educación Primaria; la menor edad del docente (no tanto el menor número de años de servicio); la titulación de Maestro, aunque puede deberse, en gran parte, a los niveles docentes correspondientes; la titularidad privada de los centros docentes.

Se nos muestra significativamente, hasta nivel de 0,01, como *más insatisfechos los funcionarios de Educación Secundaria*, los docentes en *centros de titularidad pública*, los *funcionarios en general*, los *docentes de Bachillerato* y los de *segundo ciclo de la ESO*, los de titulación de *licenciados*, los de mayor *edad*. Los docentes de primer ciclo de ESO se muestran menos insatisfechos, pero tienen una razón para ello: en gran parte habían accedido desde la EGB, por haber estado habilitado para su tercer

* El interés por el cambio de categoría profesional correlaciona negativamente con la satisfacción profesional y con la opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional. Correlaciona positivamente sobre todo con el desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea. Es decir, los que más interés tienen por el cambio de categoría docente son los que más consideran que su tarea es rutinaria. En este interés destacan los varones, aunque la diferencia en satisfacción profesional es mínima ($r = 0,03$) a favor de las mujeres.

ciclo, manifestándose satisfechos por el cambio. La disonancia cognitiva les puede impedir mostrarse tan insatisfechos como los de segundo ciclo, aunque su satisfacción también puede deberse otras razones: como haber estudiado *Magisterio*, por lo que se veía motivado para la educación desde que dio sentido a su vida eligiendo una carrera; como también la posible menor problemática de su alumnado, respecto al del segundo ciclo.

Como se nos presentan más insatisfechos los docentes de Bachillerato que los del segundo ciclo de la ESO, hemos de pensar que no sólo se valoran los problemas de convivencia relativos al alumnado, sino también la *diferencia sobre la situación anterior*, ya que gran parte de los docentes de Bachillerato son catedráticos, por lo que gozaban con anterioridad de mejor *status* social y, por ello, de mayor respeto por parte del alumnado. Otra diferencia a considerar respecto a la situación anterior sería la duración del Bachillerato: Al haber quedado reducido a dos cursos, tienen que intentar superar en poco tiempo muchas deficiencias cognitivas del alumnado, que, además, puede crear situaciones convivenciales más difíciles que las anteriores.

38.4. La titulación de Maestro y la vocación docente.

Un dato meramente estadístico, que no pretendíamos al principio ver convertido en variable, se nos ha mostrado de un valor discriminatorio de primer orden: La diferencia de niveles de titulación de los docentes. Establecimos originalmente cuatro niveles: Doctor, Licenciado, Diplomado y Técnico Especialista/Superior de Formación Profesional. Como los doctores son también licenciados, la variable de escala la pasamos a dicotómica: Licenciado *vs.* No-licenciado. Los resultados son prácticamente idénticos.

Nos resulta que los de menor nivel de titulación, en su mayoría Diplomados, están significativamente más satisfechos que los de mayor nivel, y, en general, sus actitudes docentes se adecuan muchísimo más/mejor a la imagen socialmente esperada del profesor ideal. No podemos pensar que todo eso sea producto meramente de la

menor titulación, sino de que esa titulación tiene un nombre concreto: la de Maestro en Educación Primaria.

¿Qué diferencia significativa hay entre el título de Maestro en Educación Primaria y cualquier licenciatura que conduzca a la docencia? Creemos que es la de la motivación docente. Podemos no creer en la vocación como algo consustancial a la persona. De hecho para pocas profesiones se recurre a este concepto. Una de ellas es la docente. Siempre son profesiones de las que se esperan niveles de entrega que no se pueden exigir a la mayoría de los profesionales.

Probablemente la vocación tenga mucha relación con la disonancia cognitiva. Uno tiene que darle sentido a su vida, a su trayectoria profesional. Uno, al terminar el Bachillerato, eligió acceder a la Universidad y eligió, activa o pasivamente, una carrera concreta. Este momento fue para el sujeto el de un “rito de paso”. Los ritos de pasos crean situaciones nuevas de no-retorno o de muy difícil retorno a las anteriores. Uno de ellos, por ejemplo, es el matrimonio. Se puede casar uno más o menos convencido, más o menos enamorado, pero, una vez dado el paso, el divorcio es emocionalmente muy difícil. Algo así sucede con la carrera que se elige. Quien eligió Magisterio, con mayor o menor voluntariedad, ya se vio marcado por su propia elección. Desde ese momento se tenía que mentalizar a que, tras terminar su carrera, el resto de su vida iba a ser la de un docente, más en concreto, la de Maestro. Si no estaba motivado para ello, tenía que motivarse.

No le sucede algo similar al que elige alguna Licenciatura que pueda conducir a la docencia en Educación Secundaria. Más bien le sucede lo contrario. Toca el mundo de lo educativo cuando ya es Licenciado, cuando ya ha cumplido con el objetivo que se había propuesto al entrar en la Universidad. Todo esto puede ser analizado a la luz de lo que Schütz (1993) dice de los actos. El acto queda definido en el momento en que es proyectado; mejor dicho, el acto se concibe, *se proyecta como terminado*. El acto era obtener el título de Licenciado en... La acción posterior de capacitarse para docente, que le exige la Administración educativa si quiere ser profesor, no es propiamente un acto. No lo proyecta el sujeto, sino que lo vive como algo meramente impuesto. No es, ni siquiera como un matrimonio obligado, porque el sujeto no llega a decir un “sí quiero”. El sujeto vive su capacitación para la docencia como un trámite burocrático

duro y caro en tiempo y en dinero. Lo vive como una forma de retrasarle su posibilidad de acceder a la docencia, para la que se siente plenamente capacitado por su Licenciatura.

Los conocimientos sobre la tarea educativa que se pretende que adquiera el futuro docente en los cursos de post-grado de capacitación pueden pasar alrededor de él como el viento cuando se está en un lugar acristalado suficientemente fuerte. Simplemente los ve pasar. Si no cree en ellos, si no cree que la formación psicopedagógica le vaya a servir para poder realizar mejor su labor y para ser más feliz en ella, probablemente no los adquirirá.

Bernardo de la Rosa (1993: 19) nos habla de la “vocación sobrevenida”. Nosotros creemos que se puede dar durante los estudios de la carrera de Magisterio con más facilidad que durante el mismo ejercicio docente, por lo que hemos dicho del concepto fenomenológico de “acto”. Ciertamente no estamos tratando de casos individuales, sino de condicionamientos sociales.

En nuestro estudio se nos contrapone fuertemente al docente que tiene el título de Maestro al que tiene el de Licenciado. El hecho de que la variable tenga el más alto de los 75 MSAs (de 0,870), que supera, en valores relativos, al de correlacionabilidad (de 1,89 y en el lugar 11) nos dice que cada una de sus correlaciones simples con cada una las demás está, por lo general, muy influenciada por las no intervinientes en cada caso: que los coeficientes de correlación de los pares de variables en gran parte se deben a las relaciones de cada una de ellas con las demás: Que estén más satisfechos y con mejores actitudes docentes los que tienen el título de Maestro pudiera no ser consecuencia de la preparación docente que conlleva este título, sino de las demás condiciones que se dan para los mismos titulados: ser docentes de Educación Infantil o de Educación Primaria, donde no se dan tantos problemas como en la Educación Secundaria y en la que la diferencia salarial y de status social con ésta es pequeña.

38.5. Otros condicionamientos sociales del docente.

Una hipótesis de nuestro trabajo es que todos los docentes quieren estar satisfechos con su trabajo, que todos quieren tener las mejores actitudes, y que las diferencias que se nos manifiestan se deben a las condiciones externas, a las circunstancias. Si los hubiera con intereses diferentes, los podrá haber en todos los ámbitos.

Respecto a las opiniones, actitudes, sentimientos, conceptos que damos como característicos, positiva o negativamente, de los diferentes grupos que consideramos condicionados por su pertenencia a los mismos, hemos de aclarar que se comparan con los no pertenecientes a esos grupos y que, por tanto, lo que se afirma o lo que se niega no se hace absolutamente, sino en relación a éstos. Por ejemplo, habrá características que se nieguen por situarse, para el grupo, por debajo de la media general, aunque sus valores superen los centrales de sus escalas. Es decir, todas las valoraciones son relativas a las medias generales, ya que esas relatividades son las que determinan las correlaciones, desde las cuales afirmamos o negamos.

38.5.1. Titularidad del centro docente.

Entendemos que las diferencias que encontramos entre los profesores de centros de titularidad pública y de centros de titularidad privada responden a los condicionamientos sociales respectivos. Los primeros, aunque tienen mejor opinión de la gestión educativa de la Junta de Andalucía que los de centros de titularidad privada, se caracterizan por las valoraciones de la profesión relativas a recompensas extrínsecas y por desagradados: por falta de medios, por la indisciplina y por el desinterés del alumnado, y por la opinión de que el sistema de perfeccionamiento tiene poco valor para la movilidad profesional, que les satisface y a la que aspiran.

No se trata de que aquí repitamos lo que hemos tratado al estudiar la variable de *Titularidad del centro docente: Pública vs. Privada*. Pero nos resultan muy llamativas las diferencias. La imagen del profesor de centro de titularidad privada nos recuerda las

teorías de Ada Abraham (1975 y 1987). Creemos que se ve mucho más motivado/condicionado a mantenerse en la imagen del *profesor ideal* y quizás a idealizarse. El mismo hecho de encontrarse más valorado por los padres de sus alumnos le condiciona fuertemente.

Hemos de tener en cuenta que nuestro estudio es de diferencias significativas. En él una parte da una imagen porque la otra da, por mayorías, la contraria. Estudiados solos los profesores de centros de titularidad pública su imagen sería diferente. El estudio de medias nos muestra que, de las 75 variables, 28 las tienen los de docentes de titularidad privada con medias por encima del percentil 99, mientras que para los de titularidad pública se sitúan por debajo del percentil 25, y que 8 variables* las tienen los de docentes de titularidad pública con medias por encima del percentil 99, situándose para los de titularidad privada por debajo del percentil 5,27. Destacan los docentes de centros de titularidad pública por las valoraciones de la profesión por recompensas extrínsecas: por su nivel salarial, por grado de independencia laboral, por la seguridad en el empleo y por la disposición de tiempo libre. Mientras que los de centros de titularidad privada destacan, en general, por actitudes muy favorables al ejercicio docente, exceptuándose el desagrado por el tipo de horario.

Todos los individuos sufren presiones sociales. Los profesionales sufren presiones sociales en cuanto se les exige que constante y personalmente estén cumpliendo con la imagen del tipo ideal, al que se refiere Max Weber y que cita Alfred Schütz y que por sí mismo «no corresponde a ninguna persona en particular» (1993, 213). Pero esta presión se reduce por una serie de defensas que crean no tanto los profesionales individuales cuanto los colectivos, formales o informales**, que los representan. El profesor, sin embargo, se ve muy poco protegido contra la presión para cumplir con esa imagen de profesor ideal.

Se nos podría decir que lógicamente se espera de todo profesor que cumpla con la imagen de profesor ideal. Pero hemos de contestar que “el profesor ideal” nunca se pone enfermo, nunca se deprime, nunca siente ni padece. Si vamos a una oficina de

* De estas 8 variables, los valores de 4 (Situación profesional, Titularidad del centro, Pertenencia al cuerpo de Maestros y Pertenencia al funcionariado de Educación Secundaria) no pueden ser otros.

** El corporativismo pudiera ser interpretado como una forma de “colectivo informal”.

correos a echar una carta, sabemos que allí habrá un empleado que nos podrá el sello. Se quedará la carta o nos la devolverá para que la echemos en un buzón; sabemos que nuestra carta pasará por las manos de otros empleados, que viajará hasta su destino y que será entregada a su destinatario. Pero no nos importan quiénes sean esos empleados. Sabemos que, si unos enferman, otros los sustituirán; que, en todo caso, nuestra carta seguirá su camino. La relación social con el *tipo ideal* es la de *mero contemporáneo*, como nos dice Schütz.

El profesor concreto, una persona con la que se tiene relaciones directas, puede verse tratado como *mero contemporáneo*, como una figura anónima, que, tanto de hecho como en su teoría, pudiera corresponder a varias o muchas personas concretas. No nos interesa saber por cuántas manos pasan nuestra carta.

La ambigüedad de la situación de que un individuo, con el que se interacciona directa y personalmente, pueda ser tratado como *mero contemporáneo*, como *tipo ideal*, es muy dura para el sujeto. Es muy difícil para él cumplir con una imagen teórica. Muchos profesores lo intentan. Probablemente más los de centros de titularidad privada. Nos parece que tienen más cerca las fuentes de presión: la institución que haya creado el centro, con sus objetivos a cumplir, sean ideológicos o crematísticos; la dirección que no puede menos que representarla, en mayor o menor medida, según su forma de elección/designación; los padres de sus alumnos que suelen estar más pendientes de todo lo que les afecta que los de centros de titularidad pública. Pero de ninguna manera podemos pensar que el docente de centro de titularidad pública no ve también fuertemente presionado por la Administración, que tiene unos objetivos políticos, por la sociedad y por los padres. Sólo podemos constatar, según las contestaciones a nuestro cuestionario, que los de centros de titularidad privada se consideran más valorados por los padres y otras muchas diferencias significativas.

En gran parte, los propios docentes enaltecen la imagen del *profesor ideal* y se presionan con ella a sí mismos y/o a otros. Funciona el *interaccionismo simbólico* (Blumer, 1982) desarrollándose e imponiéndose conceptos a favor de esa imagen, que cumple su función como ideal, como referencia, pero que es de difícil seguimiento pleno.

Nuestros resultados nos han llevado a ver más presionado a cumplir con esa imagen a los docentes de titularidad privada, ya que los de titularidad pública se nos muestran, en su conjunto, como más pragmático. Pero estamos seguros de que entre los docentes de centros de titularidad pública hay muchos docentes que se parecen más a la imagen de los de centros de titularidad privada. Por otra parte, en los centros de titularidad pública, a causa de que hay tipos de alumnos que difícilmente acceden a los de titularidad privada, se encuentran sus docentes en situaciones muy problemáticas. Fijémosnos en una de las diferencias concretas que encontramos: Los de centros de titularidad pública muestran mayores niveles de desagrado por la indisciplina y por el desinterés del alumnado. ¿Sólo muestran mayores niveles de desagrado? ¿No será que los muestran porque la indisciplina y el desinterés son más graves, en general, en sus centros? Probablemente suceda así. Casi lo podríamos asegurar. Si no lo hacemos es porque iría en contra de lo que se espera de un estudio académico.

La variable que discrimina entre los docentes de centros de titularidad pública y los de titularidad privada tiene un alto MSA: de 0,780, en el undécimo lugar entre las 75 variables. Su mayor saturación, de 0,49 (la número 24 entre las 5625 que se producen para las 75 variables), la tiene en el cuarto componente. Su capacidad descriptiva del mundo objetivo del docente la podemos vislumbrar también por su índice de correlacionabilidad, de 1,64, con el que ocupa el lugar 17.

38.5.2. Pertenencia al funcionariado de Educación Secundaria.

Los funcionarios de Educación Secundaria, frente a los que no lo son, en general se nos han caracterizado por sus valoraciones de recompensas extrínsecas de la profesión: por su grado de independencia laboral, por la disposición de tiempo libre, por la seguridad en el empleo, por su nivel salarial; por las opiniones sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico, como burocrático, como que aborda temas sin interés. Sienten desagrado por el desinterés del alumnado. Estarían dispuesto al abandono del ejercicio docente por otro empleo con el mismo sueldo, aún reconociéndose, en el colectivo, cambios de categoría docente. Son mayoritariamente de género masculino

No se sienten profesionalmente satisfechos. No están satisfechos por el cambio en aplicación de la LOGSE ni del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores. Tienen opiniones negativas sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado, sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores, sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado. Sienten que sus expectativas profesionales, en relación a las que tenían al principio, se han reducido. No son favorables a la enseñanza en equipo. No se sienten satisfechos por los compañeros, ni por el grado de vocación, ni por las propias circunstancias familiares. No se sienten partícipes ni representados en la gestión de sus centros. No se sienten valorados ni por la sociedad ni por los padres de sus alumnos. Tienen mala opinión de la Inspección. Sin embargo no les afectan negativamente que el sistema de perfeccionamiento se realice fuera del horario lectivo ni que exija esfuerzo.

La variable que discrimina entre funcionarios de Educación Secundaria y no funcionarios en la misma, con muy alto índice de correlacionabilidad (de 2,44, ocupando el cuarto lugar entre 75 variables) se nos presenta como de muy destacada capacidad descriptiva de la problemática de sus docentes. Su mayor saturación, de -0,51, la tiene en el primer componente, siendo la número 18 de las 5625 que se producen para las 75 variables.

38.5.3. Pertenencia al cuerpo de Maestros.

Los maestros funcionarios se caracterizan por ser de los docentes de mayor número de años de servicio (pudieron acceder a la docencia con menor edad) y también con mayor edad. Gran parte de ellos han hecho cambios por aplicación de la LOGSE, pasando del tercer ciclo de EGB al primero de la ESO. Valoran, como los de Educación Secundaria las recompensas extrínsecas: la seguridad en el empleo y el nivel salarial de la profesión. Pero tienen buena opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores, sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado, sobre la gestión de la Junta de Andalucía; se sienten partícipes de la gestión del centro docente, y satisfechos por la movilidad profesional. No les desagrada

el tipo de horario, pero tampoco valoran la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal.

El índice de correlacionabilidad de esta variable, entre 75, es 2,09, ocupando el sexto lugar, por lo que se nos presenta como de muy alta capacidad descriptiva del mundo objetivo de sus docentes. Su mayor saturación, de 0,74, la tiene en el cuarto componente, siendo la primera entre las 5625 que producen las 75 variables.

38.5.4. Pertenencia al funcionariado.

Los funcionarios en general, más que los no-funcionarios, además de tener más años de servicio y mayor edad, valoran las recompensas extrínsecas: la seguridad en el empleo, la independencia laboral, el nivel salarial, la disposición de tiempo libre. Los de Educación Secundaria destacan por su docencia en Bachillerato, quedando la Educación Secundaria Obligatoria más en manos de los no-funcionarios. Califican de “burocrática” a la Inspección.

Les desagrada y tienen mala opinión del sistema de perfeccionamiento. No están satisfechos por el cambio en aplicación de la LOGSE. No sienten satisfacción profesional general, ni del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores, ni están satisfechos del ejercicio docente por el grado de vocación. Les desagrada el tipo de horario. No se sienten valorados ni por los padres ni por la sociedad. Sus expectativas profesionales han decrecido en relación a las iniciales. No valoran su profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal ni porque se ajuste a su vocación. No tiene actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente, ni piensan que sea posible el cambio de categoría profesional. Opinan negativamente respecto a la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado y no se sienten partícipes en el proceso de Reforma LOGSE. No atribuyen el atributo benévolo de “evaluadora” para la Inspección.

La variable de situación profesional, que discrimina entre funcionarios y no-funcionarios, entre 75, tiene un índice de correlacionabilidad de 2,13, situándose en

quinto lugar. De las variables de condicionamientos sociales, de las que aquí presentamos un resumen de lo ya visto en capítulos anteriores, sólo le precede la que diferencia entre funcionarios de Educación Secundaria y los que no lo son. Su mayor saturación, de 0,46, la tiene en el cuarto componente, siendo la número 30 de todas las que se producen.

38.5.5. La docencia en Bachillerato.

El solo hecho ser docente en Bachillerato se nos muestra como uno de los condicionantes más representativos de la satisfacción profesional. Como la pertenencia al funcionariado de Educación Secundaria, tiene saturación negativa de primer orden en el primer componente. Con ello se nos indica que estos profesionales, en general, muestran actitudes contradictorias con las propias del primer componente, en la que viene a describirse a un profesor muy idealizado.

Hemos de tener en cuenta que nuestro estudio es fundamentalmente de diferencias significativas, que no sólo se manifiestan con los estudios de medias, sino también con los de correlaciones y los que, como el de análisis factorial, se basan en ellas. En los valores directos pudiera ser que no se nos hagan evidentes estas diferencias, que pudieran pasar desapercibidas. Los docentes de Bachillerato, como también en general los funcionarios de Educación Secundaria, se muestran muy diferentes en su satisfacción profesional, en sus sentimientos, opiniones, actitudes, que los que no pertenecen a estos grupos, por razones que a ellos les afectan, como, por ejemplo, haber perdido status y por encontrarse con problemas educativos más graves que en tiempos anteriores.

El índice de correlacionabilidad de la docencia en Bachillerato, de 1,61 y en el lugar 18 entre las 75 variables, nos la muestra como uno de los factores más decisivos en la problemática docente: el primero entre los niveles de enseñanza.

38.5.6. La docencia en Educación Primaria y de Educación Infantil.

Una imagen muy diferente a la que dan los docentes de Bachillerato la dan los de Educación Primaria y de Educación Infantil. En general son unos colectivos bastante más satisfechos. Son los únicos grupos de docencia que correlacionan positiva y significativamente con la variable de satisfacción profesional. El hecho de que aquí nos refiramos a ellos con la mayor brevedad bajo el mismo epígrafe no prejuzga que coincidan en la mayor parte de las características docentes, que vemos de forma más amplia en los lugares correspondientes. Sus índices de correlacionabilidad, de 1,56 y de 0,65, respectivamente, los coloca muy distante por las relaciones que generan con las demás variables: en los lugares 20 y 57 entre las 75 variables. La docencia en Educación Primaria tiene mucha más capacidad descriptora del mundo objetivo de los que la ejercen.

38.5.7. La docencia en el segundo ciclo de la ESO.

Los profesores del segundo ciclo de ESO, en general, no se muestran tan insatisfechos como los de Bachillerato; quizá porque son más jóvenes y no han perdido las ventajas que anteriormente hayan podido tener los más antiguos, muchos de ellos del cuerpo de catedráticos.

El índice de correlacionabilidad de la variable, de 1,39, la sitúa como la vigesimocuarta ente 75 variables, con lo que le vemos bastante capacidad para describirnos la problemática de sus docentes.

38.5.8. La docencia en el primer ciclo de la ESO.

En nuestra muestra una parte importante de los docentes de primer ciclo de la ESO eran maestros que habían accedido al mismo por su habilitación para el tercer ciclo de la EGB. Ello nos ha servido para conocer las diferencias que ocasionan el hecho de

ser maestro sobre el de ser licenciado, de haber estudiado una carrera específica para la docencia. Las diferencias que apreciamos entre los docentes del primer ciclo de la ESO y del segundo ciclo parecen deberse fundamentalmente a la condición de maestros de los primeros, aunque tenemos en cuenta la circunstancia de un acceso que les satisface por sí mismo.

La docencia en el primer ciclo de la ESO, con índice de correlacionabilidad de 0,49 y en el lugar 67 entre 75, se nos presenta con mucha menos capacidad descriptiva que la de segundo ciclo.

38.5.9. La docencia en Formación Profesional.

Entre las 75 variables, la correlacionabilidad de la enseñanza en Formación Profesional, con 0,25, ocupa el último lugar. Por nuestra muestra poco podemos decir en este resumen de las características de los docentes de este nivel. Se sienten valorados por los padres, pero piensan que el sistema de perfeccionamiento exige esfuerzo excesivo.

38.5.10. Los años de servicio y las edades de los docentes.

Apreciamos diferencias significativas entre los docentes por sus números de años de servicio y por sus edades. Como por las demás condiciones sociales, pueden encontrarse en los estudios de estas variables las características docentes más compatibles, por una parte con los mayores números de años de servicio y de edad, y por otra con los menores.

Sus índices de correlacionabilidad, de 1,71 y de 1,48, colocan a estas dos variables en los lugares 15 y 23 respectivamente. Como grandes partes de estos índices se deben a su correlación mutua, podemos eliminarlas. Entonces serían de 0,97 y de

0,74 y sus lugares el 40 y el 49. En todo caso muestran una considerable capacidad descriptiva del mundo objetivo del docente.

38.5.11. El género de los docentes. Feminización docente.

No es, en general, de las condiciones sociales que más diferencian a los docentes, pero hemos considerado oportuno el estudio de las características que se vinculan, en general, al género femenino o al masculino. Su índice de correlacionabilidad, de 0,47, que sitúa a la variable en el lugar 69 entre las 75, nos la muestra como de relativamente poca capacidad descriptiva del mundo objetivo del docente. En todo caso, encontramos y tenemos recogidas importantes diferencias debidas al género.

De la consideración del género como condicionante social del docente podemos pasar a la del proceso de feminización, en cuanto a la mayor entrada actual de mujeres que de varones en el profesorado. Pero esta mayoría femenina predomina en los niveles menos apetecidos por los varones, que lo hace especialmente en el Bachillerato, donde se concentra el profesorado de Educación Secundaria de mayor edad y más años de servicio. Probablemente el proceso de feminización docente conlleve el de homogeneización de los géneros. También es posible que en toda la sociedad se esté produciendo la homogeneización de las características sociales de los géneros. Pero no tenemos datos para poder afirmar ningún proceso de homogeneización. Sólo encontramos, sin referencia a las diferencias quizá más acentuadas que hayan podido darse en el pasado, las que se dan entre los docentes de nuestra muestra en la actualidad y que éstas en muchos casos, que hemos estudiado, son significativas, pero también que otros factores sociales producen más diferencias.

38.6. ¿Un solo mundo objetivo? ¿Homogeneidad docente?

Creemos que, aunque se nos den diferencias importantes entre los docentes, no llegan a constituirse mundos diferenciados. En ningún mundo objetivo se da una plena homogeneidad. En concreto, del mundo docente pensamos que son tantas las cosas en común que las diferencias no pueden romperlo, pese a las tensiones internas que se generan.

Hemos estudiado diferentes configuraciones de sentido según las relaciones internas que se dan entre los conceptos que constituyen el mundo objetivo docente. Se nos presentan las mejores actitudes en el primer componente, pero en él tenemos a los profesores del cuerpo de Educación Secundaria y los docentes de Bachillerato con saturaciones negativas. En general el mundo de la docencia en Educación Secundaria, obligatoria y postobligatoria, parece separarse tanto del propio de la docencia en Educación Infantil y en Educación Primaria que sea difícil concebirlos como uno solo en el que todos los profesores se entienden. También podríamos pensar lo mismo de los mundos de la docencia en centros de titularidad pública y de la docencia en centros de titularidad privada. Las edades y los años de servicio, como hemos visto, también son causas de diferencias. Menos influye el género, aunque nos pueda parecer a primera vista uno de los factores principales. Importantes son las valoraciones de la profesión según las recompensas intrínsecas *versus* las extrínsecas, como también los desagrados, sobre todo los principales: por el desinterés y por la indisciplina del alumnado y por la pérdida de autoridad del profesor. Tenemos diferenciadas las actitudes ante la legislación educativa y por la participación de los docentes en ella y en la gestión educativa, así como los calificativos referidos a la función inspectora. Destacamos el interés por el cambio de categoría docente que se nos presenta vinculado positivamente al desagrado del ejercicio docente por considerarlo rutinario, frente a otros que rechazan este concepto, vinculado negativamente a la satisfacción profesional y a la opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.

No todas las diferencias que se dan entre los docentes pueden ser señaladas expresamente aquí, pero sí, al menos, la consideración de que se producen. Con todas ellas no podemos llegar a pensar que en el ejercicio docente se constituyen mundos

objetivos diferenciados, sino un solo mundo objetivo con las diferencias internas de todo colectivo.

Otra manera de tratar el tema de la homogeneidad o heterogeneidad de los docentes es el estudio de los propios conceptos. ¿Cómo se distribuyen las valoraciones que reciben? ¿Se distribuyen de una forma próxima a la de la curva normal? ¿Se producen, por el contrario, asimetrías en el sentido de que muestren tendencias a los valores más altos o hacia los más bajos? ¿Se concentran los valores alrededor de sus medias más de lo que es propio de la curva de Gauss, en una distribución leptocúrtica, o, al revés, se dispersan platicúrticamente?

Hemos considerado que se produce homogeneidad de los conceptos o, mejor dicho, de los docentes respecto a los conceptos cuando las distribuciones son leptocúrticas, y heterogeneidad cuando son platicúrticas, verificándose estas hipótesis alternativas cuando las probabilidades de error son inferiores al 5%, quedando, pues, espacio para las distribuciones mesocúrticas. De la misma manera hemos hecho con las asimetrías, considerándose negativas o positivas sólo las que tienen esas mismas probabilidades de error. Como hemos visto, para la mayor parte de los conceptos se dan tendencias, a las altas o a las bajas valoraciones (en nuestro caso, más a las altas), y se producen o mayores concentraciones o mayores dispersiones que las propias de la curva de distribución normal.

De nuestra 49 variables paramétricas principales sólo tenemos a 6 que podamos considerar simétricas:

- Opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma.
- Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.
- Sentimiento de participación en la gestión del centro.
- Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de gastos personales.
- Sentimiento de representación en órganos de dirección.
- Desagrado por el sistema de perfeccionamiento.

Tenemos a 29 con tendencia a altas valoraciones y a 14 con tendencia a bajas valoraciones que podemos encontrar en el capítulo de recapitulación estadística. Igualmente podemos ver 13 variables mesocúrticas, 22 platicúrticas y 14 leptocúrticas. Nosotros pensamos que en gran parte las tendencias son propias de los mismos

conceptos. También pueden ser propias de los grupos. En todo caso, los docentes de nuestra muestra nos manifiestan, con respecto los 14 conceptos de las variables leptocúrticas, un nivel significativo de homogeneidad, y, en relación a los 22 de las platicúrticas, de heterogeneidad.

38.7. Actitudes ante la legislación educativa y por la participación en ella y en la gestión.

El hecho de sentirse partícipe en la legislación educativa se nos presenta como una fuente importante de la satisfacción y de rendimiento profesionales. Las variables que más alto correlacionan con la satisfacción profesional son la de opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores y la de satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores. Esta referencia a otros momentos históricos conlleva la referencia, de forma más concreta, a la reforma educativa y, de forma más genérica y permanente, a la legislación educativa que va diferenciando momentos en el proceso histórico de la educación como servicio público. Pero no tenemos que hacer inducciones desde el concepto de “tiempos anteriores” cuando en el primer componente de nuestro análisis o cuando entre las correlaciones de la variable de satisfacción profesional podemos encontrar a las de opiniones sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado, de satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE, de los sentimientos o de las opiniones de la participación en proceso de Reforma LOGSE, de la gestión de la Comunidad Autónoma, de la participación en la gestión del centro, de la representación en el mismo.

Creemos que nos equivocamos si consideramos la referencia a una reforma concreta como diferenciada de la actitud general ante los cambios educativos a través de las normas jurídicas que correspondan. El profesor que sabe lo que pasa en su clase, que conoce los problemas de sus alumnos y sus propias dificultades en su labor educativa en cada momento está pensando en un diseño de la educación que al menos palie muchos de esos problemas. El profesor lamenta no ser escuchado y que la legislación no le

ayude a resolver los problemas. La quinta variable del primer componente y la tercera en correlacionar con la satisfacción profesional es la de las expectativas profesionales en relación al inicio del ejercicio docente. Cuando el profesor no se siente de ninguna manera escuchado, cuando el profesor siente que la legislación educativa no sólo no le ayuda a resolver los problemas, sino que, incluso, se los puede crear, disminuyen sus expectativas y, por consiguiente, su propio rendimiento como docente, por mucho que intente sobreponerse al desánimo.

La satisfacción profesional se relaciona también con las opiniones sobre el sistema de perfeccionamiento del profesorado, condicionado por la legislación y la organización educativa, y con la valoración del ejercicio docente de los padres de los alumnos y de la sociedad. Se hace patente con la actitud de permanencia y de rechazo al abandono del ejercicio docente. Destacan por manifestar que no se dan las condiciones de satisfacción profesional y de participación en las líneas maestras de la labor educativa los funcionarios de Educación Secundaria y los docentes de Bachillerato.

No podemos pretender que el sistema educativo lo dirijan asambleariamente los profesores, pero sí que se establezcan cauces dinámicos de escucha de sus opiniones, en los que la Inspección podrían jugar un importante papel, de manera que no sólo sea la transmisora de las órdenes de arriba hacia abajo, sino también de las inquietudes de los profesores hacia los que dan las órdenes. En estos sistemas dinámicos de escucha, que debería conllevar ciertos niveles de participación, la primera condición habría de ser la plena libertad de expresión, sin limitaciones ni de los iguales ni de los superiores, sin ningún tipo de sanción moral ni social. De las jornadas de participación nadie se debiera ir con la amargura de no haber tenido libertad de expresión, de no habersele permitido hablar, de habersele rechazado su propuesta sin discutirse, cuando ya encontraba difícil el atrevimiento de exponerla. Es muy importante que los propios docentes sean respetuosos con las opiniones de los demás profesores. Aunque hablemos de que forman un solo mundo objetivo, en él las diferencias son en muchos casos muy acentuadas. Eso nos lo muestra la variable más platicúrtica que, además, tiene gran contenido ideológico: la de opinión del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores. Si la primera condición para que pueda darse una mínima participación de los docentes es la libertad de expresión, la segunda es la de que exista dinamismo en la

recogida de opiniones para que éstas puedan ser eficaces. La tecnología actual, concretamente el internet, lo permite.

38.8. Factores específicos de la satisfacción profesional.

De acuerdo con el *Estudio exploratorio* (Rosa Acosta, B. *et al.*, 1996) y con las ideas de Zubieta y Susinos (1992), ya suficientemente expuestas, hemos estudiados factores específicos de la satisfacción profesional. Por sus medias resulta el siguiente orden:

- **a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.**
- **a_03_2:** Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.
- **a_03_4:** Satisfacción del ejercicio docente por la menor problemática del alumnado.
- **a_03_8: Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.**
- **a_03_1:** Satisfacción del ejercicio docente por su salario.
- **a_03_5:** Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.
- **a_03_6: Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.**
- **a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.**

Pero sólo las variables que hemos señalado con negritas, es decir, sólo cuatro factores correlacionan positivamente con la variable de satisfacción profesional. El que más destaca, con 0,32, es el relativo a la vocación. Los otros tres se quedan con coeficientes de correlación de 0,12 y de 0,11. El que correlaciona más negativamente, con -0,11, es el relativo a la menor problemática del alumnado, en cuya estructura de correlaciones merece que reparemos. Tampoco correlacionan positivamente la satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional ni por su salario. La que menos influencia negativa tiene en la satisfacción y felicidad en el ejercicio docente son sus condiciones laborales. Observamos que la satisfacción y felicidad del ejercicio docente se vincula fundamentalmente a sus recompensas intrínsecas.

Lógicamente de estos factores son también de interés los demás estadísticos que tenemos estudiados, pero no procede su reiteración en estas conclusiones. Pero sí que parece procedente recordar que sólo la satisfacción por el grado de vocación tiene una

saturación destacable, de 0,33, en la configuración de sentido de las mejores actitudes docentes, la primera. En la segunda, característica de un profesorado joven y novel, la tiene más alta, de 0,38. En esta se ve acompañado por otros factores de satisfacción: por el de “otros problemas personales”, con 0,40; por el de “las propias circunstancias familiares”, con 0,39; por los compañeros, 0,35; por la movilidad profesional, 0,35; por las condiciones laborales, 0,29; por la menor problemática del alumnado, 0,25. Destaca por su baja saturación en el segundo componente, de 0,16, el factor salarial. En nuestro estudio podemos encontrar muchas más vinculaciones.

38.9. Factores específicos de desagrado profesional.

Entre los motivos de desagrado del ejercicio docente, por todos los parámetros, destacan el desinterés y la indisciplina del alumnado y la pérdida de autoridad del profesor. Los tres correlacionan significativa y negativamente, con -0,24, con la variable que mide la satisfacción y felicidad en el ejercicio docente y destacan en la misma configuración de sentido, en la sexta, que encabezan e impregnan. Por las medias les siguen la falta de medios y la intromisión de las personas e instituciones ajenas a la docencia, pero por las correlaciones con la variable indicada destaca, tras los tres primeros señalados, el sistema de perfeccionamiento del profesorado, con -0,13, todavía significativo, a nivel de 0,001. Por su correlacionabilidad éste ocupa el lugar 55 entre 75, aunque antecede a otros cinco motivos de desagrado, entre los que ciertamente no se encuentran los tres principales (*Desagrado por la indisciplina del alumnado* en el lugar 14; *por la pérdida de autoridad del profesor*, en el 19, y *por el desinterés del alumnado*, en el 22). El lugar 56 se sitúa el de intromisiones de personas o instituciones ajenas a la docencia; en el 58, el del control de los órganos directivos; en el 63, el del tipo de horario; en el 64, el de la falta de medios, y en el 66, el de la rutina de la tarea.

Los desagradados que menos influyen en la insatisfacción profesional son: por la falta de medios, por el tipo de horario, por el control de los órganos directivos y por lo rutinario de la tarea. Los que más, detrás de los tres desagradados principales: por el sistema de perfeccionamiento y por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.

38.10. Valoraciones de la profesión.

El estudio de componentes nos ha permitido clasificar a estas valoraciones en recompensas profesionales intrínsecas y extrínsecas (Guerrero Serón, 1996: 186ss). En el cuarto componente nos destacan las segundas: las valoraciones por el nivel salarial, por el grado de independencia laboral, por la seguridad en el empleo y por la disposición de tiempo libre. Las intrínsecas las tenemos más dispersas: En la segunda configuración tiene su mayor saturación la valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal; en la quinta, porque se ajusta a la vocación y por su gratificación personal; en la undécima, por la valoración social de la propia profesión y por la proyección social de la educación.

Sólo las variables de valoraciones que hemos considerado como propias de recompensas intrínsecas correlacionan positiva y significativamente (la última a nivel de 0,012) con la *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*: Valoración de la profesión por su gratificación personal (0,36), porque se ajusta a la vocación (0,29), por sus posibilidades de mejora profesional y personal (0,20), por su valoración social (0,10), por la proyección social de la educación (0,09). Las correlaciones de las variables de valoraciones relativas a recompensas extrínsecas son negativas en tres casos (por la disposición de tiempo libre, de -0,12; por grado de independencia laboral, de -0,08; por la seguridad en el empleo, de -0,08) o excesivamente baja (por su nivel salarial, de 0,03).

Estas correlaciones vienen a confirmarnos el carácter profesional que tiene la variable *a_02: Satisfacción y felicidad en el ejercicio docente*, que ya podíamos prever por sus vinculaciones sobre todo en el primer componente.

De las valoraciones de la profesión su estudio de medias nos coloca en los dos primeros lugares a las dos de recompensas intrínsecas que más alto correlacionan con la satisfacción profesional, pero invirtiendo el orden: primera, por ajustarse a la vocación; segunda, por la gratificación personal. Los lugares del tercero al quinto y el séptimo

quedan para las de recompensas extrínsecas: por la seguridad en el empleo, por la independencia laboral, por la disposición de tiempo libre y por el nivel salarial, respectivamente. La valoración por la proyección social de la educación se sitúa en sexto lugar, y como dos últimos –octavo y noveno– tenemos a la valoración social y a sus posibilidades de mejora profesional y personal.

38.11. El sistema de perfeccionamiento del profesorado.

Un de las variables que tiene su mayor saturación en el primer componente es la de opinión sobre el sistema de perfeccionamiento del profesorado, que sólo el 40,8% considera muy adecuado, bastante adecuado o simplemente adecuado, frente al 59,2% que lo ve inadecuado o muy inadecuado. Difícil ha de resultar invertir estos porcentajes para que el sistema de perfeccionamiento pueda cumplir con mayor solvencia sus propios objetivos. No se trata de señalar culpabilidades, sino de asumir una realidad social y de procurar encauzarla debidamente. Probablemente el sistema de perfeccionamiento sólo sirva cuando responda a su denominación, cuando en los docentes se da una formación inicial que les capacita suficientemente con lo que el sistema de perfeccionamiento sólo ha de actualizar, de capacitar para situaciones concretas. El conocimiento es significativo cuando se apoya en una estructura sólida. Hemos hablado de la importancia que tiene para la satisfacción profesional, directa o indirectamente, el título de Maestro frente a las titulaciones inespecíficas de los licenciados. No queremos decir con esto que la preparación inicial de los maestros sea perfecta. Probablemente tenga muchos defectos, pero al menos es una preparación específica para la labor educativa.

Los que poseen el título de Maestro tienen una actitud positiva hacia el sistema de perfeccionamiento del profesorado, mientras que los licenciados la tienen negativa. Se dan también actitudes positivas en el profesorado no funcionario, en el de centros de titularidad privada, en el femenino y en los más jóvenes. Las negativas las encontramos en los funcionarios de Educación Secundaria, en los docentes de Bachillerato y en los de segundo ciclo de la ESO.

Además de la opinión general sobre el sistema de perfeccionamiento y del desagrado por el mismo, que también hemos visto en estas conclusiones finales, contamos con otras siete opiniones críticas sobre diversos aspectos del mismo. Por sus medias siguen este orden: Que se realiza fuera del horario lectivo, que son poco prácticas, que son trámites burocráticos, que aborda temas sin interés, que tiene escaso valor para movilidad profesional, que supone excesivo esfuerzo y que exige gastos personales.

La escasa importancia de estos dos últimos se manifiesta en el hecho de que incluso correlacionan positiva, aunque no significativamente con la satisfacción profesional. Correlaciones negativas y significativas se dan para su condición de burocrático (-0,28), de poco práctico (-0,23) y de que aborde temas sin interés (-0,14). También son los conceptos, por el mismo orden, de mayor correlacionabilidad con los de las demás variables. Les siguen que se realice fuera del horario lectivo, que suponga excesivo esfuerzo, que exija gastos personales y de que tenga poco valor para la movilidad profesional.

38.12. Calificativos a la Inspección.

Guarda mucha relación con la satisfacción profesional y con la actitud de relación con la Administración educativa el concepto que los docentes tienen de la función Inspectora. Nosotros tenemos que, de los 619 docentes que nos contestan, el 73% considera que la Inspección cumple una función burocrática, el 13,3% que su función es fiscalizadora, el 9,9% que es evaluadora y sólo el 3,8% que es orientadora. Se puede pensar que el 13,7% tiene buena opinión de la Inspección, pero que el 86,3% la tiene negativa. El concepto de más alta correlacionabilidad con los demás es el de “burocrática”, en el lugar 42 entre 75; el de “evaluadora” se sitúa en el 54, el de “fiscalizadora” en el 61, y el de “orientadora” en el 70. Pese a la mayor correlacionabilidad del atributo de “burocrática” es que correlaciona significativamente, a nivel de 0,01, con menor número variables.

Los docentes que piensan que la Inspección es “burocrática”, en general, no se sienten valorados por los padres de sus alumnos, piensan que no han participado en el proceso de reforma LOGSE, tienen mala opinión del sistema de perfeccionamiento y son funcionarios. Los que piensan que es “fiscalizadora” suelen no estar satisfechos por el cambio en aplicación de la LOGSE ni del ejercicio docente por su grado de vocación, tener mala opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional y sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores, valorar su profesión por la disposición de tiempo libre, enseñar en el segundo ciclo de la ESO y no pertenecer al cuerpo de Maestros.

La mayoría de los que opinan que la Inspección es evaluadora muestran, sin embargo, como ya hemos visto en el estudio de la variable, las mejores actitudes docentes. Aproximadamente lo mismo hemos de decir de los que la califican de “orientadora”. El factor de género se manifiesta en el calificativo de “evaluadora” como significativamente más propio de la mujer que del varón.

38.13. Actitudes de permanencia o de abandono del ejercicio docente.

Ante la pregunta “Por favor, **con toda sinceridad, ¿dejaría Vd. esta profesión?**”, el 15,8% de los 654 que han contestado manifiestan su deseo de abandono. Tenemos después distintas motivaciones para la permanencia o el abandono. A las cuestiones sobre éstas contestan 540. El 60% de éstos dicen que optan por la permanencia por sentirse bien en el ejercicio docente. Pero otros, el 18,4%, la condicionan a la imposibilidad de conseguir en otro empleo mejores horarios/vacaciones y estímulos, y el 9% a la de lograr mucha mejor remuneración. Está dispuesto al abandono incluso con menos sueldo y con menos vacaciones el 5,7%; con el mismo sueldo, el 3,9%; con horarios y vacaciones como docentes en otro empleo, el 3%.

Por lo que respecta a estas actitudes de permanencia o abandono, en general, se las mujeres se nos manifiestan más adaptadas a la docencia. Los varones, además de mayor actitud de abandono, parecen indicar mayor valoración de la remuneración económica y del tiempo libre.

38.14. Sumario de nuestras principales conclusiones.

Consideramos arriesgado hacer un resumen de nuestras conclusiones, porque hay que lograr al mismo tiempo la simplificación y el equilibrio: que esté lo más importante y que esté en su orden de importancia. Pero, dada la necesidad de extracción de las ideas fundamentales, parece conveniente que sea el propio autor el que la haga. Así pues, haciendo constar la dificultad de la tarea y, por tanto, la posibilidad de cierto sesgo, que ciertamente queremos evitar, resumimos nuestras conclusiones en las siguientes:

- Los profesores constituyen un mundo de relaciones cara a cara (*Lebenswelt*) y participan en un conjunto de significados objetivos (*mundo objetivo*), propios y diferenciados de los de otros grupos sociales.
- De cada uno de los conceptos, actitudes y sentimientos que nos han manifestado los docentes hemos pretendido mostrar, además de sus estadísticos propios, los de sus relaciones con todos los demás y los que los asocian en factores o componentes, para así considerarlos en la estructura significativa que establecen, la cual constituye el *mundo objetivo* al que nos referimos.
- A los profesores en el momento actual, contrariamente a lo que propugna la teoría de la disonancia cognitiva, parece que no les suele importar reconocer su insatisfacción profesional cuando ésta se produce y, por ello, pueden establecer niveles de satisfacción general que correlacionan con factores específicos de la misma.
- La satisfacción profesional se nos presenta como el estructurante fundamental del mundo objetivo del docente.

- La satisfacción profesional se vincula a las mejores actitudes docentes, que tienen sus más altas saturaciones en el primer componente de nuestro análisis, que viene a definir la imagen más idealizada del profesor respecto a sí mismo que encontramos y que consideramos muy próxima a la que pueda construir la sociedad como la del *tipo ideal* del mismo:
 - optimismo en sus opiniones sobre la situación actual de la educación en relación a tiempos anteriores,
 - satisfacción por los cambios por aplicación de la legislación educativa,
 - incremento de expectativas profesionales,
 - buena opinión sobre la incidencia de las reformas en el profesorado,
 - buena opinión sobre el sistema de perfeccionamiento del mismo,
 - actitud de permanencia por sentirse bien en el ejercicio docente,
 - sentimiento de haber participado o de participar en los procesos de reforma educativa,
 - buena opinión sobre la valoración de la profesión docente por parte de los padres de alumnos y de la sociedad en general,
 - etc.
- Dentro del profesorado, el subgrupo que presentan características propias más definidas es el del *cuerpo de maestros*, con edades y años de servicios por encima de todos los demás colectivos. Propende, en general, hacia la satisfacción profesional y hacia actitudes docentes más vinculadas a ella, pero sin obviar una alguna dosis de pragmatismo. Más concretamente destaca en:
 - Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo y por su nivel salarial (recompensas extrínsecas), aunque no por sus posibilidades de mejora profesional y personal (recompensa intrínseca).
 - Opiniones favorables
 - sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores,
 - sobre la incidencia de la reforma LOGSE en el profesorado, que, más que a ellos, ha afectado a los de Educación Secundaria,
 - sobre la gestión de la Comunidad Autónoma.
 - Sentimientos de participación y de representación en la gestión del centro.
 - Menor desagrado general por el tipo de horario.

- Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.
- Rechazo de la consideración de fiscalizadora para la Inspección.
- Los docentes cuya *titulación* es la de maestro, generalmente de mayor edad y de más años de servicio, están significativamente más satisfechos y muestran mejores actitudes docentes que los licenciados:
 - Mayor satisfacción general en el ejercicio docente.
 - Mayor satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.
 - Mayor satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.
 - Mejores opiniones:
 - sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado,
 - sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores,
 - sobre la gestión de la Comunidad Autónoma,
 - sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.
 - Mayor sentimiento de participación y de representación en la gestión del centro.
 - Menor valoración de la profesión por su grado de independencia laboral y por la disposición de tiempo libre.
 - Incremento de las expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.
 - Mejor consideración sobre la enseñanza en equipo.
 - Menor desagrado por el desinterés del alumnado.
- No podemos, sin embargo, pensar que estas actitudes docentes –en general las mejores– tengan como causa determinante a la *titulación de maestro* ni que las contrarias estén causadas por la de *licenciado*, cuando las titulaciones están mayoritariamente vinculadas a distintos niveles de enseñanza, donde puede encontrarse motivada la mayor o menor satisfacción profesional. Pero no quita que, para ella y para un mayor rendimiento docente, consideremos la conveniencia de una formación docente específica, como la que han tenido hasta ahora los maestros.
- Dentro del profesorado, los subgrupos que se nos muestran más insatisfechos son los del cuerpo de Educación Secundaria e, indiscriminadamente (perteneciendo o no a este cuerpo) y en general, los docentes de Bachillerato. En

este último caso hemos de ver, como una de las causas más determinantes de la insatisfacción, la fuerte diferencia negativa que ha sufrido un profesorado tradicionalmente más privilegiado.

- Los docentes de centros de titularidad privada están general y significativamente más satisfechos y muestran mejores actitudes docentes que los de centros de titularidad pública, caracterizándose por:
 - Menor valoración de las recompensas extrínsecas de la profesión:
 - su nivel salarial,
 - su grado de independencia laboral,
 - su la seguridad en el empleo,
 - la disposición de tiempo libre.
 - Mayor valoración de las recompensas intrínsecas de la profesión:
 - porque se ajusta a la vocación,
 - por su gratificación personal,
 - por sus posibilidades de mejora profesional y personal.
 - Mayor satisfacción general en el ejercicio docente y por el cambio en aplicación de la LOGSE y por la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores, aunque tienen peor opinión de la gestión de la Comunidad Autónoma.
 - Mayor satisfacción por estos factores:
 - por el grado de vocación,
 - por los compañeros.
 - Menor satisfacción por la movilidad profesional, que probablemente se interprete, en el ámbito de los centros de titularidad privada, como algo próximo a inseguridad en el empleo.
 - Mejor opinión general sobre el sistema de perfeccionamiento. Sin embargo, les afecta más que se realice fuera del horario lectivo y que les exija gastos personales. No les importa que tenga poco valor para la movilidad profesional, probablemente porque no la desean.
 - En cuanto a los desagradados les afecta más el tipo de horario.
 - Les afectan menos la falta de medios y la indisciplina y el desinterés del alumnado.
 - Mayor incremento de sus expectativas profesionales en su ejercicio docente en relación a las del inicio.

- Mayor actitud de permanencia por satisfacción en la profesión docente y rechazo de condicionarla a mejores horarios/vacaciones y estímulos.
- Mayor sentimiento de valoración de la profesión por los padres.
- Mayor sentimiento de participación en el proceso de reforma LOGSE.
- Mayor valoración de la enseñanza en equipo.
- La docencia en centros de titularidad pública va, pues, vinculada a los conceptos, actitudes y sentimientos contrarios a los indicados. La condición de funcionario se parece mucho a ésta y la de no funcionario a la anterior.
- La edad y el número de años de servicios también crean dos subgrupos significativamente diferenciados (lo que caracteriza a uno positivamente también caracteriza al otro en el sentido contrario):
 - los más jóvenes y noveles, mayoritariamente docentes del segundo ciclo de la ESO (ya que en el primer ciclo hay maestros y en Bachillerato están los más antiguos), o de Educación Infantil, y de más altas titulaciones que los mayores (licenciados *vs.* maestros) y de género femenino; se caracterizan principalmente:
 - por su valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal (recompensa intrínseca) y por su nivel salarial (recompensa extrínseca);
 - por su desagrado por falta de medios;
 - por el incremento de sus expectativas profesionales;
 - por su opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático y como poco práctico;
 - por su satisfacción del ejercicio docente por la movilidad profesional, por las condiciones laborales y por los compañeros;
 - los mayores y más veteranos, mayoritariamente funcionarios, de centros de titularidad pública, pertenecientes al cuerpo de maestros y docentes de Educación Primaria; con las características contrarias a las anteriores, se sienten, sin embargo, más partícipes en la gestión de sus centros y valoran la profesión por su seguridad en el empleo.
- Aunque no es la pertenencia al género femenino la característica más representativa de los más jóvenes ($r = 0,13$) y noveles ($r = 0,09$), es significativa ($0,0005$ y $0,01$), por lo que hemos tratado sobre el proceso de feminización que se está produciendo en la docencia.

- Las profesoras destacan sobre los profesores por:
 - la docencia en Educación Infantil,
 - la opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo,
 - la satisfacción del ejercicio docente:
 - por grado de vocación,
 - por su movilidad profesional.
 - la valoración de la profesión por:
 - la proyección social de la educación,
 - sus posibilidades de mejora profesional y personal.
 - la consideración de la Inspección como evaluadora,
 - el desagrado por la indisciplina del alumnado,
 - la buena opinión sobre el sistema de perfeccionamiento.
- Los profesores destacan sobre las profesoras por:
 - su mayor edad media y más años de servicio,
 - su interés por el cambio de categoría profesional,
 - la enseñanza en Bachillerato y en el primer ciclo de la ESO, en el que hay maestros.
 - la condición de funcionario del cuerpo de Educación Secundaria,
 - el desagrado por lo rutinario de la tarea,
 - el sentimiento de la valoración de la profesión docente por los padres.
- Las valoraciones de la profesión relativas a recompensas intrínsecas (porque se ajusta a la vocación, por sus posibilidades de mejora profesional y personal, por su valoración social, por la proyección social de la educación) son propias de unos docentes muy diferenciados de los que propenden hacia las recompensas extrínsecas (por la disposición de tiempo libre, por grado de independencia laboral, por la seguridad en el empleo, por su nivel salarial).
- Nosotros no encontramos una clara prevalencia general de las valoraciones de recompensas intrínsecas.
- Las valoraciones de recompensas extrínsecas constituyen con mayor precisión un componente propio en el análisis factorial en el que se asocian con la titularidad pública del centro docente y con la situación profesional de funcionario y, más concretamente, de Educación Secundaria.

- De entre las recompensas intrínsecas, las valoraciones de la profesión que más fuertemente se asocian son “porque se ajusta a la vocación” y “por su gratificación personal”, vinculadas a la actitud de permanencia por sentirse bien en ella en el ejercicio docente.
- De entre los factores de la satisfacción profesional que estudiamos, sólo la vocación correlaciona en un lugar destacado, el octavo, con la variable general de esta satisfacción. Sin embargo son también significativas las correlaciones positivas de las variables relativas a las propias circunstancias familiares, a los compañeros y a otros problemas personales, pero no al salario.
- La satisfacción por la movilidad profesional y por las condiciones laborales de la profesión, aunque no significativamente, correlacionan con signo negativo con la variable general de la satisfacción, vinculándose a actitudes de abandono.
- Entre los desagradados del ejercicio docente destacan como principales los tres siguientes: por la indisciplina del alumnado, por el desinterés del alumnado y por la pérdida de autoridad del profesor.
- La enseñanza en Educación Infantil y en Educación Primaria son significativamente más satisfactorias que en el Bachillerato y que en el segundo ciclo de la Educación Secundaria Obligatoria.
- En el primer ciclo de ésta se percibe menor nivel de insatisfacción, probablemente por la presencia en el mismo de maestros que han accedido a la docencia de este ciclo.
- La vocación se muestra como un valor positivo en las actitudes docentes, pero no llega a destacar tanto como pudiéramos esperar.
- La opinión favorable al sistema de perfeccionamiento, que correlaciona con la satisfacción profesional y con las mejores actitudes docentes, es suficiente para no considerarlo burocrático, poco práctico o de que trate temas sin interés, pero permite mantener las opiniones de que exige esfuerzo excesivo y gastos personales, probablemente porque sean los que más lo utilizan los más perjudicados por estas últimas condiciones.
- Se nos muestra como necesaria una Inspección orientadora. Pero la mayor parte de los docentes la ven como burocrática, si no como fiscalizadora.
- El interés por el cambio de categoría profesional, significativamente más propio de los varones que de las mujeres, se nos muestra significativamente compatible:

- con el desagrado por lo rutinario de la tarea,
 - con la insatisfacción profesional,
 - con la opinión de la dificultad de cambio de categoría profesional,
 - con las opiniones de que el sistema de perfeccionamiento es de poco valor para la movilidad profesional y burocrático,
 - con la actitud negativa a la permanencia por sentirse bien en el ejercicio docente,
 - con el desagrado por el control de los órganos directivos y por la falta de medios.
- Las actitudes favorables a las reformas educativas correlacionan positiva y significativamente con la satisfacción profesional y con otras actitudes propias del “buen ejercicio docente”.

38.15. Nuestra propuesta.

Creemos que el análisis descriptivo de una realidad social determinada puede hacerlo uno solo, pero la aplicación práctica de las conclusiones descriptivas es una tarea necesariamente colegiada y que pertenece a otro ámbito, que queda fuera y podríamos decir por encima del académico. Al ámbito académico pudiera corresponder la presentación de propuestas para mejorar la realidad estudiada. Hemos procurado describir al *mundo objetivo* del docente no universitario, fundamentalmente de Educación Primaria y Secundaria, pero ¿qué propuestas podríamos hacer? No podemos pretender cambiar el sistema educativo más allá de lo que pueda ser razonable. La realidad social es muy terca y, además, tampoco podemos pretender comprenderla en todo su conjunto. Por ejemplo, de que los profesores de centros de titularidad privada se sientan, en general, más satisfechos no podemos inferir, en absoluto, que fuera bueno que el sistema educativo generalizara la enseñanza privada. En lugar de esto, tendríamos que comenzar preguntándonos por las causas de las diferencias que encontramos, no ya sólo en este sector respecto al de la enseñanza pública, o viceversa, sino entre los distintos grupos en que diversificamos la realidad social para mejor poderla estudiar y comprender. Nosotros en parte hemos intentado hacer algún recorrido por este camino, pero sería necesario un nivel de profundización que rebasa con creces nuestras

posibilidades. En todo caso, el objetivo último no puede ser la satisfacción de los docentes, sino el beneficio de los discentes.

La educación es una tarea eminentemente pública, aunque no tenga que ser necesariamente público su gestor directo e inmediato. Creemos que, en principio y por su propia esencia, que podríamos fundamentar en el proceso evolutivo del hombre, tal como nos lo describe Mead (1999), la educación es una tarea de la sociedad. Pero, una vez que la sociedad se ha organizado, sobre todo a partir del siglo XVIII, para que sea el Estado el que cumpla buena parte de sus funciones, la educación le corresponde a éste, no como un derecho, sino como un deber. Esta matización nos parece muy importante para la definición del papel del Estado en la educación. Sin duda alguna, el mayor patrimonio de ésta es la Escuela Pública, pero también se enriquece con la iniciativa social que instituye centros de titularidad privada.

En un terreno más pragmático, hemos de constatar que la mayor parte de los centros docentes son de titularidad pública y que se producen diferencias no ya sólo con los de titularidad privada, sino también entre los primeros, porque son diferentes sus condiciones: los niveles educativos y las condiciones económicas de las familias de los alumnos y las edades y niveles educativos de éstos, es decir las condiciones estructurales, que ciertamente inciden en la problemática de los docentes, pero que no podemos cambiar o cuyo cambio, en absoluto, nos lo podemos plantear aquí.

Se podría cambiar, sin embargo, la estructura del sistema educativo, ya que hasta hace una docena de años hemos tenido otra. Pero no pretendemos proponer nada en este sentido, ni siquiera algún arreglo de la estructura actual, porque, en primer lugar, ni siquiera pudiera ser conveniente en estos momentos otro cambio en profundidad del sistema educativo, y porque, cuando lo fuere, ha de ser producto de un largo proceso de reflexión y de consenso con una gran participación social, en la que no deben faltar los propios profesores. Por otra parte, los problemas que tengan los docentes no pueden ser los motivos de ninguna reforma educativa, a no ser que estos problemas vengan a ser síntomas del malestar del propio sistema educativo. Probablemente así esté sucediendo en la actualidad.

Se nos podría decir si tiene sentido hacer una investigación como ésta para no presentar propuestas inmediatas que pudieran servir para resolver los problemas que se detectan con ella. Creemos que sí tiene sentido, pero, además, vamos a presentar una propuesta sobre la formación inicial de los docentes que, aunque no puede resolver todos los problemas, en algo puede contribuir a ello.

Tiene sentido esta investigación sin ninguna propuesta de mejora del sistema educativo porque ya sólo el hecho de que podamos profundizar un poco más en el conocimiento del *mundo objetivo* de los docentes pudiera servir para comprender algo mejor a los profesores. Uno de los problemas que tenemos los seres humanos es la incomprensión por parte de los demás. Si los profesores meramente se pudieran sentir algo más comprendidos, sus problemas, en alguna medida, se reducirían. La incomprensión agudiza el sentimiento de impotencia y éste incrementa la insatisfacción e incita al abandono del ejercicio docente. Mead (1999) nos muestra la importancia que tiene para la comunicación y que ha tenido para el desarrollo de la humanidad el hecho de ponerse en el lugar del otro. Es muy importante para el profesor que la sociedad le pueda comprender mejor; que, aunque sea sólo parcialmente, se ponga en su lugar, comprenda sus actitudes, sus motivaciones, sus inquietudes. Es muy fácil juzgar sin comprender los problemas de los demás. Y los profesores se sienten muchas veces juzgados sin la más mínima actitud de comprenderles sus problemas.

Hemos visto la importancia que tiene para la satisfacción y el rendimiento profesional la titulación de Maestro. Podemos pensar que, aunque la mayor satisfacción profesional de los que tienen el título de Maestro sobre los licenciados, pueda deberse en su mayor parte a las condiciones docentes vinculadas con esta titulación (enseñanza en Educación Infantil y en Educación Primaria, quizá con menos problemas que la Educación Secundaria), no deja de ser importante el hecho de haber elegido sus estudios universitarios con la opción directa del ejercicio docente, diferenciándose de los que, tras la conclusión de los suyos, buscaron o encontraron este mismo ejercicio como solución profesional.

Como decimos en 3.22: *La formación inicial del docente*, creemos conveniente que el Grado que vaya a reemplazar al actual título de Maestro cuente, al menos, con todas las especialidades del mismo y con las que tenía la Diplomatura del Profesorado

de Educación General Básica y con los mismos derechos de acceso a las carreras universitarias de las especialidades correspondientes que tenían estos diplomados. Con ello se podría constituir un *Grado de Profesorado no universitario*, ya que sus titulados podrían, por una parte, acceder como cualquier otro graduado a las pruebas selectivas para el ingreso en cualquier especialidad docente, y, por otra, completar su propia especialidad mediante no más de dos cursos académicos, lo cual no le habría de resultar enojoso, teniendo en cuenta que, a diferencia de otros graduados, estarían exentos del Máster de formación pedagógica y didáctica a que se refiere el artículo 100.2 de la Ley Orgánica 2/2006 de Educación.

Creemos necesaria una formación específica para todo el Profesorado no universitario. Creemos que la docencia debiera ser una opción profesional desde el inicio de los estudios universitarios, no una opción sobrevenida después de terminarlos. Con la conversión en Grado universitario de los estudios de Maestro de Educación Primaria nos encontramos ante una ocasión histórica de constituir un *Grado de Profesorado no universitario*, común para toda la docencia a que se refiere su nombre.

39. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía impresa

- ABRAHAM, Ada (1975): *El mundo interior del docente*, Promoción Cultural, S. A., Barcelona.
- ABRAHAM, Ada (1984): *L'enseignant est une personne*, París, ESF (Trad. castellana: *El enseñante es también una persona*, Barcelona, Gedisa, 1986).
- ABRAHAM, Ada (1987): *El mundo interior de los enseñantes*, Gedisa, Barcelona.
- ABRAHAM, Ada, y colaboradores (1986): *El enseñante es también una persona*, Gedisa, Barcelona.
- ADAMS, R. C. y GARRET, J. L. (1970): *Cómo ser buen maestro*. Buenos Aires: Kapelusz.
- AGHO, A. MUELLER, C. y PRICE, J. (1993): «Determinants of employee job satisfaction: An empirical test of a causal model», *Human Relations*, 46, 1007-1027.
- AGUADED GÓMEZ, José Ignacio (1993): «La evaluación institucional del centro educativo como eje de la profesionalización de los docentes. Una propuesta y diseño de evaluación docente». En ROSA ACOSTA, Bernardo de la (Coord.) (1993): *La función docente. Aspectos socio-pedagógicos*. GIPDA, KRONOS, Sevilla.
- AMIDON, E. J. y FLANDERS, N. A. (1967): *The role of the teacher in the classroom*. Minneapolis: Association for Productive Teaching.
- AMIEL, R. (1980), «Équilibre mental, fatigue psychique et vocation enseignante». En: Varios, *Equilibre ou fatigue par la travail*, París, ESF, págs. 77-82.
- ANAYA SANTOS, Gonzalo (1987): «Presentación» en SPRING, Joel (1987): *Introducción a la educación radical*. Ediciones Akal, S.A., Madrid.
- ANDRÉS ORIZO, F. (1966): *Educación y desarrollo: Aspectos sociológicos de la educación en España*, Instituto de Ciencias Sociales, Barcelona.
- ANTOLIANO PEÑA, V. (1967): «Veinticinco años de luchas estudiantiles», *Horizonte Español*, tomo II, Ruedo Ibérico, París.
- APPLE, M. (1986) *Ideología y currículum*. Akal, Madrid.

- APPLE, M. (1997) *Teoría crítica y educación*. Miño y Dávila editores, Buenos Aires.
- ARROYO CASTILLO, V. del (1965): «Medios objetivos para valorar el rendimiento del maestro». *Revista Española de Pedagogía*, 9 1-92, 263-279.
- ARROYO SIMÓN, M. (1957): «La personalidad del educador y su influjo en la educación». *Bordón*, 66, 77-84.
- ARROYO SIMÓN, M. (1971): «Función docente, actitud personal del profesor y problemas del alumno». *Revista Española de Pedagogía*, 115, 251-273.
- BARDO, Pamela (1979): «The pain of teacher burnout: A case history», *Phi Delta Kappa*, vol. 61, n° 4, págs. 252-254.
- BARLEY, Nigel (1989): *El antropólogo inocente*. Anagrama, Barcelona.
- BARRETO SAMPAIO, C. (1966): «La personalidad del profesor y su importancia en el aprendizaje». *Educadores*, 36, 85-94.
- BARROSO, R. (2005): «Los profesores acusan a las familias de favorecer los conflictos en las aulas», *ABC de Sevilla*, 5 de febrero de 2005, pág. 53.
- BAUDELLOT, Christian y ESTABLET, Roger (1990) *El nivel educativo sube. Refutación de una antigua idea sobre la pretendida decadencia de nuestras escuelas*, Morata, Madrid
- BENSABAT, S. (1984), «A qué llamamos estrés». En: Bensabat, S., *Stress*, Bilbao, Mensajero.
- BERGER, I, y BENJAMÍN, R. (1964): *L'univers des instituteurs*, ed. de Minuit, París.
- BERGER, I. (1957): «Le malaise socioprofessionnel des instituteurs français», *Revue Internationale de Pédagogie*, 3, págs. 335-346.
- BERGER, Peter L. y LUCKMANN, Thomas (1968 [1991]): *La construcción social de la realidad*. Amorortu editores, Buenos Aires. Se trata de la décima reimpresión de la obra editada por primera vez en castellano en 1968.
- BERGER, Peter L. y KELLNER, Hansfried (1985): *La reinterpretación de la sociología. Ensayo sobre el método y la vocación sociológicos*, Espasa-Calpe, S.A., Colección Austral, Madrid.
- BERNAL GUERRERO, Antonio (1993): «Dimensión personal del profesor. Reflexiones a propósito de la influencia valoral». En ROSA ACOSTA, Bernardo de la (Coord.) (1993): *La función docente. Aspectos socio-*

pedagógicos. GIPDA, KRONOS, Sevilla.

- BERNAL GUERRERO, Antonio (1996): «La función docente ante un mundo cambiante». En ROSA ACOSTA, Bernardo de la (Coord.) (1996): *El profesor en la encrucijada*. GIPDA, KRONOS, Sevilla.
- BERNSTEIN, Basil (1977): *Clases, códigos y control. II. Hacia una teoría de las transmisiones educativas*. Traducción de Rafael Feuto Alonso. Akal, Madrid.
- BLASE, J. J. (1982): «A social-psychological grounded theory of teacher stress and burnout», *Educational Administration Quarterly*, 18, 4, págs. 93-113.
- BLUMER, Herbert (1982): *El interaccionismo Simbólico: Perspectiva y Método*, Hora, S. A., Barcelona.
- BOURDIEU, Pierre (1998): *La distinción. Criterios y bases sociales del gusto*. Editorial Taurus, Madrid. Primera edición castellana de 1988. Título original: *La distinction* (1979).
- BOURDIEU, Pierre, y PASSERON, Jean-Claude (1969): *Los estudiantes y la cultura*. Editorial Labor, Barcelona. Primera edición castellana de 1967. Título original: *Les Héritiers. Les étudiants et la culture* (1964).
- BOURDIEU, Pierre, y PASSERON, Jean-Claude (1981): *La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Editorial Laia, Barcelona. Título original: *La reproduction* (1970).
- BOWLES, Samuel, y GINTIS, Herbert; (1985): *La instrucción escolar en la América capitalista. La reforma educativa y las contradicciones de la vida económica*. Siglo XXI de España Editores, S.A., Madrid. Título original: *Schooling in Capitalist America*.
- BROUDY, H. (1967): «The role of the foundational studies in the preparation of teachers». En ELAM, S. (Ed.): *Improving teacher education in the United States*. Bloomington: Phi Delta Kappa.
- BURBULES, N. C., y DESNSMORE, K., (1990): «Los límites de la profesionalización de la docencia», *Educación y Sociedad*, nº. 11. Madrid.
- CAMPO, Salustiano del (1965): «Educación y desarrollo económico: el caso de España», *Revista Española de la Opinión Pública*, núm. 2, pp. 9-20.
- CARUSO, Paolo (1969): *Conversaciones con Lévi-Strauss, Foucault y Lacan*. Barcelona: Anagrama.
- CAZORLA, José (1965): «Educación y desarrollo en Andalucía», *Boletín del*

Centro de Estudios Sociales, núm. 2.

- CIDE (1985), «Encuesta a profesores no universitarios de la enseñanza pública», *Revista de Educación*, nº. 277, Madrid.
- COLE, M. Y WALKER, S. (1989): *Teaching and Stress*, Milton Keynes, Open University Press.
- COMBS, A. (1965): *The Professional Education of Teachers*, Allyn and Bacon, Boston.
- COMISARÍA DEL PLAN DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL (I Plan) (1964): *Enseñanza y Formación profesional. Investigación científica y técnica (1964-1967)*, M.E.C., Madrid.
- CONNOLLY, J J. y VISWESVARAN, C. (2000): «The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis», *Personality and Individual Differences*, 29, 265-281.
- COOLEY, Charles H. (1909): *Social Organization*, Charles Scribner's Sons, Nueva York.
- CURRIE, Haver. C. (1949): "The relationship of language to social status. An academic paper projecting socio-linguistics". *Paper presented at Conference of University English Teachers*, Houston.
- CURRIE, Haver. C. (1952). "A projection of socio-linguistics: the relationship of speech to social status". *The Southern Speech Journal* 18, 28-37.
- CHOZA, Jacinto, y CHOZA, Pilar (1996): *Ulises, un arquetipo de la existencia humana*, Ariel, S.A., Barcelona.
- DEAN, J. (1996): *Beginning Teaching in the Secondary School*, Open University Press, Buckingham y Filadelfia.
- DELEUZE, G. (1993) *Nietzsche y la filosofía*, Anagrama, Barcelona.
- DÍEZ-HOCHLEITNER, R. (1965): «Planteamiento de la educación», en VV.AA., *Aspectos sociales y económicos del planteamiento de la educación*, UNESCO/Nimega.
- DOMAS, S. J. y TIEDEMAN, D. V. (1950): «Teacher competence: An annotated Bibliography». *The Journal of Experimental Education*, XIX (2).
- DUNHAM, J. (1976): «Stress situations and responses». En: National Association of School masters (comp.): *Stress in Schools*, National Association of Schoolmasters, Hemel Hempstead.

- DURKHEIM, Émile (1993): *Las formas elementales de la vida religiosa*, Alianza Editorial, Madrid.
- DURKHEIM, Émile (1963): *Sociologie et Philosophie*, PUF, París.
- DURKHEIM, Émile (1976): «El dualismo de la naturaleza humana y sus condiciones sociales». En *Educación como socialización*, Ediciones Sígueme, Salamanca.
- DURKHEIM, Émile (1995): *La división del Trabajo Social*, Ediciones Akal, Madrid.
- DUVEAU, G. (1966): *Les instituteurs*, Seuil, París.
- Editorial Argenina de Finanzas y Administración, *El Mercantil Valenciano* de 19 de abril de 1932: «La cultura y la República».
- ELAM, S. (Ed.): *Improving teacher education in the United States*. Phi Delta Kappa, Bloomington.
- ELIAS, Norbert (1982): *Sociología fundamental*, Gedisa, Barcelona.
- ESCOLANO, A., et al. (1973): *Investigación prospectiva sobre el profesorado*, I.C.E. de la Universidad de Oviedo.
- ESTEVE ZARAZAGA, José Manuel (1977): *Autoridad, obediencia y educación*, Narcea, Madrid.
- ESTEVE ZARAZAGA, José Manuel (1979): «La formation professionnelle des enseignants: Un point de vue humain», *IV Conference annuelle de l'Association pour la Formation des Enseignants en Europe (ATEE)*, Nancy.
- ESTEVE ZARAZAGA, José Manuel (1986): «Inoculation against Stress: a technique for beginning teachers», *European Journal of Teacher Education*, vol. 9, n° 3, págs. 261-269.
- ESTEVE ZARAZAGA, José Manuel (1989a.): «Teacher Burnout and Teacher Stress», en M. Cole y S. Walker (comps.), *Teaching and Stress*, Milton Keynes, Open University Press, págs. 4-25.
- ESTEVE ZARAZAGA, José Manuel (1989b): «Training Teachers to Tackle Stress», en M. Cole y S. Walker (comps.), *Teaching and Stress*, Milton Keynes, Open University Press, págs. 147-159.
- ESTEVE ZARAZAGA, José Manuel (1998): *El malestar docente*, Paidós, Barcelona, 3ª edic., 2ª reimpr. Primera edic.: Laia, Barcelona, Primera edición de 1987. Hemos trabajado también con otras ediciones: 1987 (Laia, Barcelona) y

- 1994 (Paidós, Barcelona).
- ESTEVE ZARAZAGA, José Manuel (2003): *La tercera revolución educativa: La educación en la sociedad del conocimiento*. Ediciones Paidós Ibérica, S.A., Barcelona
 - ESTEVE ZARAZAGA, José Manuel *et al.* (1984): *Profesores en conflicto: Repercusiones de la práctica profesional sobre la personalidad de los enseñantes*. Narcea, Madrid.
 - ESTEVE ZARAZAGA, José Manuel, FRANCO, Soledad, y VERA, J. (1995): *Los profesores ante el cambio social: repercusiones sobre la evolución de la salud de los profesores*. Anthropos, Barcelona.
 - FERIA MORENO, Antonio (1993): «Perspectiva crítica de la profesión docente». En ROSA ACOSTA, Bernardo de la (Coord.) (1993): *La función docente. Aspectos socio-pedagógicos*. GIPDA, KRONOS, Sevilla.
 - FERNÁNDEZ CRUZ, M. (1995): *Los ciclos vitales de los profesores*, FORCE, Granada.
 - FERNÁNDEZ DE CASTRO, Ignacio (1986): *Análisis de la actitud de rechazo de los alumnos al sistema educativo y de su incidencia en las Enseñanzas Medias: metodologías, resultados, análisis de resultados*. CIDE, Madrid.
 - FESTINGER, L. (1957): *A Theory of Cognitive Dissonance*, Stanford University Press, Stanford, CA.
 - FOESSA (1966): «Sociología de la educación», en el *Informe sociológico sobre la situación social de España*, Euramérica, Madrid, pp. 149-195.
 - FÖRSTER, F. W. (1911): *La escuela y el carácter*, STEN, Turín.
 - FOUCAULT, M. (1988): *Nietzsche, la genealogía, la historia*, Pre-Textos, Valencia.
 - FRANCO MARTÍNEZ, Soledad (1995): *Estrés laboral docente [Microforma]: estudio comparativo con la profesión de enfermería*. Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Málaga.
 - FREIRE, J. (1997): *Variações sobre o tema trabalho*. Edições Afontamento Ltda., Porto. Citado por Cavalcante (2004).
 - FREUD, Sigmund (2005): *El malestar en la cultura y otros ensayos*. Alianza, Madrid.
 - FROMM, E. y MACCOBY, M. (1974), *Sociopsicoanálisis del campesino*

mexicano FCE, México.

- FROMM, Erich (1941): *Escape from Freedom*, Rinehart y Co., Nueva York. Esta obra fue publicada en Londres en 1942 como *The Fear of Freedom*. En español: *El miedo a la libertad*.
- FROMM, Erich (1947): *Man for Himself*, A Fawcett Premier Book, Greenwich. En español: FROMM, Erich (1967): *Ética y psicoanálisis*. Fondo de Cultura Económica, México.
- FROMM, Erich (1966): *El arte de amar*. Paidós, Buenos Aires.
- FROMM, Erich (1984): *El miedo a la libertad*, Paidós, 8ª reimpresión en España, Barcelona.
- FULLER, F. F. (1969): «Concerns of teachers: A developmental conceptualization», *American Educational Research Journal*, 6, págs. 207-226.
- FULLER, F. F. (est.) (1974): *Concerns of teachers: Research and reconceptualization*, AERA. Chicago.
- GACHKEL, V. y BOUTTIER, D. (1970): «La fatigue chez les enseignants», *Santé Mentale*, nº 2, pág. 39-40.
- GADZELLA, B. M. (1966): A questionnaire of student's views of an ideal professor. East Texas University, Texas.
- GADZELLA, B. M. (1967): «Student view of an ideal professor». *College Student Survey*, 1, 21-78.
- GADZELLA, B. M. (1968): «College student views and ratings of an ideal professor». *College and University*, 44, 89-96.
- GAMBRA, Rafael (1965): *Historia sencilla de la filosofía*, Rialp, Madrid.
- GARCÍA CARRASCO, Joaquín (1983): *La Ciencia de la Educación. Pedagogos, ¿para qué?* Santillana, S.A. de Ediciones, Aula XXI, Madrid.
- GARCÍA COTARELO (1985): «Prólogo. La sociología de Peter Berger». En BERGER, Peter L., y KELLNER, Hansfried (1985): *La reinterpretación de la sociología. Ensayo sobre el método y la vocación sociológicos*. Espasa-Calpe, S.A., colección Austral, Madrid. Título original: *Sociology Reinterpreted (an essay on Method and vocation)*, 1981.
- GARCÍA FERRANDO, Manuel (1987): *Socioestadística: Introducción a la estadística en sociología*. Alianza Editorial, S. A., Madrid
- GARCÍA HOZ, Víctor (1944): *Sobre el maestro y la educación*. Madrid: CSIC.

- GARCÍA HOZ, Víctor (1948): “El estudio experimental de la función docente”. *Revista Española de Pedagogía*, 21, 7-32.
- GARCÍA HOZ, Víctor (1970): *Principios de Pedagogía Sistemática*. Rialp, 5ª edic., Madrid.
- GARCÍA HOZ, Víctor (1980): *La educación en la España del siglo XX*. Rialp, Madrid.
- GARCÍA MORENTE, Manuel (1972): *La filosofía de Henri Bergson*, Espasa Calpe, S.A., colección Austral, Madrid.
- GARCÍA, E.; GIL, J., y RODRÍGUEZ, G. (2000): *Análisis factorial*. La Muralla, Madrid.
- GERMANI, Gino (1999): «Presentación de la edición castellana», en MEAD, George H. (1999): *Espíritu, persona y sociedad. Desde el punto de vista del conductismo social*. Paidós, Barcelona.
- GIL, Fernando (1996): *Sociología del profesorado*. Ariel, Barcelona.
- GILOVICH, T. (1997). Some systematic biases of everyday judgment. *Skeptical Inquirer*, 21 (2), 31-35.
- GODWIN William (1946): *Enquiry Concerning Political Justice and its Influence on Morale and Happiness*, The University of Toronto Press, Toronto.
- GOLD, Y. (1996): «Beginning Teacher Support: Attrition, Mentoring and Induction», en E. Sikula (comp.), *Second Handbook of Research on Teacher Education*, Macmillan, Nueva York.
- GÓMEZ BARNUSELL, Alfredo (1972): *El magisterio como profesión. Estudio sociológico del magisterio nacional en las Islas Baleares*. Ariel, Barcelona.
- GONZÁLEZ BLASCO, P. y GONZÁLEZ-ANLEO, J. (1993): *El profesorado en la España actual*, S. M., Madrid.
- GONZÁLEZ FARACO, J. Carlos (1993): «El profesor ante la reforma del currículum: Educación ambiental y formación del profesorado». ». En ROSA ACOSTA, Bernardo de la (Coord.) (1993): *La función docente. Aspectos socio-pedagógicos*. GIPDA, KRONOS, Sevilla.
- GONZÁLEZ FARACO, J. Carlos (1996): «Pedagogía y Magisterio. Reflexiones sobre la agonía de la formación pedagógica de los futuros maestros». En ROSA ACOSTA, Bernardo de la (Coord.) (1996): *El profesor en la encrucijada*. GIPDA, KRONOS, Sevilla.

- GONZÁLEZ, Juliana (1996): *El ethos, destino del hombre*, UNAM-FCE, México.
- GOWAN, J. C. (1955): «Relation of the “K” scale of the MMPI to the teaching personality», *California Journal of Educational Research*, 6, págs. 208-212.
- GUERRERO SERÓN, Antonio (1996): *Manual de sociología de la educación*. Síntesis, Madrid.
- GUSDORF, G. (1969): *Para qué los profesores*. Edicusa, Madrid. (Versión original 1963. Payot, París).
- HACKMAN, J.R. y OLDHAM, G.R. (1975): «Development of the Job Diagnostic Survey», *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- HACKMAN, J.R. y OLDHAM, G.R. (1976): «Motivation through the design of work: Test of a theory», *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- HACKMAN, J.R. y OLDHAM, G.R. (1980): *Work Redesign*. Addison-Wesley, Reading, MA.
- HARPAZ, L (1983): *Job Satisfaction: Theoretical Perspectives and a Longitudinal Analysis*. Libra Publishers, Inc, New York.
- HEGEL, G.W.S. (1966): *Fenomenología del espíritu*. Fondo de Cultura Económica, México.
- HEHLMANN, Wilhelm (1931): *Padagogisches Wörterbuch*. Alfred Króner Vlg. Leipzig,
- HENDRICKS, C. *et al.* (1975): *Self-managing stress and tension*, Stanford University, Standford Center for Research and Development in Teaching.
- HERZBERG, F, MAUSNER, B. y SNYDERMAN, B. (1959): *The Motivation to the Work*, John Wiley, New York.
- HERZBERG, F., MAUSNER, B., PETERSON, R.O. Y CAPWELL, D.R. (1957): *Job Attitudes: Review of Research and Opinion*. Psychological Service of Pittsburgh, Pittsburgh, PA.
- HONEYFORD, R. (1982): *Starting Teaching*, Guilford, Londres.
- HOPPOCK, Robert (1935): *Job Satisfaction*, Harper & Row, New York.
- HOYLE, E. (1969): *The role of the teacher*. Routledge and Kegan Paul, Londres.
- HUSSERL, Edmund (1991): *La crisis de las ciencias europeas y la*

fenomenología trascendental: una introducción a la filosofía fenomenológica. Traducción castellana y nota editorial de Jacobo Muñoz y Salvador Mas. Crítica, Barcelona.

- IBÁÑEZ LANGLOIS, José Miguel (1985): *Sobre el Estructuralismo*, Eunsa, Pamplona.
- Informe DES sobre educación: *Tire First Year After RSLA*, abril 1975.
- INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN de la Universidad de Oviedo (1973): *Investigación prospectiva sobre el profesorado*, M.E.C.
- INSTITUTO DE LA OPINIÓN PÚBLICA (1966): «Encuesta sobre la enseñanza primaria y media», *Revista Española de la Opinión Pública*, núm. 3. pp. 167-246.
- JAÉN, J. (1955): “El profesiograma del maestro”. *Bordón*, 49, 3-11.
- JAHODA, M. (1979). “The impact of unemployment in the 1930's and the 1970's”. *Bulletin of the British Psychological Society*, 32, 309-314.
- JAHODA, M. (1982). *Employment and unemployment*. Cambridge University Press, Cambridge.
- JAHODA, M., LAZARFELD, P.F. y ZEISEL, H. (1983). *Marienthal. The Sociography of an unemployed community*. Tavistock, Londres.
- JAMES, William (1900): *Principios de psicología*, Daniel Jorro, Madrid. Traducción de Domingo Barnés, 2 vols.
- JERSILD, A. T. (1965): *La personalidad del maestro*, ed. Paidós, Buenos Aires.
- KALLEN, D. y COLTON, S. (1980), *Educational developments in Europe and North America since 1960*, Unesco, París.
- KANT, Immanuel (1996): *Crítica de la Razón Pura*, Alfaguara, Madrid.
- KERSCHENSTEINER, Georg (1928). *El alma del educador y el problema de la formación del maestro*. Labor, Barcelona.
- KING, E. J. y cols. (1973): *Las necesidades de la sociedad moderna y la función del maestro*. El Ateneo, Buenos Aires.
- KING, J. (1970): «The role of the Ideal Teacher as related to classroom behavior traits». *Journal of Industrial Teacher Education*, 7 (4), 61-65.
- KLEIN, Méline (1959): «Our adult world and its roots in infancy». En *Human Relations*, vol 12, págs. 291-303.
- KUHN, Thomas S. (1979): «Revoluciones en el pensamiento». En NISBET, R.

- y otros: *Cambio social*. Alianza, Madrid.
- KYRIACOU, C. y SUTCLIFFE, J. (1977): «Teacher stress: a review», *Educational Review*, vol. 29, nº 4, 1977, págs. 299-306.
 - KYRIACOU, C. y SUTCLIFFE, J. (1978): «Teacher stress: prevalence, sources and symptoms», *British Journal of Educational Psychology*, nº 48, 1978, págs. 159-167.
 - LAPAUW, R. (est.) (1971): *Éducateurs... inadaptés*. Epi, París.
 - LEMBO, J. M. (1973): *¿Por qué fracasan los profesores?* Magisterio Español, Madrid.
 - LEÓN XIII: *Rerum Novarum. 9 grandes mensajes*, págs. 13-56, Biblioteca de autores cristianos, Madrid, 1986.
 - LERENA, Carlos (1980): *Escuela, ideología y clases sociales en España*, prólogo de S. del Campo, ed. Ariel, Barcelona (2ª. ed.).
 - LERENA, Carlos (1982) «El oficio de maestro (Posición y papel del Profesorado de Primera Enseñanza en España)», *Sistema*, número 50-51, nov. 1982, pp. 79-102.
 - LERENA, Carlos (1987) «El oficio de maestro (Posición y papel del Profesorado de Primera Enseñanza en España)», en LERENA, Carlos (ed.) (1987): *Sociología de la educación en España. Selección de textos*. Akal, Madrid, págs. 441-472. Su texto amplía ligeramente el de 1982.
 - LEWIN, Kurt (1965): «Los efectos del ambiente social». En LEWIN, Kurt: *El niño y su ambiente*, Paidós, Buenos Aires.
 - LINARES, A. (1966): «Las ideologías y el sistema de enseñanza en España», *Horizonte Español*, tomo II, pp. 131-168, Ruedo Ibérico, París.
 - LITT, M. D. y TURK, D.C. (1985), «Sources of stress and Dissatisfaction in Experienced High School Teachers», *Journal of Educational Research*, 78, 3, págs. 178-185.
 - LOCKE, E.A. (1976) “The nature and causes of job satisfaction”, en M. DUNNETTE (Ed) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, Rand-McNally.
 - LÓPEZ HERRERÍAS, J. A. (1989): *El profesor educador: persona y tecnólogo*, Cincel, Madrid.
 - LÓPEZ IBOR, Juan José (1975): *El descubrimiento de la intimidad y otros*

- ensayos*, Espasa-Calpe, S.A., colección Austral, Madrid.
- LÓPEZ MEDEL, J. (1967): *La universidad española*, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Madrid.
 - LORTIE, D. (1975): *Schoolteacher: A Sociological Study*. University of Chicago Press, Chicago.
 - LUHMANN, Niklas (1996): *Teoría de la sociedad y pedagogía*. Paidós Educador, Barcelona.
 - MAÍLLO, Adolfo (1958): *La familia y la educación*, Ediciones del Congreso de la Familia Española, Madrid.
 - MAÍLLO, Adolfo (1964): «La formación de maestros en el Proyecto Principal». *Notas y Documentos*, 12-13, 28-34.
 - MARCELO, Carlos (1995): *Desarrollo profesional e iniciación a la enseñanza*, Barcelona, PPU, 1995.
 - MARITAIN, Jacques (1965): *La educación en este momento crucial*. Desclée de Brouwer, Buenos Aires.
 - MARTÍN TOSCANO, J. y GARCÍA GOMEZ, S. (1991): «La profesionalidad docente y la formación inicial del profesorado de Secundaria», en: *Actas I Congreso Nacional sobre Modelos Formativos del Futuro Profesor de Enseñanza Secundaria*. Burgos: Universidad de Valladolid, 369-382.
 - MARTÍNEZ BONAFÉ, J. (1998): *Trabajar en la escuela. Profesorado y las reformas en el umbral del siglo XXI*. Miño y Dávila editores, Madrid.
 - MARTÍNEZ, Amparo (1984): «El perfeccionamiento de la función didáctica como vía de disminución de tensiones en el docente». En Esteve, J. M. *et al.* (1984): *Profesores en conflicto: Repercusiones de la práctica profesional sobre la personalidad de los enseñantes*. Narcea, Madrid.
 - MARX, Carlos y ENGELS, Federico (1958): *Ideología alemana*. Ediciones MER, Editorial Vida Nueva, México. Manuscrito de 1845-46.
 - MASLOW, A.H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row, New York.
 - MEAD, George Herbert (1999): *Espíritu, persona y sociedad. Desde el punto de vista del conductismo social*. Ediciones Paidós, Barcelona.
 - MEC/OCDE: MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA Y O.C.D.E. (1966a): *Las necesidades de graduados en España en el período 1964-1971*,

M.E.C., Madrid.

- MEC/OCDE: MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA/OCDE (1966b): La investigación científica y técnica y sus necesidades en relación con el desarrollo económico de España, M.E.C., Madrid.
- MÈLICH, Joan-Carles (1993): «Alfred Schütz: Una fenomenología de la intersubjetividad en el mundo de la vida cotidiana». En SCHÜTZ, Alfred (1993): *La construcción significativa del mundo social. Introducción a la sociología comprensiva*, Paidós Ibérica, S.A., Barcelona.
- MÈLICH, Joan-Carles (1996): «Introducción: El laberinto de la teoría de la sociedad». En LUHMANN, Niklas (1996): *Teoría de la sociedad y pedagogía*. Paidós Educador, Barcelona.
- MELLIZO, Carlos (1986): «Introducción» en MILL, John Stuart (1986): *La utilidad de la religión*, Alanza Editorial, Madrid.
- MENZIES, S. E. (1960): «A case study in the functioning of social systems as a defense against anxiety», *Human Relations*, vol. 13, págs. 95-121.
- MERAZZI, C. (1983): «Apprendre à vivre les conflits: une tâche de la formation des enseignants», *European Journal of Teacher Education*, 6, 2, págs. 101-106.
- MERTON, Robert K. (1995): *Teoría y estructuras sociales*. Fondo de Cultura Económica, México
- MICHAUX, L. (1975): *Los jóvenes y la autoridad*, Planeta, Barcelona.
- MIGUEL, Amando de (1965): «Cambio, movilidad social y promoción social», *Revista del Trabajo*, núms. 11-12, pp. 93-127.
- MIGUEL, Amando de (2001): *Cuando éramos niños*. Plaza & Janés, Barcelona.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL Y O.C.D.E. (1963): *Las necesidades de educación y el desarrollo económico-social de España*, M.E.N., Madrid (Proyecto Regional Mediterráneo).
- MOLLO, S. (1980): «La condición social de los enseñantes». En: Debesse, M. y Milaret, G., *La función docente*, Barcelona, Oikos-Tau.
- MOLLO, S.; GUYARD, J., y LECLERC-RODRÍGUEZ (1966): «La représentation de la condition du maître en la société», *Enfance*, nº 2-3, págs. 1-146.
- MONCADA, Alberto (1966): «Organización y financiación de la enseñanza superior», *Nuestro Tiempo*, núm. 147; y núms. 150, 151, 152 y 153 de 1967.

- MORÓN MARCHENA, Juan Agustín (1993): «Estudios e investigaciones sobre el docente. Las cualidades de los profesores». En ROSA ACOSTA, Bernardo de la (Coord.) (1993): *La función docente. Aspectos socio-pedagógicos*. GIPDA, KRONOS, Sevilla.
- MORÓN MARCHENA, Juan Agustín (1996): «El profesor ante los alumnos. Un estudio comparado de la opinión sobre los docentes universitarios». En ROSA ACOSTA, Bernardo de la (Coord.) (1996): *El profesor en la encrucijada*. GIPDA, KRONOS, Sevilla.
- MORÓN MARCHENA, Juan Agustín (1999): *Las cualidades de los docentes según los alumnos*. Diputación Provincial de Sevilla, Sevilla.
- MORRIS, Charles W. (1999): «Introducción: George H. Mead como psicólogo y filósofo social». En MEAD, George Herbert (1999): *Espíritu, persona y sociedad. Desde el punto de vista del conductismo social*. Ediciones Paidós, Barcelona.
- MUCHINSKY, P. (2001). *Psicología Aplicada al Trabajo*. Paraninfo, Madrid.
- MUELLER, R. H.; ROACH, P. J. y MALONE, J. A. (1971): «College students' views of the characteristics of an «Ideal» Professor». *Psychology in the Schools*, 8, 161-167.
- NAISH, Michael, y HARTNETT (1986), Anthony: “Perché c'è dissenso intorno al significato di 'educazione'?” En *Analisi Pedagogica 2*. CISD, Roma.
- NORMAN, W.T. (1963): «Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings». *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 1963, págs. 574-583.
- OIT: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2006): *Un vistazo a la OIT*, OIT, Ginebra. Referencia: 978-92-2-118960-2 (ISBN).
- OLANDER H. T. y FARRELL, M. E. (1970): «Professional problems of elementary teachers», *Journal of Teacher Education*, 21, págs. 276-280.
- ORTEGA, F. (1990): «Unos profesionales en busca de profesión», *Educación y Sociedad*, nº. 11, p. 21.
- OURY, J. (1967): «Quelques problèmes théoriques de psychothérapie institutionnelle». En *Recherches*, número especial, sept. 1967, págs. 215-226
- PARDO, A., y RUIZ, M. A. (2002): *Spss 11. Guía para el análisis de datos*. Mc Graw Hill, Madrid.

- PAYOT, J. (1943): *La educación de la voluntad*, Marsiega, Madrid.
- PÉREZ DÍAZ, Víctor (1972): «Consideraciones sobre la escuela y el maestro rural», en *Cambio tecnológico y procesos educativos en España*, ed. Seminarios y Ediciones, S. A., Madrid 1972, págs. 127-155.
- PÉREZ JIMÉNEZ, M.A. (1975). *Las cualidades de los profesores*. Universidad de Valencia. Tesis de Licenciatura, Inédita.
- PHILIPS, B. N. (1968): «The nature of schools anxiety and its relationship to childrens school behaviour», *Psychology in the Schools*, 5, págs. 195-204.
- PIAGET, Jean (1971): *El estructuralismo*. Editorial Proteo, Buenos Aires.
- PILA, Juan Manuel (1991): «Acerca de la orientación, la vocación y la profesión», en *Revista de Educación de la Universidad Autónoma Chapingo*, núm. 1, 1991. p 23 35.
- POLAINO LORENTE, Aquilino (1982): «El estrés de los profesores: estrategias psicológicas de intervención para su manejo y control», *Revista Española de Pedagogía*, 40, 157, págs. 17-45.
- POLAINO LORENTE, Aquilino (1985), «La ansiedad y el estrés de los profesores de educación especial», *Bordón*, 37, 256, págs. 71-82.
- POLAINO LORENTE, Aquilino (1985): *Psicología patológica*. Vol. I, UNED, Madrid.
- QUICK, A. y WOLFE, A. (1965): “The Ideal Professor”. *Improving College and University Teaching*, 13, 133-136.
- QUINTANA CABANAS, José María (1988): *Teoría de la educación. Concepción antinómica de la educación*. Dykison, S.L., Madrid.
- REBOLLO CATALÁN, M^a. Ángeles (2001): *Discurso y educación*. Mergablum, Edición y Comunicación, S.L., Sevilla.
- REDING, Viviane (2002): *Cinq critères de reference européens pour les systèmes d'éducation et de formation*, Comisión Europea 2002, Bruselas. Web: <http://www.europa.eu/>
- REICH, W. (1972), *Análisis del carácter*, Paidós, Buenos Aires.
- RIVIÈRE, Jean (1955): «The unconscious phantasy of an inner world reflected in examples from literature». En KLEIN, M.; HEIMAN, P., y MONEY KYRLE (comps.) (1955): *New Directions in Psychoanalysis*, Nueva York, págs. 346-361.

- ROBBINS, S.P. (1998) *Comportamiento Organizacional*. 8ª edición, Prentice Hall, México.
- ROMERO, J. L. y MIGUEL, A. de (1970): «La educación en España y su evolución». En varios: *La educación en España*, Centro de Estudios Sociales, Madrid, págs. 3-61.
- ROSA ACOSTA, Bernardo de la (1969): *Influencias de los factores socio-económicos en la elección de la carrera de Magisterio*. Tesis de Licenciatura, Universidad de Valencia (Inédita), 375 págs.
- ROSA ACOSTA, Bernardo de la (1980): *El perfeccionamiento del profesorado*. Departamento de Pedagogía Sistemática, Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, Universidad de Valencia.
- ROSA ACOSTA, Bernardo de la (1993): «La función docente». En ROSA ACOSTA, Bernardo de la (Coord.) (1993): *La función docente. Aspectos socio-pedagógicos*. GIPDA, KRONOS, Sevilla.
- ROSA ACOSTA, Bernardo de la (1996): «La docencia: Una profesión conflictiva». En ROSA ACOSTA, Bernardo de la (Coord.) (1996): *El profesor en la encrucijada*. GIPDA, KRONOS, Sevilla.
- ROSA ACOSTA, Bernardo de la (Coord.) (1993): *La función docente. Aspectos socio-pedagógicos*. GIPDA, KRONOS, Sevilla.
- ROSA ACOSTA, Bernardo de la (Coord.) (1996): *El profesor en la encrucijada*. GIPDA, KRONOS, Sevilla.
- ROSA ACOSTA, Bernardo de la, GONZÁLEZ FARACO, J. Carlos, y MORÓN MARCHENA, J. Agustín (1996): «La problemática de la profesión docente: Un estudio exploratorio en Andalucía». En ROSA ACOSTA, Bernardo de la (Coord.) (1996): *El profesor en la encrucijada*. GIPDA, KRONOS, Sevilla.
- RYANS, D. G. (1960): *Characteristics of Teachers. Their Description. Comparison and Appraisal: A Research Study*, American Council on Education, Washington.
- SABINO, Carlos (1991): *Diccionario de Economía y Finanzas*. Ed. Panapo, Caracas. También en: <http://paginas.ufm.edu/sabino/dic.htm>. Consultada el 10 de mayo de 2008.
- SÁNCHEZ LISSEN, Encarnación (2002): *Elegir enseñar. Entre la Vocación y la Osadía*. Edición Digital@tres, S.L.L., Sevilla.

- SARASON, S. B.; MANDLER, G. y CRAIGHILL, P.G. (1952): «The effect of differential instructions on anxiety and learning», *Journal of abnormal and social psychology*, 47, págs. 561-565.
- SCHÜTZ, Alfred y NATANSON, Maurice (1995): *El problema de la realidad social*. Amorrortu editores, S.A., Buenos Aires. Natanson figura como compilador. Original: *Collected Papers: I. The Problem of Social Reality*, Martinus Nijhoff, La Haya, Holanda, 1962.
- SCHÜTZ, Alfred (1993): *La construcción significativa del mundo social. Introducción a la sociología comprensiva*. Ediciones Paidós Ibérica, S.A., Barcelona. Es la primera reimpresión en España. Anteriormente se había publicado en Buenos Aires, también por Paidós Ibérica, con el título de *Fenomenología del mundo social*.
- SCHÜTZ, Alfred y BRODERSEN, Arvid (1974): *Estudios sobre teoría social*. Amorrortu editores, S.A., Buenos Aires. Brodersen figura como compilador. Original: *Collected Papers II. Studies in Social Theory*, Martinus Nijhoff, La Haya, 1964.
- SCHÜTZ, Alfred y LUCKMANN, Thomas (2001): *Las estructuras del mundo de la vida*. Amorrortu editores, S.A., Buenos Aires. Edición original: *The Structures of the Life-World*, 1973, propiedad de Ilse Schütz y Thomas Luckmann.
- SELYE, H. (1956): *The stress of life*. Mc Graw-Hill, Nueva York.
- SELYE, H. (1973): «The evolution of stress concept», *American Scientific*, 61, págs. 692-699.
- SELYE, H. (1978): «Interview», *Psychology Today*, marzo, pág. 62.
- SIGUÁN SOLER, M. (1966): *Educación y desarrollo*, Escuela Nacional de Administración Pública, Madrid.
- SIMMEL G. (1977): «Sociología. Estudio sobre las formas de socialización». *Revista de Occidente*, Madrid, vol. 1, p. 177.
- SIMMEL, Georg (2002): *Cuestiones fundamentales de sociología*, Gedisa, Barcelona.
- SIMPSON, R. H. (1966): *La autoevaluación del maestro*. Paidós, Buenos Aires.
- SMITH, Adam (1994) *La riqueza de las naciones*. Alianza Editorial, S.A., Madrid.

- SPECTOR, P.E. (1997): *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Sage, Thousand Oaks, CA.
- SPENCE, J. T. y SPENCE, K. W. (1966): «The motivational components of manifest anxiety: Drive and drive stimuli». Spielberger, C. D., *Anxiety and Behavior*. Academic Press, Nueva York.
- SPENCER, Herbert (1983): *Ensayos sobre pedagogía*. Madrid, Akal.
- SPIEL, O. (1970): *Disciplina sin castigo*, Lluís Miracle, Barcelona.
- SPOCK, B. (1945): *Baby and Child Care*. Pocket Books, Nueva York. En EE.UU. se ha seguido publicando: 1946, 1957, 1968, 1976 y 1985.
- SPOCK, B. (1989): *Tu hijo*, Vergara, Buenos Aires.
- SPRANGER, Eduard (1960): *El educador nato*. Kapelusz, Buenos Aires.
- SPRING, Joel (1987): *Introducción a la educación radical*, Ediciones Akal, Madrid.
- STANTON, H. E. (1974): «The relationship between teachers anxiety level and the test anxiety level of their students», *Psychology in the schools*, 11, 3, págs. 360-363.
- STAW, B.M. y ROSS, J. (1985): «Stability in the midst of change: A dispositional approach to job satisfaction», *Journal of Applied Psychology*, 70, 469-480.
- SUBKOVIK, M. J. y LEVINE, J. R. (1974): «Determining the characteristics of the ideal professor: an alternative approach». *Journal of Educational Measurement*, 11(4), 269-276.
- SUTTER, J. y LUCCIONI, H. (1959): «Le syndrome de carence d'autorité», *Revue de neuropsychiatrie infantile*, nº 3-4, marzo-abril de 1959, págs. 115-129.
- TACHE, J., TACHE, Y., SELYE, H. (1977), «Integración del estrés en el trabajo individual diario». En: Varios, *Trabajo y estrés*, Madrid, Karpos.
- TAYLOR, Frederick Winslow (1945): *Administración de talleres*, Editorial Argentina de Finanzas y Administración, Buenos Aires.
- TAYLOR, Frederick Winslow (1975): *Principios de administración científica*, El Ateneo, Buenos Aires.
- TENA ARTIGAS, A. (1966): *La educación en el Plan de Desarrollo Económico y Social*, Gredos, Madrid.
- TEZANOS, J. F. (1987): «Satisfacción en el trabajo». En CAMPO, Salustiano

- del y otros (ed.): *Diccionario UNESCO de Ciencias Sociales*. Planeta-Agostini, Barcelona.
- TOSQUELLES, F. (1967): *Structure et Rééducation Thérapeutique*, P.U.F., París.
 - TRAVERS, C. J. y COOPER, C. L. (1996): *Teachers under pressure: Stress in the teaching profession*. Routledge, Londres y Nueva York (trad. cast.: *El estrés de los profesores: la presión en la actividad docente*, Barcelona, Paidós, 1997).
 - VARA COOMONTE, Antonio (1999): “Condições socioestruturais da escola”, en Carapeto Ferreira, N. S., *Supervisão para uma escola de qualidade*, Editorial Cortez, São Paulo.
 - VARELA, Julia (1991): «Una reforma educativa para las nuevas clases medias», *Archipiélago. Cuadernos de crítica de la cultura*, nº. 6. Barcelona.
 - VARELA, Julia, y ORTEGA, Félix (1984, también en 1985): *El aprendiz de maestro*, prólogo de C. Lerena, Servicio de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid.
 - VARIOS AUTORES (1965): «El sistema escolar español en función de las necesidades económicas y sociales» (*Actas del III Congreso Nacional de Pedagogía*), Instituto S. José de Calasanz, C.S.I.C., Madrid.
 - VARIOS AUTORES (1966): «Educación, información y desarrollo» (*IV Semana Internacional de Estudios Sociales*), Diputación de Barcelona, Barcelona.
 - VEENMAN, S. (1984): «Perceived problems of beginning teachers», *Review of Educational Research*, vol. 54, nº 2, 1984, págs. 143-178.
 - VERA VILA Julio (1988): *El profesor principiante (las dificultades de los profesores en los primeros años de trabajo en la enseñanza*. Promolibro, Valencia.
 - VERNIK, Esteban (2002): «Prefacio» en Georg Simmel, *Cuestiones fundamentales de sociología*, Gedisa, Barcelona.
 - VONK, H. (1983): «Problems of the beginning teacher», *European Journal of Teacher Education*, vol. 6, nº 2, 1983, págs. 133-150.
 - VROOM, V.H. (1964): *Work and Motivation*, New York: John Wiley and Sons.
 - WALSH, George (1993): «Introducción» en SCHÜTZ, Alfred: *La construcción significativa del mundo social. Introducción a la sociología comprensiva*, Paidós

Ibérica, S.A., Barcelona.

- WALL, W. D. (1959): *Éducation et santé mental*, Unesco, París.
- WALLER, W. (1932): *The Sociology of Teaching*, Wiley, Nueva York.
- WEBER, Max (1979): *Economía y Sociedad. Esbozo de una sociología comprensiva*. Fondo de Cultura Económica, México. Cuarta reimpresión de la segunda edición en español (1964) (Primera edición de 1944) (Traducción de *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der Verstehenden Soziologie*. Primera edición en alemán: 1922).
- WEBER, Max (1980): *El político y el científico*, Alianza editorial, 6ª. ed., Madrid.
- WEBER, Max (1989): *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. 16ª. Edición, Ediciones Península, Barcelona.
- WEINERT, A. B. (1985): *Manual de Psicología de la Organización. La Conducta Humana en las Organizaciones*, Herder, Barcelona.
- WILLIS, Paul (1988): *Aprendiendo a trabajar. Cómo los chicos de clase obrera consiguen trabajos de clase obrera*. Akal. Madrid.
- YOUNG, Michel (1964): *El triunfo de la meritocracia. Ensayo sobre la educación y la igualdad*, Tecnos, Madrid.
- ZUBIETA IRÚN, Juan Carlos, y SUSINOS RADA, Teresa (1992): *Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes*, Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia C.I.D.E., Madrid.

Normas jurídicas

- Decreto de 29 de octubre de 1931, por el que se reformaron los estudios de Magisterio. Gaceta de 30 de octubre de 1931.
- Decreto de 28 de mayo de 1965, que estableció el coeficiente 2,3 para el Magisterio Nacional Primario.
- Decreto de 24 de julio de 1968, que elevó al 2,9 el coeficiente inicial del 2,3 del Magisterio Nacional Primario, fijado por el Decreto de 28 de mayo de 1965.
- Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa. BOE núm. 187, de 6 de agosto; corrección de errores en BOE núm. 188, de 7 de agosto.
- Decreto 2459/1970, de 22 de agosto, sobre calendario de aplicación de la reforma educativa. BOE de 5 de septiembre
- Decreto 2618/1970, de 22 de agosto, sobre sustitución de las actuales pruebas de grado de Bachiller Elemental y establecimiento de la evaluación continua del rendimiento educativo de los alumnos. BOE de 19 de septiembre.
- Decreto-Ley 16/1970, de 11 de diciembre, por el que se establece el coeficiente correspondiente al Cuerpo Especial de Profesores de Educación General Básica y se dictan normas para su aplicación. BOE de 16 de diciembre de 1970.
- Decreto 1381/1972, de 25 de mayo, sobre integración de las Escuelas Normales en la Universidad como Escuelas Universitarias de Formación del Profesorado de Educación General Básica. BOE de 7 de junio.
- Decreto-Ley de la Jefatura del Estado 1/1973, de 1 de febrero sobre retribuciones complementarias del Profesorado de Educación General Básica. BOE de 3 de febrero de 1973.
- Decreto 160/1975, de 23 de enero, por el que se aprueba el Plan de Estudios de Bachillerato. BOE de 13 de febrero.
- Orden de 15 de noviembre de 1975 por la que se dictan las normas para la selección de Graduados de la primera promoción del Plan Experimental de las

Escuelas Universitarias de Formación del Profesorado de E. G. B. que han de ingresar en el correspondiente Cuerpo por el sistema de acceso directo. BOE de 6 de diciembre.

- Decreto 3600/1975, de 5 de diciembre, por el que se establece la plantilla de los Colegios nacionales de Educación General Básica y se regula la provisión de sus puestos de trabajo. BOE de 17 de enero de 1976.
- Orden de 30 de enero de 1976 por la que se dictan las normas para la selección de graduados de la segunda promoción del Plan Experimental de las Escuelas Universitarias de Formación del Profesorado de Educación General Básica que han de ingresar en el correspondiente Cuerpo por el sistema de acceso directo. BOE de 16 de marzo.
- Real Decreto 2112/1984, de 14 de noviembre, por el que se regula la creación y funcionamiento de los Centros de Profesores. BOE nº. 282, de 24 de noviembre.
- Sentencia RJ1986/6427 de la Sala de lo Contencioso Administrativo de 14 de noviembre de 1986.
- Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo. BOE de 4 de octubre.
- Real Decreto 986/1991, de 14 de junio, por el que se aprueba el calendario de aplicación de la nueva ordenación del sistema educativo. BOE de 21 de junio.
- Real Decreto 850/1993, de 4 de Junio, por el que se regula el ingreso y la adquisición de especialidades en los Cuerpos de Funcionarios docentes a que se refiere la Ley orgánica 1/1990, de 3 de Octubre, de Ordenación general del Sistema educativo. BOE de 30 de junio de 1993.
- Orden de 24 de julio de 1995 por la que se regulan las titulaciones mínimas que deben poseer los Profesores de centros privados de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato (BOE de 4 de agosto de 1995).
- Orden de 17 de abril de 1998, por la que se convocan procedimientos selectivos de ingreso y acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, y procedimientos para la adquisición de nuevas especialidades por los funcionarios del mencionado Cuerpo. («Boletín Oficial del Estado» de 24 abril 1998).

- Real Decreto 173/1998, de 16 de febrero, por el que se modifica y completa el Real Decreto 986/1991, de 14 de junio, por el que se aprueba el calendario de aplicación de la nueva ordenación del sistema educativo (BOE 17/02/1998).
- Orden de 23 de febrero de 1998 por la que se regulan las titulaciones mínimas y condiciones que deben poseer los Profesores para impartir formación profesional específica en los centros privados y en determinados centros educativos de titularidad pública. BOE de 27 de febrero.
- Orden de 29 de abril de 1998 por la que se corrigen y completan errores materiales y omisiones en la Orden de 17 de abril de 1998, por la que se convocan procedimientos selectivos para ingreso y acceso al Cuerpo de Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas y procedimiento para la adquisición de nuevas especialidades por los funcionarios del mencionado Cuerpo. BOE de 7 mayo 1998.
- Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, BOE de 24 de diciembre.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. BOE n. 106 de 4/5/2006.
- Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes a que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y se regula el régimen transitorio de ingreso a que se refiere la disposición transitoria decimoséptima de la citada ley. (Boletín Oficial del Estado n. 53, de 2 de marzo de 2007).

Bibliografía en Internet*

- ACOSTA SALAZAR, Pablo Alejandro (s/a): La Administración. En Monografias.com: <http://www.monografias.com/trabajos17/la-administracion/la-administracion.shtml>.
- AGUSTÍN, SAN (s/a): *La ciudad de Dios*. En Asociación Presencia Cristiana: http://www.presenciacristiana.net/libros/libros_gratis.htm. Web consultada el 10 de mayo de 2007 y el 1 de octubre de 2006.
- (ALONSO GARCÍA, Miguel Aurelio: “El diseño y la evaluación de programas de formación en prácticas: perfil del equipo de apoyo”, en *Formación Profesional n° 25, Revista Europea, enero-abril 2002/I*, pág. 61: http://www2.trainingvillage.gr/download/journal/bull-25/25_es_garcia.pdf. Web consultada el 10 de mayo de 2007.)
- AMADOR, Juan Pablo (s/a): Escuela de las Relaciones Humanas - Apuntes de Administración de Empresas y Negocios. En *El Prisma. Portal para investigadores y profesionales*: http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/escueladelasrelacioneshumanas/. Consultada el 13 de mayo de 2007.
- ARCE DELGADO, José Ruperto (2000): Gestión de personal en centros de información: Estrategia para la biblioteca agrícola del siglo XXI. En: <http://eprints.rclis.org/archive/00008456/01/RecursoHumano%5B1%5D.pdf>.
- AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Alain Badiou recuerda a Baudrillard como ‘el gran teórico de las apariencias’. En *Terra Actualidad - EFE*: http://actualidad.terra.es/cultura/articulo/alain_badiou_baudrillard_1442920.htm. Consultada el día 8 de marzo y el 10 de mayo de 2007.

* Comprobada la permanencia en la red de todas las páginas web el día 13 de mayo de 2007. La bibliografía, siempre que ha sido posible, se ha organizado como la de revistas, poniendo en el lugar de éstas a las webs que acogen a los artículos publicados.

- AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Análisis de componentes principales: <http://www.monografias.com/trabajos15/analisis-acp/analisis-acp.shtml>. Consultado el 1 de octubre de 2007
- AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Anexo C: Análisis factorial: <http://www.inei.gob.pe/biblioineipub/bancopub/est/lib0181/ANEX-C.HTM>. Consultado el 1 de octubre de 2007.
- AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): **Arqueoloxía e ecoloxía do fenómeno megalítico galego**. Análisis factorial: www.usc.es/arqmega/uk/analisisfact.htm. Consultado el 1 de octubre de 2007.
- AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Cronología (de la producción del grupo automovilístico PSA-Peugeot-Citroën). En <http://www.psa-peugeot-citroen.com/es/>: http://www.psa-peugeot-citroen.com/es/psa_grupo/cronologia_b4.php.
- AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Elton Mayo. En web de *Politécnico Gracolombiano, institución universitaria*: http://sigma.poligran.edu.co/politecnico/apoyo/administracion/admon1/pags/juego%20carrera%20de%20observacion/ELTON_MAYO.html.
- AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Administración científica, Ciencia administrativa. Organización racional de trabajo. Taylor. Taylorismo. En *El rincón del vago*: http://html.rincondelvago.com/administracion-cientifica_5.html.
- AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Administración científica. Taylorismo. En *Todomonografias.com*. <http://www.todomonografias.com/administracion-cientifica-taylorismo/>.
- AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Curso de Administración de Empresas. En *AulaFácil –Cursos Gratuitos*. En <http://www.aulafacil.com/administracionempresas/Temario.htm>. Se trata de un curso en 32 lecciones. Resaltamos la 6 dedicada a Taylor, la 7 a Fayol.
- AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Disonancia cognitiva. En *Wikipedia, la enciclopedia libre*:

- http://es.wikipedia.org/wiki/Disonancia_cognitiva#Definici.C3.B3n. Consultada el 10 de mayo de 2007.
- AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Economía y Pensamiento Administrativo. En *Solocursos.net*:
http://www.solocursos.net/economia_y_pensamiento_administrativo-slccurso315287.htm. Consultada el 13 de mayo de 2007.
 - AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Elton Mayo. En *Wikipedia, la enciclopedia libre*: http://es.wikipedia.org/wiki/Elton_Mayo. Consultada el 13 de mayo de 2007.
 - AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Elton Mayo. La escuela de las relaciones humanas y la experiencia de Hawthorne. En:
<http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catorg/material/t09%20Autores%20-%20Mayo.ppt>. Consultada el 13 de mayo de 2007.
 - AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Escuela clásica: Frederick Winslow Taylor. En Tecnológico de Monterrey y Red de educación y desarrollo emprendedor para la comunidad:
<http://www.cca.org.mx/dds/cursos/administracion/artra/padm/enfadm/escclas/winslow.htm>.
 - AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Escuelas de Dirección y estilos de Dirección. En *Fortalecimiento de los sistemas de salud en América Latina y el Caribe*:
http://www.lachsr.org/documents/events/antigua06/Lecturas_Gestion_Estilos.doc.
 - AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Evolución de la Teoría Administrativa. En *Monografias.com*:
<http://www.monografias.com/trabajos/evoteoadmin/evoteoadmin.shtml>.
También en formato word: evoteoadmin.doc.
 - AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Frederick Winslow Taylor. En *Biografías y Vidas*: http://www.biografiasyvidas.com/biografia/t/taylor_frederick.htm.
 - AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Frederick Winslow Taylor. En *El rincón del vago*: <http://html.rincondelvago.com/frederick-winslow-taylor.html>.

- AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Frederick Winslow Taylor. En *WikiLearning.com* (Extraído de Biografías y Vidas en http://www.biografiasyvidas.com/biografia/t/taylor_frederick.htm): http://www.wikilearning.com/taylor_frederick_winslow-wkccp-1655-1.htm.
- AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Frederick Winslow Taylor. En *Wikipedia, la enciclopedia libre*: http://es.wikipedia.org/wiki/Frederick_W._Taylor.
- AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Hawthorne Effect (El Efecto Hawthorne) Mayo. En *12Manage.com*: http://www.12manage.com/methods_mayo_hawthorne_effect_es.html. Consultada el 13 de mayo de 2007.
- AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Herbert Simon (1916-2001) y Juan Antonio Pérez-López (1934-1996). In memoriam. En *IESE. Revista de Antiguos Alumnos, junio de 2001*: <http://www.ee-iese.com/82/82pdf/inmemoriam.pdf>. Consultada el 13 de mayo de 2007.
- AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Ingeniería Industrial: Una Perspectiva Histórica. En web de la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad de Costa Rica: <http://www.fing.ucr.ac.cr/~eiind/historia.html#Frederick%20Winslow%20Taylor> o <http://www.fing.ucr.ac.cr/~eiind/historia.html#Perspectiva%20histórica>.
- AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Modificación de conducta En *Psicopedagogia.com*: <http://www.psicopedagogia.com/modificacion-de-conducta>. Consultadas el 25 de febrero de 2007 y el 10 de mayo de 2007.
- AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Perspectiva histórica. *Sitio Web de la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad de Costa Rica*: http://www.ingenieria-industrial.net/generalidades/perpectiva_1.htm.
- AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Psicología del trabajo y las organizaciones. En *El rincón del vago*: <http://html.rincondelvago.com/psicologia-del-trabajo-y-las-organizaciones.html>
- AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Surgimiento de la sociología: Desarrollo de la teoría sociológica. *Universidad de Antioquía*.: <http://docencia.udea.edu.co/edufisica/democracia/contenidos/>. Pulsar sobre el

vínculo del contenido a buscar:

<http://docencia.udea.edu.co/edufisica/democracia/contenidos/>

desarrollo%20de%20la%20teoria%20sociologica.doc. Web consultada el 10 de mayo de 2007.

- AUTOR NO IDENTIFICADO (s/a): Taylor, Frederick Winslow. En *Escol@r.com - Biografías*:
http://www.escolar.com/biografias/t/taylor_frederick.htm.
- AUTOR NO IDENTIFICADO: [Georg Wilhelm Friedrich Hegel \(1770 - 1831\)](#). En *Mundocitas.com*:
<http://www.mundocitas.com/pdf/Georg+Wilhelm+Friedrich/Hegel>,
<http://www.mundocitas.com/autor/Georg+Wilhelm+Friedrich/Hegel>.
Consultada el 23 de agosto de 2006 y el 12 de mayo de 2007.
- BARROSO, R. (2005): Los profesores acusan a las familias de favorecer los conflictos en las aulas, *ABC*, 5 de febrero de 2005:
http://www.abc.es/hemeroteca/historico-05-02-2005/abc/Sociedad/los-profesores-acusan-a-las-familias-de-favorecer-los-conflictos-en-las-aulas_20407009486.html.
- BARROSO, R. (2005): Los profesores acusan a las familias de favorecer los conflictos en las aulas, *Eduforma*, 5 de febrero de 2005:
<http://www.trillaseduforma.com/noticias.asp?noticia=10>.
- BENITO, SAN (s/a): *Regla de San Benito*. En *Abadía de San Benito. Regla de San Benito*: <http://www.sbenito.org/regla/rb.htm>.
- BERRIOS MARTOS, M. Pilar (s/a): Temas 11 y 12: Motivación y satisfacción laboral. En *Universidad de Jaén*: <http://www4.ujaen.es/~pberrios/motisat.pdf>.
Consultada el 25 de febrero de 2007.
- CABRERA, Elibeth (s/a): La Administración de Empresas. En *WikiLearning.com*:
http://www.wikilearning.com/sobre_la_administracion_y_las_empresas-wkccp-11860-1.htm y las 16 páginas siguientes que pueden abrirse a partir de cualquiera de ellas. Consultada el 13 de mayo de 2007.

- CAVALCANTE SILVA, Jerónimo Jorge (2004): *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de jacobina (Bahía — Brasil)*. Departament de Pedagogia Aplicada, Facultat De Ciències De L' Educació, Universitat Autònoma de Barcelona. Tesis doctoral publicada en http://www.tdx.cesca.es/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX-0209105-170143//jcs1de1.pdf. Consultada el 30 de enero de 2007.
- CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLÓGICAS (2000): “Actitudes hacia el trabajo”. En *Datos de opinión*, boletín 23, de enero-marzo de 2000, Estudio ASEP-ISSP, *Actitudes hacia el trabajo. ISSP, 1997*. En http://www.cis.es/cis/opencms/-Archivos/Boletines/23/BDO_23_Trabajo.html o http://www.cis.es/cis/opencms/-Archivos/Boletines/23/BDO_23_index.html. Consultadas el 21 de noviembre de 2006 y el 10 de mayo de 2007.
- COLINA, Juan Manuel de la (s/a): Administración de Recursos Humanos. En *Monografias.com*: <http://www.monografias.com/trabajos14/recurhumadmin/recurhumadmin.shtml>. Web consultada el 10 de mayo de 2007.
- DILLANÉS CISNEROS, María Estela (s/a): Historia del management. La gerencia racional-científica: en busca de la eficiencia, *Gestión y Estrategia*. Edición Internet, Departamento de Administración, *Universidad Autónoma de Madrid*: <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num6/art12.html>. Consultada el 9 y el 11 de mayo de 2007.
- DURKHEIM, Émile (1893): «Définition du fait moral», en la «Introducción» de la primera edición de *La Division du Travail Social*. En http://classiques.uqac.ca/classiques/Durkheim_emile/textes_2/textes_2_09/definition_fait_moral.rtf, pág. 10. Consultado el 22 de octubre de 2006. También, entre otros, en http://cabanel.jennifer.free.fr/reserve_2/fait_moral.doc, pág. 4. Consultado el 18 de octubre de 2006.
- DURKHEIM, Émile (1906): *Détermination du fait moral*. En http://classiques.uqac.ca/classiques/Durkheim_emile/Socio_et_philo/ch_2_fait_moral/fait_moral.doc. Consultado el 20 de octubre de 2006.

- DURKHEIM, Émile (1976): «El dualismo de la naturaleza humana y sus condiciones sociales». En http://classiques.ugac.ca/classiques/Durkheim_emile/sc_soc_et_action/texte_4_15/dualisme_nature_hum.html. Consultado el 18 de octubre de 2006.
- ENEBRAL FERNÁNDEZ, José (s/a): Motivar y motivarse reflexiones en torno a la motivación en el trabajo. En *Area RH.com*: <http://www.arearh.com/rrhh/motivar.htm> y siguiente. Consultadas el 13 de mayo de 2007.
- ENGELS, F. (1847): *Principios del comunismo*. En *Marxists.org*: <http://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/47-princi.htm>. Página web consultada el 17 de agosto de 2006.
- ENGELS, F. (1876): El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. En *Marxists.org*: <http://www.marxists.org/espanol/m-e/1870s/1876trab.htm>. En *Universidad Complutense de Madrid*: <http://www.ucm.es/info/bas/es/marx-eng/oe3/mrxoe308.htm#fn0> y <http://www.ucm.es/info/bas/es/marx-eng/oe3/mrxoe308.htm>, de acuerdo con el manuscrito. Publicado por primera vez en la revista "Die Neue Zeit", Bd. 2, Traducido del alemán. Nº 44, 1895-1896. Páginas web consultadas el 28 de agosto de 2006. El coordinador de la última página web indicada nos dice: «El presente artículo fue ideado inicialmente como introducción a un trabajo más extenso denominado "Tres formas fundamentales de esclavización". Pero, visto que el propósito no se cumplía, Engels acabó por dar a la introducción el título "El papel del trabajo en el proceso de transformación del mono en hombre". Engels explica en ella el papel decisivo del trabajo, de la producción de instrumentos, en la formación del tipo físico del hombre y la formación de la sociedad humana, mostrando que, a partir de un antepasado parecido al mono, como resultado de un largo proceso histórico, se desarrolló un ser cualitativamente distinto, el hombre. Lo más probable es que el artículo haya sido escrito en junio de 1876».
- ESCALONA, Iván (s/a): Frederick Winslow Taylor - Padre de la Ingeniería Industrial. En *Gestiopolis.com*: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger1/twtivan.htm>.

- FERNÁNDEZ ALARCÓN, Vicenç (2004): Relaciones encontradas entre las dimensiones de las estructuras organizativas y los componentes del constructo capacidad de absorción: El caso de empresas ubicadas en el territorio español, Universidad Politécnica de Cataluña, Departament de ORGANITZACIÓ D'EMPRESSES. Tesis doctoral defendida el 10 de junio de 2004 en http://www.tdx.cesca.es/TESIS_UPC/AVAILABLE/TDX-1214104-092520/
- FERNÁNDEZ ESQUINAS, Manuel (2005): *La sociología aplicada*, Documento de trabajo/ Working paper IESA 3-05, Instituto de estudios sociales avanzados-Andalucía (IESA), Consejo superior de investigaciones científicas (CSIC), Córdoba, agosto de 2005: <http://www.iesaa.csic.es/archivos/documentos-trabajo/2005/03-05.pdf>. Consultada el 10 de marzo de 2007.
- FUNES LAPPONI, Silvina (1999): «Profesores en conflicto: la "caja negra" de las escuelas». En *VII Conferencia de Sociología de la Educación*, Universidad de Salamanca. En <http://www.um.es/sociopol/programa.htm>. Consultado el día 10 de febrero de 2006 y el 7 de mayo de 2007.
- GALLAGA GARCÍA, Rafael Netzahualcóyotl (s/a): Teoría de las relaciones humanas. En *Gestiopolis.com*: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh1/teorelhum.htm>. Consultada el 13 de mayo de 2007.
- GALLAGA GARCÍA, Rafael Netzahualcóyotl (s/a): Teoría de las Relaciones Humanas. Apuntes de Administración de Empresas y Negocios. En *El Prisma. Portal para investigadores y profesionales*: http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/relacioneshumanas/. Consultada el 13 de mayo de 2007.
- GAMERO BURÓN, Carlos (2003): *Análisis económico de la satisfacción laboral*, tesis doctoral dirigida por la Dra. D^a M^a Lucía Navarro Gómez, Universidad de Málaga, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Departamento de Economía Aplicada (ISBN 84-688-7849-9). Texto en <http://www.eumed.net/tesis/cgb/index.htm> consultado el día 23 de enero de 2007.

- GARCÍA RUBIANO, Mónica (s/a): Descripción de diferencias en determinados factores motivacionales de los empleados que pertenecen al departamento administrativo y de producción de una empresa en crisis económica de la ciudad de Bogotá. Acta colombiana de psicología 11, 47-61, 04. Universidad Católica de Colombia. En:
<http://regweb.ucatolica.edu.co/publicaciones/psicologia/ACTA/n11/articulosrevista/art%205%20acta%2011.pdf>. Web consultada el 10 de mayo de 2007.
- GENOVESE, Claudio (s/a): Gestión de Recursos Humanos en los nuevos escenarios. En *Monografias.com*:
<http://www.monografias.com/trabajos5/rehum/rehum.shtml>. Consultada el 24 de febrero de 2007 y el 10 y 11 de mayo de 2007.
- GONDAR NORES, José Emilio (2000): *Análisis factorial*. En
<http://www.estadistico.com/arts.html?20001106> (DATA MINING INSTITUTE S.L.). Consultada el 28 de noviembre de 2007.
- GÓMEZ DACAL, Gonzalo (s/a): Factores de personalidad. En *Universidad de Salamanca*: <http://web.usal.es/~ggdocal/WebFactoresPersonalidad.pdf>. Consultada el 10 de marzo de 2007.
- GÓMEZ GÓMEZ, Francisco (2004) Los cambios relacionales en los recursos humanos de las organizaciones. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, (259) Oct 2004. pp. 155-224. ISSN 1138-9532:
http://www.ucm.es/eprints/4956/01/INVESTIGACION_CENTRO_DE_ESTUDIOS_FINANCIEROS.pdf.
- GONZÁLEZ ROMO, Zaharia Fabiola (2002): *Los ritos y rituales en la cultura corporativa de Wal Mart Supercenter*. Tesis doctoral del Departament de Comunicació audiovisual i publicitat de la Universitat Autònoma de Barcelona, leída el 26 de noviembre de 2002. En:
http://www.tdx.cbuc.es/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX-0707103-180917/. Consultada el 13 de mayo de 2007.
- GREENE, Liz (s/a): http://www.astro.com/prod/pr_tv_s.htm,
http://www.astro.com/people/greene_s.htm y
http://www.astro.com/astrology/in_vocation_s.htm. Consultadas el 30 de abril de 2007.

- HERNÁNDEZ ANDRADE, M^a. Beatriz (2001, 2002): Información sobre la Administración de Recursos Humanos. En Instituto Tecnológico de Chihuahua: <http://www.depi.itch.edu.mx/mirror/itch/academic/maestriaadmon/cursoarh/tomo1/docs/tomo1.pdf> y <http://www.depi.itch.edu.mx/mirror/itch/academic/maestriaadmon/cursoarh/tomo1/toc.html>. Consultadas el 13 de mayo de 2007.
- IBARRA, Martín (s/a): Elton Mayo y el movimiento de las relaciones humanas. En *Gestiopolis.com*: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/mayorrrhh.htm>. Consultada el 13 de mayo de 2007.
- IBARRA, Martín (s/a): Elton Mayo y el movimiento de las relaciones humanas. En *Monografias.com*: <http://www.monografias.com/trabajos6/mayo/mayo.shtml>. Consultada el 13 de mayo de 2007.
- JÁUREGUI, Alejandro (s/a): Los principios de la administración científica de Taylor e introducción al fordismo. En *Gestiopolis.com*: <http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/no%206/AdminTaylor.htm>.
- JUAN PABLO II (1987): Sollicitudo rei socialis. En *Vatican.va*: http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_30121987_sollicitudo-rei-socialis_sp.html.
- JUAN PABLO II (1991): Centesimus annus. En *Vatican.va*: http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_01051991_centesimus-annus_sp.html.
- KAHNEMAN, Daniel (2003): “Mapas de racionalidad limitada: Psicología para una Economía conductual”. *Revista Asturiana de Economía, RAE, n° 28, 2003*. En http://www.revistaasturianadeeconomia.org/ver_biblio.php?id=390&nam=Tversky,%20A.%20y%20Kahneman,%20D. Consultada el 12 de marzo de 2007.
- LEÓN XIII (1891): Carta Encíclica Rerum Novarum del Sumo Pontífice León XIII sobre la situación de los obreros. En *Vatican: The Holy See*:

- http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_sp.html.
- LÓPEZ ROBLERO, Osiris (Universidad Autónoma de Chiapas) (s/a): Frederick Winslow Taylor. En *El rincón del vago*:
http://html.rincondelvago.com/frederick-winslow-taylor_1.html.
 - LUCAS MARÍN, Antonio Cruz
(<http://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=22945>) (1981): «Una aproximación sociológica al estudio de la satisfacción en el trabajo en la provincia de Santander». *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*
(http://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?tipo_busqueda=CODIGO&clave_revista=1106), ISSN 0210-5233, Nº 13, 1981, pags. 65-100. En:
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=273608> (resumen),
http://www.reis.cis.es/REISWeb/PDF/REIS_013_05.pdf. (texto completo),
Consultado el 7 y el 10 de mayo de 2007.
 - MÁRQUEZ PÉREZ, Mónica (s/a, 1): Satisfacción laboral. En *Boletín Electrónico AEG. Artículos de interés*:
<http://www.pucp.edu.pe/egresados/asocegre/boletin/deinteres/boletin11/generalmarquez.pdf>. Consultada el 25 de febrero de 2007 y el 10 de mayo de 2007.
 - MÁRQUEZ PÉREZ, Mónica (s/a, 2): Satisfacción laboral. En *Gestiopolis.com*:
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/satlab.htm>.
Consultada el 25 de febrero de 2007.
 - MARTORELL, José Luis y PRIETO, José Luis (s/a): Capítulo 14. La psicología en la organización, en la educación y en otros ámbitos. En *Fundamentos de la Psicología* (de UNED, Curso de Acceso): <http://www.e-torredabel.com/Uned-Parla/Asignaturas/IntroduccionPsicologia/ResumenManual-Capitulo14.htm>.
Consultada el 13 de mayo de 2007.
 - MARX, Karl (1844): Manuscritos económicos y filosóficos de 1844. En *Marxistas.org* (Edición Preparada por [Juan R. Fajardo](#) para el MIA, enero de 2001): <http://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/manuscritos/man3.htm>.
[Consultado el 01/01/06 y el 07/05/07](#).

- MELITÓN RODRÍGUEZ, Víctor: Administración de personal: evolución En *El rincón del vago.com*: http://html.rincondelvago.com/administracion-de-personal_evolucion.html.
- MENDEZ, Alejandro O. (2004): Música Funcional durante las horas de trabaja. En web del autor: <http://usuarios.iponet.es/ddt/musicafuncional.htm>.
- MOLINA MACÍAS, María Isabel (2004): *Aproximación a la violencia en el deporte análisis de contenido en la prensa escrita*. Memoria de licenciatura presentada el 3 de Junio de 2004 en la Facultad de Psicología de la Universidad de Málaga: <http://www.efdeportes.com/efd78/violen.htm>; Debate conceptual abierto violencia y deporte: https://uwc2.us.es/attach/Debate%20conceptual%20abierto%20violencia%20y%20deporte.mht?sid=&mbox=Sent&charset=escaped_unicode&uid=668&number=9&filename=Debate%20conceptual%20abierto%20violencia%20y%20deporte.mht. Consultadas el 10 de marzo de 2007.
- MORIANO LEÓN, Juan Antonio (s/a): «Tema XIX: El mantenimiento del individuo en la organización: aspectos motivacionales». En *Psicología de la Organización, unidad didáctica 4, “El individuo y la organización: Aspectos motivacionales y sociales”*: <http://inicia.es/de/moriano/apuntes/organizacion/temaxix.htm>. Consultada el 22 de febrero de 2007 y el 8 de mayo de 2007.
- OIT: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Anexo: Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo*. En: <http://www.ilo.org/public/spanish/about/iloconst.htm#anexo>. Consultada el 30 de noviembre de 2006 y el 10 de mayo de 2007.
- OIT: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Constitución de la OIT*. <http://www.ilo.org/public/spanish/about/iloconst.htm#pre>. Consultada el día 30 de noviembre de 2006 y el 10 de mayo de 2007.
- OIT: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Estructura de la OIT*. Página web oficial: <http://www.ilo.org/public/spanish/depts/fact.htm>. Página web consultada el día 30 de noviembre de 2006. Consultada el 6 y 10 de mayo de 2007.

- OIT: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Historia de la OIT* Página web oficial: <http://www.ilo.org/public/spanish/about/history.htm>. Consultada el día 30 de noviembre de 2006 y el 10 de mayo de 2007.
- OIT: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Sobre la OIT*: <http://www.ilo.org/public/spanish/about/index.htm>. Consultada el 30 de noviembre de 2006.
- OIT: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Un vistazo a la OIT*: <http://www.ilo.org/public/spanish/download/glance.pdf>. Consultada el 30 de noviembre de 2006.
- (OLMO, Marisa del (s/a): “La República” de Platón. En *El Laberinto* (Filosofía, Política y Economía en el) (Revista fundada por Diego Ruiz Galacho), n.º. 1, octubre 1999: <http://laberinto.uma.es/Lab1/Boletin1Art3Marisa.htm>. Consultada el 22 de noviembre de 2006.)
- (PERICLES (s/a): “Elogio de Atenas: «Oración Fúnebre» pronunciada por Pericles”. En *Antigua. Historia y Arqueología de las civilizaciones*: http://www.cervantesvirtual.com/portal/Antigua/grecia_txt2.shtml. Consultada el 22 de noviembre de 2006 y el 7 de mayo de 2007.)
- PESTANA, María Fátima (s/a): Frederick Winslow Taylor. En: *Monografías.com*: <http://www.monografias.com/trabajos26/taylor/taylor.shtml>.
- PONFERRO, Gustavo (s/a): Introducción a la gestión de los recursos humanos. En *Los Recursos Humanos.com*: <http://www.losrecursoshumanos.com/introduccion-gestionrrhh.htm>. Consultada el 13 de mayo de 2007.
- RODRIGUEZ DE RIVERA, José (1999): *El concepto de organización*, Departamento de Ciencias Empresariales de la Universidad de Alcalá de Henares: http://www2.uah.es/estudios_de_organizacion/temas_organizacion/teor_organiz/concepto_organizacion.htm. Consultada el 23 de febrero de 2007.
- SALDAÑA RYLENKO, Graciela (s/a): Condicionamiento Operante. En *Monografías.Com*: <http://www.monografias.com/trabajos11/condoper/condoper.shtml#defin>.

- SALLAN LEYES, José María: *Modelos de estrategia formalizada y eficacia organizativa: el caso de las instituciones de educación superior europeas*. Tesis doctoral leída en el Departamento de Organització D'empreses de la Universidad Politécnica de Cataluña el 16 de febrero de 2001: <http://www.tdx.cesca.es/TDX-0426101-090510/>. De ella destacamos el capítulo VI, “Modelo social de eficacia: http://www.tdx.cesca.es/TESIS_UPC/AVAILABLE/TDX-0426101-090510//08capitulo06.pdf. Consultada el 4 de marzo y el 11 de mayo de 2007.
- SIMMEL, Georg. De sus frases famosas según las siguientes web consultadas el 14 de enero de 2007: <http://www.cantervill.com.ar/fyp/z-fil3.htm>;
<http://www.proverbia.net/citasautor.asp?autor=921>;
<http://www.citasyrefranes.com/?cod=120011&cat=73&pag=3>;
<http://www.ddooss.org/frases/>;
<http://www.jazztelia.com/estebancampero/categoria/frases-citas-y-reflexiones>;
<http://www.wernitz.net/citas.php>;
<http://humano.ya.com/elocuax/citas/citas112.htm>;
http://iabot.iespana.es/programacion/diccionarios/frases_celebres.htm.
- SMITH, Adam (s/a): *Las riquezas de las naciones*, <http://www.eumed.net/textos/06/asmith1.htm>. Consultado el día 6 de septiembre de 2006. Es parte de la página <http://www.eumed.net/cursecon/textos/index.htm>.
- TENUTO, Marta (s/a): ¿Cómo transitamos por los grupos? En *Nuevo Diario Web de Santiago del Estero*: http://www.nuevodiarioweb.com.ar/vernotasup.asp?seccion=&id_suplemento=9&seccion=Cultura&id_nota_suplemento=897. Consultada el 13 de mayo de 2007.
- TOMAS DE AQUINO, SANTO (s/a): Suma teológica. En *Hjg.com.ar* (Hernán J. González, Argentina): <http://www.hjg.com.ar/sumat/index.html> o <http://www.hjg.com.ar/sumat/b/index.html> o <http://www.hjg.com.ar/sumat/>. Webs consultadas el 20 de septiembre de 2006. Cuestión 187 de la segunda sección de la segunda parte (secunda secundae): <http://www.hjg.com.ar/sumat/c/c187.html>. II-II q. 66, a.2: <http://hjg.com.ar/sumat/c/c66.html#a2>. Consultada el 14 de noviembre de 2006.

- UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MÉXICO (s/a): Vocación: El docente como profesional. En: *Ciberdocencia.gob.pe*:
http://www.ciberdocencia.gob.pe/index.php?id=51&a=articulo_completo.
Consultada el 30 de abril de 2007. Se declara como fuente a Dawn Twomey (publicación en línea de 01/08/03). Dawn Twomey tiene una página titulada “Ciberdocencia. Información especializada del Sistema de Formación Continua de los Recursos Humanos de la Educación. Perú”. En
<http://www.alfa.une.edu.ve/biblio/BiblioGenrerar/C/ciberdocencia.pdf>
- V&B (s/a): Motivación y Compromiso en el Trabajo. En *Documentos V&B*:
<http://www.rr-hh.com/biblioteca/fondo/udm11b.htm>. Consultada el día 24 de febrero de 2007 y el 10 de mayo de 2007.
- VALDÉS HERRERA, Clemente (s/a): La motivación. En *Universidad de Perú*:
<http://www.universidadperu.com/articulo-la-motivacion-universidad-peru.php>.
- VALDÉS HERRERA, Clemente (s/a): La motivación. En *Wikilearning.com*:
http://www.wikilearning.com/sobre_esto_documento-wkccp-21391-1.htm y 14 páginas siguientes. Consultadas el 24 de febrero de 2007 y el 11 de mayo de 2007. Resaltamos el capítulo 12: Teoría de la equidad de Stacey Adams:
http://www.wikilearning.com/teoria_de_la_equidad_de_stacey_adams-wkccp-21391-12.htm, y el 13: Teoría de la modificación de conducta de B. F. Skinner:
http://www.wikilearning.com/teoria_de_la_modificacion_de_conducta_de_b_f_skinner-wkccp-21391-13.htm.
- VALDIVIESO MERINO, Luis C. (s/a): La Teoría de la Administración. Los pioneros. En página web de *Luis C. Valdivieso Merino*:
http://luisvaldiviesom.tripod.com/cursos/Administracion/Teoria_Admin_I.doc.
Consultada el 9 y el 11 de mayo de 2007.
- VELARDE FUERTES, I. *Enciclopedia GER..Gran Enciclopedia Rialp: Humanidades y Ciencia*. Última actualización 1991:
http://www.canalsocial.net/GER/ficha_GER.asp?id=3278&cat=biografiasuelta
(<http://canalsocial.net/biografia/biografiacontenido.asp?nom=VEBLEN,%20THORNSTEIN%20BUNDE>). Consultada el 30 de abril de 2007.

- VIVAR, Oscar (s/a): Teorías de Liderazgo. En *Monografías.Com*: <http://www.monografias.com/trabajos36/teorias-liderazgo/teorias-liderazgo.shtml>. Web consultada el 10 de mayo de 2007.
- ZAMORA, Adan Francisco (s/a): Escuelas Administrativas. En: *Monografías.com*: <http://www.monografias.com/trabajos5/esad/esad.shtml>.
- ZORNOZA, Luis (s/a): Motivación laboral. En *Gestiopolis.com*: <http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/motlaboral.htm>
Web consultada el 10 de mayo de 2007.

40. ANEXOS

Anexo I: Cuestionario

**PLAN ANDALUZ DE
INVESTIGACIÓN**

GRUPO DE INVESTIGACIÓN

"LA PROFESIÓN DOCENTE ANDALUZA"

PRESENTACIÓN:

Estimado/a amigo/a y compañero/a:

Esta encuesta, dirigida a los docentes andaluces, pretende fundamentar, en buena parte, una investigación sobre la **problemática de la profesión docente en Andalucía** que llevamos realizado desde el año 1989.

Con ella se pretende recabar información **desde la óptica de los propios protagonistas: LOS DOCENTES**. Por ello, es imprescindible que las respuestas sean **absolutamente sinceras** y respondan a la **opinión personal de Vd.**

La finalidad es **estrictamente científica**, sin perjuicio de que las conclusiones de la investigación sean publicadas al finalizar la misma e incluso elevadas a los organismos pertinentes. En cualquier caso, **el respeto al anonimato** queda absolutamente **garantizado**.

Si desea información de los datos que se obtengan, envíe en sobre aparte sus datos de localización.

Muy agradecido de antemano y un saludo cordial.

Dr. Bernardo de la Rosa Acosta.
Coord. Grupo de Investigación.

Desde el punto de vista del contenido, la encuesta aborda a través de sus 23 ítems un conjunto de cuestiones que solicitan del encuestado (profesores en activo) su opinión sobre los siguientes temas o problemáticas, de las que él es protagonista, víctima o partícipe en alguna medida. Es pues un autoexamen que trata de desvelar cómo se ven los profesores:

- a) su nivel de satisfacción en el ejercicio profesional en relación con:
 - a.1. la problemática socioprofesional de la docencia,
 - a.2. los problemas de la práctica docente cotidiana,
 - a.3. el estado sanitario de los docentes,
 - a.4. la percepción y valoración social del docente.
- b) Las expectativas profesionales de los docentes, con referencia a:
 - b.1. la movilidad y promoción,
 - b.2. el perfeccionamiento y reciclaje profesional.
- c) La reforma del sistema escolar, referida a:
 - c.1. la democratización del sistema,
 - la representatividad de los órganos de gobierno de los centros,
 - la gestión descentralizada (autonómica) del sistema educativo.
 - c.2. la situación profesional del profesorado en función de las reformas en curso.
 - c.3. la función inspectora.
- d) La imagen óptima del docente y las posibilidades de mejora real de la profesión.
- e) Otras cuestiones de interés para el análisis de los problemas de la docencia y posibles vías de abordaje y solución.

En resumen, el objetivo es triple pero encadenado: qué problemas tienen los docentes, cuál es su nivel de autosatisfacción profesional y qué se puede hacer para mejorar la situación. Todo ello, según la particular mirada de los propios profesores.

SUGERENCIAS PARA LA CUMPLIMENTACIÓN.

Para facilitarle su colaboración y, al mismo tiempo, conseguir un mejor tratamiento de los datos, **procure tener en cuenta lo siguiente:**

1. En cada ítem, **marque con una cruz su alternativa o la que mejor refleje su opinión personal o puntúe de 0 a 10**, cuando así se especifique. Puede **repetir la puntuación** en aquellas alternativas que con ello manifieste **más fielmente su propia opinión**.

2. En los ítems en que ninguna de las alternativas coincida con **su propia opinión**, puede expresarla en la línea reservada al efecto.

MUY IMPORTANTE

En la hoja final **indique todas las opiniones y sugerencias que, a su juicio, ayuden a perfeccionar esta encuesta piloto**.

Haga todo lo posible porque el anonimato pueda respetarse totalmente (entregarla en sobre cerrado, cumplimentarla a máquina, etc.).

Por todo ello, este equipo investigador le reitera su agradecimiento y el compromiso de facilitarle los resultados obtenidos si así lo requiere.

DATOS PROFESIONALES.**B. Provincia y Localidad donde ejerce:**

_____.

C. Sexo (indicar con una X):

1. Varón 2. Mujer

D. Edad (indicar con una X):

1. De 21 a 30 años
 2. De 31 a 40 años
 3. De 41 a 50 años
 4. De 51 a 60 años
 5. Más de 60 años

E. Nivel en el que ejerce (indicar con X) (si ejerce en varios, señalar éstos, y con doble X el más significativo para el propio docente):

1. Educación Infantil.
 2. Primaria.
 3. ESO. Primer Ciclo.
 4. ESO. Segundo Ciclo.
 5. Ciclo Formación Profesional de Grado Medio.
 6. Bachillerato.
 7. Ciclo Formación Profesional de Grado Superior.
 8. Escuela Universitaria.
 9. Facultad/ Escuela Técnica Superior.

F. Titularidad del centro (indicar con X):

1. Pública.
 2. Privada Concertada. Cumplimente, por favor, también la línea siguiente.
 2.1. De la Iglesia. 2.2. De Empresa. 2.3. De Cooperativa de Profesores. 2.4. Otros privados.

Especifique, por favor: _____

 3. Privada No Concertada. Cumplimente, por favor, también la línea siguiente.

- 3.1. De la Iglesia. 3.2. De Empresa. 3.3. De Cooperativa de Profesores. 3.4. Otros privados.

Especifique, por favor: _____

G. Situación Profesional (indicar con una X):

1. Funcionario.
 2. Interino.
 3. Contratado.
 Otra. Especifique, por favor: _____.

H. Cuerpo al que pertenece: _____ **I. Años de ejercicio:** ____.**J. Titulación académica (indicar con una X):**

1. Diplomado Universitario/Profesor de EGB
 2. Licenciado
 3. Doctor
 _____.

CUESTIONARIO:

1 (K). En su opinión, **en términos generales** y en función de **su personal experiencia**, el ejercicio profesional docente actualmente, en relación a tiempos anteriores, está (indicar con X):

- A. Mucho mejor.
- B. Mejor.
- C. Igual.
- D. Peor.
- E. Mucho peor.

1 bis (L). En su opinión, **en satisfacción personal** el ejercicio profesional docente actualmente, en relación a tiempos anteriores, está:

- A. Mucho mejor
- B. Mejor
- C. Igual
- D. Peor
- E. Mucho peor

1 ter. Puede ser que Vd. desee **diferenciar aspectos** en los que ve el ejercicio docente significativamente mejor y otros en que lo ve significativamente peor. Exprese esos aspectos:

Mejor: _____.

Peor: _____.

2 (M). En el ejercicio de su profesión, Vd. se siente **satisfecho y feliz** (indicar con una X):

- A. Plenamente.
- B. Bastante.
- C. Aceptablemente.
- D. Poco.
- E. Nada.

3. En la satisfacción del ejercicio docente, **según su opinión**, influyen las siguientes causas (valore de **0 a 10 cada causa**, siendo **0 = sin influencia**, **10 = muy influyente en la satisfacción**):

- N** () 1. El nivel salarial.
- O** () 2. Las condiciones de trabajo.
- P** () 3. El grado de vocación.
- Q** () 4. La problemática del alumnado.
- R** () 5. La movilidad profesional.
- S** () 6. Las circunstancias familiares.
- T** () 7. Otros problemas personales.
- U** () 8. Las relaciones con los compañeros.
- () 9. Otras. Especifique y puntúe, por favor: _____.

4. ¿Podría ser más explícito en relación a las causas de satisfacción del ejercicio docente que Vd. valore como más importantes: _____

5 (V). En relación a las que tenía cuando inició el ejercicio de la docencia, sus **expectativas profesionales actuales**, son (indicar con una X):

- A. Mucho mejores.
 B. Mejores.
 C. Más o menos iguales.
 D. Algo inferiores.
 E. Muy inferiores.

6. En su **práctica docente cotidiana**, lo más desagradable en su opinión (valore de **0 a 10 cada causa**, siendo **0 = nada desagradable**, **10 = muy desagradable**):

- W** 1. Lo rutinario de la tarea.
X 2. El tipo de horario.
Y 3. La intromisión de instituciones y/o personas ajenas a la docencia.
Z 4. La falta de medios.
AA 5. El control de los órganos directivos.
AB 6. El desinterés del alumnado.
AC 7. La pérdida de autoridad como profesor.
AD 8. La indisciplina del alumnado.
AE 9. El sistema de perfeccionamiento profesional.
 . Otras. Especifique y puntúe, por favor: _____.

7 (AF). La **enseñanza en equipo** la considera Vd. (indicar con una X):

- A. Imprescindible.
 B. Deseable, pero difícil en la práctica.
 C. Interesante, sólo en ocasiones.
 D. Poco deseable, en general.
 E. Casi siempre negativa.

8. ¿Se siente Vd. **representado en los órganos de dirección** de su Centro (indicar con una X en la 1ª columna) y **partícipe** en su gestión (indicar con una X en la 3ª columna)?

Representado		Partícipe
<input type="checkbox"/> A. Mucho.		<input type="checkbox"/> A. Mucho.
<input type="checkbox"/> B. Bastante.		<input type="checkbox"/> B. Bastante.
<input type="checkbox"/> C. Aceptablemente.		<input type="checkbox"/> C. Aceptablemente.
<input type="checkbox"/> D. Poco.		<input type="checkbox"/> D. Poco.
<input type="checkbox"/> E. Muy poco.		<input type="checkbox"/> E. Muy poco.

9 (AI). A su juicio ¿en el proceso de reforma del sistema educativo, la Administración ha contado con **las opiniones del profesorado**? (Indicar su respuesta con una X, o no indicar nada en el caso de carecer de opinión al respecto).

- A. Mucho.
- B. Bastante.
- C. Suficientemente.
- D. Poco.
- E. Muy poco.

10.A (AJ). A partir de estas reformas, a su juicio, **la situación del profesorado** (indicar, por favor, con una X su respuesta, o no indicar nada en el caso de carecer de opinión al respecto):

- A. Evolucionan positivamente.
- B. Se mantiene más o menos igual.
- C. Evolucionan negativamente.
- D. Otras. Especifique, por favor: _____.

10.B (AK). La aplicación de la LOGSE le ha podido significar algún cambio profesional. Indíquelo, por favor, con una X. No indique nada si no le ha supuesto cambio.

- A. De EGB a 1º Ciclo de ESO
- B. Otro. Especifique, por favor : _____.

10.C ¿Está Vd. satisfecho con este cambio? Conteste con X, por favor, a todas las alternativas que desee expresar.

- AL.** 1. Muy satisfecho por _____.
- AM.** 2. Satisfecho por _____.
- AN.** 3. Más o menos igual en _____.
- AO.** 4. Insatisfecho por _____.
- AP.** 5. Muy insatisfecho por _____.

11 (AQ). Desde 1983 los servicios educativos andaluces dependen de las instituciones de la Comunidad Autónoma. **A su juicio este hecho ha supuesto** (indicar, por favor, su respuesta con una X, o no indicar nada en el caso de carecer de opinión al respecto):

- A. Una gestión más eficaz y rápida.
- B. Una gestión similar a la que había antes.
- C. Una gestión menos eficaz y más lenta.

12 (AR). La **función inspectora** que ejerce la Administración Educativa, a su juicio, es fundamentalmente (indicar, por favor, con una X):

- A. Fiscalizadora.
 B. Evaluadora.
 C. Burocrática.
 D. Orientadora.
 . Otras. Especifique, por favor: _____.

13 (AS). A lo largo de su ejercicio profesional, ¿ha **cambiado Vd. de categoría docente de manera permanente?** (por cambio de categoría entendemos una mejora social y económicamente relevante: un cambio de cuerpo o equivalente) (indicar, por favor, con una X):

- . Sí . No

Especifique, por favor, en qué ha consistido este cambio: _____.

14 (AT). A su juicio, el **cambio permanente de categoría profesional** en la docencia es (indicar, por favor, con una X):

- A. Muy difícil.
 B. Difícil.
 C. Normal
 D. Fácil.
 E. Muy fácil.

15 (AU). En relación al **cambio de categoría profesional** como docente, **personalmente** (indicar, por favor, con una X):

- A. Tiene gran interés en cambiar de categoría.
 B. Prefiere mantenerse en la que está, pero mejorar sus condiciones profesionales.
 C. Le parece adecuada a su situación, con ligeras mejoras.
 D. Considera adecuada su situación actual.

16. En su opinión, **hoy en día**, la sociedad valora la profesión docente / los padres de alumnos valoran la profesión docente (indicar cómo se percibe esta doble valoración, con sendas X: en la 1ª columna la de la sociedad en general; en la 3ª columna la de los padres de alumnos):

Por la sociedad		Por los padre
<input type="checkbox"/> A. Mucho.		<input type="checkbox"/> A. Mucho.
<input type="checkbox"/> B. Bastante.		<input type="checkbox"/> B. Bastante.
<input type="checkbox"/> C. Suficientemente.		<input type="checkbox"/> C. Suficientemente.
<input type="checkbox"/> D. Poco.		<input type="checkbox"/> D. Poco.
<input type="checkbox"/> E. Muy poco.		<input type="checkbox"/> E. Muy poco.

17 (AX). ¿Qué opinión le merece a Vd. el actual sistema de **perfeccionamiento y reciclaje docente**? (indicar, por favor, con una X):

- () A. Muy adecuado.
- () B. Bastante adecuado.
- () C. Adecuado, simplemente.
- () D. Inadecuado.
- () E. Muy inadecuado.

18.- Si, a su juicio, las causas que se ponen a continuación influyen en la valoración de las actividades habituales del sistema de perfeccionamiento docente en Andalucía, gradúe su influencia en dicha valoración, sea positiva o negativa, desde **0 (sin influencia) hasta 10 (muy influyente)**.

- AY.** () 1. Son poco prácticas.
- AZ.** () 2. Se reducen a meros trámites burocráticos.
- BA.** () 3. Se realizan fuera del horario lectivo.
- BB.** () 4. Tienen escaso valor para la movilidad profesional.
- BC.** () 5. Exigen un esfuerzo excesivo.
- BD.** () 6. Suponen gastos personales.
- BE.** () 7. Abordan cuestiones o temas sin interés.
- () . Otras. Especifique y puntúe, por favor: _____.

19. ¿Qué **medidas** tomaría Vd. si tuviera la posibilidad de hacerlo, para que la profesión docente experimentara una **mejora cualitativa importante**? (Póngalas ordenadas. Especifique si añade otras en hoja aparte):

- 1ª _____.
- 2ª _____.
- 3ª _____.
- 4ª _____.
- 5ª _____.

20. Si Vd. padeciera algunas **alteraciones psíquicas y físicas** derivadas, total o parcialmente, del ejercicio de la docencia, póngalas ordenadas según considere su importancia:

- 1ª _____.
- 2ª _____.
- 3ª _____.
- 4ª _____.

21. Indique las **cinco cualidades más importantes**, a su juicio, para un docente (Póngalas ordenadas. Especifique si añade otras en hoja aparte):

- 1ª _____.
- 2ª _____.
- 3ª _____.
- 4ª _____.
- 5ª _____.

22. Por favor, **con toda sinceridad, ¿dejaría Vd. esta profesión?** Rodee el **SI** o el **NO** y marque con una X la frase que complementa la respuesta.

- (BF). **SI**
- (BG) () A. Aunque manteniendo el horario, vacaciones actuales.
 () B. Aún solamente con el mismo sueldo.
 () C. Aunque perdiera algo en salario y vacaciones.
 () Otras. Especifique, por favor: _____.
- (BH). **NO**
- (BI) () A. Porque me siento bien en la profesión.
 () B. Salvo que cambiase por otra mucho mejor remunerada.
 () C. Salvo encontrar otra con mejor horario, vacaciones y estímulos.
 () Otras. Especifique, por favor: _____.

23. ¿Qué valora Vd. más en el ejercicio de esta profesión? (valore, por favor, de 0 a 10, siendo **0 = ninguna valoración, 10 = máxima valoración**):

- BJ.** () 1. La proyección social de la educación
- BK.** () 2. Se ajusta a su vocación
- BL.** () 3. El tiempo libre de que dispone
- BM.** () 4. El grado de independencia laboral
- BN.** () 5. La seguridad en el empleo
- BO.** () 6. El nivel de salarios
- BP.** () 7. La gratificación personal
- BQ.** () 8. La valoración social de la profesión
- BR.** () 9. Las posibilidades de mejora profesional y personal
- () . Otras. Especifique y puntúe, por favor: _____

(Si son varias las que Vd. añade, por favor, valórelas también de 0 a 10)

CUESTIONES, OPINIONES Y SUGERENCIAS OFRECIDAS:

1. ¿Le parece interesante esta investigación?:

- () SI. Porque _____.
- () NO. Porque _____.
- () SIN OPINIÓN. Porque _____.

2. Indique los números más interesantes correspondientes a las preguntas (ítems) de esta encuesta:

— — — — — — — — — — — — — — — —

3. Igualmente haga con las menos interesantes:

— — — — — — — — — — — — — — — —

4. Del mismo modo, las que suprimiría:

— — — — — — — — — — — — — — — —

5. Preguntas que Vd. incluiría. Formúlelas, por favor.

- 1. _____.
- 2. _____.
- 3. _____.
- etc.

NOTA.- Las sugerencias y opiniones que Vd. nos ofrece **son muy importantes para esta investigación**, por lo que le rogamos que amplíe cuanto crea oportuno **en hojas adicionales**.

LE AGRADECEMOS SU COLABORACIÓN.

**Anexo II: Número de profesores por cada zona de enseñanza de la
provincia de Sevilla**

ZONAS DE ENSEÑANZA	PROFESORES	% DE LA ZONA
01. ALCALÁ DE GUADAIRA	699	3,6
02. ALCALÁ DEL RÍO	153	0,8
03. LA ALGABA	252	1,3
04. ARAHAL	348	1,8
05. BRENES	138	0,7
06. BURGUILLOS	104	0,5
07. LAS CABEZAS DE SAN JUAN	218	1,1
08. CAMAS	419	2,2
09. CANTILLANA	173	0,9
10. CARMONA	349	1,8
11. CASTILLEJA DE LA CUESTA	347	1,8
12. CAZALLA DE LA SIERRA	178	0,9
13. CONSTANTINA	161	0,8
14. CORIA DEL RÍO	376	2
15.1. DOS HERMANAS	962	5
15.2. DOS HERMANAS.- MONTEQUINTO	69	0,4
16. ECIJA	602	3,1
17. ESTEPA	498	2,6
18. GERENA	188	1
19. GINES	223	1,2
20. HERRERA	163	0,8
21. LEBRIJA	440	2,3
22. LORA DEL RÍO	355	1,9
23. MAIRENA DEL ALCOR	220	1,1
24. MAIRENA DEL ALJARAFE	327	1,7
25. MARCHENA	211	1,1
26. MONTELLANO	142	0,7
27. MORÓN DE LA FRONTERA	316	1,6
28. OLIVARES	224	1,2
29. OSUNA	405	2,1
30. LOS PALACIOS Y VILLAFRANCA	454	2,4
31. PILAS	239	1,2
32. LA PUEBLA DE CAZALLA	120	0,6
33. LA PUEBLA DEL RÍO	148	0,8
34. SAN JOSÉ - LA RINCONADA	434	2,3
35. SAN JUAN DE AZNALFARACHE	320	1,7
36. SANLÚCAR LA MAYOR	317	1,7
37. EL SAUCEJO	139	0,7
38.1. SEVILLA.- TRIANA-REMEDIOS	661	3,4
38.2. SEVILLA.- CENTRO-MACARENA- S.JER.	1.042	5,4
38.3. SEVILLA.- SAN DIEGO - PINO MONT.	619	3,2
38.4. SEV.- P.OSARIO-STA. JUSTA-NACIONES	455	2,4

38.5. SEV.- ALCOSA-AEROPUERT-PARQUE ESTE	487	2,5
38.6. SEV.- SAN PABLO - SANTA CLARA	279	1,5
38.7. PAJARITOS.-CANDEL.-ROCHEL.-PALMETE	649	3,4
38.8. PORVENIR-NERVIÓN-C.JARDÍN-C.AGUILA	808	4,2
38.9. SEV.- BAMI-HELIÓPOLIS-BERMEJALES	486	2,5
38.10. SEV.- TIRO LÍNEA-LA OLIVA-P. SUR	518	2,7
38.11. SEVILLA.- BELLAVISTA	169	0,9
38.12. SEVILLA.- TORREBLANCA	247	1,3
39. TOCINA	163	0,8
40. TOMARES	195	1
41. UTRERA	541	2,8
42. VILAFRANCO DEL GUADALQUIVIR	100	0,5
43. VILLAVERDE DEL RÍO	107	0,6
44. EL VISO DEL ALCOR	200	1
45. EN OTRAS PROVINCIAS	32	0,2
Total	19.189	100

Anexo III: Tabla de distribución de nuestra muestra

ZONAS DE ENSEÑANZA	NÚMERO DE PROFESORES	% DE LA ZONA
1. ALCALÁ DE GUADAIRA	41	4,3
2. ALCALÁ DEL RÍO	3	0,3
3. LA ALGABA	16	1,7
4. ARAHAL	18	1,9
5. BRENES	3	0,3
6. BURGUILLOS	2	0,2
7. LAS CABEZAS DE SAN JUAN	11	1,2
8. CAMAS	16	1,7
9. CANTILLANA	11	1,2
10. CARMONA	18	1,9
11. CASTILLEJA DE LA CUESTA	15	1,6
12. CAZALLA DE LA SIERRA	10	1
13. CONSTANTINA	3	0,3
14. CORIA DEL RÍO	17	1,8
15.1. DOS HERMANAS	44	4,6
15.2. DOS HERMANAS.- MONTEQUINTO	3	0,3
16. ECIJA	32	3,4

17. ESTEPA	23	2,4
18. GERENA	3	0,3
19. GINES	16	1,7
20. HERRERA	9	0,9
21. LEBRIJA	27	2,8
22. LORA DEL RÍO	21	2,2
23. MAIRENA DEL ALCOR	17	1,8
24. MAIRENA DEL ALJARAFE	16	1,7
25. MARCHENA	16	1,7
26. MONTELLANO	7	0,7
27. MORÓN DE LA FRONTERA	13	1,4
28. OLIVARES	6	0,6
29. OSUNA	31	3,2
30. LOS PALACIOS Y VILAFRANCA	18	1,9
31. PILAS	15	1,6
32. LA PUEBLA DE CAZALLA	4	0,4
33. LA PUEBLA DEL RÍO	5	0,5
34. SAN JOSÉ – LA RINCONADA	19	2
35. SAN JUAN DE AZNALFARACHE	23	2,4
36. SANLÚCAR LA MAYOR	16	1,7
37. EL SAUCEJO	8	0,8
38.1. SEVILLA.- TRIANA-REMEDIOS	30	3,1
38.2. SEVILLA.- CENTRO-MACARENA- S.JER.	58	6,1
38.3. SEVILLA.- SAN DIEGO – PINO MONT.	33	3,5
38.4. SEV.- P.OSARIO–STA. JUSTA-NACIONES	21	2,2
38.5. SEV.- ALCOSA-AEROPUERT-PARQUE ESTE	25	2,6
38.6. SEV.- SAN PABLO – SANTA CLARA	19	2
38.7. PAJARITOS.-CANDEL.-ROCHEL.-PALMETE	33	3,5
38.8. PORVENIR-NERVIÓN-C.JARDÍN-C.AGUILA	37	3,9
38.9. SEV.- BAMI-HELÍOPOLIS-BERMEJALES	27	2,8
38.10. SEV.- TIRO LÍNEA-LA OLIVA-P. SUR	19	2
38.11. SEVILLA.- BELLAVISTA	8	0,8
38.12. SEVILLA.- TORREBLANCA	17	1,8
39. TOCINA	3	0,3
40. TOMARES	6	0,6
41. UTRERA	21	2,2
42. VILAFRANCO DEL GUADALQUIVIR	6	0,6
43. VILLAVERDE DEL RÍO	7	0,7
44. EL VISO DEL ALCOR	8	0,8
45. EN OTRAS PROVINCIAS	1	0,1
Total	955	100

Anexo IV: Distribución de la muestra por niveles de enseñanza

NIVELES DE ENSEÑANZA DE LOS DOCENTES QUE HAN RESPONDIDO A NUESTRA ENCUESTA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Educación Infantil/Prescolar	59	9,0	9,0	9,0
	Educación Primaria	193	29,4	29,5	38,5
	ESO.- Primer Ciclo	79	12,0	12,1	50,5
	ESO.- Segundo Ciclo	52	7,9	7,9	58,5
	FP.- Grado Medio	15	2,3	2,3	60,8
	Bachillerato	40	6,1	6,1	66,9
	FP.- Grado Superior	4	,6	,6	67,5
	Educación de Adultos	10	1,5	1,5	69,0
	Educador Residencial	1	,2	,2	69,2
	Infantil y Primaria	3	,5	,5	69,6
	Primaria y ESO-1	25	3,8	3,8	73,4
	ESO (Ambos Ciclos)	34	5,2	5,2	78,6
	ESO-1 y FP-Gr. M.	2	,3	,3	78,9
	ESO-1 y Bachillerato	4	,6	,6	79,5
	ESO-1 y FP-Gr. S.	1	,2	,2	79,7
	ESO-2 y FP-Gr. M	1	,2	,2	79,8
	ESO-2 y Bachillerato	84	12,8	12,8	92,7
	ESO-2 y FP-Gr. S.	1	,2	,2	92,8
	FP-Gr. M. y Bachillerato	3	,5	,5	93,3
	FP (Ambos Grados)	2	,3	,3	93,6
	Bachillerato y FP-Gr. S.	1	,2	,2	93,7
	ESO (Ambos Ciclos) y Bachillerato	21	3,2	3,2	96,9
	ESO-2, FP-Gr. M. y Bachillerato	2	,3	,3	97,3
	ESO-2 y FP (Ambos Grados)	1	,2	,2	97,4
	ESO-2, Bachillerato y FP-Gr. S.	2	,3	,3	97,7
	Bachillerato y FP (Ambos Grados)	3	,5	,5	98,2
	Infantil, Primaria y ESO (Ambos Ciclos)	1	,2	,2	98,3
	Primaria, ESO (Ambos Ciclos) y Bachillerato	1	,2	,2	98,5
	ESO (Ambos Ciclos), FP-Gr. M. y Bachill.	5	,8	,8	99,2
	ESO (Ambos Ciclos), Bachill. y FP-Gr. S.	2	,3	,3	99,5
	ESO-2, Bachill. y FP (Ambos Grados)	3	,5	,5	100,0
	Total	655	99,7	100,0	
No contestan	No contestan	2	,3		
Total		657	100,0		

Anexo V: Índices de correlacionabilidad de las 49 variables principales.

ÍNDICES DE CORRELACIONABILIDAD Y ORDENACIÓN POR LOS MISMOS DE LAS 49 VARIABLES PARAMÉTRICAS PRINCIPALES SEGÚN LAS SUMAS DE LOS CUADRADOS DE TODAS SUS CORRELACIONES ENTRE SÍ

VARIABLES	$\sum r^2$	Orden
<i>a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.</i>	2,241	1
<i>a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.</i>	2,080	2
<i>a_02: Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente.</i>	2,063	3
a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	1,618	4
b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	1,540	5
a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	1,521	6
<i>c_10c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.</i>	1,442	7
<i>c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado</i>	1,439	8
<i>a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.</i>	1,391	9
a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	1,380	10
<i>a_16.b: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.</i>	1,315	11
<i>b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.</i>	1,271	12
a_03_6: Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.	1,209	13
<i>c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE</i>	1,169	14
<i>a_16.a: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.</i>	1,161	15
a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	1,157	16
b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	1,155	17
a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.	1,074	18
<i>c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.</i>	1,059	19
a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	1,053	20
a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal	1,047	21

c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.	1,021	22
a_23_8: Valoración de la profesión por su valoración social.	1,019	23
b_18_7: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. por abordar temas sin interés.	1,001	24
a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial.	0,811	25
a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	0,797	26
a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	0,781	27
a_23_4: Valoración de la profesión por grado de independencia laboral.	0,777	28
a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	0,777	29
b_18_3: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. por realizarse fuera del horario lectivo.	0,714	30
a_23_1: Valoración de la profesión por la proyección social de la educación.	0,685	31
b_18_6: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. como exigente de gastos personales.	0,647	32
a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	0,639	33
a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.	0,627	34
a_03_8: Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.	0,612	35
c_11: Opinión sobre la gestión de la Cdad. Autónoma.	0,593	36
a_06_5: Desagrado por el control de los órganos directivos.	0,580	37
b_18_5: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. como exigente de esfuerzo excesivo.	0,578	38
a_07: Consideración sobre la enseñanza en equipo.	0,575	39
a_06_9: Desagrado por el sistema perfeccionamiento	0,569	40
a_03_2: Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.	0,564	41
b_18_4: Opinión sobre el sist. de de perfec. como de poco valor para movilidad profesional	0,532	42
a_03_4: Satisfacción del ejercicio docente por la menor problemática del alumnado.	0,503	43
a_03_1: Satisfacción del ejercicio docente por su salario.	0,485	44
a_06_1: Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.	0,436	45
a_06_2: Desagrado por el tipo de horario.	0,431	46
a_06_4: Desagrado por falta de medios.	0,413	47
b_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.	0,316	48
b_15: Interés por el cambio de categoría profesional.	0,255	49

**ÍNDICES DE CORRELACIONABILIDAD Y ORDENACIÓN POR LOS MISMOS
DE LAS 49 VARIABLES PARAMÉTRICAS PRINCIPALES SEGÚN LAS
SUMAS DE LOS CUADRADOS DE SUS CORRELACIONES ENTRE SÍ
SIGNIFICATIVAS**

VARIABLE	Σr^2 (sólo sign.>0,05)	Orden (sólo con sign.)	Σr^2 (todos)	Orden con todas las r
a_01.b	2,214	1	2,241	1
a_01.a	2,061	2	2,080	2
a_02	2,055	3	2,063	3
a_06_8	1,587	4	1,618	4
b_18_2	1,517	5	1,540	5
a_06_7	1,485	6	1,521	6
c_10.a	1,400	7	1,439	8
c_10.c	1,372	8	1,442	7
a_06_6	1,346	9	1,380	10
a_05	1,345	10	1,391	9
a_16.b	1,286	11	1,315	11
b_17	1,243	12	1,271	12
a_03_6	1,152	13	1,209	13
a_16.a	1,138	14	1,161	15
c_09	1,132	15	1,169	14
b_18_1	1,113	16	1,155	17
a_03_7	1,112	17	1,157	16
a_03_3	1,046	18	1,074	18
c_08.a	1,024	19	1,059	19
a_23_9	1,023	20	1,047	21
a_23_7	1,009	21	1,053	20
b_18_7	0,971	22	1,001	24
c_08.b	0,969	23	1,021	22
a_23_8	0,965	24	1,019	23
a_23_6	0,761	25	0,811	25
a_03_5	0,752	26	0,797	26
a_23_2	0,732	27	0,777	29
a_23_4	0,728	28	0,777	28
a_23_3	0,724	29	0,781	27
b_18_3	0,656	30	0,714	30
a_23_1	0,641	31	0,685	31
a_06_3	0,603	32	0,627	34
b_18_6	0,598	33	0,647	32
a_23_5	0,583	34	0,639	33

a_03_8	0,574	35	0,612	35
a_06_5	0,548	36	0,580	37
c_11	0,548	37	0,593	36
a_07	0,541	38	0,575	39
a_03_2	0,540	39	0,564	41
a_06_9	0,530	40	0,569	40
b_18_5	0,521	41	0,578	38
a_03_4	0,473	42	0,503	43
b_18_4	0,465	43	0,532	42
a_03_1	0,441	44	0,485	44
a_06_1	0,405	45	0,436	45
a_06_2	0,380	46	0,431	46
a_06_4	0,376	47	0,413	47
b_14	0,268	48	0,316	48
b_15	0,206	49	0,255	49

**ORDEN DE CORRELACIONABILIDAD DE LAS 49 VARIABLES
PARAMÉTRICAS PRINCIPALES SEGÚN LOS NÚMEROS DE
CORRELACIONES SIGNIFICATIVAS ENTRE SÍ QUE GENERAN:**

VARIABLE	Correlaciones significativas	Orden
a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	36	2
a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	34	3
a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	41	1
a_03_1: Satisfacción del ejercicio docente por su salario.	17	47
a_03_2: Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.	22	28
a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por vocación.	29	9
a_03_4: Satisfacción del ejercicio docente en relación a la problemática del alumnado.	19	39
a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	22	28
a_03_6: Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.	21	33
a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	22	28

a_03_8: Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.	25	20
a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	26	16
a_06_1: Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.	19	39
a_06_2: Desagrado por el tipo de horario.	18	43
a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.	30	6
a_06_4: Desagrado por falta de medios.	24	23
a_06_5: Desagrado por el control de los órganos directivos.	24	23
a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	24	23
a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	30	6
a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	30	6
a_06_9: Desagrado por el sistema perfeccionamiento	27	11
a_07: Consideración sobre la enseñanza en equipo.	27	11
c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.	20	36
c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.	18	43
c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE	25	20
c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado	26	16
c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	25	20
c_11: Opinión sobre la gestión de la Cdad. Autónoma.	23	27
b_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.	22	28
b_15: Interés por el cambio de categoría profesional.	18	43
a_16.a: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	27	11
a_16.b: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	26	16
b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	33	4
b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	27	11
b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	33	4
b_18_3: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. por realizarse fuera del horario lectivo.	21	33
b_18_4: Opinión sobre el sist. de de perfec. como de poco valor para movilidad profesional	17	47
b_18_5: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. como exigente de esfuerzo excesivo.	15	49
b_18_6: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. como	22	28

exigente de gastos personales.		
b_18_7: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. por abordar temas sin interés.	27	11
a_23_1: Valoración de la profesión por la proyección social de la educación.	20	36
a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	20	36
a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	19	39
a_23_4: Valoración de la profesión por grado de independencia laboral.	18	43
a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	19	39
a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial.	24	23
a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	26	16
a_23_8: Valoración de la prof. por su valoración social.	21	33
a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal	29	9

Anexo VI: Índices de correlacionabilidad de las 77 variables de nuestro estudio.

ORDEN DE CORRELACIONABILIDAD DE LAS 77 VARIABLES DE NUESTRO ESTUDIO BIVARIABLE:

Orden	VARIABLES	Sumas de r^2	Tipificadas
1	a_02: Sentimiento de satisfacción y felicidad en el ejercicio docente.	2,74	2,50
2	a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	2,72	2,45
3	func_2: Funcionario de Educación Secundaria (1) versus No-Func. E. S. (0)	2,62	2,30
4	a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	2,60	2,26
5	func_1: Cuerpo de Maestros (1) versus No-Cuerpo Magisterio (0)	2,15	1,55
6	Titulación del docente	2,15	1,54
7	S. Pr.: Situación Profesional (Funcionario (1) versus No-Func. (0))	2,14	1,53
8	c_10c.e: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	2,07	1,41

9	a_22.b5: Actitud de permanencia por «sentirse bien» en la profesión docente.	2,01	1,31
10	c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado	1,97	1,26
11	a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	1,93	1,19
12	c_10.b.a: Cambios de EGB a primer ciclo de ESO por la aplicación de la LOGSE.	1,85	1,07
13	n_6: Enseñanza en Bachillerato	1,79	0,97
14	a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	1,76	0,92
15	a_22.a: Actitud de abandono de la profesión docente	1,75	0,90
16	b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	1,74	0,88
17	Años: Años de servicio	1,74	0,88
18	b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	1,66	0,76
19	Titularidad del centro docente (público versus privado)	1,64	0,73
20	a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	1,59	0,65
21	n_4: Enseñanza Segundo Ciclo de ESO	1,55	0,58
22	a_16.b: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	1,54	0,57
23	n_2: Enseñanza en Educación Primaria	1,54	0,57
24	a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	1,53	0,55
25	Edad	1,51	0,52
26	a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por el grado de vocación.	1,37	0,28
27	c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE	1,35	0,27
28	a_16.a: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	1,35	0,26
29	a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal	1,34	0,25
30	b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	1,34	0,24
31	a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	1,33	0,22
32	a_03_6: Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.	1,31	0,20
33	c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.	1,28	0,14
34	c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.	1,25	0,10
35	a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	1,25	0,10
36	a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	1,17	-0,02
37	a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	1,14	-0,07
38	a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	1,12	-0,11
39	a_23_8: Valoración de la prof. por su valoración social.	1,11	-0,13
40	b_18_7: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. por abordar temas sin interés.	1,08	-0,17
41	a_23_4: Valoración de la profesión por grado de independencia laboral.	1,07	-0,19
42	a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial.	1,04	-0,23

43	n_3: Enseñanza Primer Ciclo de ESO	1,04	-0,23
44	c_12_b: Atributo de Burocrática para Inspección.	0,97	-0,34
45	a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	0,93	-0,42
46	b_18_3: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. por realizarse fuera del horario lectivo.	0,85	-0,54
47	a_07: Consideración sobre la enseñanza en equipo.	0,83	-0,57
48	a_23_1: Valoración de la profesión por la proyección social de la educación.	0,80	-0,62
49	b_18_5: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. como exigente de esfuerzo excesivo.	0,79	-0,64
50	a_22.b2: Actitud de abandono condicionado: con el mismo sueldo.	0,76	-0,69
51	c_11: Opinión sobre la gestión de la Cdad. Autónoma.	0,75	-0,70
52	a_22.b3: Actitud de abandono con menos vacaciones, con menos sueldo.	0,75	-0,71
53	b_18_6: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. como exigente de gastos personales.	0,73	-0,73
54	a_03_8: Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.	0,73	-0,73
55	a_22.b7: Actitud de permanencia condicionada: mejores horarios/vacaciones y estímulos.	0,72	-0,75
56	c_12_e: Atributo de Evaluadora para Inspección.	0,72	-0,75
57	a_06_9: Desagrado por el sistema perfeccionamiento	0,72	-0,76
58	a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.	0,70	-0,79
59	n_1: Enseñanza en Educación Infantil	0,69	-0,80
60	a_06_5: Desagrado por el control de los órganos directivos.	0,64	-0,88
61	a_03_2: Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.	0,64	-0,88
62	b_18_4: Opinión sobre el sist. de de perfec. como de poco valor para movilidad profesional	0,63	-0,90
63	c_12_f: Atributo de Fiscalizadora para Inspección.	0,59	-0,96
64	a_03_4: Satisfacción del ejercicio docente por la menor problemática del alumnado.	0,58	-0,97
65	a_06_2: Desagrado por el tipo de horario.	0,57	-0,99
66	a_06_4: Desagrado por falta de medios.	0,54	-1,04
67	a_06_1: Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.	0,53	-1,06
68	a_03_1: Satisfacción del ejercicio docente por su salario.	0,53	-1,06
69	b_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.	0,49	-1,12
70	género ("mujer = 1" versus "varón = 0")	0,48	-1,13
71	c_12_o: Atributo de Orientadora para Inspección.	0,45	-1,18
72	a_22.b1: Actitud de abandono condicionado: con horario y vacaciones actuales.	0,44	-1,20
73	c_10.b1: Cambio profesional personal por la aplicación de la LOGSE	0,38	-1,29
74	b_13: Cambio de categoría docente.	0,34	-1,36
75	b_15: Interés por el cambio de categoría profesional.	0,34	-1,36
76	a_22.b6: Actitud de permanencia condicionada: mucho mejor remuneración en otra profesión.	0,31	-1,41
77	n_5: Enseñanza en Formación Profesional (ambos grados)	0,30	-1,42

PARTES DE LAS CORRELACIONABILIDADES QUE LAS 49 VARIABLES PRINCIPALES DE TRATAMIENTO PARAMÉTRICO DEBEN A SUS CORRELACIONES CON LAS OTRAS 28 VARIABLES (DEMOGRÁFICAS Y/O DICOTÓMIVAS).

VARIABLE	CORR_77	CORR_49	PARTE (%)
a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	1,59	1,52	4,57
a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	1,25	1,16	7,13
b_18_7: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. por abordar temas sin interés.	1,08	1,00	7,58
a_03_1: Satisfacción del ejercicio docente por su salario.	0,53	0,49	7,75
a_23_8: Valoración de la prof. por su valoración social.	1,11	1,02	7,96
a_03_6: Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.	1,31	1,21	7,97
a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	1,76	1,62	8,24
a_06_5: Desagrado por el control de los órganos directivos.	0,64	0,58	9,06
a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	1,53	1,38	9,89
a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.	0,70	0,63	9,95
a_03_2: Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.	0,64	0,56	11,15
b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	1,73	1,54	11,21
b_18_6: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. como exigente de gastos personales.	0,74	0,65	12,44
b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	1,33	1,16	13,32
a_03_4: Satisfacción del ejercicio docente en relación a la problemática del alumnado.	0,58	0,50	13,50
c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE	1,35	1,17	13,61
a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	0,93	0,80	13,88
a_16.a: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	1,35	1,16	13,96
a_16.b: Sentimiento sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	1,54	1,32	14,54
a_23_1: Valoración de la profesión por la proyección social de la educación.	0,80	0,69	14,76
b_18_4: Opinión sobre el sist. de de perfec. como de poco valor para movilidad profesional	0,63	0,53	15,30
a_03_8: Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.	0,73	0,61	15,99
b_18_3: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. por realizarse fuera del horario lectivo.	0,85	0,71	16,43
a_06_1: Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.	0,53	0,44	17,34
c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.	1,28	1,06	17,41
a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	2,72	2,24	17,46
c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.	1,26	1,02	18,75
a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	2,60	2,08	19,90
a_06_9: Desagrado por el sistema perfeccionamiento	0,72	0,57	20,45
a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	1,33	1,05	20,63
c_11: Opinión sobre la gestión de la Cdad. Autónoma.	0,75	0,59	21,31
a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por vocación.	1,37	1,07	21,38
a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal	1,34	1,05	22,07
a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial.	1,04	0,81	22,28
a_06_4: Desagrado por falta de medios.	0,54	0,41	23,14
b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	1,66	1,27	23,64

b_15: Interés por el cambio de categoría profesional.	0,34	0,26	24,00
a_06_2: Desagrado por el tipo de horario.	0,57	0,43	24,59
a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	2,74	2,06	24,80
c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado	1,97	1,44	26,95
b_18_5: Opinión sobre el sist. de perfeccionam. como exigente de esfuerzo excesivo.	0,79	0,58	27,06
a_23_4: Valoración de la profesión por grado de independencia laboral.	1,07	0,78	27,50
a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	1,92	1,39	27,72
a_07: Consideración sobre la enseñanza en equipo.	0,82	0,58	30,17
c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	2,07	1,44	30,43
a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	1,14	0,78	31,50
a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	1,17	0,78	33,76
b_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.	0,49	0,32	35,28
a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	1,12	0,64	43,07

Anexo VII: MSAs de las 75 variables de nuestro análisis de componentes.

MSAs DE LAS 75 VARIABLES DE NUESTRO ANÁLISIS DE COMPONENTES

VARIABLES	MSA	Ord.
Titulación: título académico.	0,870	1
a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	0,866	2
b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	0,858	3
a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,853	4
c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado.	0,846	5
a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,835	6
a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	0,824	7
c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE.	0,820	8
a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	0,793	9
a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal.	0,791	10
titular: Centro Público versus Centro Privado.	0,780	11
a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por vocación.	0,770	12
a_16.b: Opinión sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	0,765	13
a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	0,761	14
a_07: Consideración sobre la enseñanza en equipo.	0,759	15
a_16.a: Opinión sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	0,752	16

a_03_8: Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.	0,750	17
b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	0,747	18
a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	0,743	19
b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	0,732	20
a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	0,726	21
b_18_7: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por abordar temas sin interés.	0,724	22
a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.	0,723	23
a_23_8: Valoración de la profesión por su valoración social.	0,723	24
a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	0,721	25
b_13: Cambio de categoría docente.	0,718	26
a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	0,715	27
a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	0,713	28
a_23_4: Valoración de la profesión por grado de independencia laboral.	0,704	29
b_18_6: Opinión sobre el sist. de perfeccionamiento como exigente de gastos personales.	0,692	30
a_23_1: Valoración de la profesión por la proyección social de la educación.	0,682	31
a_06_1: Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.	0,678	32
a_06_9: Desagrado por el sistema de perfeccionamiento.	0,674	33
c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	0,663	34
a_03_6: Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.	0,656	35
a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	0,655	36
a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial.	0,653	37
años_s: años de servicio.	0,643	38
c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.	0,631	39
c_11: Opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma.	0,629	40
c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.	0,627	41
b_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.	0,626	42
edad.	0,624	43
a_03_2: Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.	0,621	44
a_03_1: Satisfacción del ejercicio docente por su salario.	0,618	45
a_06_5: Desagrado por el control de los órganos directivos.	0,609	46
a_03_4: Satisfacción del ejercicio docente en relación a la problemática del alumnado.	0,608	47
b_18_4: Opinión sobre el sist. de perfeccion. como de poco valor para movilidad profesional.	0,606	48
a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	0,602	49
b_18_3: Opinión sobre el sist. de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo.	0,599	50
b_18_5: Opinión sobre el sist. de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo.	0,597	51
a_06_2: Desagrado por el tipo de horario.	0,596	52
a_06_4: Desagrado por falta de medios.	0,586	53
b_15: Interés por el cambio de categoría profesional.	0,579	54
a_22.b5: Permanencia por sentirse bien en la profesión docente.	0,579	55
genero.	0,548	56
Funcionario de Educación Secundaria versus no-funcionario de Educación Secundaria	0,506	57
a_22.a: ¿Dejaría Vd. la profesión docente?	0,489	58

func_1: Cuerpo de Maestros versus No-Cuerpo de Maestros.	0,465	59
s_pr: Funcionario versus No-Funcionario.	0,463	60
a_22.b2: Abandono si mismo sueldo.	0,429	61
a_22.b3: Abandono incluso con menos vacaciones y sueldo.	0,421	62
a_22.b7: Permanencia, salvo mejor horario, vacaciones y estímulos en otra profesión.	0,333	63
a_22.b1: Abandono con horario y vacaciones actuales.	0,324	64
n_6: Enseñanza en Bachillerato.	0,302	65
c_12_b: Atributo de "Burocrática" para Inspección.	0,296	66
n_2: Enseñanza en Educación Primaria.	0,282	67
n_4: Enseñanza en Segundo Ciclo de ESO.	0,259	68
c_12_e: Atributo de "Evaluadora" para Inspección.	0,249	69
c_12_f: Atributo de "Fiscalizadora" para Inspección.	0,214	70
c_12_o: Atributo de "Orientadora" para Inspección.	0,208	71
a_22.b6: Permanencia, salvo mucha mejor remuneración en otra profesión.	0,207	72
n_1: Enseñanza en Educación Infantil.	0,148	73
n_3: Enseñanza en Primer Ciclo de ESO.	0,106	74
N_8: Enseñanza en Formación Profesional	0,071	75

Anexo VIII: MSAs de las 49 variables principales.

MSA DE LAS 49 VARIABLES (EN EL SUPUESTO DE HACER EL ANÁLISIS DE COMPONENTES SÓLO CON ELLAS)

VARIABLES	MSA	Ord.
c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE.	0,877	1
c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado.	0,851	2
a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	0,850	3
b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	0,844	4
a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,840	5
a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	0,837	6
c_11: Opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma.	0,796	7
c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	0,787	8
a_07: Consideración sobre la enseñanza en equipo.	0,786	9
a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	0,782	10
a_16.b: Opinión sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	0,779	11
b_18_7: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por abordar temas sin interés.	0,777	12
a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal.	0,773	13
a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	0,771	14

a_03_8: Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.	0,770	15
a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	0,770	16
b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	0,764	17
a_16.a: Opinión sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	0,762	18
a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	0,760	19
a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por vocación.	0,757	20
b_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.	0,746	21
a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial.	0,733	22
b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	0,732	23
a_23_8: Valoración de la profesión por su valoración social.	0,732	24
a_23_1: Valoración de la profesión por la proyección social de la educación.	0,729	25
a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	0,720	26
a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	0,717	27
a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.	0,714	28
a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	0,709	29
a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	0,706	30
b_18_6: Opinión sobre el sist. de perfeccionamiento como exigente de gastos personales.	0,706	31
b_18_4: Opinión sobre el sist. de perfeccion. como de poco valor para movilidad profesional.	0,696	32
a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	0,690	33
a_06_9: Desagrado por el sistema de perfeccionamiento.	0,689	34
b_18_3: Opinión sobre el sist. de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo.	0,680	35
a_03_1: Satisfacción del ejercicio docente por su salario.	0,679	36
a_03_6: Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.	0,676	37
a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	0,673	38
a_06_4: Desagrado por falta de medios.	0,662	39
a_06_5: Desagrado por el control de los órganos directivos.	0,658	40
a_06_2: Desagrado por el tipo de horario.	0,657	41
a_23_4: Valoración de la profesión por grado de independencia laboral.	0,653	42
a_06_1: Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.	0,652	43
b_18_5: Opinión sobre el sist. de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo.	0,652	44
a_03_4: Satisfacción del ejercicio docente en relación a la problemática del alumnado.	0,636	45
a_03_2: Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.	0,615	46
b_15: Interés por el cambio de categoría profesional.	0,605	47
c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.	0,593	48
c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.	0,585	49

Anexo IX: Tabla de las variables que tienen saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el primer componente de 75 y de 49 variables.

VARIABLES DEL PRIMER COMPONENTE	Satur. 75	Satur. 49
<i>a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.</i>	0,68	0,67
<i>a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.</i>	0,67	0,69
<i>a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.</i>	0,65	0,67
<i>c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.</i>	0,58	0,57
<i>a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.</i>	0,57	0,55
<i>c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado.</i>	0,56	0,56
<i>b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.</i>	0,52	0,52
<i>a_22.b5: Permanencia por sentirse bien en la profesión docente.</i>	0,52	X
Funcionarios de Educación Secundaria vs. los que no lo son	-0,51	X
<i>c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE.</i>	0,44	0,50
<i>a_16.b: Opinión sobre la valoración de la profesión docente por los padres.</i>	0,43	0,49
<i>a_22.a: ¿Dejaría Vd. la profesión docente?</i>	-0,42	X
<i>a_16.a: Opinión sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.</i>	0,40	0,45
n_6: Enseñanza en Bachillerato.	-0,40	X
<i>a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.</i>	0,37	0,36
Titulación académica.	-0,37	X
<i>a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.</i>	-0,36	-0,44
Situación Profesional: Funcionario versus No-Funcionario.	-0,35	X
<i>a_07: Consideración sobre la enseñanza en equipo.</i>	0,35	0,32
<i>b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.</i>	-0,34	-0,43
<i>a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.</i>	-0,34	-0,44
Docencia en Centro Público versus en Centro Privado.	-0,34	X
<i>a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por grado de vocación.</i>	0,33	0,25
<i>a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal.</i>	0,32	0,32
<i>a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.</i>	-0,31	-0,25

<i>a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.</i>	-0,31	-0,44
a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	0,30	0,22
c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.	0,28	0,29
c_11: Opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma.	0,28	0,33
c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.	0,28	0,29
n_4: Enseñanza en Segundo Ciclo de ESO.	-0,28	X
a_22.b2: Abandono si mismo sueldo.	-0,27	X
a_06_9: Desagrado por el sistema de perfeccionamiento.	-0,25	-0,28
b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	-0,25	-0,31
a_23_8: Valoración de la profesión por su valoración social.	0,25	0,25
b_18_7: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por abordar temas sin interés.	-0,24	-0,30
a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.	-0,20	-0,28
<i>En negrita las variables que tienen su máxima saturación en el componente 1 entre 75. En cursiva las que la tienen entre 49. Las 4 últimas variables sólo tienen saturaciones > ±0,25 en el primer componente entre 49 variables.</i>		

Anexo X: Tabla de las variables que tienen saturaciones superiores a $\pm 0,20$ en el segundo componente de 75 y de 49 variables.

VARIABLES DEL SEGUNDO COMPONENTE	Satur. 75	Satur. 49
Años de servicio.	-0,55	X
Edad.	-0,51	X
b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	0,46	0,38
<i>b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.</i>	0,46	0,391
a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal.	0,40	0,39
<i>a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.</i>	0,40	0,529
<i>a_03_6: Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.</i>	0,39	0,541
<i>a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por grado de vocación.</i>	0,38	0,464
b_18_7: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por abordar temas sin interés.	0,37	0,37
Cuerpo de Maestros versus No-Cuerpo de Maestros.	-0,37	X
<i>a_03_8: Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.</i>	0,35	0,429
<i>a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad</i>	0,35	0,452

profesional.		
a_23_8: Valoración de la profesión por su valoración social.	0,35	0,42
a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	0,34	0,36
Funcionario versus No-Funcionario.	-0,32	X
a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	0,32	0,36
a_06_5: Desagrado por el control de los órganos directivos.	0,30	0,30
a_06_4: Desagrado por falta de medios.	0,30	0,31
b_18_6: Opinión sobre el sist. de perfeccionamiento como exigente de gastos personales.	0,30	0,37
a_03_2: Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.	0,29	0,34
a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	0,28	0,32
a_23_1: Valoración de la profesión por la proyección social de la educación.	0,28	0,33
b_18_3: Opinión sobre el sist. de perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo.	0,28	0,36
n_4: Enseñanza en Segundo Ciclo de ESO.	0,28	X
a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	0,28	0,27
a_06_2: Desagrado por el tipo de horario.	0,26	0,26
n_2: Enseñanza en Educación Primaria.	-0,26	X
Titulación académico.	0,26	X
a_03_4: Satisfacción del ejercicio docente en relación a la problemática del alumnado.	0,25	0,31
b_18_4: Opinión sobre el sist. de perfeccion. como de poco valor para movilidad profesional. ⁴⁹	0,25	0,29
a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	0,24	0,25
a_06_1: Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.	0,22	0,26
b_18_5: Opinión sobre el sist. de perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo. ⁴⁹	0,21	0,33
a_03_1: Satisfacción del ejercicio docente por su salario.	0,16	0,30
a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial.	0,16	0,26

Anexo XI: Tabla de las 156 primeras saturaciones del análisis de componentes con 75 variables.

(En negritas la primera saturación de cada variable)

VARIABLES	COMP.	Cuadrado	Satur.	Ord. Valores
func_1: Cuerpo de Maestros versus No-Cuerpo de Maestros.	3	0,55	0,74	1
a_02: Satisfacción y felicidad que produce el ejercicio docente.	1	0,46	0,68	2
c_12_b: Atributo de "Burocrática" para Inspección.	10	0,45	0,67	3
a_01.b: Satisfacción personal del actual ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	1	0,44	0,67	4
a_23_6: Valoración de la profesión por su nivel salarial.	4	0,43	0,66	5

a_01.a: Opinión sobre la situación actual del ejercicio docente en relación a tiempos anteriores.	1	0,42	0,65	6
c_10.c: Satisfacción por el cambio en aplicación de la LOGSE.	1	0,34	0,58	7
n_2: Enseñanza en Educación Primaria.	3	0,32	0,57	8
a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	1	0,32	0,57	9
a_23_4: Valoración de la profesión por grado de independencia laboral.	4	0,31	0,56	10
c_10.a: Opinión sobre la incidencia de la Reforma LOGSE en el profesorado.	1	0,31	0,56	11
c_12_f: Atributo de "Fiscalizadora" para Inspección.	10	0,31	-0,56	12
a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	4	0,30	0,55	13
años_s: años de servicio.	2	0,30	-0,55	14
b_17: Opinión sobre sistema de perfeccionamiento del profesorado.	1	0,27	0,52	15
a_22.b5: Permanencia por sentirse bien en la profesión docente.	1	0,27	0,52	16
título: título académico.	3	0,27	-0,52	17
func_2	1	0,26	-0,51	18
a_22.b7: Permanencia, salvo mejor horario, vacaciones y estímulos en otra profesión.	20	0,26	-0,51	19
a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	5	0,26	0,51	20
edad.	2	0,26	-0,51	21
a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	6	0,25	0,50	22
a_22.a: ¿Dejaría Vd. la profesión docente?	5	0,24	-0,49	23
títular: Centro Público versus Centro Privado.	4	0,24	0,49	24
c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.	8	0,24	0,49	25
n_4: Enseñanza en Segundo Ciclo de ESO.	3	0,23	-0,48	26
a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	6	0,22	0,47	27
edad.	7	0,22	0,47	28
c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.	8	0,22	0,47	29
s_pr: Funcionario versus No-Funcionario.	4	0,21	0,46	30
b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	2	0,21	0,46	31
b_18_1: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como poco práctico.	2	0,21	0,46	32
a_22.b1: Abandono con horario y vacaciones actuales.	16	0,21	0,46	33
a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	4	0,21	0,45	34
N_8: Enseñanza en Formación Profesional	22	0,20	0,45	35
b_15: Interés por el cambio de categoría profesional.	15	0,20	-0,45	36
a_03_6: Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.	9	0,20	-0,45	37
años_s: años de servicio.	7	0,20	0,44	38
a_22.b6: Permanencia, salvo mucha mejor remuneración en otra profesión.	18	0,19	0,44	39

c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE.	1	0,19	0,44	40
a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	9	0,19	-0,44	41
a_03_2: Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.	14	0,19	0,44	42
a_06_2: Desagrado por el tipo de horario.	7	0,19	0,44	43
a_16.b: Opinión sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	1	0,18	0,43	44
a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	6	0,18	0,43	45
genero.	15	0,18	0,43	46
b_13: Cambio de categoría docente.	27	0,18	0,42	47
a_22.a: ¿Dejaría Vd. La profesión docente?	1	0,17	-0,42	48
a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	5	0,17	0,41	49
c_11: Opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma.	31	0,16	0,41	50
a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal.	2	0,16	0,40	51
a_03_2: Satisfacción del ejercicio docente por sus condiciones laborales.	8	0,16	0,40	52
a_16.a: Opinión sobre la valoración de la profesión docente por la sociedad.	1	0,16	0,40	53
n_6: Enseñanza en Bachillerato.	1	0,16	-0,40	54
a_03_7: Satisfacción del ejercicio docente por otros problemas personales.	2	0,16	0,40	55
a_03_1: Satisfacción del ejercicio docente por su salario.	23	0,15	-0,39	56
a_03_6: Satisfacción del ejercicio docente por las propias circunstancias familiares.	2	0,15	0,39	57
func_2	3	0,15	-0,39	58
a_22.b5: Permanencia por sentirse bien en la profesión docente.	5	0,15	0,39	59
c_12_b: Atributo de "Burocrática" para Inspección.	5	0,15	0,39	60
b_18_6: Opinión sobre el sist. de perfeccionamiento como exigente de gastos personales.	7	0,15	0,39	61
s_pr: Funcionario versus No-Funcionario.	3	0,15	0,38	62
func_2	4	0,15	0,38	63
a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por grado de vocación.	2	0,14	0,38	64
n_6: Enseñanza en Bachillerato.	3	0,14	-0,38	65
b_18_7: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por abordar temas sin interés.	2	0,14	0,37	66
a_23_7: Valoración de la profesión por su gratificación personal.	1	0,14	0,37	67
título: título académico.	1	0,14	-0,37	68
func_1: Cuerpo de Maestros versus No-Cuerpo de Maestros.	2	0,14	-0,37	69
c_12_f: Atributo de "Fiscalizadora" para Inspección.	26	0,14	-0,37	70
años_s: años de servicio.	3	0,13	0,37	71
a_03_8: Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.	19	0,13	0,36	72
genero.	7	0,13	-0,36	73

n_1: Enseñanza en Educación Infantil.	21	0,13	0,36	74
b_18_7: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento por abordar temas sin interés.	6	0,13	-0,36	75
b_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional.	29	0,13	0,36	76
a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	3	0,13	0,36	77
n_2: Enseñanza en Educación Primaria.	11	0,13	-0,36	78
a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	1	0,13	-0,36	79
a_06_4: Desagrado por falta de medios.	13	0,13	0,36	80
a_06_3: Desagrado por las intromisiones de instituciones o personas ajenas a la docencia.	12	0,13	-0,35	81
a_03_8: Satisfacción del ejercicio docente por los compañeros.	2	0,13	0,35	82
a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	2	0,12	0,35	83
a_03_4: Satisfacción del ejercicio docente en relación a la problemática del alumnado.	14	0,12	0,35	84
a_07: Consideración sobre la enseñanza en equipo.	29	0,12	0,35	85
s_pr: Funcionario versus No-Funcionario.	1	0,12	-0,35	86
a_07: Consideración sobre la enseñanza en equipo. (2, 1 en 29)	1	0,12	0,35	87
a_23_8: Valoración de la profesión por su valoración social.	11	0,12	-0,35	88
a_23_8: Valoración de la profesión por su valoración social.	2	0,12	0,35	89
b_18_2: Opinión sobre el sistema de perfeccionamiento como burocrático.	1	0,12	-0,34	90
a_23_1: Valoración de la profesión por la proyección social de la educación.	38	0,12	-0,34	91
c_11: Opinión sobre la gestión de la Comunidad Autónoma.	32	0,12	0,34	92
b_18_4: Opinión sobre el sist. de perfeccion. como de poco valor para movilidad profesional.	6	0,12	-0,34	93
c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.	14	0,12	-0,34	94
a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	1	0,11	-0,34	95
titular: Centro Público versus Centro Privado.	1	0,11	-0,34	96
a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	2	0,11	0,34	97
a_22.b2: Abandono si mismo sueldo.	23	0,11	-0,33	98
b_18_5: Opinión sobre el sist. De perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo.	17	0,11	0,33	99
a_03_3: Satisfacción del ejercicio docente por grado de vocación.	1	0,11	0,33	100
a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	9	0,11	-0,33	101
a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	36	0,11	0,33	102
a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	11	0,11	0,33	103
s_pr: Funcionario versus No-Funcionario.	2	0,11	-0,32	104
a_23_9: Valoración de la profesión por sus posibilidades de mejora profesional y personal.	1	0,11	0,32	105

b_18_5: Opinión sobre el sist. De perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo.	3	0,10	0,32	106
c_12_o: Atributo de "Orientadora" para Inspección.	20	0,10	-0,32	107
a_22.b3: Abandono incluso con menos vacaciones y sueldo.	5	0,10	-0,32	108
s_pr: Funcionario versus No-Funcionario.	5	0,10	0,32	109
b_18_5: Opinión sobre el sist. De perfeccionamiento como exigente de esfuerzo excesivo.	16	0,10	0,32	110
c_08.b: Sentimiento de participación en la gestión del centro.	14	0,10	-0,32	111
c_12_o: Atributo de "Orientadora" para Inspección.	30	0,10	-0,32	112
a_22.a: ¿Dejaría Vd. la profesión docente?	13	0,10	0,32	113
n_3: Enseñanza en Primer Ciclo de ESO.	12	0,10	0,32	114
<i>b_14: Opinión sobre la posibilidad de cambio de categoría profesional. (2, 1 en 29)</i>	19	0,10	-0,32	115
a_23_5: Valoración de la profesión por la seguridad en el empleo.	3	0,10	0,32	116
a_06_9: Desagrado por el sistema de perfeccionamiento.	24	0,10	0,32	117
<i>b_13: Cambio de categoría docente (2, 1 en 27)</i>	7	0,10	0,32	118
a_06_6: Desagrado por el desinterés del alumnado.	9	0,10	0,32	119
a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	2	0,10	0,32	120
a_22.a: ¿Dejaría Vd. la profesión docente?	11	0,10	-0,32	121
a_22.b2: Abandono si mismo sueldo.	8	0,10	0,31	122
b_15: Interés por el cambio de categoría profesional.	29	0,10	-0,31	123
<i>a_23_1: Valoración de la profesión por la proyección social de la educación. (2, 1 en 38)</i>	11	0,10	-0,31	124
a_23_3: Valoración de la profesión por la disposición de tiempo libre.	1	0,10	-0,31	125
c_08.a: Sentimiento de representación en órganos de dirección.	6	0,10	0,31	126
a_03_5: Satisfacción del ejercicio docente por su movilidad profesional.	3	0,10	0,31	127
a_06_7: Desagrado por la pérdida de autoridad del profesor.	1	0,10	-0,31	128
n_3: Enseñanza en Primer Ciclo de ESO.	15	0,10	-0,31	129
a_22.b5: Permanencia por sentirse bien en la profesión docente.	18	0,10	-0,31	130
a_22.b7: Permanencia, salvo mejor horario, vacaciones y estímulos en otra profesión.	10	0,09	-0,31	131
c_12_e: Atributo de "Evaluadora" para Inspección.	13	0,09	0,31	132
a_22.b3: Abandono incluso con menos vacaciones y sueldo.	24	0,09	-0,31	133
b_18_4: Opinión sobre el sist. de perfeccion. como de poco valor para movilidad profesional.	12	0,09	0,31	134
c_12_b: Atributo de "Burocrática" para Inspección.	16	0,09	0,30	135
c_12_e: Atributo de "Evaluadora" para Inspección.	16	0,09	-0,30	136
a_23_2: Valoración de la profesión porque se ajusta a la vocación.	1	0,09	0,30	137
N_8: Enseñanza en Formación Profesional	19	0,09	-0,30	138
b_18_2: Opinión sobre el sistema de	6	0,09	-0,30	139

perfeccionamiento como burocrático.				
a_06_5: Desagrado por el control de los órganos directivos.	2	0,09	0,30	140
a_22.b6: Permanencia, salvo mucha mejor remuneración en otra profesión.	20	0,09	0,30	141
n_3: Enseñanza en Primer Ciclo de ESO.	18	0,09	-0,30	142
c_09: Sentimiento de participación en proceso de Reforma LOGSE.	34	0,09	0,30	143
a_06_4: Desagrado por falta de medios.	2	0,09	0,30	144
a_23_8: Valoración de la profesión por su valoración social.	4	0,09	0,30	145
c_12_f: Atributo de "Fiscalizadora" para Inspección.	15	0,09	-0,30	146
c_12_f: Atributo de "Fiscalizadora" para Inspección.	17	0,09	-0,30	147
a_16.b: Opinión sobre la valoración de la profesión docente por los padres.	4	0,09	0,30	148
a_06_8: Desagrado por la indisciplina del alumnado.	3	0,09	0,30	149
b_18_3: Opinión sobre el sist. De perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo.	4	0,09	-0,30	150
b_18_6: Opinión sobre el sist. De perfeccionamiento como exigente de gastos personales.	2	0,09	0,30	151
c_12_e: Atributo de "Evaluadora" para Inspección.	9	0,09	0,30	152
a_05: Expectativas profesionales del ejercicio docente en relación a las de su inicio.	29	0,09	-0,30	153
b_18_3: Opinión sobre el sist. De perfeccionamiento por realizarse fuera del horario lectivo.	3	0,09	0,30	154
a_22.b6: Permanencia, salvo mucha mejor remuneración en otra profesión.	21	0,09	0,29	155
a_06_1: Desagrado del ejercicio docente por lo rutinario de la tarea.	7	0,09	0,29	156

Anexo XII: Calendario de aplicación de la LOGSE.

(Reales Decretos 986/1991 y 173/1998)

CURSO	SE IMPLANTA	DEJA DE IMPARTIRSE
1991-92	* Educación infantil	
1992-93	* 1º y 2º E. Primaria * 1º y 2º Grado elemental de Música * 1º Enseñanzas de Arte Dramático	* 1º y 2º de EGB * 1º Enseñanzas de Arte Dramático (plan antiguo)
1993-94	* 3º y 4º E. Primaria * 3º Grado elemental de Música	* 3º y 4º EGB * 2º Enseñanzas de Arte Dramático
1994-95	* 5º E. Primaria * 4º Grado elemental de Música	* 5º EGB * 3º Enseñanzas de Arte Dramático
1995-96	* 6º E. Primaria * 1º Grado medio de Música	* 6º EGB
1996-97	* 1º Educación Secundaria Obligatoria * 2º Grado medio de Música	* 7º EGB
1997-98	* 2º Educación Secundaria Obligatoria * 3º Grado medio de Música	* 8º EGB
1998-99	* 3º Educación Secundaria Obligatoria * 3º Grado medio de Danza * 4º Grado medio de Música	* 1º BUP * 1º FP I * 1º de los cursos comunes de Artes Aplicadas y
1999-00	* 4º Educación Secundaria Obligatoria * 4º Grado medio de Danza * 5º Grado medio de Música	* 2º BUP * 2º FP I
2000-01	* 1º Bachillerato * Formación Profesional Específica de grado medio * 6º Grado medio de Música * 5º Grado medio de Danza * Se inicia la implantación del grado superior de la Música y de la Danza * Ciclos de grado medio y de grado superior de Artes Plásticas y Diseño	* 3º BUP * 1º FP II (Régimen de enseñanzas especializadas) * Curso de acceso a la FP de Régimen General * Plan antiguo de Danza * Plan antiguo de Música
2001-02	* 2º Bachillerato * 6º grado medio de Danza * Formación Profesional Específica de grado superior	* COU * 2º FP II (Régimen de enseñanzas especializadas) * 1º FP II (Régimen General)
2002-03		* 3º FP II (Régimen de enseñanzas especializadas) * 2º FP II (Régimen General)