

# FUENTES DE MALESTAR ENTRE EL PROFESORADO DE E.G.B.

por MARÍA LUISA THODE MAYORAL, SILVIA MORÁN MANCHA  
y ANA BANDERAS DOBLAS

*Centro de Profesores de Málaga*

## *Introducción*

Últimamente se han realizado gran cantidad de investigaciones sobre las fuentes de malestar del profesorado y la incidencia del estrés en la salud de los profesores (Fletcher y Payne, 1982; Kyriacou, 1987; Gómez y Serra, 1989; Esteve y col., 1991). Dichas investigaciones nos muestran un aumento preocupante del número de bajas solicitadas por los profesores, entre las que destacan las enfermedades mentales. Éstas han sufrido un aumento desde el curso 82/83 hasta el curso 88/89 de un 110%, cuando en este período la plantilla de profesorado aumentó un 28'2% (Esteve y col., 1991).

Por ello consideramos necesario el diseño dentro de la formación inicial y permanente, de programas de prevención e intervención encaminados a preparar al profesorado para enfrentarse a los factores de riesgo.

Como paso previo a un diseño de este tipo, es evidente la importancia de la investigación y análisis de las causas que los profesores de E.G.B. consideran susceptibles de provocar malestar. Nos preguntábamos en qué grado afectaba al profesorado de Málaga la problemática cotidiana en el desempeño de sus funciones. También queríamos sondear si esto era un tema de interés para ellos y hasta qué punto estaban concienciados de la realidad en este campo de la salud y de la necesidad de subsanar deficiencias.

### *Objetivos*

Nuestro trabajo pretende detectar el malestar del profesorado de Málaga, así como los factores que inciden en el mismo en mayor o menor grado.

Partiendo de los factores susceptibles de provocar malestar estudiaremos su influencia:

- A través del análisis de los resultados obtenidos en cada ítem.
- A través del estudio de la influencia de los años de servicio en los resultados.
- A través del estudio de la influencia de la situación administrativa en los resultados.
- Mediante el estudio de la influencia que tiene en los resultados el lugar de trabajo, es decir, si es en la capital o en los distintos pueblos de Málaga.
- Y por último, agrupando estos factores en tres bloques referidos a: problemas detectados en el aula, problemas propios del centro pero externos al aula, y problemas externos al centro.

### *Metodología*

#### *Cuestionario:*

Elaboramos un cuestionario basado en investigaciones anteriores (Marena y Wright, 1981; Vera, 1988), el cual se compone de dos partes:

— Una relación de 29 factores susceptibles de provocar malestar, en la que se le pedía al profesorado que señalara en qué grado le afectaba cada uno de ellos, teniendo una escala de siete puntos nominales clasificados en los siguientes grados: 1 = «nunca»; 2 = «muy raramente»; 3 = «raramente»; 4 = «a veces»; 5 = «a menudo»; 6 = «muy a menudo»; y 7 = «siempre». Esta parte poseía un último ítem abierto en el que podían señalar otros factores no incluidos en la relación anterior.

— Una segunda parte que recogía datos biográficos: nombre o seudónimo (el cuestionario podía ser anónimo), colegio, años de experiencia docente y situación administrativa.

Los ítems de este cuestionario pueden clasificarse en tres grupos de factores susceptibles de provocar estrés:

- Problemas dentro del aula: ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 13, 16, 17 y 19.

— Problemas del centro: ítems 7, 8, 9, 10, 15, 18, 20, 24, 25 y 29.

— Problemas externos al centro: ítems 11, 12, 14, 21, 22, 23, 26, 27 y 28.

La finalidad de este agrupamiento es analizar cuál es la incidencia de cada grupo en la producción de estrés.

Por otro lado en cada ítem se ha estudiado la influencia de tres variables:

— Años de servicio: se han hecho tres grupos

\* de 0 a 5 años

\* de 5 a 15 años

\* de más de 15 años

— Situación administrativa: se han analizado los datos según que los profesores sean interinos, provisionales o definitivos.

— Lugar de trabajo: por un lado se han considerado los que ejercen en Málaga-capital y por otro, los que trabajan en la provincia.

### *Muestra:*

Este cuestionario iba acompañado de dos cartas de presentación en las que rogábamos al director del centro la reproducción y difusión del mismo, y a nuestros compañeros su colaboración, después de describirles nuestras intenciones. También se incluyó un sobre debidamente cumplimentado y franqueado para facilitar el envío de respuestas.

Las cartas se enviaron a principios de abril de 1991 y las respuestas fueron llegando a lo largo de dos meses. Un total de 415 centros públicos recibieron los cuestionarios, distribuidos éstos en número de 3 ó 5, según se tratara de un centro de menos de ocho unidades o más.

Respondieron un total de 87 centros, lo que supone una participación del 20'96% de los colegios de Málaga. Fueron contestados 547 cuestionarios, cuyas respuestas se reflejan en los porcentajes de frecuencia. Sin embargo en el estudio analítico se han despreciado algunos debido a que no tenían datos suficientes como para su tratamiento. Teniendo en cuenta que el número total de profesores de Málaga es de 6.435 —según datos facilitados por el C.E.P. de Málaga correspondientes a 1989—, la muestra ha sido de un 8'5%.

### Resultados

#### Porcentajes de frecuencias:

Ante la petición realizada al profesorado de que señalara en qué grado le afectaban los diferentes factores, los porcentajes de las respuestas correspondientes a cada uno de ellos, así como su frecuencia absoluta, aparecen en la tabla 1.

Analizando estos datos se ve que el ítem en el que se ha señalado con mayor frecuencia la respuesta «siempre» es el n.º 28: «Falta de reconocimiento social, económico, de la Administración...» (tabla 1).

Es decir que hay un gran porcentaje del profesorado que señala que la falta de reconocimiento le produce *siempre* malestar. Más adelante analizaremos a fondo esta cuestión.

El siguiente ítem más señalado por los profesores como susceptible de producir malestar es el n.º 19: «Número de alumnos por clase», que aunque tiene un porcentaje mayor en la respuesta «a veces», es muy significativo el porcentaje aparecido en la respuesta «siempre» (tabla 1).

También son significativos los porcentajes de respuesta «siempre» en los ítems 1: «La disciplina en clase» (tabla 1); y 15: «Falta de tiempo para desempeñar todas las funciones (tabla 1), que aunque tampoco son mayoritarios, sí son bastante altos.

También es de destacar otra serie de ítems con un alto número de respuestas en la opción «nunca», como es el caso del ítem 20: «Relaciones con los cargos directivos» (tabla 1); y el ítem 21: «Relaciones con la inspección» (tabla 1).

En el primer caso puede ser debido a que con la llegada de la LODE, accedieron a los cargos directivos maestros —no pertenecientes al Cuerpo de Directores ya extinguido—, y verdaderos conocedores de la vida del Centro con sus consiguientes problemas. Esto supone el considerarlos como compañeros que realizan otra función añadida a la docencia.

En el segundo caso, desconocemos el porqué de esta respuesta mayoritaria, quizás podría deberse al escaso contacto directo de los enseñantes con los inspectores.

Por otra parte el «Uso de libros de texto» es también contestado mayoritariamente en la opción «nunca» y «muy raramente» (tabla 1).

Con gran incidencia de respuestas en esta opción tenemos también el «Dominio de las materias a impartir» (tabla 1) y el «Tratamiento con alumnos de origen social y cultural distinto» (tabla 1).

TABLA 1.—Frecuencias absolutas y porcentajes en las respuestas dadas a los 29 ítems

TOTALES	muy rara- rara- a a muy a							muy rara- a a muy a						
	Nunca	rara-mente	rara-mente	a veces	a menudo	nudo	siempre	Nunca	rara-mente	raramente	a veces	a menudo	muy a menudo	siempre
1. La disciplina en clase .....	22	38	41	152	88	79	90	4'31%	7'45%	8'04%	29'80%	17'25%	15'49%	17'65%
2. Motivación de los alumnos .....	32	22	32	129	128	101	66	6'27%	4'31%	6'27%	25'29%	25'10%	19'80%	12'94%
3. Adecuar las enseñanzas a las diferencias individuales .....	42	36	51	138	110	75	58	8'24%	7'06%	10'00%	27'06%	21'57%	14'71%	11'37%
4. Evaluación del alumno .....	85	71	70	125	66	37	56	16'67%	13'92%	13'73%	24'51%	12'94%	7'25%	10'98%
5. Detectar el nivel de conocimientos del alumno .....	101	107	101	94	53	28	26	19'80%	20'98%	19'80%	18'43%	10'39%	5'49%	5'10%
6. Tratamiento de alumnos de aprendizaje distinto a la mayoría .....	38	67	56	136	89	65	59	7'45%	13'14%	10'98%	26'67%	17'45%	12'75%	11'57%
7. Tratamiento con alumnos de origen cultural y social distinto .....	157	105	79	90	40	23	16	30'78%	20'59%	15'49%	17'65%	7'84%	4'51%	3'14%
8. Relaciones con los padres .....	112	119	87	124	34	19	15	21'96%	23'33%	17'06%	24'31%	6'67%	3'73%	2'94%
9. Organización de actividades extraescolares .....	138	105	79	109	46	14	19	27'06%	20'59%	15'49%	21'37%	9'02%	2'75%	3'73%
10. Uso de libros de texto .....	174	103	81	86	32	20	14	34'12%	20'20%	15'88%	16'86%	6'27%	3'92%	2'75%
11. Relaciones con los administrativos de educación .....	140	77	70	110	39	33	41	27'45%	15'10%	13'73%	21'57%	7'65%	6'47%	8'04%
12. El trabajo burocrático .....	77	67	59	122	57	54	74	15'10%	13'14%	11'57%	23'92%	11'18%	10'59%	14'51%
13. Organización del trabajo en clase .....	115	126	92	104	28	24	21	22'55%	24'71%	18'04%	20'39%	5'49%	4'71%	4'12%
14. Insuficiencia de dotaciones y material .....	40	37	52	131	97	73	80	7'84%	7'25%	10'20%	25'69%	19'02%	14'31%	15'69%
15. Falta de tiempo para desempeñar todas las funciones .....	26	29	45	139	91	89	91	5'10%	5'69%	8'82%	27'25%	17'84%	17'45%	17'84%
16. Programación diaria y preparación de las clases: objetivos, contenidos .....	73	98	82	133	57	31	36	14'31%	19'22%	16'08%	26'08%	11'18%	6'08%	7'06%
17. Uso efectivo de diferentes métodos de enseñanza .....	81	84	100	144	63	23	15	15'88%	16'47%	19'61%	28'24%	12'35%	4'51%	2'94%
18. Vigilancia del reglamento de régimen interior .....	114	109	108	90	46	18	25	22'35%	21'37%	21'18%	17'65%	9'02%	3'53%	4'90%
19. Número de alumnos por clase .....	49	41	62	125	61	75	97	9'61%	8'04%	12'16%	24'51%	11'96%	14'71%	19'02%
20. Relaciones con los cargos directivos .....	196	107	85	86	14	10	12	38'43%	20'98%	16'67%	16'86%	2'75%	1'96%	2'35%
21. Relaciones con la inspección .....	190	102	83	76	24	11	24	37'25%	20'00%	16'27%	14'90%	4'71%	2'16%	4'71%
22. Asesoramiento sobre problemas con alumnos concretos .....	89	83	83	141	53	30	31	17'45%	16'27%	16'27%	27'65%	10'39%	5'88%	6'08%
23. Falta de apoyo y orientación .....	34	45	47	169	96	48	70	6'67%	8'82%	9'22%	33'14%	18'82%	9'41%	13'73%
24. Relaciones con los compañeros .....	142	124	62	122	32	14	14	27'84%	24'31%	12'16%	23'92%	6'27%	2'75%	2'75%
25. Dominio de las materias a impartir .....	170	137	88	77	18	7	13	33'33%	26'86%	17'25%	15'10%	3'53%	1'37%	2'55%
26. Falta de tiempo libre: para estudiar, profundizar en tu materia .....	56	47	46	133	86	64	78	10'98%	9'22%	9'02%	26'08%	16'86%	12'55%	15'29%
27. Participación en actividades de formación permanente .....	103	80	76	116	66	33	36	20'20%	15'69%	14'90%	22'75%	12'94%	6'47%	7'06%
28. Falta de reconocimiento social, económico, de la administración .....	41	32	36	93	69	78	161	8'04%	6'27%	7'06%	18'24%	13'53%	15'29%	31'57%
29. Desempeño de tareas no específicas: vigilancia de recreos, comedor .....	87	77	70	112	49	58	57	17'06%	15'10%	13'73%	21'96%	9'61%	11'37%	11'18%

El resto de los ítems, como se puede ver en la tabla 1, tienen una tendencia central en las respuestas y no aportan datos significativos en cuanto a este estudio de los factores que producen malestar en el profesorado de Málaga.

### *Estudio analítico:*

Para investigar si existía una dependencia significativa entre los ítems valorados como más susceptibles de producir malestar, y los tres grupos de variables introducidos en la investigación: A) Situación Administrativa, B) Años de docencia, C) Lugar de trabajo, se han aplicado tres pruebas de *Chi cuadrado* por ítem, ya que se trata de datos nominales.

En primer lugar se ha aplicado esta prueba al ítem 28 por presentar un mayor porcentaje de respuestas en el grado 7, como vemos en la tabla 1. Según los resultados [ $X^2_c = 46'256451 > X^2_{0.95'12} = 21'026$ ], parece existir dependencia estadísticamente significativa entre las respuestas dadas y la situación administrativa, a un nivel de significación de 0'05, como se puede observar en la tabla 2.

Los provisionales y definitivos han contestado mayoritariamente «siempre» en cuanto al grado de malestar que les produce la falta de reconocimiento social y de la Administración.

Teniendo en cuenta que estas categorías se corresponden en cierto modo con el tiempo de servicio, efectivamente se denota dependencia estadísticamente significativa entre los resultados obtenidos y dicha variable, con un nivel de significación de 0'05, también ateniéndonos a esta nueva variable «años de servicio» —provisionales y definitivos suelen llevar más de 5 años trabajando— [ $X^2_c = 29'314239 > X^2_{0.95'12} = 21'026$ ]. Como se ve en la tabla 3 han contestado en un gran porcentaje los que llevan más de 5 años en activo señalando la respuesta «siempre».

Al mismo tiempo puede apreciarse una similitud entre las respuestas dada a la opción «a veces» por los maestros que están en la situación administrativa de interinos, y de menos de 5 años de servicio —suelen corresponderse también estas dos situaciones laborales.

Sin embargo, no se observa dependencia estadísticamente significativa respecto al lugar de trabajo —capital y provincia— donde los porcentajes son muy similares en las respuestas dadas [ $X^2_c = 6'631188 < X^2_{0.95'6} = 12'592$ ].

El siguiente ítem analizado, por presentar alto número de respuestas en los niveles 4, 5, 6 y 7, es el 19: «Número de alumnos por clase» (tabla 1). Nos preguntamos si esta respuesta tenía dependencia estadísticamente

TABLA 2.—Porcentajes de respuestas según la situación administrativa. I = Interinos. P = Provisionales. D = Definitivos

ITEMS	NUNCA			MUY RARAMENTE			RARAMENTE			A VECES			A MENUDO			MUY A MENUDO			SIEMPRE		
	I	P	D	I	P	D	I	P	D	I	P	D	I	P	D	I	P	D	I	P	D
1. La disciplina en clase	2,78	0,00	5,41	5,56	5,56	8,11	8,33	4,17	8,65	31,94	40,28	27,00	30,83	15,06	16,23	16,67	15,28	15,68	13,89	16,67	18,92
14. Insuficiencia de dotaciones y material	4,17	4,17	9,19	6,94	4,17	7,84	12,50	9,73	9,73	23,61	19,44	27,30	12,50	25,00	19,46	30,83	18,06	12,43	19,44	19,44	14,05
15. Falta de tiempo para desempeñar todas las funciones	4,17	1,39	5,95	4,17	2,78	6,49	9,72	11,11	8,11	25,00	23,17	27,06	30,83	16,67	17,57	23,61	15,28	14,76	12,50	23,61	14,11
19. Número de alumnos por clase	4,17	6,94	11,08	5,56	2,78	9,73	16,67	4,17	12,70	23,61	34,72	22,70	12,50	16,67	11,06	18,06	15,28	13,78	19,44	19,44	18,92
26. Falta de tiempo libre: para estudiar, profundizar en tu materia, ...	4,17	5,56	13,61	8,33	2,78	10,54	5,56	8,33	9,73	25,00	20,83	27,06	22,22	19,44	15,14	15,28	20,83	10,27	19,44	22,22	13,78
28. Falta de reconocimiento social, económico, de la Administración, ...	4,29	8,33	8,70	8,57	2,78	6,52	5,71	15,28	5,71	41,43	19,06	19,86	7,14	9,72	15,49	15,71	11,11	16,03	17,14	34,72	33,70

Tabla 3.—Porcentajes de respuestas según los años de servicio: de 0 a 5, de 5 a 15 y más de 15

ITEMS	NUNCA			MUY RARAMENTE			RARAMENTE			A VECES			A MENUDO			MUY A MENUDO			SIEMPRE		
	0-5	5-15	>15	0-5	5-15	>15	0-5	5-15	>15	0-5	5-15	>15	0-5	5-15	>15	0-5	5-15	>15	0-5	5-15	>15
1. La disciplina en clase	1,75	2,51	7,61	6,14	7,54	6,12	6,14	10,55	6,60	33,47	28,64	35,33	19,30	19,60	13,71	15,79	16,58	14,21	11,40	14,57	24,37
14. Insuficiencia de dotaciones y material	4,27	5,20	11,35	5,98	4,62	9,81	11,97	10,40	9,17	20,51	27,75	25,33	19,66	24,23	14,41	17,09	16,18	10,92	30,51	11,56	16,16
15. Falta de tiempo para desempeñar todas las funciones	4,27	2,31	7,86	3,42	6,94	6,11	10,26	8,67	7,86	23,08	33,53	24,99	22,22	15,03	17,47	19,66	13,50	16,16	17,09	15,03	14,65
19. Número de alumnos por clase	5,98	6,94	13,10	5,13	8,09	10,48	11,11	14,45	11,35	23,21	23,70	22,27	13,68	12,14	11,36	14,53	15,61	13,97	21,37	19,08	17,47
26. Falta de tiempo libre: para estudiar, profundizar en tu materia, ...	5,98	6,94	17,03	5,98	6,67	11,79	5,98	9,25	10,48	21,37	33,53	22,27	25,64	12,72	14,85	17,09	13,87	9,61	17,95	15,03	15,97
28. Falta de reconocimiento social, económico, de la Administración, ...	5,26	5,03	12,69	6,14	7,04	5,58	8,77	7,54	5,58	31,58	14,57	14,21	9,65	16,06	13,20	13,16	17,09	14,72	25,44	33,66	34,01



TABLA 4.—Porcentajes de respuestas según el lugar de trabajo. M = Málaga. P = Provincia

ITEMS	NUNCA		MUY RARAMENTE		RARAMENTE		A VECES		A MENUDO		MUY A MENUDO		SIEMPRE	
	M	P	M	P	M	P	M	P	M	P	M	P	M	P
1. La disciplina en clase	5,16	2,75	5,16	7,16	10,20	7,16	27,89	30,58	10,88	19,83	17,01	14,88	17,69	17,63
14. Insuficiencia de dotaciones y material	12,90	5,87	9,03	5,87	5,81	11,99	29,03	25,00	15,48	21,17	13,55	14,29	14,19	15,62
15. Falta de tiempo para desempeñar todas las funciones	7,74	4,34	8,39	4,59	9,03	8,16	33,55	25,77	15,48	18,62	13,55	19,39	12,26	19,13
19. Número de alumnos por clase	12,24	8,54	12,24	6,34	18,37	9,64	27,21	23,42	7,48	13,77	10,20	16,52	12,24	21,76
26. Falta de tiempo libre: para estudiar, profundizar en tu materia, ...	16,13	8,93	12,90	7,65	6,45	9,95	23,87	26,53	13,55	18,37	14,84	11,73	12,26	16,84
28. Falta de reconocimiento social, económico, de la Administración, ...	8,84	7,71	4,08	7,16	4,76	7,93	21,77	16,80	11,56	14,33	18,37	14,05	30,61	31,96

significativa con respecto a las tres variables ya descritas y, aplicando *Chi cuadrado*, se comprueba que no existe dependencia en cuanto a los años de servicio y situación administrativa, pero sí en cuanto a la localización «Capital-provincia» [ $X^2_c = 24'498333 > X^2_{0.95'6} = 12'592$ ], observándose tendencia central en la capital y un aumento progresivo en la provincia (tabla 4).

La respuesta mayoritaria «a veces» en el ítem 15: «Falta de tiempo para desempeñar todas las funciones» (tabla 1), puede deberse a una tendencia central en la elección de opciones de respuesta.

Por lo que respecta a la situación administrativa y a los años de servicio, no se observan diferencias estadísticamente significativas a un nivel de significación de 0'05; sin embargo en cuanto al lugar de trabajo (tabla 4), existe una marcada diferencia, como puede apreciarse, entre el profesorado de la capital (33'5%) y el de la provincia (25'7%), existe por tanto dependencia estadísticamente significativa en cuanto a esta variable [ $X^2_c = 13'229520 > X^2_{0.95'6} = 12'592$ ].

La tendencia al alza en los profesores de la provincia puede deberse a la cantidad de tiempo empleado, mayormente por interinos y provisionales, en los desplazamientos al lugar de trabajo (a ello debe unirse la tensión producida por el doble viaje diario).

El estudio se amplió igualmente al ítem 1: «la disciplina en clase», por presentar elevado número de respuestas entre las opciones «a veces» y «siempre», como puede comprobarse en la tabla 1. Al aplicar la prueba de *Chi cuadrado* puede verse que, en cuanto a la «situación administrativa», no existe una dependencia significativa del tipo de respuestas. Pero sí existe dependencia, a un nivel de significación del 0'05 en cuanto a los «años de servicio» [ $X^2_c = 27'466858 > X^2_{0.95'12} = 21'026$ ] y «capital-provincia» [ $X^2_c = 13'857522 > X^2_{0.95'6} = 12'592$ ]. Si observamos la tabla 3, veremos que los maestros con una experiencia de 1 a 5 años contestaron en un 39'47% a la opción «a veces», es decir, a veces produce malestar la disciplina en clase. Este porcentaje de respuestas va descendiendo hacia opciones que indican mayor grado de malestar: 19% en «a menudo», 15% en «muy a menudo», y 11% en «siempre».

Con los profesores que llevan entre 6 y 15 años de servicio, ocurre algo similar: una tendencia central (28'64%) y disminución a ambos lados de este valor. Sin embargo, en los docentes con experiencia de 16 años en adelante (personal maduro y algo cansado del rodaje diario), puede verse un aumento en el porcentaje de respuestas dadas a la opción «siempre» (24'37%).

En cuanto al lugar de trabajo «capital-provincia», hay una tendencia de respuestas entre los profesores de la provincia hacia los niveles superiores: desde «a veces» hasta «siempre» (tabla 4).

El estudio del ítem 14 se realizó por englobar gran cantidad de respuestas en los niveles 4, 5, 6 y 7, como se puede observar en la tabla 1.

La aplicación de la prueba *Chi cuadrado* agrupando los datos según la variable «situación administrativa», nos revela que no existe dependencia estadísticamente significativa entre las respuestas dadas y esta variable.

Según los resultados de la prueba *Chi cuadrado* teniendo en cuenta la variable «años de servicio» [ $X^2_c = 23'916944 > X^2_{0,95;12} = 21'026$ ] se observa que la probabilidad de que ese valor se deba al azar es pequeña, menor de 0'05, por lo que consideramos que existe una dependencia significativa entre las respuestas dadas y esta variable.

En la tabla 3 se puede observar una mayor tendencia a señalar en los niveles más altos esta falta de material por los profesores principiantes, siendo altos los porcentajes de los profesores de más de 5 años de servicio.

Al realizar la prueba *Chi cuadrado* teniendo en cuenta la variable «lugar de trabajo», se ha obtenido que la probabilidad de que ese valor [ $X^2_c = 12'640822 > X^2_{0,95;6} = 12'592$ ] se deba al azar es pequeña, menor a 0'05, por lo que consideramos que existe una dependencia significativa entre las respuestas dadas y esta variable. En la tabla 4 puede apreciarse que esta tendencia a señalar los niveles superiores de respuestas es mayor en el profesorado de la provincia que en el de la capital.

En resumen, hay una tendencia a señalar respuestas en los niveles superiores en cuanto a la falta de dotaciones y material, por el profesorado de los pueblos y por aquellos que tienen menos años de servicio.

El ítem 26: «Falta de tiempo libre: para estudiar, profundizar en tu materia...», se ha estudiado porque engloba mayor tendencia de respuestas en las opciones 4, 5, 6 y 7, es decir, la tendencia de respuesta es hacia la producción de malestar entre los profesores, como se ve en la tabla 1.

Al aplicarle la prueba de *Chi cuadrado* teniendo en cuenta la variable «situación administrativa», parece que no existe dependencia estadísticamente significativa entre las respuestas dadas y dicha variable.

Sin embargo al realizar la prueba para la variable «años de servicio» se obtiene que parece existir una dependencia estadísticamente significativa entre las respuestas dadas y esta variable, con un nivel de significación de 0'05 [ $X^2_c = 35'071229 > X^2_{0,95;12} = 21'026$ ]. Los porcentajes de respuestas se pueden observar en la tabla 3.

Las respuestas dadas por los profesores más noveles, como se observa, tienen tendencia a encontrarse en los niveles más altos: 5, 6 y 7. Sin embargo, las respuestas dadas por los profesores de más de 5 años tienden a agruparse en los valores centrales. En cuanto a la prueba realizada para

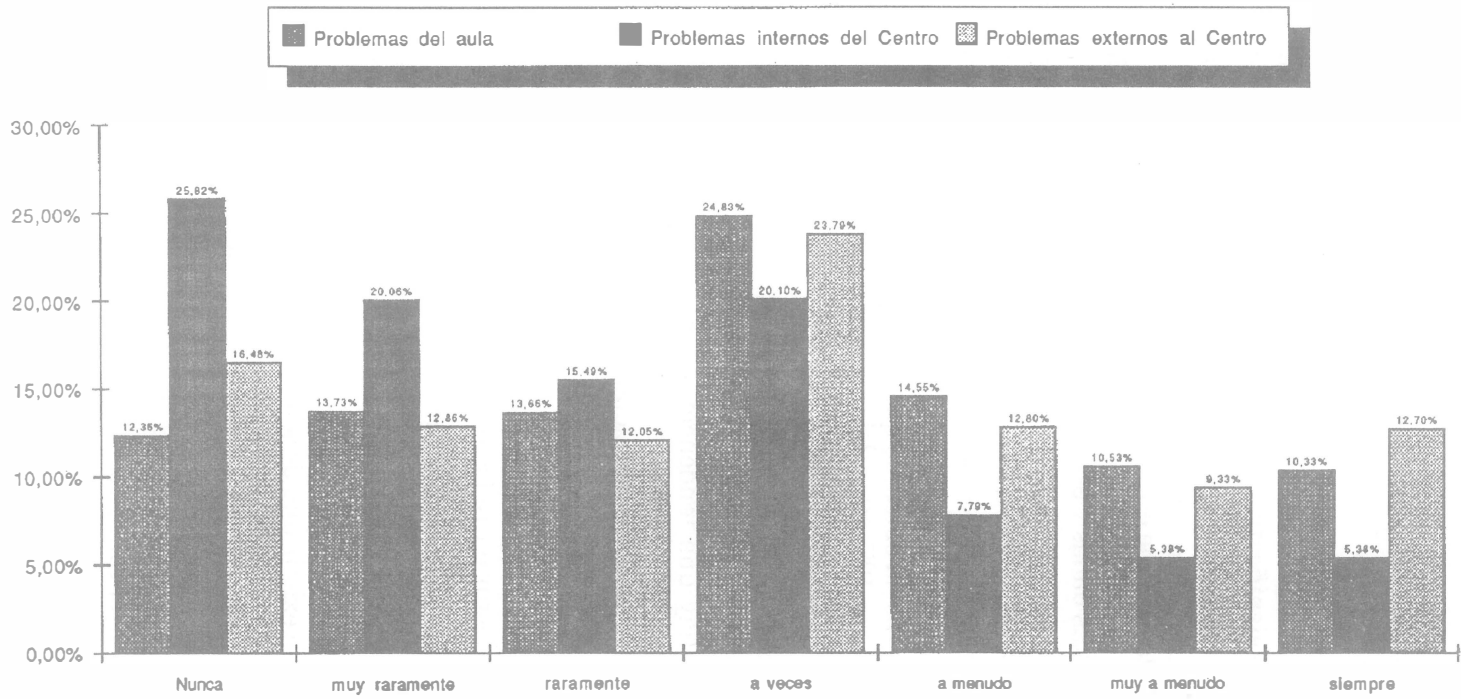


GRÁFICO 1.—Porcentajes totales según los tres bloques: problemas del aula, problemas del centro y problemas externos al centro

los datos agrupados según la variable «lugar de trabajo», parece existir también dependencia estadísticamente significativa entre las respuestas dadas y esta variable a un nivel de significación de 0'05 [ $X^2_c = 12'997698 > X^2_{0956} = 12'592$ ]. Como se observa en la tabla 4, la tendencia observada entre los profesores de la provincia es a un mayor grado de malestar por falta de tiempo libre.

Es decir, la falta de tiempo libre se señala con más frecuencia en los niveles superiores por profesores que trabajan en los pueblos de Málaga y también por los que llevan trabajando menos de 5 años.

Por último, se ha realizado la prueba  $X^2$  para analizar los ítems agrupados en los tres bloques descritos al principio: A) Problemas del aula, B) Problemas del Centro, y C) Problemas externos al Centro. Se ha comprobado que existe dependencia estadísticamente significativa entre las respuestas dadas por el profesorado y el agrupamiento realizado. Como se observa en el gráfico 1, hay tendencia central —ya que la respuesta «a veces» ha sido mayoritariamente señalada— cuando se trata de los problemas en el aula y en los problemas externos al centro; curiosamente, hay una tendencia a no considerar productores de malestar los ítems agrupados en el bloque de problemas del centro, donde la mayoría de respuestas se encuentran desde el «nunca» hasta el «a veces».

### *Análisis de la respuesta abierta (ítem 30)*

Del total de cuestionarios recibidos, en 61 se han señalado alguna o más respuestas libres, lo que representa un 11'15% del total.

Analizando los problemas señalados por los profesores, podemos agruparlos en estos tipos.

- 1) Problemas laborales
- 2) Problemas personales
- 3) Problemas administrativos.

1) Dentro de los problemas laborales podemos señalar los referidos a: las relaciones con alumnos y padres —falta de motivación, absentismo y presiones—, la organización del centro —a niveles de coordinación y colaboración entre los compañeros—, horario laboral, falta de profesionalidad, dificultades para el perfeccionamiento, impatir especialidades sin la cualificación necesaria...

2) Entre los problemas personales podemos destacar los referidos a: provisionalidad de destino en el centro, gastos en desplazamientos y manutención, inestabilidad laboral de interinos...

3) Entre los problemas administrativos podemos señalar: la falta de coincidencia entre lo que dice la Administración y lo que ocurre en la realidad, irracionalidad del concurso general de traslados, excesiva burocracia, falta de autonomía escolar, excesiva responsabilidad, comisiones de servicio...

De los problemas enumerados anteriormente destacan por la gran cantidad de referencias:

— *Horario laboral*: el profesorado manifiesta reiteradamente su malestar por la jornada partida, ocupando ésta un dilatado espacio de tiempo a lo largo del día que impide la realización de tareas de enriquecimiento personal y profesional. También se refleja la necesidad de un año sabático para realizar investigaciones y otros estudios.

— *Falta de interés de alumnos y padres*: destacado en cuanto al absentismo de los alumnos, su actitud pasiva y el escaso contacto de los padres con los tutores, que conlleva la falta de conocimiento por unos y otros de la vida del niño en la escuela y en su casa, lo que refleja el escaso interés de la familia por la realidad escolar.

— *Provisionalidad en el centro*: la inestabilidad de la mayoría de los propietarios provisionales es reflejada también en las respuestas de los compañeros. Esto evidencia que la intención de la Administración de propiciar una continuidad en el centro de estos profesores, se ha llevado a cabo en muy contadas ocasiones, ya que, aunque se soliciten, no se atienden estas peticiones.

— *Falta de coordinación del profesorado*: en algunos cuestionarios aparecen quejas por la escasa profesionalidad de ciertos profesores, y la falta de disposición para el trabajo en equipo.

### Conclusiones

Tras analizar los cuestionarios consideramos que son los factores externos al propio sistema de enseñanza-aprendizaje que se dan en nuestras escuelas los que en mayor grado acentúan el malestar docente. Quizás sea porque son los más difíciles de superar, ya que interfieren directamente con el esfuerzo realizado por los profesores para la consecución de resultados positivos, generando sentimientos y emociones negativas. Aunque también hay que señalar problemas puntuales específicos del aula que influyen en su producción.

Respecto a los primeros creemos que la mayoría de ellos podría evitarse

con un planteamiento efectivo por parte de la Administración, ya que cada día son más numerosos los estudios en este campo que así nos lo confirman. De esta manera, problemas que provocan malestar en los profesores como la falta de tiempo libre y la participación en actividades de formación permanente, podrían evitarse con un ajuste de horarios que facilitara su desarrollo de forma racional, bien reduciendo el horario lectivo, o bien realizando otros modelos de jornada.

Por otra parte, la Administración podría paliar la falta de reconocimiento con incentivos, no necesariamente económicos, que dignificaran la profesión docente.

También las relaciones con los administrativos de educación, las relaciones con la inspección, el asesoramiento sobre problemas con alumnos concretos y la falta de apoyo y orientación, son factores susceptibles de mejora con una buena política administrativa, lo que no implica una elevación presupuestaria, excepto en la dotación de material, cuya falta puede propiciar una metodología basada exclusivamente en la utilización de la pizarra y la voz del profesor.

La desconsideración social hacia la profesión docente es constatable desde el momento en que la propia Junta de Andalucía en su Consejería de Educación trata de paliarla con anuncios televisivos que intentan ensalzar dicha profesión —sin llegar a reflejar realmente las dimensiones de la misma.

Estimamos que el profesorado necesita manifestar abiertamente sus problemas; que éstos lleguen a la opinión pública; que se superen los tópicos existentes en torno a esta profesión (alto sueldo, reducido horario, excesivas vacaciones...); que las escuelas dejen de ser «aparcamiños»... Y que conjuntamente (docentes, administración y sociedad) se busque solución a los problemas, porque de no ser así, el índice de bajas continuará aumentando y llegaremos a la difícil situación de falta de profesorado en que se encuentran algunos países de la Comunidad Europea.

### *Agradecimientos*

Deseamos expresar nuestra gratitud a don Antonio Pacheco Jambrino, por su inestimable colaboración en la realización de los cálculos estadísticos.

Asimismo, queremos manifestar nuestro agradecimiento a don Jesús Miranda Páez, profesor del Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Málaga, por sus orientaciones en cuanto a las pruebas estadísticas a aplicar.

Agradecemos también la colaboración del catedrático don José Manuel Esteve Zarazaga, director del Departamento de Teoría e Historia de la Educación de la Universidad de Málaga, por sus consejos y orientaciones sobre la presente investigación.

Finalmente queremos mostrar nuestro reconocimiento al Centro de Profesores de Málaga por las facilidades prestadas para la realización de este trabajo.

**Dirección de la autora:** María Luisa Thode Mayoral, c/ Doña Clarines, n. 6, 29004-Málaga.

*Fecha de la versión definitiva de este artículo:* 8.VII.1992.

#### BIBLIOGRAFÍA

- ABRAHAM, A. y col. (1986) *El enseñante es también una persona* (Barcelona, Ed. Gedisa, S. A.).
- ABRAHAM, A. (1987) *El mundo interior de los enseñantes* (Barcelona, Ed. Gedisa, S. A.).
- AMIEL-LEBIGRE, F. y PICHOT, P. (1980) *Psicopatología de la función docente*, en DEBESSE, M. y MIALARET, G. (1980) *La función docente* (Barcelona, Oikos-Tau, S. A.).
- BLASE, J. J. (1982) A social-psychological grounded theory of teacher stress and burnout, *Educational Administration Quarterly*, XVIII: abril, pp. 93-113.
- COATES, T. J. y THORESEN, C. E. (1976) Teacher Anxiety: A Review with Recommendations, *Review of Educational Research* XLVI: february, pp. 159-184.
- COLE, M. (1985) A crisis of identity: teachers in times of political and economic changes, *International Conference: The Profession of Teaching and Mental Health* (Salamanca).
- DEBESSE, M. y MIALARET, G. (1980) *La función docente* (Barcelona, Oikos-Tau, S. A.).
- ESTEVE ZARAZAGA, J. M. (1984) *Profesores en conflicto* (Madrid, Narcea, S. A.).
- (1987) *El malestar docente* (Barcelona, Laia, S. A.).
- (1991) Los profesores ante la Reforma, *Cuadernos de Pedagogía* n.192, pp. 54-58.
- FLETCHER, B. y PAYNE, R. L. (1982) Levels of Reported Stressors and Strains Amongst Schoolteachers: some U. K. data, *Educational Review* XXXIV: march, pp. 267-278.
- GARCÍA CALLEJA, M. (1991) Enfermedades del profesorado. Análisis y prevención, *Cuadernos de Pedagogía* n. 192.
- GOODALL, R. y BROWN, L. (1980) Understanding Teacher Stress, *Action in Teacher Education* II: february, pp. 17-22.
- GÓMEZ PÉREZ, L. A. y SIERRA DESFILIS, E. (1989) Sobre la salud mental de los profesores, *Cuadernos de Pedagogía*, n. 145.
- GONZÁLEZ GRANDA, J. F. (1987) Problemas percibidos por los profesores de E.G.B. en sus primeros años de docencia, *Aula Abierta* n. 46, pp. 77-98.
- GRASA, R. (1988) Paisaje para una polémica, *Cuadernos de Pedagogía* n. 165.
- HART, N. I. (1987) Student teachers' anxieties: four measures factors and their relationships to pupil disruption in class, *Educational Research* XXIX: january, pp. 12-18.



- HEMBLING, D. W. Y GILLILAND, B. (1981) Is there an Identifiable Stress Cycle in the School Year?, *The Alberta Journal of Educational Research* XXVII: april, pp. 324-330.
- IMBERNON, F. (1988) Modelos y estrategias, *Cuadernos de Pedagogía* n. 161.
- (1990) La formación del profesorado, *Cuadernos de Pedagogía* n. 178.
- KEAVNEY, G. Y SINCLAIR, K. E. (1978) Teacher Concerns and Teacher Anxiety: A Neglected Topic of Classroom Research, *Review of Educational Research* XLVIII: february, pp. 273-290.
- KOSSACK, S. Y WOODS, S. (1980) Teacher Burnout: Diagnosis, Prevention, Remediation, *Action in Teacher Education II*: april, pp. 29-35.
- KYRIACOU, C. Y SUTCLIFFE, J. (1977) Teacher stress: a review, *Educational Review* XXIX: april, pp. 299-306.
- (1978) Teacher stress: prevalence, sources, and symptoms, *British Journal of Educational Psychology* XLVIII: june, pp. 159-167.
- KYRIACOU, C. (1981) Social Support and Occupational Stress among Schoolteachers, *Educational Studies* VII: january, pp. 55-60.
- (1987) Teacher stress and burnout: an international review, *Educational Research* XXIX: february, pp. 146-152.
- MANERA, E. S. Y WRIGHT, R. E. (1981) Stress factors in teaching, *Action in Teacher Education II*: february, pp. 51-56.
- ORTEGA, F. (1990) La indefinición de la profesión docente, *Cuadernos de Pedagogía* n. 181.
- PÉREZ GÓMEZ, A. I. (1990) La formación del profesorado y la Reforma Educativa, *Cuadernos de Pedagogía* n. 181.
- POLAINO-LORENTE, A. (1982) El estrés de los profesores: estrategias psicológicas de intervención para su manejo y control, *Revista Española de Pedagogía* n. 40, pp. 17-46.
- SANDERS, D. P. Y SCHWAB, M. (1982) A School Context for Teacher Development, *Theory into Practice*, XIX: april, pp. 271-277.
- SANTOS GUERRA, M. A. (1983) La erosión de la función docente, n. 159: enero-marzo, pp. 105-118.
- VARELA, J. Y ORTEGA, F. (1985) *El aprendiz de maestro* (Madrid, Servicio de Publicaciones del MEC).
- VEENMAN, S. (1984) Perceived Problems of Beginning Teachers, *Review of Educational Research*, LIV: february, pp. 143-178.
- VERA VILA, J. (1988a) *El profesor principiante* (Valencia, Promolibro).
- (1988b) *La crisis de la función docente* (Valencia, Promolibro).
- VONK, J. H. C. (1983) Problems of the beginning Teacher, *European Journal of Teacher Education*, VI: february.
- (1988) *Perspectives in the education and training of teachers* (Catalunya, Centre Unesco).
- WOODS, P. (1987) *La escuela por dentro* (Madrid, Paidós-MEC).

SUMMARY: BURNOUT SOURCES AMONG PRIMARY SCHOOL TEACHERS.

This article presents a research based on a questionnaire answered by 547 Málaga teachers about major sources of burnout at work. Among 29 burnout sources, those most often pointed out were: a lack of social, economic and governmental recognition, overcrowded class groups, a lack of time to undertake every professional aspect, classroom discipline, insufficiency of teaching materials, time shortage to prepare lessons, a lack of support and guidance and the paper work. An analysis has been carried out to test the probability that the values obtained were random when grouped together into three variables: the government's grading of the teacher, teaching experience and work place. Another analysis has also been undertaken after grouping the burnout sources into three main blocks: classroom, school and external problems.

KEY WORDS: Burnout-sources. Social-recognition. Economic-recognition. Governmental-recognition.