

EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE FP-FOL DE NAVARRA

José Luis García-Hernández. María Inés Gabari-Gambarte. Víctor Idoate-García

Universidad Pública de Navarra. Departamento de Psicología-Pedagogía. Campus Arrosadía. 31006 Pamplona
José Luis García-Hernández: luis.garcia@unavarra.es. María Inés Gabari-Gambarte: igabari@unavarra.es;
Victor Idoate-García: victor.idoate.garcia@navarra.es

<http://dx.doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v3.523>

Fecha de recepción: 5 de Marzo de 2014
Fecha de admisión: 30 de Marzo de 2014

ABSTRACT

The present study aims to assess the degree of job satisfaction of staff teaching the module training and guidance in the network of vocational training centers Navarra. This precise design and validate a tool to assess psychosocial risk factors in secondary education. The sample consists invited by the total teaching module in this community, the accepting sample is $n = 37$ subjects (49%). Access to schools is provided by the Department of Education, Government of Navarra. The information is through an online questionnaire 30-item Likert scale with response . The results demonstrate the feel satisfaction with what he does and the subject they teach (FOL). Significant elements of dissatisfaction, some in common with the rest of high school teachers , and other specialty themselves are also apparent.

KEYWORDS : job satisfaccion teacher , secondary teacher , psychosocial risk factors

RESUMEN

El presente estudio se propone de valorar el grado de satisfacción laboral del profesorado que imparte el Módulo de Formación y Orientación Laboral en la red de centros de FP navarros. Para ello precisa diseñar y validar una herramienta que evalúe los factores de riesgo psicosocial en educación secundaria. La muestra invitada está formada por el total de profesorado del módulo en esta Comunidad, la muestra aceptante es $n=37$ sujetos (49%). El acceso a los centros es facilitado por el Departamento de Educación del Gobierno de Navarra. La información se a través de un cuestionario on-line de 30 ítems con respuesta escala Lickert. Los resultados evidencian el siente satisfacción en relación con lo que hace y con la materia que imparte (FOL). Se manifiestan también elementos de insatisfacción significativos, algunos en común con el resto de profesorado de secundaria, y otros propios de la especialidad.

PALABRAS CLAVE: Satisfacción laboral docente, profesorado de secundaria, actores de riesgo psicosocial

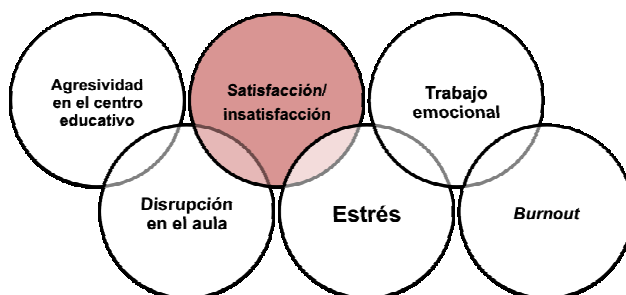
ANTECEDENTES

La labor docente está expuesta a un abanico de factores de riesgo laboral, siendo significativos los de riesgo psicosocial señalados por Pérez-Soriano (2010) para este grupo: de seguridad vial, accidentes *in itinere*; higiénicos, problemas en la voz (disfonía); problemas respiratorios (contagios); ergonómicos, los trastornos musculoesqueléticos (la postura más utilizada es la estar de pie), o la carga mental y d) los psicosociales, que afectan al bienestar y salud del profesorado y, por tanto a su grado de satisfacción laboral.

Aunque en España no encontramos una línea definida de investigación al respecto (Moreno et al., 2006; Torres, Perera, y Cobos, 2014) en la actualidad, la atmósfera del sector educativo está fuertemente condicionada por: 1) las repercusiones sociales de la crisis en el ámbito educativo (Laparra y Pérez, 2012:25); 2) la creciente exigencia de renovación e innovación pedagógica dirigida al profesorado, y 3) los cambios legales, que habitualmente obedecen más a estrategias políticas y no cuentan con el colectivo docente para mejorar la práctica desde la opinión y propuestas de los propios prácticos/as (Schön, 1992)

El estrés, la violencia, el acoso laboral, el acoso sexual, la inseguridad contractual, el *burnout*, los conflictos en la conciliación familiar y laboral y el trabajo emocional son factores psicosociales relacionados con el empleo y producen consecuencias en la persona que los sufre. Moreno y Báez (2010) señalan los altísimos costes organizacionales que tienen debido al absentismo, presentismo, intenciones de abandono, bajos niveles de productividad, satisfacción y compromiso, accidentes, conductas laborales contraproducentes, etc. En la Figura 1 se reflejan los componentes que influyen nocivamente en la salud psicosocial del profesorado.

Figura 1.-Componentes nocivos para la salud psicosocial en docentes



En concreto la satisfacción/insatisfacción laboral se conceptualiza en la medida en que son satisfechas determinadas necesidades del trabajador/a y el grado en que ve realizadas las diferentes aspiraciones que puede tener en su trabajo. Supone uno de los principales indicadores de calidad de vida laboral, influyendo en el estado anímico personal y su conducta, actuando como detonante de trastornos psicosomáticos o enfermedades de base fisiológica (Cantera, 1988). Para este estudio nos basamos en la teoría de los dos factores de Herzberg (1978) que plantea dos clases de aspectos laborales: Factores higiénicos y Factores motivacionales. Los primeros se refieren a las condiciones de trabajo en sentido amplio (Relaciones laborales) y solo previenen/evitan la insatisfacción, pero no pueden determinar la satisfacción ya que estaría relacionada por los factores motivacionales. Estos factores motivacionales estarían relacionados con los elementos sustanciales del trabajo (contenido, responsabilidad, desarrollo). De esta forma la satisfacción sólo puede ser generada por los factores motivacionales, mientras que la insatisfacción se genera por los factores higiénicos (Sánchez-Hidalgo, 2006). El colectivo docente es el que cuenta con menor porcentaje de estudios de factores de riesgo en su puesto de trabajo (ENCT, 2011:46). No obstante, el Informe del Sistema Educativo 2011/12 del Gobierno de Navarra (2012) refiere que el 97,5% de bajas médicas se deben a Enfermedad Común, incluyendo las incapacidades temporales de origen psicosocial. El 66% de las bajas no se cubren, con las consecuencias de carga para el resto de plantilla. La duración media de las bajas es ese periodo ha sido de 36 días, en profesorado de primaria, y 30 días en el de secundaria. El segundo periodo de curso lectivo (febrero-junio) experimenta un aumento de las bajas, con 2.519 procesos de baja más que en los cinco meses anteriores.

OBJETIVOS

El objetivo general es describir la situación de factores de riesgos psicosocial por parte del profesorado que imparte el módulo Formación y Orientación Laboral en la red de centros de Formación Profesional de Navarra.

Para ello se precisa el logro de dos objetivos específicos:

Diseñar una herramienta para evaluar los factores de riesgo psicosocial en los docentes de educación secundaria FP-FOL navarros y

Validar la herramienta diseñada e implementarla en la población de docentes FP-FOL de Navarra.

PARTICIPANTES

La muestra invitada está constituida por la población de 75 docentes del módulo FOL: 29 centros de FP (21 públicos, 6 concertados y 2 privados). La muestra aceptante supone el 49%, 37 personas cumplimentan el cuestionario en el plazo anunciado. Dos se rechazan por errores. La muestra definitiva se configura con 35 sujetos.

Dado que el estudio se realiza en una Comunidad relativamente pequeña, se trata de evitar reconocimientos por tipo de edad, sexo, localidad, contrato, etc. Se obvian datos personales identificativos para garantizar el anonimato, dado que favorece la generación de un clima de privacidad y permite respuestas sinceras, como garante indispensable para lograr un acercamiento a la realidad.

MÉTODO

Se trata de un estudio descriptivo de grupo único, la participación es voluntaria.

Diseño del instrumento: CUESTIONARIO EVALUA-FPSICO FP-FOL

Para el diseño del instrumento nos basamos entre otras fuentes, en las siguientes Notas Técnicas de Prevención: NTP 212 (Cantera, 1988a), NTP 213 (Cantera, 1988b) y NTP 394 (Pérez y Fidalgo, 1995).

Como método significativo para medir la satisfacción, se utiliza la base de la Escala General de Satisfacción, ya que refleja tanto la experiencia de las plantillas con empleo remunerado, como la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo. (Brayfield y Rothe, 1951)

El Evalua Fpsico Fp-Fol aborda las distintas dimensiones laborales, tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo. Es un cuestionario on-line con 30 preguntas y 5 posibilidades de respuesta voluntaria y anónima. (tipo *Lickert*). Cada pregunta supone una variable de análisis.

EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE FP-FOL DE NAVARRA

Procedimiento

Fases:

Tabla 2: Cronograma

Fase 1	Revisión de fuentes Marzo-2013	Fundamentación teórica e instrumentos de evaluación
Fase 2	Aproximación Abril 2013	Análisis que abordan las cuestiones referidas a los factores de riesgo psicosocial en educación, y la propia labor docente de FOL.
Fase 3	Fundamentación Mayo-2013	Orden y recopilación de las bases teóricas seleccionadas. Delimitación de aspectos clave para comprender el fenómeno. Identificaron de la población: centros de FP en Navarra
Fase 4	Diseño herramienta Mayo-2013	Diseño de instrumento de recogida de datos. Recogida de datos: método on-line.
Fase 5	Permisos institucionales Mayo-2013	Tramitación de Solicitud y entrevistas con representantes del Negociado de Orientación y de la Sección de Ordenación y Planificación de FP del Departamento de Educación del Gobierno de Navarra. Visto bueno para el estudio: envío de correo electrónico a todos los centros con la información y solicitud a los equipos directivos para distribuir el cuestionario y animar al profesorado a su cumplimentación.
Fase 6	Seguimiento – Junio-2013	Establecimiento de contacto telefónico con todos los centros.
Fase 7	Análisis, diagnóstico y validación del instrumento Junio-Julio-2013	Análisis descriptivo de los datos y a validación estadística de la herramienta. Interpretación de datos y elaboración del informe final.

Se cuenta con la colaboración institucional por parte del Departamento de Educación del Gobierno navarro (Negociado de Orientación, y la Sección de Ordenación-Planificación y Desarrollo de la FP) que ha asumido la aportación que pueden tener estudios comprometidos en un terreno como el de la valoración de los factores de riesgo psicosocial y su prevención en el sector educativo.

Se envía a través de correo electrónico la herramienta diseñada a todo el profesorado del módulo de FOL de la red de centros de FP navarros.

Análisis: Validez y fiabilidad. La validez de contenido ha sido considerada en la descripción de la muestra y la construcción del cuestionario. Tras su realización se exige la realización de un estudio de la validez de constructo. Para la simplificación de los datos se emplean la técnica multivariable: componentes principales. La verificación de la fiabilidad, que implica comprobar la coherencia interna del cuestionario se lleva a cabo mediante el test de Cronbach (1951). Los resultados del cuestionario se han analizado con el programa SPSS-Versión20 realizando un análisis de la Varianza.

RESULTADOS

Se dividen los resultados en dos apartados para facilitar la posterior discusión de los mismos:

4.1.-Estadística analítica.

Validez

Dicho análisis corrobora la validez científica del cuestionario diseñado, las técnicas empleadas son:

La Varianza Total Explicada muestra una validez factorial de 0,77827.

La analítica factorial permite la obtención de los factores principales e identificación de los mismos. El análisis de componentes principales, unido al método de rotación de normalización de varimax con Kaiser, nos indica la matriz de componentes rotados, que detecta nueve factores distintos:

-Factor 1. Funcionamiento del centro. Por los componentes que se incluyen, se puede identificar con el Funcionamiento del Centro (Relaciones laborales, tipo de dirección, modo de gestión, etc.). El peso del todo el factor es de 19,639% de la varianza.

-Factor 2. Salud y promoción profesional. Tiene un peso del 10,14% de la varianza. Relaciona con sus componentes la salud con las posibilidades de carrera profesional en el sistema educativo.

-Factor 3. Competencia docente. Tiene un peso del 8,8% de la varianza. Relacionado directamente con aplicación de los conocimientos docentes para desarrollar bien la profesión.

-Factor 4. Método de trabajo docente. Tiene un peso del 8,01% de la varianza. Está compuesta por componentes en línea con las estrategias de trabajo individual y en equipo.

-Factor 5. Condiciones físicas para el desarrollo de la docencia. Tiene un peso del 6,87% de la varianza.

-Factor 6. Carga de trabajo. Tiene un peso del 6,47% de la varianza.

-Factor 7. Apoyo social y gobernabilidad del aula. Tiene un peso del 6,19% de la varianza.

-Factor 8. Gestión de contenidos. Tiene un peso del 6,08% de la varianza. Puede mostrar hipotéticas interferencias en el centro para la elección de los contenidos a impartir.

-Factor 9. Transporte. Tiene un peso del 5,47% de la varianza. El tiempo invertido del hogar hasta el centro de trabajo.

Fiabilidad

Según el Test de Cronbach, que valora la coherencia interna del cuestionario, el instrumento diseñado y los resultados obtenidos ofrecen una alta fiabilidad, la aporta el resumen del procesamiento de los casos, sobre todo el Alfa de Cronbach conseguido de 0,887 (sobre una escala de 0 a 1).

Tabla 3.-Resumen de procesamiento de casos.

		N	%
Casos	Válidos	35	76,1
	Excluidos	11	23,9
	Total	46	100,0

Tabla 4.-Estadísticos de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,887	30

Los Estadísticos Total-Elemento nos indican que no es necesario modificar el cuestionario ya que los valores Alfa de Cronbach no cambian si se eliminan elementos del cuestionario. En el análisis de los ítems se observa que ninguno de ellos debe ser suprimido para elevar el valor de la fiabilidad. Cualquier supresión deja el valor Alfa de Cronbach con un cálculo similar, por lo que se acepta el cuestionario con 30 preguntas.

EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE FP-FOL DE NAVARRA

4.2.-Estadística descriptiva

La Tabla 5 muestra la Valoración Media, y el porcentaje de respuestas en cada ítem.

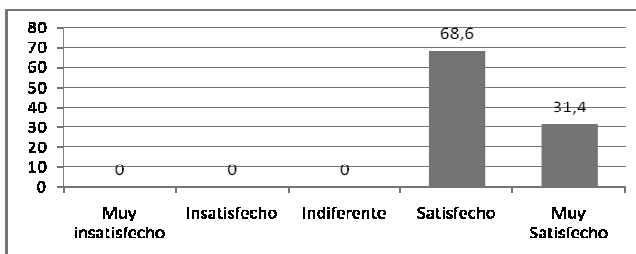
Tabla 5.-Medias y porcentajes de respuesta

Posición Valoración	Pregunta del cuestionario	Valoración Media	Desviación Típica	% de respuestas para cada ítem				
				1	2	3	4	5
1ª	Libertad para elegir tu propio método de trabajo	4,31	0,471	0	0	0	68,6	31,4
2ª	La utilidad de los contenidos que impartes para el futuro de tu alumnado	4,26	0,561	0	0	5,7	62,8	31,5
3ª	La relación con tu alumnado de los ciclos formativos	4,20	0,584	0	2,8	0	71,4	25,8
4ª	Tus compañeros de departamento	3,97	1,150	5,7	5,7	14,3	34,3	40
5ª	Los contenidos de los módulos que impartes	3,89	0,676	0	8,6	2,8	80	8,6
6ª	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo	3,74	0,657	2,8	2,8	11,6	82,8	0
7ª	Tus compañeros del resto de profesorado del centro	3,69	0,900	2,8	11,5	37,1	40	8,6
8ª	Posibilidades de utilizar tus capacidades	3,69	0,796	0	11,5	17,1	62,8	8,6
9ª	Las relaciones entre dirección y docentes de tu centro	3,69	1,022	5,7	8,5	11,5	60	14,3
10ª	El régimen de funcionamiento interno del centro	3,60	0,812	0	14,3	17,1	62,9	5,7
11ª	Las condiciones físicas de las aulas	3,51	1,040	2,8	22,9	2,8	62,9	8,6
12ª	El tiempo que inviertes en trasladarte de tu hogar hasta tu centro de trabajo	3,49	1,173	11,5	8,5	11,5	57	11,5
13ª	Modo en que tu centro está gestionado	3,46	0,980	2,8	14,4	28,6	42,7	11,5
14ª	Las relaciones con los familiares de tu alumnado	3,43	0,698	2,8	2,8	42,8	51,6	0
15ª	Tu labor como tutor	3,43	0,778	2,8	5,7	40	48,7	2,8
16ª	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho	3,40	0,914	2,8	11,5	37,1	40	8,6
17ª	Tu horario general de trabajo	3,40	1,117	11,5	11,5	5,7	68,5	2,8
18ª	Condiciones físicas de tu departamento y del centro educativo	3,37	1,087	8,6	14,3	14,3	57,1	5,7
19ª	El número, frecuencia y reuniones de coordinación a las que asistes	3,37	0,808	2,8	8,6	40	45,8	2,8
20ª	La atención que se presta a las sugerencias que haces	3,34	1,083	5,7	20	17,1	48,6	8,6
21ª	Tu estabilidad en el trabajo	3,34	1,434	20	11,5	0	48,6	17,1
22ª	La vigilancia de la salud laboral: reconocimientos médicos,...	3,20	1,079	5,7	25,8	17,1	45,7	5,7
23ª	El salario que percibes en relación al esfuerzo que realizas en tu trabajo	3,11	1,105	8,5	22,9	22,9	40	5,7
24ª	Las posibilidades de formación continua y actualización profesional	2,94	1,110	11,4	25,8	22,9	37,1	2,8
25ª	El nivel de disrupción en el aula que percibes	2,9	0,968	2,8	40	17,2	40	0
26ª	El número de horas de clase que impartes a la semana	2,83	1,150	11,5	37,1	11,5	37,1	2,8
27ª	Tus posibilidades de promocionar	2,77	0,910	8,5	28,6	40	22,9	0
28ª	Relaciones con la administración educativa del Gobierno de Navarra	2,74	1,039	17,1	17,1	40	25,8	0
29ª	Tu reconocimiento social como docente	2,69	1,051	11,5	37,1	25,7	22,9	2,8
30ª	El reconocimiento social que se le da a los módulos que impartes	2,51	1,095	17,1	42,8	11,5	28,6	0

En el presente artículo incluimos la valoración de las respuestas sobre los tres ítems más valorados y los tres menos valorados.

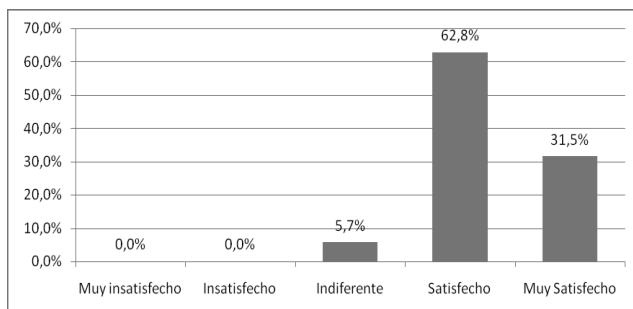
Libertad para elegir tu propio método de trabajo. Esta pregunta recibe la mejor puntuación: cero insatisfacciones o dudas, deja claras las experiencias satisfactorias respecto a su autonomía. Es la segunda que más respuestas tipo Muy satisfecho recibe. Este aspecto motivacional genera satisfacción y supone una autonomía profesional a mantener y cuidar.

Figura 3.-Valoración ítem Libertad para elegir tu propio método de trabajo.



Utilidad de los contenidos que impartes para el futuro de tu alumnado. Es la segunda cuestión más puntuada. Salvo un 5%, el resto tiene claro la utilidad de la materia para el futuro de su alumnado. Vuelve a mostrar que el profesorado FOL parte de una orientación vocacional muy interesante en una temática útil.

Figura4.Valoración ítem Contenidos que impartes para el futuro de tu alumnado

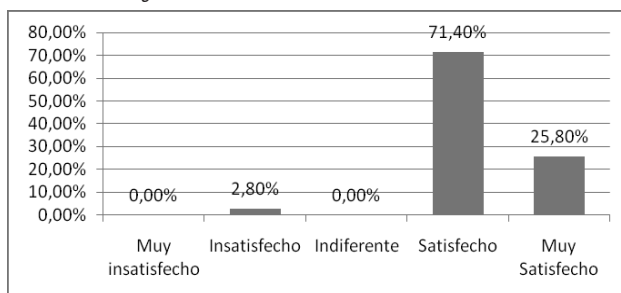


Relación con tu alumnado de los ciclos formativos.

Es la tercera cuestión mejor valorada. No existen muy insatisfechos, ni indiferentes, solo un 2,8% está insatisfecho, frente a un 97,2% de satisfechos y muy satisfechos. En contradicción con otros factores relacionados con Disrupción, y con estudios anteriores que ponían el acento en la disciplina en clase y la motivación del alumnado.

EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE FP-FOL DE NAVARRA

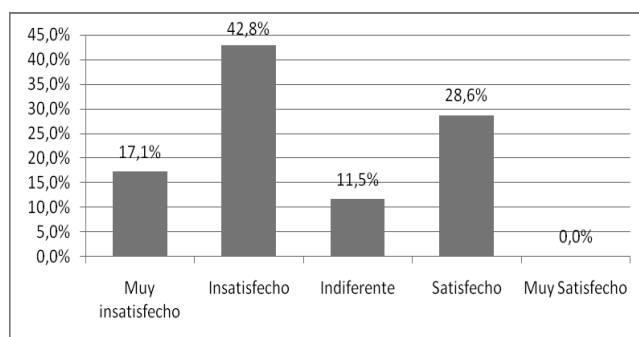
Figura 5.-Valoración ítem Relación con tu alumnado



Reconocimiento social de los módulos que impartes.

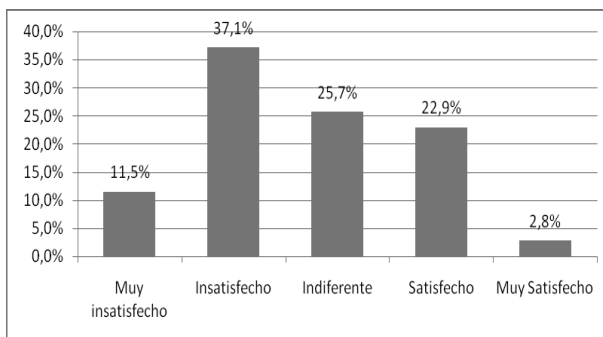
Es la pregunta peor valorada de todas. No se dan puntuaciones de Muy satisfecho. Se evidencia la importancia de este módulo en el conjunto de los ciclos formativos.

Figura 6.- Valoración ítem Reconocimiento social que se da a los módulos que impartes



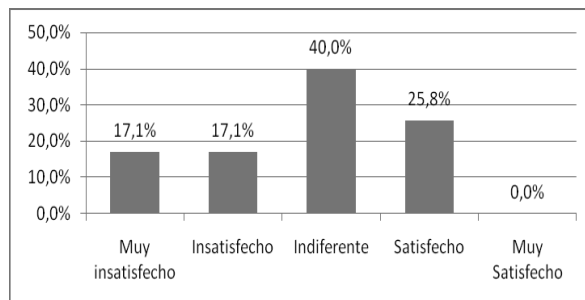
Reconocimiento social como docente. Es la segunda peor valorada. Casi un 50% Muy insatisfecho o insatisfecho, más un significativo 25% de Indiferentes. Parece mostrar el clima social que rodea a las políticas educativas, y el sentir del personal docente.

Figura 7.-Valoración ítem Reconocimiento social como docente.



Relaciones con la administración educativa autonómica. Aunque se observa una diversidad de respuestas es la tercera cuestión peor valorada. Destacan: el número de respuestas Muy insatisfecho, como el 40% de indiferentes. Sin olvidar la ausencia de Muy satisfechos.

Figura 8.-Valoración ítem Relaciones con la administración educativa del G.N.



CONCLUSIONES

Los resultados muestran que la desmotivación del alumnado y los problemas disciplinarios ocupan un lugar importante en las preocupaciones del profesorado. En nuestro estudio, la disrupción en el aula ocupa la quinta peor valoración, en línea con las reflexiones analizadas (Fernández, 1998). Los problemas de agresividad en las aulas se sitúan en parámetros parecidos a lo que indican las encuestas oficiales para el sector educativo (Palomero, 2001).

Encontramos diferencias en la identificación de factores y la importancia otorgada a los mismos, quizás fruto de los rápidos cambios sociales que se están experimentando en España en los últimos años, que parecen indicar cambios de subjetividad entre el profesorado, sin olvidar la situación concreta de esta especialidad FOL. Así, en anteriores estudios (Anaya y Suárez, 2010) se indica como factor de riesgo psicosocial significativo la relación entre compañeros, mientras que en nuestro estudio no es un factor problemático. La incertidumbre sobre los resultados de nuestro trabajo, con un índice de preocupación relativo en estudios anteriores, aquí es considerada positivamente en respuestas a cuestiones como como *Utilidad de los contenidos para el alumnado* y *Contenido de los módulos que se imparten*.

Aumentan significativamente las preocupaciones por cuestiones de relaciones laborales como: Horas de clase, Salario, Relación con Departamento de Educación. Todas estas preocupaciones se suman a los estresores clásicos del mundo educativo revisados en la literatura, y coincidentes con las líneas planteadas con (Peiró, 1991)

Los resultados de este estudio muestran aspectos ambivalentes, aspectos que indican índices de calidad de vida en el trabajo, y aspectos que muestran generación de estrés y riesgo de burnout.

El ordenamiento de las 30 variables del cuestionario en factores higiénicos y motivacionales facilita la visión de la atmósfera en la que trabaja actualmente el profesorado FOL navarro. Así, la observación del tercio de variables más valoradas junto al el tercio de variables menos valoradas nos indica qué genera satisfacción. Obteniendo, no solo la identificación de los factores que más influyen positivamente y negativamente, sino también las medidas preventivas que sugieren estos resultados.

EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE FP-FOL DE NAVARRA

Tabla 6: Factores Higiénicos y motivacionales entre el profesorado FOL.

FACTORES HIGIÉNICOS		FACTORES MOTIVACIONALES	
Evitan la insatisfacción	Generan insatisfacción	Generan satisfacción	No generan satisfacción
Relación con el alumnado	Reconocimiento social como docente.	Libertad para elegir método de trabajo.	Reconocimiento social del módulo FOL.
Relación con los compañeros de dpto.	Posibilidades de promoción.	Utilidad de los contenidos que impartes para tus alumnos.	Relaciones con la administración educativa del G.N.
Relación con los compañeros del centro.	Disrupción en el aula.	Los contenidos de los módulos que impartes.	Nº de horas de clase que impartes a la semana.
Relaciones entre dirección y docentes del centro.	Salario en relación al esfuerzo	Variedad de tareas que se realizan.	Posibilidades de formación continua.
	Estabilidad en el trabajo.	Posibilidad de utilizar tus capacidades.	Vigilancia de la salud.
		Régimen de funcionamiento interno del centro.	Atención a las sugerencias que haces.

CONCLUSIONES

Se han estudiado las estructuras de los centros educativos, que son los sistemas laborales donde se integra este tipo de profesorado, destacando la complejidad de los organigramas de los mismos como posibles generadores de factores de riesgo psicosocial. Dicho análisis abarca fenómenos como: el estrés percibido, las características emocionales del oficio, el agotamiento psíquico, la agresividad en la escuela, los hechos violentos, y la disrupción en el aula, entre otros.

La disrupción en el aula aparece como un factor preocupante en un porcentaje significativo de profesorado, esta situación unida al aumento de horas de impartición de clase y los altos ratios de alumnos por clase hacen que esta situación pueda acrecentarse en una profesión tan expuesta al trabajo emocional.

El control sobre el trabajo propio, y el apoyo social de compañeros-superiores son determinantes de la salud del profesorado. Así mismo, son puntos sustanciales: el balance entre esfuerzo y recompensas, los niveles salariales, el estatus y reconocimiento social, la seguridad y estabilidad en el empleo. Se puede considerar un logro el haber diseñado y validado una herramienta para medir el nivel de satisfacción/insatisfacción entre el profesorado, en este caso de una especialidad de secundaria que se imparte en FP: FOL.

Haber tratado a toda la población objeto de estudio como muestra invitada, ha permitido lograr una participación del 49% de la población de estudio, por lo que se puede afirmar que si bien no se pretendía una representatividad estadística *a priori*, sí se puede considerar que los resultados son representativos de la opinión del profesorado de FOL de esta Comunidad Autónoma. En este sentido, las conclusiones más significativas son:

La libertad para elegir el propio método de trabajo es la variable mejor valorada. En relación directa con la variable *Posibilidades de utilizar tus capacidades*. El profesorado valora positivamente *Las relaciones entre dirección y docentes en su centro*; valora en menor medida *El régimen de funcionamiento interno del centro* y todavía algo menos *El modo concreto en que su centro está gestionado*. Las variables que muestran *La relación con los compañeros de departamento* y *Resto de compañeros de centro* son bien valoradas. Se muestra una baja consideración de variables como *El salario percibido en relación al esfuerzo realizado* y *La vigilancia de la salud laboral*. El profesorado valora como muy positiva *La relación con su alumnado* aunque *El nivel de disrupción en el aula* preocupa. *El número de horas de clase* que tienen que impartir se puntúa muy bajo, aunque *El horario general* se valora bien. Dos variables son las que reúnen las peores puntuaciones: *El reconocimiento social como profesor*. Y *El reconocimiento social que se le da al módulo FOL*, que es la variable peor valorada de todo el estudio.

Variables muy puntuadas son: *Utilidad de los contenidos que impartes para el futuro de tu alumnado*. Y *Los contenidos de los módulos que impartes*.

A modo de conclusión, los resultados muestran que el profesorado FOL cree firmemente en lo que hace y se siente identificado con la materia que imparte. Aunque hay elementos de insatisfacción significativos, algunos en común con el resto de profesorado de secundaria, y otros propios de la especialidad Formación y Orientación Laboral. Para todo ello proyecta una serie de medidas preventivas a plantear ante las situaciones de excesos de demandas que afrontan (horario lectivo, estresores varios, demandas emocionales...) que inciden en la prevención del estrés, mejora de la satisfacción laboral y tratamiento específico de la disrupción en el aula.

BIBLIOGRAFÍA

- ANAYA NIETO, D. y SUÁREZ RIVEIRO, J.M. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, Vol. 21, Nº 2, 2º Cuatrimestre, 283-294.
- BRAYFIELD, A. y ROTHE, H. (1951). An index of satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 35, 307-311.
- CANTERA LÓPEZ, F.J. (1988a). NTP 212: Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos. Madrid. INSHT. Recuperado el 30 de mayo de: www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/201a300/ntp_212.pdf
- (1988b). NTP 213: Satisfacción laboral: encuesta de evaluación. Madrid. INSHT. Recuperado el 30 de mayo de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/201a300/ntp_213.pdf
- CARBONELL VAYÁ, E., GIMENO NAVARRO, M., MEJIAS GARCÍA, A. (2008) El acoso laboral, antes llamado mobbing. Barcelona. Tirant Lo Blanch.
- CRONBACH L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of test. *Psychometrika*.16(3): 297-334
- DÍAZ-AGUADO, M. J., MARTÍNEZ ARIAS, R. y MARTÍN BABARRO, J. (2011) Estudio estatal sobre la convivencia escolar en la ESO. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- FIDALGO VERA, M. (2008). NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación. INSHT. Madrid. Recuperado el 30 de mayo de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf
- GARCÍA CABRERA, M.; GONZÁLEZ LÓPEZ, I., y MÉRIDA SERRANO, R. (2012). Validación del cuestionario de evaluación acoes. Análisis del trabajo cooperativo en educación superior. *Revista de Investigación Educativa*, 30 (1), 87-10
- <http://revistas.um.es/rie/article/view/rie.30.1.114091/140101>
- GARCÍA HERNÁNDEZ, J.L. (2013). Análisis de factores de riesgo psicosocial del profesorado que imparte FOL en los centros de F.P. Navarros. Medidas preventivas. Trabajo Final del Máster de Prevención de Riesgos Laborales. UPNA.
- GIL MONTE, P.R. y PEIRÓ, J.M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de psicología*, vol 15, nº 2, 261-268.
- GOBIERNO DE NAVARRA (2012). Informe del sistema educativo de navarra 2011/12. Recuperado el 15 de noviembre de: <http://consejoescolar.educacion.navarra.es/attachments/article/368/Informe%20del%20Sistema%20Educativo%20en%20Navarra%202011-2012.pdf>
- HERZBERG, F. (1978). *Le travail et la nature de l'homme*. Paris. *Entreprise Moderne d'Édition*.
- INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE NAVARRA (2012). Encuesta de Condiciones de Vida realizada en Navarra, 2012. Recuperado el 15 de noviembre: http://www.cfnavarra.es/estadistica/informes/ecv_2012_infoien.pdf

EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE FP-FOL DE NAVARRA

- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (2012) Encuesta Nacional de Condiciones en el Trabajo de 2011. Recuperado el 6 de noviembre: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20%28VII%20ENCT%29.pdf>
- LAPARRA NAVARRO, M. y PERÉZ ERANSUS, B. (2012) (Coordinadores). Crisis y fractura social en Europa: Causas y efectos en España. Barcelona. Obra social "La Caixa".
- MASLACH, C. y JACKSON, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- MENENDEZ ÁLVAREZ-DARDET, S. (2006) Las necesidades de los docentes andaluces de ESO: un instrumento de evaluación. *Revista de Educación*. 340. Mayo-Agosto 2006. Pp. 923-942.
- MORENO JIMENEZ, B., y BAÉZ LEÓN, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: INSHT
- MORENO, M., ARANDA, C., ALDRET, M.G., FLORES, E., & POZO, E. (2006). Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario deficiencias de la salud. *Investigación en Salud*, 7(3), 173-177.
- MORENO GONZALEZ, A. y SOLER VILLALOBOS, M.P. (2006). La disrupción las aulas: problemas y soluciones. Madrid. Ministerio de Educación y Ciencia.
- PALOMERO PESCADOR, J.E. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, M.R. (2001). La violencia escolar: un punto de vista global. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*. Zaragoza. Nº 41, págs. 19-38.
- PEIRÓ, J.M., LUQUE, O., MELIÁ, J.L., LOSCERTALES, F. (1991). El estrés de enseñar. Sevilla. Alfar.
- PÉREZ BILBAO, J y FIDALGO VERA, M. (1995). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. INSHT. Recuperado el 30 de mayo de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf
- PÉREZ SORIANO, J. (2010). ¿Es seguro el trabajo docente? *Gestión práctica de riesgos laborales*, nº 71, pág. 18-23.
- RADABÁ, I., & ARTAZCOZ, L. (2002). Identificación de los factores de riesgo laboral en docentes: un estudio Delphi. *Archivos prevención riesgos laborales*. Nº5 (2), 53-61.
- SCHÖN, D. (1992). La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones. Editorial Paidós. España. 310 páginas.
- TORRES GORDILLO, J.J., PERERA RODRÍGUEZ, V.H. y COBOS SANCHIS, D. (2014). Investigación evaluativa de la formación online en prevención en riesgos laborales y medio ambiente: un análisis cualitativo de los programas impartidos por la fundación ISTAS. *Revista de Investigación Educativa*, 32(1): 73-90.