

Cómo citar este artículo:

Núñez Montoya, Josefa. "Satisfacción laboral del profesorado de aulas hospitalarias de la provincia de Cádiz". *Almoraima. Revista de Estudios Campogibratareños*, 44. Algeciras: Instituto de Estudios Campogibratareños.

SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESORADO DE AULAS HOSPITALARIAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

Josefa Núñez Montoya / Lda. en Filosofía, Sección CC de la Educación y Logopeda. Programas de Absentismo Escolar y Aulas Hospitalarias. Equipo de Orientación Educativa (Algeciras).

RESUMEN

Nos preguntamos si los profesores de las aulas hospitalarias están satisfechos en su trabajo, si padecen estrés laboral, si se encuentran en sintonía con los niños que están en el hospital, si se sienten realizados, si están cansados emocionalmente...etc., dimensiones que tienen que ver con la satisfacción laboral.

Queremos conocer al profesorado de las aulas hospitalarias de la provincia de Cádiz en estas cuestiones, para lo que hemos partido del profesorado que realiza la función docente en un centro ordinario de Algeciras.

1. INTRODUCCIÓN

La interacción del profesional de las aulas hospitalarias con el alumnado de los hospitales vienen cargados con muy diversos sentimientos, tales como la preocupación el miedo el rechazo, el odio, la desesperación y principalmente su interacción con el sujeto se centra en los problemas de salud e higiene mental, relaciones personales con la familia.

Por una parte, el síndrome del quemado o síndrome del estrés laboral asistencial indica que la situación laboral le ha sobrepasado y ha quedado reducida su capacidad de adaptación. Una de las claves es el incremento del cansancio CE, se agota la energía; otro la despersonalización DP es decir, la aparición de unos sentimientos y actitudes negativas y cínicas a cerca del sujeto con el que trabaja, endurecimiento o deshumanización; Y otro aspecto es la reducción de la autorrealización personal RP, con una tendencia a evaluarse negativamente, sentirse infeliz y descontento.

Por otra parte, conviene valorar el grado de empatía en las relaciones humanas. El teca es una puntuación empática, una dimensión cognitiva que agrupa la CE, cansancio emocional y la AP, adopción de perspectivas y otra dimensión afectiva que engloba las escalas de EE, estrés emocional y AE, alegría empática que miden otras capacidades. Los perfiles podrán ser más o menos adaptativos en función del contexto en el que se desenvuelva la persona.

2. HIPÓTESIS DEL TRABAJO

2.1 El grado de satisfacción laboral (GSL) en aulas hospitalarias es menor al grado de satisfacción laboral en centros concertados. Se ha operativizado como $GSL = \text{ausencia de quemado o estrés laboral asistencial}$, es decir puntuaciones bajas en Cansancio Emocional(CE), Despersonalización(DP) y percentiles mayores a 57 en realización Personal(RP), aportados por el test MBI.

2.2 Sujetos con mayores medidas globales de empatía sufren más episodios de quemado o tienen mayor probabilidad de padecer el síndrome del estrés laboral asistencial. Es decir, deberíamos analizar si de los sujetos que han obtenido puntuaciones elevadas en el MBI, que indicaría situaciones de quemado, correlaciona con puntuaciones elevadas en el TECA y por consiguiente con una gran capacidad empática. También se podría observar si alguna escala en particular del TECA correlaciona especialmente con el quemado.

Hemos investigado el grado de satisfacción intragrupo, o sea, del grupo del profesorado de aulas hospitalarias de la provincia de Cádiz, y por otro, comparativo con el profesorado de un centro educativo, intercentro, para establecer la comparativa entre ellos en tres niveles:

- Nivel I, Global, entre las puntuaciones globales de los tests usados intergrupo sobre Síndrome de quemado o estrés laboral MBI, y el Test sobre empatía TECA.
- Nivel II, o nivel medio de cada dimensión o escala que aportan los test, intergrupales e intragrupal, interesante para saber el perfil de las dimensiones: dimensión cognitiva y afectiva aportadas por el test TECA, cansancio emocional, grado de despersonalización y consideraciones sobre autorrealización aportadas por el test MBI.
- Nivel III, de satisfacción de cada faceta o de cada ítems de todos los sujetos del grupo, intragrupo, más preciso para derivar en necesidades y propuestas de mejora en el grupo del profesorado de las aulas hospitalarias de la provincia de Cádiz, que contestaría a cómo se siente, diferencias por sexo y por estancia del alumnado en corta o larga y cualidades comunes.

3. MÉTODO

3.1 Participantes. En el estudio han participado 14 personas, con más de 40 años. Nos interesa especialmente la edad, el sexo y el tiempo en su trabajo actual y el tiempo en esta profesión en los participantes. De los cuales, la mitad de los sujetos constituyen el profesorado total de las aulas hospitalarias de la provincia y la otra mitad pertenecen a un centro educativo de enseñanza obligatoria del centro de Algeciras.

3.2 Estímulos y materiales. Se han seleccionado dos encuestas, TECA y MBI, para valorar el estado emocional del profesional y la relación con sus concepciones y sentimientos sobre el trabajo que realiza.

- Carta para el profesorado participante de la investigación. Presentación al jefe de estudios y al profesorado de aulas hospitalarias de la provincia de Cádiz.

- Tabla de recogida de datos de los tres niveles de los dos grupos. Programa informático Excel, para agrupar los datos de los tres niveles de estudio, facetas, dimensional, y global de cada grupo y el análisis comparativo con el grupo de control, y sacar las medias y desviaciones típicas correspondientes.

- Encuestas de valoración TECA y MBI, para cada sujeto.

- Test TECA, Test de empatía cognitiva y afectiva nos permite conocer los pensamientos, intenciones y emociones del profesorado. Está formado por 33 facetas o elementos con adecuadas garantías psicométricas. Proporciona cuatro escalas o dimensiones de los componentes cognitivos como afectivos de la empatía: AP Adopción de perspectivas, CE Comprensión emocional, EE Estrés empático y AE Alegría empática, 4 dimensiones, y ofrece una puntuación global empática. Nos aporta los tres niveles de la investigación personal.

Para contestar el test TECA, se presentan cinco categorías de respuesta. Se coloca al lado de la cada ítem o frase un número del 1 al 5 que corresponde al “totalmente en desacuerdo” el número 1, hasta “totalmente de acuerdo” con el número 5.

- Test MBI, que valora el CE cansancio emocional, DP despersonalización y RP autorrealización personal, 3 dimensiones en los servicios humanos de la empresa. Y 22 facetas. La dimensión global se obtiene de la media de sus puntuaciones globales.

Se presentan 6 categorías de respuesta. Las instrucciones para realizar el test MBI se expresan arriba de la hoja de contestación, desde el 0 “nunca” hasta “todos los días” con el número 6.

3.3 Diseño Experimental

Método de procedimiento de componentes principales para el análisis del nivel I, de facetas. (Factores con varianza explicada superior a uno o porcentaje de frecuencia de los factores)

Dos grupos. El grupo experimental A, conformado por todos los sujetos de las aulas hospitalarias de la provincia de Cádiz, y el grupo de control B, conformado por el grupo de profesorado del un centro ordinario de Educación obligatoria.

Variabes dependiente o de control:

1. Que el profesional lleve más de cinco años en el mismo centro voluntariamente: en el hospital, aula hospitalaria, o en un centro educativo, tutor-a de una clase, que se impartan las enseñanzas de Educación Primaria.

2. Que el profesional haya desarrollado las mismas funciones durante estos cinco años: como tutor en la etapa de educación primaria o como profesorado del aula hospitalaria.
3. Que no haya desempeñado en estos cinco años ningún cargo directivo o similar que le haya impedido el desempeño de la tutoría.
4. Mayor de 45 años.

Variable independiente.

El perfil de los resultados en los diferentes niveles de valoración. Análisis de los componentes principales y las variables asociadas a la baja y alta satisfacción laboral. Fortalezas y debilidades en el profesorado de las aulas hospitalarias de la provincia de Cádiz.

3.4 Procedimiento

- Fase de preparación del estudio. Estudio de artículos relacionados con la temática del grado de satisfacción de profesorado de educación infantil y primaria.
- Fase de distribución y recogida de datos.
- Fase de análisis estadístico.
- Fase de análisis y valoración de resultados. Elaboración del informe experimental.

4. RESULTADOS

Se aplicó análisis estadístico de medias en los tres niveles: de facetas, de dimensiones y global de cada grupo. Luego análisis estadístico comparativo entre los dos grupos.

Los resultados de este análisis se indican en la siguiente tabla:

Los maestros de aulas hospitalarias de Cádiz 2011.

GRUPO A	EMPATÍA: TECA	ESTRÉS LABORAL: MBI
nivel 1		
GLOBAL	Menos empatía	Menos estrés

nivel II FACETAS	Menos dimensión cognitiva: Adopción en perspectivas AP Comprensión Emocional EC Mayhoralegría empática AE Menor escala de estrés empático EE	Menor cansancio emocional CE Mayor despersonalización DP Mayor autorrealización RP
nivel III INTRAGRUPPO	Cualidades comunes: Con control emocional Ccon capacidad de crear una atmósfera relajada Se retroalimenta positivamente	Hombres mayor estrés laboral que las mujeres Hombres mayhor cansancio emocional que las mujeres Hombres de autorrealican más que las mujeres Las mujeres se sientes más despersonalizads que los hombres

- Indican que presentan menos empatía podría ser debido un mecanismo de defensa ante el sufrimiento del alumnado y las preocupaciones de los padres y madres. Las mujeres en el grupo A, de profesorado de aulas hospitalarias de Cádiz, tienen menos empatía que los hombres, justamente refuerce esta consideración. Al ser las mujeres más empática, fomentan más la defensa.

- Las cualidades comunes intragrupo son la de control emocional, para no dejarse llevar por las circunstancias en otro contexto diferente al educativo y por las consecuencias de la enfermedad, operación..., que generan inseguridad, estrés en el alumnado y en sus familiares. Son capaces de crear un clima agradable, favorecedor de las buenas relaciones, con una alegre decoración, con opciones para elegir juegos y tareas, conductas amables...etc. Y, además es importante, la retroalimentación positiva, la de hacer un trabajo que sirve para, que se le da mucho valor.

- Probablemente el menor estrés venga determinado por el trabajo solitario, autonomía en las actividades, no se tiene presión de horarios ni de programación, ni de reuniones. El diseño del trabajo es individual o compartido con otro profesorado, que tiene que ver con la participación del profesorado en la determinación de objetivos y tareas, variedad, contar con asesoramiento externo, medios, tener un plan de trabajo claro... en autonomía. El profesorado ha de adaptarse alas necesidades de un grupo de alumnado variable, diferente cada día. Más diferente en los hospitales con asistencia de alumnado de estancia corta.

- Las condiciones de vida asociadas al trabajo: disponer de suficiente tiempo libre, facilidad de desplazamiento entre el hogar y el trabajo, tener un horario flexible, seguridad en el trabajo... (2) son aspectos que destaca Anaya y que podrían ser comunes a los dos grupos estudiados.

- Se da con mayor relevancia en el profesorado de las aulas hospitalarias. La realización personal, adecuación de las cualidades personales y las características del trabajo (ajuste persona-trabajo): sentir que se está realizando algo valioso, sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas, reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos, tener buenas relaciones, sentir que el trabajo es adecuado para ti. (1)
- Podría explicar el menor estrés también a que los superiores se encuentran alejados de su control. ¿Son equitativos los superiores? ¿Se sienten seguros con ellos? Podríamos incluir algunas preguntas cualitativas al respecto y que opinaran en próximas investigaciones. Este apartado de análisis hace referencia a las posibilidades de una promoción justa, y a la capacidad y la equidad de los superiores: posibilidad de promoción, tener buenas relaciones con los superiores, tener superiores competentes. La promoción sería igual en los dos grupos. Aunque en el profesorado del colegio concertado estarían más dispuesto a los criterios de la directiva o titular del centro ¿están todos en el Programa de Mejora y Calidad? No.
- El Salario, centrado este aspecto en las recompensas dinerarias: reconocimiento económico, obtener un buen sueldo, está nivelado en los dos grupos. Quizás el centro concertado no tenga la posibilidad de acogerse al programa de mejora y calidad.

5. DISCUSIÓN

El objetivo de este estudio fue investigar el grado de satisfacción del profesorado de las aulas hospitalarias, atendiéndonos a las dos hipótesis establecidas.

Según el artículo de Daniel Anaya y José Manuel Suárez:

¿Podemos indicar que el profesorado de aulas hospitalarias, intragrupo, posee un constructo similar o discrepante? Si. Poseen un pensamiento positivo de retroalimentación, son capaces de crear un ambiente agradable para el alumnado enfermo y controlan las emociones, tan importante que es esta característica cuando se sufre y se está en un contexto diferente para el desarrollo y ejercicio de la función docente.

¿En qué dimensión CE, DP, RP, y en las dimensiones aglutinadoras del TECA, destacaría el profesorado de aulas hospitalarias de la provincia de Cádiz?

El profesorado de aulas hospitalarias de la provincia de Cádiz se muestra más afectivo que cognitivo, adopta más positivas perspectivas, comprende la situación personalizada en el alumnado y siente alegría empática. Se cansa menos que el profesorado del centro educativo, aunque está despersonalizado, probablemente porque no trabaja en un contexto docente, pero se siente autorrealizado.

Sería interesante contrastar estas conclusiones con cada uno de ellos en una entrevista personal porque se daría mayor cualidad y argumentación a este estudio. También contrastar a través de una entrevista las conclusiones del estudio de Anaya y de Suárez, ya que obtienen niveles altos en el sentimiento de que el trabajo es adecuado para el profesorado participante de su investigación; tener buenas relaciones y poder disponer de tiempo libre para la familia. Situándose el resto de las facetas de la dimensión en los grados medios.

Los resultados muestran que el menor estrés y la menor empatía podrían explicarse por las conclusiones de las investigaciones aportadas por los profesores Anaya y Suárez.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANAYA, D y SUÁREZ, JM (2007) Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, 217-243
- CONTRERAS, S. A (2009) ¿Qué piensan los profesores sobre sus clases? Estudio sobre las creencias curriculares y las creencias de actuación curricular. *Revista Formación Universitaria*. Chile.
- VVAA (2007) Satisfacción laboral del profesorado. [http:// www. Consumer.es](http://www.Consumer.es). Eroski Consumer.

COLABORADORAS

Begoña León Galiano, Psicóloga

Eva M^a Benítez Sody, Psicóloga