



## **LA ORIENTACIÓN EN OURENSE**

**María Dolores CHAS RODRÍGUEZ**

**M<sup>a</sup> Concepción Mónica DIZ COELLO**

**Ana Isabel FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ**

**María Reyes RIVERO FERNÁNDEZ**

*Area temática: formación del profesorado y calidad docente. Campus Ourense*

A la hora de definir el término Orientación nos encontramos con una multitud de enfoques que implican concepciones distintas, en consecuencia podemos establecer diversas definiciones:

- Parsons (1909) señala que la Orientación es la “ adecuación del sujeto al trabajo”.
- Miller (1971) la identifica con un “ proceso por el que se ayuda a los individuos a lograr la autocomprensión y autodirección necesarias para conseguir el máximo ajuste a la escuela, al hogar y a la comunidad”.

### **CONTEXTO LEGISLATIVO DE LA ORIENTACIÓN EN GALICIA.**

Las funciones del Departamento de Orientación de los I.E.S. establecidas por el Decreto 120/1998 del 23 de Abril, por el que se regula la orientación educativa y profesional en la Comunidad Autónoma de Galicia, son las siguientes:

➤ En relación con los proyectos y planes del Instituto debemos señalar estas funciones:

1. Formular propuestas al equipo directivo y al claustro relativas a la elaboración o modificación de:

• La Programación General Anual:

- Horarios
- P.E.I. o sus modificaciones
- PP.CC.EE. O sus modificaciones
- Programa de Actividades complementarias y extraescolares

• El Proyecto Educativo del Instituto:

- Adecuación de los Objetivos de cada Etapa al IES.

- Régimen de Reglamento Interno: normas de convivencia y uso de instalaciones, organización de espacios, etc.

2. Formular propuestas a la Comisión de Coordinación Pedagógica sobre aspectos psicopedagógicos del:

- Proyecto Curricular de Etapa
  - Adecuación de objetivos de etapa al IES
  - Decisiones generales sobre metodología, evaluación y promoción de alumnos.
  - Criterios de atención a la diversidad, optativas, etc.
  - Plan de Orientación y de Acción Tutorial.
  - Las programaciones didácticas de los Departamentos.

➤ Con respecto al POAP, PAT Y al consejo orientador:

3. Elaborar el plan de actividades del departamento y a final de curso, una memoria en la que se evalúe el desarrollo del mismo.

4. Elaborar de acuerdo con las directrices establecidas por la Comisión de Coordinación pedagógica y en colaboración con los tutores, las propuestas de organización de:

- La Orientación educativa, psicopedagógica, profesional: POAP

POAP: Plan Marco en el que se inscriben los programas de orientación académica y profesional que se elaboran para una Etapa( 11) y que se pueden concretar a nivel de Ciclo y/o Nivel (21) o grupos o Alumnos concretos (30).

- El Plan de Acción Tutorial: Planificación de la actividad orientadora de los Profesores-Tutores a nivel de Etapa (11), Ciclo y/o Nivel (21), Grupo y Alumno (31) y elevarlas a la Comisión de Coordinación pedagógica para su discusión y posterior inclusión en los Proyectos Curriculares de Etapa.

5. Contribuir al desarrollo de la orientación educativa, psicopedagógica y profesional de los alumnos, especialmente en lo que concierne a los cambios de ciclo o etapa y a la elección entre las distintas opciones académicas, formativas y profesionales.

6. Contribuir al desarrollo del POAP Y PAT ( plan de orientación académica y profesional y del plan de acción tutorial) y elevar al consejo escolar una memoria sobre su funcionamiento al final del curso.

7. Participar en la elaboración del Consejo Orientador que sobre el futuro académico y profesional del alumno, ha de formularse según lo establecido en el artículo 15 del Real Decreto 1007/ 1991, de 14 de junio, al término de la Educación Secundaria Obligatoria.

➤ Relativo a la atención a la diversidad el Departamento de Orientación tiene las siguientes funciones:

8. Elaborar la propuesta de criterios y procedimientos previstos para realizar las Adaptaciones Curriculares apropiadas para los alumnos con NEE y elevarla a la Comisión de Coordinación Pedagógica, para su discusión y posterior inclusión en los proyectos curriculares de etapa.

9. Colaborar con los profesores del instituto, bajo la dirección del jefe de estudios, en la prevención y detección temprana de problemas de aprendizaje y en la programación y aplicación de Adaptaciones Curriculares dirigidas a los alumnos que lo precisen, entre ellos los alumnos con necesidades educativas especiales y los que sigan programas de diversificación.

10. Realizar la evaluación psicológica y pedagógica previa prevista en el artículo 13 del Real Decreto 1007/91, de 14 de junio, por el que se establecen las enseñanzas mínimas correspondientes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria.

- Diversificaciones Curriculares: para alumnos mayores de 16 años y con : metodología, contenidos y criterios de evaluación.

- \* 1 Área del ámbito Lingüístico-Social

- \* 1 Área del ámbito Científico- Tecnológico

- \* Otra Área.

11. Asumir la docencia de los grupos de alumnos que le sean encomendados, de acuerdo con las normas que se disten al efecto y con lo previsto en los artículos 13 y 14 del Real Decreto 1007/91, de 14 de junio y los artículos 5 y 6 del Real Decreto 1701/ 91, de 29 de noviembre.

- \* Diversificaciones Curriculares

- \* Programas de Garantía Social.

➤ Otras funciones del Departamento de Orientación:

12. Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento de sus miembros.

13. Organizar y realizar actividades complementarias en colaboración con el departamento correspondiente

14. En los institutos donde se imparta Formación Profesional específica, coordinar la orientación laboral y profesional con aquellas otras Administraciones o instituciones competentes en la materia.

15. En los institutos que tengan una residencia adscrita, colaborar con los profesionales que tengan a su cargo la atención educativa de los alumnos internos.

En ese mismo Decreto también se establece la composición de los Departamentos de Orientación de los I.E.S., quedando integrados por los siguientes componentes:

- Profesores ( funcionarios) de la especialidad de Psicología y Pedagogía ( de la Enseñanza Secundaria). Uno de ellos desempeñará la Jefatura del Departamento ( salvo excepciones).

- Profesores de Apoyo: Maestros de Pedagogía Terapéutica y de Audición y Lenguaje, para alumnos con N.E.E. de Enseñanza Secundaria.
- Los Jefes de los Departamentos de los C.E.I y Primaria o de los C.E.P. adscritos a los I.E.S.
- Un tutor del ámbito lingüístico- social y científico- tecnológico
- En los I.F.P. el profesor que imparta al área de formación y orientación laboral.

Una mención especial merecen las funciones del jefe del Departamento de Orientación por ser este el centro de nuestra investigación, dichas funciones son las siguientes:

- Dirigir y coordinar las actividades y actuaciones propias del departamento de orientación.
- Responsabilizarse de la redacción del plan de actividades del departamento y vigilar por su cumplimiento y elaborar la memoria final de curso.
- Participar en la elaboración del proyecto educativo y del proyecto curricular de etapa, representando al departamento en la comisión de Coordinación Pedagógica.
- Convocar y presidir las reuniones ordinarias y extraordinarias del departamento levantando acta correspondiente.
- Asistir a las reuniones convocadas por el jefe de departamento de orientación del Instituto de ES al que está adscrito.
- Asegurar la confidencialidad de los documentos
- Coordinar la organización de los espacios e instalaciones para la orientación y la adquisición de material y de equipamiento específico, vigilando por su uso correcto y conservación.
- Realizar las evaluaciones psicopedagógicas y si es el caso las de los centros que le sean adscritos, así como asesorar en el diseño, desarrollo y evaluación de las medidas de atención a la diversidad conforme al procedimiento y criterios establecidos en el PCC y responsabilizarse de la elaboración del informe psicopedagógico.
- Participar en las sesiones de evaluación para el diseño, desarrollo y evaluación de acciones conjuntas que permitan la coherencia de las respuestas educativas
- Facilitar la colaboración entre los miembros de los departamentos de orientación implicados
- Coordinar en colaboración con los profesores/ as de apoyo, la atención del alumnado con necesidades educativas especiales, elevando al jefe de estudios, la propuesta de organización de la docencia para este alumnado.
- Aquellas funciones que la administración educativa le pueda asignar referidas a la orientación.

## **ÁREAS DE INTERVENCIÓN ORIENTADORA.**

### 1. Orientación para el desarrollo de la carrera.

Esto supone: el conocimiento de sí mismo, la información académica y profesional, la optatividad, las informaciones complementarias, el proceso de toma de decisiones y el proceso de transición a la vida activa.

### 2. Orientación en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Los programas de métodos y técnicas de estudio y temas afines constituyen otra de las áreas de interés de la orientación.

Para potenciar los aprendizajes constructivos, es decir, aprender a aprender y el desarrollo de estrategias autónomas por parte de los alumnos es necesario potenciar la orientación de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

### 3. Orientación para la prevención y el desarrollo.

Desarrollo de hábitos de trabajo y estudio, entre ellos la motivación, condiciones ambientales como puede ser un lugar de estudio adecuado, cuidado físico, preparación mental y hábitos.

Dentro de los aspectos a prevenir destacan: fracaso escolar, el fracaso profesional, el consumo de drogas, sida, accidentes, embarazos no deseados, estrés, violencia...

Aspectos a desarrollar: carrera profesional, estrategias de aprendizaje autónomo, habilidades de vida, habilidades sociales, autoconcepto, asertividad, solución de problemas, convivencia...

Como estrategia de intervención tenemos los temas transversales: educación para la salud, educación sexual, educación moral y cívica, educación vial, educación para la paz, educación del consumidor, educación ambiental, educación para la igualdad de oportunidades entre sexos.

También tenemos que tener en cuenta el desarrollo de habilidades sociales, de participación y autocontrol, destacamos las primeras habilidades (mantener una conversación, dar las gracias...), habilidades alternativas a la agresión, habilidades relacionadas con los sentimientos, hacer frente al estrés, habilidades avanzadas de participación.

### 4. Atención a la diversidad.

Factores de diversidad: sexo, edad, rendimiento, dificultades de aprendizaje, clase social, minorías étnicas, necesidades educativas especiales, superdotados, grupos de riesgo, marginados, inmigrantes...

Cómo llevar a cabo la atención a la diversidad de alumnos: en clase, en tutoría, con profesor de apoyo, con el departamento de orientación, con apoyos externos...

## **MODELOS DE INTERVENCIÓN ORIENTADORA EN EDUCACIÓN.**

Los modelos en Orientación Educativa favorecen el establecimiento de referentes para planificar la acción orientadora. Se sitúan entre la reflexión teórica y la aplicación, entre lo abstracto y general y lo concreto y específico. Son medios para la interpretación de lo que la teoría pretende explicar, y el modo en que las diversas teorías pueden someterse a la verificación empírica.

### **1. Asesoramiento:**

El término Counseling (asesoramiento), se refiere al proceso psicológico de ayuda a la persona en al interpretación de la información educativa y vocacional, en conexión con sus propias habilidades, intereses y expectativas.

El modelo de Counseling de intervención individualizada y directa posee una naturaleza eminentemente terapéutica, basada en la acción directa respecto al sujeto y en la relación personal como única opción para la actuación orientadora.

Es el orientador el que dirige el proceso y el profesor tutor es un simple receptor de datos o bien un agente de segundo orden, bajo la supervisión y asesoramiento del especialista.

Las limitaciones que presenta es que aparece desligado del proceso educativo, el orientador no puede adoptar la comunicación personal como único modelo de intervención y además el ámbito de actuación individual no es en la actualidad el más idóneo, en un modelo de Orientación de naturaleza educativa en función de los principios de prevención, desarrollo y de contexto educativo-social.

Dentro de las posibilidades están las de atender de modo personalizado a los destinatarios de la orientación que es una función básica del orientador y del educador.

### **2. De servicios: la intervención orientadora según este modelo precisa de**

un cambio de rumbo, dirigirse a los grupos normales de clase, o agrupaciones naturales y actuar sobre las necesidades reales de desarrollo por medio de actividades concretas y no planificadas de un modo apriorístico, sino como consecuencia por un lado de las teorías y modelos científicos y por otro para atender a las demandas y necesidades reales que debe orientar toda intervención adecuadamente planificada.

### **3. De servicios en función de programas: las características de este modelo son:**

- se realiza un diagnóstico de necesidades del contexto escolar y social del Centro docente en cuestión.
- los programas orientadores se organizan en una secuenciación temporal.
- la unidad de intervención concreta es el grupo-clase y el programa va orientado a todos los escolares.
- carácter preventivo y de desenvolvimiento educativo.

- los servicios de orientación generados en el propio Centro educativo se basan en la actuación profesional del especialista en Orientación, como agente de apoyo y asesoramiento a la intervención tutorial.

Ventajas:

- la actividad orientadora se desenvuelve por programas y no por funciones.
- se parte de las demandas reales de orientación en las instituciones educativas.
- el Orientador es el catalizador de la acción orientadora en la escuela.
- el profesor-tutor es el agente responsable de la actuación orientadora con los alumnos de su grupo-aula.

Desventajas:

- exige una reorganización en la estructura y dinámica de los Servicios de Orientación.
- es necesario prescindir del trabajo en base a funciones, más conocido y empleado tradicionalmente.
- se precisa una modificación de actitudes y de habilidades en función de una actividad a realizar por programas y que demanda un reciclaje paulatino.

4. Programas: la implantación de programas comprensivos de orientación representa considerarles como una parte del proceso educativo, y en función del carácter tecnológico de la intervención propugnada.

El establecer una orientación por programas implica coordinar la acción de diversos agentes docentes, orientadores, etc., en unas actividades secuenciadas y dirigidas a unos objetivos. La participación de los mismos se ha de adaptar a las características técnicas que debe poseer todo programa y en función de él deben pivotar las tareas pertinentes y la distribución de los recursos personales, técnicos y materiales.

5. Consulta: la actividad del orientador en una concepción innovadora de la Orientación debe lograr nuevas perspectivas y roles, como son las de consultor de profesores, especialmente si se desea que se integren en la función tutorial, la de consultor en la organización. Estos agentes van a incidir en la institucionalización de la orientación y de ahí la conveniencia de fijar una buena coordinación con ellos.

6. Tecnológico: los inconvenientes que aún existen cuando se trata de efectuar la atención orientadora por medio de instrumentos tecnológicos se deben a su desenvolvimiento no generalizado en las instituciones educativas y de orientación, a la poca confianza que todavía posee el orientador respecto a la practicidad de estos recursos, y a que no recogen las diversas funciones de la actuación orientadora. Este modelo de intervención necesita el concurso de los agentes de la orientación ya que existen temas que no podrán realizar, y por ello no es una modalidad exclusiva.

## **LA SATISFACCIÓN LABORAL.**

“El concepto de “satisfacción laboral” es un término complejo por estar íntimamente relacionado con el desarrollo personal”<sup>1</sup>.

Con respecto a este tema cabe distinguir dos grandes grupos de factores de satisfacción laboral; los relativos al puesto de trabajo y los relativos al contexto.

Los principales factores relativos al puesto de trabajo son; la realización personal, la responsabilidad y las tareas laborales.

Los factores contextuales o externos son los que acompañan y pueden deficienciar o aumentar la motivación laboral interna.

No basta con que el trabajador esté capacitado y realice bien su trabajo, si no le satisface el puesto, poco a poco la insatisfacción laboral repercutirá en su propia realización como persona y en los resultados laborales.

La riqueza del puesto de trabajo se compone de todos aquellos elementos que en sí mismos son susceptibles de favorecer la realización personal.

Éstos factores de riqueza son de por sí elementos objetivos que configuran la motivación laboral del puesto. Pero dado que todas las personas son diferentes en sus aspiraciones, preferencias y habilidades, no siempre un nivel alto de riqueza del puesto implica de forma automática un alto nivel de motivación laboral en el trabajador. Por este motivo se debe considerar cómo percibe el trabajador el nivel de riqueza de su puesto.

### **➤ VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO**

Los elementos que componen la riqueza del puesto de trabajo pueden valorarse como positivos, negativos o indiferentes en su totalidad o en parte. Del resultado de esta valoración emergen actitudes de satisfacción o insatisfacción laboral, entre las cuales consideramos:

*La satisfacción general, motivación laboral del trabajador, la satisfacción con el salario, con la seguridad en el puesto y con la supervisión, el nivel de autorrealización y finalmente la necesidad de autorrealización.*

### **➤ CONSECUENCIAS DE LA INSATISFACCIÓN LABORAL:**

A partir de 1920 debido a los avances de la psiquiatría se constata como las consecuencias de la insatisfacción laboral se traducen en abusos de alcohol y de drogas, desajuste familiar, absentismo laboral, nivel de tensiones, problemas emocionales (insomnio, ansiedad, y estrés...)...

La intervención en este campo se reduce a la acción directa de reducción de estrés y a la prevención mediante la organización y rediseño de puestos.

---

1. Montane,J. (1993) Orientación Ocupacional. Barcelona: Ceac. p:16



## **LA INVESTIGACIÓN.**

- Las hipótesis iniciales planteadas en la investigación fueron las siguientes:
- Los orientadores de la provincia de Ourense no están satisfechos con la labor que desempeñan.
- Las orientadoras están más satisfechas laboralmente que los orientadores.
- Los orientadores de los centros públicos están más satisfechos que los de los centros privados.
- Los orientadores del entorno urbano están más satisfechos que los del entorno semiurbano.

Como instrumento de recogida de datos elaboramos un cuestionario con el que conocer la satisfacción laboral de los orientadores, este cuestionario se confeccionó a partir de los contenidos en el libro de Travers y Cooper titulado “El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente”.

Los ítems del cuestionario están diseñados con un formato de escala tipo Likert, basados en la Escala de Satisfacción Laboral de Warr y otros (1979), para medir la satisfacción dentro del trabajo. Esta escala consta de 15 cuestiones de tipo Likert de 7 puntos para cada pregunta, evaluando el grado de satisfacción laboral, desde << extremadamente insatisfecho>> hasta << extremadamente satisfecho>>.

En esta escala se podría obtener una puntuación global que oscila entre 15 y 105 puntos, aunque dividida en 5 escalas inferiores, que miden el grado de satisfacción en relación con los siguientes aspectos:

1ª subescala: satisfacción laboral intrínseca, que comprende:

- La libertad para elegir un método de trabajo propio.
- La valoración que recibe uno por su trabajo.
- La cantidad de responsabilidad que uno recibe.
- La oportunidad de usar las propias aptitudes.
- Las posibilidades de acceso.
- La variedad dentro del trabajo.
- La atención prestada a las sugerencias que uno hace.

2ª subescala: satisfacción laboral extrínseca, que tiene como meta descubrir hasta qué punto se sienten satisfechos los docentes con otros aspectos del trabajo como:

- Las condiciones laborales físicas.
- Los colegas en el trabajo.
- El jefe inmediatamente superior.
- El sueldo.
- Las horas de trabajo.
- Las relaciones laborales entre la dirección y el personal en la escuela.
- La seguridad laboral.
- La forma en que se dirige el centro.

3ª subescala: la satisfacción intrínseca al propio trabajo, que se ocupa de las características reales inherentes al trabajo como:

- La libertad de elegir el método de trabajo propio.
- La cantidad de responsabilidad que uno debe asumir.
- La posibilidad de usar las propias aptitudes.
- La variedad dentro del trabajo.

4ª subescala: la satisfacción respecto a las condiciones laborales:

- Las condiciones laborales físicas.
- Los colegas en el trabajo.
- El jefe inmediatamente superior.
- Las horas de trabajo.
- La seguridad laboral.

5ª subescala: la satisfacción con las relaciones entre empleados, tiene como objetivo medir la satisfacción con el grado de reconocimiento que se recibe y el tipo de experiencia que se tiene de la gestión del centro.

No obstante, solo se han empleado las 4 primeras subescalas por considerar que la quinta sería más interesante si hubiese más de un orientador en el mismo centro.

No se tiene en cuenta ni la posibilidad de ascenso, ni la seguridad laboral porque se elaboró un proyecto piloto en el que se presentó el esbozo del cuestionario a varios profesionales relacionados con la orientación profesional quienes indicaron que ambas cuestiones no resultaban relevantes para conocer la satisfacción laboral de los orientadores.

Así mismo, se añadieron otras variables relevantes para establecer diferencias dentro del propio grupo en base a sexo, edad, tipo de centro educativo, medio, nivel de enseñanza, acceso a la profesión, estado civil y años de experiencia como orientador.

La muestra inicial constaba de 66 orientadores, sufriendo una muerte experimental de 24 sujetos que redujo la muestra a 42, de ellos 25 son mujeres, es decir, el 59,5 % y 17 son hombres, es decir, el 40,5 %, para toda la provincia de OURENSE.

Con respecto al análisis de los datos, señalar que se elaboró una base de datos sometida a un análisis estadístico para la obtención de los resultados aplicando el paquete estadístico SPSS para Windows, 7.5.

A la hora de interpretar los datos se obtuvo por agrupar las variables presentes en la Escala de satisfacción laboral de Warr en cuatro grupos: satisfacción laboral intrínseca, satisfacción laboral extrínseca, satisfacción laboral intrínseca al propio trabajo y satisfacción respecto a las condiciones laborales.

## ➤ RESULTADOS Y CONCLUSIONES.

- Teniendo en cuenta que la puntuación máxima total del cuestionario es de 98 y la mínima es de 14, podemos señalar que los orientadores/as se encuentran en las cuatro subescalas bastante satisfechos.

- Dado que la puntuación máxima que se puede obtener en la subescala de **satisfacción laboral intrínseca** (véase tabla siguiente) es de 42 y la media es tanto en hombres como en mujeres de 30, podemos señalar que en esta subescala la satisfacción es bastante alta. Resulta también significativo el hecho de que 22 sujetos estén por encima de esa media y tan sólo 13 estén por debajo, lo cual refuerza todavía más el hecho de que están satisfechos.

Relacionando la variable satisfacción laboral intrínseca con el tipo de centro (véase tabla siguiente) podemos señalar que los orientadores de los centros públicos están más satisfechos, aunque debido a que la diferencia de sujetos entre público y privado es tan amplia que los resultados no son fiables.

En relación al tipo de acceso debemos señalar que la mayoría de los sujetos obtuvieron su plaza por promoción interna; esto puede deberse a que la orientación llevada a la práctica desde la reforma es todavía muy reciente. El número de sujetos en contrato de servicios es reducido ya que esta modalidad sólo se da en los centros privados.

La mayoría de los sujetos tienen un año de experiencia o menos, no obstante hay 20 sujetos que afirman tener más de 15 años de experiencia y entre ambos grupos de sujetos no se aprecian diferencias significativas en relación a la satisfacción.

Satisfacción intrínseca	Sexo		centro		medio		nivel de enseñanza			acceso		
	Hombre	mujer	público	privado	urbano	semi urbano	primaria	secundaria	ambas	oposición	promoción interna	contrato de servicios
16		1	1			1	1				1	
19		1	1			1	1				1	
21	2	1	3		2	1		3			3	
23		1	1			1		1			1	
24		2	2		1	1	1	1		1	1	
25	1	1	2		1	1			2	1	1	
26		2	2			2	1	1		1	1	
27		1	1		1		1					1
28	4	3	6	1	3	4	1	2	4	3	4	
29	1		1			1	1				1	
30	3	2	5		1	4	1	3	1	1	4	
32		2	1	1	1	1	1		1		1	1
33		2	2			2		2		2		
34		1	1			1		1		1		
35	2	2	2	2	2	2	1	2	1		2	2
36	1		1			1			1	1		
37		2	1	1	1	1		2			2	
38	1	1	1	1	1	1		2			2	
39	1		1			1		1		1		
42	1		1			1		1			1	

- A cerca de la **satisfacción extrínseca** señalar que si tenemos en cuenta el nivel de enseñanza observamos que los orientadores de secundaria manifiestan una mayor satisfacción frente a los de primaria. Como se puede ver en la siguiente tabla:

Con respecto al medio se puede apreciar en la tabla siguiente que se encuentran más satisfechos los que pertenecen a un entorno semiurbano, aunque estos datos deben interpretarse con cautela ya que la cantidad de sujetos de los que tenemos información en referencia a ambos tipos de medio no resulta equiparables.

Como se puede observar en la siguiente tabla la mayoría de los sujetos acceden por promoción interna, siendo éstos los que se encuentran más satisfechos en el desempeño de su labor.

Satisfacción extrínseca	Sexo		centro		medio		Nivel de enseñanza			acceso		
	Hombre	mujer	público	privado	urbano	semi urbano	primaria	secundaria	Am bas	oposición orientación	promoción interna	contrato de servicios
27		1	1			1	1				1	
31	1	1	2		2		1	1			2	
33	2		2			2		1	1		2	
34	1		1			1			1		1	
35		1	1			1	1				1	
36		1	1		1				1	1		
37	2	3	5		3	2	2	1	2	1	3	1
38	1	3	4		1	3	2	2		1	3	
39	1	4	3	2	2	3		2	3	2	2	1
40		1	1			1	1				1	
41		1	1			1	1				1	
42	2	1	3		1	2		3		3		
44	2	3	3	2	3	2		4	1		4	1
45	1	4	5			5	1	3	1	3	2	
46	1		1			1		1			1	
48	1		1			1		1		1		
49	1			1	1			1				1
51		1		1		1		1			1	
56	1		1			1		1			1	

- Si tenemos en cuenta la **satisfacción respecto a las condiciones laborales**, ésta sigue siendo mayor en los orientadores del entorno semiurbano, del nivel de secundaria y los que acceden por promoción interna. Como se observa en las tablas presentadas a continuación:

Satisfacción extrínseca	Sexo		centro		medio		Nivel de enseñanza			acceso		
	Hombre	mujer	público	privado	urbano	semi urbano	primaria	secundaria	Am bas	oposición orientación	promoción interna	contrato de servicios
27		1	1			1	1				1	
31	1	1	2		2		1	1			2	
33	2		2			2		1	1		2	
34	1		1			1			1		1	
35		1	1			1	1				1	
36		1	1		1				1	1		
37	2	3	5		3	2	2	1	2	1	3	1
38	1	3	4		1	3	2	2		1	3	
39	1	4	3	2	2	3		2	3	2	2	1
40		1	1			1	1				1	
41		1	1			1	1				1	
42	2	1	3		1	2		3		3		
44	2	3	3	2	3	2		4	1		4	1
45	1	4	5			5	1	3	1	3	2	
46	1		1			1		1			1	
48	1		1			1		1		1		
49	1			1	1			1				1
51		1		1		1		1			1	
56	1		1			1		1			1	

- Sobre la **satisfacción intrínseca al propio trabajo** tres varones alcanzan puntuaciones más altas que las mujeres aunque al ser tan pequeña la diferencia no es un dato excesivamente significativo. Véase la tabla que se presenta a continuación.

Satisfacción respeto a condi ciones labora les	Sexo		centro		medio		Nivel de enseñanza			acceso		
	Hombre	mujer	público	privado	urbano	semi urbano	prima ria	Secun daria	am bas	oposición orienta ción	promoción interna	contrato de servicios
18		1	1			1	1				1	
20		1	1			1			1	1		
21	2		2		1	1		2			2	
22	2	2	4		2	2	1	1	2		4	
23	1	2	3			3	2	1		1	2	
24	2	3	4	1	3	2	2	1	2		4	1
25		2	2		1	1	1	1			2	
26		3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
27	4	4	7	1	3	5		4	4	6	1	1
28	3	1	3	1	2	2		4		1	3	
29		3	3			3	1	2		1	2	
30	2	2	3	1	1	3	1	3		1	2	1
32		1		1		1		1			1	
35	1		1			1		1			1	

- Con respecto a la variable entorno, nivel de enseñanza y acceso no hay diferencias con relación a la variable anterior (satisfacción extrínseca), estando más satisfechos los del entorno semiurbano, nivel de secundaria y promoción interna.

## BIBLIOGRAFÍA.

ÁLVAREZ GONZÁLEZ, M., y BISQUERRA ALZINA, R. (Coords.) (1996-98). *Manual de orientación y tutoría*. Barcelona: Práxis.

ÁLVAREZ GONZÁLEZ, M. (1995). *Orientación profesional*. Barcelona: Cedecs.

ÁLVAREZ ROJO, V. (1994). *Orientación educativa y acción orientadora. Relaciones entre la teoría y la práctica*. Madrid: ESO.

MONTANE, J. (1993). *Orientación Ocupacional*. Barcelona: CEAC.

RODRÍGUEZ MORENO, M. L. (1994). *Orientación e intervención psicopedagógica*. Barcelona: CEAC.

SOBRADO FERNÁNDEZ, L., y OCAMPO GÓMEZ, C. (1997). *Evaluación psicopedagógica y orientación educativa*. Barcelona: Estel.

TRAVERS, C. J. y COOPER, C.L. (1997). El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente. Barcelona: Paidós.

WARR, P., COOK, J. y WALL, T. (1979). Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being, *The Journal of Occupational Psychology*, 52 : 129-148.