

educobarómetro

escuelas católicas
Castilla y León

I



La opinión
de los equipos
directivos.

2010



escuelas católicas
Castilla y León



EDUCOBARÓMETRO

I

La opinión de los equipos directivos
2010

Instituto de Evaluación y Asesoramiento Educativo



Dirección y coordinación del estudio:

- Leandro Roldán (Departamento de Innovación Educativa de Escuelas Católicas de Castilla y León)
- Eva M.ª Pérez (IDEA-Fundación SM)

© Fundación SM

Joaquín Turina, 39

28044 Madrid

www.fundacion-sm.com

Editor: SM

Impreso en España / *Printed in Spain*

ÍNDICE

PRÓLOGO	7
1. LOS OBJETIVOS DEL ESTUDIO	8
2. METODOLOGÍA Y CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA	9
3. RESULTADOS DEL EDUCOBARÓMETRO.....	10
3.1. <i>Características de las instituciones que han contestado el cuestionario.....</i>	10
3.2. <i>Características de los miembros del equipo directivo.....</i>	13
3.3. <i>Valoración del desarrollo de la función directiva.....</i>	16
3.4. <i>Valoración de sus centros escolares</i>	20
3.5. <i>Valoración del futuro del centro.....</i>	27
3.6. <i>Valoración de la situación actual de la educación</i>	30
3.7. <i>Valoración de otros temas de actualidad.....</i>	33
4. SÍNTESIS Y CONCLUSIONES	38
ANEXO	41

PRÓLOGO

Tras más de un año de labor por parte de los encargados de realizar este estudio, tengo el placer de presentarte la primera parte de Educobarómetro de Escuelas Católicas de Castilla y León dedicado al equipo directivo de los centros de nuestra Autonomía.

La idea del EDUCOBARÓMETRO surgió de Escuelas Católicas de Madrid que ya lanzó esta misma parte en 2009 por la necesidad de conocer la opinión y valoraciones de las personas y agentes que conforman la educación en nuestros días.

Este EDUCOBARÓMETRO pretende, en cuatro años sucesivos, ser una herramienta de investigación que ponga de manifiesto el perfil, opiniones y valoraciones de toda la comunidad educativa: equipos directivos, profesorado, alumnado y familias.

Comenzamos este estudio, haciendo un análisis sobre las personas que poseen cargas directivas en nuestros colegios. Verás cuáles son las características de los miembros del equipo directivo (cualificación, formación continua, dedicación, etc.), la valoración que hacen sobre su función y sobre sus propios centros (convivencia, relaciones internas y externas, viabilidad) y su ideal de centro en el futuro así como de otros temas de actualidad (política, economía, medioambiente, etc.).

Espero firmemente que este estudio y los sucesivos sean de utilidad para toda la comunidad educativa.

Por último me gustaría agradecer a todas las personas que están y han participado en la encuesta, una de las más amplias llevadas a cabo por nuestra entidad en Castilla y León (casi 900 encuestados), por habernos dedicado parte de su tarea, ya de por sí intensa., al personal de Escuelas Católicas de Castilla y León implicado en esta labor y por supuesto un agradecimiento y felicitación muy sincera a la Fundación SM, y a su Instituto de Evaluación y Asesoramiento Educativo (IDEA) por su disponibilidad y su buen hacer en la preparación, desarrollo y edición del estudio que tendrá su continuidad en años sucesivos.

ANTONIO GUERRA PARDO
Secretario Autonómico de Escuelas Católicas de Castilla y León
Valladolid, abril de 2011

1. LOS OBJETIVOS DEL ESTUDIO

El objetivo primordial de este estudio es obtener información sobre la opinión de los miembros de los Equipos Directivos de los centros que integran la red de Escuelas Católicas de Castilla y León acerca de diferentes aspectos: su propio trabajo dentro de esta función de gestión, el funcionamiento del centro y la calidad de la tarea educativa que en él se realiza, así como cuestiones más generales de carácter social.

En segundo lugar, el estudio busca contrastar dicho punto de vista con el de los diferentes colectivos que integran los centros (profesores, padres y alumnos) que realizarán el mismo cuestionario, o similar, en años sucesivos.

Y por último, es también una meta de este trabajo desvelar posibles medidas que pueda ser oportuno prever para planificar el futuro de los centros que forman parte de Escuelas Católicas de Castilla y León.

2. METODOLOGÍA Y CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

El estudio se realizó mediante la aplicación de un cuestionario dirigido a los miembros de los Equipos Directivos de todos los centros de las Escuelas Católicas de Castilla y León.

El número de ítems planteados fue de 49 en el caso del cuestionario para el Director General del Centro y de 44 en el de los miembros del Equipo Directivo. Se trata del mismo cuestionario a diferencia de 5 preguntas iniciales sobre los datos generales del centro, que se incluyeron en el de Directores generales. En el anexo del documento se presenta el cuestionario.

Desde Escuelas Católicas de Castilla y León se envió una carta a todos los centros en la que se les explicaba en qué iba a consistir su colaboración y se les solicitaba su participación. Posteriormente se contactó con los centros por vía telefónica y una vez accedieron a participar, se les enviaron los cuestionarios a través de mensajería para que los cumplimentaran.

La participación ha sido muy elevada ya que de las 195 Escuelas Católicas de Castilla y León, han participado en el estudio 177, recogándose un total de 177 encuestas en el caso de los Directores Generales de los centros y 709 en el de los miembros del Equipo Directivo.

3. RESULTADOS DEL EDUCOBARÓMETRO

3.1. Características de las instituciones que han contestado el cuestionario

Como se aprecia en la tabla 1, casi la mitad de las instituciones que han participado en este estudio pertenecen a congregaciones religiosas femeninas. El siguiente colectivo más numeroso lo constituyen los centros de congregaciones religiosas masculinas. En esta comunidad el resto de instituciones tienen un porcentaje reducido de centros.

Tabla 1: Tipo de institución al que pertenecen los centros educativos (% total)

	TOTAL ENCUESTADOS
Congregación Religiosa femenina	48.6
Congregación Religiosa masculina	28.2
Fundación propia de Instituto, Orden o Congregación Religiosa o de Sociedad o Instituto de Vida Apostólica	8.5
Diócesis, Parroquia o Fundación diocesana	6.2
Fundación promovida por instituciones distintas a la propia orden o Congregación	6.2
NS/NC	2.3

Del total de centros participantes, el 84.7% imparten la etapa de Educación Infantil, el 82.5% Primaria, el 80.2% ESO, el 38.4% Bachillerato y sólo un 17.5% Formación Profesional.

Casi el 80% de los centros que imparten las etapas de Educación Infantil y Primaria, y más 70% de los que imparten Educación Secundaria, son centros pequeños, de una o dos líneas. De los centros que imparten enseñanzas de Formación Profe-

sional, cerca del 42% tienen 4 aulas o menos, un 25,8% entre 5 y 8 aulas, y el 32% restantes son centros grandes, con más de 9 aulas.

En cuanto al número de alumnos de los centros, aproximadamente la mitad de los centros cuentan con menos de 500 alumnos, y la otra mitad entre 500 y 1500 alumnos. Sólo un 1,7% de los centros escolarizan más de 1500 alumnos (véanse tablas 2 y 3).

Tabla 2: Etapas impartidas en los centros y número de aulas en cada una de ellas (% totales).

	Nº AULAS	% TOTAL AULAS	% TOTAL DE CENTROS QUE IMPARTEN LA ETAPA
Infantil	1-3	40.7	84.7
	4-6	38	
	7-9	16.7	
	10 o más	4.7	
Primaria	1-6	37	82.5
	7-12	41	
	13-18	19.9	
	19 o más	2.1	
ESO	1-4	27.5	80.2
	5-8	42.3	
	9-12	24.6	
	13 o más	5.6	
Bachillerato	1-2	26.5	38.4
	3-4	50	
	5-6	17.6	
	7 o más	5.9	
Formación Profesional	1-4	41.9	17.5
	5-8	25.8	
	9 o más	32.3	

Tabla 3: Número de alumnos de los centros (% total)

	TOTAL
Menos de 500	49.7
De 501 a 1.500	48.6
Más de 1.500	1.7

En la mayoría de los centros (68,9%), la presencia de alumnado inmigrante no llega al 10%. Otra cuarta parte escolariza ente un 10 y un 30% de alumnado extranjero y apenas el 3% tiene escolarizado en sus centros a más del 30% de alumnos inmigrantes, como se muestra en la tabla 4.

Tabla 4: Porcentaje de alumnos escolarizados en los centros procedentes de familias extranjeras (% total)

	TOTAL
Menos del 10%	68.9
Del 10 al 30%	24.9
Del 30 al 50%	0.6
Más del 50%	2.3
NS/NC	3.4

Para terminar la descripción de los centros participantes en el estudio se les preguntó por el contexto sociocultural en el que los directores clasificarían su centro por el tipo de alumnado que escolarizan. Más del 60% consideran que el centro escolariza alumnos de nivel medio-bajo y otro 30% cree que el nivel de su centro es medio-alto, únicamente 5 centros consideran que sus alumnos son de contexto sociocultural bajo, y ninguno lo clasifica como alto (véase tabla 5).

Tabla 5: Nivel sociocultural del centro (% total)

	TOTAL
Bajo	2.8
Medio-bajo	63.9
Medio-alto	31.1
Alto	0
NS/NC	2.3

3.2. Características de los miembros del equipo directivo

Las encuestas que se enviaron a los centros para ser contestadas por los directores y otros miembros del equipo directivo han sido respondidas en la mayoría de los casos por responsables pedagógicos de los mismos. Más de un tercio eran directores pedagógicos/jefes de estudio o subdirectores y una quinta parte se trataba de coordinadores de etapa o de departamento (véase la tabla 5).

Tabla 5: Cargo/s que ocupa en la actualidad (% total)

	TOTAL
Titular	11.5
Director General	12.8
Director Pedagógico/Jefe de Estudios/Subdirector	34.5
Coordinador de etapa/Coordinador departamento	20.3
Coordinador Pastoral	11.4
Orientador	4.1
Otros (Administrador/a, Secretario/a, Coordinador de calidad...)	16

Como se refleja en la tabla 6, las edades de estos directivos se reparten de manera similar entre los 30 y los 60 años. Apenas hay directivos menores de 31 años (1,9%) y sólo un 14% supera los 60 años de edad. El porcentaje de mujeres que ocupa cargos directivos en los centros educativos de Castilla y León es superior al de hombres (57.3% vs 41.8%) lo que se corresponde con el hecho de que, como se ha señalado más arriba, hay un mayor número de centros de congregaciones religiosas femeninas y con la mayor presencia femenina en la enseñanza. Dos terceras partes de los directivos son seglares frente al 32.8% de religiosos.

En cuanto a la antigüedad en el cargo actual en el centro, más del 40% llevan desempeñándolo ente 3 y 10 años, y algo más de la mitad no tenía experiencia previa en estas funciones (véase la tabla 7).

Tabla 6: Datos específicos de los miembros del equipo directivo (% total)

		TOTAL
¿Cuántos años tiene?	Menos de 31	1.9
	Entre 31 y 40	29.3
	Entre 41 y 50	31.7
	Entre 51 y 60	22.3
	Más de 60	14
	NS/NC	0.7
Género	Varón	41.8
	Mujer	57.3
	NS/NC	0.9
Usted es:	Religioso/a - sacerdote	32.8
	Seglar	66.4
	NS/NC	0.8

Tabla 7: Años de antigüedad en el cargo actual en el centro escolar y años de experiencia previa en funciones directivas de centros (% total)

	NINGUNA	MENOS DE 3 AÑOS	3-10 AÑOS	MÁS DE 10 AÑOS	NS/NC
Años de antigüedad en el cargo actual en el centro escolar	–	28.7	42.8	27.5	1
Años de experiencia previa en funciones directivas de centros	53.5	7.6	21.2	16	1.7

En lo que respecta a la formación en funciones directivas, se observa como a pesar de la escasa oferta de formación específica, una cuarta parte de los directivos posee algún tipo de cualificación o titulación académica específica en Dirección o Gestión de centros educativos.

Tabla 8: ¿Posee algún tipo de cualificación o titulación académica específica en dirección y/o gestión de centros educativos? (% total)

	TOTAL
SÍ	25.6
NO	71.4
NS/NC	2.9

Algo menos de la mitad de los encuestados dice recibir un complemento retributivo por desempeñar un cargo directivo, y la valoración que hacen de este complemento aquellos que lo reciben no es muy positiva ya que sólo un 9% considera que es bueno o excelente, mientras que casi la mitad lo califica de muy insuficiente o insuficiente (véanse tablas 9 y 10).

Tabla 9: ¿Tiene complemento retributivo por la función directiva? (% total)

	TOTAL
SÍ	47.4
NO	49.8
NS/NC	2.8

Tabla 10: Grado de adecuación del complemento retributivo

	TOTAL
Muy insuficiente-Insuficiente	45.7
Suficiente	39.5
Bueno-Excelente	9

La mitad de los directivos encuestados dedica más tiempo a la docencia que a las funciones de dirección y coordinación (véase tabla 11), los meses del año en que más tiempo dedican a la función directiva son julio y agosto. En su papel de docentes, cerca del 60% imparten clase en Primaria y/o ESO, quedando repartido el 40% restante entre los demás niveles educativos.

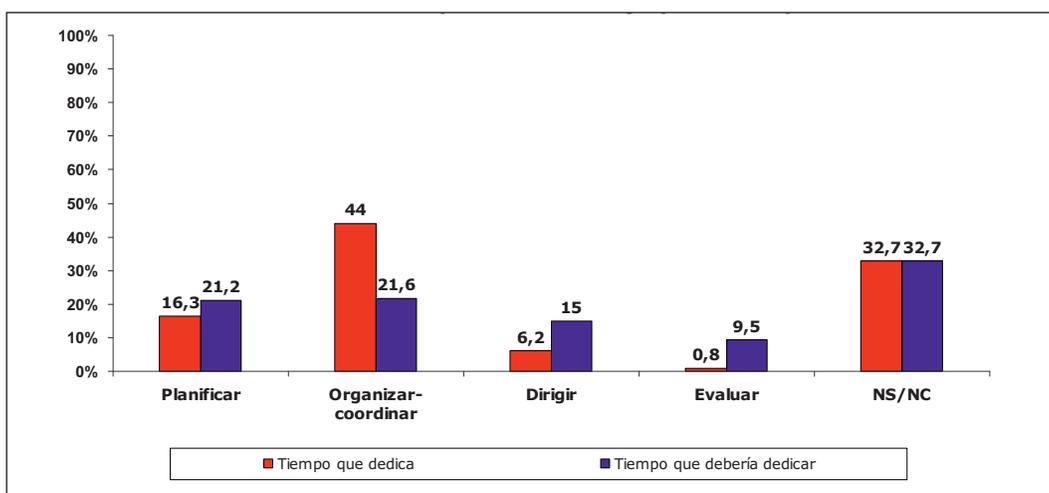
Tabla 11: Del total de horas lectivas semanales ¿a cuál de las siguientes funciones dedica más tiempo? (% total)

	TOTAL
Más a la docencia	49.4
Más a la dirección-coordinación	31.3
Igual a la docencia que a la dirección-coordinación	15.2
NS/NC	4.1

3.3. Valoración del desarrollo de la función directiva

A los directivos se les preguntó sobre el tiempo que dedicaban a las principales actividades que supone liderar un centro escolar así como sobre el que creían que deberían dedicar. Los datos recogidos en la gráfica 1 ponen de manifiesto, por una parte, que la tarea que más tiempo consume a casi la mitad de estos profesionales es la de organizar y coordinar, para algo más del 16% de ellos lo que les lleva más tiempo es la planificación. Dirigir y evaluar son las funciones a las que, en total, menos del 7% de los encuestados dedican más tiempo. También es significativo que el 32,7% de ellos no tengan claro a qué dedican más tiempo en su papel como directivos. El grado de acuerdo entre el tiempo que dedican a lo que hacen y lo que creen que deberían dedicar no es muy elevado ya que, como también se puede observar

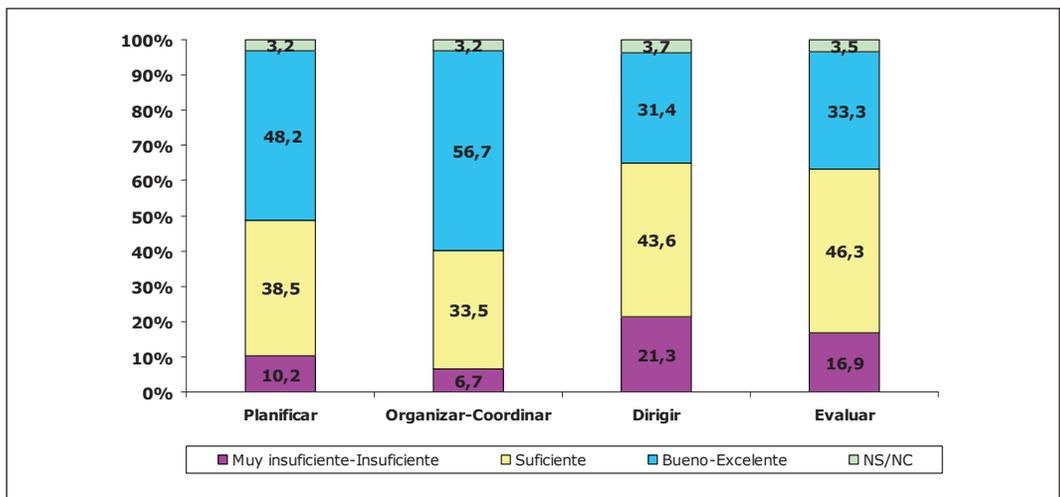
Gráfica 1. Tiempo que dedica y debería dedicar a cada una de las siguientes funciones en su puesto de trabajo (% totales)



en la gráfica 1, frente al 44% que dice que a la función que le dedicaba más tiempo es a la coordinación y la organización, solo la mitad considera que debería dedicarle más tiempo, mientras que el porcentaje de directivos que opinan que deberían dedicar más tiempo a la planificación, la dirección y la evaluación aumenta, sobre todo en estas dos últimas funciones, de manera sustancial.

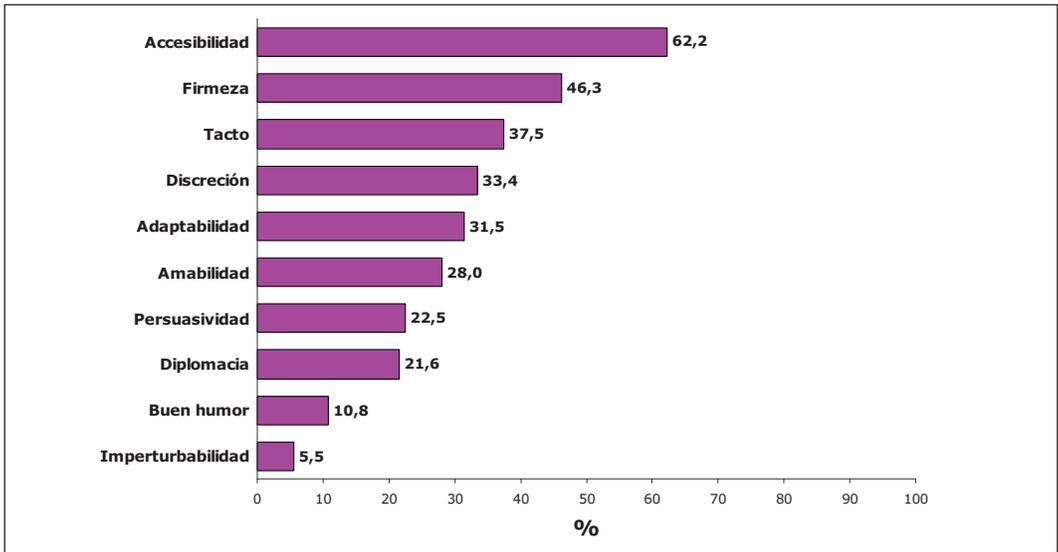
Asimismo se incluyó una pregunta en la encuesta en la que se les pedía que valoraran si se sentían bien formados para estas cuatro tareas. Los datos ponen de manifiesto que precisamente se sienten más preparados en aquellas funciones a las que dedican más tiempo (véase la gráfica 2).

Gráfica 2. Tiempo de formación en cada una de las siguientes funciones (% totales)



Ante la pregunta de cuáles eran los tres atributos que consideraban más importantes para el desempeño de su puesto de trabajo, los directivos coinciden en que la *accesibilidad*, tanto física (no permanecer oculto en un despacho) como psicológica (ser receptivo a los demás), es el rasgo más valioso. A continuación, casi la mitad de ellos, señalan la *firmeza* (mantener los compromisos adquiridos), y en tercer lugar el *tacto* (elegir la forma de comunicarse más adecuada para lo que se tiene que decir). La *discreción* (hacer las preguntas adecuadas pero no demasiado brusca-mente) y la *adaptabilidad* (responder a las urgencias, pero sin perder de vista los planes a largo plazo) son señaladas por otro tercio de los encuestados como atributos sociales más importantes para ejercer como directivo (véase la gráfica 3).

Gráfica 3. Atributos sociales que considera más importantes para el desempeño de su puesto de trabajo (% totales)

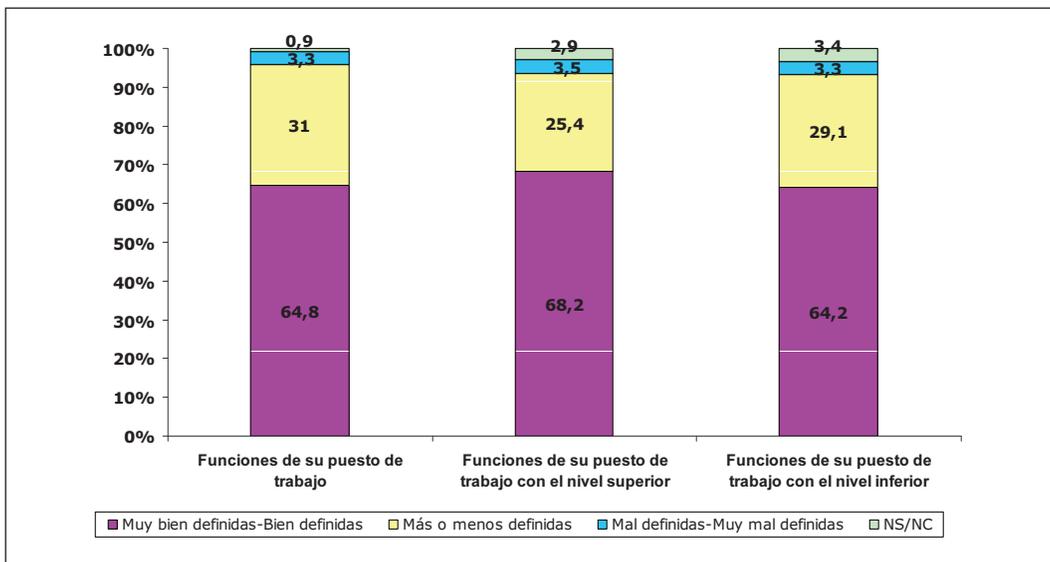


Una buena gestión implica, entre otras cosas, definir adecuadamente las funciones que un directivo debe llevar a cabo incluyendo entre éstas sus relaciones con los distintos estamentos del centro. Por esta razón, se preguntó en la encuesta por este tema distinguiendo entre las relaciones con el nivel superior y con el inferior. Los resultados, recogidos en la gráfica 4, muestran que los directivos están bastante satisfechos con respecto a la claridad de sus funciones y gran parte de ellos consideran que también están bien definidas con respecto a sus superiores así como a los profesionales del centro con niveles inferiores al suyo.

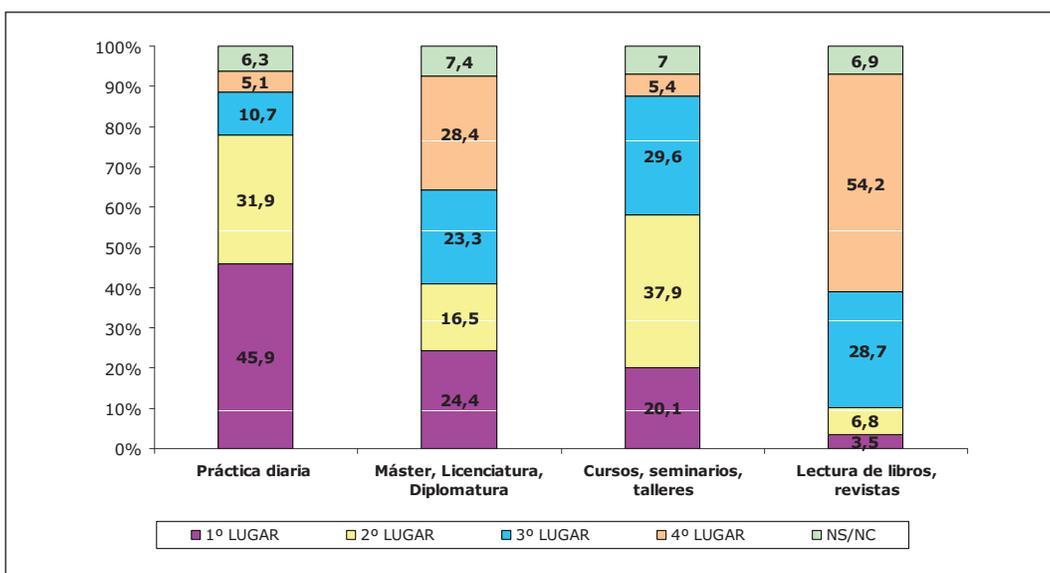
Por último, se les realizaron dos preguntas acerca de la formación. La primera pregunta hacía referencia a los métodos más importantes para aprender a gestionar un centro, y la segunda sobre las áreas temáticas en las que creen que necesitarían más formación para el desempeño de sus funciones.

Como se aprecia en los datos recogidos en la gráfica 5, el 45,9% de los directivos considera que es la práctica diaria en el puesto de trabajo la fuente más importante de conocimiento para la gestión. Un 24,4% confía en los estudios universitarios y un 20,1% en los cursos, seminarios o talleres aunque casi un 40% los señala en 2º lugar, lo que indica que estos métodos los consideran de forma general como más importantes que los estudios universitarios. La lectura de libros y documentos sólo es considerada como el método más importante por un 3,5% de ellos.

Gráfica 4. Grado de definición de las funciones de su puesto de trabajo (% *totales*)

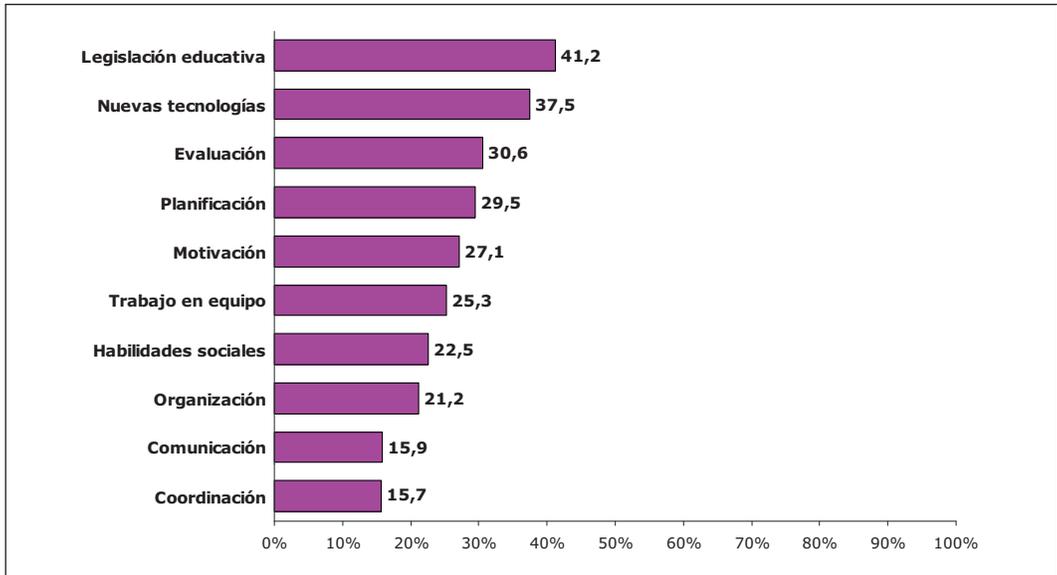


Gráfica 5. Métodos de aprendizaje que considera más importantes para la adquisición de conocimientos y habilidades en gestión de centros (% *totales*)



Con respecto a las áreas en la que creen que necesitarían tener más formación, la legislación educativa y las nuevas tecnologías son las dos en las que cerca del 40% de los profesionales de los equipos directivos se sienten más desasistidos. Otro tercio de los encuestados señalan la evaluación, la planificación y la motivación como áreas en las que tienen más carencias formativas (véase gráfica 6).

Gráfica 6. Áreas temáticas en las que necesitaría más formación
(% totales)



3.4. Valoración de sus centros escolares

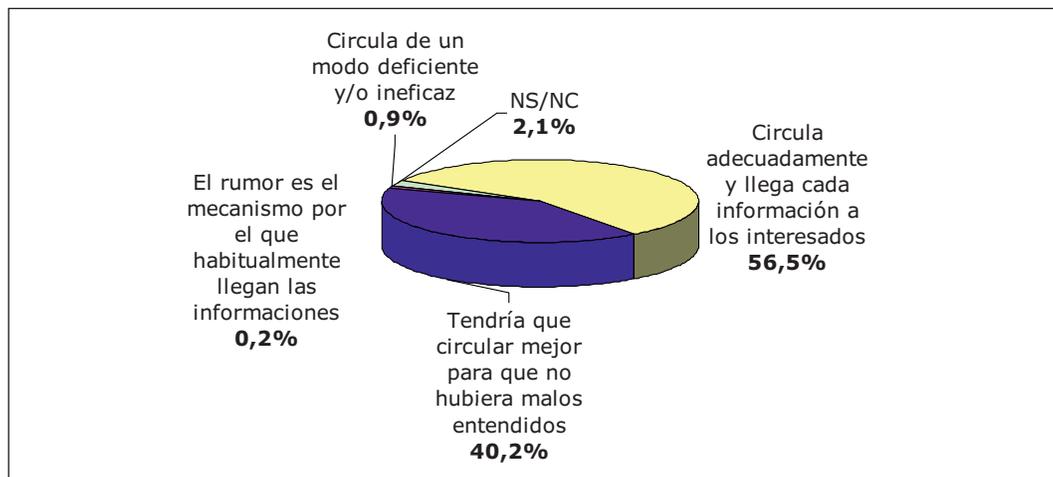
Una primera dimensión que se pidió valorar a los directivos fue la calidad de las relaciones personales que se establecían entre los diversos colectivos del centro. La valoración es muy positiva en la mayoría los casos, como se muestra en la tabla 12. Sólo en dos de los dieciséis grupos de relaciones la categoría *buenas o muy buenas* sólo llega al 40%. Se trata de las relaciones entre los padres y la junta directiva del APA (40,1%), y los alumnos y el PAS (38,8%) que en ambos casos son consideradas como relaciones *normales*. Las relaciones mejor valoradas son las de los miembros del equipo directivo entre sí (88,4%), las de los alumnos con los profesores (75,7%), los religiosos con los seglares (74,1%) y los profesores entre sí (71,8%). Las relaciones entre los alumnos también son valoradas como *buenas o muy buenas* por el 68,6% de los directivos.

Tabla 12: Desde la función directiva, ¿cómo percibe el clima de relaciones en el centro? (% total)

	Buenas o Muy buenas	Normales	Malas o Muy malas	NS/NC
Entre los miembros del Equipo directivo	88.4	8.9	0.6	2.1
Alumnos / profesores	75.7	21.1	0.3	2.8
Religiosos / seculares	74.1	19.2	0.1	6
Profesor / profesor	71.8	26	0.5	1.8
Alumnos / alumnos	68.6	29	0.1	2.3
Profesores / Equipo directivo	65.9	30.9	1	2.1
Junta directiva APA / Equipo directivo	65.2	25.8	2	6.9
Padres / profesores	60.7	36	1	2.3
Profesores / PAS	58.1	33.7	1.7	6.4
PAS / Equipo directivo	57.8	31.2	1.4	9.6
Padres / Equipo directivo	55.3	39.8	1.1	3.7
Alumnos / Equipo directivo	52.7	41.2	1.4	4.7
Representantes legales de los trabajadores / profesores	51.1	37.2	2.7	8.9
Representantes legales de los trabajadores / Equipo directivo	48.6	37.5	3.6	10.3
Padres / Junta directiva del APA	40.1	45.6	5.2	9.1
Alumnos / PAS	38.8	49.7	3.3	8.2

La segunda dimensión que valoraron los directivos fue en qué medida circulaba correctamente la información en el centro. La mayoría, un 56,5% considera que la información circula bien y llega a quién tiene que llegar, aunque otro 40% opina que debería circular mejor para evitar los malos entendidos. No obstante, como se muestra en la gráfica 7, las opciones más negativas no han sido elegidas prácticamente por ningún directivo.

Gráfica 7. Circulación de la información en el centro (% total)



Quiso conocerse también la valoración que estos profesionales hacían de los valores que identificaban el proyecto de su centro. De entre los 19 por los que se les preguntó, son señalados por más del 60% en la categoría de *alto o muy alto* la hospitalidad, la igualdad y la equidad, la solidaridad con los pobres, el trabajo asiduo, la honestidad, la sencillez y la humildad, la alegría de la vida, el espíritu de caridad y servicio, y la interculturalidad. Los valores con los que menos se identifican los directivos de los centros son con la corrección fraterna y la comunicación de bienes (véase tabla 13).

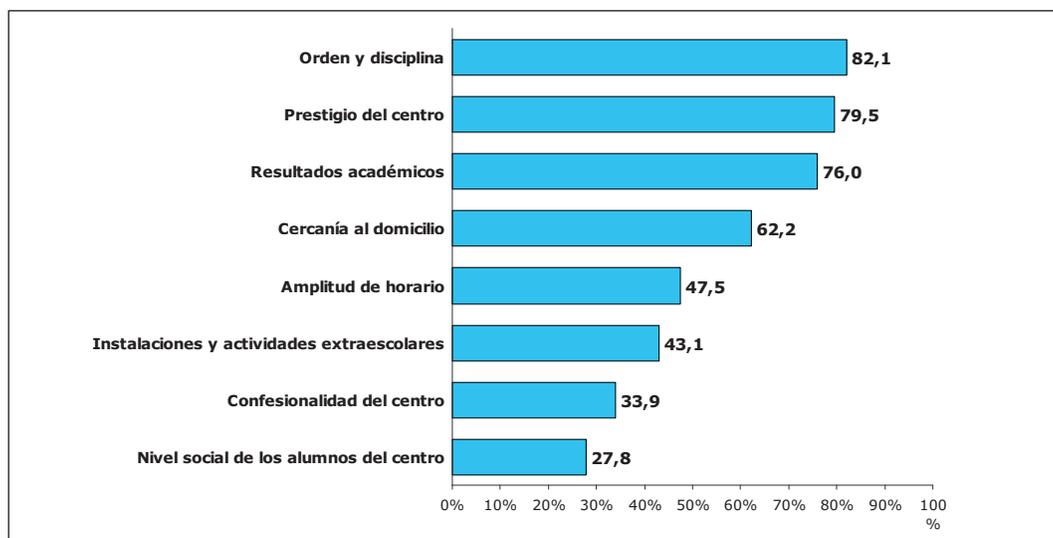
Tabla 13: Nivel de identificación del centro con los siguientes valores (% total)

	Muy Alto o Alto	Medio	Bajo o Muy bajo	NS/NC
Hospitalidad	81.4	15.2	0.9	2.5
Igualdad y equidad	78.7	18.6	0.8	1.9
Solidaridad con los pobres	77.4	17.6	1.5	3.5
Trabajo asiduo	77.2	19.9	0.9	2
Honestidad	76.4	21.1	0.3	2.1
Sencillez/humildad	74.4	21.9	1.8	1.9
Alegría de la vida	67.6	27.7	1.8	2.9
Espíritu de caridad y servicio	65.8	27.3	2.5	4.4
Interculturalidad	60.7	31.3	3.8	4.2
Empatía con el entorno	58.7	33.6	3.3	4.4

	Muy Alto o Alto	Medio	Bajo o Muy bajo	NS/NC
Corresponsabilidad	57.4	33.7	3.5	5.3
Apertura a lo novedoso	57.4	33.6	3.3	3.5
Creatividad	56.8	35.6	4.4	3.3
Innovación educativa	54.2	34.7	7.4	3.7
Austeridad	49.3	40.1	6.2	4.4
Interioridad	43.8	44.7	7.4	4.1
Inclusividad	43.6	40.3	2.9	13.2
Corrección fraterna	38.5	45.5	9.6	6.4
Comunicación de bienes	37.2	39.2	8.8	14.8

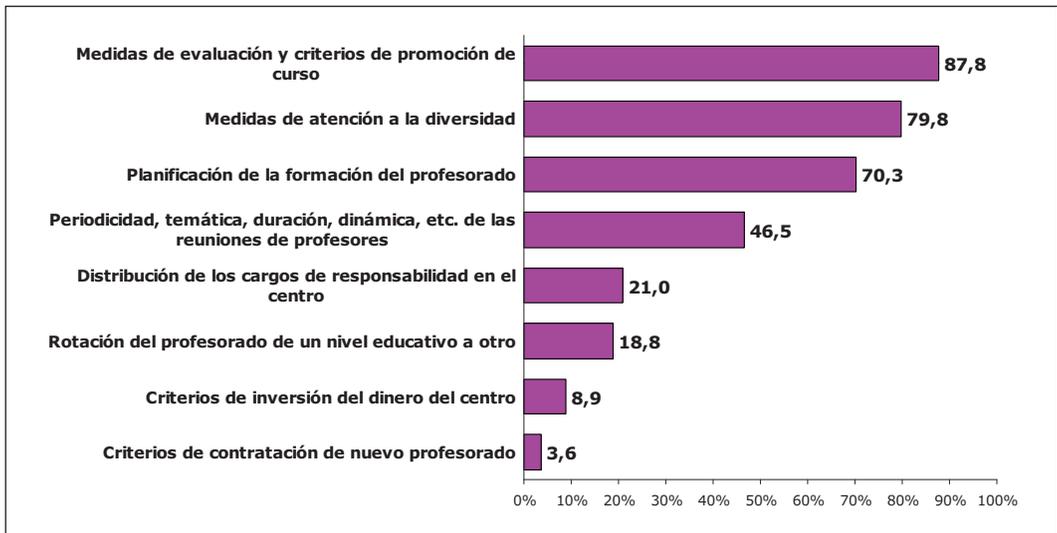
Se exploró asimismo la percepción que los directivos tenían de las razones por las que los padres eligen sus centros. En la gráfica 8 se recogen los resultados que muestran que el orden y la disciplina, el prestigio del centro, los resultados académicos y la cercanía al domicilio son en opinión de los equipos directivos los motivos principales motivos de elección de los padres. Sólo un tercio de los directivos consideran que la confesionalidad del centro y el nivel social de los alumnos que allí se escolariza tienen un peso importante a la hora de elegir centros para los hijos.

Gráfica 8. Razones que tienen bastante o mucha importancia en el hecho de que los padres elijan su centro (% totales)



También se les consultó acerca de la participación del profesorado en las decisiones del centro. Para ello se les pidió que dijese sobre qué temas se pedía la opinión de los profesores. Como se muestra en la gráfica 9, los ámbitos en los que esto sucede son aquellos propios del trabajo pedagógico –las medidas evaluación y promoción de curso, medidas de atención a la diversidad y su formación–. En aquellos aspectos más relacionados con la gestión –inversión y contratación– el porcentaje de directivos que consulta a los profesores de su centro es muy escaso.

Gráfica 9. Cuestiones en las que a los profesores se les pide su opinión
(% totales)



Para continuar con el tema del profesorado, se pidió a los equipos directivos que indicasen las características comunes a los profesores que han contratado en sus centros en los últimos años. Como queda reflejado en la gráfica 10, casi tres cuartos de ellos coinciden en señalar que el denominador común de estos nuevos docentes es su buena preparación profesional, y más de la mitad señalan que dominan una lengua extranjera. El resto de las características propuestas fueron señaladas por un número menor de directivos. Estar identificado con el carácter propio confesional del centro, saber trabajar en equipo, la cercanía al alumno, el dominio de las nuevas tecnologías, y la identificación con el carisma, fueron señalados por más de una cuarta parte de los encuestados como denominador común de los nuevos docentes.

Gráfica 10. Denominador común de los profesores que se han contratado en los últimos cinco años (% totales)



Finalmente se pidió a los directivos que expresaran su grado de acuerdo con una serie de afirmaciones relativas a su institución. Como se recoge en la tabla 14, hay tres ideas en las que coincide la práctica totalidad de los encuestados: *mi centro se preocupa por el bienestar de todos los alumnos; colaboramos habitualmente con campañas solidarias; este centro tiene unas señas de identidad reconocidas*. Sigue siendo muy alto el porcentaje de directivos que se muestran de acuerdo con que: *las escuelas católicas, en general, aportan algo cualitativamente distinto al resto de los centros concertados; mi centro responde bien a las necesidades sociales; hay un proyecto educativo compartido por todos los profesores; mi centro está abierto a nuestro entorno social*.

Los resultados sobre la capacidad de cambio y de innovación del profesorado son algo menos positivos. El 64,4% de los directivos considera que en su escuela hay una buena disposición para innovar, sin embargo el 45,9% afirma que *el profesorado de este centro prefiere pocos cambios y tranquilos, en lugar de una dinámica de innovación permanente*. Por último, la afirmación de que *buena parte del profesorado del centro añora los tiempos pasados* provoca respuestas muy diferentes, como se aprecia en la tabla 14.

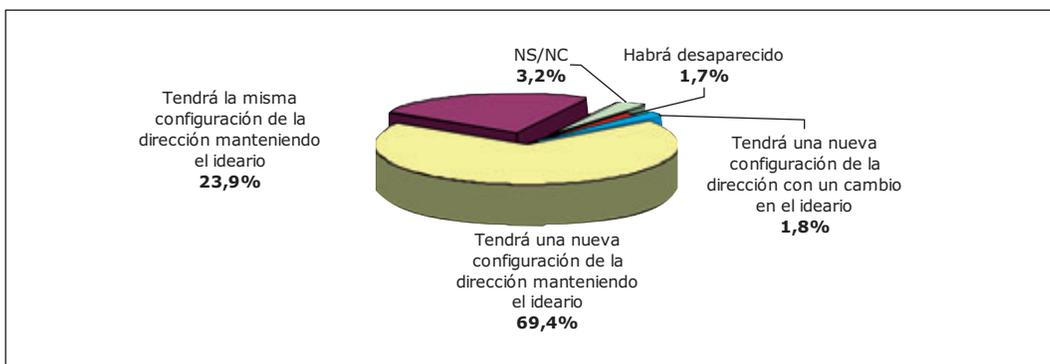
Tabla 14: Grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones (% total)

	Muy de acuerdo o De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo o Muy en desacuerdo	NS/NC
Mi centro se preocupa por el bienestar de todos los alumnos	95.5	2.1	0.3	2
Colaboramos habitualmente con campañas solidarias	93.6	3.6	0.9	1.9
Este centro tiene unas señas de identidad reconocidas	92.4	4.4	0.6	2.6
Las escuelas católicas aportan algo cualitativamente distinto al resto de centros concertados	88.6	5.2	2	4.2
Mi centro responde bien a las necesidades sociales	87.6	8.9	0.9	2.6
En mi centro existe un proyecto educativo compartido por todos los profesores	86.6	9	1.8	2.6
Mi centro está abierto a nuestro entorno social	86.3	9.8	1.1	2.7
En mi centro se realizan numerosas actividades sociales y culturales	65	26.2	5.3	3.5
En esta escuela hay una buena disposición para innovar	64.4	27.1	5.1	2.6
El profesorado de este centro prefiere pocos cambios y tranquilos, en lugar de una dinámica de innovación permanente	45.9	25.3	25.3	3.5
Buena parte del profesorado del centro añora los tiempos pasados	24.9	33.4	37.5	4.2

3.5. Valoración del futuro del centro

Cuando los directivos encuestados se imaginan el futuro de su centro dentro de diez años casi el 70% considera que cambiará el equipo directivo pero se mantendrá el ideario del centro, otra cuarta parte de los encuestados creen que todo seguirá igual, el mismo equipo y el mismo ideario. Prácticamente nadie cree que su institución vaya a desaparecer ni que se vaya a producir un cambio radical en cuanto al equipo y el ideario (véase gráfica 11).

Gráfica 11. Imagine su centro escolar dentro de 10 años y elija una de las siguientes opciones (% totales)



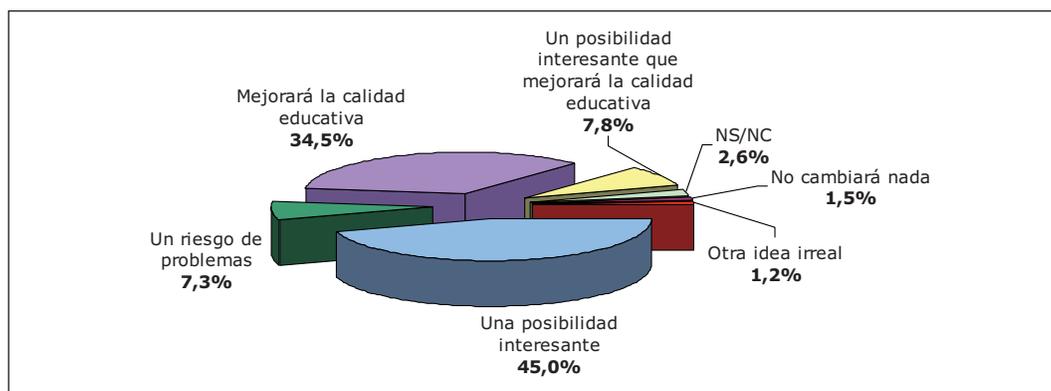
Con la finalidad de conocer sus expectativas hacia el futuro se preguntó también en la encuesta por la percepción que tenían los directivos acerca de determinadas disposiciones de su profesorado, necesarias para mantener la viabilidad de su centro. Como se muestra en la tabla 15, más de tres cuartas partes de los directivos confían en la aptitud profesional de sus docentes y la vocación educadora. La capacidad de adaptación, la sensibilidad social, y la motivación también son muy valorados por los equipos directos. Las valoraciones más negativas se realizan en relación con la capacidad de asumir funciones directivas y con sus vivencias religiosas.

Tabla 15: Valoración de la disposición y aptitud del profesorado del centro educativo para mantener su viabilidad (% total)

	Muy Alto o Alto	Medio	Bajo o Muy bajo	NS/NC
Aptitud profesional	79.9	15.5	0.5	4.1
Vocación educadora	76.5	19.4	0.2	3.8
Capacidad de adaptación	61.9	30.8	3.2	4.2
Sensibilidad social	61.6	31.5	2.1	4.7
Motivación	60.6	32.8	2.7	3.8
Sintonía con el carisma de la institución	55.6	35.1	5	4.3
Capacidad de innovación	49.3	38.8	7.9	4
Preocupación por su formación permanente	47.6	40.9	7.7	3.8
Asunción de funciones de directivas	32.7	47	15.3	5
Vivencia religiosa	28.6	50.2	15.5	5.8

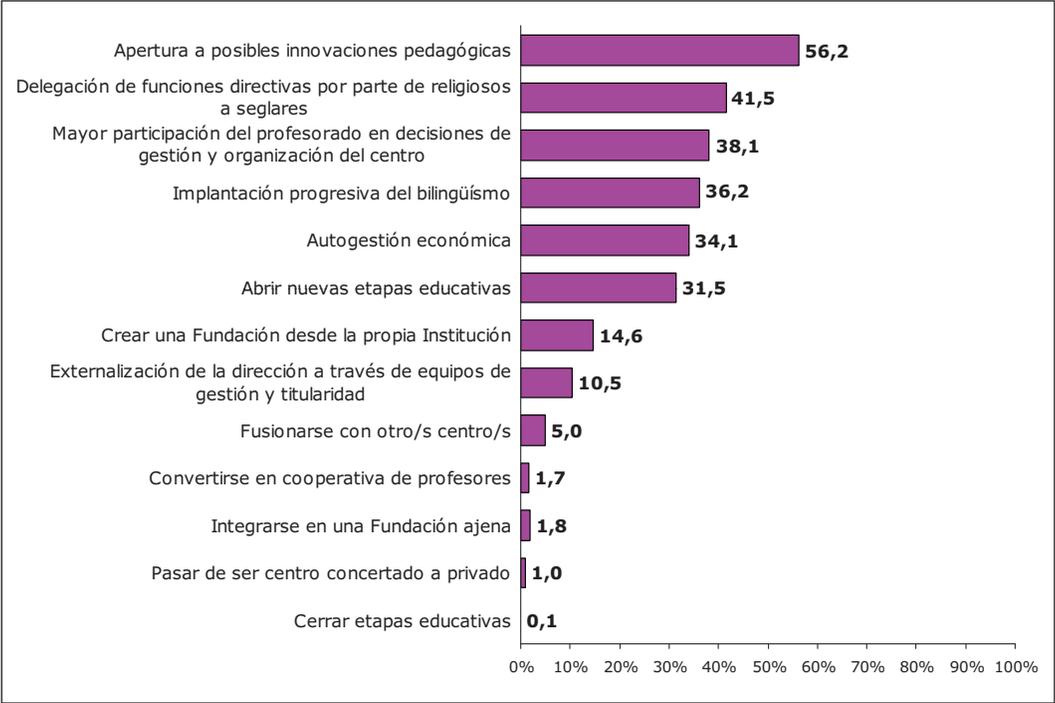
En este mismo sentido se interpretan las respuestas que los directivos han dado a la pregunta sobre las expectativas que se generan en su centro cuando se plantea algún nuevo proyecto o alguna sugerencia de cambio. Menos de la mitad (34.5%) cree que se vive como algo que mejorará la calidad educativa, aunque el 45% piensa que se vive como una posibilidad interesante, y un 7,8% combina ambas opciones (véase gráfica 12).

Gráfica 12. Expectativas ante un nuevo proyecto o alguna sugerencia de cambio en el centro (% totales)



Para terminar, también se les consultó acerca de los cambios que consideraban más urgentes que se deberían producir en los Centros Católicos para que tuviesen buen futuro. Aunque no existe unanimidad en el apoyo a las propuestas de cambios planteadas en el cuestionario, sí que algo más de la mitad de los directivos consideran que debería haber una apertura a posibles innovaciones pedagógicas. Un 41,5% opinan que los religiosos deberían delegar las funciones directivas a los seculares. Más de un tercio creen que debería haber mayor participación del profesorado en las decisiones de gestión y organización del centro, que debería darse una implantación progresiva del bilingüismo en los centros, que deberían autogestionarse económicamente, y se deberían abrir nuevas etapas educativas (véase grafica 13).

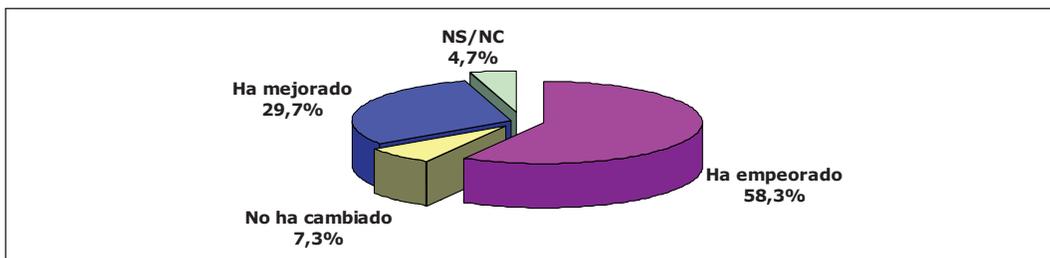
Gráfica 13. Cambios urgentes que se deberían producir para que las escuelas católicas tuvieran buen futuro (% totales)



3.6. Valoración de la situación actual de la educación

En el estudio se quiso conocer también la opinión de estos directivos con respecto a la situación actual de la educación. La visión que arrojan los resultados es más bien negativa. Así el 58,3% cree que la educación ha empeorado en los últimos años aunque casi un 30% de los directivos considera que ha mejorado (véase gráfica 14).

Gráfica 14. ¿Considera que la educación ha mejorado o empeorado en los últimos años? (% totales)

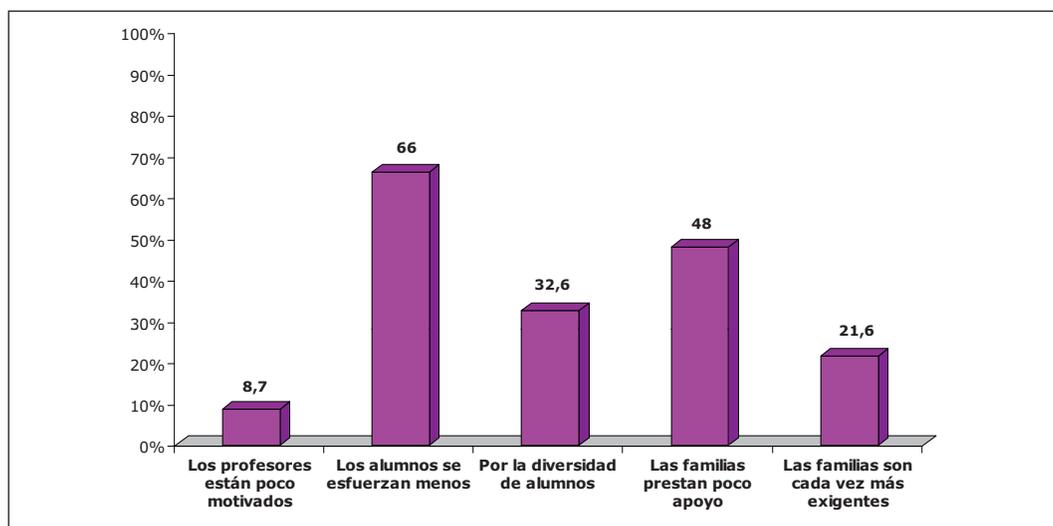


Como muestra la tabla 16, el 76,4% de los directivos considera que la tarea educativa es más difícil actualmente que cuando empezaron. Los equipos directivos principalmente esgrimen dos razones por las cuales la tarea educativa es ahora más complicada que antes: el poco esfuerzo de los alumnos actuales (66%) y el poco apoyo que reciben por parte de las familias (48%). Un 32,6% señala como motivo la diversidad de alumnos, uno de cada cinco la exigencia de las familias y sólo un 8,7% lo achaca a la falta de motivación del profesorado (véase gráfica 15).

Tabla 16: ¿Cree que la tarea educativa es más difícil ahora que cuando empezó? (% total)

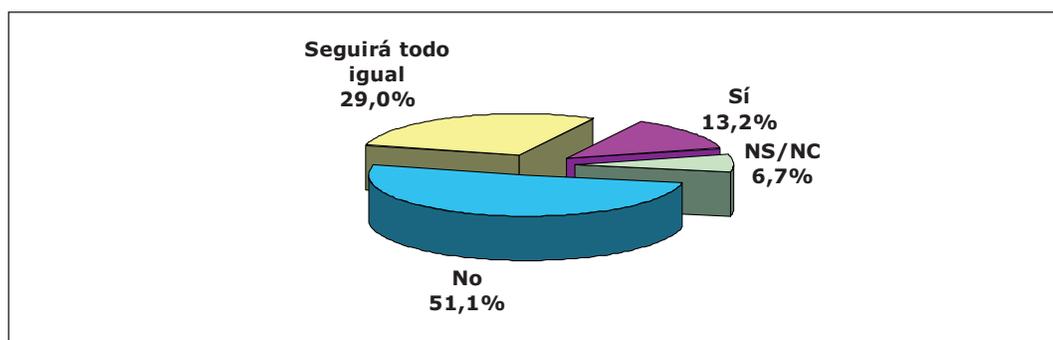
	TOTAL
SÍ	76.4
NO	20.8
NS/NC	2.8

Gráfica 15. ¿Por qué cree que la tarea educativa es más difícil ahora que cuando empezó? (% totales)



Ante la pregunta de si considera que la LOE va a mejorar la calidad de la educación, en la gráfica 16 se observa la poca confianza de los equipos directivos en las consecuencias positivas de los cambios de legislación educativa. Algo más de la mitad de ellos (51,1%) cree que no, casi un tercio opina que todo seguirá igual y sólo el 13,2% considera que sí que mejorará la calidad de la educación.

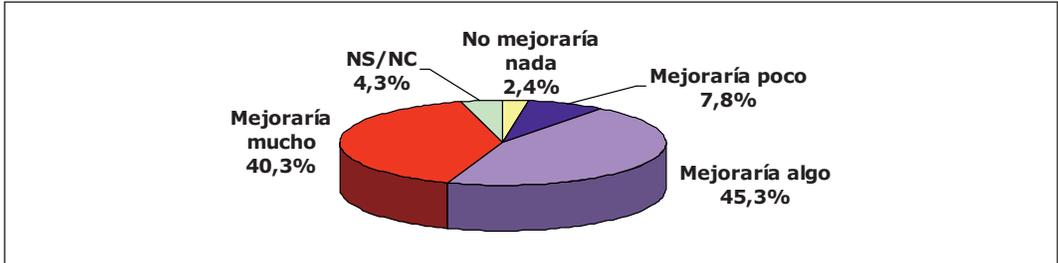
Gráfica 16. ¿Considera que la LOE va a mejorar la calidad de la educación? (% totales)



Se preguntó también a los directivos su valoración acerca de la iniciativa de la LOE sobre los profesores mentores. Como se muestra en la gráfica 17, el 40,3% cree que es una medida que mejoraría mucho la calidad de la educación y el 45,3%

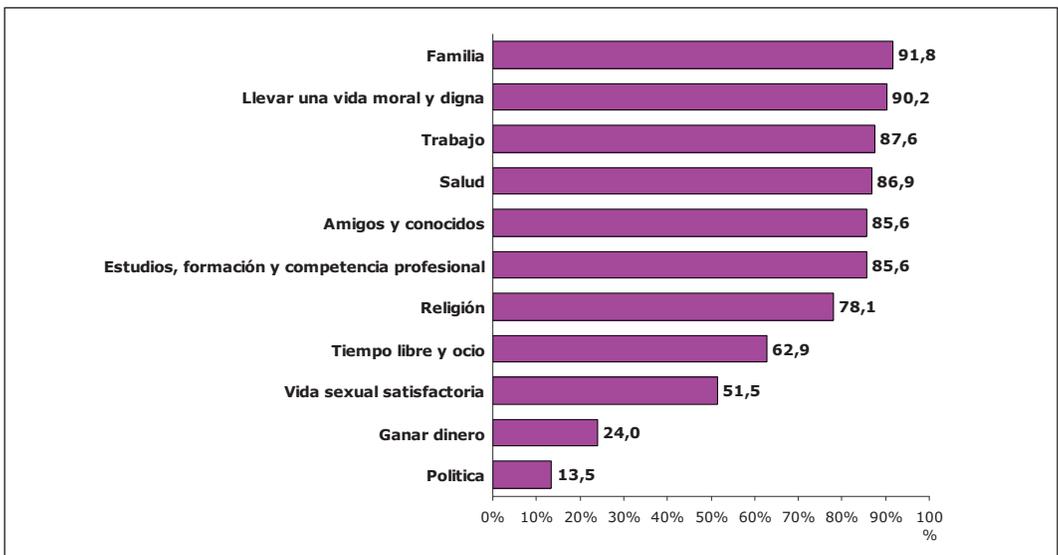
piensa que lo haría algo, lo que indica que estos equipos directivos están en su mayoría de acuerdo con esta medida.

Gráfica 17. ¿En qué grado considera que la existencia de “profesores mentores” sería una medida que mejoraría la calidad de la educación? (% *totales*)



La última pregunta se refería a la importancia que cada directivo daba a una serie de aspectos en su vida. En gráfica 18 se recogen los resultados que muestran que más del 85% señalan como *bastante o muy importantes* los siguientes aspectos de su vida: la familia, llevar una vida moral y digna, el trabajo, la salud, los amigos y conocidos, y los estudios, formación y competencia profesional. Los temas que dicen importarles menos son la política y ganar dinero.

Gráfica 18. Aspectos de su vida a los que les concede más importancia (% *totales*)

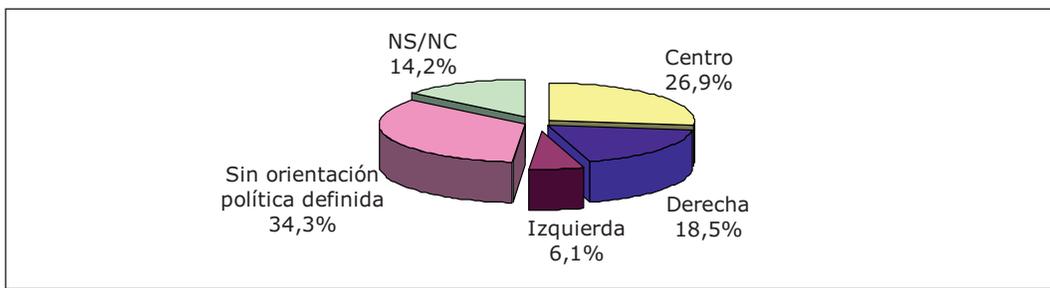


3.7. Valoración de otros temas de actualidad

La última parte de la encuesta abordaba cuestiones que trascendían el ámbito estrictamente educativo y que pretendían conocer la opinión de los directivos sobre ciertas cuestiones de actualidad.

En primer lugar se plantearon dos preguntas relacionadas con sus opciones personales. Una de ellas se refería a la posición política. Como se muestra en la gráfica 19, más de un tercio de los directivos declaran no tener orientación política definida, algo más de la cuarta parte de ellos se sitúan en el centro, cerca del 20% señalan estar más alineados con la derecha y sólo un 6,1% declara ser de izquierdas.

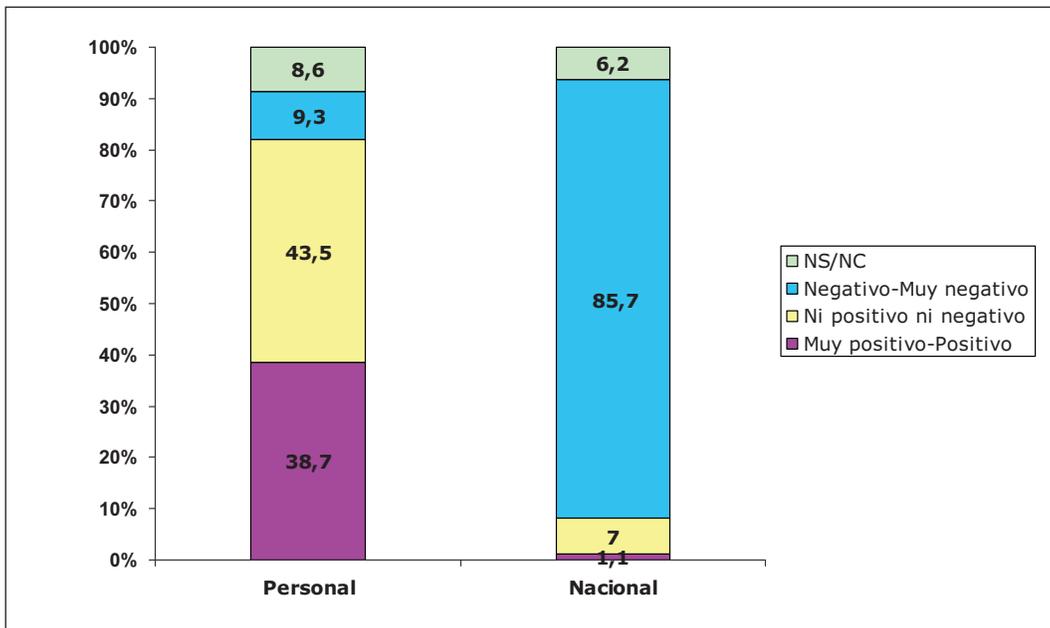
Gráfica 19. Indíquese su orientación política (% totales)



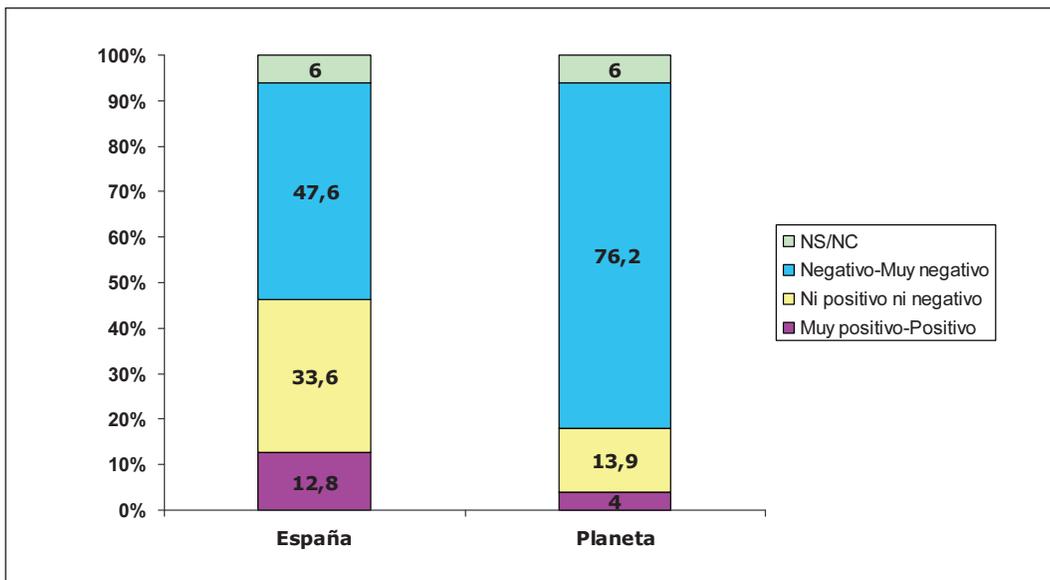
Se preguntó a los directivos por su opinión sobre la situación económica personal y nacional. Como sucede en otros temas, la visión del país es más negativa que la personal. El 85,7% cree que la situación es *negativa o muy negativa* en el nivel nacional, en cambio sólo el 9,3% señala esta categoría para definir el nivel económico personal (véase gráfica 20).

Por lo que respecta a la situación medioambiental, también se exploraron dos niveles: España y el planeta. Como se muestra en la gráfica 21, la visión es pesimista en ambos casos. En esta pregunta también se aprecia una opinión más positiva en el ámbito nacional (un 47,6% cree que la situación es *negativa o muy negativa*) mientras que para el planeta este porcentaje sube al 76,2%.

Gráfica 20. Opinión de los directivos sobre la situación económica personal y de nuestro país (% totales)

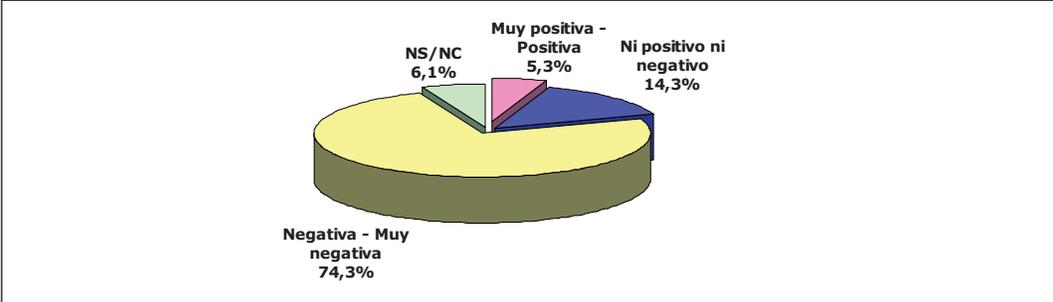


Gráfica 21. Opinión de los directivos sobre la situación medioambiental en nuestro país y en el planeta (% totales)



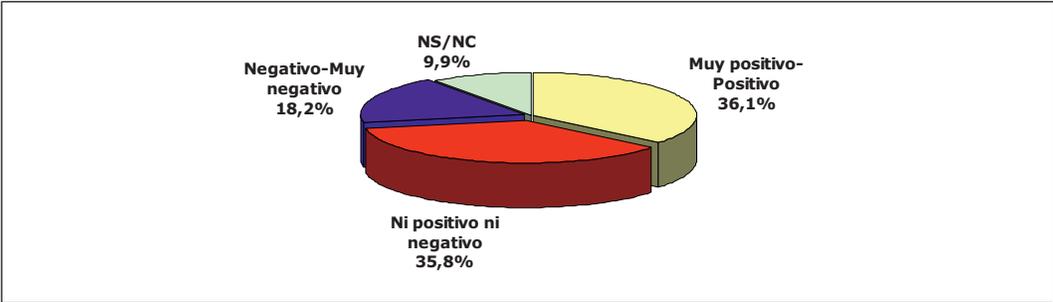
Los directivos manifiestan preocupación por la situación de bienestar y dignidad humana. El 74,3% cree que esta situación es *negativa o muy negativa* en el planeta (véase gráfica 22).

Gráfica 22. Opinión de los directivos sobre la situación de bienestar y dignidad humana en nuestro planeta (% totales)



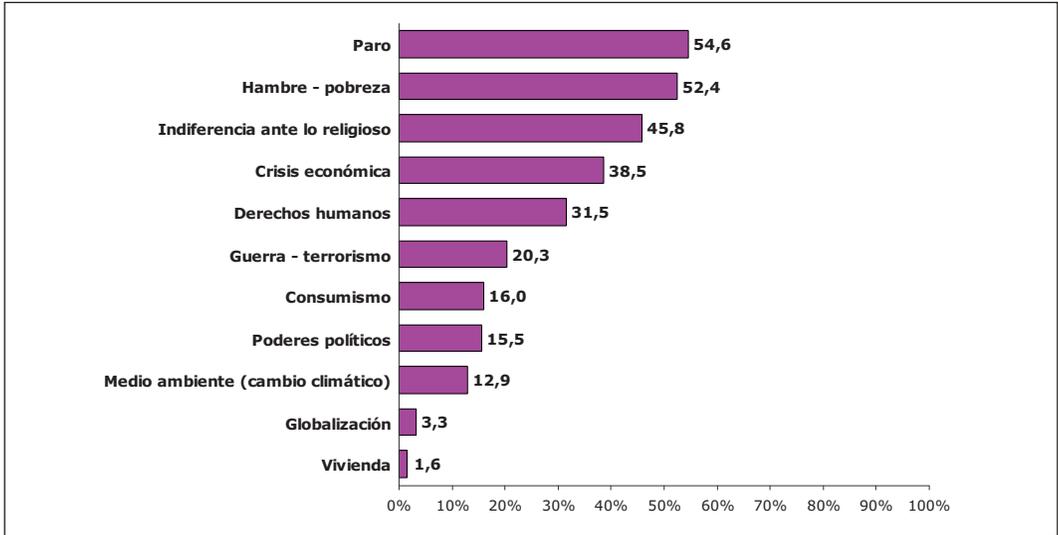
La opinión acerca del impacto de la inmigración en el país es positiva. Como se muestra en la gráfica 23, los directivos que consideran que es *positivo o muy positivo* o se mantienen en una posición neutral, considerando que no es *ni positivo ni negativo*, representan un 71,9% y no llega al 20% los que consideran que esta repercusión es *negativa o muy negativa*.

Gráfica 23. Según su opinión, ¿qué tipo de impacto tiene el crecimiento continuo de inmigrantes en nuestro país? (% totales)



En cuanto a los problemas sociales que más preocupan a los equipos directivos, más de la mitad de ellos coinciden en señalar dos: el paro, y el hambre y la pobreza. La indiferencia ante lo religioso, la crisis económica, y los derechos humanos, también son señalados por más de un tercio de ellos. Los problemas que menos preocupan a este colectivo son la globalización y la vivienda (véase gráfica 24).

Gráfica 24. Problemas sociales que más preocupan (% totales)



Se indagó también la atención que los directivos prestaban a noticias sobre acontecimientos de distintos lugares del mundo. La proximidad parece ser el criterio que explica el grado de interés. Como se recoge en la tabla 17, la Unión Europea obtiene la mayor puntuación (71,3% en la categoría *bastante-mucha*), seguida de Latinoamérica (62,3%).

Tabla 17: Porcentaje de directivos que presta bastante o mucha atención a noticias sobre cuestiones o acontecimientos que suceden en otros lugares fuera de España (% total)

	TOTAL
Unión Europea	71.3
Latinoamérica	62.3
Oriente Medio	50.6
Estados Unidos	50.3
Norte de África	43.5
África Subsahariana	37.0
China	28.9
Asia	26.1
Rusia	22.1

La última pregunta se refería al grado de confianza que los directivos muestran hacia una serie de instituciones. Las congregaciones religiosas (71,6% en la categoría *bastante o mucha*) y la Iglesia (66,7%) obtienen la valoración más positiva. Por el contrario, la prensa (45,6% en la categoría *muy poca o poca*) y los sindicatos (56,7%) generan menos confianza. Por lo que respecta al sistema de enseñanza, un tercio de los directivos dice tener bastante o mucha confianza, un 13,3% poca o muy poca, y la mayoría (47,6%) mantiene una posición media (véase tabla 18).

Tabla 18: Grado de confianza con las siguientes instituciones (% total)

	Muy poca o poca	Regular	Bastante o Mucha	NS/NC
Las congregaciones religiosas	2.9	18.8	71.6	6.7
La Iglesia	4.7	22.2	66.7	6.3
ONGs	10	28.6	54.7	6.7
La Policía	7.4	34.3	51.6	6.7
El sistema de Seguridad Social	11.4	40.1	41.6	6.9
Las Fuerzas Armadas	18.4	40.7	33.5	7.3
El sistema de enseñanza	13.3	47.6	32.1	7.0
El Parlamento de la Comunidad Autónoma	22.0	48.1	23.0	6.9
La Unión Europea	24.3	46.8	22.2	6.7
La administración de Justicia	31.8	38.8	22.2	7.1
El Parlamento del Estado	31.2	47.7	14.1	7.0
La OTAN	38.1	42.9	11.3	7.7
Las grandes empresas	39.7	42.4	10.3	7.6
La prensa	45.6	40.6	7.1	6.7
Los sindicatos	56.7	31.9	4.6	6.8

4. SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

Por lo que respecta a las *características de los centros* encuestados, casi la mitad de las instituciones pertenecen a Congregaciones Religiosas femeninas, la mayoría imparten las etapas de Educación Obligatoria y son pocas las que ofrecen estudios de Formación Profesional. La presencia de alumnado inmigrante es baja en la gran mayoría de los centros, ya que no supera el 10% de alumnado total. Dos de cada tres centros está dirigido por seglares y algo más del 40% llevan entre 3 y 10 años en el equipo directivo.

Los *directivos* de estos centros, por su parte, dedican más tiempo a tareas de docencia y no han tenido anteriormente experiencia de gestión en la mitad de los casos, la mitad de ellos no cobra complemento retributivo por esta tarea y sólo uno de cada cuatro ha recibido formación específica en gestión de centros.

Cuando valoran *su tarea*, consideran que a lo que dedican más tiempo es a organizar y coordinar el centro y a la función a la dedican menos tiempo es la evaluación. En cuanto a su nivel de formación para ejercer estas funciones, los ámbitos en los que se sienten peor preparados son los de dirigir y evaluar, aunque reclaman más formación en Legislación educativa y Nuevas tecnologías. El atributo que a su juicio resulta más importante para su trabajo es sobre todo la accesibilidad. La firmeza también se señala, pero por un porcentaje muy inferior de directivos, lo que habla de un modelo de gestión alejado de autoritarismos y acorde con la complejidad actual de esta responsabilidad. Por otra parte, los directivos consideran que sus funciones están bien definidas sobre todo en lo que respecta a sus superiores. Finalmente, coinciden en que la fuente principal de conocimiento es la experiencia.

Cuando los directivos valoran el *funcionamiento de sus centros*, su visión es positiva en casi todas las dimensiones por las que se les ha preguntado. En primer lugar consideran que las relaciones personales entre los distintos colectivos que compo-

nen la comunidad escolar son buenas, en especial entre los miembros del equipo directivo y entre los docentes y los estudiantes. Más de la mitad de ellos creen que la información circula adecuadamente en los colegios, aunque un 40% considera que es un proceso que podría mejorarse. Cuando se les pregunta por los valores que dan identidad a sus centros, la hospitalidad, la igualdad y la equidad, la solidaridad con los pobres, el trabajo asiduo, la honestidad, la sencillez y la humildad..., se señalan como los más relevantes.

Los directivos están convencidos casi en su totalidad de que las escuelas católicas aportan algo cualitativamente distinto al resto de los centros concertados y de que sus centros tienen identidad propia, constituida entre otras cosas por la búsqueda del bienestar de todos los alumnos y por el compromiso con campañas solidarias.

De acuerdo con la opinión de los directivos, las familias eligen sus colegios sobre todo por el orden y la disciplina existente, el prestigio del centro, y los resultados académicos.

Los temas en los que más piden opinión al profesorado son tres: medidas de evaluación y promoción de alumnos, medidas de atención a la diversidad y planificación de su formación. En los que piden. En general consideran que la característica común de los profesores que se han incorporado a los centros en los últimos años es su buena preparación profesional y el dominio de una lengua extranjera.

Cuando opinan sobre el *futuro* del centro y de la educación, algo más del uno por ciento cree que su centro podría desaparecer en los próximos diez años. Lo que sí considera la mayoría es que se habrá producido un cambio significativo en la composición del equipo directivo aunque se mantendrá el ideario del centro.

Los aspectos que merece mayor confianza por parte de los directivos para que los docentes mantengan la viabilidad de los centros son su aptitud profesional, su vocación, su capacidad de adaptación, su sensibilidad social y su motivación. Los dos cambios más necesarios, en opinión de los directivos, para que las Escuelas Católicas tengan un buen futuro son un primer lugar abrirse a innovaciones pedagógicas, y en segundo lugar que los religiosos deleguen sus funciones en los seglares.

Su valoración sobre la situación de la educación en general es pesimista. Casi el 60% considera que la educación ha empeorado en los últimos años y la mayoría considera que la LOE no va a mejorarla. Tres cuartas partes de los directivos creen que la tarea educativa es más difícil ahora que cuando empezaron y prioritariamente culpabilizan de ello al poco esfuerzo de los alumnos y al poco apoyo que reciben por parte de las familias.

La iniciativa de contar con profesores mentores en los centros es bien acogida por parte de los directivos, ya que la gran mayoría de ellos consideran que mejoraría algo o mucho la calidad de la educación.

Finalmente, la opinión de los directivos acerca de la situación económica nacional es muy negativa aunque su situación personal son pocos los que la definen como negativa o muy negativa. Los problemas sociales que más les preocupan son el paro, el hambre y la pobreza y la indiferencia ante lo religioso. Las noticias a las que prestan más atención son las referentes a la Unión Europea y a Latinoamérica, y las instituciones en las que más confían son las Congregaciones religiosas y en la Iglesia.

ANEXO

CUESTIONARIO

A continuación se incluye el cuestionario utilizado para la elaboración de este informe. Conviene recordar que el cuestionario es el mismo tanto para el Director General del Centro como para los miembros del Equipo Directivo, a diferencia de 5 preguntas iniciales sobre los datos generales del centro, que se incluyeron en el de Directores.

EDUCOBARÓMETRO

Encuesta para el Director General del Centro

El Objetivo primordial de este estudio es el de obtener información sobre la opinión (percepción) de los miembros del Equipo Directivo acerca de diferentes aspectos: su propio trabajo dentro de esta función de gestión, el Centro y la tarea educativa que en él se realiza y cuestiones más generales de carácter social.

En un segundo lugar o segundo plano, busca contrastar dicho punto de vista con el de los diferentes colectivos que integran los centros (profesores, padres, alumnos), que realizarán el mismo cuestionario, o similar, en años sucesivos.

Y una vez analizados los datos, el deseo de que el informe final desvele posibles pautas de futuro para los centros que integran Escuelas Católicas de Castilla y León.

Instrucciones para contestar el cuestionario

Señale con una cruz la respuesta que usted elija.

Por favor, marque una única respuesta a cada pregunta, a menos que en el enunciado se le indique otra cosa.

NOMBRE DEL CENTRO:

DIRECCIÓN:

LOCALIDAD:

IMPORTANTE: No conviene que la devolución de cuestionarios exceda el *plazo de 7 días* a partir de su entrega. Una vez que tengan todos los cuestionarios, les ruego que se pongan en contacto con nosotros en el teléfono **912 080 400** para que podamos enviar un mensajero a recogerlos.

A. SECCIÓN ESPECÍFICA

A1. DATOS ESPECÍFICOS

1. Indique a qué tipo de institución pertenece su Centro Educativo:

- Congregación Religiosa Femenina
- Congregación Religiosa Masculina
- Fundación propia de Instituto, Orden o Congregación Religiosa o de Sociedad o Instituto de Vida Apostólica
- Diócesis, Parroquia o Fundación Diocesana
- Fundación promovida por instituciones distintas a la propia Orden o Congregación

2. Indique qué etapas se imparten en su Centro y cuántas aulas hay en cada una de ellas:

- Infantil. N° de aulas:
- Primaria. N° de aulas:
- ESO. N° de aulas:
- Bachillerato. N° de aulas:
- Formación Profesional. N° de aulas:

3. Clasifique su Centro por el número de alumnos:

- Menos de 500
- De 501 a 1500
- Más de 1500

4. Señale el porcentaje de alumnos que tiene su Centro procedentes de familias extranjeras:

- Menos del 10%
- Del 10 al 30%
- Del 30 al 50%
- Más del 50%

5. ¿En qué nivel de contexto sociocultural situaría a su Centro?

- Bajo
- Medio bajo
- Medio alto
- Alto

6. ¿Cuántos años tiene usted?

- Menos de 31
- Entre 31 y 40
- Entre 41 y 50
- Entre 51 y 60
- Más de 60

7. Identifique su género:

- Varón
- Mujer

8. Usted es:

- Religioso/a-Sacerdote
- Secular

9. Señale el cargo/s que ocupa en la actualidad

- Titular
- Director General
- Director Pedagógico/Jefe de Estudios/Subdirector
- Coordinador de etapa/Coordinador departamento
- Coordinador Pastoral
- Orientador
- Otros

10. Indique el tiempo de antigüedad en el cargo actual en este Centro escolar:

- Menos de 3 años
- Entre 3 y 10 años
- Más de 10 años

11. Indique el tiempo de experiencia previa en funciones directivas de Centros con anterioridad al cargo actual:

- Ninguna
- Menos de 3 años
- Entre 3 y 10 años
- Más de 10 años

12. Del total de horas lectivas semanales ¿a cuál de las siguientes funciones dedica más tiempo?:

- A la docencia
- A la dirección-coordinación
- Aproximadamente el mismo tiempo a la dirección/coordinación que a la docencia

13. Indique el nivel donde imparte docencia actualmente; si es en más de uno, señale aquel con más horas de docencia:

- No imparto docencia en la actualidad
- Educación Infantil
- Educación Primaria
- ESO
- Bachillerato
- Formación Profesional

14. ¿Posee algún tipo de cualificación o titulación académica específica en Dirección y/o Gestión de Centros educativos?

- No
- Sí

15. ¿Tiene complemento retributivo por la función directiva?

- No
- Sí. Indique su grado de adecuación:

1) Muy insuficiente 2) Insuficiente 3) Suficiente 4) Buen 5) Excelente

A2. ENCUESTA ESPECÍFICA EQUIPOS DIRECTIVOS

16. ¿Generalmente dedica tiempo a la función directiva durante los meses de julio y/o agosto?

- No
- Sí

17. Entendiendo cada una de las Funciones de la Dirección bajo el concepto reflejado a pie de página¹, señale con una cruz la función a la que *dedica más tiempo* en su puesto de trabajo y aquella otra a la que *dedica menos tiempo*. (Una sola cruz en cada columna)

	Más tiempo	Menos tiempo
Planificar		
Organizar - Coordinar		
Dirigir		
Evaluar		

¹ **Planificar:** Determinar los objetivos, servicios y recursos del Centro y establecer un conjunto coordinado de operaciones dirigidas al logro de los objetivos.

Organizar-coordinar: Ajustar personas, tareas y recursos a través de una estructura organizativa formal, con diferenciación vertical y horizontal, de tal modo que se puedan realizar de manera eficaz y eficiente las operaciones dirigidas al logro de los objetivos y a la prestación de servicios.

Dirigir: Asegurar el estímulo y los esfuerzos necesarios para la realización del trabajo. Influir, dar instrucciones, motivar, liderar, comunicarse.

Evaluar: Analizar las diferencias entre los objetivos y actividades planificadas y las realmente llevadas a cabo, y reajustando la ejecución.

18. Ahora señale, por favor, la función a la que *piensa que debería dedicar más tiempo* y a la que *debería dedicar menos tiempo* en su puesto de trabajo. (Una sola cruz en cada columna)

	Más tiempo	Menos tiempo
Planificar		
Organizar - Coordinar		
Dirigir		
Evaluar		

19. De entre los siguientes, seleccione los *tres atributos sociales*² que considere más importantes para el desempeño de su puesto de trabajo.

- Accesibilidad
- Adaptabilidad
- Amabilidad
- Buen Humor
- Diplomacia
- Discreción
- Firmeza
- Imperturbabilidad
- Persuasividad
- Tacto

20. En su opinión ¿cómo están definidas las funciones de su puesto de trabajo?

- Muy bien definidas
- Bien definidas
- Más o menos definidas
- Mal definidas
- Muy mal definidas

² **Accesibilidad:** Física (no permanecer oculto en un despacho) y psicológica (ser receptivo a los demás)

Adaptabilidad: Responder a las urgencias, pero sin perder de vista los planes a largo plazo.

Amabilidad: Trato agradable.

Buen humor: Para difuminar la tensión.

Diplomacia: Tranquilizar las aguas revueltas.

Discreción: Hacer las preguntas adecuadas pero no demasiado bruscamente.

Firmeza: mantener los compromisos adquiridos.

Imperturbabilidad: Contar hasta diez, aun cuando las cosas están exaltadas. Hacer varias cosas a la vez.

Persuasividad: Capacidad de convencer razonando.

Tacto: Elegir la forma de comunicarse más adecuada para lo que se tiene que decir.

21. En su opinión ¿cómo están definidas las funciones de su puesto de trabajo con el nivel superior?

- Muy bien definidas
- Bien definidas
- Más o menos definidas
- Mal definidas
- Muy mal definidas

22. En su opinión ¿cómo están definidas las funciones de su puesto de trabajo con el nivel inferior?

- Muy bien definidas
- Bien definidas
- Más o menos definidas
- Mal definidas
- Muy mal definidas

23. En relación con las siguientes funciones, indique su grado de formación mediante una escala del 1 al 5, en la que el 1 sería muy insuficiente y el 5 excelente

1	2	3	4	5
Muy insuficiente	Insuficiente	Suficiente	Bueno	Excelente

Planificar	1	2	3	4	5
Organizar/coordinar	1	2	3	4	5
Dirigir	1	2	3	4	5
Evaluar	1	2	3	4	5

24. Ordene los siguientes métodos de aprendizaje según la importancia que para usted tienen *para la adquisición de conocimientos y habilidades en gestión de Centros*, asignando 1 al más importante y 4 al de menos importancia:

- Cursos/seminarios/talleres.
- Lectura de libros, revistas.
- Máster/Licenciatura/Diplomatura/etc.
- Práctica diaria en el puesto de trabajo.

25. Señale en cual/es de las siguientes áreas temáticas necesitaría más formación.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Habilidades Sociales | <input type="checkbox"/> Organización |
| <input type="checkbox"/> Comunicación | <input type="checkbox"/> Planificación |
| <input type="checkbox"/> Coordinación | <input type="checkbox"/> Trabajo en Equipo |
| <input type="checkbox"/> Evaluación | <input type="checkbox"/> Legislación educativa |
| <input type="checkbox"/> Motivación | <input type="checkbox"/> Nuevas tecnologías |

A3. ENCUESTA ESPECÍFICA EDUCACIÓN

26. Desde la Función Directiva, ¿cómo percibe el clima de relaciones en el Centro?

	1	2	3	4	5
	Muy malas	Malas	Normales	Buenas	Muy buenas
Profesor/profesor	1	2	3	4	5
Religiosos/Seglares.....	1	2	3	4	5
Profesores/Equipo Directivo.....	1	2	3	4	5
Profesores/PAS	1	2	3	4	5
Representantes legales de los trabajadores/profesores.....	1	2	3	4	5
Representantes legales de los trabajadores /Equipo directivo.....	1	2	3	4	5
Padres/Profesores.....	1	2	3	4	5
Padres/Equipo directivo	1	2	3	4	5
Padres/Junta directiva de APA	1	2	3	4	5
Junta directiva de APA/Equipo directivo	1	2	3	4	5
Alumnos/alumnos.....	1	2	3	4	5
Alumnos/Profesores	1	2	3	4	5
Alumnos/PAS.....	1	2	3	4	5
Alumnos/Equipo directivo	1	2	3	4	5
PAS/Equipo directivo	1	2	3	4	5
Entre los miembros del Equipo directivo.....	1	2	3	4	5

27. Su percepción, como miembro del Equipo Directivo, de cómo circula la información en el Centro es:

- Circula adecuadamente y llega cada información a los interesados
- Tendría que circular mejor para que no hubiera malos entendidos
- La información circula de un modo deficiente y/o ineficaz
- El rumor es el mecanismo por el que habitualmente llegan las informaciones

28. Señale el nivel de identificación de su Centro con los siguientes valores:

	1	2	3	4	5
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Sencillez / Humildad	1	2	3	4	5
Igualdad y Equidad	1	2	3	4	5
Alegría de la vida	1	2	3	4	5
Hospitalidad	1	2	3	4	5
Trabajo asiduo	1	2	3	4	5

Interioridad	1	2	3	4	5
Honestidad.....	1	2	3	4	5
Austeridad.....	1	2	3	4	5
Corrección fraterna.....	1	2	3	4	5
Espíritu de caridad y servicio.....	1	2	3	4	5
Comunicación de bienes	1	2	3	4	5
Solidaridad con los pobres	1	2	3	4	5
Corresponsabilidad	1	2	3	4	5
Inclusividad.....	1	2	3	4	5
Empatía con el entorno.....	1	2	3	4	5
Apertura a lo novedoso	1	2	3	4	5
Interculturalidad	1	2	3	4	5
Creatividad	1	2	3	4	5
Innovación educativa.....	1	2	3	4	5

29. Según su experiencia en Centros docentes, ¿cree que la tarea educativa es más difícil ahora que cuando usted empezó?

- No
- Sí. ¿Por qué?:
 - Los profesores están poco motivados
 - Los alumnos de ahora se esfuerzan menos que los de antes
 - Por la diversidad de alumnos que tenemos escolarizados en los Centros
 - Las familias prestan muy poco apoyo
 - Las familias son cada vez más exigentes

30. Señale qué importancia cree que tienen las siguientes razones en el hecho de que los padres elijan su Centro

1	2	3	4	5
Muy poco	Poco	Algo	Bastante	Mucho

- Confesionalidad del Centro..... 1 2 3 4 5
- Resultados académicos..... 1 2 3 4 5
- Prestigio del Centro
- Orden y disciplina
- Cercanía al domicilio
- Instalaciones y actividades extraescolares.....
- Amplitud de horario.....
- Nivel social de los alumnos del Centro

31. De las siguientes cuestiones, señale aquellas en las que a los profesores se les pide su opinión:

- Planificación de la formación del Profesorado
- Criterios de contratación de nuevo profesorado
- Periodicidad, temática, duración, dinámica, etc. de las reuniones de profesores
- Criterios de inversión del dinero del Centro
- Medidas de atención a la diversidad
- Medidas de evaluación y criterios de promoción de curso
- Rotación del profesorado de un nivel educativo a otro
- Distribución de los cargos de responsabilidad en el Centro

32. Según usted ¿cuál diría que es el “denominador común” de los profesores nuevos que se han contratado en su Centro en los últimos cinco años? Elija tres de las siguientes opciones:

- Buena preparación profesional
- Dominio de la lengua extranjera
- Dominio de nuevas tecnologías
- Falta de implicación
- Falta de experiencia
- Individualismo
- Saber trabajar en equipo
- Está identificado con el carácter propio confesional
- Cercanía al alumno
- Lejanía de la dinámica del colegio
- Identificación con el carisma

33. En qué grado considera que la existencia de “profesores mentores” (profesorado con experiencia que tutela a los profesores noveles) sería una medida que mejoraría la calidad de la educación:

- No mejoraría nada
- Mejoraría poco
- Mejoraría algo
- Mejoraría mucho

34. Imagine su Centro escolar dentro de 10 años, y elija una de las siguientes opciones:

- Habrá desaparecido
- Tendrá una nueva configuración de la dirección con un cambio en el ideario
- Tendrá una nueva configuración de la dirección manteniendo el ideario
- Tendrá la misma configuración de la dirección manteniendo el ideario

35. Indique tres cambios urgentes que, de modo general, crea que se tienen que producir en los Centros Católicos para que tengan un buen futuro:

- Mayor participación del profesorado en las decisiones de gestión y organización del centro
- Apertura a posibles innovaciones pedagógicas
- Delegación de funciones directivas por parte de los religiosos/as hacia los seglares
- Autogestión económica
- Abrir nuevas etapas educativas (E. Infantil de 0-3 años, F. Profesional...)
- Cerrar etapas educativas existentes
- Fusionarse con otro/otros centros
- Pasar de ser centro Concertado a ser Privado
- Integrarse en una Fundación ajena
- Crear una Fundación desde la propia Institución
- Convertirse en una cooperativa de profesores
- Externalización de la dirección a través de equipos de gestión y titularidad
- Implantación progresiva del bilingüismo en el centro
- Ninguno

36. Valore la disposición y aptitud del profesorado del Centro educativo para mantener la viabilidad de éste en el futuro

1	2	3	4	5
Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta

Aptitud profesional.....	1	2	3	4	5
Capacidad de adaptación.....	1	2	3	4	5
Capacidad de innovación.....	1	2	3	4	5
Preocupación por su formación permanente.....	1	2	3	4	5
Sensibilidad social.....	1	2	3	4	5
Vocación educadora.....	1	2	3	4	5
Vivencia religiosa.....	1	2	3	4	5
Sintonía con el carisma de la Institución.....	1	2	3	4	5
Asunción de funciones de directivas.....	1	2	3	4	5
Motivación.....	1	2	3	4	5

37. Señale su grado de acuerdo con la siguientes afirmaciones:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo

Las Escuelas Católicas, en general, aportan algo cualitativamente distinto al resto de Centros Concertados	1	2	3	4	5
En mi Centro existe un proyecto educativo compartido por todos los profesores	1	2	3	4	5
Mi Centro responde bien a las necesidades sociales	1	2	3	4	5
Mi Centro está abierto a nuestro entorno social	1	2	3	4	5
En mi Centro se realizan numerosas actividades sociales y culturales.....	1	2	3	4	5
Este Centro tienen unas señas de identidad reconocidas.....	1	2	3	4	5
Mi Centro se preocupa por el bienestar de todos los alumnos	1	2	3	4	5
Colaboramos habitualmente con campañas solidarias	1	2	3	4	5
En esta escuela hay una buena disposición para innovar	1	2	3	4	5
El profesorado de este Centro prefiere pocos cambios y tranquilos, en lugar de una dinámica de innovación permanente	1	2	3	4	5
Buena parte del profesorado del Centro añora los tiempos pasados	1	2	3	4	5

38. Cuando en el Centro se plantea un nuevo proyecto o alguna sugerencia de cambio, ¿cuáles son sus expectativas?

- No cambiará nada
- Otra idea irreal
- Un posibilidad interesante
- Un riesgo de problemas
- Mejorará la calidad educativa

39. ¿Considera que la educación ha mejorado o empeorado en los últimos años?

- Ha empeorado mucho
- Ha empeorado algo
- No ha cambiado
- Ha mejorado algo
- Ha mejorado mucho

40. ¿Considera que la LOE va a mejorar la calidad de la educación?

- No
- Seguirá todo igual
- Sí

B. ENCUESTA GENERAL

41. Indique los *tres* problemas sociales que más le preocupan en este momento:

- Hambre/pobreza
- Guerra/terrorismo
- Paro
- Globalización
- Medio ambiente (cambio climático)
- Poderes políticos
- Consumismo
- Crisis económica
- Indiferencia ante lo religioso
- Vivienda
- Derechos Humanos

42. Indique su orientación política:

- Centro
- Derecha
- Izquierda
- Sin orientación política definida

43. Según su opinión ¿qué tipo de impacto tiene el crecimiento continuo de inmigrantes en nuestro país?:

- Muy positivo
- Positivo
- Ni positivo ni negativo
- Negativo
- Muy negativo

44. Indique su opinión sobre la situación *económica* personal y de nuestro país:

Personal

- Muy positiva
- Positiva
- Ni positiva ni negativa
- Negativa
- Muy negativa

Nacional

- Muy positiva
- Positiva
- Ni positiva ni negativa
- Negativa
- Muy negativa

45. Indique su opinión sobre la situación medioambiental en nuestro país y en el planeta:

España

- Muy positiva
- Positiva
- Ni positiva ni negativa
- Negativa
- Muy negativa

Planeta

- Muy positiva
- Positiva
- Ni positiva ni negativa
- Negativa
- Muy negativa

46. Indique su opinión sobre la situación de bienestar y dignidad humana en nuestro planeta:

- Muy positiva
- Positiva
- Ni positiva ni negativa
- Negativa
- Muy negativa

47. Señale la atención que usted presta a noticias sobre cuestiones o acontecimientos que suceden en otros lugares fuera de España

1	2	3	4	5
Muy poca	Poca	Regular	Bastante	Mucha

Unión Europea.....	1	2	3	4	5
Norte de África	1	2	3	4	5
Estados Unidos.....	1	2	3	4	5
Oriente Medio.....	1	2	3	4	5
Latinoamérica.....	1	2	3	4	5
África Subsahariana	1	2	3	4	5
China.....	1	2	3	4	5
Rusia.....	1	2	3	4	5
Asia.....	1	2	3	4	5

48. Señale su grado confianza en las siguientes instituciones:

1	2	3	4	5
Muy poca	Poca	Regular	Bastante	Mucha

El Parlamento de la Comunidad Autónoma	1	2	3	4	5
El Parlamento del Estado.....	1	2	3	4	5
La Unión Europea	1	2	3	4	5
Las grandes empresas	1	2	3	4	5
La OTAN	1	2	3	4	5
La administración de Justicia.....	1	2	3	4	5

El sistema de Seguridad Social	1	2	3	4	5
La Iglesia	1	2	3	4	5
Las congregaciones religiosas.....	1	2	3	4	5
Las Fuerzas Armadas.....	1	2	3	4	5
La Policía.....	1	2	3	4	5
El sistema de enseñanza.....	1	2	3	4	5
ONG's	1	2	3	4	5
Los sindicatos.....	1	2	3	4	5
La Prensa.....	1	2	3	4	5

49. Señale la importancia de los siguientes aspectos en su vida:

1	2	3	4	5
Muy poca	Poca	Regular	Bastante	Mucha

Trabajo.....	1	2	3	4	5
Ganar dinero.....	1	2	3	4	5
Llevar una vida moral y digna.....	1	2	3	4	5
Tiempo libre/de ocio	1	2	3	4	5
Vida sexual satisfactoria.....	1	2	3	4	5
Estudios, formación, competencia profesional.....	1	2	3	4	5
Política	1	2	3	4	5
Religión	1	2	3	4	5

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

