

6.3. Los profesionales de los colegios públicos rurales

6.3.1. Introducción

Las personas que desarrollan su profesión en los centros educativos junto con el alumnado son los protagonistas en los procesos de enseñanza y aprendizaje, de modo que el éxito de estos difícilmente puede conseguirse sin su colaboración. Es por ello que una parte sustancial del estudio que presentamos en este Informe se dedica precisamente a esas personas que desarrollan su labor en los centros públicos rurales de Andalucía.

Resulta evidente que cualquier abordaje ante la realidad de nuestro sistema educativo en el entorno rural debe recoger, con especial relevancia, la delicada función atribuida al conjunto de profesionales que integran estos centros, sobre cuyo colectivo descansa la compleja tarea de ofrecer todas sus capacidades para hacer posible el derecho a la educación en un entorno, cuanto menos, sometido a especiales y peculiares circunstancias.

La primera cuestión examinada versa sobre el número de trabajadores a lo largo de cinco cursos escolares. A continuación centramos el estudio en conocer su número, tanto docentes como no docentes, sus especialidades, jornadas, etcétera.

La situación administrativa del empleado es analizada también. Y es por ello que

demandamos información sobre si los empleados públicos desempeñan sus puestos de trabajo en una plaza fija, provisional o con carácter interino.

Por otro lado, nos adentramos en conocer la dedicación horaria de los profesionales, docentes y no docentes. A tal fin hemos distinguido entre las horas lectivas y no lectivas y, de nuevo, sugerimos que se nos indicara aquel horario que, a juicio de las personas responsables de los centros, debiera ser óptimo.

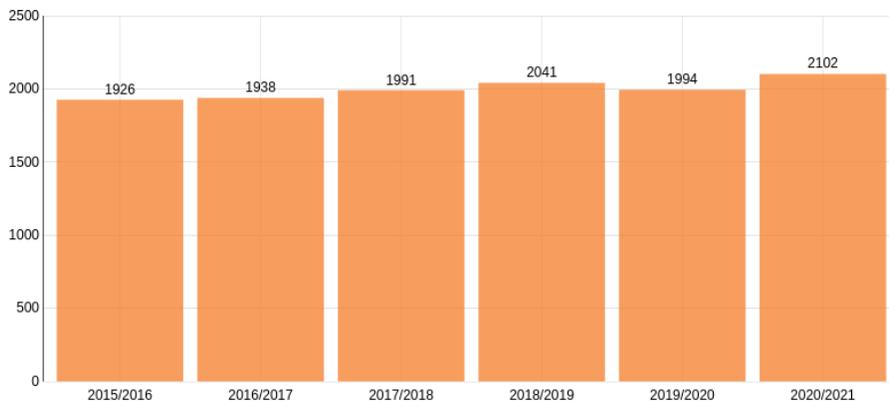
Asimismo hemos pretendido hacer una valoración respecto de la antigüedad del personal en el centro por lo que se refiere a cada una de las categorías.

Se concluye el análisis de este apartado con una referencia al proceso formativo de los profesionales y a la posible existencia de conflictos laborales.

6.3.2. La plantilla de profesionales de los colegios públicos rurales.

La primera cuestión abordada se ha detenido en conocer de manera global el número de profesionales que se han identificado desde los CPR como integrantes del personal de los centros. Este aspecto ha sido abordado en el marco de un periodo temporal que abarcara cinco cursos académicos, atendiendo a la fecha en la que se produjo la cumplimentación y envío de los cuestionarios.

Gráfico 51: Sobre la evolución del número de profesionales en el CPR



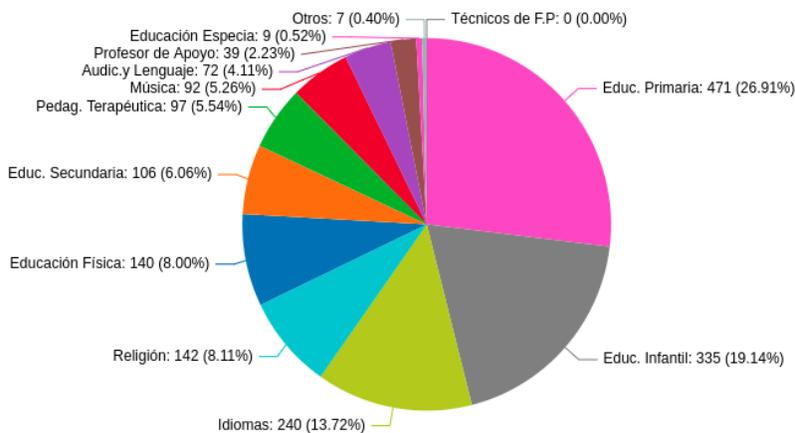
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Se observa que el número de profesionales desde 2015 estaba aumentando progresivamente con el tiempo, hasta el curso 2019/2020 donde sufrió un descenso aunque en el curso 2020/2021 volvió a

subir, superando la cifra de profesionales alcanzada en el año 2019.

En relación al personal docente, en sus distintas categorías, los resultados obtenidos de las encuestas se resumen en el siguiente gráfico.

Gráfico 52: Número profesionales en CPR por categorías



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

El sector más numeroso lo ocupan los docentes de Educación Primaria (26,91%) junto a los de Educación Infantil (19,14%). Las siguientes categorías se ocupan por profesionales docentes de Idiomas (13,72%) y los responsables de Religión (8,11%).

La tabla siguiente ofrece la presencia de estos profesionales en función del tamaño del centro.

Tabla 14: Máximos y mínimos de profesionales en el CPR en función del número de alumnos

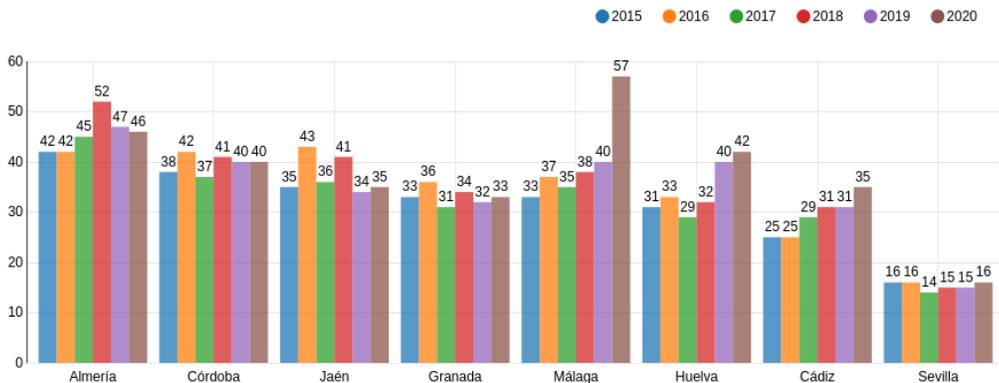
Tamaño centro	Máximo	Mínimo
[0, 50)	18	4
[50, 100)	37	6
[100, 150)	43	14
[150, 200)	29	10
[200, 250)	57	21
250 o más	52	24

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Como vemos en la tabla adjunta, según el tamaño del CPR las horquillas de personal presentan un número máximo y mínimo según se detalla. Los parámetros rondan entre los 4 profesionales mínimo para los colegios con menos alumnos, y 57 para aquellos centros que escolarizan entre 200 y 250 alumnos.

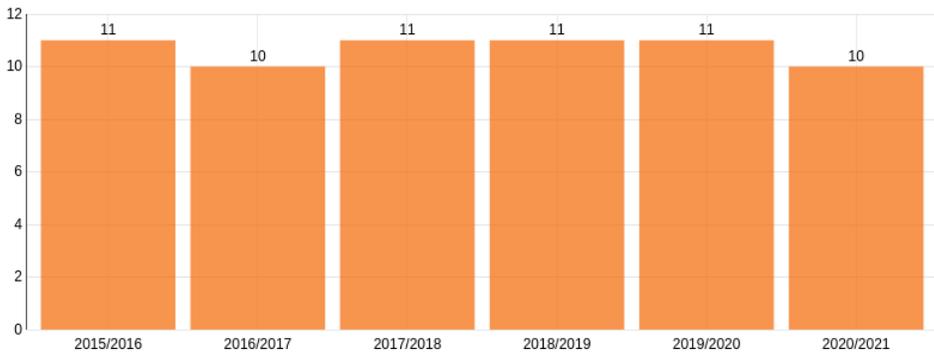
Por otra parte, en el gráfico siguiente se realiza un desglose territorial. En todas las provincias se observa una tendencia más o menos ascendente respecto del número de profesionales, salvo Almería, Jaén y Granada donde parece decrecer dicho número respecto a los cursos anteriores.

Gráfico 53: Sobre la evolución del número de profesionales en el CPR por provincias



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

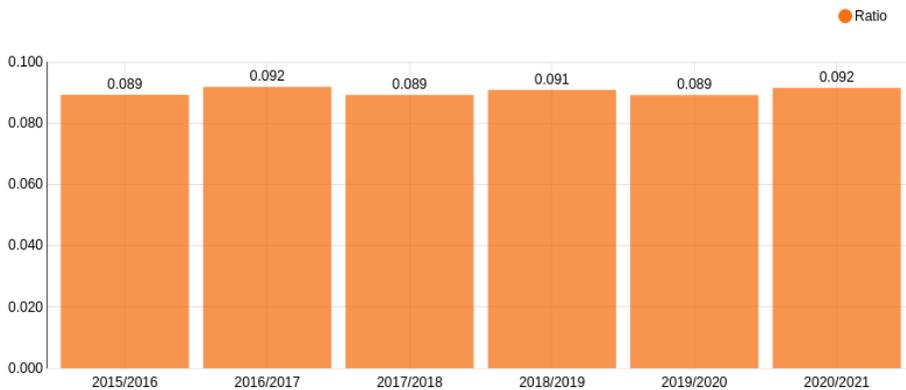
Gráfico 54: Sobre la evolución del ratio de alumnado/profesionales



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Por lo que respecta a la ratio profesional/alumnado se ha mantenido más o menos constante a lo largo de los últimos seis cursos académicos.

Gráfico 55: Sobre la evolución del ratio de profesionales/alumnado



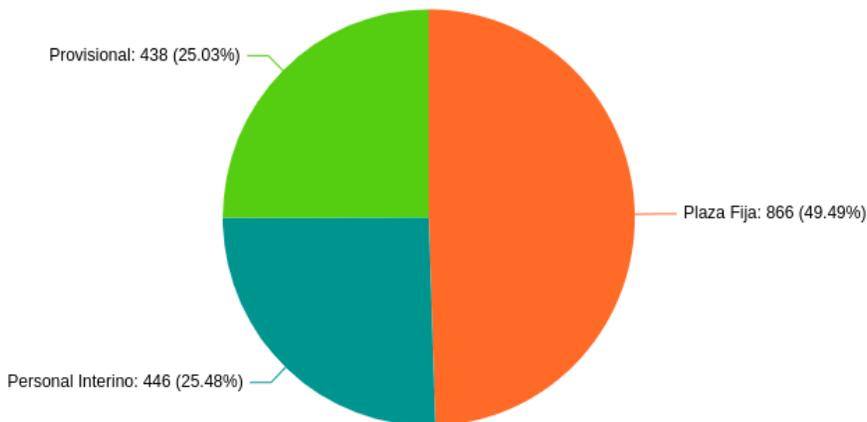
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Se observa que la ratio oscila entre 0.089 y 0.092 durante los últimos seis cursos.

También nos ha interesado conocer los índices de estabilidad de profesionales

en las plantillas, en este caso docente, para expresar una circunstancia que en las visitas a los CPR se nos hacía notar en relación al incremento de la presencia del profesorado en estos centros educativos.

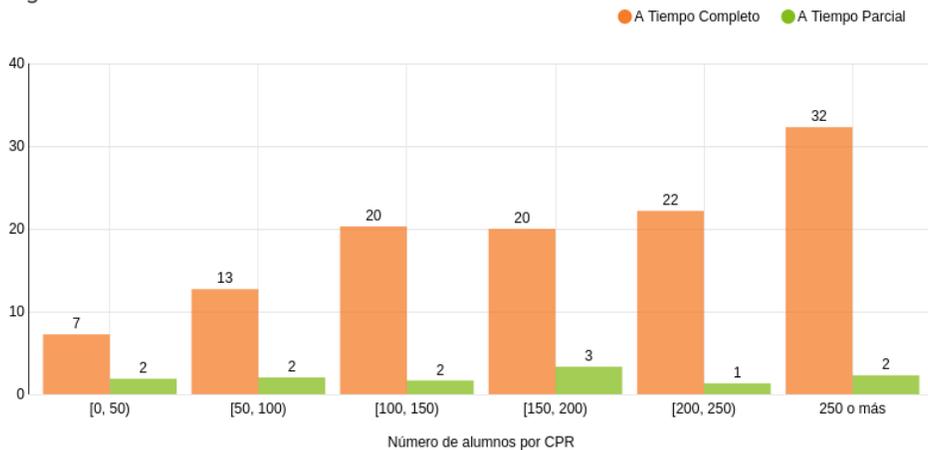
Gráfico 56: Índices de estabilidad de profesionales en CPR



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Según las respuestas, **casi la mitad** y en torno al **50,51 %** suponen el personal **declaran que ocupan plaza fija (49,49%)** **interino y el provisional.**

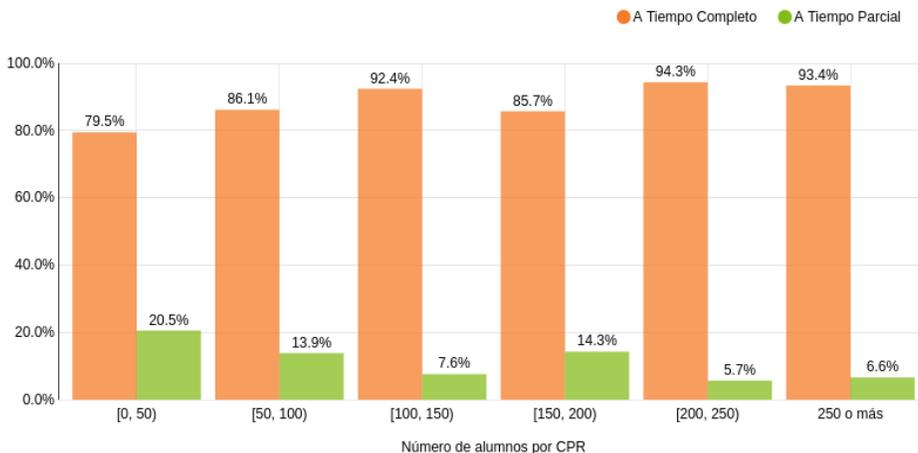
Gráfico 57: Media de docentes por dedicación en función del número de alumnos del colegio



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Las cifras parecen indicar una mayor presencia de personal a tiempo completo en los centros de una capacidad de alumnado mayor.

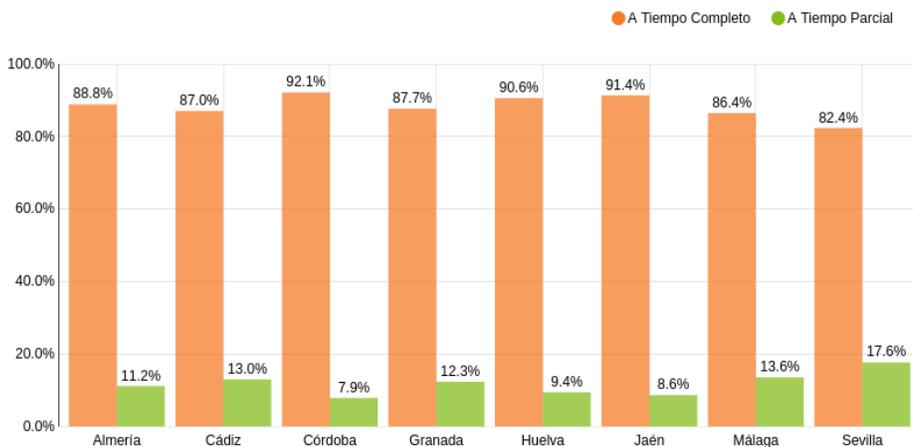
Gráfico 58: Porcentaje de docentes por dedicación en función del número de alumnos del colegio



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

El gráfico adjunto parece señalar que la entidad del CPR en razón a su alumnado se comporta como un factor que propicia los porcentajes de presencia a tiempo completo de su personal docente. El máximo se alcanza para centros entre 200 y 250 alumnos (94%).

Gráfico 59: Porcentaje de docentes según la temporalidad agrupados por provincias

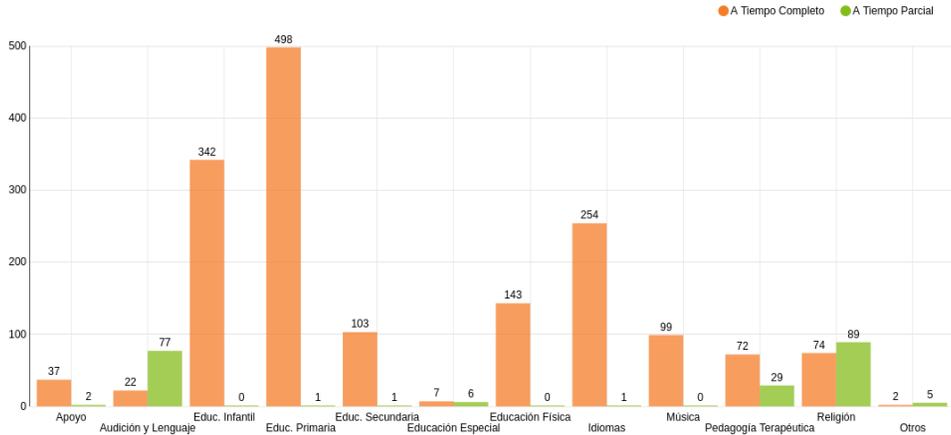


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

En general, desde un punto de vista territorial no se aprecian cifras significativas o diferenciadas, por lo que no parece que

exista un rasgo territorial en este particular aspecto.

Gráfico 60: Número de docentes por categorías según la dedicación



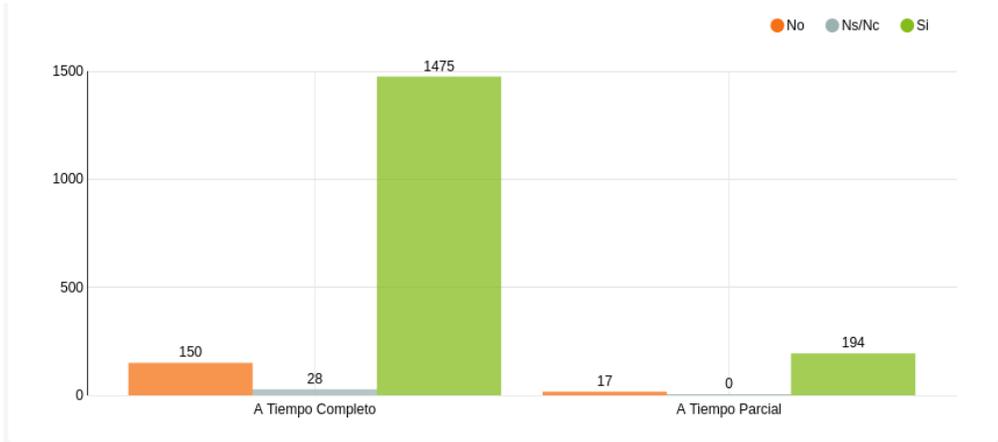
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Atendiendo a las distintas categorías o especialidades, en general, los profesores trabajan a tiempo completo, pero en los casos de Audición y Lenguaje y de Religión, hay una mayor proporción a tiempo parcial.

Un aspecto para abordar es la capacidad del CPR de atender las peticiones de

escolarización de la zona. Se observa en el gráfico adjunto que en el caso de docentes trabajando a tiempo completo, la inmensa mayoría (1.475) lo realiza en centros donde se atiende a toda la demanda de escolarización del alumnado.

Gráfico 61: Número de docentes según si el CPR atiende a toda la demanda de escolarización del alumnado y agrupados por la temporalidad del docente

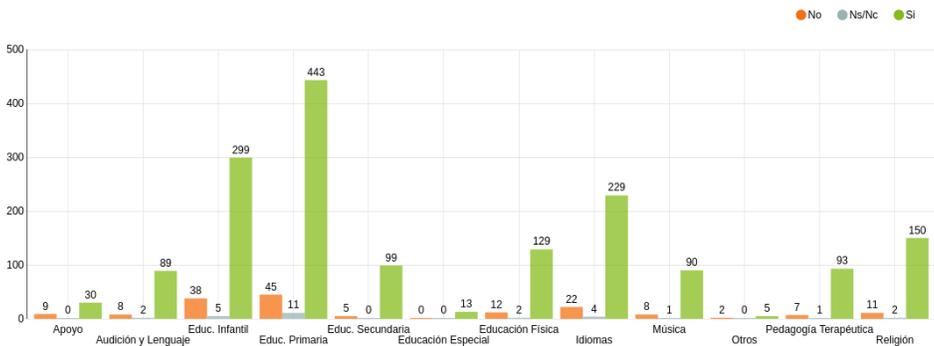


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

También analizamos esta cuestión a partir de las especialidades del personal docente. Se observa en el siguiente gráfico que en todas las categorías la proporción de

docentes en centros donde se atiende a la totalidad de la demanda es mucho mayor que en donde no se consigue.

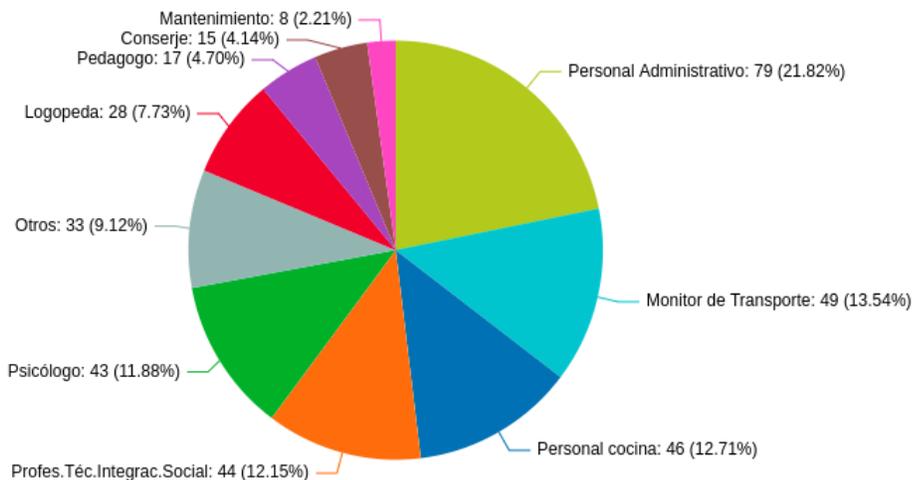
Gráfico 62: Número de docentes por categorías según si se atiende a la totalidad de la demanda de escolarización del alumnado



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

También hemos indagado en el **colectivo de personal no docente** que se integra en los equipos de los CPR. Desde un punto de vista meramente cuantitativo, las respuestas ofrecidas se describen en el siguiente gráfico.

Gráfico 63: Número de profesionales no docente por categorías



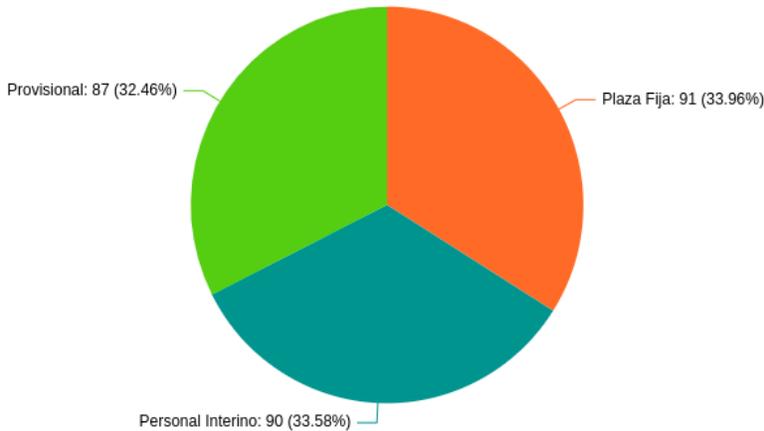
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

En términos porcentuales las respuestas señalan al grupo de personal administrativo como el más frecuente (21,82%) seguido de los monitores de transporte (13,54%) y personal de cocina (12,71%) y PTIS (12,15%).

También interesa conocer las circunstancias de dedicación de este personal no docente.

El siguiente gráfico de sectores refleja las respuestas del personal no docente según se declara fijo, interino o provisional.

Gráfico 64: Índices de estabilidad profesionales no docentes



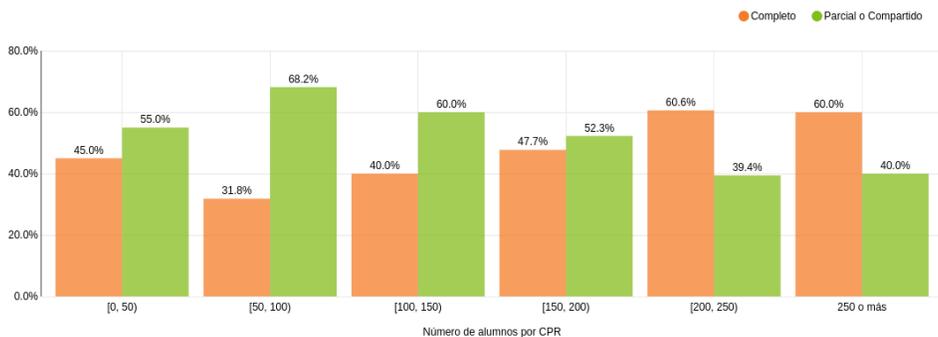
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Según se refleja, prácticamente se reparten por tercios entre las tres respuestas ofrecidas en el cuestionario.

El gráfico siguiente explica una mayor presencia de temporalidad en CPR que

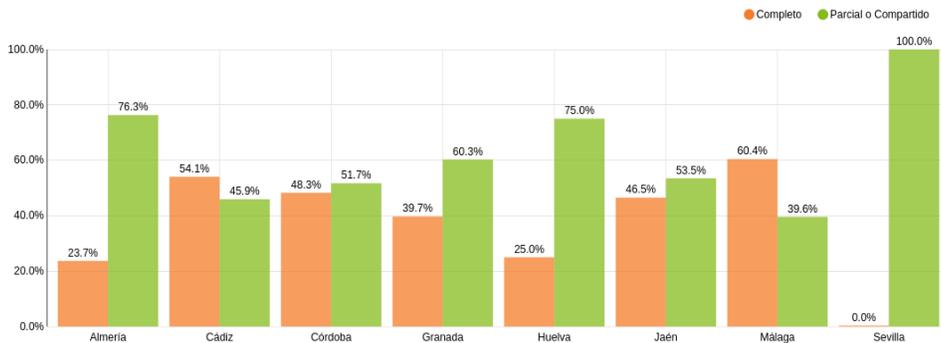
se dimensionan con menos alumnado. A partir de CPR con 200 o más alumnos, las notas de dedicación disminuyen entre este personal.

Gráfico 65: Porcentaje de personal no docente por dedicación en función del número de alumnos



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Se observa una tendencia ascendente del personal no docente que trabaja a tiempo completo salvo en los casos de menos de 50 alumnos y más de 250.

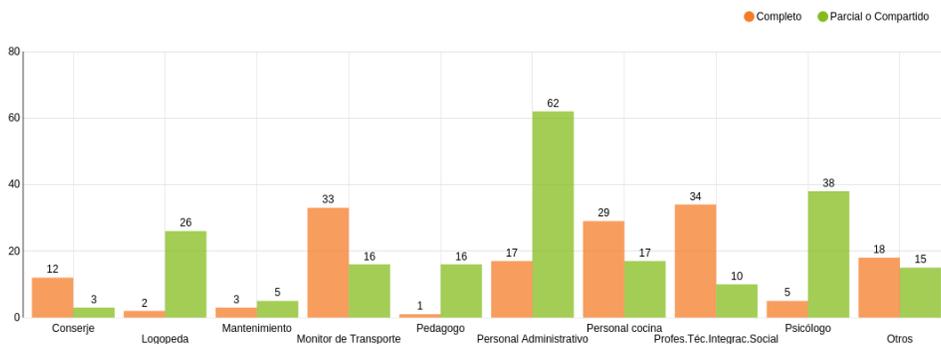


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

En la mayoría de provincias, el personal no docente trabaja a tiempo parcial o compartido mientras que en Cádiz y Málaga hay más profesionales no docentes a tiempo completo.

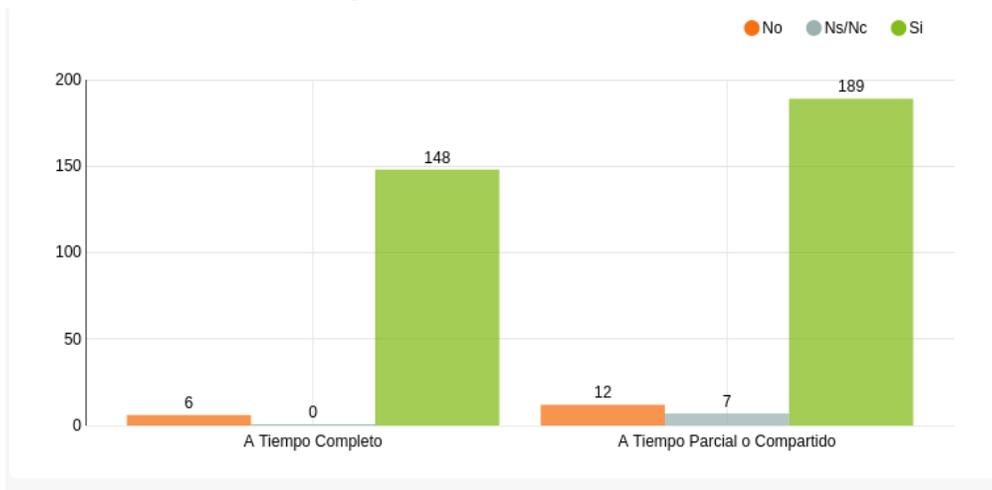
Atendiendo a las categorías o especialidades, la mayor dedicación se declara en los PTIS, monitores de transporte, personal de cocina y conserjes; en cambio ofrecen a tiempo completo mayor respuesta los logopedas o personal administrativo.

Gráfico 67: Número de personal no docente por dedicación agrupados por categorías



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Gráfico 68: Número de personal no docente según si el CPR atiende a toda la demanda de escolarización del alumnado agrupados por la dedicación del docente

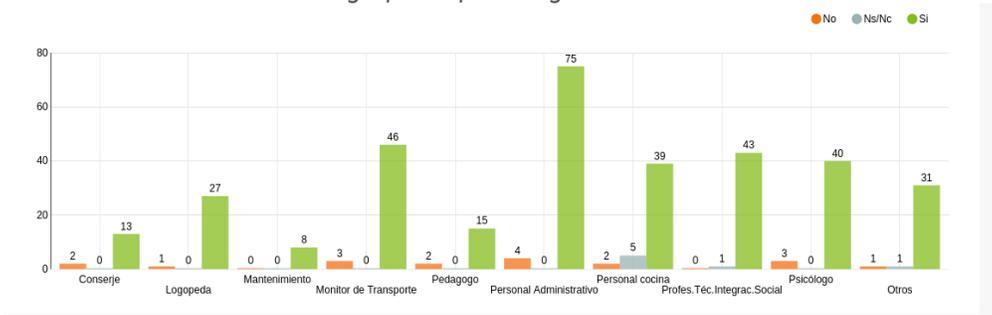


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Al igual que hemos analizado respecto del personal docente, se han relacionado estos criterios de temporalidad con la cobertura de cada CPR respecto a sus demandas de escolarización. Se observa

que la proporción de personal no docente que trabaja en colegios que atienden a toda la demanda de escolarización del alumnado es independiente de si el contrato es a tiempo completo o parcial.

Gráfico 69: Número de personal no docente según si el CPR atiende a toda la demanda de escolarización del alumnado agrupados por categorías

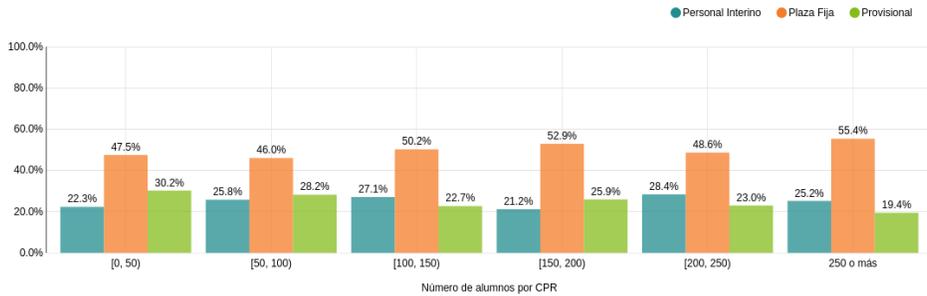


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Se observa que en cualquier categoría, la proporción de personal no docente que trabaja en centros donde se atiende a toda la demanda de escolarización del alumnado es inmensamente mayor.

También el cuestionario recoge las respuestas ante el grado de estabilidad del personal, en función de si los profesionales del CPR ocupan plaza fija, provisional o interina.

Gráfico 70: Personal docente por plazas en función del número de alumnos

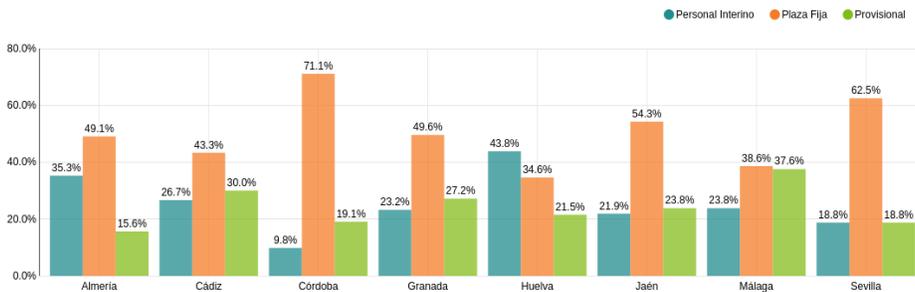


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Parece deducirse que los CPR con mayor alumnado alcanzan el mayor porcentaje de plazas fijas (55,4%). Correlativamente los

CPR más reducidos presentan los índices de personal provisional más elevados (30,2%).

Gráfico 71: Personal docente por plazas agrupados por provincias

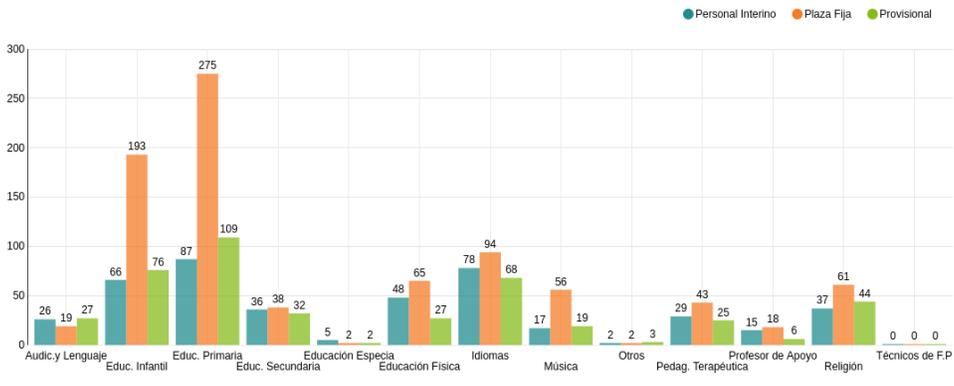


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

En la mayoría de provincias la proporción de docentes con plaza fija es mayor salvo en Huelva, donde hay más plazas de personal

interino. En Málaga la proporción de profesores con plaza fija y provisional es aproximadamente la misma.

Gráfico 72: Personal docente por plazas agrupados por categorías

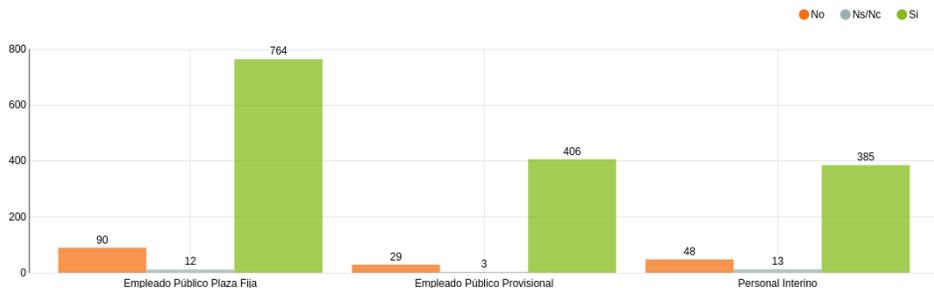


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

En la mayor parte de categorías de los docentes hay mayor número de profesorado

con plazas fijas salvo en audición y lenguaje, educación especial y otros.

Gráfico 73: Personal docente según si el CPR atiende a toda la demanda de escolarización del alumnado agrupados por plazas

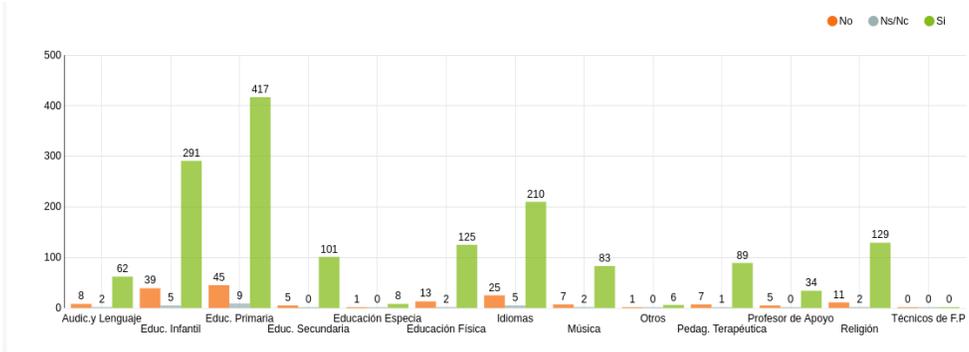


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Se observa que no importa qué tipo de plaza tenga el profesorado ya que la proporción de docentes que trabaja

en colegios donde se atiende a toda la escolarización es mucho mayor en cualquier caso.

Gráfico 74: Personal docente según si el CPR atiende a toda la demanda de escolarización del alumnado agrupados por categorías

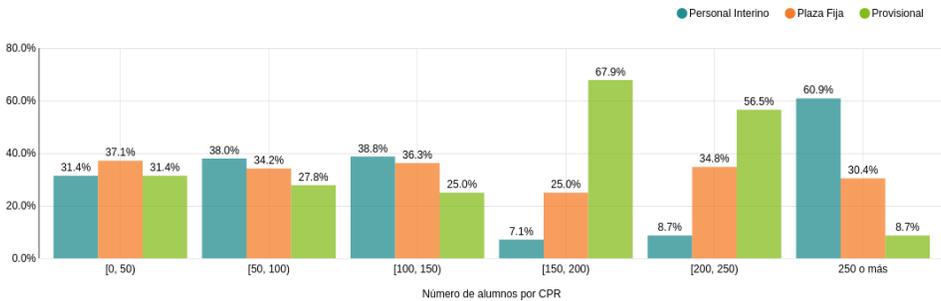


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Se observa que en cualquier categoría la proporción de docentes que trabaja en

colegios donde se atiende toda la demanda es mayor.

Gráfico 75: Personal no docente por plazas en función del número de alumnos



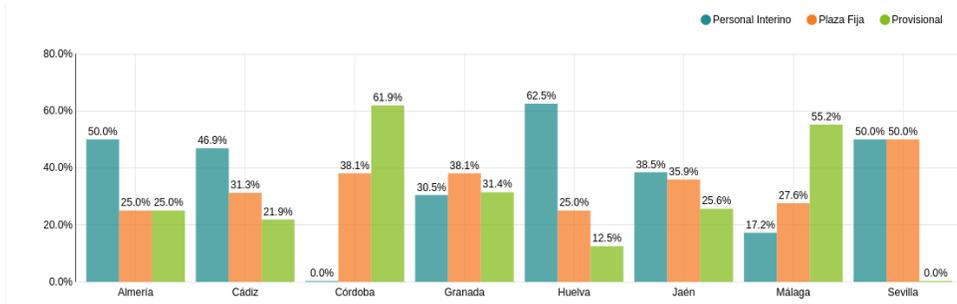
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

En el gráfico anterior se observa que el personal no docente con plaza fija es aproximadamente un tercio para todos salvo centros entre 150 y 200 alumnos donde es un cuarto; el resto de profesionales

son o bien provisionales o bien personal interino.

Parece en este campo que los profesionales interinos o provisionales ocupan porcentajes más parecidos a los que ocupan plaza fija.

Gráfico 76: Personal no docente por plazas agrupados por provincia

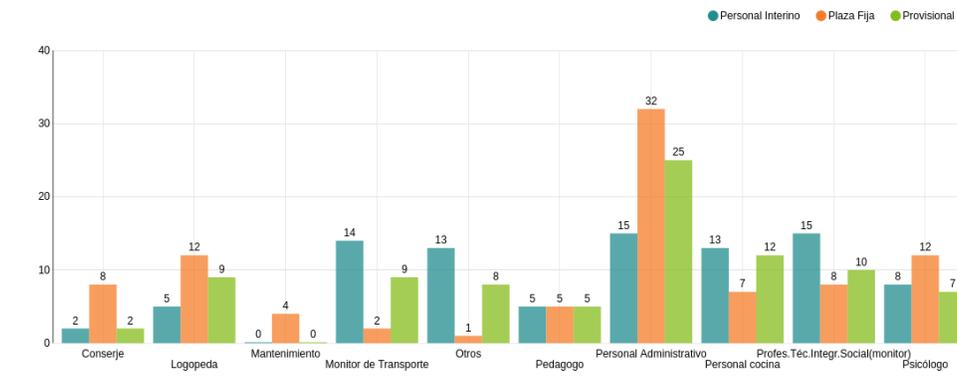


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Al menos un cuarto de los profesionales no docentes por provincias tienen plaza fija; destacando que en Almería, Cádiz,

Huelva y Jaén hay mayor proporción de personal interino.

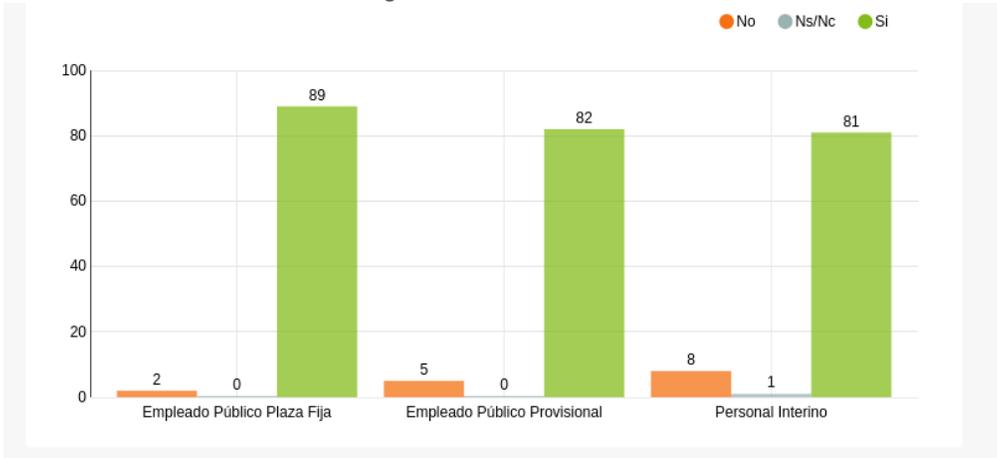
Gráfico 77: Personal no docente por plazas agrupados por categorías



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Se observa que para los puestos de conserje, logopeda, mantenimiento, personal administrativo y psicólogo hay mayor proporción de personal con plaza fija.

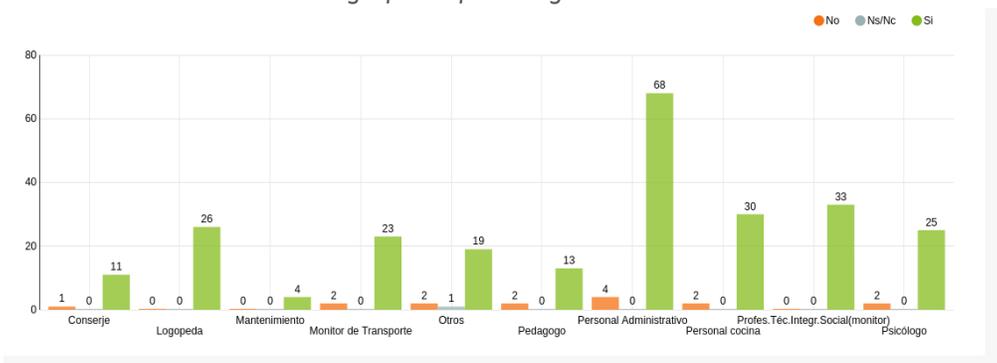
Gráfico 78: Personal no docente según si el CPR atiende a toda la demanda de



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Se observa que la proporción de personal no docente que trabaja en CPR donde se atiende a toda la demanda de escolarización del alumnado es mucho mayor en cualquier caso.

Gráfico 79: Personal no docente según si el CPR atiende a toda la demanda de escolarización del alumnado agrupados por categorías



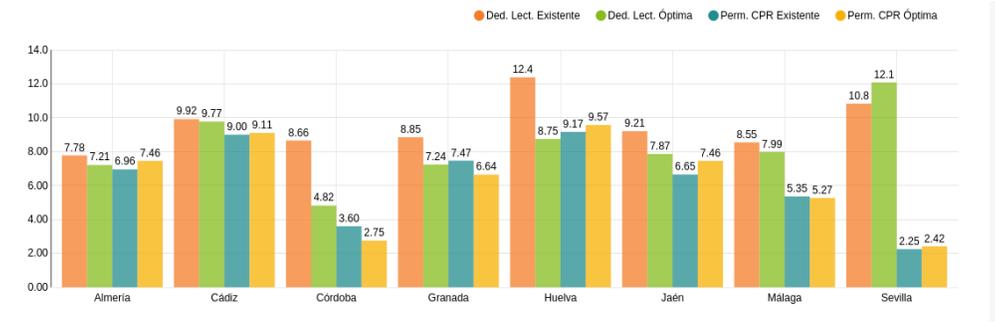
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

En el gráfico anterior se muestra que la proporción de personal no docente que trabaja en CPR donde se atiende a toda la

demanda de escolarización del alumnado es mucho mayor en cualquier categoría.

6.3.3. Dedicación horaria del personal docente del centro

Gráfico 80: Media de horas de dedicación horaria semanal del personal docente agrupado por provincias



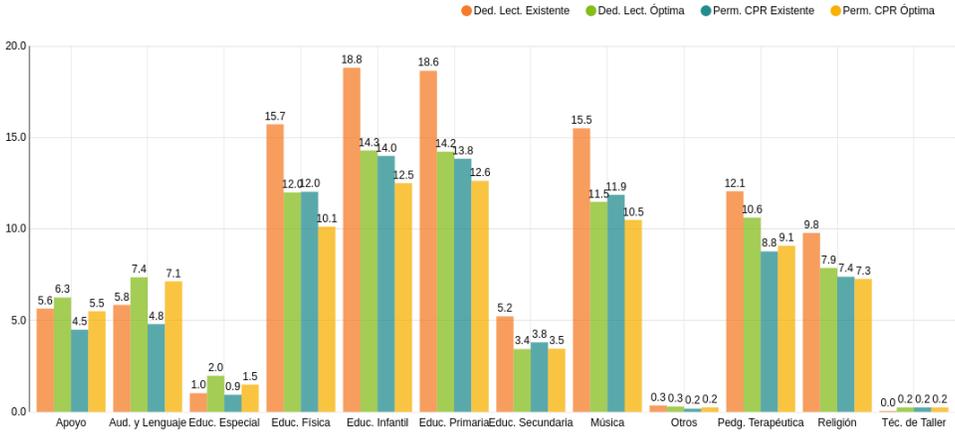
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Se observa que en todas las provincias la media de horas de dedicación lectiva existente es mayor salvo en la provincia de Sevilla donde se dedican más horas a la dedicación lectiva óptima.

Observación: En la leyenda, las abreviaciones se corresponden a:

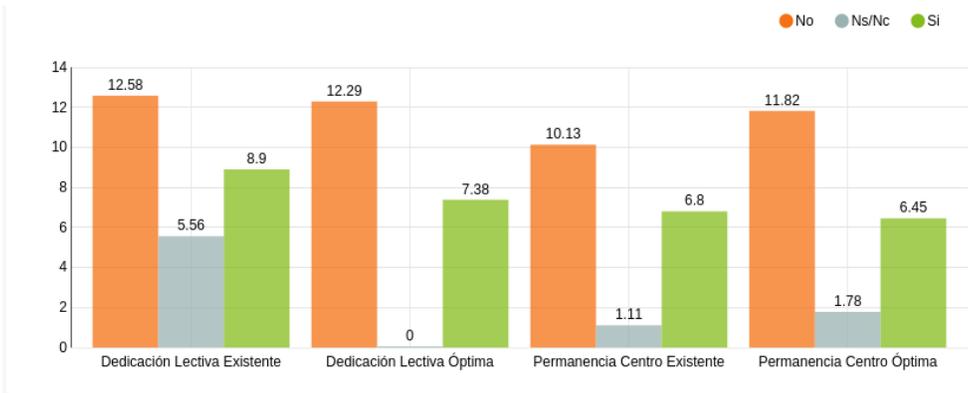
- Dedicación lectiva existente
- Dedicación lectiva óptima
- Permanencia centro existente
- Permanencia centro óptima

Gráfico 81: Media de horas de dedicación horaria semanal del personal docente agrupado por categorías



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Gráfico 82: Media de horas de dedicación horaria semanal del personal docente según si el CPR atiende a toda la demanda de escolarización del alumnado agrupado por dedicaciones

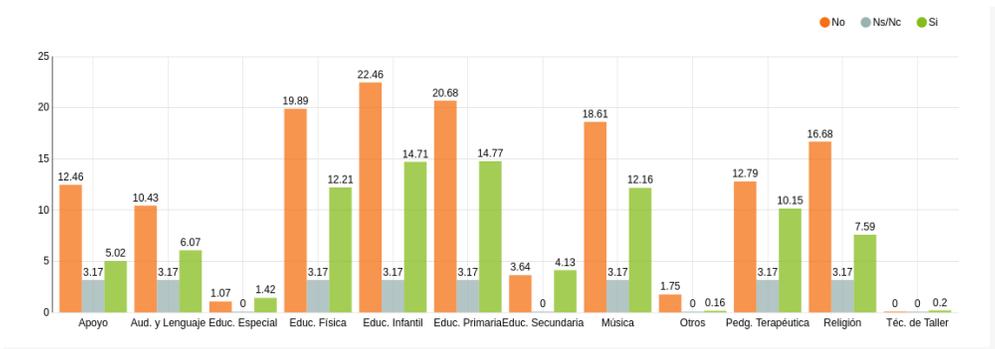


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario



Se observa que en los centros donde no se atiende a toda la demanda de escolarización, la media de horas dedicadas es mayor, alrededor de cuatro horas en todas las categorías a los colegios donde sí.

Gráfico 83: Media de horas dedicación horaria semanal del personal docente según si el CPR atiende a toda la demanda de escolarización del alumnado agrupado por categorías de docentes



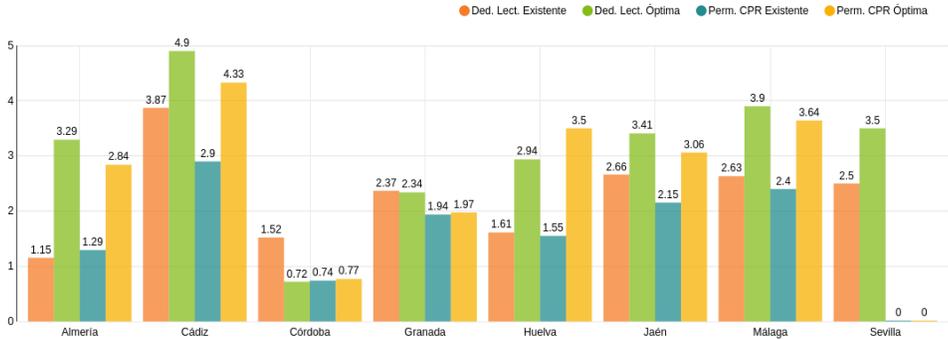
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Salvo en educación especial y técnicas de taller, la media de horas de dedicación semanal es mayor en los centros donde no se atiende a la totalidad de la demanda de escolarización del alumnado.

6.3.4. Dedicación horaria del personal no docente del centro.

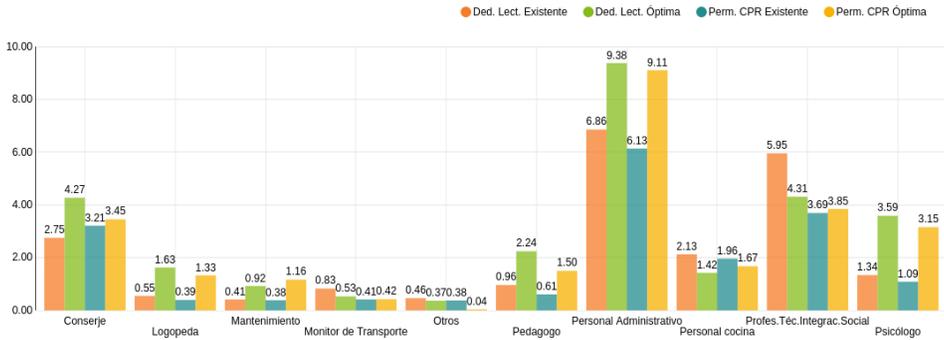
En general, se dedican más horas a la dedicación lectiva óptima salvo por un lado Córdoba y Granada (dedicación lectiva existente) y por otra parte Huelva (permanencia centro óptima).

Gráfico 84: Media de horas de dedicación horaria semanal del personal no docente agrupado por provincias



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

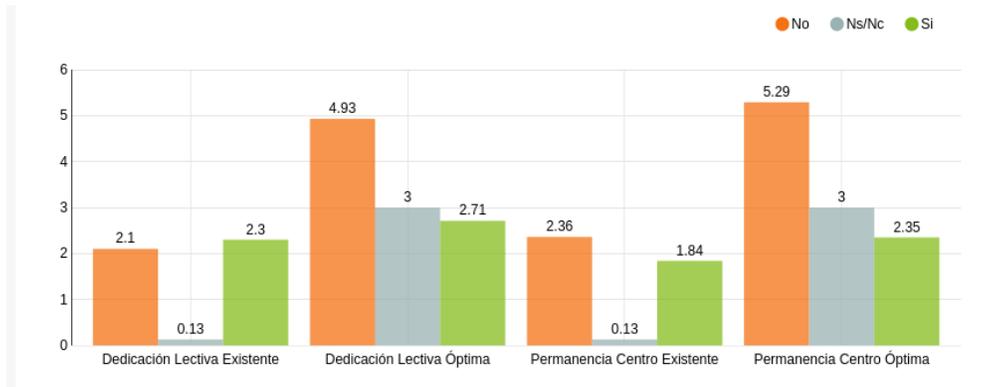
Gráfico 85: Media de horas de dedicación horaria semanal del personal no docente agrupado por categorías del personal no docente



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Se observa que el personal administrativo son los que más horas dedican de todas, en particular se dedican más horas a la dedicación lectiva óptima.

Gráfico 86: Media de horas de dedicación horaria semanal del personal no docente según si el CPR atiende a toda la demanda de escolarización del alumnado agrupado por dedicaciones

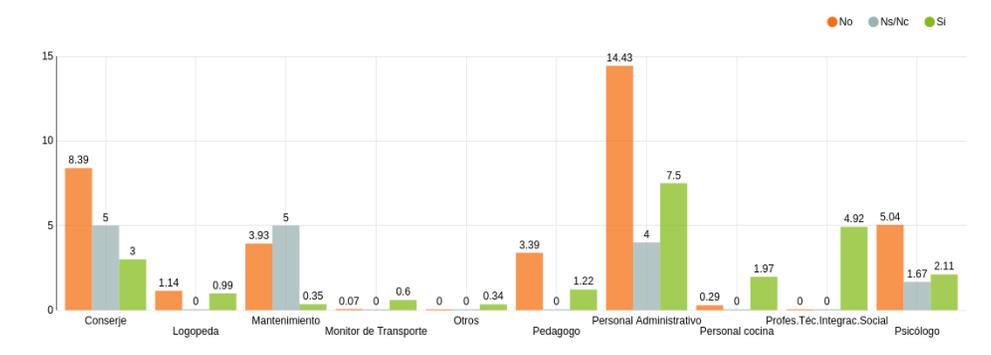


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Se dedican más horas a la permanencia centro óptima y dedicación lectiva óptima. Por otro lado, aquellos centros donde no

se atiende a la totalidad de la demanda de escolarización invierten más horas salvo para la dedicación lectiva existente.

Gráfico 87: Media de horas de dedicación horaria semanal del personal no docente según si el CPR atiende a toda la demanda de escolarización del alumnado agrupado por categorías de personal no docente



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

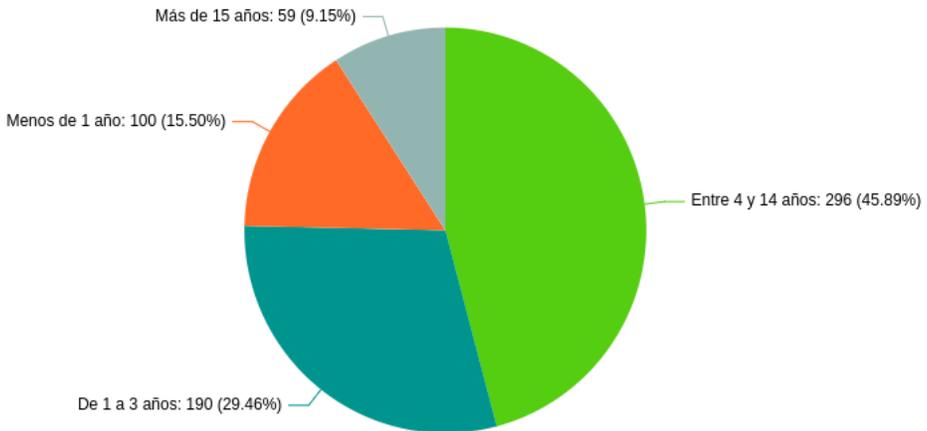
En general, se dedican más horas si el CPR no atiende a la totalidad de la demanda de escolarización salvo para los monitores de transporte, profesores Técnico de Integración Social y otros.

6.3.5. Antigüedad media de permanencia del personal docente que presta servicios en el centro

Se representa el número de veces que se selecciona una respuesta en la pregunta 55 para todos los colegios y categorías del personal docente, agrupándose según los tramos de antigüedad media de permanencia del personal docente. En dichos casos, las categorías que no se identifican con ningún tramo de antigüedad no se cuentan.

Total de categorías del personal docente para todos los centros según los tramos de antigüedad media.

Gráfico 88: Antigüedad media personal docente en CPR

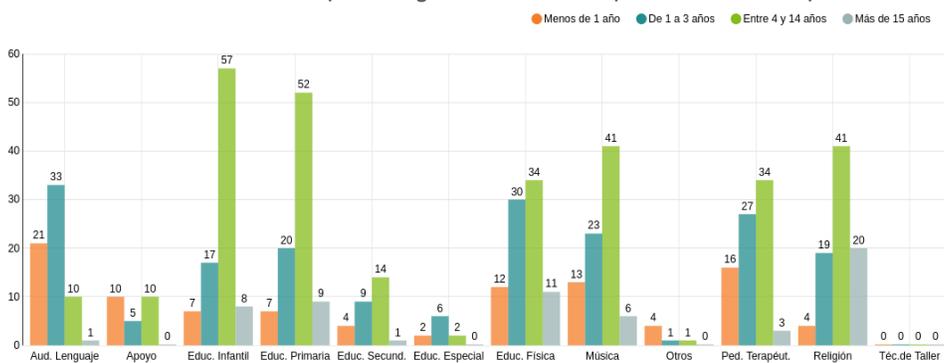


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Como indica el gráfico las respuestas ofrecen un tramo de antigüedad mayoritaria (45,89%) de personal entre 4 y 14 años. El

personal de 1 a 3 años supone el 29,46% y el de menos de un año recoge el 15,50 %.

Gráfico 89: Frecuencia de CPR por antigüedad media de permanencia del personal



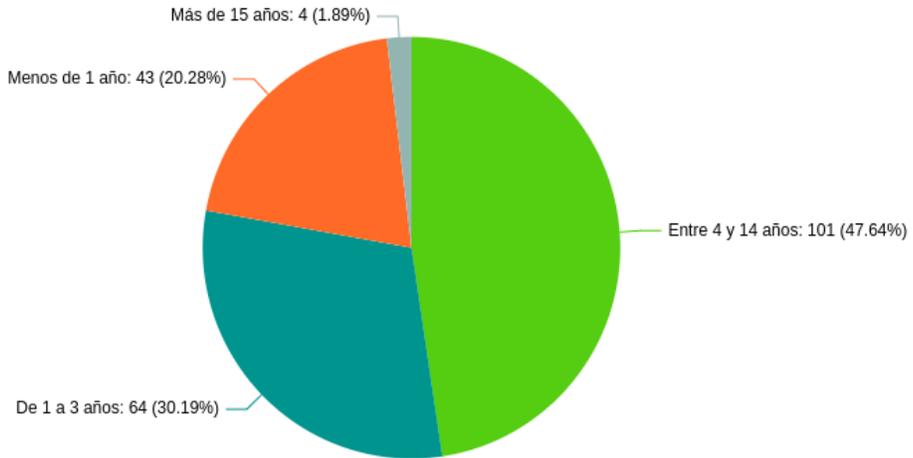
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Se observa que en la mayoría de categorías como educación infantil o primaria de los CPR, los docentes tienen una antigüedad de entre 4 y 14 años que es la horquilla en la que coinciden las respuestas más frecuentes. Las categorías con menos antigüedad están en Audición y Lenguaje o Apoyo. Destaca que el tramo de mayor antigüedad en los CPR lo ocupan los profesores de Religión.

6.3.6. Antigüedad media de permanencia del personal no docente que presta servicios en el centro

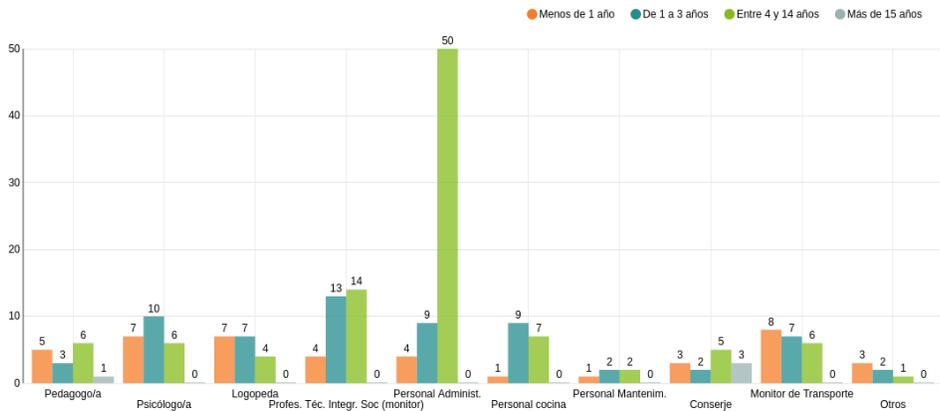
Por cuanto respecta a lo no docentes, casi la mitad (47,64%) se sitúa con antigüedad entre 4 y 14 años; de uno a tres supone el 30,19% y con menos de un año es el 20,28%. Apenas un uno por ciento declara una antigüedad de más de 15 años.

Gráfico 90: Antigüedad personal no docente en CPR



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Gráfico 91: Frecuencia de CPR por antigüedad media de permanencia del personal no docente agrupados por categorías de no docentes



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Se observa que pocos centros tienen personal no docente con más de 15 años en el colegio. Cabe destacar que 50 CPR tienen personal administrativo entre 4 y 14 años de experiencia.

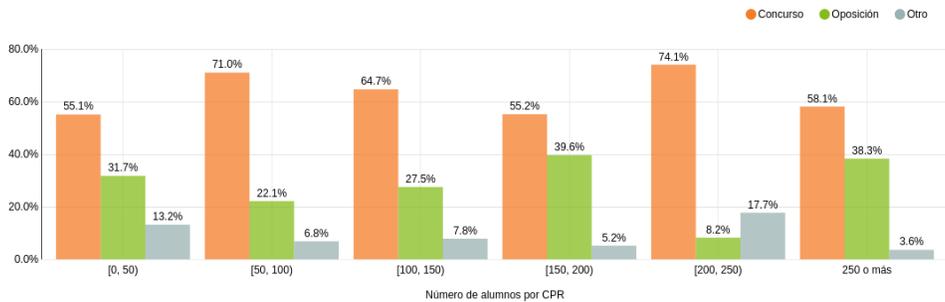
También, respecto del personal no docente, el gráfico señala que apenas hay colegios con personal no docente con más de 15 años en el centro y que la mayoría tiene entre 4 y 14 años de experiencia.

Cabe destacar el caso de los monitores de transporte donde en la mayoría de colegios llevan trabajando menos de un año.

6.3.7. Procedimientos de acceso del personal.

Dentro de este apartado de profesionales, el cuestionario trataba los mecanismos de acceso al empleo en función de sistemas de concurso, oposición u otros accesos.

Gráfico 92: Porcentaje de profesionales en el CPR según el sistema de selección en función del número de alumnos

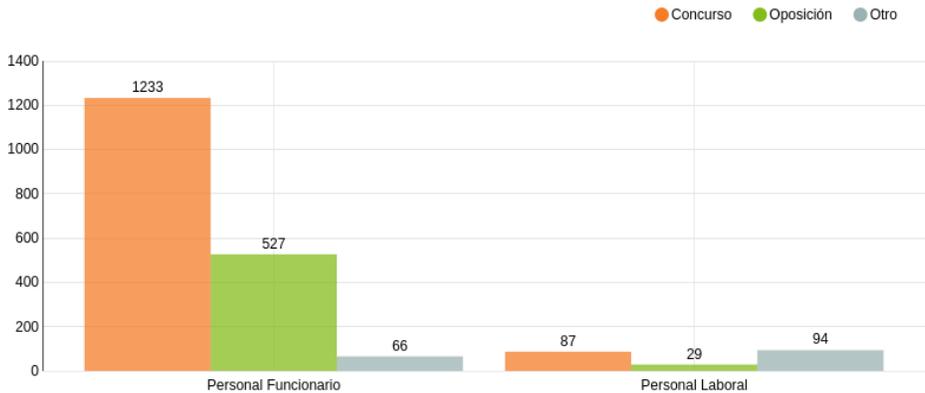


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Se observa que la mayoría de los profesionales de los CPR señalan el sistema del concurso, lo que se repite si analizamos las respuestas en función de las tipologías

de centros por número de alumnado. El máximo se alcanza para centros entre 200 y 250 alumnos (74%).

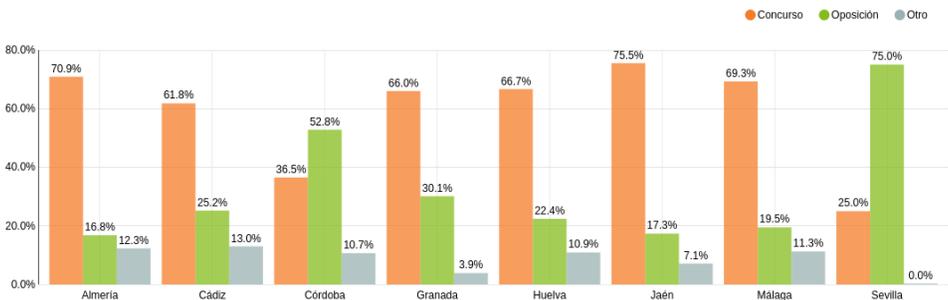
Gráfico 93: Número de profesionales en el CPR según su sistema de elección agrupados por personal funcionario o laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Se observa que dos de cada tres funcionarios provienen de concurso mientras que en el personal laboral alrededor de la mitad de los trabajadores no provienen ni de concurso ni de oposiciones, respondiendo "otras vías".

Gráfico 94: Porcentaje de profesionales en el CPR según el sistema de selección agrupados por provincias



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

En la mayoría de provincias los profesionales declaran provenir del sistema de selección de concurso, salvo en Córdoba y Sevilla.

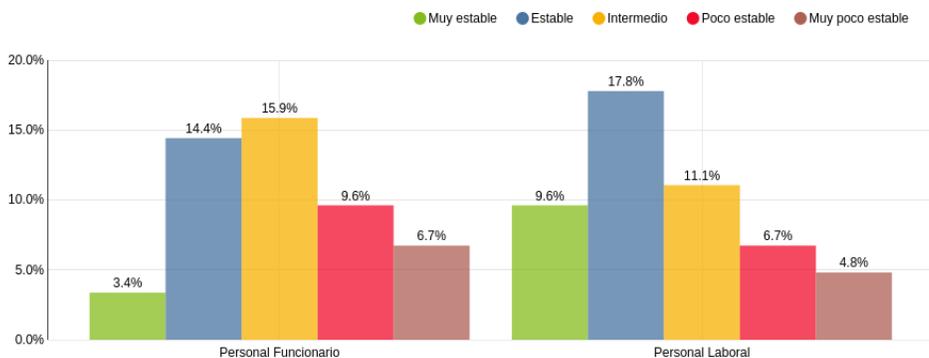
Tabla 15: Identificación de los CPR en los que el grado de estabilidad del personal es muy elevado

Centro	Provincia	Número de alumnos	Profesionales seleccionados por concurso
CPR SERRANÍA	Málaga	[0, 50)	14
CPR SIERRA BLANCA	Granada	[50, 100)	13
CPR TIÑOSA	Córdoba	[100, 150)	25
CPR VALLE VERDE	Granada	[100, 150)	18
CPR LAS ATALAYAS	Granada	[100, 150)	16
CPR ALCALDE JUAN GARCÍA	Málaga	[150, 200)	26
CPR EL AZAHAR	Granada	[150, 200)	18
CPR MAESTRO RAFAEL CHACÓN	Córdoba	[150, 200)	17
CPR ANA DE CHARPENTIER	Córdoba	250 o más	41
CPR LOS CASTAÑOS	Granada	250 o más	35

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Más allá de los aspectos relacionados con la antigüedad del personal, o sus vías de acceso, solicitamos a los CPR que nos valoraran de manera global el **grado de estabilidad de su personal**.

Gráfico 95: Porcentaje de CPR según el grado de estabilidad del personal

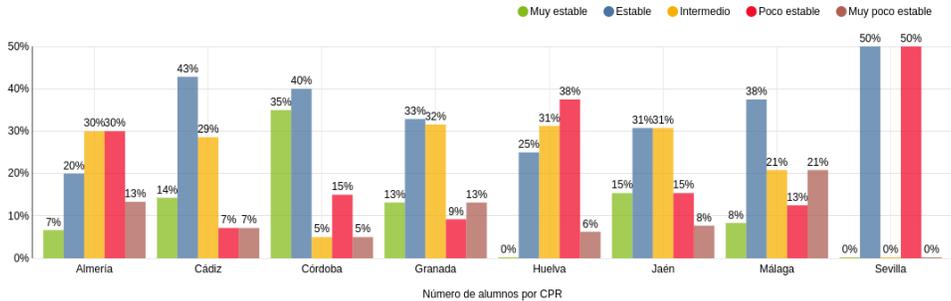


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

En el anterior gráfico se recogen las respuestas dadas y se indica que el personal laboral, a tenor de las respuestas ofrecidas, presenta una situación más estable que

el personal funcionario. Si acumulamos la opción de *Muy estable* y de *Estable*, el personal funcionario suma 17,8% frente a los laborales que se sitúan en 27,4%.

Gráfico 96: Porcentaje de CPR según el grado de estabilidad del personal agrupados por provincias

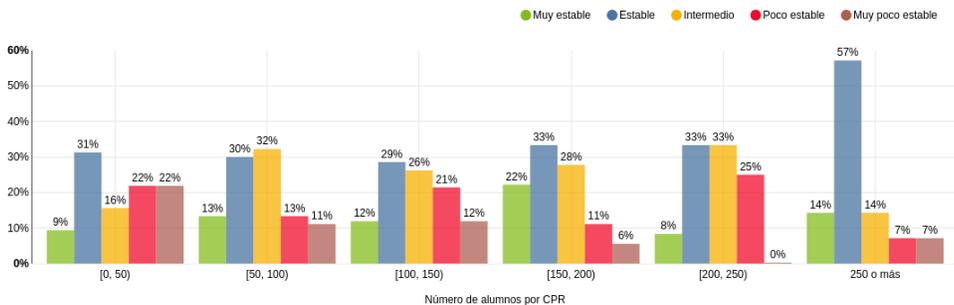


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

El gráfico representa el porcentaje de centros agrupados por provincias según el grado de estabilidad del personal tanto funcionario como laboral, es decir, cada CPR valora dos veces, una por cada tipo de personal.

En general, la situación del personal es estable, pero en las provincias de Almería y Huelva se considera intermedia o poco estable.

Gráfico 97: Porcentaje de CPR según el grado de estabilidad del personal en función del número de alumnos



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Se observa que el grado de estabilidad mayoritario es el estable en general salvo para centros entre 50 y 100 alumnos donde es el intermedio.

Complementariamente, ofrecemos los CPR que responden contar con las menores condiciones de estabilidad.

Tabla 16: Identificación de los CPR en los que el grado de estabilidad del personal es muy bajo

Centro	Provincia	Número de alumnos
CPR SIERRA DEL ESPINO	Málaga	[50, 100)
CPR ALMAZARA	Málaga	[50, 100)
CPR ALHFIL	Almería	[50, 100)

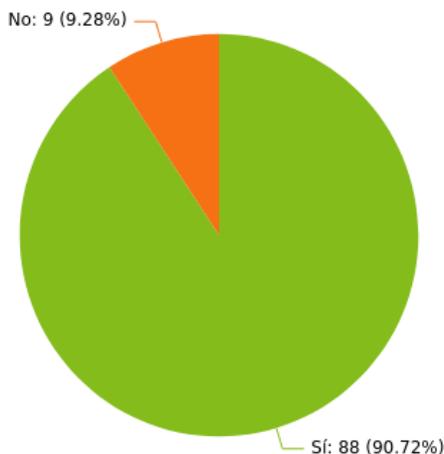
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

6.3.8. La actividad formativa del personal

El cuestionario en este apartado se ha querido detener en los aspectos formativos del personal de los CPR y su presencia o acceso a estas actividades en su diferentes especialidades.

El gráfico siguiente muestra si ha participado el personal del centro en actividades formativas en el último curso.

Gráfico 98: Porcentaje de centros donde ha participado el personal del colegio en actividades formativas en el último curso

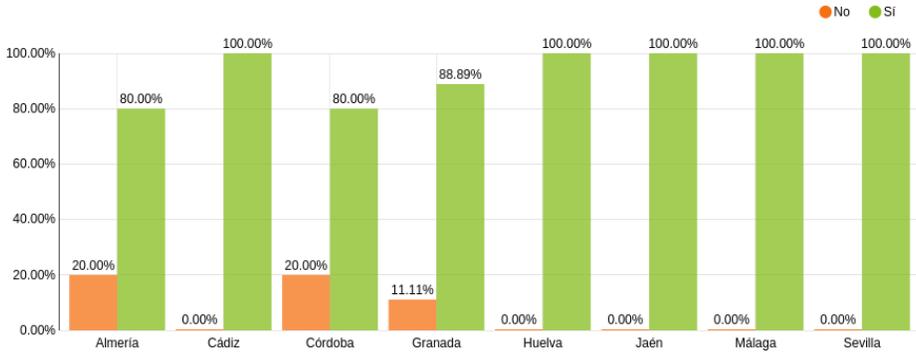


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Según las respuestas en nueve de cada diez CPR, el personal del centro ha participado en actividades formativas, lo

que se refleja también en el detalle de esta participación desglosada por provincias.

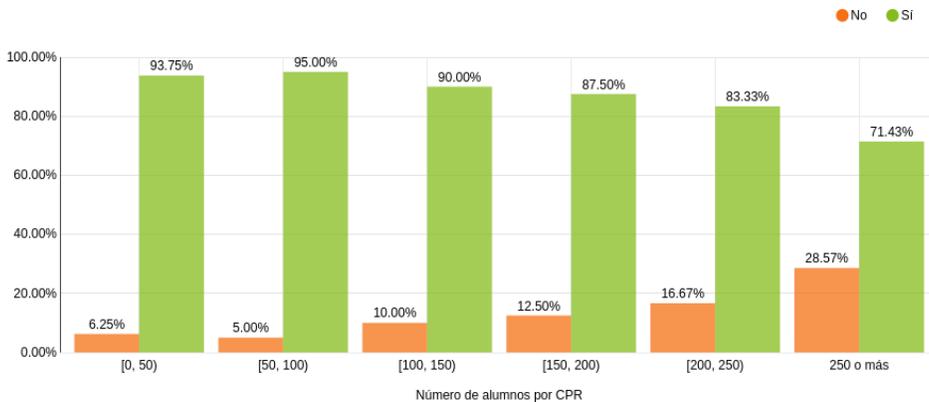
Gráfico 99: Porcentaje de centros donde ha participado el personal del colegio en



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

La proporción de centros donde ha participado el personal del colegio en actividades formativas es mayor en todas las provincias.

Gráfico 100: Porcentaje de centros donde ha participado el personal del colegio en actividades formativas en el último curso en función del número de alumnos

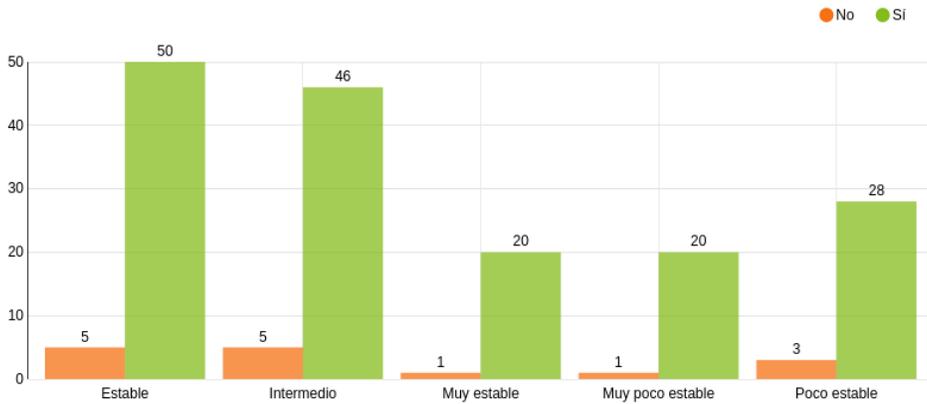


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Si se analiza en atención al tamaño del alumnado, se puede apuntar una minoración en estas actividades formativas en los CPR de mayor escolarización. Pero, en suma, la proporción de centros donde

ha participado el personal del colegio en actividades formativas es mayor independientemente del número de alumnos.

Gráfico 101: Número de CPR donde ha participado el personal del colegio en actividades formativas en el último curso en función del grado de estabilidad del personal



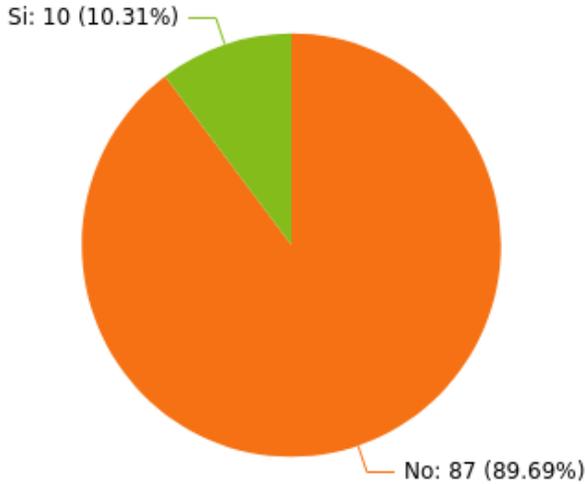
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Se observa que el grado de estabilidad del personal no depende de si ha participado en actividades de formación ya que en todos los casos la proporción de centros que han participado en ellas es mayor.

6.3.9. Las actividades de voluntariado por el personal de los CPR.

En el compendio de cuestiones que afectan al personal que presta sus servicios en los colegios rurales, también resultaba interesante conocer la actividad o participación de este colectivo en acciones de voluntariado. La experiencia dirige esta atención ya que son iniciativas que se imbrican singularmente con intereses, colectivos o circunstancias que están presentes en los entornos sociales de estos centros escolares.

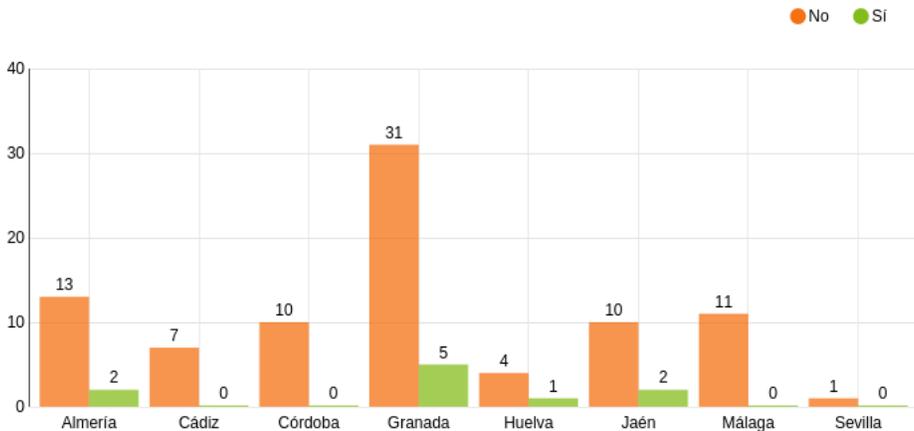
Gráfico 102: Porcentaje de CPR donde el personal del centro ha realizado acciones de voluntariado



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

El gráfico anterior muestra que solamente declara haber realizado actividades voluntarias en el centro educativo.

Gráfico 103: Porcentaje de CPR donde el personal del centro ha realizado acciones de

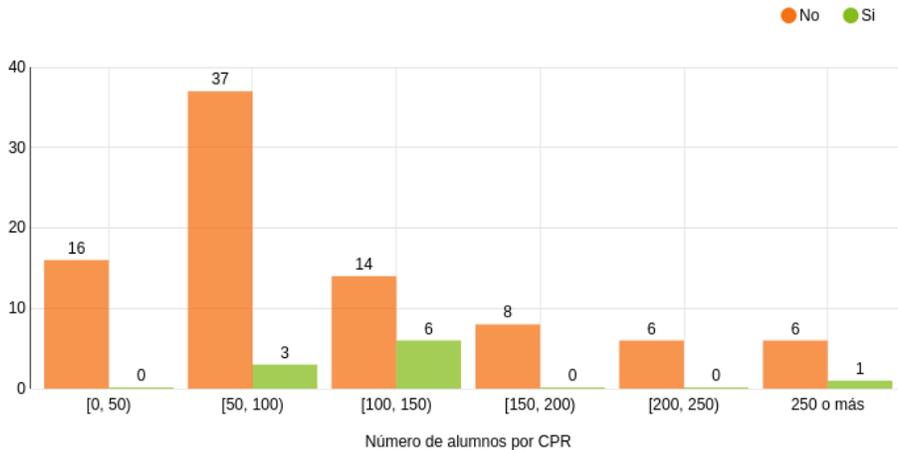


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Se realizan actividades voluntarias por parte del personal del centro solo en algunos centros ubicados en las provincias

de Almería, Granada, Huelva y Jaén sí hay centros donde se llevan a cabo.

Gráfico 104: Porcentaje de CPR donde el personal del centro ha realizado acciones de voluntariado en función del número de alumnos

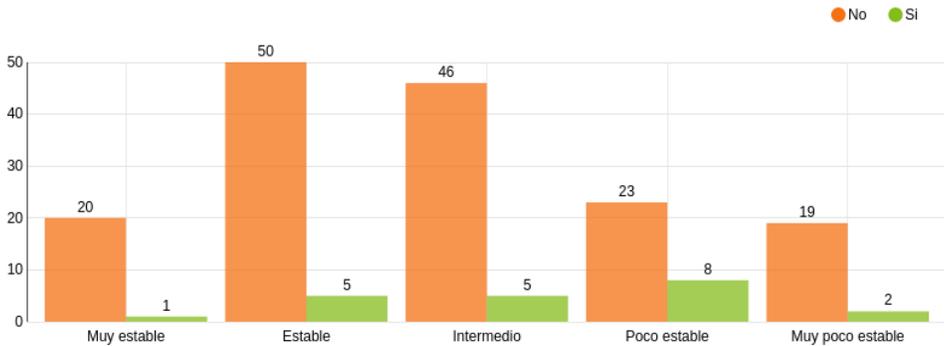


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Sobre la premisa de que no son habituales las actividades de voluntariado por parte del personal del centro, sí podemos apuntar en el gráfico anterior el desglose de este dato en función de la tipología del

alumnado del CPR. Tampoco se hayan en el siguiente gráfico sesgos significativos en función de la estabilidad del personal en el colegio.

Gráfico 105: Número de CPR donde el personal del centro ha realizado acciones de voluntariado en función del grado de estabilidad del personal



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

También detallamos en la tabla adjunta funciones del personal funcionario o laboral el tipo de actividades y si son asimilables a (con un sí ó no).

Tabla 17: Tipo de actividades voluntarias según funciones del personal del CPR

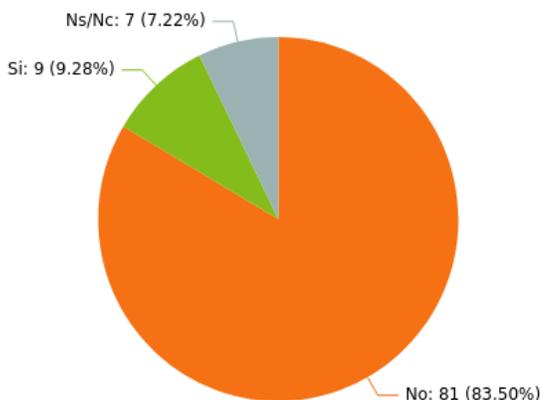
Actividad	Personal	Respuesta	Número de centros
Otras	Personal Funcionario	No	10
Otras	Personal Laboral	No	10
Actividades curriculares	Personal Funcionario	Sí	10
Actividades extra-curriculares	Personal Funcionario	Sí	10
Actividades curriculares	Personal Laboral	No	7
Actividades extra-curriculares	Personal Laboral	Sí	7
Actividades extra-curriculares	Personal Laboral	No	5
Actividades curriculares	Personal Laboral	Sí	5
Otras	Personal Laboral	Sí	2
Actividades extra-curriculares	Personal Funcionario	No	2
Otras	Personal Funcionario	Sí	2
Actividades curriculares	Personal Funcionario	No	1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

6.3.10. Conflictos profesionales en el centro educativo.

Hemos querido tratar en el cuestionario la posible existencia de conflictos profesionales en los últimos cuatro cursos escolares.

Gráfico 106: Porcentaje de CPR donde se han producido conflictos entre profesionales del centro en los últimos cuatro cursos escolares

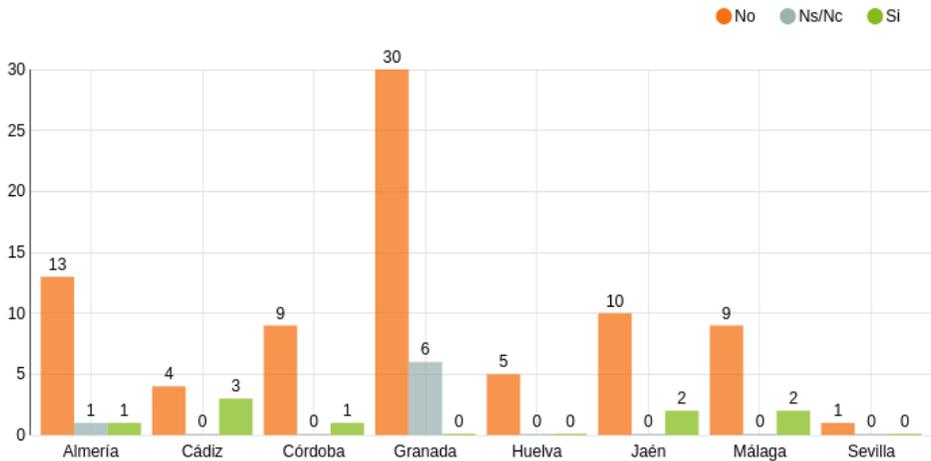


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

No parece que las respuestas dadas muestren una conflictividad, y es que aproximadamente en solo uno de cada diez centros educativos han ocurrido conflictos profesionales, según refleja

el gráfico anterior. Detallamos en los gráficos siguientes los tipos de centro y la ubicación según se hubieran suscitado estas situaciones.

Gráfico 107: Porcentaje de CPR donde se han producido conflictos entre profesionales del centro en los últimos cuatro cursos escolares agrupados por provincias

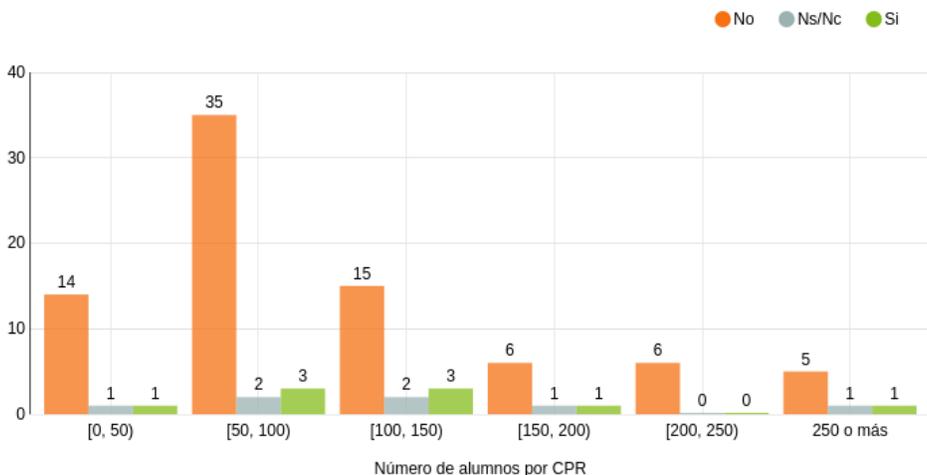


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

La proporción de centros donde no ha habido conflictos es mayor en todas las provincias. Sin embargo, en la provincia

de Cádiz, en casi la mitad de los colegios ha existido conflicto entre profesionales.

Gráfico 108: Porcentaje de CPR donde se han producido conflictos entre profesionales del centro en los últimos cuatro cursos escolares en función del número de alumnos

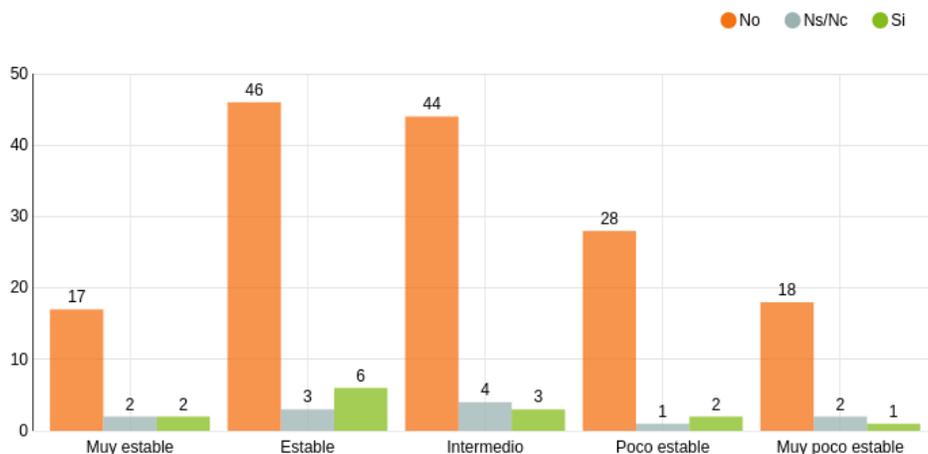


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

La proporción de centros donde no ha habido conflictos es mayor en todos los casos; en particular no ha habido conflictos para colegios entre 200 y 250 alumnos. Supusimos interesante analizar los casos

de conflictos con los grados de estabilidad del personal, en atención a que ésta pudiera ser una causa de actividades de demandas de los profesionales.

Gráfico 109: Número de CPR donde se han producido conflictos entre profesionales del centro en los últimos cuatro cursos escolares en función del grado de estabilidad del personal del centro



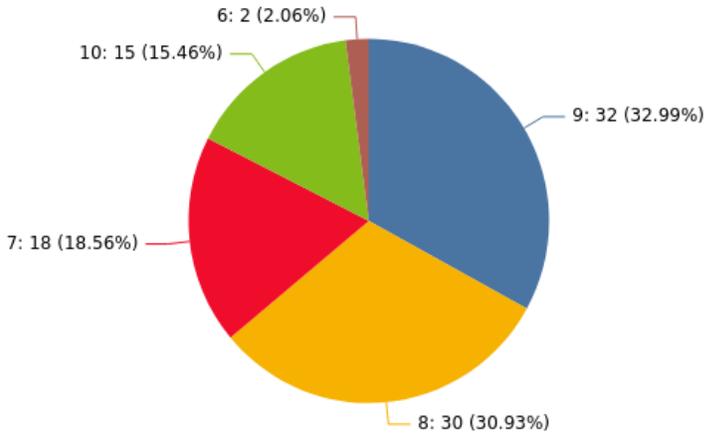
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Como indica el gráfico recopilando las respuestas recibidas, el grado de estabilidad del personal es independiente de los conflictos profesionales en el centro, en todos los casos la proporción de centros donde no hay conflictos es mucho mayor.

6.3.11. Valoración global del personal de los CPR.

Finalmente, el cuestionario solicitaba una valoración global (de 0 a 10 puntos) sobre el desempeño en términos globales del personal que presta sus servicios en el centro educativo.

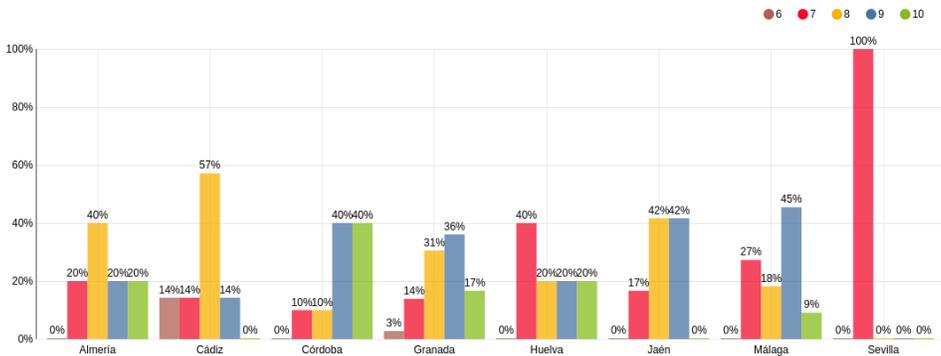
Gráfico 110: Valoración media del CPR sobre el desempeño del personal del centro



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Ningún centro valora el desempeño de los trabajadores con menos de un 5; es más, uno de cada tres centros evalúa con un nueve (9) el trabajo del personal del centro.

Gráfico 111: Valoración media del CPR sobre el desempeño del personal del centro

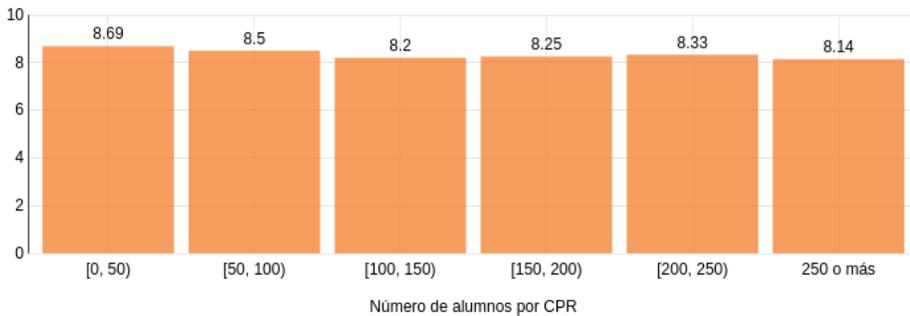


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

En general se valora con un notable (7-8) los servicios del personal del centro desglosados por provincias; cabe destacar

la provincia de Córdoba donde ocho de cada diez centros lo evalúan con un sobresaliente (9-10).

Gráfico 112: Valoración media del CPR sobre el desempeño del personal del centro en función del número de alumnos



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

En atención al número de alumnos, parece que las respuestas se inclinan por una valoración de notable sobre los servicios del personal, pero a medida

que aumenta el número de alumnos en el centro, disminuye levemente la nota media dada en la valoración.

Tabla 18: Centros con mayor valoración media sobre el desempeño del personal del centro

Centro	Provincia	Número de alumnos	Valoración
CPR SERRANÍA	Málaga	[0, 50)	10
CPR TRES VILLAS-NACIMIENTO	Almería	[0, 50)	10
CPR RIBERA DE AGUAS BLANCAS	Granada	[50, 100)	10
CPR MAESTRO JOSÉ ALCOLEA	Córdoba	[50, 100)	10
CPR MONTE HACHO	Granada	[50, 100)	10
CPR SAN MARCOS	Almería	[50, 100)	10
CPR SIERRA BLANCA	Granada	[50, 100)	10
CPR ADERAN 1	Huelva	[50, 100)	10
CPR LUSOR	Almería	[50, 100)	10
CPR BEMBÉZAR	Córdoba	[50, 100)	10
CPR BLAS INFANTE	Córdoba	[50, 100)	10
CPR.NEGRATÍN	Granada	[100, 150)	10
CPR EL AZAHAR	Granada	[150, 200)	10
CPR RUIZ CARVAJAL	Granada	250 o más	10
CPR ANA DE CHARPENTIER	Córdoba	250 o más	10

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Tabla 19: Centros con menor valoración media sobre el desempeño del personal del centro

Centro	Provincia	Número de alumnos	Valoración
CPR IZNAJAR SUR	Córdoba	[0, 50)	7
CPR C.R.I.P.E.R	Cádiz	[50, 100)	6
CPR BARRANCO DE POQUEIRA	Granada	[50, 100)	7
CPR ATALAYA	Málaga	[50, 100)	7
CPR LAS ACEQUIAS	Granada	[50, 100)	7
CPR ALTO GUADALQUIVIR	Jaén	[50, 100)	7
CPR SIERRA DEL ESPINO	Málaga	[50, 100)	7
CPR LOS GIRASOLES	Sevilla	[50, 100)	7
CPR ADERSA 2	Huelva	[50, 100)	7
CPR CAMPOS DE CONIL	Cádiz	[100, 150)	7
CPR LOS CASTAÑOS	Granada	[100, 150)	7
CPR ADERAN 3	Huelva	[100, 150)	7
CPR ALTO SEGURA	Jaén	[100, 150)	7
CPR ZALABÍ	Granada	[100, 150)	7
CPR TAXARA	Granada	[150, 200)	7
CPR ALMIJARA	Málaga	[150, 200)	7
CPR SIERRA ALMAGRERA	Almería	[200, 250)	7
CPR SÁNCHEZ VELAYOS	Granada	250 o más	6
CPR CAMPO DE NIJAR NORTE	Almería	250 o más	7
CPR HISTORIADOR PADRE TAPIA	Almería	250 o más	7

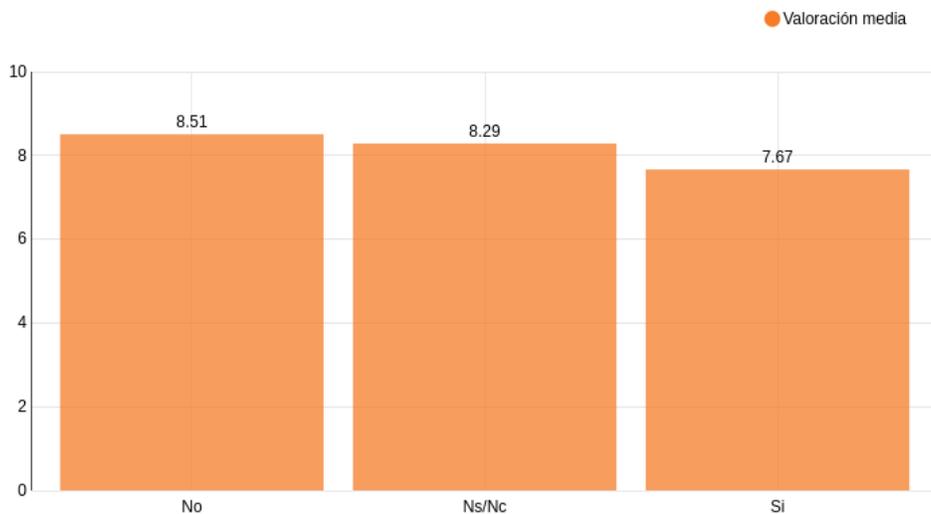
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

También relacionamos las respuestas de la valoración con la cuestión de la existencia de conflictos profesionales en el CPR. En el gráfico adjunto parece deducirse una cierta minoración de la valoración en aquellos centros donde se responde de la existencia de algún conflicto. En todo

caso, la valoración otorgada se sitúa en torno a 7-8.

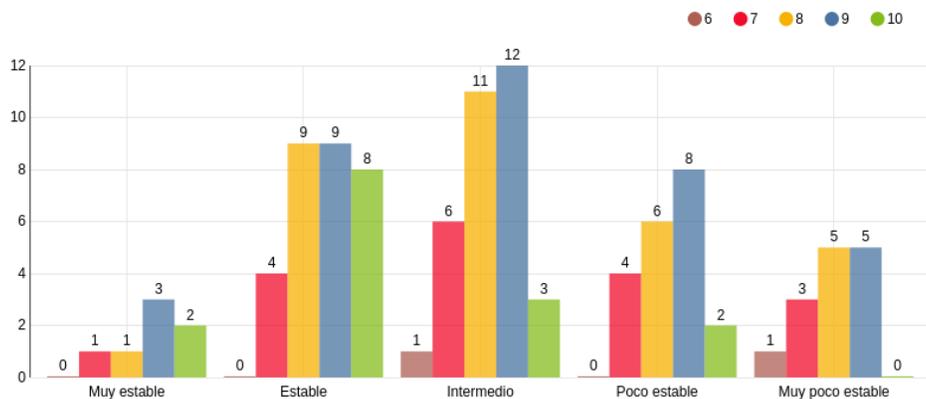
Es decir, según señala el gráfico siguiente, en los CPR donde se ha residenciado algún conflicto, la valoración media es de 7,67. Allí donde no ha existido la puntuación media se expresa en 8,51.

Gráfico 113: Valoración media del CPR sobre el desempeño del personal del centro en función de la existencia de conflictos profesionales en el colegio



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Gráfico 114: Valoración media del CPR sobre el desempeño del personal funcionario del centro en función del grado de estabilidad

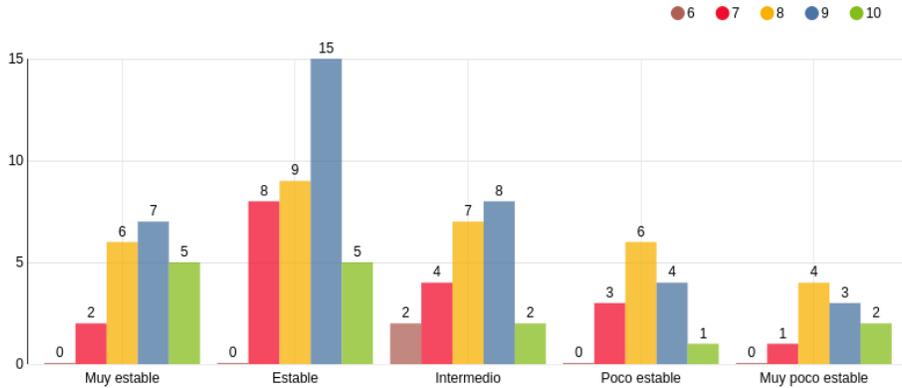


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Cuando cotejamos esa valoración con los índices de estabilidad, se observa que cuanto menor estabilidad tiene el personal

funcionario, la valoración tiende a disminuir aunque en todos los casos la media es de notable/sobresaliente (7-10).

Gráfico 115: Valoración media del CPR sobre el desempeño del personal laboral del centro en función del grado de estabilidad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario

Esa influencia de la conflictividad se observa en el colectivo del personal laboral, donde también la valoración media

disminuye, aunque en todos los casos la media para este concreto se sitúa en notable/sobresaliente (7-10).