



Informes de Evaluación 21

Junio de 2019

Las caras de Jano: satisfacciones e insatisfacciones en la docencia

En el año 2018 Asturias participó por primera vez con muestra ampliada en el estudio TALIS (por sus siglas en inglés: *Teaching and Learning International Survey*). TALIS es la mayor encuesta mundial al profesorado y las direcciones de Educación Primaria y Secundaria Obligatoria y Postobligatoria, está organizada por la OCDE y tiene periodicidad quinquenal. Con los datos de TALIS la Consejería de Educación del Principado de Asturias ha elaborado dos números para su colección *Informes de Evaluación*. En ellos se analizan dos aspectos clave: la vocación docente (Informe N.º 20) y la satisfacción del profesorado (Informe N.º 21). Esta forma de presentar los resultados es coherente con el marco teórico de TALIS 2018 (Ainley & Carstens, 2018), donde ambos constructos están altamente conectados: la vocación tiene carácter previo y se refiere a los motivos (intrínsecos o extrínsecos) para elegir la profesión docente. Por su parte, la satisfacción es valoración posterior a la elección profesional y hace referencia a gusto o sentimiento que se experimenta una vez alcanzado el objetivo profesional. Además, como se verá más adelante, las motivaciones para elegir la docencia están relacionadas la satisfacción docente.

La investigación sobre la satisfacción laboral tiene años de tradición, si bien el objeto de interés ha ido evolucionado. Los primeros trabajos comparaban los niveles de satisfacción y rendimiento laboral, o bien buscaban la mejor adaptación del empleado al puesto de trabajo. Los estudios realizados bajo esta línea de investigación describen los niveles de satisfacción (e insatisfacción) del profesorado y analizan los efectos de la satisfacción en el desempeño profesional y, por extensión, en los resultados del alumnado. Se encontraron relaciones positivas entre satisfacción docente y la confianza (auto-eficacia profesional), esfuerzo y compromiso con la escuela, al tiempo que la baja satisfacción quedó asociada a niveles de desgaste (*burnout*) y absentismo laboral más altos.

Las líneas actuales de estudio tienen un planteamiento más global considerando la satisfacción laboral como un bien en sí mismo, un objetivo legítimo de toda la organización: asegurar la calidad de vida en el trabajo. Se trata entonces de identificar las fuentes o predictores de la satisfacción (e insatisfacción) docente (Ainley & Carstens, 2018; OECD, 2014, 2018, 2019b). La dinámica del aula y relaciones con el alumnado son factores capitales: las aulas con clima de trabajo ordenado y los

La satisfacción laboral es el sentimiento de realización profesional, personal y de gratificación que se obtiene con el trabajo



La satisfacción docente tiene dos componentes: satisfacción con la profesión y con el entorno de trabajo

grupos motivados y con altas expectativas académicas predicen mayores niveles de satisfacción docente, mientras que esta disminuye ante la indisciplina y el absentismo del alumnado. Las características de la organización educativa son otra importante fuente de satisfacción (o insatisfacción) docente. Las organizaciones abiertas, participativas, colegiadas, cohesionadas, que fomentan la autonomía docente, las oportunidades de desarrollo profesional, y donde existen relaciones fluidas con la dirección escolar, predicen mayores niveles de satisfacción. Por contra, la falta de recursos y apoyos en el aula para la atención a la diversidad aumenta las probabilidades de insatisfacción. Finalmente se ha estudiado si ciertas características o perfiles docentes podrían influir en los niveles de satisfacción. En general, el género y nivel de formación (grado académico) del docente no parecen tener incidencia, mientras que la edad o los años de experiencia han presentado resultados mixtos o contradictorios según los países. El resultado más consistente está relacionado con la estabilidad del profesorado: la insatisfacción aumenta a medida que lo hace el número de centros de destino por lo que pasa el profesorado.

En este contexto el presente estudio se plantea dos objetivos:

- ▶ Describir el nivel de satisfacción del profesorado de Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria en Asturias, en relación con la profesión docente, su entorno de trabajo y sus condiciones laborales.
- ▶ Estudiar las fuentes de satisfacción e insatisfacción del profesorado analizando sus principales predictores.

Muestra empleada

La tabla 1 recoge los datos muestrales de Asturias en TALIS 2018. Se seleccionaron 45 centros de cada etapa educativa previéndose la participación de 759 docentes de Educación Primaria y 855 de Educación Secundaria Obligatoria. Las tasas de participación efectiva fueron excelentes: 100% en el caso de las direcciones, y 96% y 97% respectivamente en el profesorado de las dos etapas. Por tanto, la muestra es totalmente representativa del conjunto de Asturias, estimándose que las respuestas efectivamente representan a 4247 docentes de 283 centros educativos en Educación Primaria y a 4238 docentes de 148 centros en Educación Secundaria Obligatoria.

Tabla 1. Resumen de los datos de participación de Asturias en TALIS 2018.

	Educación Primaria		Educación Secundaria Obligatoria	
	Direcciones (Centros)	Docentes	Direcciones (Centros)	Docentes
Muestra planificada	45	759	45	855
Muestra efectivamente lograda	45	729	45	832
Tasa de participación	100 %	96 %	100 %	97 %
Número de casos representados	283	4247	148	4238

Componentes del índice 'Satisfacción docente'

Para estimar la *Satisfacción docente* los cuestionarios para el profesorado de TALIS contaban con una serie de afirmaciones que debían valorarse en una escala simétrica de cuatro niveles: desde 1 = totalmente en desacuerdo hasta 4 = totalmente de acuerdo. A partir de las respuestas a dichos ítems TALIS construyó el índice *Satisfacción docente* para el conjunto de los países participantes. Dicho índice, cuya definición y estadísticos de ajuste pueden consultarse en OECD (2019a, 293-311), está conformado por dos componentes. Por un lado la satisfacción con el entorno de trabajo, que recoge las valoraciones que el profesorado hace de su centro y, por otro, la valoración de la profesión docente. Adicionalmente en este informe se han incluido las valoraciones respecto a dos afirmaciones relativas al salario y a las condiciones laborales. La formulación de estas afirmaciones tal y como se recogía en la encuesta y su distribución a los componentes (valoración del centro o valoración de la profesión) se presenta en el gráfico 1 de este informe.

Variables que predicen la 'Satisfacción docente'

Para predecir la Satisfacción docente se han considerado un conjunto amplio de variables relativas al perfil del profesorado, motivaciones y percepciones docentes y características del centro y del aula. La tabla 2 recoge el tipo y nombre de las variables, la escala en que se expresan y su significado, lo que facilitará la interpretación de los resultados. Todas las variables medidas en la escala "Índice" están extraídas de la base de datos de TALIS y fueron construidas por el consorcio internacional para ser comparables entre los países. En el informe técnico de TALIS 2018 (OECD, 2019a) se encuentra la definición completa de las mismas, así como sus estadísticos de ajuste y validación.

Tabla 2. Variables predictoras de la Satisfacción docente.

Tipo de variable	Nombre de la variable	Escala	Significado de la variable
Características docentes	Ser Mujer	Binaria	1 = mujer; 0 = ser hombre
	Edad	Discreta	Edad expresada en años
	Contrato fijo	Binaria	1 = Contrato indefinido; 0 = Contrato anual o por tiempo limitado
	Estabilidad	Binaria	1 = Lleva 5 o más años en el centro; 0 = Lleva menos de 5 años en el centro
Motivos para elegir la profesión docente	Motivos Personales	Continua	<i>Puntuaciones más altas indican que</i> las motivaciones personales (elegir la profesión por razones como la seguridad laboral y financiera, horario de trabajo atractivo, etc.) han sido importantes para elegir la profesión docente
	Motivos Sociales	Continua	<i>Puntuaciones más altas indican que</i> las motivaciones sociales (ayudar a las nuevas generaciones, contribuir a la sociedad, etc.) han sido importantes para elegir la profesión docente
Características del aula	Prácticas instructivas	Continua	<i>Puntuaciones más altas indican que</i> el docente reconoce que su instrucción se ajusta a ciertas características: establecer objetivos claramente, presentar tareas sin soluciones obvias y que obliguen a pensar críticamente al alumnado, etc.
	Autonomía docente	Continua	<i>Puntuaciones más altas indican que</i> el profesorado se considera autónomo para desarrollar las prácticas instructivas, tendiendo a estar de acuerdo con afirmaciones del tipo: soy responsable a la hora de establecer y/o determinar: contenidos de aprendizaje, métodos de enseñanza y evaluación, medidas disciplinares y deberes escolares
	Aula disruptiva	Continua	<i>Puntuaciones más altas indican que</i> el docente percibe que el ambiente de trabajo en el aula es muy disruptivo, estando de acuerdo con afirmaciones del tipo: el aula es ruidosa, se pierde mucho tiempo por la conducta disruptiva del alumnado, etc.

Tabla 2. Variables predictoras de la Satisfacción docente.

Percepciones docentes	Autoeficacia	Continua	<i>Puntuaciones más altas indican que una mayor autovaloración de su autoeficacia como docente para gestionar y mantener el orden del aula, desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje y motivar al alumnado</i>
	Necesidades de formación	Continua	<i>Puntuaciones más altas indican que el profesorado reconoce tener mayores necesidades de formación y actualización temas como: didáctica de su materia, gestión del aula, conocimiento del currículum y prácticas de evaluación de aprendizajes</i>
	Estrés y Malestar	Continua	<i>Puntuaciones más altas indican que el trabajo docente impacta negativamente en su salud física o mental. Puntúan más alto quienes están de acuerdo con afirmaciones como: el trabajo no me deja tiempo para mi vida personal o me genera problemas de salud física o mental, etc.</i>
Características del centro y de la comunidad educativa	Problemas disciplinares	Continua	<i>Puntuaciones más altas indican mayor estrés docente motivado por problemas de disciplina en el centro o ser insultado o intimidado por el alumnado</i>
	Convivencia	Continua	<i>Puntuaciones más altas indican que el profesorado valora positivamente las relaciones entre docentes y estudiantes, y tiende a estar más de acuerdo con afirmaciones del tipo: profesorado y alumnado se llevan bien, el centro ofrece ayuda extra al alumnado que la necesita, etc.</i>
	Participación de la comunidad educativa	Continua	<i>Puntuaciones más altas indican que el profesorado informa mayores niveles de participación de la comunidad educativa, y tiende a estar de acuerdo con afirmaciones del tipo: el centro ofrece oportunidades de participar en las decisiones a las familias, estudiantes o en el centro existe una cultura de colaboración y respeto mutuo.</i>
	Centro innovador	Continua	<i>Puntuaciones más altas indican que la mayoría del profesorado está abierto al cambio y a la aplicación de nuevas ideas para mejorar los procesos de enseñanza, estando de acuerdo con afirmaciones del tipo: el profesorado desarrolla nuevas ideas para la enseñanza; se brinda apoyo entre sí para aplicar las nuevas ideas y busca nuevas formas de resolver problemas.</i>
Equidad y diversidad	Aulas multiculturales	Continua	<i>Puntuaciones más altas indican que el profesorado reconoce trabajar activamente sobre los desafíos de la multiculturalidad en el aula, y tiende a estar de acuerdo con afirmaciones del tipo: adapto mi enseñanza a la diversidad cultural del alumnado; sensibilizo sobre las diferencias culturales; y reduzco los estereotipos étnicos entre los estudiantes</i>
	Respuesta del centro a la diversidad	Continua	<i>Puntuaciones más altas indican que en el centro se desarrollan prácticas relacionadas con la diversidad. El profesorado tiende a estar de acuerdo con afirmaciones del tipo: en el centro se organizan eventos y actividades que fomentan la expresión de grupos étnicos e identidades culturales, la programación del centro tiene en cuenta los problemas de integración, etc.</i>

Escala de medida.

- ◆ Binaria: variable dicotómica que sólo toma dos valores (0/1);
- ◆ Discreta: variable numérica donde los valores son números enteros positivos;
- ◆ Continua: índice tipificado que puede adoptar infinitos valores.

Nivel de satisfacción del profesorado

El gráfico 1 recoge el porcentaje de docentes que afirmaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con las afirmaciones que conforman el índice *Satisfacción docente*, y compara los resultados de Asturias con el promedio de España y con el de los 23 países de la Unión Europea participantes en TALIS 2018 (UE-23). Nótese que algunas afirmaciones se formularon inversamente (ejemplo, “me gustaría cambiar de centro”) y, por tanto, el acuerdo con las mismas sería un indicador de insatisfacción docente.

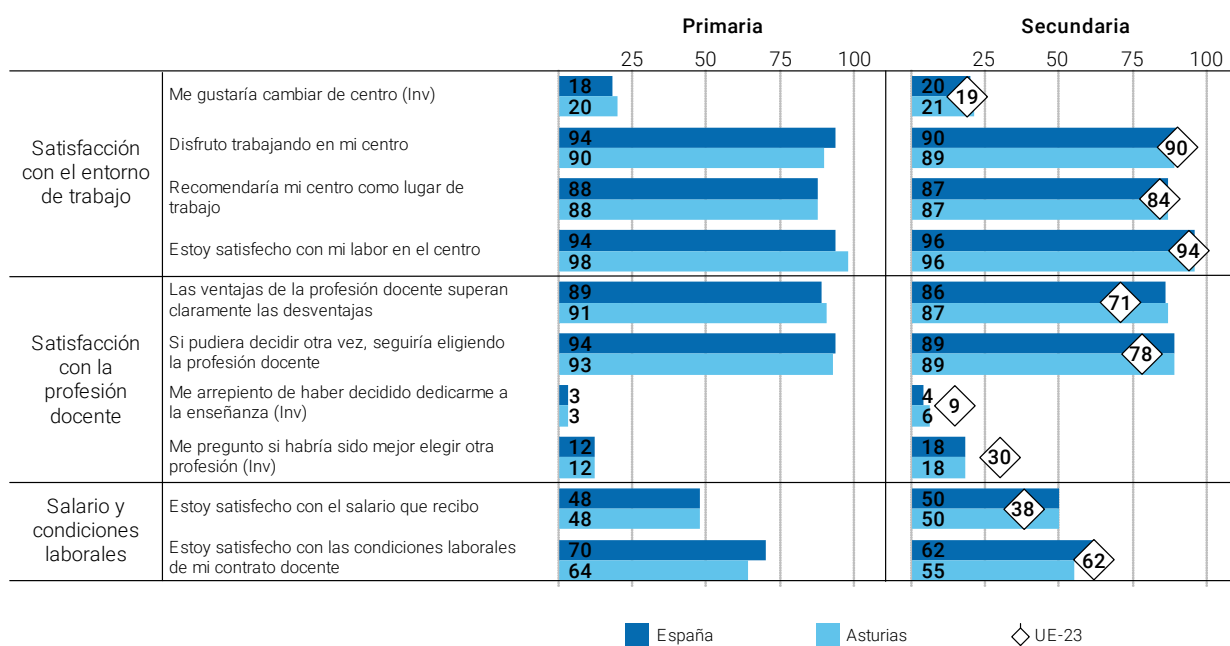


Gráfico 1. Porcentaje de docentes de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

En general el profesorado tiende a mostrarse satisfecho con su entorno de trabajo, y los porcentajes de acuerdo con estas afirmaciones en Asturias, España y la UE-23 son similares. En ambas etapas 9 de cada 10 docentes afirman que están a gusto, disfrutan y recomendarían su actual centro. No obstante, aproximadamente un 20% señala que, si pudiera, le gustaría cambiar de centro. Es probable que este porcentaje incluya profesorado que, por diversas razones (perfil de la plaza, prestigio social, cercanía a su hogar, etc.), desean un cambio de destino docente sin que ello suponga necesariamente estar a disgusto en su centro de trabajo actual.

El profesorado también se muestra satisfecho con su profesión: la gran mayoría reconoce que la docencia presenta más ventajas que desventajas, y sólo una minoría se arrepiente de haber optado por la enseñanza. En relación con la profesión, las valoraciones del profesorado de España y Asturias son más positivas que las estimadas para la UE-23. Por ejemplo, en España y Asturias más del 85% está de acuerdo con que las ventajas de la profesión superan claramente las desventajas, mientras que en la UE-23 el porcentaje de acuerdo baja un 15%. De igual modo, en la UE-23 el porcentaje de profesorado que duda sobre la idoneidad de la opción profesional elegida es un 12% superior al de España.

Los predictores de la satisfacción docente son similares en primaria y secundaria

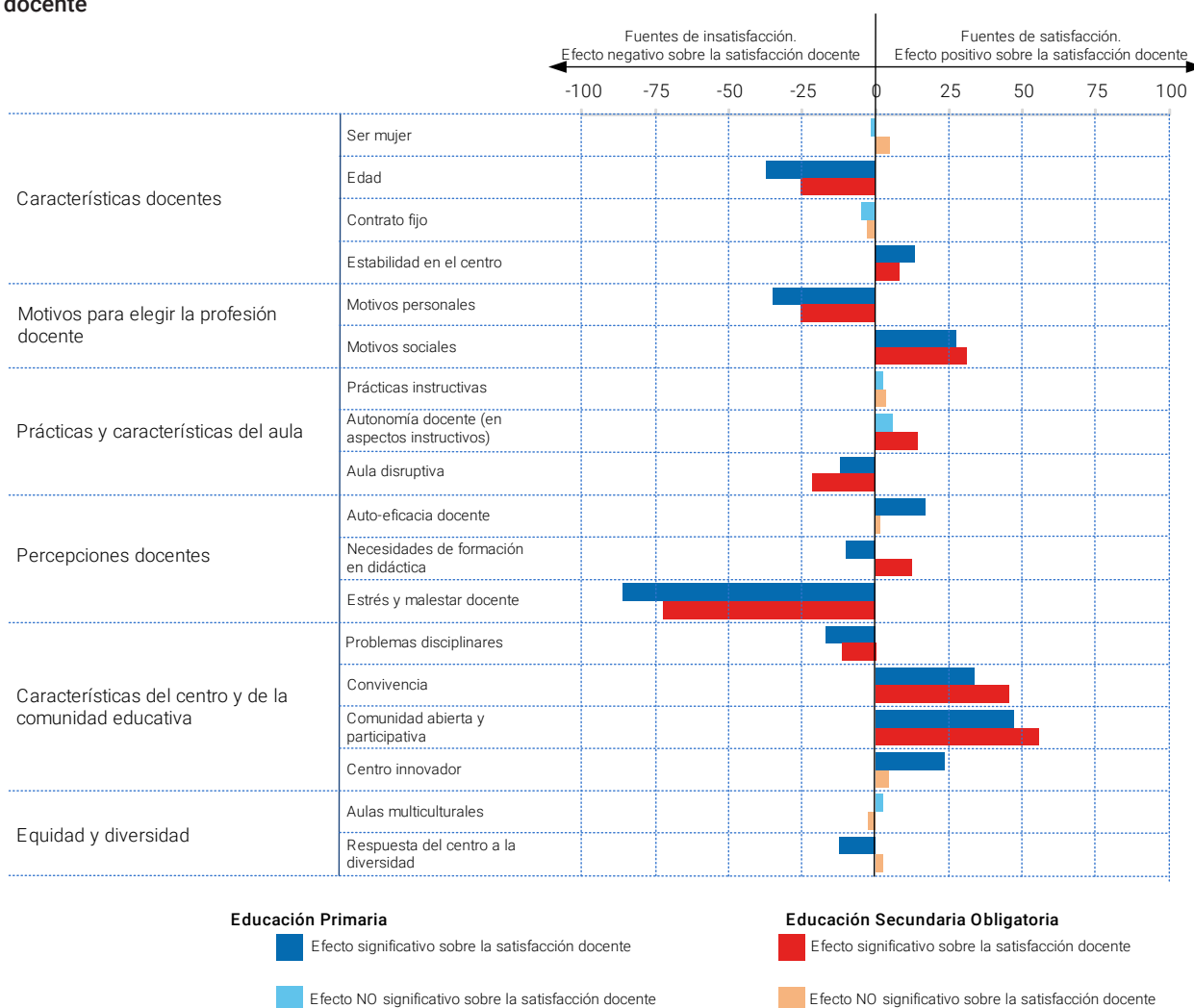
Las valoraciones más bajas se producen en relación al salario y las condiciones laborales: sólo la mitad del profesorado de España y Asturias está satisfecho con el salario percibido, y en la UE-23 este porcentaje baja hasta el 38%. El profesorado de primaria valora más positivamente sus condiciones laborales que el de secundaria y, dentro de esta última etapa, el profesorado español y europeo hace valoraciones más positivas que el asturiano. En definitiva, los resultados de TALIS 2018 confirman las evidencias previas que señalan que el colectivo docente tiende a mostrarse más satisfecho con los aspectos relativos a la profesión, y más insatisfecho al valorar las condiciones laborales que rodean su trabajo.

Variables que predicen la satisfacción docente

El gráfico 2 resume las fuentes de satisfacción e insatisfacción del profesorado de Asturias identificadas en la explotación secundaria de TALIS 2018. Como ya se vio (tabla 2) estas variables predictoras se expresan en tres escalas: binaria, discreta y continua. Para hacer comparable la magnitud del efecto sobre la satisfacción, los coeficientes de predicción de las variables se han transformado a una medida estandarizada: porcentaje de ganancia o pérdida sobre la desviación típica del índice *Satisfacción docente*. De este modo, cuanto más larga sea la barra del gráfico, mayor será el efecto o influencia de la variable sobre la satisfacción. Las barras orientadas a la izquierda señalan efectos negativos, es decir, la variable sería una fuente de insatisfacción mientras que las barras alineadas a la derecha identifican a las variables que influyen positivamente en la satisfacción.

Hay dos variables del perfil docente significativas: la edad presenta un efecto negativo sobre la satisfacción, mientras que la estabilidad en el centro es una causa de satisfacción. Por su parte, es destacable el efecto de las motivaciones para dedicarse a la docencia. Las personas que eligieron la enseñanza por motivos fundamentalmente personales (estabilidad laboral, salario fijo, jornada laboral, vacaciones, etc.) tienden a mostrarse más insatisfechas que aquellas que tenían motivaciones más sociales o altruistas (ayudar a las nuevas generaciones, contribuir a la sociedad, etc.).

Gráfico 2. Efectos de las variables seleccionadas sobre la Satisfacción docente



La naturaleza de las relaciones interpersonales y el comportamiento del alumnado es una fuente importante de satisfacciones o insatisfacciones. En los centros con mejor nivel de convivencia el profesorado se reconoce más satisfecho, mientras que la indisciplina y las alteraciones en el orden del aula son causa de insatisfacción docente. La combinación de efectos (positivos o negativos) de la triada de variables *Convivencia-Aula disruptiva-Indisciplina* predice diferencias de aproximadamente el 75% de la desviación típica de la satisfacción docente, lo que señala un fuerte impacto de las relaciones personales en la satisfacción docente.

Algunas características de los centros aparecen positiva y fuertemente asociadas a la satisfacción del profesorado: trabajar dentro de un centro abierto y participativo, que ofrece oportunidades de participación a las familias, al alumnado, y donde existe una cultura de trabajo colaborativo y corresponsabilidad en los temas escolares, predice mejoras o aumentos muy notables en la satisfacción docente. Por otra parte, la relación entre centros educativos innovadores y satisfacción docente sólo se confirma parcialmente en Educación Primaria.

Finalmente, señalar que las mayores fuentes de insatisfacción son el estrés y el malestar atribuido al ejercicio profesional. En este caso la pérdida en la escala de *Satisfacción docente* derivada de problemas de salud laboral son mayores entre el profesorado de Educación Primaria que en el profesorado de Educación Secundaria Obligatoria.

Hacia una calidad de vida en el trabajo

Las implicaciones prácticas de estos datos son de gran interés y, por su trascendencia, probablemente demandarán un análisis más exhaustivo. Las respuestas a TALIS indican que en torno al 10% del profesorado de Asturias informa que la docencia impacta negativamente en su salud física o mental. Abordar este problema requiere programas integrales de prevención, detección e intervención sobre el estrés y el malestar docente.

De igual modo, la indisciplina, el deterioro de la convivencia y el aislamiento docente son factores que impactan negativamente en la satisfacción laboral. Una línea de intervención son los planes de formación del profesorado y de los equipos directivos orientados a profundizar en las características de las organizaciones educativas promotoras de calidad de vida en el trabajo: centros participativos, abiertos a la innovación y con un clima de convivencia y relaciones personales positivo. De igual modo, los problemas de comportamiento dentro de los grupos no debieran ser abordados como hechos puntuales o ser tarea de docentes concretos. Deben entenderse como problemas compartidos para los que es necesario ofrecer una solución integral que incluya formación en gestión y control de grupos, mediación en conflictos, etc.

Por otra parte, los resultados de TALIS también señalan la necesidad de articular acciones orientadas al profesorado más veterano. Finalmente, aumentar la tasa de estabilidad docente tiene dos retos: la proporción de contratos temporales o por tiempo limitado y la asignación de destinos docentes por criterios exclusivamente administrativos. La relación entre satisfacción y motivos para elegir la docencia parece indicar la conveniencia de intervenir sobre los planes de formación inicial y los procesos de selección y promoción del talento docente (ver *Informe de Evaluación N.º 20*).

En resumen...

- ▶ A partir de los datos de TALIS 2018, este informe analiza los niveles de satisfacción del profesorado en Asturias, así como las fuentes de satisfacción e insatisfacción profesional.
- ▶ Mayoritariamente el profesorado se muestra satisfecho con su profesión y su entorno de trabajo. No obstante, el salario y las condiciones laborales son los aspectos menos valorados.
- ▶ El análisis de factores asociados a la satisfacción señala que la estabilidad en el centro y la edad del docente predicen, respectivamente, ganancias y pérdidas importantes en el nivel de satisfacción laboral.
- ▶ Las principales fuentes de insatisfacción son los problemas de salud por causas profesionales, las malas relaciones con el alumnado (aulas disruptivas e indisciplina), y haber basado la elección profesional en motivos como la seguridad laboral, las condiciones de trabajo o el salario.
- ▶ Las principales fuentes de satisfacción parecen estar relacionadas con las características del centro y de la comunidad educativa (participación, corresponsabilidad, etc.), y haber elegido la enseñanza por motivaciones sociales.

Referencias:

Ainley, J., & Carstens, R. (2018). Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018 Conceptual Framework. *OECD Education Working Papers*, 187, Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/799337c2-en>

OECD (2014). *TALIS 2013 Results. An International Perspective on Teaching and Learning*. Paris: OECD Publishing. <https://dx.doi.org/10.1787/9789264196261-en>

OECD. (2018). *Effective teacher policies: Insights from PISA*. Paris: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264301603-en>

OECD (2019a). *TALIS 2018 Technical Report*. Paris: OECD Publishing. https://www.oecd.org/education/talis/TALIS_2018_Technical_Report.pdf

OECD (2019b). *TALIS 2018 Results (Volume I) Teachers and school leaders as lifelong learners*. Paris: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264301603-en>



Edita: Consejería de Educación y Cultura del Gobierno del Principado de Asturias. Dirección General de Ordenación Académica e Innovación Educativa. Servicio de Evaluación Educativa.

Autoría: Servicio de Evaluación Educativa.

D. Legal: AS 1785-2019