



Teaching in Focus #30

Marco conceptual del
bienestar del profesorado:
contribuciones de TALIS 2018



Enseñanza y aprendizaje

Marco conceptual del bienestar del profesorado: contribuciones de TALIS 2018

- El propósito del marco conceptual del bienestar del profesorado de la OCDE es orientar la recopilación de datos y los análisis que abordan la compleja relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar del profesorado, y cómo ambos se vinculan con el desempeño docente.
- El marco reconoce el bienestar del profesorado como un concepto multidimensional que aborda cuestiones relativas al bienestar cognitivo, subjetivo, social, físico y mental de los y las docentes.
- Indicadores de TALIS 2018 tales como los niveles de estrés, las fuentes de estrés y la intención de seguir dedicándose a la docencia tienen el potencial de proporcionar datos a las categorías ya identificadas por el marco.

Las condiciones laborales de docentes y equipos directivos juegan un papel crucial en la construcción del prestigio de la profesión. Enfrentarse a exigencias inasimilables en el puesto de trabajo y a condiciones estresantes puede contribuir a una disminución de la satisfacción y el bienestar laborales, a niveles bajos de compromiso con el trabajo y al agotamiento del profesorado. Por lo tanto, es importante reconocer que la mejora de las condiciones laborales puede ser un recurso valioso para retener a los y las docentes y atraer candidatos/as potentes a la profesión.

¿Qué es TALIS?

El Estudio Internacional sobre la Enseñanza y el Aprendizaje (TALIS, por sus siglas en inglés), creado en 2008, es el primer estudio internacional realizado a docentes y equipos directivos de centros educativos sobre distintos aspectos que influyen en el aprendizaje del alumnado. Da voz tanto a docentes como a directores/as y les permite contribuir al análisis y desarrollo de políticas educativas en áreas esenciales.

La población internacional destinataria de TALIS está constituida por docentes del primer ciclo de secundaria y sus equipos directivos en centros educativos públicos y privados convencionales. En el cuestionario de 2018 se escogió de manera aleatoria, en cada país, una muestra representativa de 4 000 docentes y sus directores/as de 200 centros. Considerando todos los componentes del estudio, participaron en él aproximadamente 260 000 docentes, en representación de más de 8 millones de docentes de los 48 países y regiones económicas participantes.

El promedio OCDE se calcula sobre la base de la media aritmética de los datos aportados por el profesorado del primer ciclo de secundaria en los 31 países de la OCDE y del resto de regiones que participan en TALIS. El informe se refiere al docente promedio “de la OCDE” como abreviatura equivalente al docente promedio “de los 31 países de la OCDE y del resto de regiones participantes en TALIS”.

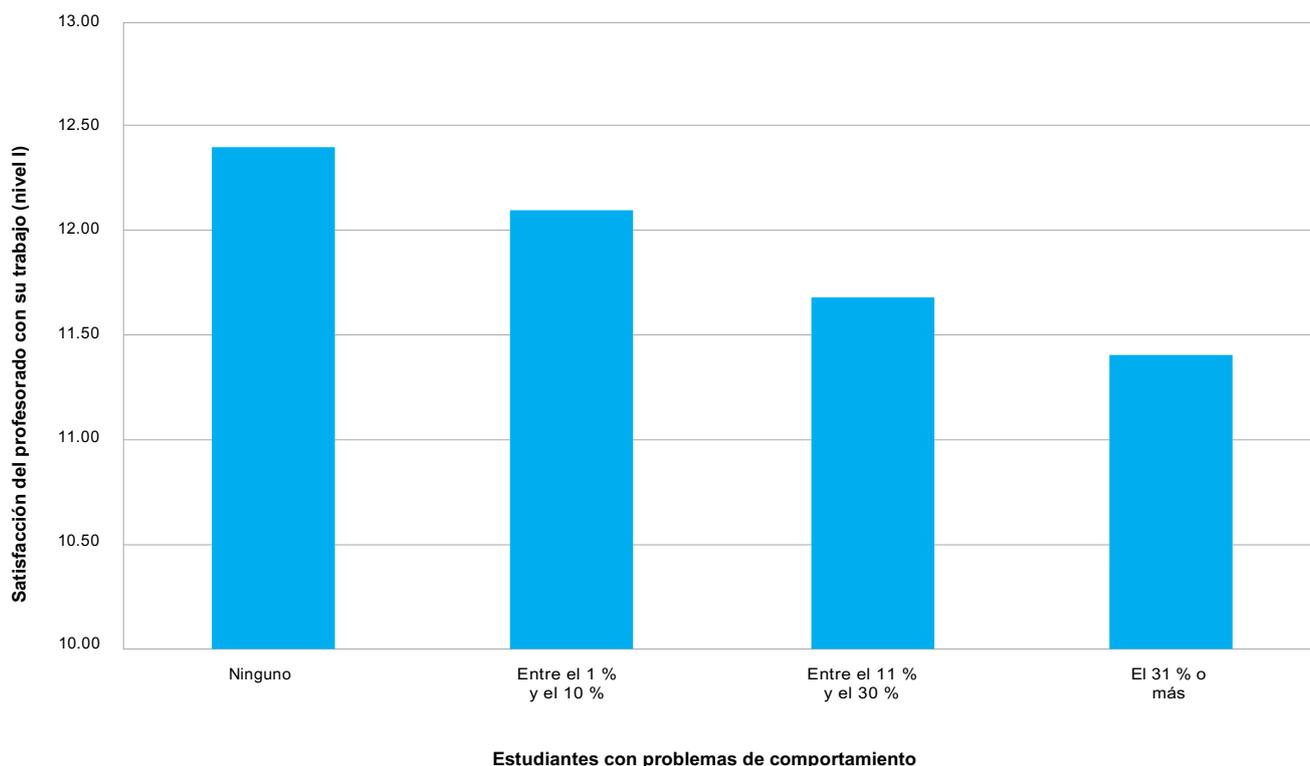
Más información disponible en www.oecd.org/education/talis.

TALIS 2013 ya ha aportado pruebas relevantes que apoyan la relación entre condiciones laborales y satisfacción del profesorado al descubrir que el aspecto que más influye sobre la autoeficacia y la satisfacción laboral de los y las docentes puede no ser tanto el número de estudiantes en el aula como el tipo de estudiantes. La Figura 1 muestra la gran influencia que el alumnado con problemas de comportamiento puede tener sobre la satisfacción laboral: cuanto mayor es la proporción de estudiantes que muestran estos problemas, menor es el nivel de satisfacción del profesorado en el trabajo.

La OCDE ha decidido explorar las cuestiones que vinculan la relación entre políticas nacionales y contextos escolares con el bienestar del profesorado, y las implicaciones que este bienestar puede tener para la práctica docente en el aula y el bienestar de los y las estudiantes. El objetivo del marco conceptual es servir como base y orientar el análisis de los instrumentos de la OCDE, tales como el Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA, por sus siglas en inglés) y TALIS, en las áreas relacionadas con el bienestar del profesorado y la calidad de la enseñanza gracias a la información facilitada por los y las docentes.

Figura 1. Satisfacción laboral del profesorado y proporción de alumnado con problemas de comportamiento

Nivel de satisfacción del profesorado del primer ciclo de educación secundaria según el porcentaje de estudiantes con problemas de comportamiento¹



¹ Los datos sobre el tamaño del grupo y el número de estudiantes con problemas de comportamiento son facilitados por los y las docentes, y hacen referencia a un grupo elegido al azar de entre aquellos a los que imparten clase actualmente.

Fuente: OCDE (2014), *TALIS 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning*, Figura 7.6, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264196261-en>.

Hacia un marco conceptual del bienestar del profesorado

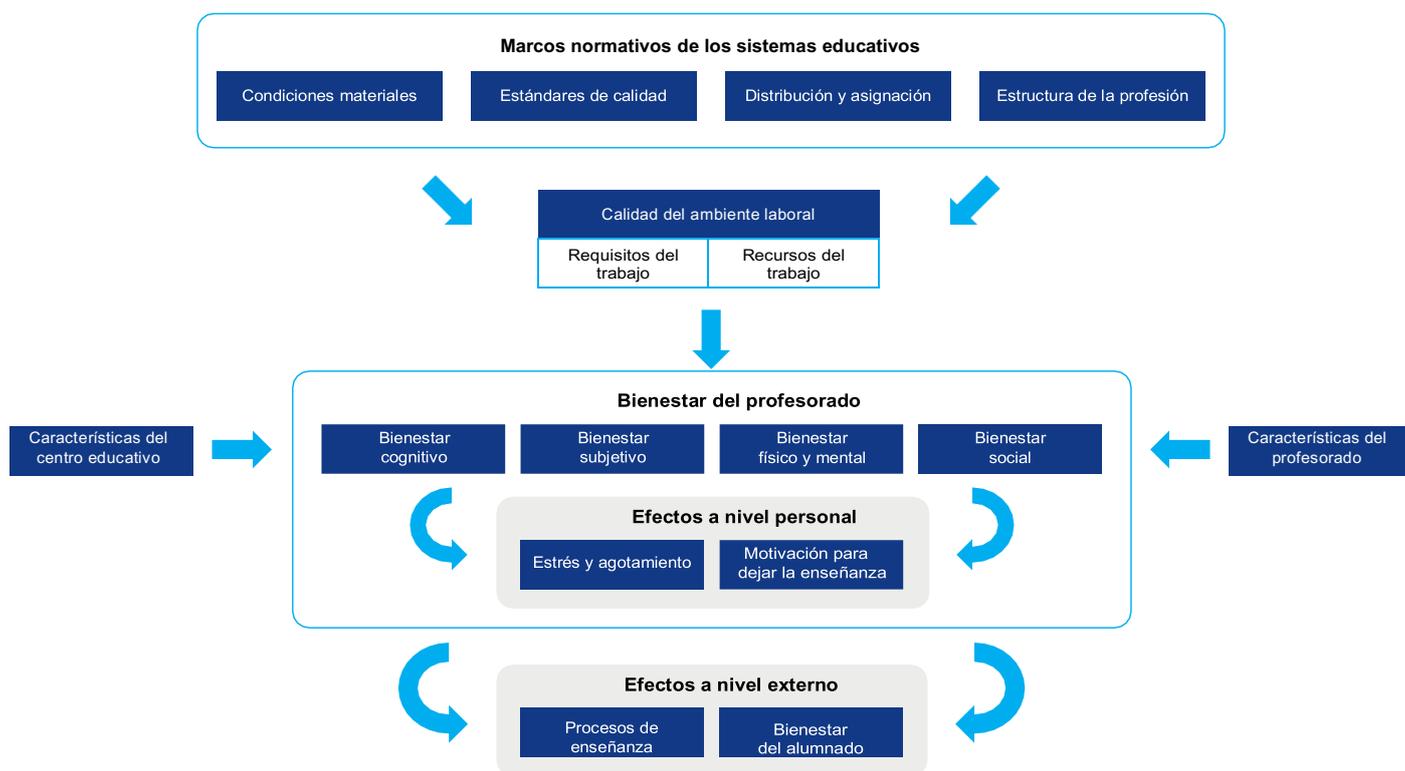
El concepto de bienestar empleado en este estudio guarda relación con el trabajo y corresponde al concepto de bienestar ocupacional, que se refiere al significado y la satisfacción que las personas obtienen de su trabajo. El marco conceptual define el bienestar ocupacional del profesorado como “las respuestas de los y las docentes a las condiciones cognitivas, emocionales, sociales y de salud relacionadas con su trabajo y su profesión” (Viac y Fraser, 2020, p. 18).

El propósito del marco conceptual no se limita a la comprensión de los factores asociados al bienestar ocupacional del profesorado, sino que también ofrece una vía para explorar los posibles efectos que los niveles altos o bajos de bienestar tienen sobre el desempeño docente.

La Figura 2 muestra el marco ocupacional del profesorado, que busca responder a tres preguntas de investigación cruciales:

- 1. ¿Qué condiciones laborales determinan el bienestar ocupacional del profesorado?** (Sección superior de la Figura 2): El impacto de las condiciones laborales tiene lugar tanto a nivel de sistema como de centro. A nivel de centro, la calidad del entorno laboral también tiene un impacto significativo sobre el bienestar ocupacional del profesorado, pudiendo desglosarse en exigencias del trabajo (carga de trabajo, evaluación del rendimiento) y recursos del trabajo (oportunidades de formación, nivel de autonomía).
- 2. ¿Cuáles son los componentes básicos del bienestar ocupacional del profesorado?** (Sección intermedia de la Figura 2): En el marco se define el bienestar ocupacional del profesorado sobre la base de cuatro dimensiones clave: el bienestar cognitivo (capacidad para retener información nueva y concentrarse en el trabajo), el bienestar subjetivo (sentimientos o estados emocionales particulares, satisfacción y propósito del trabajo), el bienestar físico y mental (síntomas y problemas psicosomáticos) y el bienestar social (calidad y profundidad de las relaciones de trabajo).
- 3. ¿Qué efectos se esperan del bienestar laboral del profesorado?** (Sección inferior de la Figura 2): Las dimensiones básicas del bienestar ocupacional del profesorado tienen dos efectos inmediatos a nivel personal para los y las docentes: uno de ellos está relacionado con su compromiso laboral y su intención de permanecer en la profesión; el otro, con sus niveles de estrés y agotamiento. Asimismo, el bienestar ocupacional del profesorado tiene también efectos a nivel externo sobre los procesos de la enseñanza (apoyo al alumnado, frecuencia de la retroalimentación) y, además, repercute de manera directa sobre el bienestar de los y las estudiantes (motivación y actitud hacia el aprendizaje, autoeficacia del alumnado).

Figura 2. Marco conceptual del bienestar ocupacional del profesorado



Fuente: Viac, C. & P. Fraser (2020), Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis, *OECD Education Working Papers*, 213, <https://doi.org/10.1787/c36fc9d3-en>.

Contribución de TALIS 2019 al marco de bienestar ocupacional del profesorado

El objetivo del marco conceptual es servir como base y orientar el análisis de los instrumentos de la OCDE en las áreas relacionadas con el bienestar del profesorado y la calidad de la enseñanza.

En el caso de TALIS, los cuestionarios de 2018 incluían nuevos indicadores específicamente dirigidos a los efectos a nivel personal del bienestar de los y las docentes: estrés, agotamiento e intención de dejar la profesión. La Figura 3 muestra los indicadores específicos de estas dimensiones.

El próximo informe, *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*, presentará los resultados relativos a todos los indicadores que se muestran en la Figura 3. Se explorará la manera en la que el profesorado experimenta estrés y agotamiento mediante el análisis de los medios nacionales de estos indicadores en los 48 países y regiones económicas que participan en TALIS, examinando al mismo tiempo la forma en que varían dependiendo del centro y de las características del propio profesorado.

También es importante señalar que TALIS 2018 interrogó directamente a los y las docentes sobre sus fuentes de estrés (Figura 3). Estas preguntas son cruciales porque permiten identificar los aspectos concretos de las condiciones laborales que el profesorado señala frecuentemente como fuentes de estrés, lo que ayudará a orientar las intervenciones políticas sobre aquellas cuestiones que afecten de manera significativa al bienestar del profesorado.

Por último, la motivación para dejar la enseñanza se explorará en TALIS 2018 a través del indicador de cuántos años se desea seguir trabajando como docente. TALIS 2018 proporcionará un desglose por edad de los resultados para identificar si los grupos de docentes más jóvenes son particularmente propensos a expresar un deseo de continuidad en la profesión.

Figura 3. Bienestar del profesorado, fuentes de estrés e intención de dejar la enseñanza: imagen del cuestionario del profesorado de TALIS 2018

Estrés y agotamiento	<p>En su experiencia como profesor en este centro, ¿en qué medida sucede lo siguiente?</p>	<p>Experimento estrés en mi trabajo.</p> <p>Mi trabajo me deja tiempo para mi vida personal.</p> <p>Mi trabajo tiene un impacto negativo en mi salud mental.</p> <p>Mi trabajo tiene un impacto negativo en mi salud física.</p>
	<p>Con relación a su trabajo en este centro, ¿en qué medida las siguientes son fuentes de estrés en su trabajo?</p>	<p>Tener demasiada carga de preparación de clase.</p> <p>Tener demasiadas clases que impartir.</p> <p>Tener demasiado que corregir.</p> <p>Tener demasiado trabajo administrativo (p. ej. rellenar formularios)</p> <p>Tener responsabilidades extra debido al absentismo de profesores.</p> <p>Mantener la disciplina en el aula.</p> <p>Ser considerado responsable de los logros de los alumnos.</p> <p>Ser intimidado o insultado verbalmente por los alumnos.</p> <p>Mantenerme al día con los requisitos cambiantes de las autoridades locales, autonómicas o nacionales.</p> <p>Atender a las preocupaciones de los padres o tutores.</p> <p>Modificar mis clases para alumnos con necesidades educativas especiales.</p>
Intención de dejar la enseñanza	<p>¿Cuántos años más le gustaría seguir trabajando como profesor?</p>	<p>Escriba un número en años.</p>

Fuente: OCDE (2018), *Teaching and Learning International Survey (TALIS): Teacher Questionnaire*, www.oecd.org/education/school/TALIS-2018-MS-Teacher-Questionnaire-ENG.pdf.

Conclusión

El marco del bienestar ocupacional del profesorado contribuye a entender y medir el bienestar ocupacional de los y las docentes entre los sistemas y dentro de estos. Proporciona una vía para explorar la relación entre la calidad de los entornos de trabajo y los niveles de bienestar ocupacional del profesorado. Asimismo, también abarca la relación entre el bienestar ocupacional de los y las docentes y la calidad de los entornos de aprendizaje (medida por los procesos de calidad en el aula y la relación con el bienestar del alumnado), y los niveles de estrés del profesorado y su intención de seguir dedicándose a la docencia.

El próximo informe, *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*, aportará datos a algunas de las categorías del marco conceptual, describiendo los niveles de estrés del profesorado y sus fuentes, y explorando la intención de los y las docentes de mantenerse en su profesión o abandonarla.

www.oecd.org/education/talis/

Contacte con

Pablo Fraser (pablo.fraser@oecd.org)

Para más información

Viac; C. & P. Fraser (2020), Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis, *OECD Education Working Papers*, 213, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/c36fc9d3-en>.

OCDE (2019), *TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*, TALIS, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en> (Este informe analiza la dimensión de conocimiento y habilidades del trabajo profesional de docentes y directores)

OCDE (2018), *Teaching and Learning International Survey (TALIS): Teacher Questionnaire*, OECD, París, www.oecd.org/education/school/TALIS-2018-MS-Teacher-Questionnaire-ENG.pdf.

OCDE (2020), *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*, TALIS, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en> (Este informe se centra en el prestigio, las oportunidades profesionales, la cultura de colaboración, la responsabilidad y la autonomía)

Este documento se publica bajo la responsabilidad del secretario general de la OCDE. Las opiniones expresadas y los argumentos utilizados en el mismo no reflejan necesariamente las opiniones oficiales de los países miembros de la OCDE.

Este documento y cualquier dato y mapa incluido en el mismo no conllevan perjuicio alguno respecto al estatus o soberanía de ningún territorio, a la delimitación de las fronteras y límites internacionales, ni al nombre de ningún territorio, ciudad o zona.

Los datos estadísticos para Israel son proporcionados por y bajo la responsabilidad de las autoridades israelíes competentes. El uso de estos datos por la OCDE se realiza sin perjuicio del estatuto de los Altos del Golán, Jerusalén Este y los asentamientos israelíes en Cisjordania bajo los términos del derecho internacional.

Puede copiar, descargar o imprimir el contenido de la OCDE para su propio uso, así como incluir extractos de las publicaciones, bases de datos y productos multimedia de la OCDE en sus propios documentos, presentaciones, blogs, sitios web y materiales de enseñanza, a condición de que cite y reconozca debidamente a la OCDE como fuente y titular de los derechos de autor. Las solicitudes de uso comercial y derechos de traducción deben enviarse a rights@oecd.org.

Esta traducción no ha sido realizada por la OCDE y, por tanto, no se considera una traducción oficial de la OCDE. La calidad de la traducción y su coherencia con el texto original de la obra son responsabilidad exclusiva del autor o autores de la traducción. En caso de discrepancia entre la obra original y la traducción, solo se considerará válido el texto de la obra original.

Traducido al castellano por Iris Triviño Urbano



MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

DE EDUCACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE EVALUACIÓN Y COOPERACIÓN TERRITORIAL



Ministerio de Educación y Formación Profesional
Paseo del Prado, 28 • 28014 Madrid • España

INEE en Blog: <http://blog.intef.es/inee/> | INEE en Twitter: @educalNEE

NIPO línea: 847-20-026-4 NIPO IBD: 847-20-025-9

