



# Teaching in Focus #42

Fomentar el bienestar  
de los docentes desde  
educación primaria hasta  
educación secundaria



Enseñanza y aprendizaje

## Fomentar el bienestar de los docentes desde educación primaria hasta educación secundaria

- De media, uno de cada seis docentes de centros de educación primaria y secundaria declaró que en su trabajo sufría «mucho» estrés. Los docentes sometidos a mucho estrés son más propensos a querer dejar la profesión.
- La satisfacción laboral, el apoyo del centro y la motivación son factores clave para mitigar el estrés en el trabajo y es más probable que los docentes satisfechos tiendan a no abandonar la profesión aunque experimenten elevados niveles de estrés.
- Algunos factores relativos al centro como un ambiente de apoyo, la colaboración y la posibilidad de participar en la toma de decisiones del centro pueden aumentar el bienestar del profesorado y minimizar el riesgo de abandono.

En un momento en el que los sistemas educativos deben hacer frente a la situación pos-COVID-19, no debemos perder de vista la importancia del bienestar de los docentes. Ya antes de la pandemia el profesorado tenía dificultades para afrontar la carga de trabajo y el estrés, como dejó patente el Estudio Internacional de Enseñanza y Aprendizaje (TALIS, por sus siglas en inglés), uno de los primeros esfuerzos internacionales para reflejar las condiciones de trabajo del profesorado. No obstante, los centros educativos y los propios docentes cuentan con herramientas para mejorar su bienestar y reducir el estrés en el lugar de trabajo.

El objetivo de este informe es plantear medidas concretas que los centros educativos y los sistemas de enseñanza pueden adoptar para mejorar el bienestar y la satisfacción laboral del profesorado.

### ¿Qué es TALIS?

El Estudio Internacional de Enseñanza y Aprendizaje (TALIS, por sus siglas en inglés), iniciado en 2008, es la primera gran evaluación internacional de docentes y equipos directivos de centros educativos en relación a los diferentes aspectos que afectan al aprendizaje del alumnado. Permite a los docentes y direcciones de los centros educativos aportar información para el análisis y el desarrollo de políticas educativas sobre áreas clave.

La población objetivo internacional de TALIS 2018 está compuesta por el profesorado del primer ciclo de educación secundaria y el equipo directivo de sus centros educativos públicos y privados. En la evaluación de 2018, se seleccionó para el estudio una muestra representativa de 4000 docentes y direcciones de 200 centros educativos al azar. Respondieron a la encuesta unos 260 000 docentes, lo que representa más de 8 millones de docentes en 48 países y economías participantes.

Los participantes del estudio TALIS tuvieron la oportunidad de optar por una evaluación de implementación en los centros educativos de secundaria. El cuestionario TALIS se distribuyó en 15 países y economías en educación primaria y los resultados de 12 de ellos están disponibles. En cuanto al cuestionario TALIS para el segundo ciclo de secundaria, se dispone de información sobre 10 de los 11 países y economías participantes.

La recogida de los datos se realizó entre septiembre y diciembre de 2017 para los participantes del hemisferio sur, y entre marzo y mayo de 2018 para los del hemisferio norte. Como los datos se recopilaron antes de la crisis de la COVID-19, hay que tener en cuenta que algunas de las frecuencias y relaciones entre las variables podrían haber cambiado. Más información disponible en [www.oecd.org/education/talis](http://www.oecd.org/education/talis).

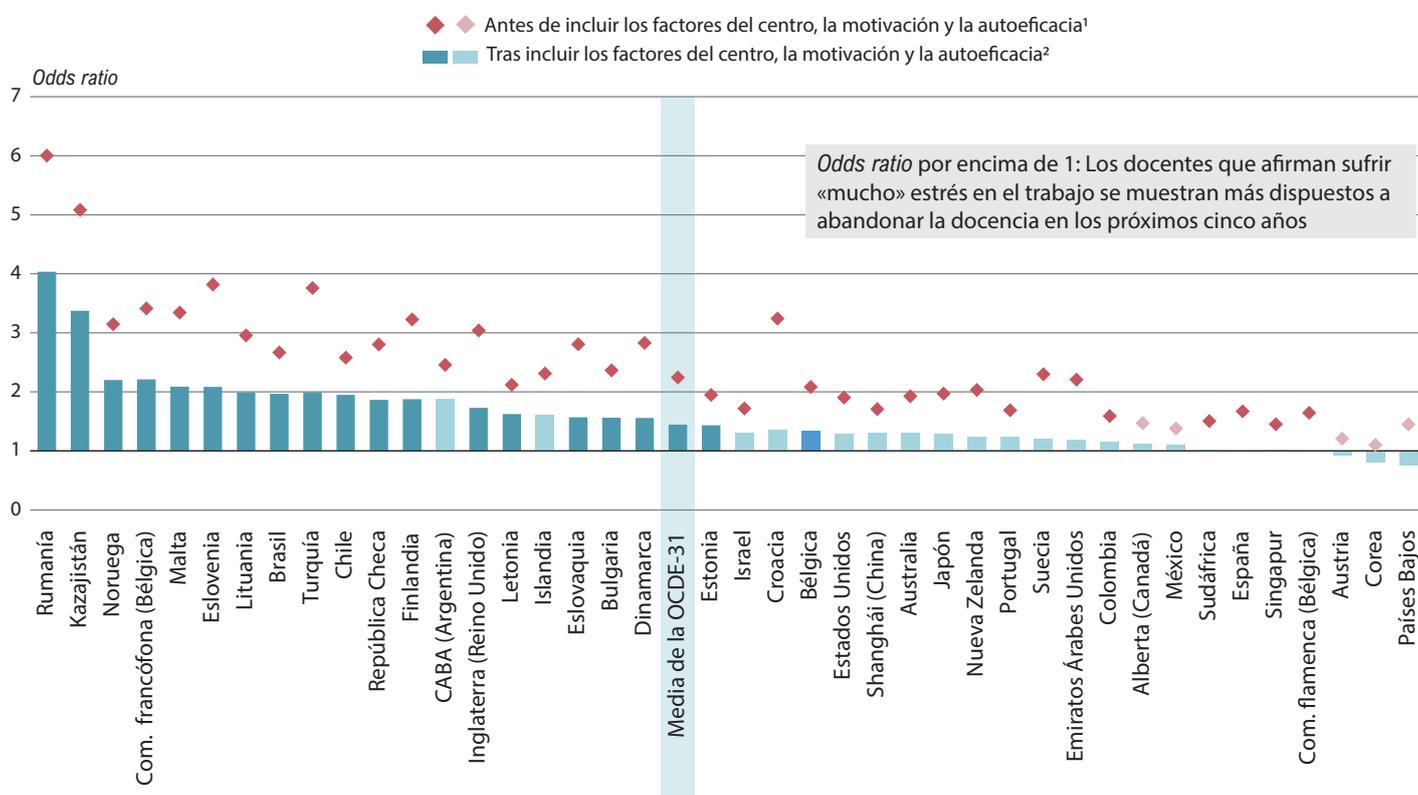
### Los centros y los docentes pueden contribuir a reducir el estrés

Antes de la pandemia, cuando se recopilaron datos para la elaboración de TALIS 2018, alrededor de uno de cada seis docentes de educación primaria y secundaria indicó que sufría mucho estrés en su centro. Esto afirmaban el 17 % de los docentes de educación primaria de 13 países y economías; el 18 % de los docentes de primer ciclo de secundaria de 49 países y economías; y un 15 % de los docentes de segundo ciclo de secundaria de 11 países y economías.

No conviene ignorar estos niveles de estrés comunicados por el profesorado. Se llevaron a cabo análisis de regresión que revelan patrones de desgaste: es más probable que el profesorado sometido a un mayor nivel de estrés se muestre dispuesto a abandonar la docencia en los próximos cinco años en prácticamente todos los países y economías que participan en TALIS, tanto en educación primaria como en secundaria.

Sin embargo, los centros y docentes pueden reducir el impacto del estrés y el posible abandono. Los resultados de TALIS para el primer ciclo de educación secundaria muestran el impacto de la satisfacción laboral, el apoyo del centro, la motivación y la autoeficacia: cuando los docentes cuentan con estos factores, la correlación con el estrés deja de ser significativa en 18 países y economías.

**Figura 1. Relación entre el estrés que los docentes experimentan en el trabajo y la intensidad de las tareas**  
Probabilidad de que en los próximos cinco años los docentes quieran dejar la enseñanza debido a que experimentan «mucho» estrés en el trabajo



**Notas:** los datos estadísticamente significativos están en un tono más oscuro.

Resultados de una regresión logística binaria basada en las respuestas de docentes del primer ciclo de secundaria.

Se incluye una *odds ratio* que indica el grado de asociación entre una variable explicativa y una variable categórica de resultado. Una *odds ratio* inferior a uno denota una asociación negativa; si es superior a uno, indica una asociación positiva; una *odds ratio* de uno implica que no hay asociación.

El predictor es una variable ficticia: la categoría de referencia alude a docentes del primer ciclo de secundaria que han indicado experimentar «bastante», «hasta cierto punto» o «nada» de estrés en el trabajo.

El análisis se restringe a docentes cuya enseñanza en la clase objetivo no se dirige en su totalidad, o principalmente, a alumnado con necesidades especiales. Los datos han sido aportados por docentes y hacen referencia a una clase escogida al azar a la que enseñan en el momento de completar el cuestionario.

1. Se controlan el género, la edad, los años de experiencia en el centro, si se trabaja a tiempo completo y la composición de la clase objetivo (proporción de estudiantes en el tramo más bajo de rendimiento, proporción de alumnos con problemas de comportamiento, proporción de alumnos procedentes de hogares desfavorecidos).

2. Se controlan el género, la edad, los años de experiencia en el centro, si se trabaja a tiempo completo y la composición de la clase objetivo y la satisfacción con la autonomía de la clase objetivo, así como el desarrollo profesional efectivo, la participación en un programa de formación inicial en el centro actual, la colaboración profesional entre docentes en las clases, la opinión de los docentes sobre la percepción social de su profesión, la autoeficacia y la satisfacción laboral.

Los países y las economías se clasifican en orden descendente según la probabilidad de que los docentes quieran dejar la enseñanza en los próximos cinco años debido a que experimentan «mucho» estrés en el trabajo.

**Fuente:** OCDE. (2019). *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*. TALIS. París: OECD Publishing.

<https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>. Tablas II.2.68 y II.2.69.

El factor que mejor parece explicar la diferencia en significancia es la satisfacción laboral. De hecho, existe una correlación negativa significativa entre la intención de los docentes de abandonar la enseñanza en los cinco años siguientes y el nivel de satisfacción laboral en 42 países y economías que participan en TALIS. Además, las variables relativas al apoyo del centro, la motivación y la autoeficacia también parecen estar estrechamente relacionadas con la satisfacción laboral. En los países que participan en TALIS y especialmente en los 18 países en los que el estrés dejó de mostrar una correlación significativa, estos datos apuntan a la satisfacción laboral como uno de los factores principales para predecir el riesgo de que el profesorado abandone la docencia, incluso si no se tiene en cuenta el nivel de estrés.

Tanto el estrés como la satisfacción laboral parecen desempeñar un papel clave para determinar el abandono, si bien hay ciertas diferencias entre los países y las economías que participan en TALIS. Los responsables políticos y los equipos directivos de los centros se deben tomar en serio la reducción del estrés. La importancia de la satisfacción laboral sugiere que es posible mitigar los efectos negativos del estrés, lo que a su vez reducirá el abandono del profesorado.

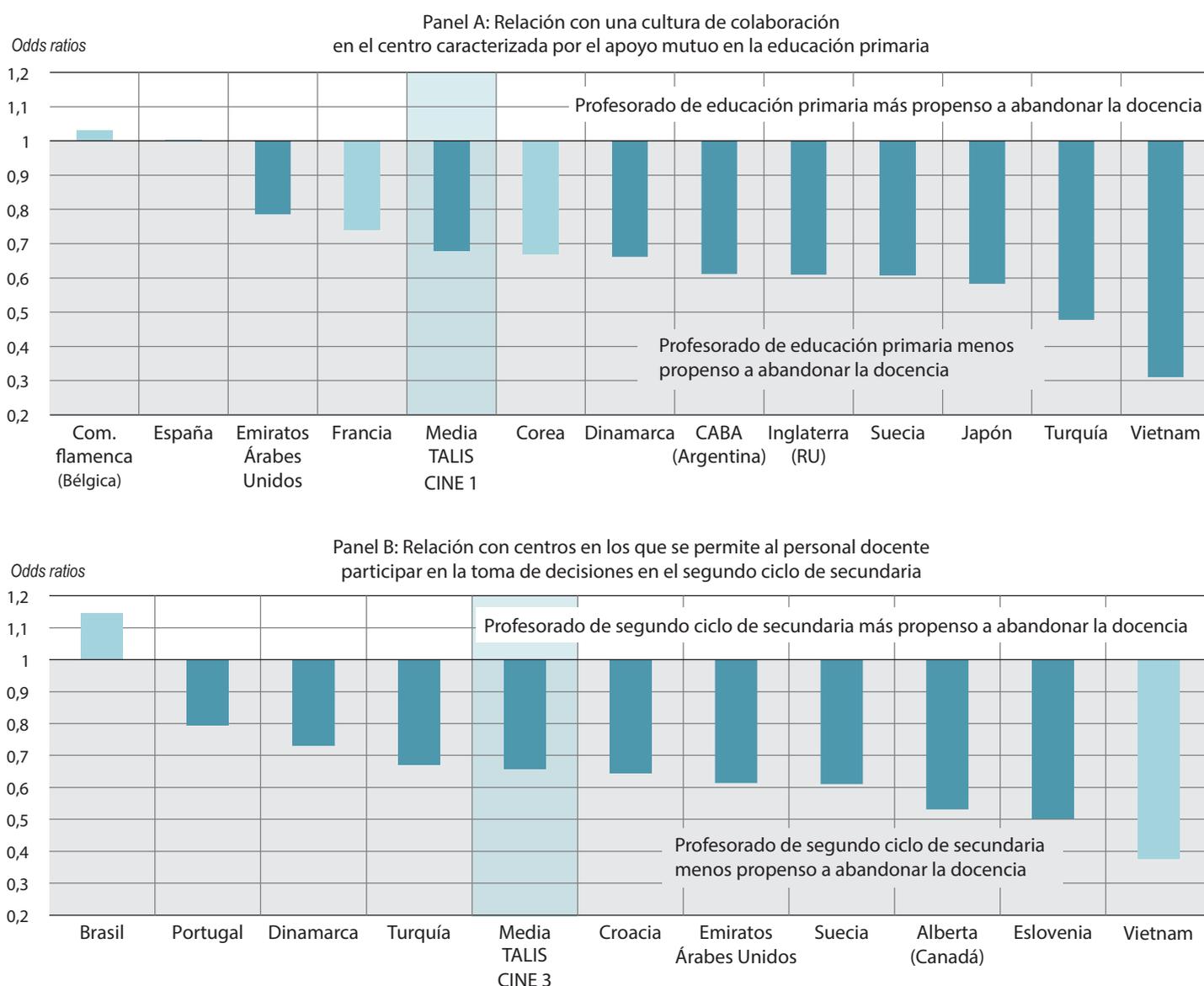
## Mejora del ambiente del centro para evitar el abandono del profesorado

¿Qué medidas concretas pueden adoptar los centros para mejorar el bienestar del profesorado? Del análisis de los datos de TALIS se desprende que los docentes que declararon trabajar en un centro educativo con una cultura colaborativa caracterizada por el apoyo mutuo eran más propensos a indicar un mayor nivel de satisfacción. La colaboración frecuente con el resto del profesorado fortalece las relaciones positivas, refuerza la confianza y fomenta y mejora el ambiente general del centro. Todos estos elementos son esenciales para mejorar el bienestar del profesorado.

Los docentes de primaria que participaron en TALIS que afirmaban trabajar en un centro con una cultura colaborativa y en la que se practica el apoyo mutuo eran menos propensos a mostrarse dispuestos a abandonar la enseñanza en los próximos cinco años. Los de segundo ciclo de secundaria también se mostraban más reacios si se les permitía participar en la toma de decisiones del centro (Figura 2).

Estos hallazgos parecen indicar que los centros que toman medidas para aliviar el estrés al nivel del centro, del distrito e incluso nacional son capaces de mejorar el bienestar del personal docente. Para el profesorado es beneficioso contar con apoyo adicional y con un espacio en el que sientan que sus necesidades y dificultades son atendidas. La colaboración y el apoyo del centro son cruciales para desarrollar la resiliencia de los docentes y prepararlos para el cambio.

**Figura 2. Relación entre la intención de abandonar la docencia y la cultura colaborativa del centro**  
Mayor probabilidad de mostrarse dispuesto a abandonar la docencia en los próximos cinco años



**Nota:** los datos estadísticamente significativos están en un tono más oscuro.

Los países y las economías se clasifican en orden descendente según la probabilidad de que el profesorado tenga la intención de abandonar la docencia en los próximos cinco años en casos en los que haya una cultura de colaboración en el centro caracterizada por el apoyo mutuo en la educación primaria (Panel A) y en casos en los que el centro educativo ofrezca al personal la posibilidad de participar en la toma de decisiones escolares en el segundo ciclo de secundaria (Panel B).

**Fuente:** OCDE. (2021). *Teachers Getting the Best of Their Students: From Primary to Upper Secondary Education*. TALIS. París: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5bc5cd4e-en>, Tablas 6.37 y 6.38.

## Conclusiones

Fomentar y mejorar el bienestar del profesorado debería ser una de las principales prioridades de los sistemas educativos en la actual situación pos-COVID-19. La irrupción de la pandemia ha hecho que los docentes tuvieran que hacer frente a nuevos desafíos: se han tenido que adaptar a entornos de aprendizaje virtuales y a sus responsabilidades habituales han tenido que sumar la preparación de clases no presenciales, además de implicar al alumnado y evaluar su aprendizaje a distancia. No es de extrañar que estas nuevas modalidades de trabajo hayan incrementado la posibilidad de fuga de docentes.

Los datos previos a la pandemia de TALIS 2018 muestran que, cuanto mayor es el estrés del profesorado, mayor es la probabilidad de que abandonen la docencia. Sin embargo, también indican que el desgaste relacionado con el estrés se puede mitigar si aumenta la satisfacción laboral.

Las políticas que adoptan los centros educativos contribuyen al desarrollo de la resiliencia docente, pues los resultados apuntan a que las características de los centros ayudan al profesorado a hacer frente a los retos. Es por ello necesario que los equipos directivos fomenten activamente un buen ambiente en su centro y proporcionen unas condiciones laborales favorables para el desempeño profesional en los centros educativos. Las autoridades gubernamentales también podrían hacer mayor hincapié en la responsabilidad colectiva frente a la individual, así como dotar a la profesión de una mayor responsabilidad y autonomía para garantizar un nivel de calidad elevado en el desempeño de su trabajo. Aunque los responsables políticos y los equipos directivos de los centros puedan crear espacios y proporcionar los recursos necesarios para fomentar prácticas de colaboración, estas dependen asimismo de los esfuerzos de los docentes y de su voluntad de dar uso a sus conocimientos, así como de la confianza y el apoyo mutuos para lograr el bienestar a largo plazo.

## Visite

[www.oecd.org/education/talis/](http://www.oecd.org/education/talis/)

## Contacto

Pablo Fraser ([pablo.fraser@oecd.org](mailto:pablo.fraser@oecd.org))<sup>1</sup> y [talis@oecd.org](mailto:talis@oecd.org)

## Nota

1. Nos gustaría agradecer las contribuciones de Aakriti Kalra, antigua consultora externa, y a Asuka Ohagi, analista de la OCDE, para la preparación de este *Teaching in Focus*.

## Más información

OCDE. (2020). *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*. TALIS. París: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>.

OCDE. (2021). *Teachers Getting the Best of Their Students: From Primary to Upper Secondary Education*. TALIS. París: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5bc5cd4e-en>.

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, así como cualquier dato y mapa incluidos 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 suministrados por y bajo la responsabilidad de las autoridades israelíes competentes. El uso de estos datos por la OCDE es 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](mailto:rights@oecd.org).

Esta traducción no ha sido realizada por la OCDE y, por lo 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.

**Créditos fotográficos:** Portada © Rawpixel; contraportada © Rawpixel, © wavebreakmedia, © Rawpixel.



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN  
Y FORMACIÓN PROFESIONAL

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE EDUCACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE EVALUACIÓN  
Y COOPERACIÓN TERRITORIAL

**inee**

Instituto Nacional  
de Evaluación  
Educativa

Instituto Nacional de Evaluación Educativa  
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

