



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

IEA COMPASS: BRIEFS IN EDUCATION

SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES

Evidencia internacional sobre las asociaciones con la carga de trabajo docente, el liderazgo escolar y la disciplina del alumnado



RESUMEN

La satisfacción laboral de los docentes es fundamental para retener a los profesores competentes y cualificados, y para mejorar su bienestar general. Las condiciones laborales en los centros educativos influyen de manera decisiva en cómo los docentes perciben su carrera y su profesión. Sin embargo, la investigación comparativa internacional sigue siendo limitada a la hora de identificar con precisión qué aspectos específicos de las condiciones laborales en los centros educativos se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes. A partir de los datos del estudio TIMSS 2019 (Estudio Internacional de Tendencias en Matemáticas y Ciencias), el presente boletín analiza cómo las condiciones laborales en los centros, el liderazgo escolar, la disciplina del alumnado y la carga de trabajo docente se relacionan con la satisfacción laboral de los profesores de matemáticas de octavo grado (2.º de ESO, en España). Los resultados evidencian una relación significativa entre el liderazgo escolar, la disciplina del alumnado y la carga de trabajo de los docentes con la satisfacción laboral de estos últimos, lo que pone de manifiesto la estrecha conexión entre las condiciones de trabajo en el centro y la satisfacción laboral de los docentes.

IMPLICACIONES

- ▶ Mejorar las condiciones laborales en los centros es un enfoque prometedor para abordar la escasez mundial de docentes, tanto en términos de retención de profesores como de oferta de puestos atractivos para la nueva generación de docentes.
- ▶ Hemos observado que el apoyo del equipo directivo del centro educativo, la mejora en el comportamiento de los estudiantes y la reducción de la carga de trabajo percibida están relacionados con una mayor satisfacción laboral de los docentes.
- ▶ Invertir en programas de formación en liderazgo y mentoría, implantar estrategias para promover un comportamiento positivo entre los estudiantes y apoyar la gestión del aula, y reducir la carga de trabajo administrativo de los docentes pueden ser iniciativas productivas para mejorar la satisfacción laboral de los docentes.

Autores

Nurullah Eryilmaz, IEA

Alec Kennedy, IEA

Rolf Strietholt, IEA

Stefan Johansson, Universidad de Gotemburgo

Pontus Bäckström, Sindicato Sueco de Docentes
(afiliado a la Internacional de la Educación)

Martin Henry, Internacional de la Educación



INTRODUCCIÓN

La escasez de profesores es un problema a nivel mundial. Para 2030, se estima que se necesitarán 44 millones de docentes de primaria y secundaria adicionales en todo el mundo (UNESCO, 2024). Este desafío afecta a muchos países, entre ellos Estados Unidos, Australia, China e Inglaterra (Ingersoll, 2017). La falta de profesores cualificados provoca un aumento del número de estudiantes por clase, una mayor carga de trabajo y una menor calidad educativa. Para abordar este problema se requieren diversas soluciones, y mejorar la satisfacción laboral de los docentes es una parte fundamental de la respuesta (Internacional de la Educación, 2024).

La satisfacción laboral de los docentes no solo es importante para reducir la escasez, sino que también mejora las experiencias cotidianas de los docentes y su capacidad para apoyar a los estudiantes. Los docentes satisfechos son más propensos a crear entornos de aprendizaje positivos y ayudar a sus estudiantes a alcanzar el éxito. Las investigaciones demuestran que la satisfacción laboral predice la confianza de los docentes en sus capacidades (Burić y Kim, 2021) y está asimismo relacionada con trayectorias profesionales más largas y un mayor compromiso con la profesión (Blömeke *et al.*, 2017). Los niveles altos de satisfacción contribuyen a una enseñanza de mayor calidad, una mayor dedicación y el éxito profesional a largo plazo.

Los estudios han identificado factores dentro de los centros que afectan a la satisfacción de los docentes. Skaalvik y Skaalvik (2011) descubrieron que el comportamiento de los estudiantes influye significativamente en la satisfacción en los centros en Noruega. De manera similar, Malinen y Savolainen (2016) demostraron que el clima escolar positivo aumenta la satisfacción entre los profesores finlandeses. Utilizando datos del estudio TIMSS 2015, Toropova *et al.* (2020) informaron de que la carga de trabajo y la disciplina del

alumnado influyen en la satisfacción de los profesores en Suecia. El liderazgo escolar desempeña asimismo un papel importante. Sims (2018; 2020) destacó este factor en Inglaterra, mientras que Boyd *et al.* (2011) y Kraft *et al.* (2016) demostraron que el apoyo de la administración escolar es crucial para la retención de profesores en la ciudad de Nueva York.

A pesar de estas conclusiones, existen dificultades a la hora de aplicar los resultados de la investigación en distintos países. Gran parte de la investigación está basada en estudios de un solo país, lo que limita la amplitud con la que se pueden aplicar los resultados. Para abordar esta laguna, nuestro estudio utiliza datos de TIMSS 2019. Los datos abarcan una gran variedad de sistemas educativos y nos permiten explorar los factores que influyen en la satisfacción de los docentes a nivel internacional.

Nos centramos en tres aspectos clave de las condiciones en los centros: la disciplina del alumnado, el apoyo al liderazgo y la carga de trabajo de los docentes. Nuestra investigación examina cómo se relacionan estos factores con la satisfacción laboral entre los profesores de matemáticas de octavo grado. Al proporcionar información actualizada y relevante a nivel mundial, nuestro objetivo es contribuir a los esfuerzos continuos por mejorar la satisfacción de los docentes y la calidad de la enseñanza de las matemáticas durante esta etapa crítica del aprendizaje del alumnado.

DATOS Y MUESTRA

Analizamos los datos de los profesores de matemáticas de los estudiantes de octavo grado que participaron en TIMSS 2019 utilizando datos de los 46 países y regiones participantes. La satisfacción laboral de los docentes se midió a través de las respuestas a cinco afirmaciones sobre sus sentimientos como docentes: satisfacción con su profesión, consideración de su trabajo como significativo y con propósito, entusiasmo por su trabajo, inspiración que les proporciona su trabajo y orgullo por su trabajo. La *Figura 1* muestra las diferencias en la satisfacción laboral de los docentes en distintos países, lo que sugiere que los niveles de satisfacción laboral de los docentes pueden variar a nivel internacional.

En cuanto a las condiciones laborales en los centros, se tienen en cuenta tres factores clave:

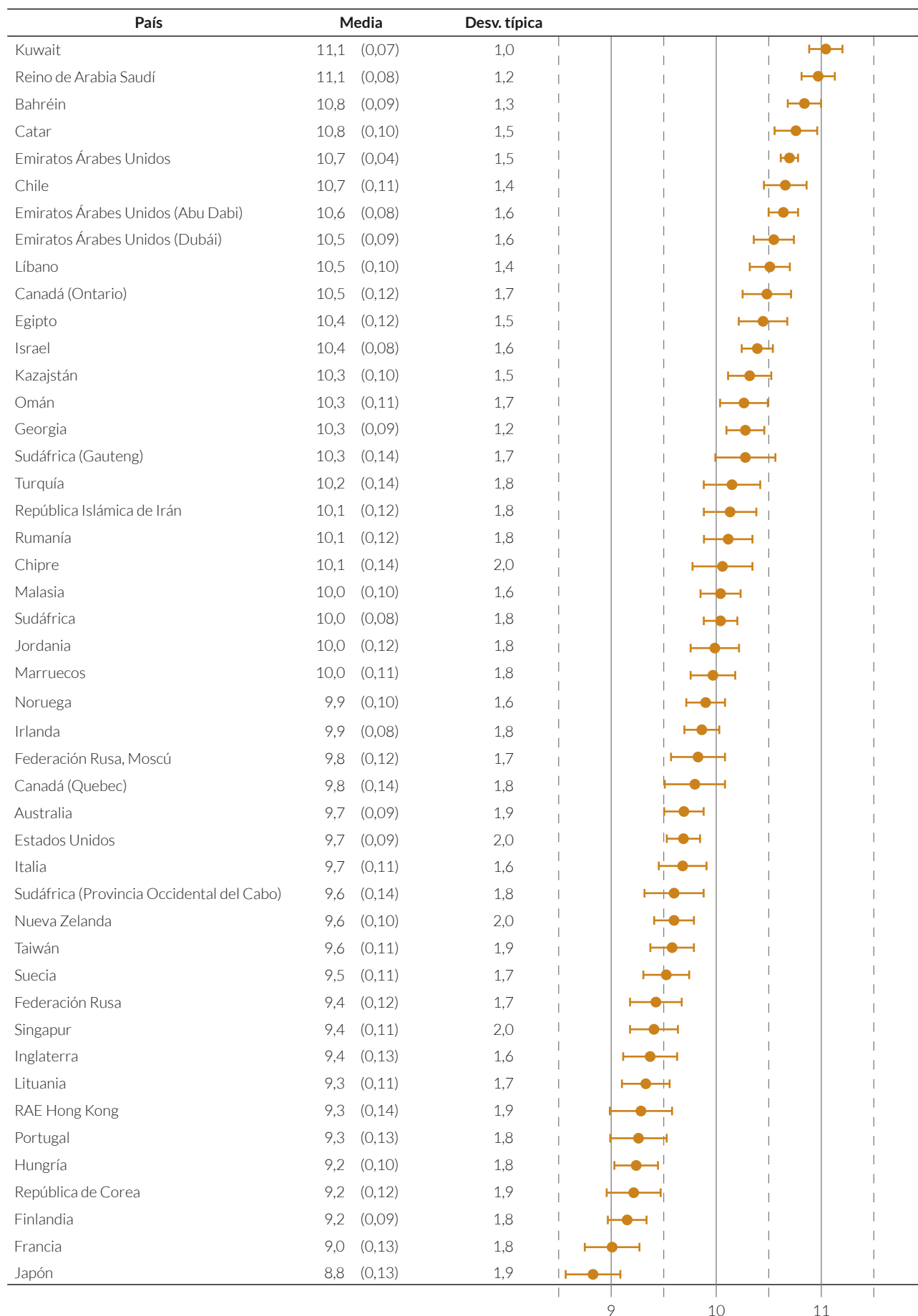
- **Carga de trabajo de los docentes:** escala basada en cinco ítems que miden el grado en que los docentes están de acuerdo con diversas afirmaciones sobre su carga de trabajo en el centro, como tener demasiadas horas lectivas y necesitar más tiempo para preparar las clases.
- **Disciplina del alumnado:** escala basada en cinco ítems que evalúan las percepciones de los docentes con respecto a su grado de acuerdo con las descripciones del comportamiento y la conducta de los estudiantes en su centro, por ejemplo, si son respetuosos con los docentes y se comportan adecuadamente.

- **Liderazgo escolar:** ítem único que evalúa el nivel de colaboración entre los docentes y la dirección del centro educativo.

Además, se tienen asimismo en cuenta el género del profesor (hombre o mujer), los años de experiencia docente, el área principal de estudio (matemáticas o enseñanza de las matemáticas) y el total de horas dedicadas al desarrollo profesional formal en matemáticas.

Realizamos un análisis de regresión para mostrar qué factores tienen un impacto utilizando datos agrupados. Sin embargo, los patrones se confirman en su mayoría mediante análisis por país (*Figuras 1, 2, 3y 4*). El modelo estudia la relación entre las condiciones laborales del centro y la satisfacción del profesorado, teniendo en cuenta una serie de características de los docentes. Los análisis se realizaron a nivel de los docentes.

Figura 1: Distribución de las respuestas sobre la satisfacción laboral de los docentes por país





RESULTADOS

Estimamos una regresión utilizando datos internacionales agrupados para ofrecer una visión general completa de la relación entre las condiciones laborales en los centros y la satisfacción laboral de los docentes, teniendo en cuenta las características de estos últimos.

Nuestro análisis destaca tres factores clave que están estrechamente relacionados con la satisfacción laboral de los docentes: el apoyo del liderazgo, la disciplina del alumnado y la carga de trabajo de los docentes. Dichas relaciones siguen siendo sólidas incluso después de analizar otras características del profesorado, como el género, la experiencia docente y la participación en actividades de desarrollo profesional (véase la *Tabla 1*).

El apoyo del equipo directivo del centro educativo desempeña un papel importante: los docentes que se sienten respaldados por sus directores y responsables escolares declaran tener una mayor satisfacción laboral. El comportamiento de los estudiantes en el aula es un factor fundamental. Los docentes están más satisfechos cuando sus estudiantes se comportan bien y las interrupciones son mínimas.

Por último, la asociación entre la carga de trabajo y el resultado es significativa, aunque menor en comparación con los demás factores. Los docentes con mayores cargas de trabajo tienden a experimentar una menor satisfacción laboral.

Las *Figuras 2, 3 y 4* muestran cómo los factores —apoyo del equipo directivo del centro educativo, disciplina del alumnado y carga de trabajo de los docentes— están relacionados con la satisfacción laboral de los docentes en diferentes países.

La *Figura 2* se centra en el apoyo del equipo directivo del centro educativo. En la mayoría de los países, existe una clara relación positiva entre el apoyo del equipo directivo del centro educativo y la satisfacción de los docentes. Esta relación resulta significativa en 27 países desde el punto de vista de la estadística. Los docentes que se sienten más apoyados por sus directores muestran sistemáticamente un mayor grado de satisfacción. En dos países la relación es negativa, pero no es significativa desde el punto de vista estadístico.

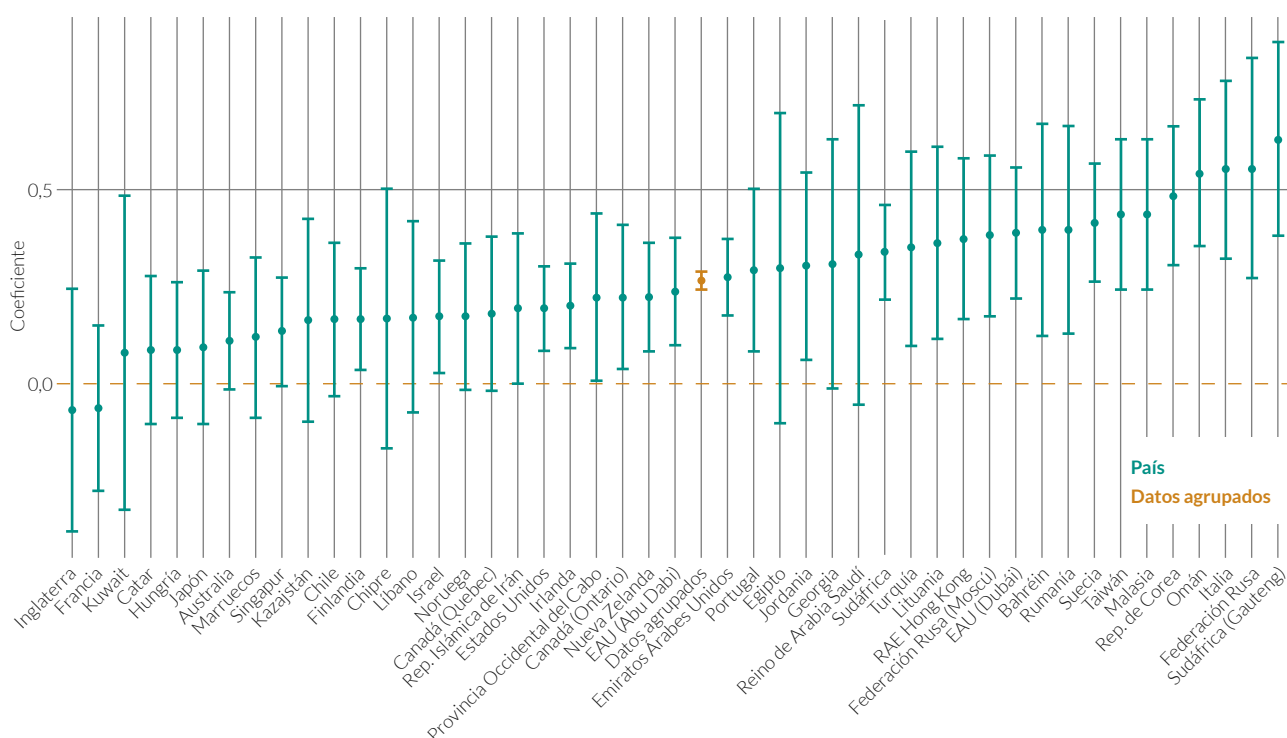
Tabla 1: Estimaciones de regresión para datos internacionales agrupados

	Estimación	Error estándar
Apoyo del equipo directivo	0,266***	(0,013)
Disciplina del alumnado	0,356***	(0,013)
Carga de trabajo de los docentes	-0,113***	(0,012)

*** $p < 0,001$

► **Nota:** se incluyó un amplio conjunto de variables de control en el modelo de regresión (género, años de docencia, matemáticas, educación matemática y desarrollo profesional), pero no se presentan en esta tabla.

Figura 2: Relación entre el apoyo del equipo directivo y la satisfacción laboral de los docentes, resultado de la regresión



En la *Figura 3* se examina la relación entre la disciplina del alumnado y la satisfacción laboral de los docentes. En casi todos los países, una mejor disciplina del alumnado está relacionada con una mayor satisfacción de los docentes. La única excepción es Sudáfrica (Gauteng), donde no se observa esta relación. En general, los profesores que trabajan con alumnado disciplinado tienden a declarar una mayor satisfacción laboral.

En la *Figura 4* se analiza cómo la carga de trabajo de los docentes afecta a la satisfacción laboral. En aproximadamente dos tercios de los países,

una mayor carga de trabajo se asocia con una menor satisfacción. Esta relación es significativa desde el punto de vista de la estadística en 14 de los 37 países en los que se observa la tendencia negativa. Aunque observamos algunas asociaciones positivas entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral, es importante señalar que estas no son significativas desde el punto de vista de la estadística. Tales excepciones sugieren que el efecto de la carga de trabajo sobre la satisfacción puede depender de factores contextuales dentro de estos sistemas educativos.

Figura 3: Relación entre la disciplina del alumnado y la satisfacción laboral de los docentes, resultado de la regresión

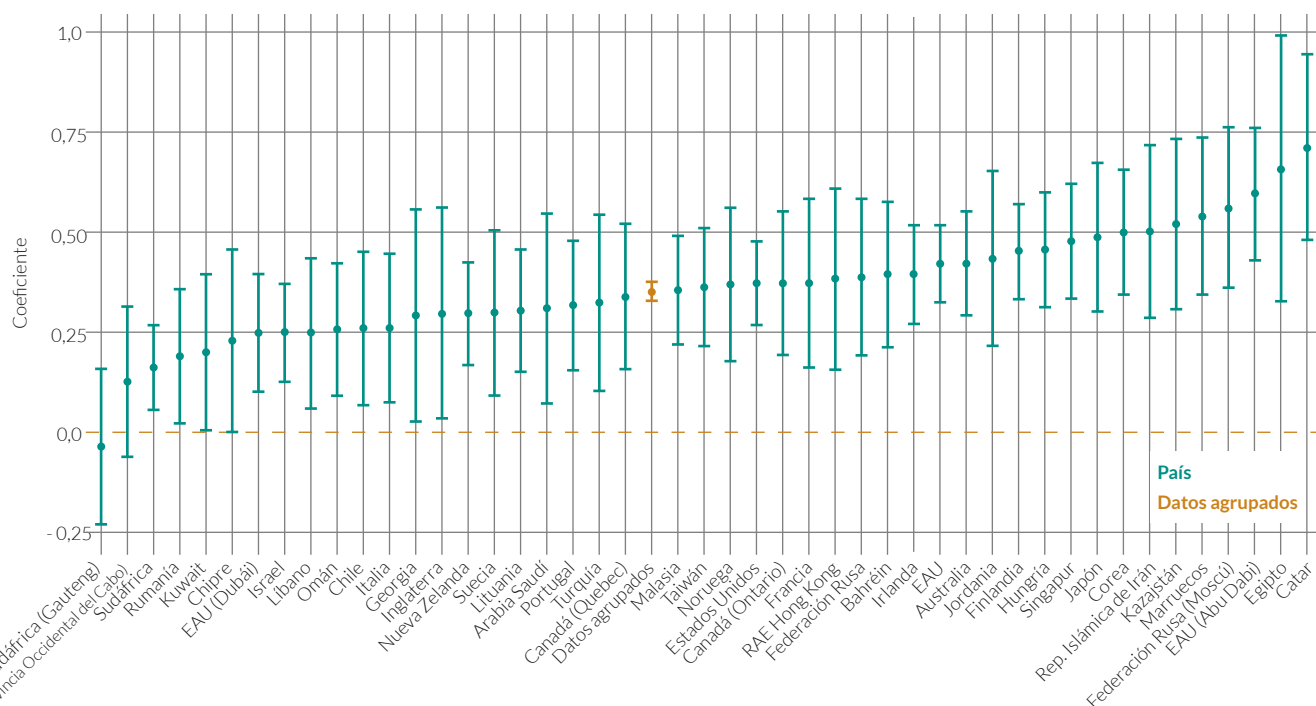
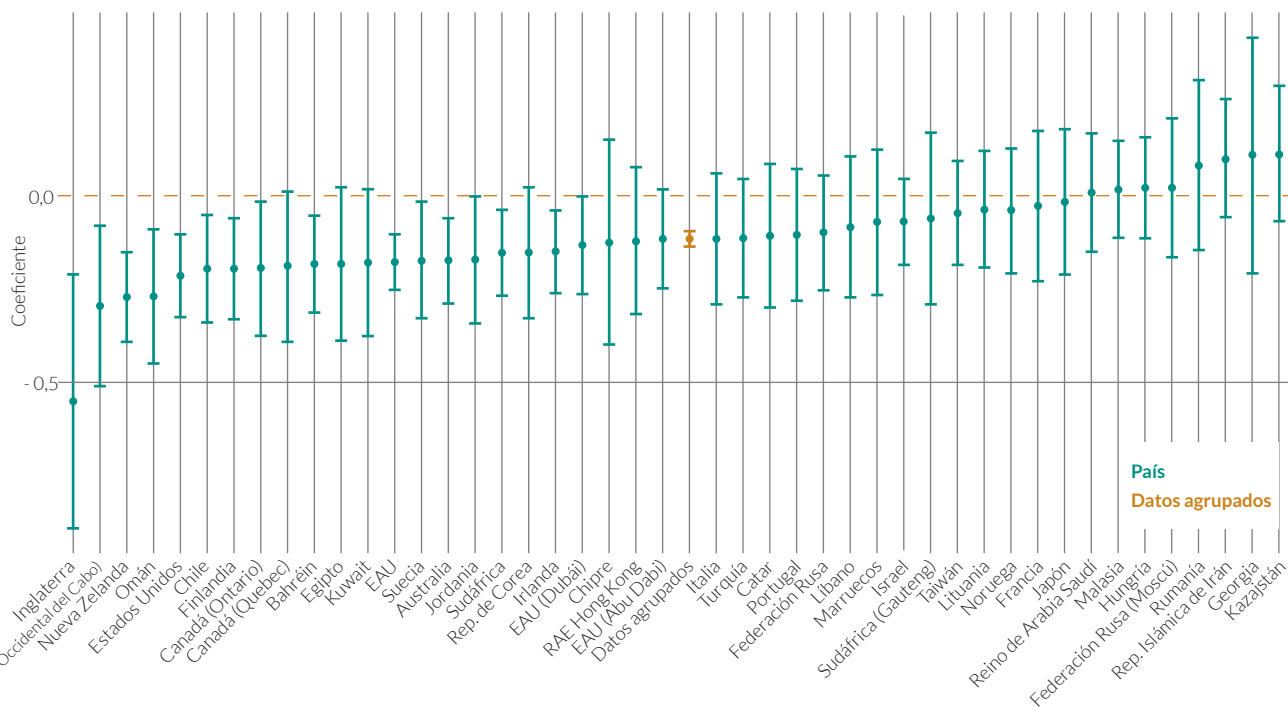


Figura 4: Relación entre la carga de trabajo docente y la satisfacción laboral docente, resultado de la regresión





CONCLUSIONES E IMPLICACIONES PARA LA INVESTIGACIÓN Y LA POLÍTICA

Las condiciones laborales de los docentes suponen un reto importante, especialmente ahora, que el mundo se enfrenta a una creciente escasez de docentes. Los docentes satisfechos son esenciales para impartir una educación de calidad y garantizar que la profesión docente siga siendo estable y atractiva (Internacional de la Educación, 2024). Nuestro análisis destaca la importancia del apoyo del equipo directivo del centro para mejorar la satisfacción laboral de los docentes. Los docentes que se sienten apoyados por los directores de sus centros educativos tienden a estar más satisfechos con su trabajo. Invertir en programas de formación en liderazgo y mentoría puede ayudar a crear un entorno más propicio. Este hallazgo concuerda con investigaciones realizadas en Australia (Aldridge y Fraser, 2016), Suecia (Toropova *et al.*, 2020), Israel (Bogler, 2001) e Inglaterra (Sims, 2020).

La disciplina del alumnado desempeña asimismo un papel fundamental. Los docentes con menos interrupciones en clase afirman estar más contentos con su trabajo, lo que sugiere que los centros deben promover un comportamiento positivo entre los estudiantes y apoyar a los profesores en la gestión de los retos que se plantean en el aula. Estudios anteriores (por ejemplo, Borman y Dowling, 2008; Ingersoll, 2017; Wang *et al.*, 2020; Toropova *et al.*, 2020; Sims, 2018) refuerzan la importancia de mantener la disciplina para mejorar la satisfacción de los docentes.

En comparación con el apoyo del equipo directivo y la disciplina del alumnado, la carga de trabajo de los docentes tiene una relación más moderada con la satisfacción laboral. Nuestros resultados muestran que una mayor carga de trabajo afecta negativamente a la satisfacción de los docentes, lo que concuerda con investigaciones realizadas en Suecia (Toropova *et al.*, 2020) y Noruega (Skaalvik y Skaalvik, 2016), donde se ha relacionado la carga de trabajo excesiva con el agotamiento y el aumento de la rotación de docentes. La gestión de la carga de trabajo es esencial para prevenir el estrés y retener a los docentes en la profesión. Otras investigaciones podrían diferenciar entre la carga de trabajo docente y la no docente/administrativa (Creagh *et al.*, 2023). A pesar de las tendencias generales, cabe señalar la heterogeneidad observada en nuestros resultados, lo que sugiere que futuras investigaciones podrían explorar los factores institucionales que moderan estas relaciones. La escasez mundial de docentes exige medidas urgentes. Abordar esta cuestión requiere algo más que formar a nuevos docentes: también implica retener a los que ya ejercen la profesión.

Nuestro estudio ofrece información valiosa sobre los factores que influyen en la satisfacción de los docentes, utilizando datos de 46 países. Descubrimos que el apoyo del equipo directivo, la disciplina del alumnado y la carga de trabajo son factores clave para mejorar la satisfacción laboral.

Este estudio se centra en los profesores de matemáticas, lo que puede limitar la generalización de los resultados a otras asignaturas. Además, la muestra no se extrajo al azar y, por lo tanto, no es necesariamente representativa de la población general de profesores de matemáticas. Además, aunque controlamos muchos factores de confusión potenciales, algunas variables no observadas aún pueden influir en los resultados. La causalidad inversa es otra posible limitación. Basándonos en la teoría y en investigaciones previas, suponemos que el liderazgo, la disciplina y la carga de trabajo afectan a la satisfacción y no al contrario, pero la naturaleza transversal de nuestros datos nos impide comprobar esta hipótesis directamente.

A pesar de estas limitaciones, nuestros resultados coinciden con investigaciones anteriores y ofrecen una perspectiva global. Tras examinar datos de muchos países, confirmamos que el apoyo del equipo directivo del centro y un comportamiento positivo del alumnado son fundamentales para la satisfacción de los docentes. Estos resultados son útiles para los educadores, los responsables políticos y los investigadores que trabajan para mejorar la profesión docente en todo el mundo.

Para mejorar la satisfacción de los docentes es necesaria la colaboración entre los responsables políticos, los directores de los centros educativos y las familias. Si bien las políticas establecen un marco más amplio, los directores tienen un papel directo en la configuración del entorno escolar y las familias también pueden apoyar a los centros promoviendo un comportamiento positivo y disciplinado. Los docentes satisfechos son más propensos a dedicar su tiempo y energía a la enseñanza, lo que beneficia a los estudiantes y al sistema educativo en su conjunto. Abordar la naturaleza y la cantidad de la carga de trabajo de los docentes es asimismo importante para reducir el estrés y mejorar la satisfacción laboral. Los directores de los centros desempeñan un papel fundamental en el fomento de la satisfacción de los docentes, por lo que su liderazgo es esencial para la retención del personal docente. Estas recomendaciones prácticas podrían ser fundamentales para apoyar el trabajo y el bienestar de los docentes.

REFERENCIAS

- Aldridge, J. M., y Fraser, B. J. (2016). Teachers' views of their school climate and its relationship with teacher self-efficacy and job satisfaction. *Learning Environments Research*, 19, 291–307. <https://doi.org/10.1007/s10984-015-9198-x>
- Blömeke, S., Houang, R., Hsieh, F. J., y Wang, T. Y. (2017). Effects of job motives, teacher knowledge and school context on beginning teachers' commitment to stay in the profession: A longitudinal study in Germany, Taiwan and the United States. En G. K. LeTendre y M. Akiba (Eds.), *International handbook of teacher quality and policy* (pp. 374–387). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315710068>
- Bogler, R., y Nir, A. E. (2015). The contribution of perceived fit between job demands and abilities to teachers' commitment and job satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership*, 43(4), 541–560. <https://doi.org/10.1177/1741143214535736>
- Borman, G. D., y Dowling, N. M. (2008). Teacher attrition and retention: A meta-analytic and narrative review of the research. *Review of Educational Research*, 78(3), 367–409. <https://doi.org/10.3102/0034654308321455>
- Boyd, D., Grossman, P., Ing, M., Lankford, H., Loeb, S., y Wyckoff, J. (2011). The influence of school administrators on teacher retention decisions. *American Educational Research Journal*, 48(2), 303–333. <https://doi.org/10.3102/0002831210380788>
- Burić, I., y Kim, L. E. (2021). Job satisfaction predicts teacher self-efficacy and the association is invariant: Examinations using TALIS 2018 data and longitudinal Croatian data. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103–406. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103406>
- Creagh, S., Thompson, G., Mockler, N., Stacey, M., y Hogan, A. (2023). Workload, work intensification and time poverty for teachers and school leaders: a systematic research synthesis. *Educational Review*, 77(2), 661–680. <https://doi.org/10.1080/00131911.2023.2196607>
- Internacional de la Educación (2024). *Teacher well-being: a global understanding*. <https://www.ei-ie.org/en/item/28804:teacher-well-being-a-global-understanding>
- Ingersoll, R. (2017). What do the national data tell us about minority teacher shortages? In A.R. Sadovnik, P. Cookson, S. Semel, y R. Coughlan (Eds.), *Exploring Education* (pp. 253–261). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315408545>
- Kraft, M. A., Marinell, W. H., y Shen-Wei Yee, D. (2016). School organizational contexts, teacher turnover, and student achievement: Evidence from panel data. *American Educational Research Journal*, 53(5), 1411–1449. <https://doi.org/10.3102/0002831216667478>
- Malinen, O. P., y Savolainen, H. (2016). The effect of perceived school climate and teacher efficacy in behavior management on job satisfaction and burnout: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*, 60, 144–152. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2016.08.012>
- Sims, S. (2018). *Essays on the recruitment and retention of teachers* (Doctoral dissertation). University College London. <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10053430>
- Sims, S. (2020). Modelling the relationships between teacher working conditions, job satisfaction and workplace mobility. *British Educational Research Journal*, 46(2), 301–320. <http://dx.doi.org/10.1002/berj.3578>
- Skaalvik, E. M., y Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029–1038. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>
- Skaalvik, E. M., y Skaalvik, S. (2016). Teacher stress and teacher self-efficacy as predictors of engagement, emotional exhaustion, and motivation to leave the teaching profession. *Creative Education*, 7(13), 1785. <http://dx.doi.org/10.4236/ce.2016.713182>
- Toropova, A., Myrberg, E., y Johansson, S. (2020). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71–97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- UNESCO. (2024, febrero de 2022). Global report on teachers: What you need to know. <https://www.unesco.org/en/articles/global-report-teachers-what-you-need-know>
- Wang, K., Li, Y., Luo, W., y Zhang, S. (2020). Selected factors contributing to teacher job satisfaction: A quantitative investigation using 2013 TALIS data. *Leadership and Policy in Schools*, 19(3), 512–532. <http://dx.doi.org/10.1080/15700763.2019.1586963>



IEA COMPASS: BRIEFS IN EDUCATION

Acerca de la Internacional de la Educación

Esta edición especial de *IEA Compass: Briefs in Education* se ha creado en colaboración con la Internacional de la Educación, voz y fuerza sindical mundial en materia de educación, que representa a 33 millones de docentes y trabajadores de la educación de 180 países. La Internacional de la Educación trabaja por la profesión, la educación pública, las personas y el planeta.

Síganos en:



@ieaeducation.bsky.social



@eduinternational.bsky.social



IEAResearchInEducation



Internacional de la Educación



IEA



@iea_education

Copyright © 2025 Stichting IEA Secretariaat Nederland.

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, almacenada en un sistema de recuperación de datos o transmitida de ninguna forma ni por ningún medio, ya sea electrónico, electrostático, cinta magnética, mecánico, fotocopia, grabación o cualquier otro, sin el permiso por escrito del titular de los derechos de autor.

Declaración de accesibilidad

La IEA se compromete a garantizar que nuestras publicaciones sean accesibles para todos los usuarios. Para más información sobre la accesibilidad de esta publicación o solicitar un formato alternativo, consulte nuestra [política de accesibilidad](https://www.iea.nl/en/about-us/accessibility) o póngase en contacto con nosotros en secretariat@iea.nl.

Citar esta publicación como:

Eryilmaz, N., Kennedy, A., Strietholt, R., Johansson, S., Bäckström, P., y Henry, M. (2025, julio). Teacher job satisfaction: International evidence on the associations with teacher workload, school leadership, and student discipline. *IEA Compass: Briefs in Education* N.º 27. IEA.

Christian Christrup Kjeldsen
Presidente de la IEA

Dirk Hastedt
Director ejecutivo de la IEA

Andrea Netten
Directora de la IEA en Ámsterdam

Laura Cheeseman
Responsable sénior de Comunicación de la IEA

David Rutkowski
Editor de la serie,
Universidad de Indiana

ISSN: 2589-70396

Pueden solicitarse ejemplares de esta publicación a:

Stichting IEA
Secretariaat Nederland
Keizersgracht 311
1016 EE Ámsterdam
Países Bajos

Por correo electrónico:
secretariat@iea.nl
Página web: www.iea.nl

TRADUCCIÓN: Esta traducción no ha sido realizada por la IEA y, por lo tanto, no se considera una traducción oficial de la IEA. 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.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL
Y DEPORTES

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, Formación Profesional y Deportes
Paseo del Prado, 28 • 28014 Madrid • España
INEE en Blog: <http://blog.intef.es/inee/> | INEE en X: @educalINEE
NIPO línea: 164-24-144-9



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



IEA

Researching education, improving learning