



Teaching in Focus #36

Los docentes hablan:
afrentar el problema del
estrés laboral durante
la crisis por COVID-19



Enseñanza y aprendizaje

Los docentes hablan: afrontar el problema del estrés laboral durante la crisis por COVID-19

- De media en los países de la OCDE, los docentes que están satisfechos con sus condiciones laborales son significativamente menos proclives a expresar que tienen pensado dejar su profesión en los próximos cinco años, mientras que los docentes que experimentan estrés laboral son más dados a hacerlo.
- En 2018, incluso antes de la actual crisis por COVID-19, mantenerse al día con los requisitos cambiantes era una fuente de estrés para el 41 % de los docentes, en la media de los países de la OCDE.
- La participación del personal en la gestión del centro educativo es significativa y está relacionada positivamente con la satisfacción de los docentes con sus condiciones laborales en todos los países de la OCDE excepto en Alberta (Canadá) y Sudáfrica.

Docentes y centros educativos de todo el mundo se enfrentan a una de las mayores alteraciones del sistema educativo que se recuerde. Las prácticas y actividades que se han seguido durante décadas han cambiado, se han revisado o han sido eliminadas para reducir el riesgo de contagio entre estudiantes, docentes y progenitores, al mismo tiempo que se ha garantizado la continuidad de la enseñanza y el aprendizaje. Esto ha puesto a prueba el papel y la importancia de los docentes, pero también ha añadido nuevas exigencias y presiones a un trabajo ya de por sí complejo. Cuando surgió la crisis por COVID-19, los docentes de muchos sistemas educativos tuvieron que enseñar en un nuevo entorno caracterizado por el contacto *online* y la incertidumbre sobre la reapertura de los centros educativos. Cuando estos volvieron a abrir, lo hicieron entre medidas de seguridad y la constante amenaza del cierre. Lo más probable es que todo esto haya afectado sustancialmente a la satisfacción laboral y al estrés de los docentes.

Aunque el Estudio Internacional de la Enseñanza y del Aprendizaje de la OCDE (TALIS 2018) no dispone de datos sobre los niveles de estrés ni de satisfacción laboral de los docentes durante o después de la crisis por COVID-19, sí ofrece información sobre la relación de estos aspectos con la permanencia de los docentes en la profesión. Esto podría proporcionar una valiosa perspectiva sobre las posibles repercusiones del estrés causado por la actual crisis sanitaria.

Este boletín utiliza los datos recogidos antes de la crisis por COVID-19 para contestar a dos preguntas: ¿Cómo se relacionan el estrés y la satisfacción laboral del profesorado con su voluntad de permanecer en su puesto de trabajo a largo plazo? ¿Qué pueden hacer los gobiernos para mejorar la satisfacción de los docentes con las condiciones laborales en estos momentos tan excepcionales?

¿Qué es TALIS?

El Estudio Internacional de la Enseñanza y del Aprendizaje (TALIS, por sus siglas en inglés), iniciado en 2008, es la primera gran evaluación internacional de docentes y direcciones de los 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 internacional a la que se dirige el programa TALIS 2018 son los docentes del primer ciclo de secundaria y los directores de los 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.

En este *Teaching in Focus*, se estima un promedio de la OCDE basado en el promedio aritmético de los datos de los docentes del primer ciclo de secundaria en los 48 países y economías de la OCDE que participaron en TALIS.

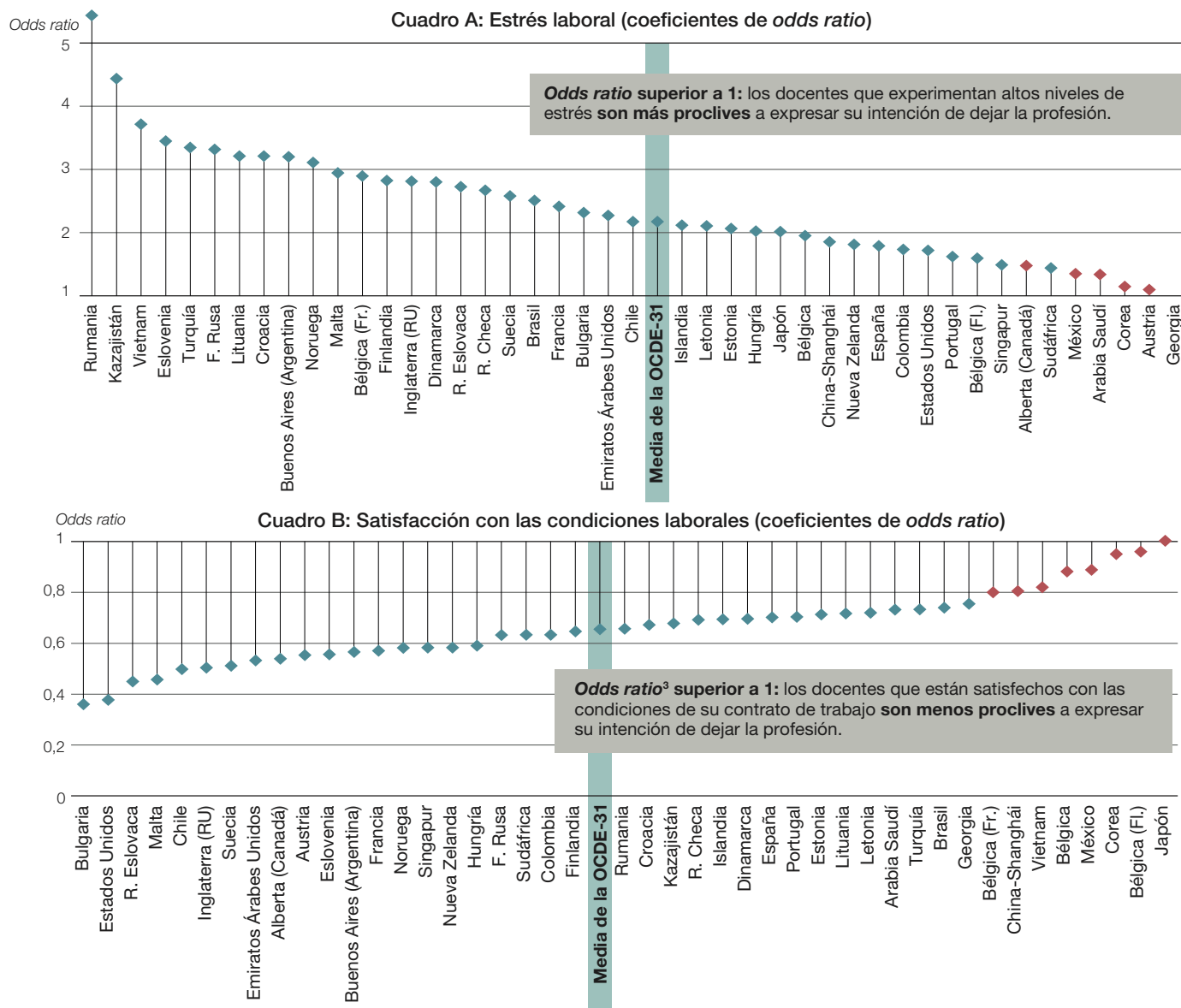
La recogida de los datos se realizó entre septiembre y diciembre de 2017 entre los participantes del hemisferio sur, y entre marzo y mayo de 2018 entre los participantes del hemisferio norte. Como los datos se recopilaron antes de la crisis por COVID-19, hay que tener en cuenta que algunas de las frecuencias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

Satisfacción laboral, estrés laboral y continuidad en el centro escolar

En TALIS, los docentes expresan su grado de satisfacción con los términos de su contrato laboral, sin tener en cuenta el salario. Estos términos pueden incluir prestaciones, horario de trabajo o cualquier aspecto que afecte a su percepción de las condiciones laborales. Los docentes también contestan a una serie de preguntas sobre el estrés laboral. El estrés laboral está muy relacionado con las condiciones laborales, ya que se produce por un desequilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos. Los trabajadores experimentan estrés cuando las demandas laborales no se corresponden con su conocimiento, sus habilidades o el apoyo que reciben en el trabajo.

De media en los países y economías de la OCDE, tanto el estrés laboral como la satisfacción con sus condiciones de trabajo están relacionados con su intención de dejar la enseñanza en los próximos cinco años (Figura 1). Los docentes que experimentan estrés laboral son más proclives a considerar el abandono de la profesión docente, mientras que los que están más satisfechos con sus condiciones laborales son menos dados a hacerlo. Este resultado es consistente con la idea de que, en cierta medida, la mejora de la satisfacción de los profesores con sus condiciones de trabajo puede compensar el aumento de su estrés laboral.

Figura 1: Intención de abandonar la docencia en los próximos cinco años debido al estrés laboral y a la satisfacción con las condiciones de trabajo
 Probabilidad de la intención de abandonar la docencia en los próximos cinco años debido (en dos regresiones logísticas distintas) al estrés laboral y a la satisfacción con las condiciones de trabajo



1. Los resultados de la regresión logística binaria se basan en las respuestas de los docentes y direcciones del primer ciclo de secundaria. En el gráfico solo aparecen los países y economías con datos para ambas regresiones (Cuadro A y Cuadro B).

2. El *odds ratio* indica el grado al que una variable descriptiva está vinculada con el resultado de una variable categórica. Un *odds ratio* inferior a uno denota una asociación negativa, un *odds ratio* superior a uno indica una asociación positiva y un *odds ratio* igual a uno significa que no hay asociación.

3. El indicador es una variable ficticia: la categoría de referencia alude a la existencia de la variable ficticia. Las categorías de referencia son: docentes que no experimentan «mucho» estrés laboral (Cuadro A) y que no están satisfechos con sus condiciones laborales/de contrato, a parte del salario («en desacuerdo» o «totalmente en desacuerdo») (Cuadro B).

4. Los resultados de los Cuadros A y B se obtienen de las regresiones utilizando diferentes conjuntos de variables de control. Ambas regresiones contemplan las características de los docentes (género, edad, años de experiencia como docente en el centro educativo actual, jornada completa) y el porcentaje de estudiantes de hogares desfavorecidos socioeconómicamente en la clase. Además, los resultados del Cuadro A también incorporan el porcentaje de estudiantes de la clase con problemas de comportamiento y de bajo rendimiento; por su parte, los resultados del Cuadro B incluyen las características del centro educativo (índice de ubicación del centro educativo, tipo y tamaño de centro).

Nota: Los coeficientes de los Cuadros A y B no se pueden comparar directamente ya que derivan de diferentes regresiones que incluyen distintos conjuntos de variables de control. Los coeficientes estadísticamente significativos están en un tono más oscuro.

Los países y economías están clasificados en orden descendente según la probabilidad de haber pensado dejar la profesión debido a la satisfacción con las condiciones del contrato de trabajo (Cuadro A) y el estrés laboral (Cuadro B).

Fuente: OCDE. (2020_[1]). *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*. <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>, Figura II.3.12.

Los docentes que indican experimentar «mucho» estrés en su profesión son más proclives a indicar que quieren dejar su trabajo en los próximos cinco años en todos los países y economías de la OCDE con datos disponibles salvo en Alberta (Canadá), Austria, Corea del Sur, México y Países Bajos, una vez controladas las características de los docentes y de la clase (Figura 1). Este resultado podría suponer que los docentes quieren dejar la profesión porque están estresados. Como alternativa, podría suceder que algún factor no observado tenga un impacto tanto en el estrés laboral como en la intención de abandonar la profesión (p.ej. los docentes podrían experimentar un menor estrés porque les va bien en clase y sería menos probable que dejaran su trabajo).

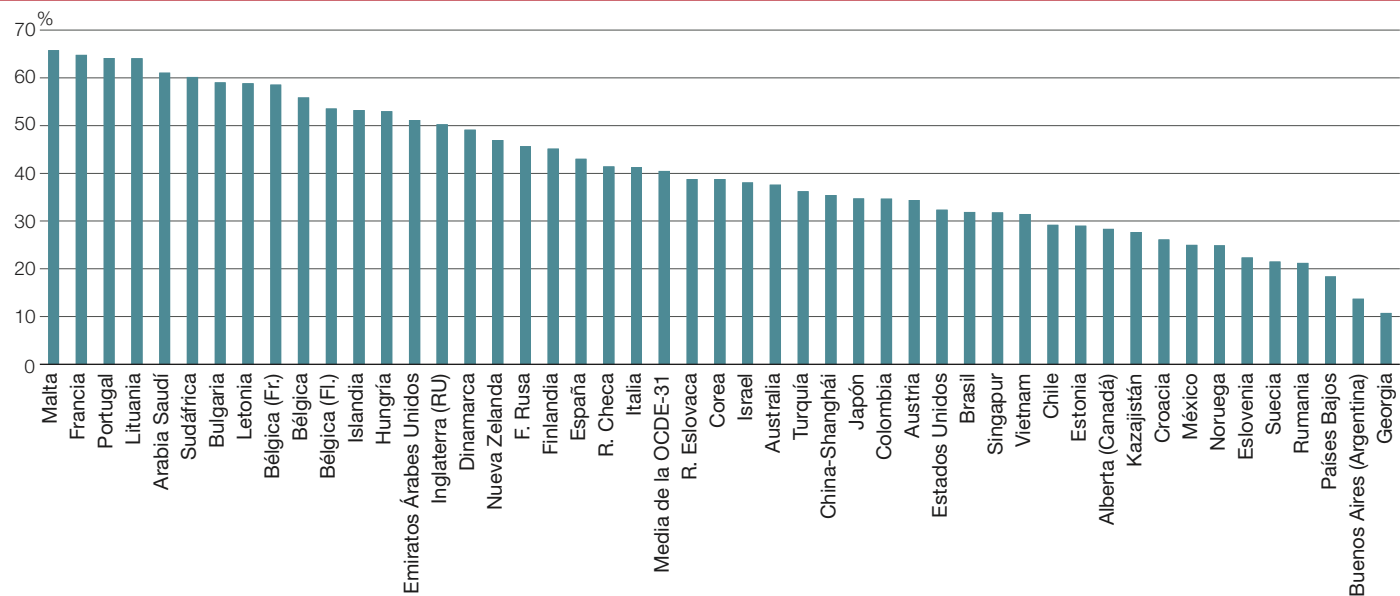
Los docentes que están satisfechos con sus condiciones laborales son significativamente menos dados a manifestar que tienen pensado dejar la profesión en los próximos cinco años en todos los países de la OCDE salvo en Bélgica (Comunidad Flamenca y Francesa), Japón, Corea del Sur y México (Figura 1). Este resultado se mantiene tras controlar las características de los docentes (género, edad, años de experiencia como docente en el centro educativo actual, jornada completa); composición de la clase (estudiantes de hogares desfavorecidos socioeconómicamente) y características del centro educativo (índice de ubicación del centro educativo, tipo y tamaño de centro). La relación entre la satisfacción de los docentes con las condiciones laborales y su intención de abandonar la profesión podría ser de tipo casual (p.ej. los docentes quieren dejar su trabajo porque no están satisfechos con sus condiciones) o bien, deberse a factores no observados (p.ej. características de personalidad que influyen en ambas variables).

Las nuevas exigencias impuestas a los sistemas educativos y a la profesión docente con motivo de la crisis sanitaria por COVID-19 (como los esfuerzos necesarios para hacer cumplir el nivel necesario de distanciamiento social entre estudiantes) han podido provocar un estrés laboral considerable en los docentes.

Mantenerse al día con los requisitos cambiantes puede ser una importante fuente de estrés en los docentes. Por ejemplo, de media en los países de la OCDE en 2018 (antes de la actual crisis por COVID-19), el 41 % de los docentes indicaron que «mantenerse al día con los requisitos de las autoridades autonómicas o nacionales» se había convertido, «bastante» o «mucho», en una fuente de estrés (Figura 2). Esta proporción varía desde los dos tercios de los docentes en Francia, Lituania, Malta y Portugal a menos del 20 % en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires [en adelante CABA (Argentina)], Georgia y Países Bajos.

Figura 2: Mantenerse al día con los requisitos cambiantes como origen del estrés entre docentes

Proporción de docentes del primer ciclo de secundaria que indica que «mantenerse al día con los requisitos cambiantes de las autoridades autonómicas o nacionales» se ha convertido, «bastante» o «mucho» en una fuente de estrés



Los países y economías están clasificados en orden descendente según la proporción de docentes que indican que mantenerse al día con los requisitos cambiantes es una fuente de estrés.

Fuente: OCDE. (2020₁₁). *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*. <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>, Tabla II.3.43.

¿Qué se puede hacer para retener a los docentes?

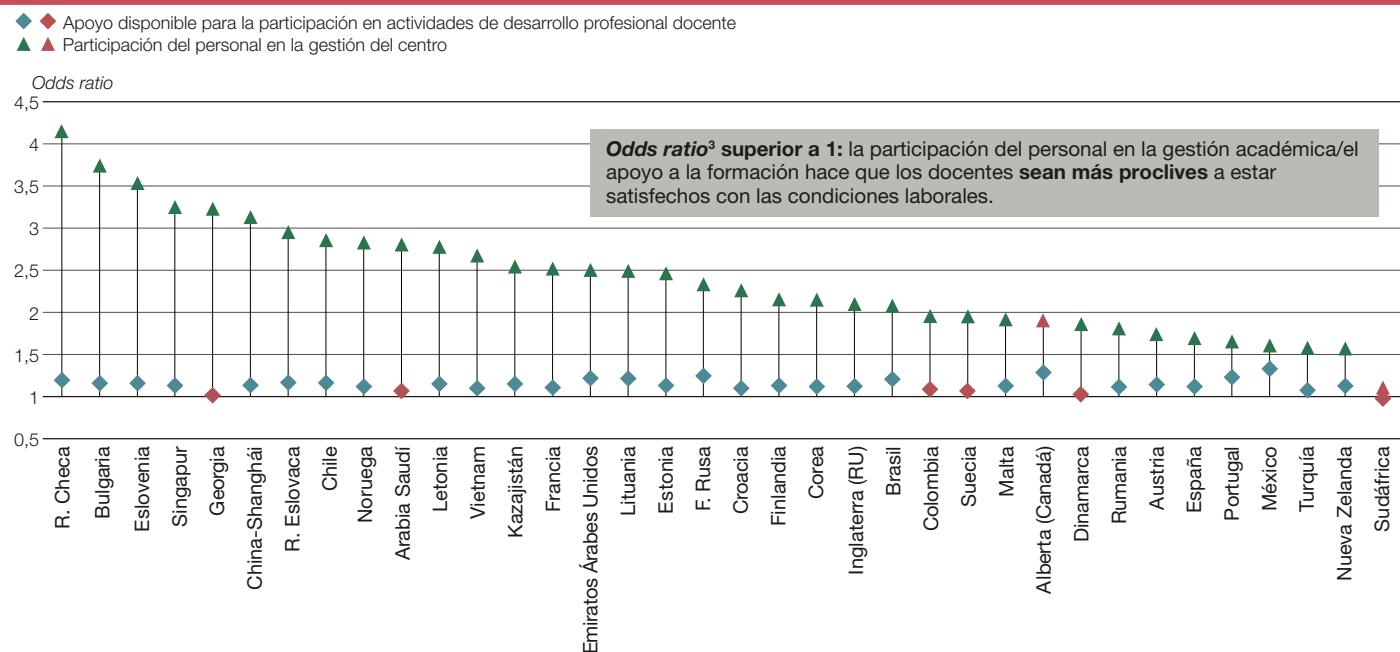
Aunque a los gobiernos les resulte complicado evitar el estrés adicional que está provocando la situación actual en los docentes, pueden llevar a cabo acciones para asegurarse de que el profesorado se siente compensado por el estrés mediante unas condiciones laborales adecuadas.

Los análisis de regresión logística muestran cómo la tendencia de los profesores a declararse satisfechos con sus condiciones de trabajo está relacionada con diversos factores como el trabajo a tiempo parcial o de duración determinada, sus propias características y las de sus centros y la composición de las clases. Dos variables están asociadas, de manera positiva y significativa, con la satisfacción con las condiciones laborales en casi todos los sistemas educativos:

- La participación del personal en la gestión escolar. Esto es un indicador binario que mide si los docentes consideran que su centro educativo proporciona oportunidades para que el personal participe de forma activa en las decisiones y anima a su personal a liderar nuevas iniciativas. Participar en la gestión del centro educativo supone tener oportunidades para configurar el entorno de trabajo. Esto podría ser especialmente importante en el contexto de la actual crisis por COVID-19, donde los docentes necesitan adaptarse y contribuir al cambio de las prácticas y actividades escolares para reducir el riesgo de contagios entre estudiantes, progenitores o entre ellos mismos.
- Apoyo al desarrollo profesional permanente. Esto mide las diferentes formas de apoyo que los docentes indican haber recibido en los 12 meses anteriores a la evaluación. El apoyo material que reciben los docentes para su desarrollo profesional (p.ej. reembolsos, provisión de materiales y aumento salarial, y reducción del horario) podría afectar a su satisfacción con las condiciones laborales al formar parte de los incentivos para los empleados (Daley, 2008^[2]; Thibault Landry, Schweyer y Whillans, 2017^[3]). Las actividades de desarrollo profesional incluyen la participación en seminarios *online*, conferencias sobre educación y redes de docentes, las cuales podrían ser importantes canales para difundir la información sobre las nuevas prácticas y actividades requeridas durante la crisis por COVID-19.

La participación en la gestión del centro educativo está relacionada positivamente con la satisfacción de los docentes con sus condiciones laborales en todos los sistemas educativos con datos disponibles, salvo en Alberta (Canadá) y Sudáfrica. Además, el apoyo disponible para la participación de los docentes en su desarrollo profesional permanente está relacionado, positiva y significativamente, con su satisfacción con sus condiciones laborales en cuatro quintas partes de los países y economías con datos disponibles (Figura 3).

Figura 3: Satisfacción de los docentes con las condiciones laborales debido a la participación del personal en la gestión del centro y al desarrollo profesional permanente de los docentes
Probabilidad de estar satisfecho con las condiciones de trabajo del docente (además del salario) debido a variables explicativas clave



1. Los resultados de la regresión logística binaria se basan en las respuestas de los docentes y direcciones del primer ciclo de secundaria. Los indicadores tienen diferentes escalas (0-1 para la participación del personal en la gestión académica y 0-12 para el apoyo a la formación), lo que explica las diferencias en los coeficientes en cada sistema educativo.

2. El *odds ratio* indica el grado al que una variable descriptiva está vinculada con el resultado de una variable categórica. Un *odds ratio* inferior a uno denota una asociación negativa, un *odds ratio* superior a uno indica una asociación positiva y un *odds ratio* igual a uno significa que no hay asociación.

3. Apoyar el desarrollo profesional permanente es una variable discreta: se refiere al apoyo disponible para la participación de los docentes en actividades de desarrollo profesional (el número de formas de apoyo las actividades de desarrollo profesional que los docentes indican haber recibido en los 12 meses anteriores a la evaluación). Los docentes podrían indicar haber recibido cualquiera de las ocho formas de apoyo: reembolso o pago de los costes, complemento salarial por participar en actividades fuera del horario laboral, aumento del salario, liberación de las obligaciones docentes durante el horario laboral, ayuda no económica para participar en actividades fuera del horario laboral, material necesario para las actividades, compensación no económica y beneficios profesionales no económicos.

4. La participación del personal en la gestión del centro educativo es una variable categórica binaria igual a 1 si los docentes «están de acuerdo» o «están totalmente de acuerdo» con al menos una de las dos afirmaciones en la participación en la gestión del centro educativo («este centro educativo proporciona al personal oportunidades de participar activamente en las decisiones del centro educativo» y «este centro educativo anima a su personal a liderar nuevas iniciativas»).

5. La pregunta sobre los mecanismos para apoyar la participación en el desarrollo profesional fue opcional en los países y economías de TALIS. De los países y economías participantes, 43 de ellos eligieron esta opción. Además, las medias de la OCDE y de TALIS no aparecen en el gráfico.

6. Se controlaron las siguientes características de los docentes (género, edad, horas de trabajo, años de experiencia como docente en el centro educativo actual, jornada completa); la composición de la clase (estudiantes de hogares desfavorecidos socioeconómicamente, índice de relación docente-estudiante) y las características del centro educativo (índice de ubicación del centro educativo, tipo y tamaño de centro).

Nota: Los coeficientes estadísticamente significativos están en un tono más oscuro.

Los países y economías están clasificados en orden descendente según la probabilidad de estar satisfechos con las condiciones del contrato o empleo (a parte del salario) relacionadas con la participación del personal en la gestión del centro.

Fuente: OCDE. (2020₁₉). *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*. <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>. Tabla II.3.69.

Estos resultados han adquirido una importancia especial a medida que la profesión docente se ha ido adaptando a los cambios que exige la crisis por COVID-19. Dado que los docentes han de contribuir a configurar el nuevo entorno educativo, estos deberían poder opinar sobre la manera de aplicar los nuevos requisitos, al menos para las decisiones a nivel del centro educativo. Esto no es tarea sencilla, ni esta exenta de estrés para los docentes que de repente deben cambiar las actividades y prácticas que ya conocen y que aplicaban anteriormente mientras se enfrentan a posibles riesgos para su salud. Al incluir a los docentes en el proceso de toma de decisiones podría mejorar el proceso en sí y hacer que se sintieran más capacitados y satisfechos con las condiciones de su entorno de trabajo.

Además, los docentes podrían apreciar especialmente el apoyo para su desarrollo profesional permanente en un momento en el que necesitan información constantemente actualizada sobre cómo desempeñar su trabajo. Los docentes tienen que adquirir y aplicar muy rápidamente información nueva y compleja para responder a los riesgos sanitarios, a los cambios en el comportamiento del alumnado y adaptar las prácticas pedagógicas. Para ello se necesita un esfuerzo sustancial por su parte, y apoyar este esfuerzo de manera activa (p.ej. reduciendo su horario o mejorando los incentivos económicos) es una forma de compensarlos por el estrés laboral que pueden estar experimentando.

Conclusiones

El desafío sin precedentes al que han tenido que enfrentarse los sistemas educativos pone en riesgo, no solo el entorno de aprendizaje del alumnado, sino también el aumento del estrés laboral entre los docentes. Esto no es una cuestión banal, ya que los datos de TALIS 2018 recopilados antes de la crisis mostraron que el estrés laboral es un importante indicador sobre la intención de los docentes de abandonar su profesión en los próximos cinco años. Los gobiernos deben garantizar que los docentes se sienten compensados por el estrés adicional que están sufriendo ofreciéndoles unas condiciones laborales satisfactorias. Garantizar que los docentes puedan participar en la gestión del centro educativo y apoyarlos para participar en actividades de desarrollo profesional son dos formas de lograrlo en este periodo tan complicado de continuos cambios.

www.oecd.org/education/talis/

Contacte con:

Gabriele Marconi (gabriele.marconi@oecd.org) y talis@oecd.org

Más información:

Daley, D. (2008). Strategic benefits in human resource management. En Reddick, C. y J. Coggburn (eds.). [2]
Handbook of Employee Benefits and Administration. CRC Press. Boca Raton.

OCDE. (2020). *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*. TALIS. [1]
OECD Publishing: Paris. <https://dx.doi.org/10.1787/19cf08df-en>.

Thibault Landry, A., Schweyer, A. y Whillans, A. (2017). Winning the war for talent: Modern motivational methods for [3]
attracting and retaining employees. *Compensation & Benefits Review*. Vol. 49/4. pp. 230-246.
<http://dx.doi.org/10.1177/0886368718808152>.

Este documento se publica bajo la responsabilidad del Secretario General de la OCDE. Las opiniones expresadas y los argumentos empleados en él no reflejan necesariamente los puntos de vista 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 de Israel son suministrados por las autoridades israelíes competentes y bajo su responsabilidad. El uso de esos 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 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.



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN
Y FORMACIÓN PROFESIONAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE EDUCACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE EVALUACIÓN
Y COOPERACIÓN TERRITORIAL

inee Instituto Nacional
de Evaluación
Educativa

