

Resultados del TALIS 2018. Los docentes y los directores escolares como profesionales valorados. Volumen II¹

Introducción

El Estudio Internacional sobre la Enseñanza y el Aprendizaje (TALIS) 2018 es la tercera edición del TALIS que se publica. El TALIS 2008 fue el primero, seguido del TALIS 2013. Es el único estudio mundial llevado a cabo por una institución de carácter mundial, distinta a la Internacional de la Educación, que recoge las opiniones de los docentes sobre sus vidas profesionales. En la actualidad, 48 países y jurisdicciones participan en el TALIS.

En el primer volumen del TALIS 2018, que se publicó en 2019, se encuestaba la opinión de los docentes sobre su aprendizaje y desarrollo.

El segundo volumen se centra en las cuestiones siguientes:

- "Promoción del prestigio y la posición de la profesión"² (capítulo 2);
- "Provisión de trabajos seguros, flexibles y gratificantes a los docentes y directores escolares" (capítulo 3);
- "Fomento de la colaboración para mejorar el profesionalismo" (capítulo 4);
- "Empoderamiento de los docentes y los directores escolares" (capítulo 5).

El capítulo 1 se centra en los objetivos e indicadores de políticas de la OCDE que, a su juicio, surgen a partir de los datos sobre políticas de los volúmenes I y II del TALIS.

Como reconoce la OCDE en el anexo D del volumen II, la Internacional de la Educación y sus intervenciones, a través del Grupo de Trabajo del Comité Sindical Consultivo de la OCDE sobre Educación y Competencias, "han sido muy importantes en la elaboración y la implementación del TALIS". Concretamente, el TALIS incorporó dos conjuntos de preguntas que se centraban en las fuentes y los niveles de estrés que afrontan los docentes. Estas cuestiones surgieron de la decisión unánime del Consejo Ejecutivo de la IE en su reunión de otoño de 2015 cuyo objeto era ejecutar un proyecto conjunto con la OCDE, a través del TALIS, sobre el bienestar y el estrés de los docentes. Los resultados de esas preguntas figuran en el capítulo 2.

Un ejemplo más de la influencia de la IE en la dirección del TALIS se refleja en los temas de colaboración y liderazgo de los docentes que se abordan en los capítulos 4 y 5. El estudio de la IE sobre autoeficacia, voz y liderazgo de los docentes de 2012, que se llevó a cabo con Cambridge University, ha tenido una gran influencia tanto en el TALIS 2013 como en la edición actual del TALIS.

Resumen ejecutivo

El TALIS 2018 es probablemente el más amplio de los tres informes TALIS publicados hasta la fecha. El resumen ejecutivo del volumen II (página 13³) contiene la esencia del resto del volumen, aunque merece la pena profundizar en los capítulos. En el resumen figuran algunas estadísticas destacadas. Por ejemplo, mientras que, en promedio, el 90% de los docentes está satisfecho con su trabajo, solo el 26% cree que la sociedad valora su labor. El 18% de los docentes sufre mucho estrés y el 49% declara que unas tareas administrativas excesivas le provocan estrés. En promedio, solo el 39% de los

¹ Traducción no oficial del título del informe *TALIS 2018 Results. Teachers and School Leaders as Valued Professionals. Volume II*, que estará disponible en inglés y francés.

² Traducción no oficial del título del capítulo. Esto se aplica al resto de referencias al informe.

³ Los números de página de todo el documento corresponden a la versión en inglés del volumen II del TALIS 2018.

docentes está satisfecho con su remuneración. Sin embargo, los promedios en los países participantes ocultan una gran variación entre países.

Qué supone el TALIS para las políticas

Por primera vez en un TALIS, la OCDE sitúa sus conclusiones sobre políticas en el primer capítulo, que incorpora las conclusiones de los volúmenes I y II y se basa en un "modelo de senda profesional en la enseñanza" holístico (página 28). En el modelo, las conclusiones sobre las políticas se categorizan por temas:

- "Atraer y seleccionar a candidatos de alto nivel para la formación de docentes y la preparación en liderazgo".
- "Dotar a los profesionales de la enseñanza de conocimientos y competencias adecuados a través de una preparación de alto nivel".
- "Mejorar los conocimientos y las competencias de los profesionales de la enseñanza mediante un desarrollo profesional en el empleo de alta calidad".
- "Respaldar el crecimiento profesional de los docentes a través de la iniciación, la tutoría y la colaboración".
- "Empoderar a los profesionales de la enseñanza por medio de autonomía, liderazgo y oportunidades de adelanto profesional".
- "Retener a los profesionales de la enseñanza mediante unas condiciones de trabajo complacientes y gratificantes, bienestar y trabajos satisfactorios".

Hay una cifra sin precedentes de 17 "objetivos" y 43 "indicadores de políticas", dentro de los cuales hay más recomendaciones detalladas.

Los cuatro primeros temas incluyen importantes propuestas de políticas sobre las que se pronunció la IE cuando se publicaron por primera vez en el [volumen I](#).

La IE fue crítica con determinados aspectos de las propuestas recogidas en el volumen I, sobre todo en relación con el desarrollo profesional. Por el contrario, los indicadores de políticas del volumen II extraídos de los datos del primer volumen son mucho más coherentes. Por ejemplo, presentan un programa amplio para fortalecer la provisión del aprendizaje y el desarrollo profesional de los docentes (páginas 34-39) y para mejorar el apoyo a los docentes "noveles" (páginas 39-42).

No obstante, este resumen se centra en los objetivos e indicadores de políticas de "Empoderar a los profesionales de la enseñanza..." y "Retener a los profesionales de la enseñanza...", ya que se basan principalmente en datos nuevos. A continuación figuran algunos ejemplos.

- Indicador de política 27: *Fomentar el sentido de agencia de los docentes por medio de una mayor autonomía y de un liderazgo distribuido (página 50)*
- Indicador de política 29: *Brindar apoyo al liderazgo del sistema y mejorar la voz de los docentes y directores escolares en el debate sobre políticas (página 51)*
- Objetivo: *Relacionar la evaluación con el adelanto profesional de los docentes (página 52)*
- Objetivo: *Forjar un personal de docencia y dirección motivado y eficiente por medio de unas condiciones de trabajo satisfactorias (página 54)*
- Indicador de política 34: *Entablar un diálogo constructivo con la profesión para mejorar el paquete financiero y las condiciones de trabajo de los docentes con el paso del tiempo (página 56)*
- Indicador de política 35: *Considerar la modernización de las estructuras profesionales y las escalas salariales de los docentes (página 57)*
- Indicador de política 57: *Apoyar a los docentes con contratos de corta duración de menos de un año (página 57)*

- Objetivo: *Reducir el estrés y mejorar el bienestar (de los docentes) (página 58)*
- Indicador de política 38: *Abordar las fuentes de estrés identificadas (página 60)*
- Indicador de política 39: *Consolidar la resiliencia de los docentes al estrés e impedir el desgaste (página 61)*
- Objetivo: *Fomentar la realización intelectual de la profesión para aumentar la satisfacción en el trabajo (página 61)*
- Indicador de política 40: *Desarrollar las condiciones que aumenten la satisfacción en el trabajo (página 64)*
- Indicador de política 41: *Concentrar los esfuerzos en retener a los docentes en las escuelas más difíciles (página 64)*
- Indicador de política 43: *Desarrollar las condiciones que aumenten la autoeficacia de los docentes (página 65)*

Volumen II del TALIS 2018. Algunas conclusiones fundamentales

De los tres informes TALIS, la edición de 2018 es la más amplia. Con dos volúmenes y una inmensa cantidad de datos, en la OCDE estaban convencidos de que las conclusiones sobre políticas perderían coherencia a menos que se presentaran en un solo capítulo. Como tal, los objetivos y los indicadores de políticas del capítulo 1 suponen el intento más ambicioso de la OCDE hasta la fecha de exponer lo que, a su juicio, es el marco para políticas sistémicas relativas a los docentes a nivel de jurisdicción.

Las recomendaciones de políticas se basan en algunos datos fascinantes. En la figura de la página 78 se ofrecen las opiniones de los docentes sobre el modo en que la sociedad valora su profesión. Vietnam posee el mayor porcentaje de docentes que creen que la sociedad los valora, mientras que el más bajo se registra en la República Eslovaca. Determinados países de la OCDE, como Dinamarca, Suecia y Francia, están por debajo del promedio de la OCDE. El 76% de los docentes afirma que aún se decantaría por estar en la enseñanza si tuviera que elegir. Aunque una minoría de docentes (34%) se pregunta si habría sido mejor optar por otra profesión, son los encuestados menores de 30 años los que expresan esta creencia con mayor intensidad todavía.

En la figura de la página 87 se representan en un gráfico los cambios en la satisfacción de los docentes con la profesión desde 2013 hasta 2018. Estonia e Italia registran los mayores incrementos de porcentaje, e Inglaterra (RU) y la comunidad flamenca de Bélgica, los descensos más pronunciados. En otra figura de la página 88 se representan en un gráfico los países con porcentajes de docentes que indican un descontento con la profesión, entre los cuales, Inglaterra (RU) registra el mayor incremento y, Suecia, el mayor descenso.

Por primera vez, el TALIS examina la gravedad del estrés en los docentes. El 18% de los maestros experimenta mucho estrés, y solo el 9% de los docentes declara no haber experimentado estrés alguno. Sin embargo, estos promedios ocultan una enorme variación entre países. Más del 30% del profesorado experimenta mucho estrés en Portugal, Inglaterra (RU) y Hungría, y los EE.UU. e Islandia se sitúan en torno al 25%.

En la figura de la página 95 se identifican las fuentes del estrés. La fuente más habitual es "demasiadas tareas administrativas", mientras que el resto de las cuatro fuentes principales son "ser considerado responsable de los logros de los estudiantes", "demasiada labor de calificación" y "seguir el ritmo de los requisitos externos". En promedio, el 25% los docentes quiere dejar la profesión en los próximos cinco años, con una variación del 35% entre la tasa de desgaste más alta (Lituania) y la más baja (Portugal) (página 101). La contribución realizada por el estrés al desgaste se expone por países en una figura en la página 102.

Una minoría de docentes (39%) y directores (47%) declara que está satisfecha con sus salarios, aunque la satisfacción es mayor en los centros escolares privados (página 112).

En promedio, el 79% del profesorado trabaja a tiempo completo, aunque, en 18 países, la cifra es significativamente más alta. Se determinó que el trabajo a tiempo parcial penaliza en cuanto a adelanto profesional y pensiones relacionadas con los ingresos.

La relación entre la autoeficacia de los docentes y el trabajo a tiempo parcial/con contratos de corta duración se muestra en la página 122. CABA (Argentina), el Brasil y Francia muestran la relación más positiva, mientras que Suecia, Inglaterra (RU) y Dinamarca exhiben la relación más negativa.

Los docentes involucrados en la colaboración profesional declaran mayores niveles de satisfacción en el trabajo y autoeficacia (página 157).

La movilidad internacional del profesorado no solo fomenta la colaboración más allá de las fronteras nacionales, sino que también promueve las competencias interpersonales y la colaboración general. Los docentes con experiencia internacional declaran tener mayores niveles de autoeficacia (página 159).

Inglaterra (RU) y Singapur cuentan con los porcentajes más elevados de docentes que reciben valoraciones sobre su enseñanza. Las cifras más bajas se registran en Italia y Finlandia (página 168).

El 90% del profesorado indica que tiene altos niveles de autonomía a la hora de elegir los métodos de enseñanza y los deberes, evaluar el aprendizaje de los estudiantes e imponer castigos al alumnado, y el 84% señala que no puede determinar el plan de estudios. No obstante, solo el 14% afirma que los responsables de la formulación de políticas de sus países valoran sus opiniones y el 24% cree que puede influir en la política de educación (página 180).

El liderazgo de los docentes ocupa una posición destacada en el TALIS y, por primera vez, la OCDE ofrece una definición clara: "...el 'liderazgo de los docentes'... presupone estructuras organizativas más planas, en las que los propios docentes asuman el liderazgo, tanto dentro como fuera de las aulas, trabajen colaborativamente con los colegas para mejorar los centros escolares y la pedagogía, y tengan una voz clara en el desarrollo de la visión y los objetivos escolares" (página 198).

El liderazgo de los docentes tiene un claro impacto positivo en la autoconfianza y la satisfacción del profesorado: "...en promedio, en la OCDE, los docentes que creen poseer mayores niveles de control sobre su clase objetivo: 1) se sienten con más confianza al enseñar... 2) están más satisfechos de su trabajo... y 3) declaran tener menores niveles de estrés..." (página 205).

En promedio, en los países de la OCDE, solo el 14% de los maestros cree que los responsables de la formulación de políticas valoran sus opiniones, el 19% de los docentes piensa que los medios de comunicación valoran su profesión, y el 24% siente que puede influir en la política de educación. En algunos países, como el Brasil, México y Chile, muchos más docentes creen que pueden influir en las políticas de los que piensan que los responsables de la formulación de políticas valoran sus opiniones. Según el TALIS, "Una posible interpretación de estos resultados es que... los docentes... quizás tengan aún mecanismos o medios alternativos (esto es, representación sindical o acción industrial) a través de los cuales sean capaces de moldear el desarrollo de políticas" (página 207).

Comentario inicial

El TALIS 2018 probablemente sea el estudio internacional sobre las opiniones de los docentes más amplio que se haya publicado. La Internacional de la Educación ha presionado constantemente a la OCDE, y en particular a sus países miembros, para sondear las opiniones de los docentes acerca de sus condiciones de trabajo, salarios/compensaciones y vida profesional a través del TALIS. Se ha

centrado en varias facetas, entre ellas, el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes en el sentido más amplio, las condiciones de trabajo de los docentes, en concreto el bienestar y las fuentes de estrés, y la mejora de la autonomía de los docentes por medio del liderazgo del profesorado.

A tal fin, la IE ha mantenido un estrecho contacto con la OCDE, por ejemplo, a través del subgrupo del Comité Sindical Consultivo que participa en el TALIS, compuesto por representantes de las organizaciones afiliadas a la IE. Como consecuencia de una moción presentada ante el Consejo Ejecutivo y aprobada en noviembre de 2015, cuyo objeto era ejecutar un proyecto conjunto a través del TALIS para mejorar el bienestar de los docentes, la IE presionó con éxito para que se incluyeran preguntas sobre las fuentes y la naturaleza del estrés de los docentes en el TALIS 2018.

Una de las conclusiones más importantes es la relación entre la autonomía profesional, la autoconfianza y la autoeficacia de los docentes (a sabiendas de que se puede marcar una diferencia positiva en el aprendizaje de los niños). El informe TALIS concede especial importancia a otorgar a los maestros de aula una voz e influencia mucho mayores, no solo en el carácter de su pedagogía, sino también en el funcionamiento de las escuelas y de los propios sistemas educativos.

Los docentes que reciben trato de profesionales calificados y respetados están en el mismo centro de las propuestas de políticas del TALIS. Los docentes que afrontan grandes cargas de trabajo y expectativas verticales, sobre las cuales tienen poco o ningún control, sufren estrés. El TALIS indica que solo el 9% de los docentes declara no sufrir forma alguna de estrés.

Las propuestas del TALIS, ya sea sobre el adelanto profesional, la evaluación del docente o la retención de maestros en escuelas difíciles y, sobre todo, acerca de la reducción del estrés y la mejora del bienestar del profesorado, constituyen un marco de políticas positivas relativas a los docentes. Ayudarán a las organizaciones afiliadas a presionar a los gobiernos para que las desarrollen de forma práctica y mediante la colaboración.

Inevitablemente, hay un pequeño número de propuestas que no se han pensado bien. Aquellas sobre la enseñanza de grupos reducidos ignoran el hecho de que, sin los presupuestos suficientes, los centros escolares no pueden organizarla sin aumentar el número de estudiantes de otras clases y arriesgarse al agotamiento del personal docente. Además, las autoridades/escuelas tampoco pueden garantizar salarios/compensaciones suficientes a todos los docentes simplemente haciendo malabarismos con unos presupuestos escolares insuficientes.

Sin embargo, a pesar de la crisis causada por la pandemia mundial de COVID-19, el TALIS presenta un futuro optimista para la educación, construido sobre la base de políticas relativas a los docentes que, si los gobiernos las adoptan en colaboración con los sindicatos de docentes, garantizarán una educación de alta calidad para toda la población infantil y juvenil. En las últimas líneas del volumen II, se reconoce la capacidad única de representación que tienen los sindicatos de docentes para defender un objetivo de ese tipo.