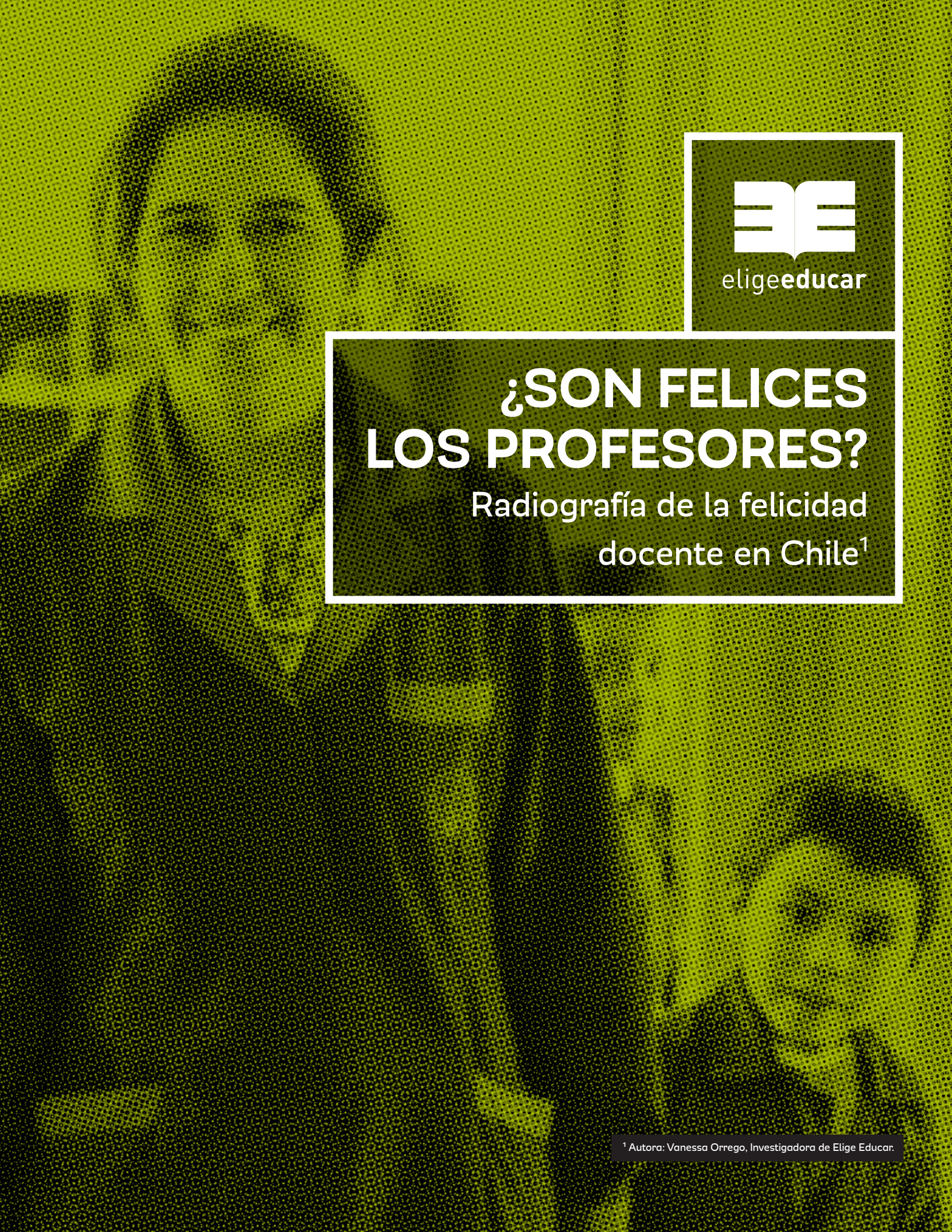


eligeeducar

¿SON FELICES LOS PROFESORES?

Radiografía de la felicidad docente en Chile[1]

[1] Autora: Vanessa Orrego, Investigadora de Elige Educar.

Cómo citar este documento:
Elige Educar (2018). ¿Son felices los profesores? Radiografía de la felicidad docente en Chile. Santiago de Chile: Elige Educar.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA FELICIDAD DE NUESTROS PROFESORES?

El grado de felicidad o bienestar que siente un profesional es un componente central en su desarrollo laboral. En el caso de los docentes es especial importante, pues impactan también en elementos tan relevantes como la retención docente y la calidad de la educación dentro del aula. Lamentablemente, saber qué significa exactamente y cómo mejorarla ha sido un tema poco estudiado, particularmente cuando se trata de considerar la compleja interacción de factores contextuales e individuales.

En este escenario, Elige Educar realizó el presente estudio, el cual buscó caracterizar el grado de felicidad de los profesores chilenos que tienen funciones en aula y los factores asociados a su satisfacción con el trabajo, esperando complementar y enriquecer la política educativa.

¿QUÉ FACTORES INCIDEN EN SU FELICIDAD?

La felicidad o bienestar laboral corresponde a un estado emocional positivo respecto al trabajo, reflejando el grado en que éste gusta y acomoda a las personas. Además del beneficio directo sobre los individuos, según la New Economics Foundation de Reino Unido (NEF, 2008), un mayor bienestar laboral también transforma a las organizaciones en mejores lugares para trabajar, involucrando a empleadores y clientes. Un ambiente laboral que protege el bienestar de sus trabajadores permite a éstos ser más creativos, leales, productivos y preocupados de sus laborales. En educación, el bienestar docente ha sido asociado, además, a la calidad de la educación, la reputación de las instituciones educativas (Anaya y Suárez, 2007; Jiménez, Jara y Miranda, 2012) y la retención (AFT, 2017; Liu y Ramsey, 2008; Roffey, 2012; Stockard y Lehman, 2004).

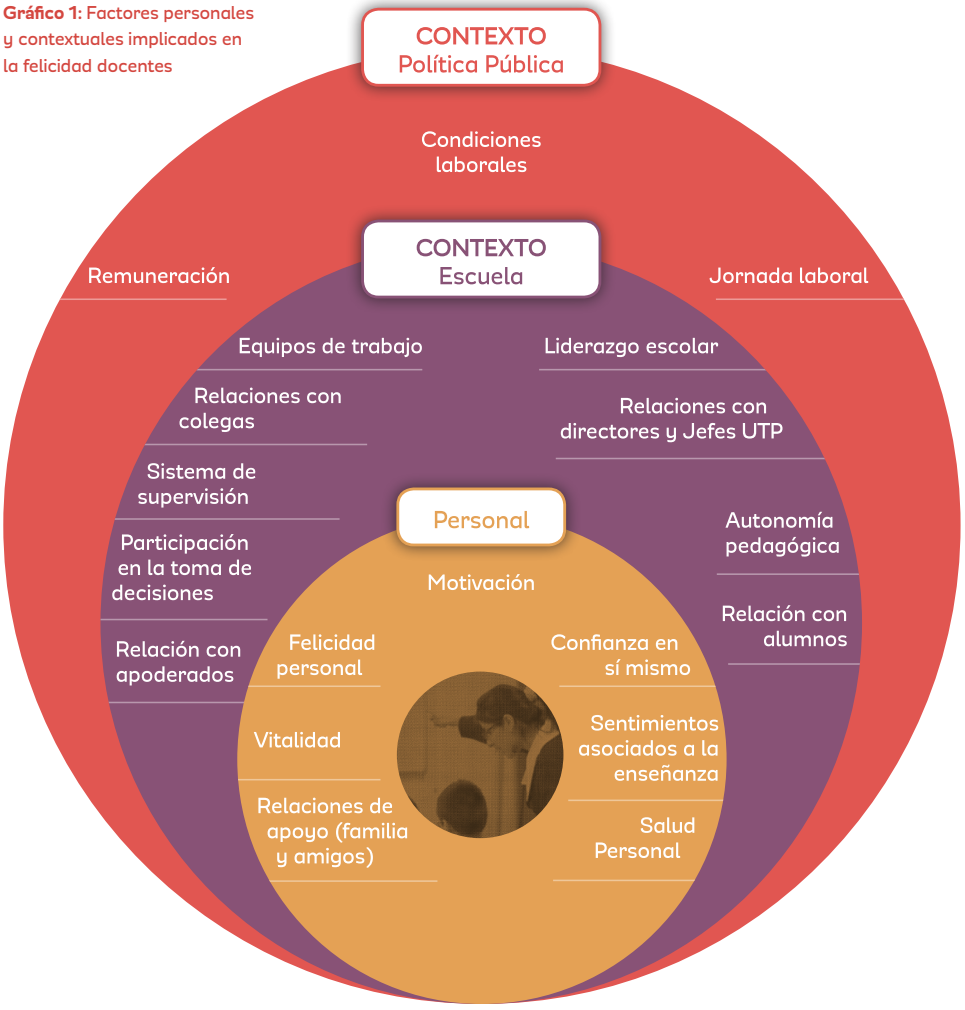
Entre los factores relacionados al bienestar de los profesores se han identificado **componentes de naturaleza individual y social,** que interactúan entre sí y se potencian mutuamente, involucrando a **sectores dentro y fuera de la escuela** (Spilt, Koomen & Thijs, 2011). Los factores individuales incluyen los sentimientos positivos asociados a la labor, motivación y competencia profesional en el área de enseñanza (Dávila, 2017; Ma y MacMillan, 1999), personalidad (Mejía, Laca y Gondra, 2009), felicidad y salud personal, sentimientos de vitalidad, relaciones de apoyo en familia y amigos y confianza en sí mismo (NEF, 2008). Los factores contextuales, en cambio, consideran las relaciones de liderazgo, organiza-

ción y soporte institucional, relación con los padres y alumnos (Prince y McCallum, 2015), sistema de organización del trabajo colaborativo, retroalimentaciones, participación en la toma de decisiones y administración (NEF, 2008), condiciones laborales (UNESCO, 2005) y nuevas demandas de las reformas en Latinoamérica (Cornejo, 2009), lo cual implica considerar remuneraciones, horas no lectivas, carga laboral y oportunidades de perfeccionamiento (Ávalos y Valenzuela, 2016; Ávalos et al., 2010; Bellei y Valenzuela, 2013; Liu y Ramsey, 2008).

Algunos de los **elementos que contribuyen a potenciar la felicidad** de los profesores son la participación en la toma de decisiones en el establecimiento; poder balancear el tiempo dedicado al trabajo, la familia y los amigos; sentir respeto y reconocimiento por sus destrezas y logros (especialmente por parte de los líderes educativos); mantener comunicaciones claras con colegas y directores; contar con oportunidades de mentoría; e involucrarse en un ambiente donde se tienen buenas relaciones sociales y profesionales y los errores son reconocidos como parte del aprendizaje (AFT, 2017; Ávalos et al., 2010; Ma y MacMillan, 1999; Prince y McCallum, 2015; Roffey, 2012; Stockard y Lehman, 2004).

Este diagrama resume los principales factores que inciden en la felicidad de los profesores, según la literatura especializada.

Gráfico 1: Factores personales y contextuales implicados en la felicidad docentes



MIDIENDO LA FELICIDAD DOCENTE

Se realizó un análisis cuantitativo sobre el instrumento *Happiness at Works*, desarrollado por New Economics Foundation de Reino Unido y adaptado para su uso en Chile. El universo consideró a todos los docentes del sistema educativo con función en aula al año 2015, según la base de idoneidad docente del mismo año, reportada por el Ministerio de Educación. El muestreo fue representativo a nivel nacional, contando con 1.200 profesores que se desempeñaban en establecimientos municipales, particulares subvencionados y particulares pagados de todo Chile. El diseño muestral consideró, además, el nivel educacional donde ejercían los docentes y sus años de experiencia de los docentes.

La aplicación del instrumento se realizó entre enero y febrero del 2017, previo a la implementación de la Política Nacional Docente (PND) y el análisis consideró estadística descriptiva. Las respuestas del instrumento corresponden a una escala Likert de 7 puntos y, para facilitar su lectura, éstas fueron agrupadas en tres categorías. Los resultados que siguen presentan únicamente los valores extremos (valoración baja y alta).

Tabla 1: Nota y valoración de *Happiness at work*

Nota	Valoración	Color
1 a 3	**Baja**	**Rosado**
4 a 5	**Media**	**Azul**
6 a 7	**Alta**	**Verde**

Fuente: Elaboración propia.

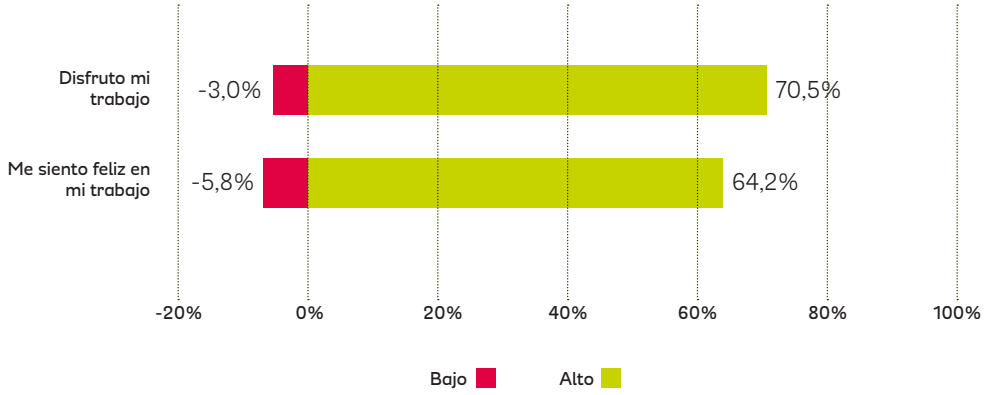
PRINCIPALES RESULTADOS

7 avances

1. LOS PROFESORES DISFRUTAN SU TRABAJO

Los docentes chilenos se sienten moderadamente felices respecto a sus labores: 6 de cada 10 docentes indica que está feliz en su trabajo y 7 de cada 10 reporta altos grados de disfrute de sus funciones la mayor parte del día. Este resultado es coherente con los reportados por la encuesta Voces Docentes II[2] y con otras investigaciones nacionales e internacionales[3].

Gráfico 2: Satisfacción con el trabajo docente



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Felicidad Docente 2017, JAPIWORKS.

2. LOS EDUCADORES DE PÁRVULO SON LOS DOCENTES MÁS SATISFECHOS EN SUS TRABAJOS

Además de reportar mayor disfrute de sus labores, ser más felices en sus trabajos en general y controlar con mayor autonomía pedagógica, en comparación a sus colegas del resto de los niveles educativos, los educadores de párvulos (o docentes de educación inicial) destacan por su buena evaluación del ambiente donde trabajan. Estos profesionales señalan contar con mejores relaciones de apoyo entre sus colegas cercanos y

[2] Elige Educar (2016b).

[3] Claro y Bedregal (2003; Cornejo (2009; 2012) y Díaz y Barra (2017).

redes familiares y de amistad y consideran tener más confianza con sus jefes. Asimismo, muestran una mayor satisfacción con la capacidad de administración y cooperación entre los equipos de trabajo.

[4] Anaya y Suárez (2010); Cantón y Téllez (2016); Matud, García y Matud (2002); Spilt, Koomen y Thijs (2011); y Stockard y Lehman (2004).

Tabla 2: Diferencias entre docentes según nivel de enseñanza

	Ed. Inicial	Ed básica	Media CH	Media TP	Total
Disfruto mi trabajo	6,08*	5,89	5,69*	5,87	5,87
Me siento feliz en mi trabajo	6,00*	5,67*	5,59*	5,83	5,70
Cuento con el apoyo de otras personas	6,29*	5,95*	5,78*	5,72*	5,94
Siento que puedo ser yo mismo en el trabajo	6,16*	5,89	5,66*	5,98	5,88
Puedo ser creativo en mi trabajo	6,13*	5,81	5,63*	5,72	5,81
Siento aprecio por las personas de mi equipo	6,37*	6,03*	5,89*	6,09	6,04
Mi jefe y director confían en mí	5,79*	5,57	5,27*	5,54	5,54
Mi equipo directo está bien gestionado y organizado	5,63*	5,19*	5,06*	4,98	5,21
Los distintos equipos de trabajo del establecimiento trabajan muy bien entre ellos	5,04*	4,74*	4,42*	4,50	4,70
Estoy satisfecho con el tiempo que dedico a mi trabajo y otros aspectos de mi vida	4,67*	4,13*	4,10*	4,39	4,20
Tengo tiempo suficiente para realizar mi trabajo durante mi jornada laboral	4,32*	3,72*	3,75*	3,98	3,81
Considerando mis esfuerzos y logros, creo que me pagan justamente	3,96*	3,43*	3,63	3,67	3,53

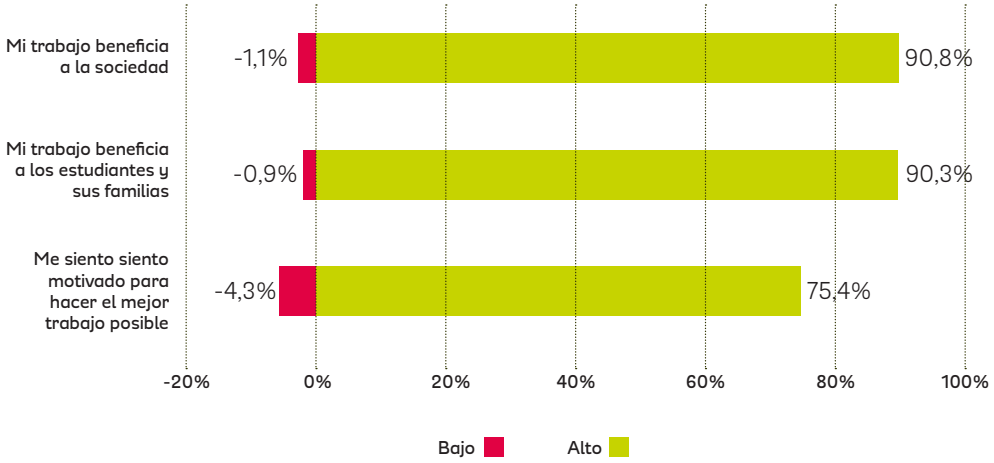
Nota 1: *indica las diferencias estadísticamente significativas al 95%.
Nota 2: Se excluyen los docentes de educación especial (11 casos).
Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Felicidad Docente 2017, JAPIWORKS.

La literatura ha comprendido estas diferencias en base a la relación con los estudiantes[4]. Así, mientras los profesores de educación inicial y básica gozan de relaciones emocionalmente más intensas y satisfactorias con sus alumnos, los docentes de educación media tenderían a sentirse más fácilmente alineados y estereotipados por ellos dada la mayor prevalencia de problemas conductuales y de disciplina entre los adolescentes. Esta mirada, sin embargo, obvia las diferencias de trabajo entre niveles educativos, donde en educación inicial la interacción es permanente y cooperativa entre educadores y técnicos. Este mismo mecanismo podría justificar, al menos en parte, la mejor evaluación que los educadores realizan de su jornada laboral como realizable y sus posibilidades de equilibrar mejor el trabajo y los demás componentes de su vida cotidiana en tanto las responsabilidades y carga laboral se distribuyen entre un mayor número de profesionales de la educación comprometidos con el aula y los párvulos.

3. LOS PROFESORES CHILENOS ESTÁN ALTAMENTE CONECTADOS CON EL IMPACTO SOCIAL DE SU TRABAJO

Componentes esenciales de la felicidad docente son la motivación por la docencia y la comprensión de la profesión como una responsabilidad valiosa para la sociedad y, en particular, para los estudiantes y sus familias.

Gráfico 3: Beneficios sociales y al estudiante y su familia



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Felicidad Docente 2017, JAPIWORKS.

En el caso de los profesores chilenos, 90% de los encuestados cree que su profesión tiene altos beneficios sociales y para sus estudiantes y familias. La motivación es igualmente valiosa: aproximadamente 7 de cada 10 docentes se siente altamente motivado para hacer su labor de la mejor forma posible.

4. LOS DOCENTES DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA PRESENTAN NIVELES MÁS ALTOS DE COMPROMISO Y MOTIVACIÓN

Los docentes que ejercen en establecimientos municipales reportan una mayor motivación y confianza en sí mismos que los docentes que se desempeñan en otro tipo de dependencias. Así, como puede apreciarse en la siguiente tabla, en una escala de 1 a 7, los docentes de establecimientos municipales puntúan con un 6,2 su motivación con el trabajo versus los profesores que se desempeñan en establecimientos particulares subvencionados que lo evalúan con nota 5,9. Puntajes muy similares se observan al consultarles respecto a su confianza en sí mismos.

Tabla 3: Diferencias entre docentes según dependencia administrativa

	Municipal	Particular subvencionado	Particular pagado	Total
Me siento motivado para hacer el mejor trabajo posible	6,16*	5,91*	5,99	6,03
Tengo confianza en mí	6,10*	5,92*	6,08	6,02

Nota: *indica las diferencias estadísticamente significativas al 95%.
Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Felicidad Docente 2017, JAPIWORKS.

Este resultado refuerza lo evidenciado por otras investigaciones, las cuales muestran que, incluso ante condiciones de inseguridad, violencia, peor infraestructura y mayor exigencia

ergonómica, el bienestar laboral de los docentes de colegios municipales en Chile se ve favorecido por los beneficios del Estatuto Docente y de un propósito moral profundo anclado en el trabajo con los estudiantes más vulnerables educativamente .

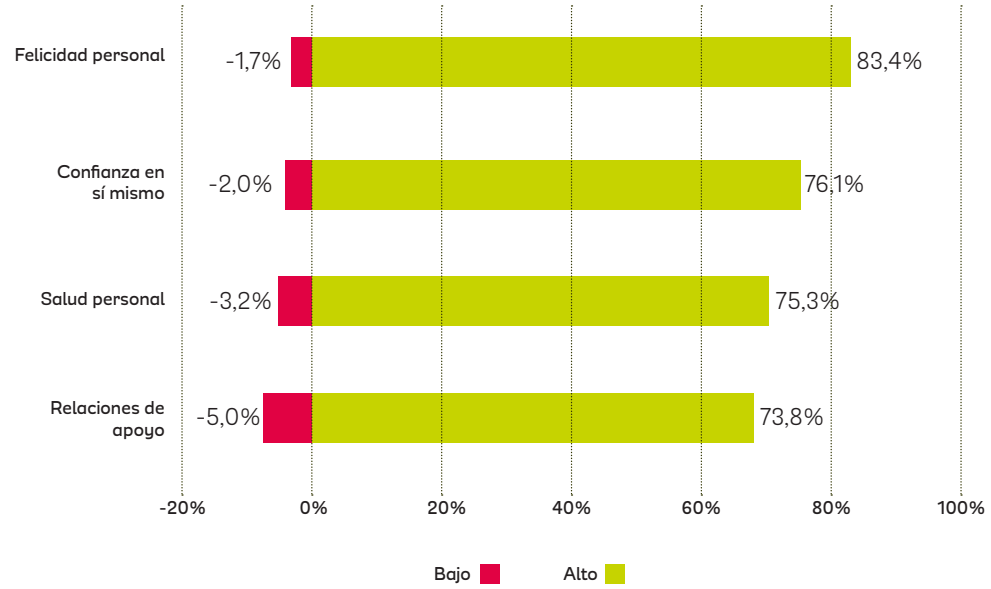
[5] Cornejo (2009; 2012).

[6] AFT (2017); Claro y Bedregal (2003); Kokkinos (2007); Matud, García y Matud (2002) y Spilt, Koomen y Thijs (2011).

5. LOS PROFESORES EVALÚAN POSITIVAMENTE SUS RECURSOS PERSONALES

Además de la satisfacción laboral, motivación y reconocimiento de los beneficios sociales que reporta la profesión, los docentes declaran contar con importantes y valiosos recursos personales para enfrentar su día a día. Como puede observarse en el gráfico, 8 de cada 10 profesores evalúa positivamente su felicidad personal y aproximadamente 3 de cada 4 tiene una evaluación positiva de su confianza en sí mismos, salud personal y relaciones de apoyo.

Gráfico 4: Recursos personales de los docentes



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Felicidad Docente 2017, JAPIWORKS.

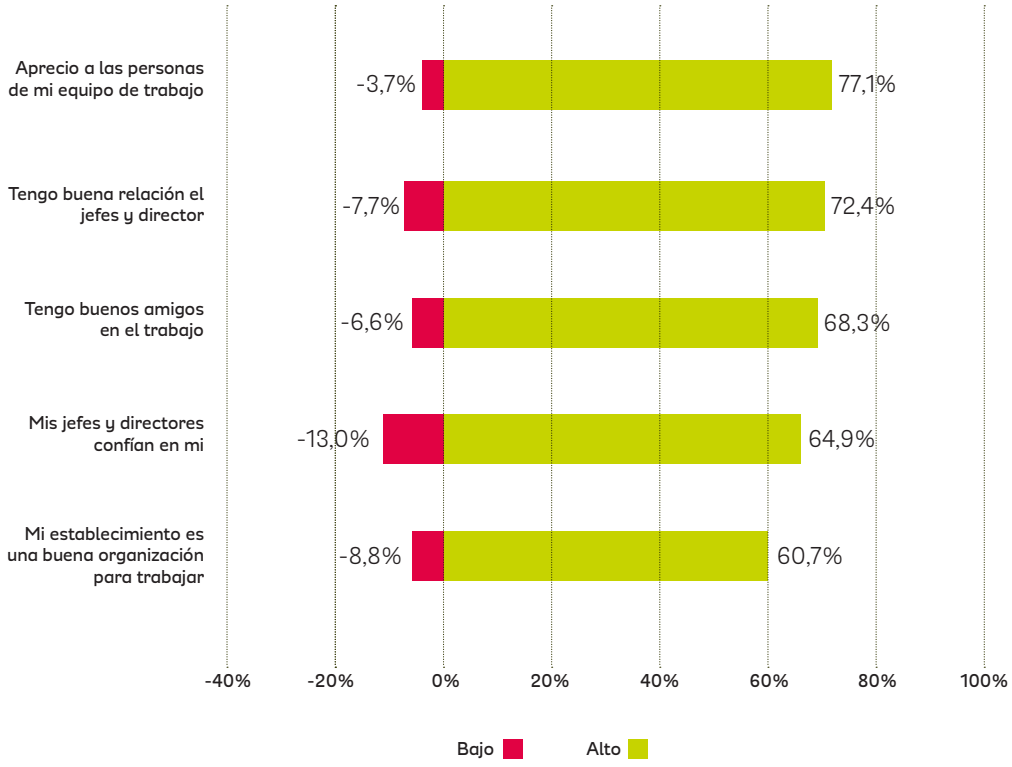
Esta situación, sin embargo, no implica inexistencia de problemas de salud física o mental entre los docentes, reportados ampliamente por diversos estudios[6]. Por el contrario, los niveles de estrés declarados más adelante en este mismo informe coexisten con una alta felicidad personal, confianza en sí mismo, salud y buenas relaciones de apoyo.

6. LOS PROFESORES VALORAN EL AMBIENTE LABORAL Y RELACIONES HUMANAS DENTRO DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES

Los resultados expuestos muestran que los docentes consideran que existen buenas relaciones dentro de sus establecimientos educacionales, siendo especialmente bien evaluadas aquellas referidas a las relaciones dentro de los equipos, con jefes o directores y con los colegas, con quienes suelen desarrollar relaciones de amistad. Así, 77,1% de los

docentes aprecia a las personas que componen sus equipos de trabajo (3,8% más que otras profesiones); 72,4% tienen buena relación con sus jefes y directores y 64,9% cree que éstos confían en sus capacidades, por ejemplo.

Gráfico 5: Ambiente laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Felicidad Docente 2017, JAPIWORKS.

Participar en ambientes laborales donde predominan las buenas relaciones sociales y profesionales, y donde es posible hacer comunidad, es una condición que favorece positivamente la felicidad docente[7], disminuye el estrés[8], al tiempo que mejora la retención, especialmente cuando existen componentes colaborativos técnicos y emocionales[9]. Ambientes laborales que apoyen a los docentes pueden disminuir la rotación en escuelas con alta pobreza y pueden incluso contrastar las precarias condiciones laborales[10].

7. LA GESTIÓN EDUCACIONAL MARCA LA DIFERENCIA ENTRE LOS PROFESORES MÁS Y MENOS FELICES EN SUS TRABAJOS

Además de contar con un mejor equilibrio entre las responsabilidades laborales y los demás aspectos de la vida y una menor frustración, los docentes más felices laboralmente señalan contar con espacios para el aprendizaje y pueden participar en la toma de decisiones dentro de sus establecimientos. Así, los profesores más felices con sus trabajos indican, por ejemplo, una mayor exposición a comentarios constructivos de parte de sus superiores y poseen mayores oportunidades para plantear críticas sobre la organiza-

7 Ascorra et al. (2014); Ma y MacMillan (1999) y Price y McCallum (2015).

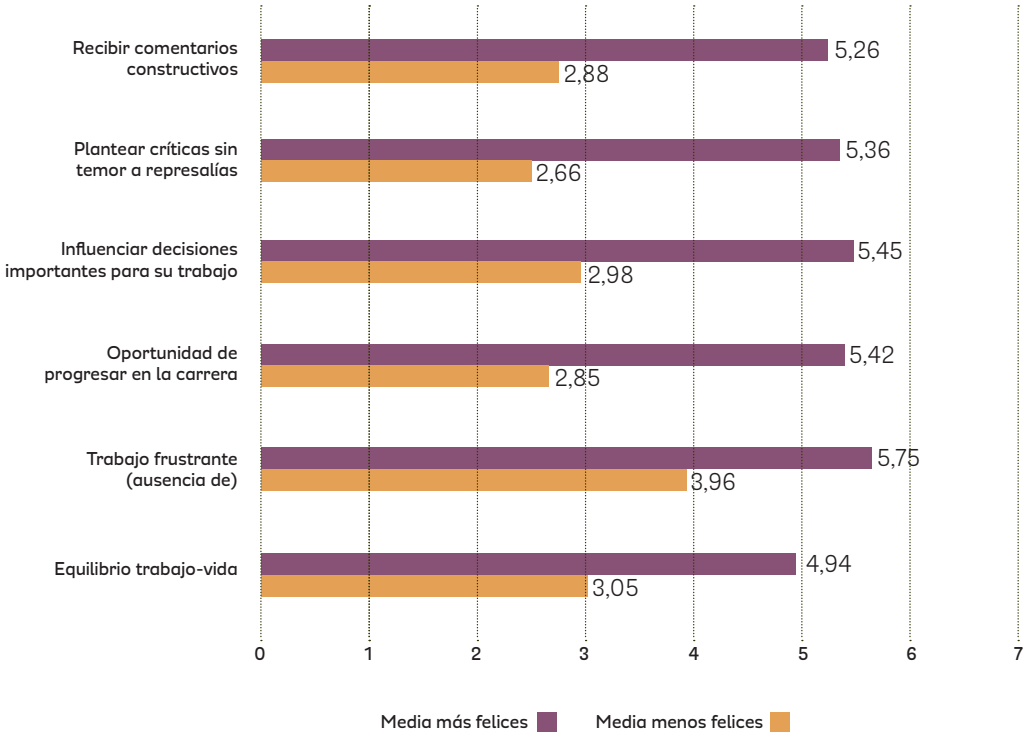
8 Jiménez, Jara y Miranda (2012).

9 Ávalos y Valenzuela (2016).

10 AFT (2017).

ción del trabajo pedagógico en sus escuelas y, por ende, influir en las decisiones que son relevantes para sus labores. Por otra parte, los docentes más felices tienden a percibir mayores oportunidades para progresar en sus carreras que aquellos menos felices en sus trabajos. Todos esos elementos están relacionados a la gestión que realiza el mismo establecimiento educacional en torno al trabajo docente.

Gráfico 6: Diferencias estadísticamente significativas entre profesores más/menos felices



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Felicidad Docente 2017, JAPIWORKS.

[11] Elige Educar (2016b).

8 desafíos

1. LAS CONDICIONES LABORALES SE PERCIBEN COMO DEFICIENTES Y AFECTAN EL NIVEL DE FELICIDAD DE LOS PROFESORES

Sólo 1 de cada 5 docentes declara tener un buen equilibrio del trabajo y su vida, cree que su trabajo es realizable durante la jornada laboral y percibe que su salario es justo, considerando su cargo y responsabilidades. En la misma línea, la encuesta Voces Docentes del año 2016[11], mostró que sólo 3,2% de los encuestados consideraba recibir buenas remuneraciones, y se reportaron en promedio 13 horas de trabajo adicional desde el hogar debido a la insuficiencia de horas no lectivas.

Gráfico 7: Condiciones laborales de los profesores

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Felicidad Docente 2017, JAPIWORKS.

La comparación con otras profesiones, evidencia resultados sólo en la última de las dimensiones: mientras sólo 16,6% de los docentes cree que su salario es justo, 40,2% de los encuestados chilenos que ejercen otras profesiones piensa lo mismo respecto a su propio cargo y responsabilidades.

Es relevante considerar que este **levantamiento de información se realizó antes de que comenzara a implementarse la nueva Política Nacional Docente.** Como es sabido, esta política incorpora elementos que impactarán en la cantidad de horas lectivas y no lectivas de los profesores y en su salario, lo que podría influir en la percepción que tienen los profesores de estos temas. Futuros levantamientos de información de Elige Educar, ahondará en estos aspectos durante el presente año.

2. LAS CONDICIONES LABORALES SON PEOR EVALUADAS POR DOCENTES DE ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS Y MUNICIPALES

Los docentes de los establecimientos particulares subvencionados son quienes se sienten más desplazados respecto a sus oportunidades para progresar en sus carreras y adquirir nuevos cargos y responsabilidades, así como equilibrar su trabajo y su vida y la percepción de la jornada laboral como realizable. Le siguen los profesores que pertenecen a los establecimientos municipales, particularmente en relación a los docentes de colegios particulares pagados.

Tabla 4: Diferencias entre docentes según dependencia administrativa

	Municipal	Particular subvencionado	Particular pagado	Total
Mi trabajo me permite progresar en mi carrera	4,60*	4,16*	4,73*	4,42
Mi trabajo me permite adquirir nuevos cargos y responsabilidades	4,06*	3,64*	4,05	3,87
Estoy satisfecho con el tiempo que dedico a mi trabajo y otros aspectos de mi vida	4,17*	4,05*	4,73*	4,20
Tengo tiempo suficiente para realizar mi trabajo durante mi jornada laboral	3,77*	3,72*	4,23*	3,81

Nota: *indica las diferencias estadísticamente significativas al 95%.
Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Felicidad Docente 2017, JAPIWORKS.

3. EXISTE UNA VISIÓN POCO POSITIVA DE LAS POSIBILIDADES DE PROGRESO DE CARRERA EN LOS ESTABLECIMIENTOS

Aunque 6 de cada 10 profesores reportan el aprendizaje de nuevas habilidades relacionadas a sus labores, persiste una visión negativa respecto al sistema de desarrollo profesional dentro de los establecimientos educacionales. Este fenómeno incluye una evaluación negativa respecto a las oportunidades para progresar profesionalmente asumiendo nuevos cargos y/o responsabilidades y los mecanismos de retroalimentación sobre su desempeño profesional: sólo 3 de cada 10 docentes evalúa positivamente ambos aspectos.

[12] Cornejo (2009); Jiménez, Jara y Miranda (2012) y Matud, García y Matud (2002).

Gráfico 8: Condiciones laborales de los profesores

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Felicidad Docente 2017, JAPIWORKS.

Las diferencias con otras profesiones, ayudan a pulir el diagnóstico en estas dimensiones del desarrollo profesional docente. Como se observa en la tabla siguiente, la percepción que tienen los encuestados chilenos de otras carreras profesiones es mejor que la que poseen los profesores respecto a los elementos relacionados a la perspectiva de carrera. Por ejemplo, mientras un 3 de cada 10 docentes señala recibir comentarios períodos sobre su desempeño, 1 de cada 2 profesionales señala recibir feedback de parte de su jefatura.

Tabla 5: Diferencia entre docente y otras profesiones respecto a las perspectivas de carrera

Ítem	Docentes	Otros profesionales
Puedo aprender nuevas habilidades	60,8%*	72,4%*
Recibo comentarios periódicos sobre mi desempeño	32,7%*	53,1%*
Mi trabajo me permite progresar en mi carrera	31,6%*	45,7%*

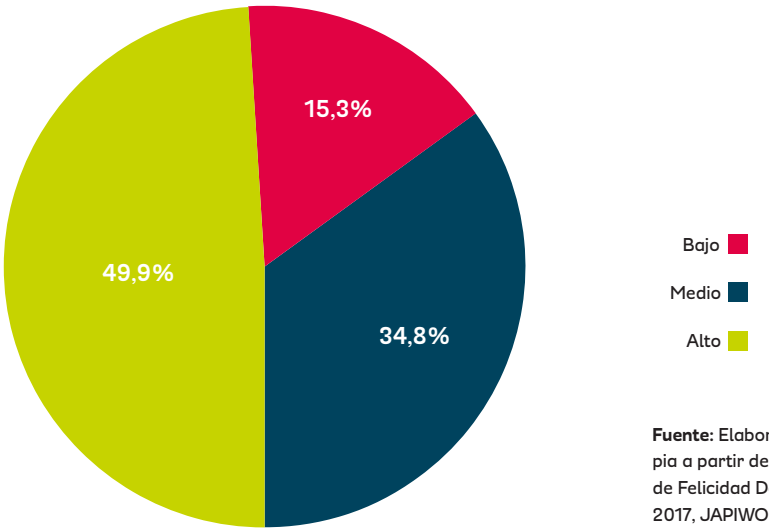
Nota: *indica las diferencias estadísticamente significativas al 95%.
Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Felicidad Docente 2017 y Encuesta de Felicidad Nacional 2015, JAPIWORKS

4. EXISTEN ALTOS NIVELES DE ESTRÉS EN TODOS LOS DOCENTES

Junto a la satisfacción laboral, la vocación y los recursos personales, coexiste en los docentes un alto nivel de estrés, situación que puede afectar el clima de trabajo dentro del aula y las expectativas que poseen respecto al aprendizaje de sus estudiantes[12]. Tal

como muestra el Gráfico 9, la 1 de cada 2 profesores reportó altos niveles de estrés, independiente de la dependencia administrativa y nivel de enseñanza donde trabajan, sus años de experiencia profesional y sexo. Este nivel de estrés suele manifestarse a través del conocido síndrome de burnout, el cual produce agotamiento físico y mental paulatino entre quienes trabajan en profesiones que prestan servicios y ayuda a otros.

Gráfico 9: Condiciones laborales de los profesores



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Felicidad Docente 2017, JAPIWORKS.

Las principales condiciones asociadas al estrés de los profesores chilenos tienen que ver con sus condiciones laborales (sentir la jornada laboral como irrealizable o la dificultad para lograr el equilibrio trabajo-vida personal), la cultura institucional de la escuela (apertura para recibir comentarios constructivos, posibilidades de desarrollo profesional, autonomía dentro del aula) y las sensaciones de mayor frustración y menor disfrute y vitalidad en sus trabajos.

Tabla 6: Variables correlacionadas al estrés docente

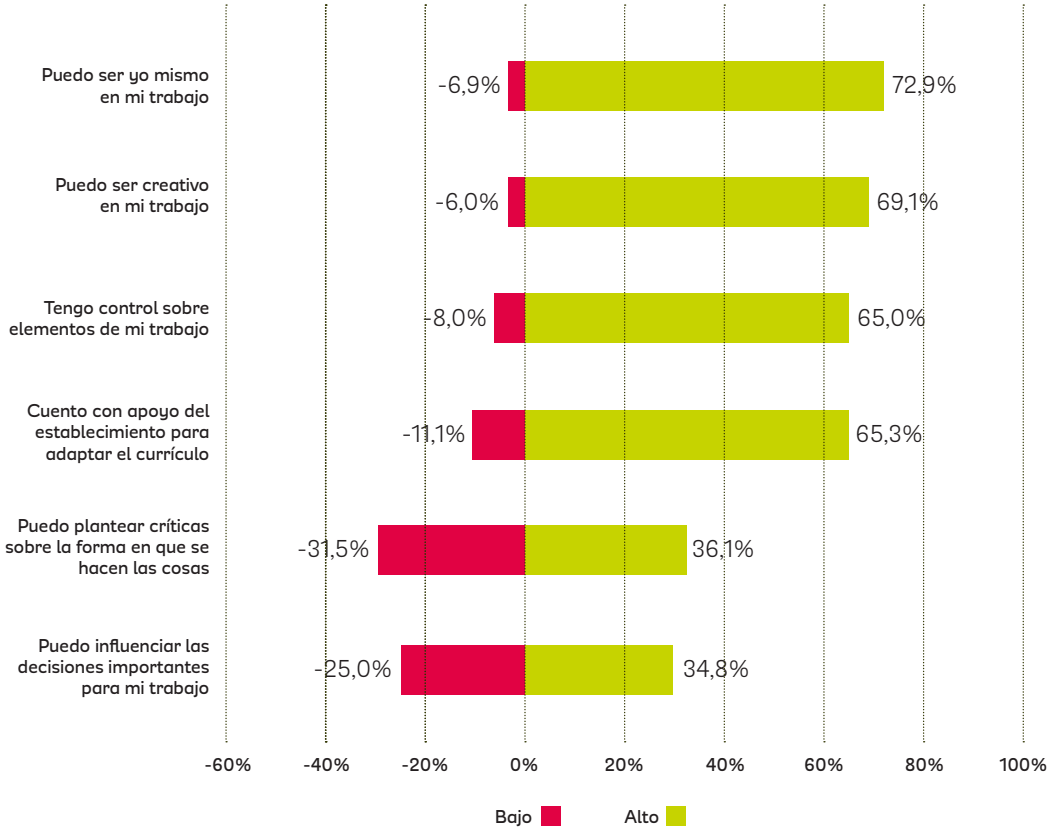
ítem	Correlación
Estoy satisfecho con el tiempo que dedico a mi trabajo y otros aspectos de mi vida	-0,348
Me siento frustrado en mi trabajo	0,337
Tengo tiempo suficiente para realizar mi trabajo durante mi jornada laboral	-0,319
Recomendaría ser profesor a un amigo o familiar	-0,265
Me siento feliz en mi trabajo	-0,263
Habitualmente me siento lleno de energía	-0,246
Disfruto mi trabajo	-0,230
Puedo plantear críticas respecto de la forma en que se hacen las cosas, sin temor a represalias	-0,217
Considerando mis esfuerzos y logros, creo que me pagan justamente	-0,213
Siento que puedo ser yo mismo en el trabajo	-0,209
Mi trabajo me permite progresar en mi carera	-0,201

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Felicidad Docente 2017, JAPIWORKS.

5. LOS PROFESORES PERCIBEN POCA CAPACIDAD DE INFLUENCIA EN LAS DECISIONES DE SUS ESTABLECIMIENTOS

Tal como muestra el siguiente gráfico, aunque los docentes declaran contar con autonomía y creatividad en el plano pedagógico, dentro del marco de enseñanza propuesto por las normativas curriculares, los espacios de influencia disminuyen fuera del aula y en contextos vinculados a sus labores: aproximadamente sólo 3 de cada 10 profesores evalúa positivamente sus posibilidades para plantear críticas constructivas respecto al trabajo que se realiza en la escuela, sin temor a represalias, y sienten que pueden influenciar las decisiones que afectan el salón de clases.

Gráfico 10: Autonomía e influencia docente



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Felicidad Docente 2017, JAPIWORKS.

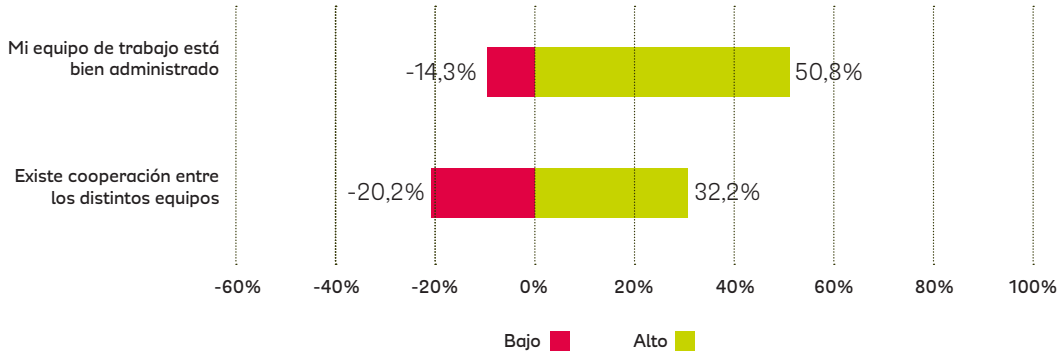
Aunque se presentan diferencias significativas con los encuestados de otras profesiones respecto a la libertad de ser uno mismo en el trabajo (74,6%), los resultados más notables están en el sentimiento de control (70,5%) y la capacidad de influir en las decisiones que perciben los otros profesionales respecto a los elementos que son importantes en sus trabajos.

6. EL TRABAJO COLABORATIVO SIGUE SIENDO UN DESAFÍO

Si bien se percibe un buen ambiente laboral en los establecimientos educacionales, sólo la mitad de los docentes cree que los equipos de trabajo directo están bien administrados (61,2% en otras profesiones) y 3 de cada 10 docentes creen que existe una buena cooperación entre los distintos equipos. La colaboración, señala un estudio de Elige Educar[13],

puede reflejarse en la planificación conjunta de actividades, en la toma de decisiones y espacios de retroalimentación construidos como comunidad. Un desafío presente en otros países latinoamericanos[14] y que representa el ejercicio propio de la enseñanza eficaz y el liderazgo escolar propuesto por la OCDE[15].

Gráfico 11: Trabajo colaborativo

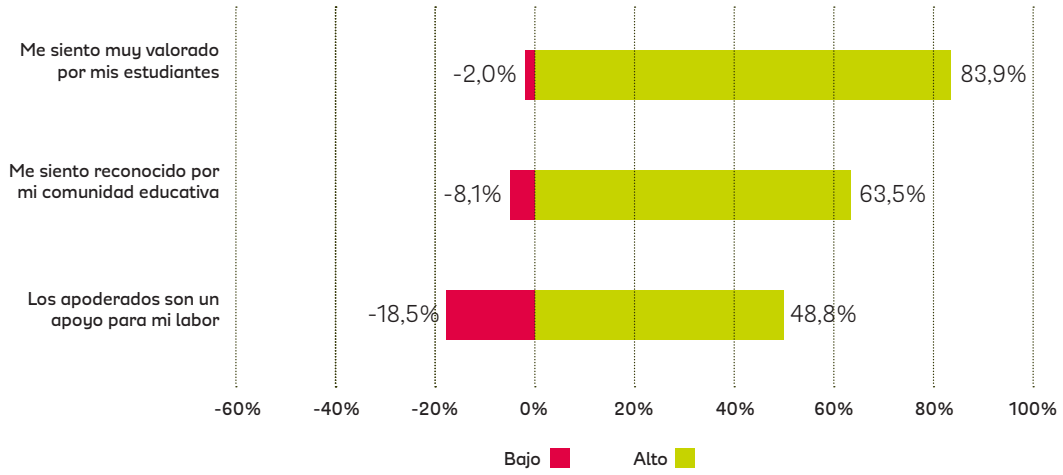


Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Felicidad Docente 2017, JAPIWORKS.

7. SE PERCIBE FALTA DE APOYO DE LOS PADRES Y APODERADOS

Vinculado al trabajo en el aula y la vocación docente, es relevante destacar la valoración que sienten los profesores de parte de sus estudiantes, donde se rescata la reciprocidad de dichas relaciones y su positivo impacto sobre el bienestar docente[16]. De esa manera, los docentes no sólo destacan la importancia simbólica de la enseñanza en el futuro de sus estudiantes, sino que 8 de cada 10 profesores sienten también una alta valoración de parte de sus alumnos. Una menor valoración es percibida en el reconocimiento desde la comunidad educativa, especialmente desde los apoderados.

Gráfico 12: Reconocimiento social



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Felicidad Docente 2017, JAPIWORKS.

8. LOS PROFESORES CON MENOS AÑOS DE EXPERIENCIA REPORTAN MENORES NIVELES DE FELICIDAD

Al comparar las respuestas según los años de experiencia laboral se observa una clara tendencia. Los docentes con 16 o más años de experiencia profesional reportan mayores

[13] Elige Educar (2016b).

[14] Ávalos et al. (2010).

[15] OCDE (2009).

[16] Ávalos y Valenzuela (2016); Cantón y Téllez (2016) y Spilt, Koomen & Thijs (2011).

niveles de felicidad, motivación y satisfacción laboral que quienes llevan menos años de ejercicio como profesores. Así también, quienes poseen mayor experiencia declaran estar más satisfechos con su ambiente laboral: evalúan de manera más positiva la administración de los equipos de trabajo y los procesos de cooperación. En el área relativa a las instancias de influencia, señalan mayores posibilidades de influir en la toma de decisiones y entregar feedback a los establecimientos donde trabajan. Asimismo, reportan mayor satisfacción con el equilibrio entre el tiempo dedicado a su trabajo y otros aspectos de sus vidas, con la percepción de la jornada laboral como realizable, la progresión de sus carreras y las oportunidades para acceder a nuevos cargos y/o responsabilidades.

Al menos, dos hipótesis deben ser consideradas respecto a este tema. Por un lado, es posible que los profesores que presentaron mayores índices de insatisfacción con la docencia ya estén fuera del aula, inclusive de la profesión. Por otro, es posible que la mayor experiencia y maduración profesional traiga consigo mayor satisfacción laboral[17]. En ambos casos la recomendación es invertir recursos en la retención de los docentes novatos, quienes tendrían mayor riesgo de abandonar la profesión que su contraparte de mayor antigüedad.

[17] Díaz y Barra (2017) y Liu y Ramsey (2008).

Tabla 7: Diferencias entre docentes según años de experiencia profesional

Ítem	0-5 años	6-15 años	16 años o más	Total
Me siento motivado para hacer el mejor trabajo posible	5,93*	6,00	6,18*	6,03
Estoy satisfecho con mi trabajo en general	5,49*	5,53*	5,74*	5,58
Puedo plantear críticas respecto de la forma en que se hacen las cosas, sin temor a represalias	4,14*	4,46	4,61*	4,39
Puedo influenciar las decisiones que son importantes para mi trabajo	4,43*	4,50	4,76*	4,55
Siento aprecio por las personas de mi equipo	5,98*	5,99	6,18*	6,04
Mi equipo directo está bien gestionado y organizado	5,11*	5,12*	5,41*	5,21
Los distintos equipos de trabajo del establecimiento trabajan muy bien entre ellos	4,61*	4,64	4,87*	4,70
Mi trabajo me permite progresar en mi carrera	4,31*	4,31*	4,68*	4,42
Mi trabajo me permite adquirir nuevos cargos y responsabilidades	3,74*	3,77*	4,14*	3,87
Tengo tiempo suficiente para realizar mi trabajo durante mi jornada laboral	3,99*	4,22	4,42*	4,20
Trabajo realizable en la jornada laboral	3,60*	3,79	4,08*	3,81
Considerando mis esfuerzos y logros, creo que me pagan justamente	3,37*	3,44*	3,84*	3,53

Nota: *indica las diferencias estadísticamente significativas al 95%.
Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Felicidad Docente 2017, JAPIWORKS.

Conclusiones

Como puede observarse en los resultados presentados, los docentes chilenos están relativamente satisfechos con sus trabajos y reconocen la importancia de su labor, pero se encuentran con varias trabas en el ejercicio de su trabajo, lo que se traduce en altos niveles de estrés. De esta manera, el estudio realizado presenta buenas noticias y desafíos pendientes en materia de educación y que afectan el bienestar laboral de los profesores chilenos.

Entre las buenas noticias destaca, en primer lugar, los buenos niveles de felicidad laboral reportados por los docentes (particularmente entre los educadores de párvulos) y el auto-reconocimiento al valor social de su profesión y su alta motivación por la enseñanza. En esta línea, llama la atención el compromiso y motivación que presentan los profesores que trabajan en establecimientos municipales y la ausencia de diferencia entre dependencias administrativas cuando se trata de la felicidad laboral general. En un segundo nivel, aparecen los recursos personales de los docentes, relaciones laborales y gestión educacional como elementos que refuerzan la felicidad docente.

Además de las condiciones laborales, el estrés y las oportunidades de progreso profesional reportados también por otras investigaciones[18], surgen varios desafíos pendientes y poco visibilizados por la academia y la política pública chilena en materia de bienestar docente. Tal como se retrató en el documento, éstos incluyen la apertura de las escuelas a la participación de los docentes en la toma de decisiones relacionadas a sus labores, el incentivo al trabajo colaborativo entre los distintos equipos de trabajo y los mecanismos de apoyo de los apoderados al proceso de aprendizaje. Otros elementos tienen relación con la gestión que realizan las escuelas, contemplando además diferencias importantes en la comparación entre docentes más y menos felices con sus trabajos. Por otra parte, las dificultades que enfrentan los docentes novatos son particularmente notorias en contraste con aquellos que poseen mayor experiencia laboral cuando se trata de la felicidad docente, así como aquellas que afectan a los profesores de establecimientos particulares subvencionados y municipales y que vuelve urgente el desarrollo de estrategias que apunten a estos grupos específicos

Los cambios organizados por la Política Nacional Docente se han hecho cargo de varios de los elementos juzgados negativamente por los docentes chilenos, contemplando específicamente mejoras salariales, disminución de la sobrecarga laboral (a través de la ampliación del número de horas no lectivas) y apertura de oportunidades de perfeccionamiento. Sin embargo, no instituye apoyos y/o transformaciones específicas a otros desafíos de la profesión. Es así como se requieren mayores esfuerzos desde la política pública para asegurar las condiciones que permitan a los docentes chilenos aumentar sus niveles de felicidad y satisfacción en el trabajo para, a través de ello, contribuir a su desarrollo y retención en el sistema escolar, y mejorar la calidad de la educación en los establecimientos.

[18] Anaya y Suárez (2010); Ávalos y Valenzuela (2016); Bellei y Valenzuela (2013); Bravo, Peirano y Flack (2006); Claro y Bedregal (2003); Cornejo (2009); Elige Educar (2016a); Hean y Garret (2001); Liu y Ramsey (2008) y Ma y MacMillan (1999).

Referencias

American Federation of Teachers (AFT) (2017). ***2017 Educator quality of work life survey.*** Nueva York: Badass Teachers Association (BATs).

Anaya, D. y Suárez, J.M. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en el orden de la calidad de la educación. ***REOP,*** 21(2), 283-294.

Ávalos, B. y Valenzuela, J. P. (2016). Education for all and attrition/retention of new teachers: A trajectory study in Chile. ***International Journal of Educational Development***, 49, 279-290.

Ascorra, P., López, V., Bilbao, M.A., Correa, J., Moraga, V. y Olavarría, D. (2014). Relación entre el bienestar social de profesores y el nivel de autonomía y tamaño de las escuelas municipalizadas chilenas. ***Terapia Psicológica,*** 32(2), 121-132.

Ávalos, B., Cavada, P., Pardo, M. y Sotomayor, C. (2010). La profesión docente: temas y discusiones en la literatura internacional. ***Estudios Pedagógicos,*** 36(1), 253-263.

Bellei, C. y Valenzuela, J.P. (2013). El estatus de la profesión docente en Chile. Percepción de los profesores acerca del estatus profesional de la docencia, en: B. Ávalos (ed): ***¿Héroes o villanos? La profesión docente en Chile.*** Santiago de Chile: Editorial Universitaria.

Bravo, D., Peirano, C. y Flack, D. (2006). ***Encuesta longitudinal de docentes 2005: análisis y principales resultados.*** Centro de Microdatos, Universidad de Chile: Santiago.

Claro, S. y Bedregal, P. (2003). Aproximación al estado de salud mental del profesorado en 12 escuelas de Puente Alto, Santiago, Chile. ***Revista Médica de Chile***, 131(2), 159-167.

Cornejo, R. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. ***Educação & Sociedade Campinas,*** 30(107), 409-426.

Cornejo, R. (2012). ***Nuevos sentidos del trabajo docente: un análisis psicosocial del bienestar/malestar, las condiciones de trabajo y las subjetividades de los/as docentes en el Chile neoliberal.*** Tesis para optar al grado de Doctor en Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.

Cantón, I. y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. ***Revista Lasallista de Investigación,*** 13(1), 214-226.

Dávila, J. (2017). ***Bienestar docente en la escuela: una revisión sistematizada.*** Cuarto Congreso Interdisciplinario de Investigación en Educación, 09 al 11 de agosto, 2017. Santiago de Chile.

Díaz, C. y Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. ***Estudios Pedagógicos,*** 43(1), 75-86.

Elige Educar (2016a). ***Aula maestra: motivación y satisfacción docente.*** ¿Qué factores laborales inciden? Santiago de Chile: Elige Educar.

Elige Educar (2016b). ***Voces Docentes 2016.*** Una perspectiva de los docentes a la educación. Santiago de Chile: Elige Educar.

Hean, S. y Garrett, R. (2001). Sources of job satisfaction in science secondary teachers in Chile. Compare: ***A Journal of Comparative and International Education,*** 31(3), 363-379.

Jiménez, A., Jara, M.J. y Miranda, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. ***Psicología Escolar e Educacional,*** 16(1), 125-134

Kokkinos, C. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. ***British Journal of Educational Psychology,*** 77, 229–243.

Liu, X.S. y Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000–2001. ***Teaching and Teacher Education,*** 24, 1173–1184.

Ma, X. y MacMillan, R. (1999). Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction. ***The Journal of Educational Research,*** 93(1), 39-47.

Matud, M.P., García, M. y Matud, M.J. (2002). Estrés laboral y salud en el profesorado: un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza. ***International Journal of Clinical and Health Psychology,*** 2(3), 451-465.

Mejía, J.C., Laca, F.A. y Gondra, J.M. (2009). Factores de personalidad, afectivos y sociodemográficos en la predicción del bienestar laboral de docentes. ***Psicología y Salud,*** 19(1), 121-132.

NEF (2008). ***Well-being at work. A review of the literature.*** Londres: New Economics Foundation.

OCDE (2009). ***Mejorar el liderazgo escolar. Herramientas de trabajo.*** Paris: OCDE.

Prince, D. y McCallum, F. (2015). Ecological influences on teachers' well-being and "fitness", ***Asia-Pacific Journal of Teacher Education***, 43(3), 195-209.

Spilt, J., Koomen, H. y Thijs, J. (2011). Teacher wellbeing: The importance of teacher-student relationships. ***Educational Psychology Review,*** 23, 457–477.

Stockard, J. y Lehman, M.B. (2004). Influences on the satisfaction and retention of 1st-year teachers: The Importance of effective school management. ***Educational Administration Quarterly,*** 40(5), 742-771.

Roffey, S. (2012). 'Pupil wellbeing - teacher wellbeing: Two sides of the same coin. Educational and Child Psychology, 29(4), 8-17.

UNESCO (2005). ***Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay.*** Santiago de Chile: UNESCO-OREALC.

eligeeducar