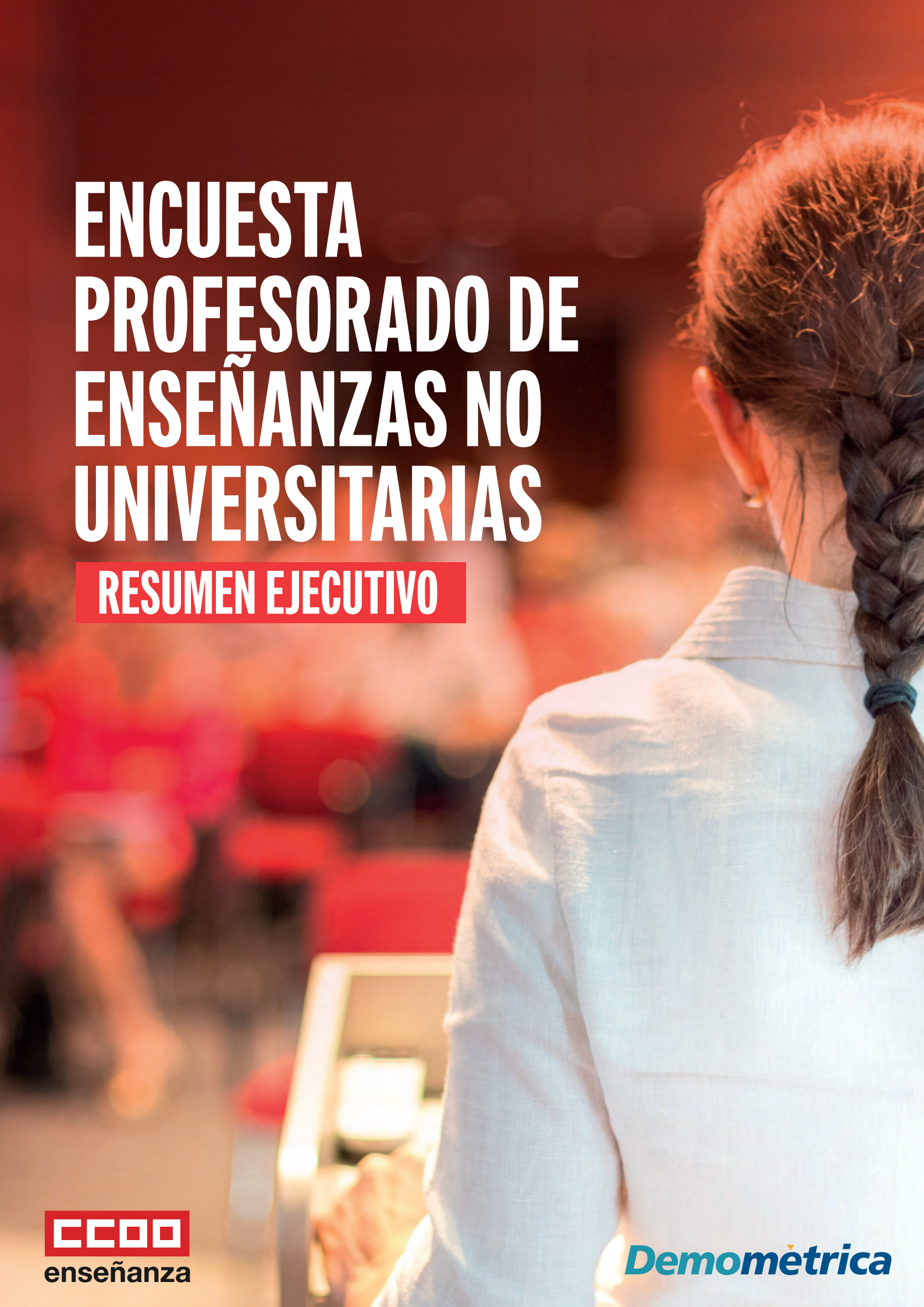
# ENCUESTA PROFESORADO DE ENSEÑANZAS NO UNIVERSITARIAS

## RESUMEN EJECUTIVO



CCOO enseñanza

Demométrica

CCOO enseñanza

# ENCUESTA PROFESORADO DE ENSEÑANZAS NO UNIVERSITARIAS

# RESUMEN EJECUTIVO


1. INTRODUCCIÓN
2. METODOLOGÍA
3. CONDICIONES DE TRABAJO
4. SALUD LABORAL
5. TAREA DOCENTE
6. FORMACIÓN DEL PROFESORADO
7. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LOS CENTROS
8. EXPECTATIVAS PROFESIONALES
9. CONCURSO DE TRASLADOS (SOLO PÚBLICA)
10. MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO PROFESIONAL
11. LOMLOE
12. ORGANIZACIONES SINDICALES

# 01. INTRODUCCIÓN

# 1. INTRODUCCIÓN

Para CCOO, el profesorado es un agente clave en los procesos de construcción de una sociedad más justa, libre y democrática. Para cumplir esta función social, debe estar en condiciones de ejercer un control colectivo sobre el sentido, los objetivos y los contenidos de su trabajo. Para alcanzar los fines de su compleja función, son necesarios un buen diseño y planificación de la formación inicial, permanente y del sistema de acceso la profesión.

Construir la profesión docente de una manera global –formación inicial, acceso, desarrollo profesional y formación permanente– es una necesidad. Reivindicarla y devolverle la valoración positiva, la confianza y el agradecimiento de esta sociedad, empezando por los poderes públicos, una obligación.

La docencia es una tarea cooperativa. La existencia de un espacio para que los y las docentes trabajen juntos por el mismo fin, como actividad compartida, reflexionen, compartan y preparen sus tareas, es una condición directamente relacionada con la calidad de la enseñanza y absolutamente necesaria para mejorarla.

Por ello, desde FECCOO, consideramos necesario un cambio en los enfoques educativos que ahonden en la autonomía de los centros, así como en los compromisos de las administraciones que los posibiliten y apoyen, con la finalidad de posibilitar las tareas compartidas, el trabajo cooperativo y de coordinación, y la creación de potentes redes colaborativas y de innovación entre el profesorado y los centros.

Las condiciones laborales del profesorado tienen una relación directa e incidente en la calidad del trabajo que desempeñan. Reivindicar que esas condiciones sean las adecuadas para desarrollar su complejo trabajo es un derecho del profesorado y una obligación de sus representantes sindicales, pero también un importante factor de calidad de la enseñanza.

Por tanto, la construcción de la profesión docente también pasa por recuperar los derechos sociales perdidos en estos años de aplicación de políticas neoliberales; por una mejora sustancial de los derechos laborales, mejorando de manera decidida las condiciones de trabajo; por la recuperación del poder adquisitivo, y por el acceso a una formación permanente pública de calidad, gratuita y en tiempo laboral, que garantice su actualización continua de saberes, competencias y habilidades. De igual modo, como en el resto de los sectores profesionales, urge recuperar el empleo y fortalecer de nuevo la negociación.

Uno de los ejes principales de la acción sindical de FECCOO es la negociación de un modelo de profesión docente, formación inicial, permanente, acceso y condiciones laborales, en el marco de un Estatuto Docente que regule esas condiciones, que garantice que son las adecuadas y que permita el ejercicio de la profesión docente con dignidad, con la calidad y a la altura de la exigencia social que todos y todas demandan a la educación pública. Junto a lo anterior, que dé respuesta a las aspiraciones tanto laborales como salariales, sociales y profesionales del colectivo docente.

Es dentro de esta visión de la profesión docente en la que se enmarca el presente trabajo, elaborado por la Federación de Enseñanza de CCOO y la empresa Demométrica y cuyo **objetivo principal** no es

otro que conocer el posicionamiento y las inquietudes del profesorado, y analizar la profesión docente y su problemática. El estudio aborda diferentes dimensiones de interés:

- condiciones de trabajo
- salud laboral
- tarea docente
- formación del profesorado
- organización y gestión de los centros
- expectativas profesionales
- concurso de traslados
- motivación y reconocimiento profesional
- opinión sobre las posibles mejoras LOMLOE
- percepción de las organizaciones sindical

# 02. METODOLOGÍA

## 2. METODOLOGÍA

La población objeto de estudio ha estado formada por el conjunto del profesorado de enseñanzas de régimen general, tanto de enseñanza pública como privada concertada de todo el territorio español. La encuesta parte de un muestreo estrictamente aleatorio de centros de enseñanza y del profesorado de cada centro. Los criterios de estratificación utilizados han sido la titularidad del centro y el nivel de enseñanza. La muestra final válida es de 1.042 profesores/as, en un total de 247 centros escolares de todas las comunidades autónomas. Se dispone de una muestra de 608 docentes de Primaria y 434 de Secundaria. Según titularidad, la muestra se compone de 837 docentes de centros públicos y 205 docentes de centros concertados.

### Ficha Técnica

**OBJETIVO PRINCIPAL**

El objetivo de la investigación "Encuesta al profesorado de enseñanzas no universitarias" ha sido conocer el estado del profesorado en España desde tres objetivos: Conocer el posicionamiento y las inquietudes del profesorado. Analizar la profesión docente y su problemática. Profundizar en la visión que tiene el profesorado de las organizaciones sindicales.

**UNIVERSO DE ESTUDIO**

Conjunto del profesorado de enseñanzas de régimen general, tanto de enseñanza pública como privada concertada de todo el territorio español

**TAMAÑO MUESTRAL**

1.042 entrevistas completas – ponderadas por titularidad y estrato. La ponderación permite estimar con mayor precisión las respuestas obtenidas atribuyendo factores de corrección.

**TIPO DE MUESTREO**

Muestreo por conglomerados polietápico con estratificación de las unidades de primera etapa (Centros de Enseñanza), y en segundo lugar el profesorado del centro.

**ÁMBITO**

El ámbito geográfico corresponde a las 17 CCAA más las dos ciudades autónomas.

**MÉTODO DE RECOGIDA**

La técnica de recogida de información ha sido mediante cuestionario autoadministrado de forma online anónimo.

**PERIODO DE RECOGIDA**

El trabajo de campo se realizó desde finales del mes de noviembre de 2023 hasta junio de 2024.

# 03. CONDICIONES DE TRABAJO

# PRINCIPALES RESULTADOS

## 3. CONDICIONES DE TRABAJO

### 3.1 SATISFACCIÓN

Se han evaluado 16 aspectos que pueden ordenarse en torno a 4 grandes dimensiones: Organización, Infraestructura y recursos, Relaciones y Puesto de trabajo.

- La dimensión relativa a la **Organización** incluye 5 aspectos: el funcionamiento del claustro, del equipo directivo, del consejo escolar, de la coordinación pedagógica y el número de alumnos/as por aula.
- La dimensión de **Infraestructura y Recursos** está integrada por 3 aspectos: las condiciones físicas, espacios e infraestructura, los recursos y material didáctico, y las conexiones wifi.
- La dimensión referida a las **relaciones** incluye 4 aspectos: relación con los/as compañeros/as, con los/as alumnos/as, con padres/madres y con la Inspección.
- La dimensión correspondiente al **puesto de trabajo** integra 3 aspectos: la jornada, las retribuciones y la salud laboral.
- Por último, se analiza un aspecto que no forma parte de ninguna de esas dimensiones, como es el tratamiento de las **cuestiones de género**.

El 94,6% del profesorado se muestra satisfecho con las relaciones que mantiene con sus compañeros/as. El 93,4% está satisfecho con la relación con su alumnado. El 86% se manifiesta satisfecho con el funcionamiento del claustro de profesores/as, el 84,9% lo está con el funcionamiento del equipo directivo y el 78,0% se siente satisfecho con las relaciones con padres/madres. **Los principales aspectos con los que se encuentra más insatisfecho el profesorado** son:

a) el número de alumnos/as por aula: el 54,4%.

b) Las condiciones físicas de trabajo, como espacios e infraestructuras (43,4%) y

c) Las retribuciones (40,2%).

Además, es importante el grado de insatisfacción del profesorado con:

- la relación con la Administración educativa (pública) (36,8%)
- las posibilidades de desarrollo profesional (pública) (35,2%)
- la salud laboral (35%)
- los recursos y el material didáctico (34,2%)
- las conexiones wifi: 31,3%

También se ha planteado la satisfacción con el tratamiento de las **cuestiones de género. Un 10% se muestra insatisfecho/a con este aspecto**, sin que puedan inferirse diferencias significativas entre profesoras (10,4%) y profesores (8,3%).

## 3.2 MEJORAS EN EL SISTEMA DE RETRIBUCIONES

Existe un apoyo mayoritario (acuerdo en torno o superior al 90%) entre el profesorado de centros públicos a las diferentes mejoras planteadas en la encuesta:

a) que el salario del profesorado se ajuste de manera automática a la inflación (94%),

b) que se introduzcan o mejoren complementos salariales en los casos de puestos de difícil desempeño (94%) y

c) que se recuperen las pagas extras completas y los incentivos a la jubilación anticipada (86%).

Menor nivel de respaldo encuentra la opción de un sistema de incrementos salariales a través de la formación en periodos de seis años (sexenios), como forma de reconocimiento de su labor docente (67,3%).

## 3.3 JORNADA Y CALENDARIO

- El 92,4% del personal docente considera que la jornada continua es positiva o muy positiva. mayor en el caso de los centros públicos (95,5%) que en los concertados (84,3%).
- El 85,4% del profesorado mantiene una valoración similar cuando se cuestiona si la jornada continua es positiva para el alumnado. Aquí también se ve diferencia (dentro del apoyo mayoritario), entre los centros públicos (88,2%) y los centros concertados (78%)
- Esta valoración desciende hasta el 73,2% al valorar si es positiva para padres/madres o tutores/as legales. 76,3% centros públicos y 65,1% centros concertados.

# 04.
# SALUD LABORAL

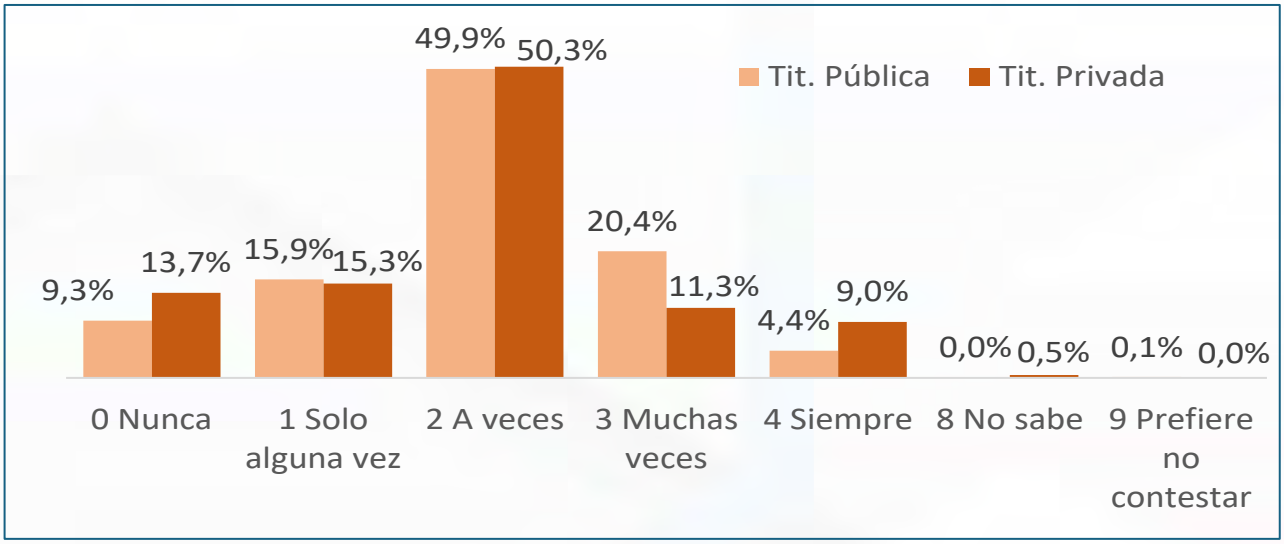
# 4. SALUD LABORAL

## 4.1 EXIGENCIAS Y CONTENIDOS DE SU TRABAJO

### ❖ Tengo tiempo suficiente para hacer mi trabajo

El 50% del profesorado afirma que solo a veces tiene **tiempo suficiente para hacer su trabajo**. Este porcentaje es similar entre el profesorado de centros públicos (49,9%) y privados (50,3%). El 26,2% se muestra aún más insatisfecho, en la medida en que considera que solo alguna vez o nunca dispone de suficiente tiempo. La realidad es que menos de la cuarta parte del profesorado (23,6%) refiere tener tiempo suficiente de manera habitual para hacer su trabajo.

### ❖ Tengo tiempo suficiente para hacer mi trabajo

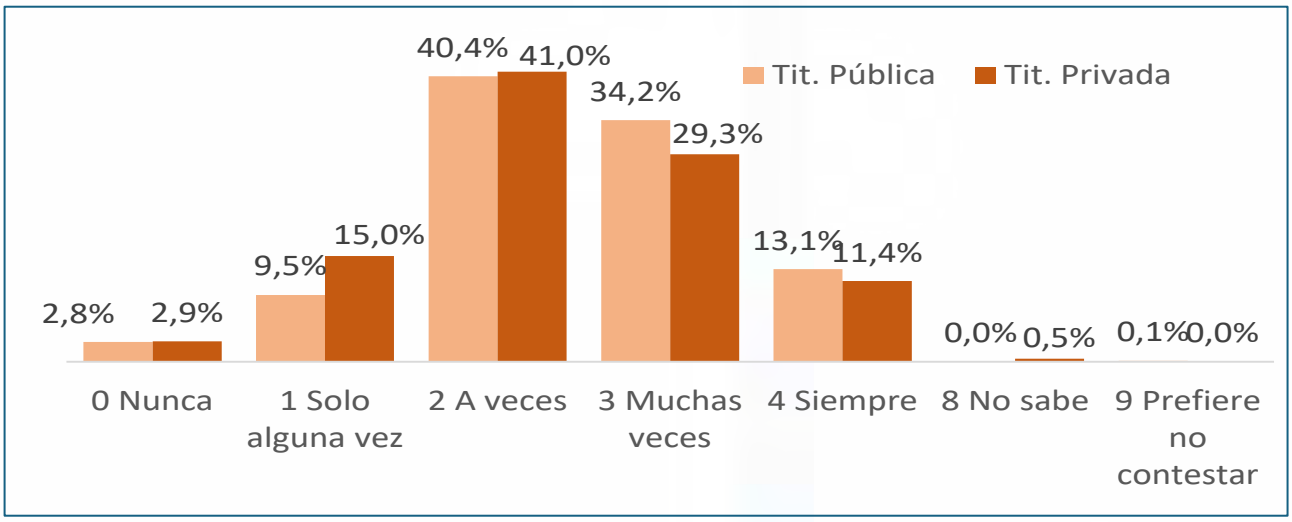



### ❖ Mi trabajo me permite compatibilizar mi vida personal/familiar y laboral

El 45,4% afirma que puede **conciliar vida personal/familiar y vida laboral** siempre o muy frecuentemente. Esta opinión es mayor entre el profesorado de centros públicos (47,3%) que en el caso del profesorado de centros privados (40,7%).

En el lado opuesto, el 40,5% del profesorado afirma que **solo a veces su trabajo le permite compatibilizar su vida personal/familiar y laboral**. Este porcentaje es similar entre el profesorado de centros públicos (40,4%) y privados (41%). Y existe un porcentaje relevante del 13,8% del profesorado, para el que la **conciliación entre vida personal/familiar y laboral no es posible**, situación más frecuente en centros de titularidad privada (17,9% frente 12,3%).

### ❖ Mi trabajo me permite compatibilizar mi vida personal/familiar y laboral

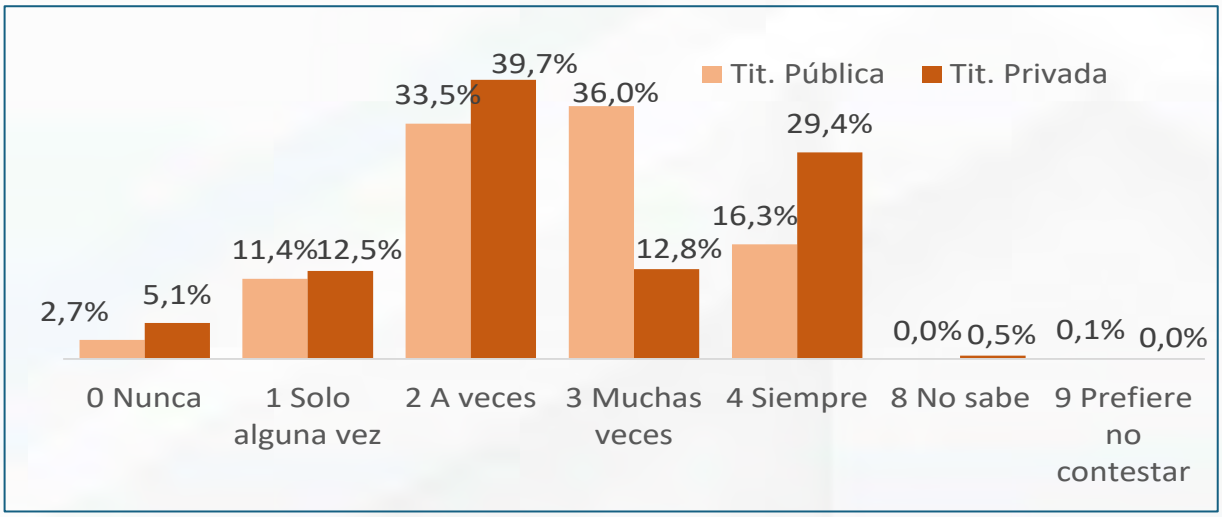



## ❖ Mi trabajo me produce un desgaste emocional significativo

El 49,5% del profesorado afirma que **su trabajo le produce un desgaste emocional significativo** de forma habitual. Este impacto emocional se registra en mayor medida entre el profesorado de centros públicos, donde alcanza el 52,3%. En el caso del profesorado de centros privados, este desgaste emocional frecuente o permanente lo reconoce el 42,2%.

Cabe destacar que en el sector privado es mayor el porcentaje de profesorado que afirma tener ese desgaste emocional siempre (29,4%), en comparación con el personal docente de centros públicos (16,4%).

### ❖ Mi trabajo me produce un desgaste emocional significativo

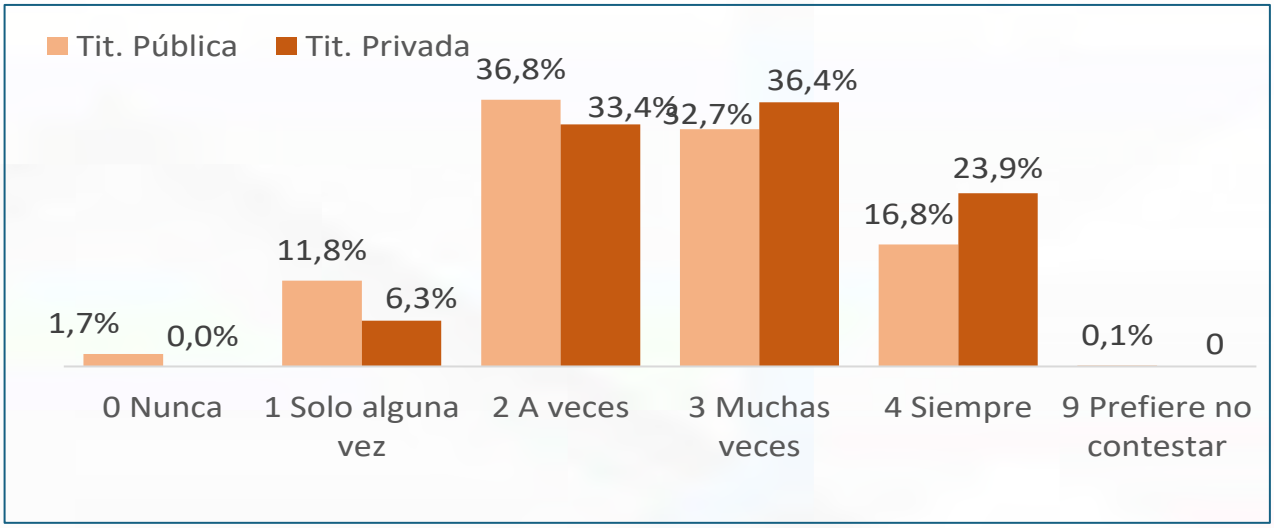


## ❖ Mi trabajo me permite trabajar de forma cooperativa con mis compañeros y compañeras.

El 52,5% del profesorado considera que siempre o con mucha frecuencia su **trabajo le permite trabajar de forma cooperativa con sus compañeros y compañeras.** El 35,8% piensa que esto solo es posible a veces.

La posibilidad de desarrollar un trabajo cooperativo (siempre o frecuentemente) se registra en mayor medida en el caso del profesorado de centros privados (60,3%). Por el contrario, entre el personal docente público, la percepción de la posibilidad de trabajar habitualmente de forma cooperativa desciende al 49,5%.

## ❖ Mi trabajo me permite trabajar de forma cooperativa con mis compañeros y compañeras.



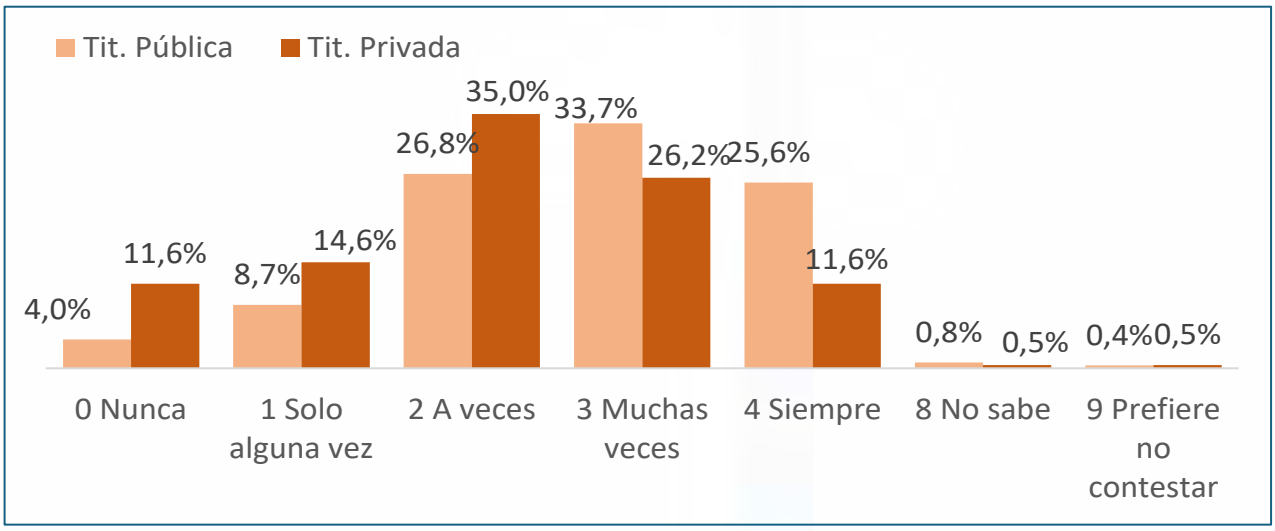

## ❖ Considero que mi horario laboral es adecuado

El 53,4% del personal docente considera que, siempre o muchas veces, **su horario laboral es adecuado**. El 29,1% cree que solo es adecuado a veces, y el 16,5% piensa que lo es ocasionalmente o nunca.

En función de la titularidad de los centros, se observan algunas diferencias. Entre el profesorado de centros públicos se incrementa el porcentaje de quienes consideran que su horario laboral es adecuado muchas veces o siempre (59,3%), frente al 51,8% de los centros concertados.

La opinión de que el horario laboral **nunca es adecuado o lo es ocasionalmente** se eleva al 26,2% entre el profesorado de centros privados, frente al 13,7% del profesorado de centros públicos.

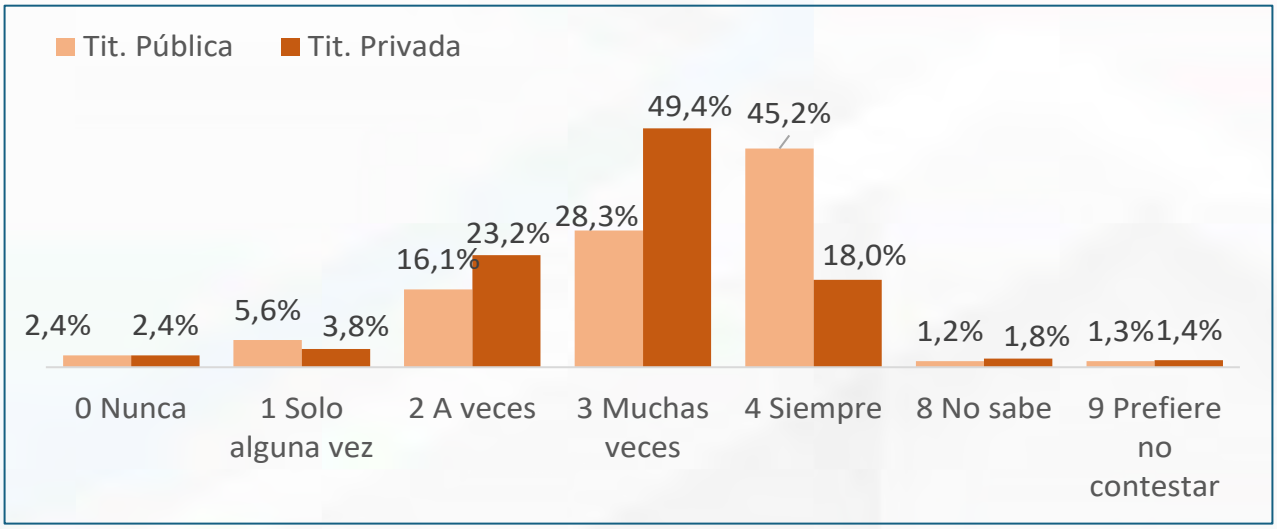
❖ **Considero que mi horario laboral es adecuado**




## ❖ Recibo apoyo del equipo directivo para realizar mi trabajo cuando lo necesito

En relación con el **apoyo que recibe el profesorado de los equipos directivos**, es significativo destacar que solo el 18% del profesorado de centros privados reconoce recibir apoyo siempre del equipo directivo, frente al 45,2% de los centros públicos.

❖ **Recibo apoyo del equipo directivo para realizar mi trabajo cuando lo necesito**

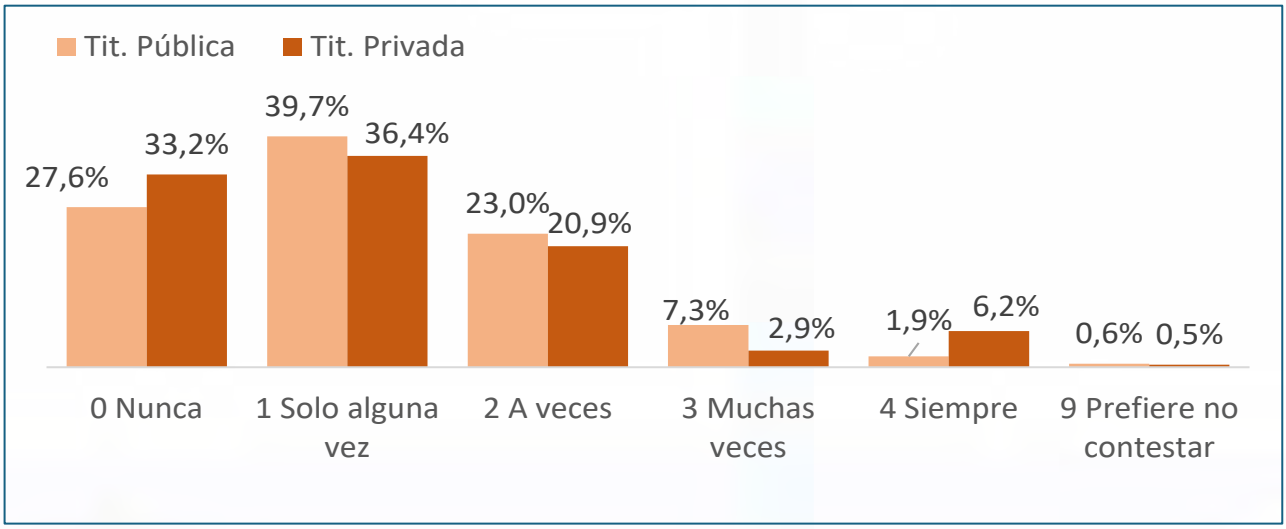



## ❖ Estoy descontenta/o con mi trabajo

El 67,9% del personal docente afirma que rara vez se siente descontento con su trabajo. Este sentimiento se mantiene de manera muy similar entre el profesorado público (67,3%) y el privado (69,6%).

Globalmente, el 22,4% del profesorado afirma que a veces se siente descontento con su trabajo. Por último, el 9,1% manifiesta este sentimiento **siempre o muchas veces**.

### ❖ Estoy descontenta/o con mi trabajo



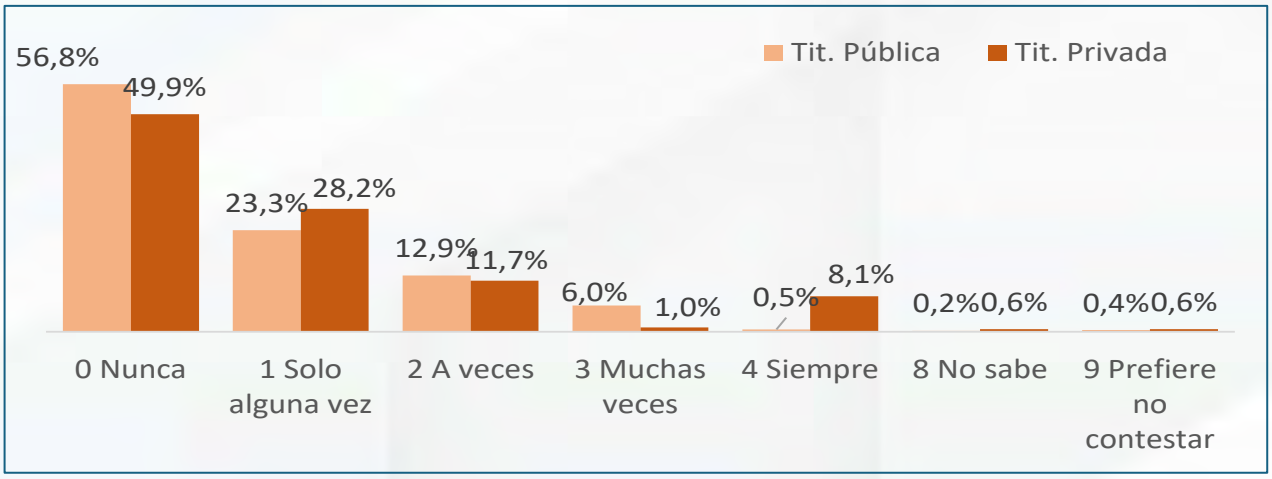

### ❖ ¿En cuántas ocasiones te has planteado dejar tu trabajo?

El 79,5% del profesorado afirma que nunca o casi nunca se ha planteado dejar su trabajo. Un 12,6% piensa a veces dejar su trabajo, mientras que un 7,2% se lo plantea frecuentemente o siempre y el 24,6% solo lo ha pensado alguna vez.

El personal docente de centros públicos es más contundente que el de centros privados respecto a la posibilidad de dejar su trabajo. El 56,8% del profesorado público no se lo ha planteado nunca, frente al 49,8% del profesorado privado.

Abundando respecto a esta cuestión, mientras que apenas el 0,5% del personal docente público se lo plantea siempre, esta situación se registra en el 8,1% del profesorado de centros privados.

### ❖ ¿En cuántas ocasiones te has planteado dejar tu trabajo?

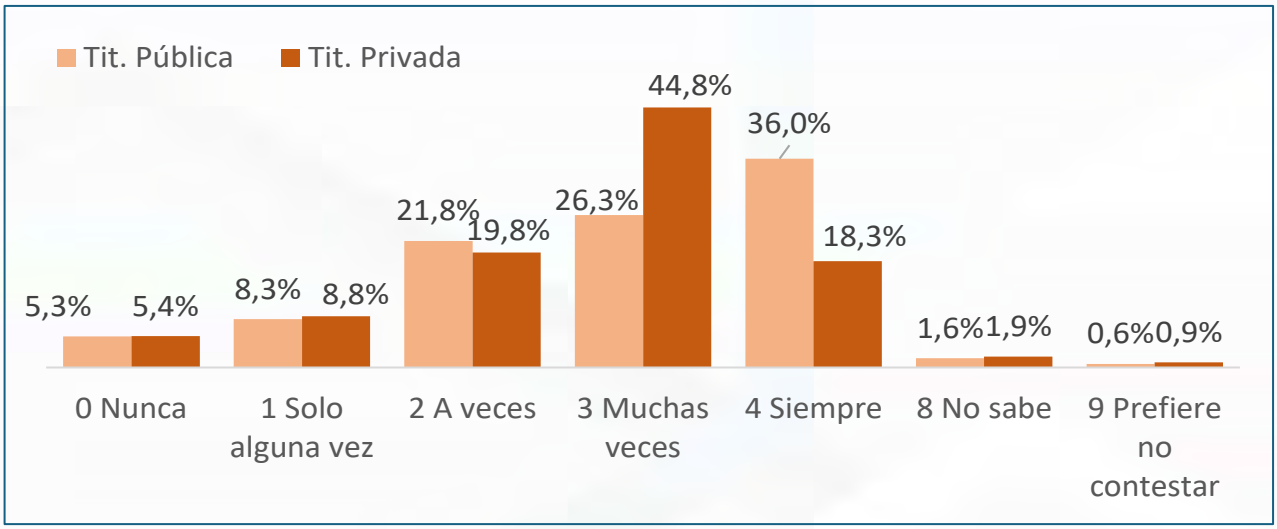


### ❖ ¿Recomendarías tu trabajo a personas en formación que quisieran dedicarse a la docencia?

Respecto al **papel prescriptor del profesorado**, el 62,5% muestra una actitud muy favorable. Recomendaría siempre o muchas veces a personas en formación que se dediquen a la docencia. Esta actitud prescriptora (siempre o muchas veces) se mantiene entre el 63,1% del profesorado privado y el 62,3% del público.

La diferencia radica en que mientras que el 36% del personal docente público recomendaría siempre dedicarse a la docencia, esta posición baja al 18,3% entre el profesorado de centros privados.

### ❖ ¿Recomendarías tu trabajo a personas en formación que quisieran dedicarse a la docencia?

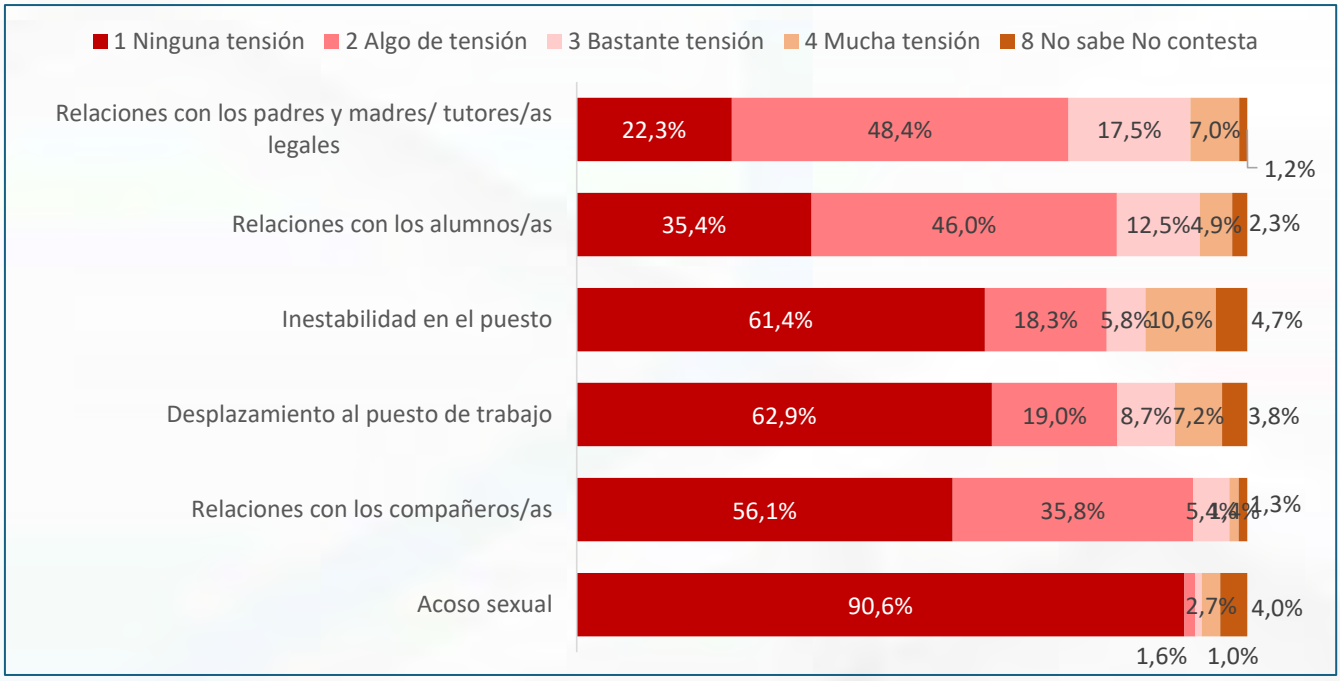



## 4.2 CAUSAS DE TENSIÓN EN EL TRABAJO

Considerando de forma agregada las respuestas según las cuales se considera que producen mucha o bastante tensión, las relaciones con los padres/madres tutores/as legales, es el elemento capaz de generar mayor tensión (24,5%). En segundo lugar, se situarían las relaciones con el alumnado (17,4%). La inestabilidad en el puesto de trabajo se sitúa en tercer lugar (16,5%), seguida del desplazamiento al puesto de trabajo (15,9%) y las relaciones con los compañeros/as (6,8%). El acoso sexual es el elemento que menos tensión genera (3,7%), dato que debe interpretarse no tanto por la gravedad que se pueda adjudicar como por su frecuencia. No por reducida es menos relevante.

Analizando los elementos que producen tensión en el profesorado según la titularidad del centro se observan algunas diferencias:

- Las relaciones con el alumnado son fuente de mucha o bastante tensión según el 20,8% del profesorado de centro públicos y esta opinión desciende al 8,8% entre el personal docente de centros privados. No obstante, el 40,7% del profesorado de centros de titularidad privada considera que la indisciplina del alumnado produce mucha o bastante tensión.
- No se registran diferencias de opinión respecto a las relaciones con padres/madres o tutores/as legales. Son consideradas fuente de mucha bastante tensión según el 24,9% del profesorado que ejerce en centros públicos, y el 23,9% entre el personal docente privado.
- La inestabilidad en el puesto de trabajo es vista como un factor de tensión en mayor medida entre el profesorado de centros públicos (18,6%) que entre el personal docente de centros privados (10,8%).
- El desplazamiento al puesto de trabajo es considerado como un factor de tensión (mucha o bastante) en mayor medida entre el profesorado de centros públicos (18,9%) que entre el personal docente de centros privados (8%).
- El 90,6% del profesorado de centros públicos y el 90,8% del que trabaja en centros privados, piensa que el acoso sexual no es causa de tensión. Como ya se ha comentado, este dato debe interpretarse no tanto por la gravedad que se pueda adjudicar al acoso sexual, como a su frecuencia.

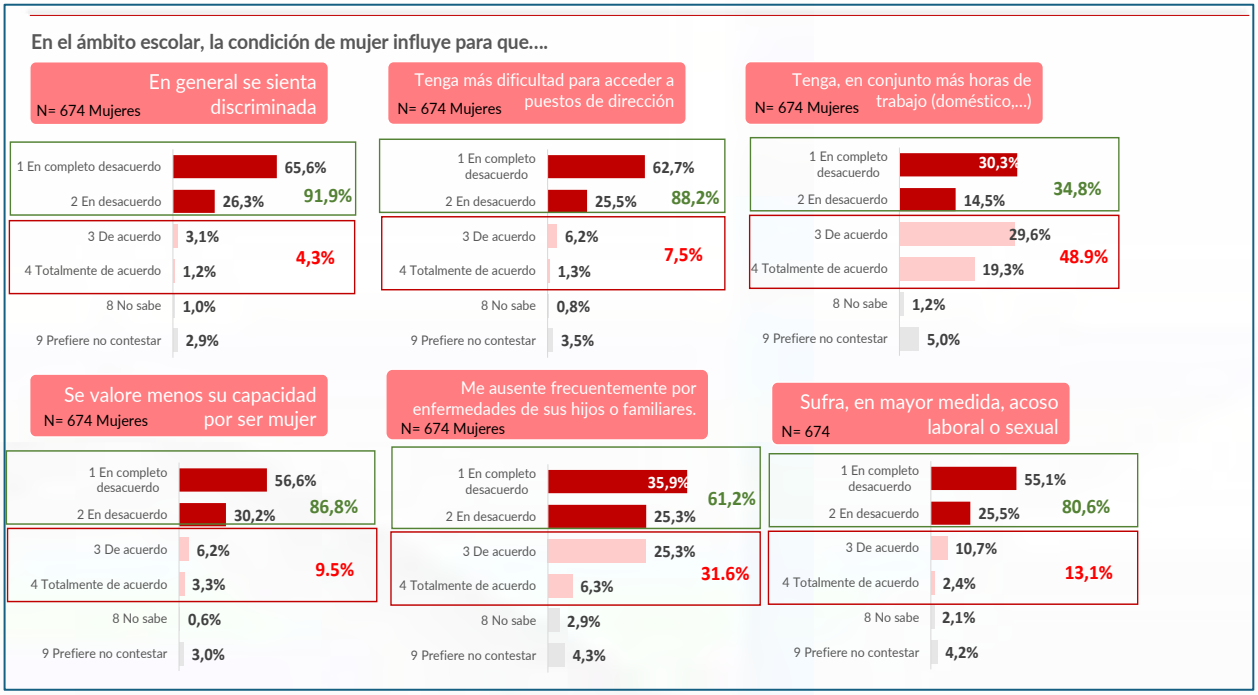



## En el ámbito escolar, la condición de mujer influye para que...

El 48,9% de las docentes está de acuerdo (totalmente o bastante) con que el hecho de ser mujer influye para que, en conjunto, acaben teniendo más horas de trabajo, al agregar a su actividad docente las tareas domésticas. No obstante, el 34,8% no comparte esta opinión.

El 61,2% de las profesoras no está de acuerdo con que la condición de mujer influya en ausencias más frecuentes por enfermedades de sus hijos/as y familiares, al asumir en mayor medida que los hombres la responsabilidad de cuidados de los miembros de la familia.

El 80,6% de las profesoras está en desacuerdo en considerar que su condición de mujer influya en que puedan sufrir en mayor medida acoso laboral o sexual. Todavía un 7,5% del profesorado femenino piensa que su condición de mujer influye en que tenga más dificultades para acceder a puestos de dirección y el 4,3% se muestra de acuerdo con que, en general, se sienta discriminada por el hecho de ser mujer.



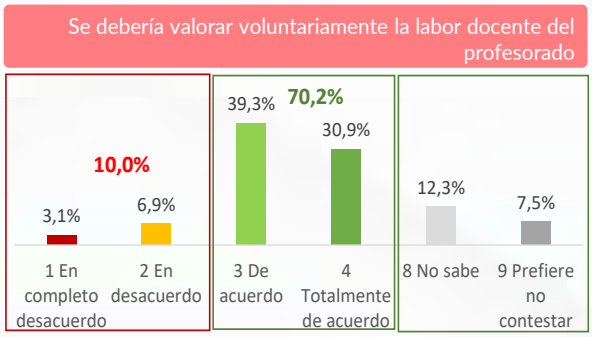
# 05.
# TAREA DOCENTE

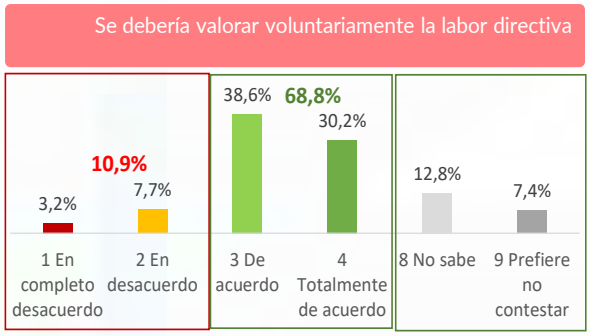
## 5. TAREA DOCENTE

En relación con la **labor tutorial**, una gran mayoría del personal docente está de acuerdo en que se trata de una labor fundamental en el proceso de enseñanza (92,6%). Igualmente, el 84,4% coincide en que la labor tutorial debería realizarla el profesorado con el apoyo (o con más apoyo) de personal especializado. Una amplia mayoría (81,6%) coincide también en que el profesorado debería recibir una compensación salarial u horaria por realizar las tutorías. No se aprecian diferencias entre el profesorado de centros públicos y privados respecto al papel fundamental de la labor tutorial.

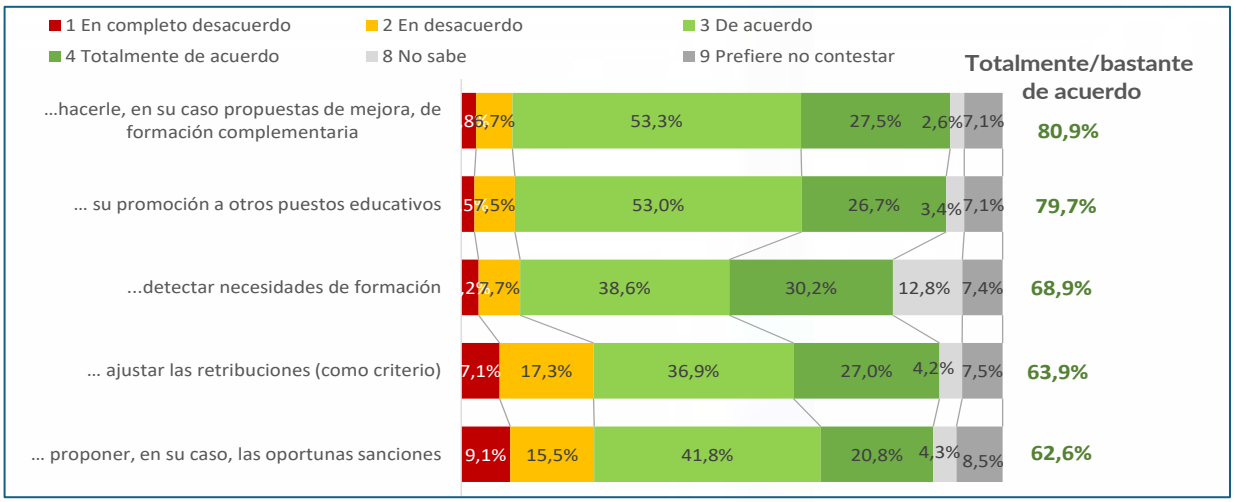
Globalmente, el 70,2% del profesorado considera que se debería valorar voluntariamente la **labor docente del profesorado.** Esta opinión la comparte el 70,7% del personal docente de centros públicos y el 68,9% de centros privados.

Igualmente, el 68,8% coincide en que se debería valorar voluntariamente **la labor directiva**. Esta opinión se mantiene entre el 69,5% del personal docente público y el 67,2% del profesorado privado.



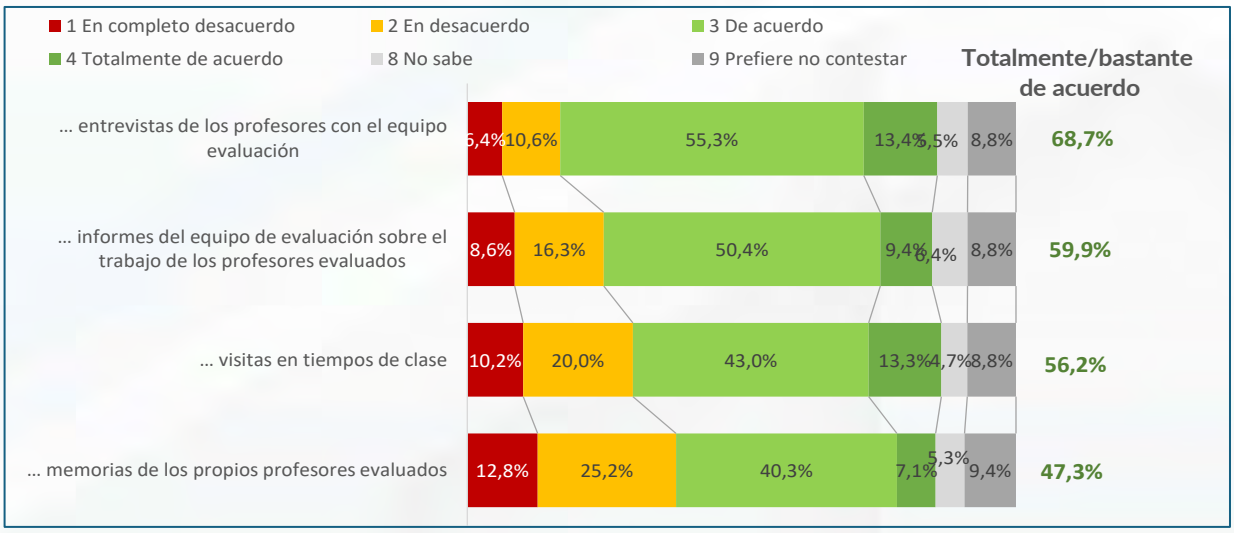




El 80,9% del personal docente de centros públicos coincide en que se debería hacer una **evaluación sistemática del profesorado**, para tener en cuenta en caso de propuesta de mejora o formación complementaria. También, el 79,7% piensa que se debe hacer esa evaluación sistemática de cara a la promoción del profesorado a otros puestos educativos. El 68,9% coincide en que la valoración sistemática del profesorado sería útil para detectar necesidades de formación. Y más del 60% piensa que la valoración sistemática del profesorado tendría que utilizarse como criterio para ajustar las retribuciones y, en su caso, proponer sanciones cuando corresponda.




Respecto a los posibles procedimientos a utilizar para realizar la evaluación docente, el que cuenta con mayor aceptación es la realización de entrevistas del profesorado con el equipo de evaluación. El 68,7% del personal docente está de acuerdo con esta opción. En segundo lugar, el 59,9% está de acuerdo en que se utilicen informes del equipo de evaluación sobre el trabajo desarrollado por el profesorado que se vaya a evaluar. El 56,2% del personal docente coincide en la realización de visitas durante las clases y el menor consenso lo genera la utilización de las memorias del propio profesorado. El 47,3% está de acuerdo con utilizar las memorias y el 38% no apoya este procedimiento.

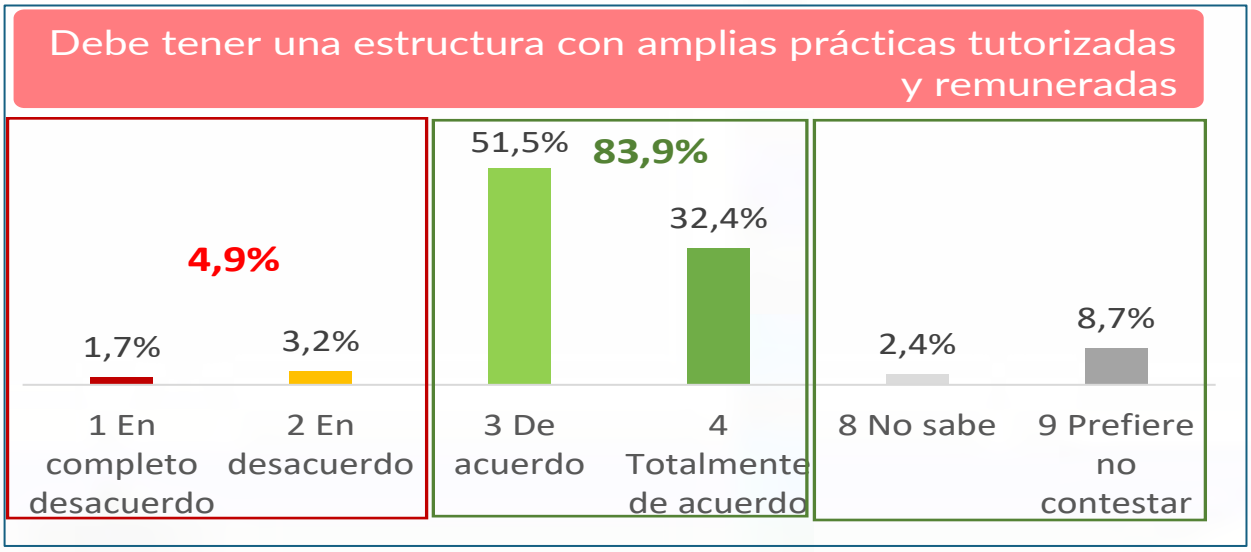
El personal docente de centros de titularidad privada está de acuerdo en mayor medida que el profesorado de centros públicos con la realización de entrevistas con el profesorado (71,9%), utilizar informes del equipo de evaluación (61,4%) y utilizar las memorias de los propios profesores (50,7%), como procedimientos para la evaluación de la labor docente. El desacuerdo con las visitas en tiempos de clase es semejante en los dos segmentos según titularidad del centro.



# 06. FORMACIÓN DEL PROFESORADO

## 6. FORMACIÓN DEL PROFESORADO

Globalmente, el 83,9% del profesorado está de acuerdo en que la formación inicial debe tener una estructura con amplias prácticas tutorizadas y remuneradas.




De igual modo, el 76,4% del personal docente coincide en que **las universidades deberían ajustar la formación inicial del profesorado (especialmente del profesorado de Enseñanza Secundaria) a las necesidades posteriores de su puesto de trabajo**, con el consiguiente cambio del plan de estudios. Cuando se tiene en cuenta únicamente la opinión del profesorado de Secundaria, el acuerdo con que las universidades deberían ajustar la formación inicial del profesorado (especialmente del profesorado de Enseñanza Secundaria) a las necesidades posteriores de su puesto de trabajo, con el consiguiente cambio del plan de estudios se incrementa significativamente al 80,3%.

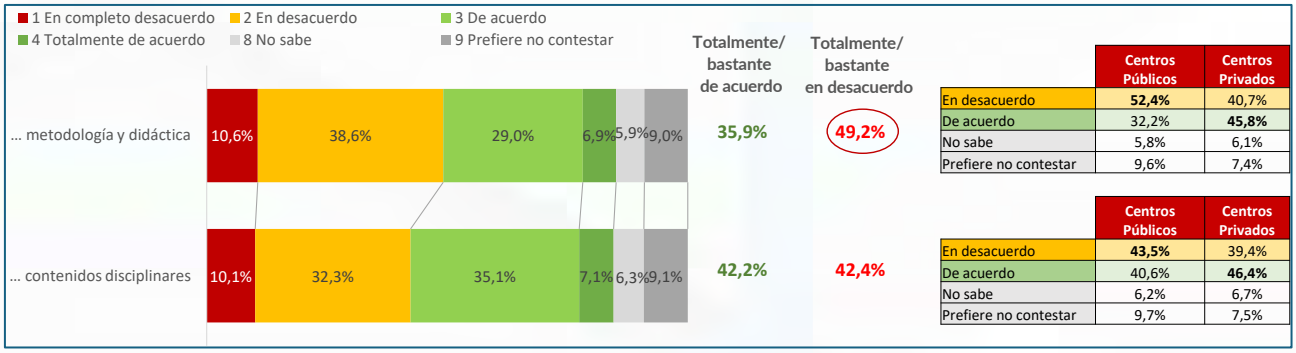
| Las universidades deberían ajustar la formación inicial del profesorado a las necesidades posteriores de su puesto de trabajo | Primaria | Secundaria |
|---|---|---|
| En desacuerdo | 0,9% | 6,9% |
| De acuerdo | **72,8%** | **80,3%** |
| No sabe | 13,6% | 3,1% |
| Prefiere no contestar | 12,7% | 9,7% |

Y algo más de la mitad del profesorado (50,9%) coincide en que en Secundaria debe mantenerse la estructura del Máster de Formación del profesorado. Sin embargo, respecto a esta cuestión, no se manifiesta cerca del 30% del profesorado. La mayor diferencia entre el profesorado de los centros públicos y los centros privados se registra en relación con que en Secundaria deba mantenerse la estructura del Máster de Formación del profesorado. El 57,6% del profesorado de centros privados

está de acuerdo con ello, mientras que este nivel de acuerdo desciende al 48,4% entre el personal docente de centros públicos.

En global, el 49,2% del personal docente considera que la **formación actual para ejercer la docencia no es suficiente en cuanto a metodología y didáctica**. Esta opinión es mayoritaria entre el profesorado de centros públicos (52,4%). Por el contrario, entre el personal docente de centros privados predomina la opinión de que la formación en metodología y didáctica sí es suficiente (45,8%).

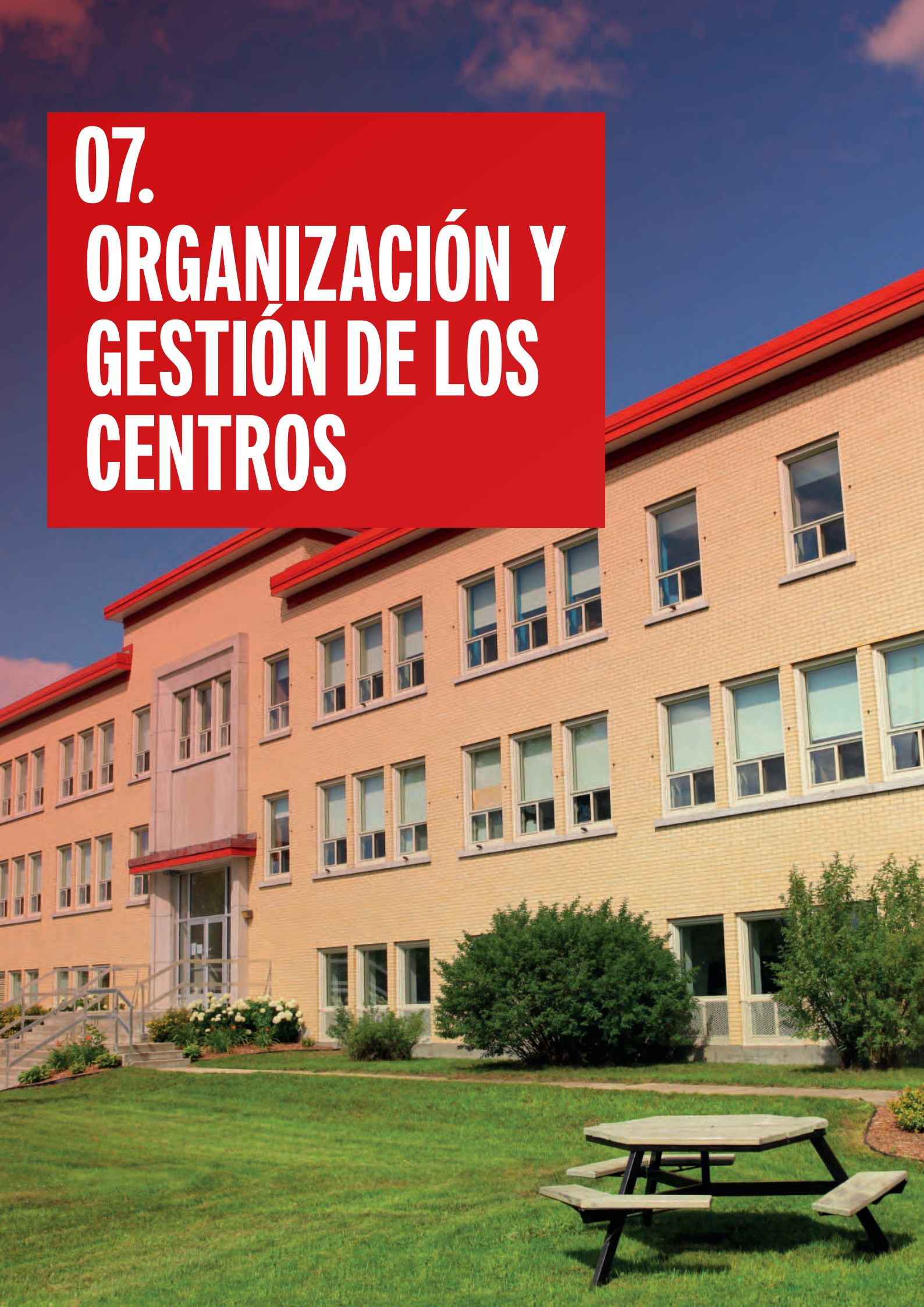
En el conjunto del profesorado, las opiniones están completamente divididas respecto a si la **formación actual para ejercer la docencia en contenidos disciplinares** es suficiente (42,2%) o no (42,4%). Analizando esta cuestión en función de la titularidad, se observa que entre el profesorado de centros públicos es mayor la opinión de que no es suficiente y entre el profesorado de centros privados lo es la opinión de que la formación actual en contenidos disciplinares sí es suficiente. Aun así, las opiniones están divididas en ambos casos. No existe una opinión claramente predominante.




| | Centros Públicos | Centros Privados |
|---|---|---|
| En desacuerdo | **52,4%** | 40,7% |
| De acuerdo | 32,2% | **45,8%** |
| No sabe | 5,8% | 6,1% |
| Prefiere no contestar | 9,6% | 7,4% |

| | Centros Públicos | Centros Privados |
|---|---|---|
| En desacuerdo | **43,5%** | 39,4% |
| De acuerdo | 40,6% | **46,4%** |
| No sabe | 6,2% | 6,7% |
| Prefiere no contestar | 9,7% | 7,5% |

# 07. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LOS CENTROS



## 7. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LOS CENTROS

El 56,2% está de acuerdo en considerar que **los puestos de trabajo de los equipos directivos** son puestos conflictivos. Esta opinión la comparte el 58% del personal docente de centros públicos y el 51,4% de quienes imparten clase en centros privados. El 51,1% del personal docente considera que los equipos directivos no están bien remunerados. Esta cifra se amplía hasta el 54,6% entre el profesorado de centros privados, y supone el 49,7% entre el personal docente de centros públicos.

Resulta relevante tener presente que en torno a un 27% del profesorado no se muestra capaz de posicionarse respecto a esta cuestión.

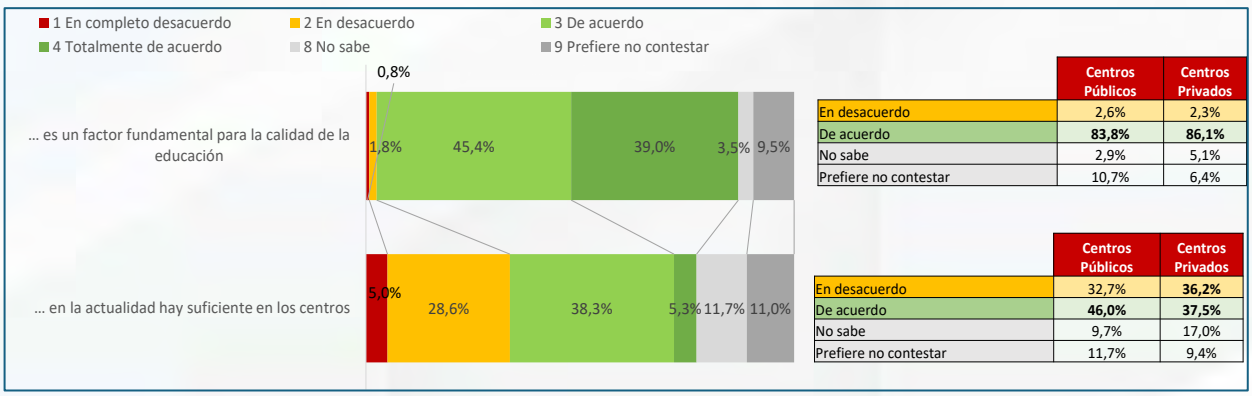
El 50,2% del personal docente, tanto de centros públicos como privados, opina que los equipos directivos no tienen suficiente disponibilidad horaria para realizar sus tareas específicas. De igual modo, el 50% del total del profesorado, considera que los equipos directivos no cuentan con medios y recursos adecuados. Esta opinión la comparte en mayor medida el profesorado de centros públicos (52,5%) que el de centros privados (43,3%).

Entre el profesorado de centros públicos predomina la opinión de que los equipos directivos no están suficientemente valorados (44,5%), mientras que entre el profesorado de centros privados predomina la idea de que sí lo están (49,2%).

Por último, mientras que el 46,7% del profesorado considera que los equipos directivos tienen suficiente autonomía, el 33,5% cree que no es así. La idea de que los equipos directivos tienen suficiente autonomía predomina en el profesorado de centros públicos (44,6%) y es mayoritario en el de centros privados (52,2%).

El 84,5% del personal docente está de acuerdo en que la **autonomía de organización y gestión de los centros** es un factor fundamental para la calidad de la educación. Coincide con esta opinión el 83,8% del profesorado de centros públicos y el 86,1% del personal docente privado.

Teniendo en cuenta la importancia que se concede a este factor, resulta importante comprobar que menos de la mitad del profesorado (43,6%) piensa que en la actualidad haya suficiente autonomía de organización y gestión en los centros. Esta opinión es más frecuente entre el profesorado de centros públicos: el 46% considera que los centros tienen suficiente autonomía, frente al 37,5% en el caso del personal docente de centros privados.




| | Centros Públicos | Centros Privados |
|---|---|---|
| En desacuerdo | 2,6% | 2,3% |
| De acuerdo | **83,8%** | **86,1%** |
| No sabe | 2,9% | 5,1% |
| Prefiere no contestar | 10,7% | 6,4% |

| | Centros Públicos | Centros Privados |
|---|---|---|
| En desacuerdo | 32,7% | **36,2%** |
| De acuerdo | **46,0%** | **37,5%** |
| No sabe | 9,7% | 17,0% |
| Prefiere no contestar | 11,7% | 9,4% |

La opinión de que la **relación de la inspección con los centros educativos** es meramente de control y sanción, y está muy ligada a trámites burocráticos, es más frecuente entre el profesorado de centros públicos (54,6%), que en el personal docente de centros privados (47,4%). También se registran diferencias en la opinión sobre si la relación de la inspección con los centros educativos atiende a la realidad y necesidades del trabajo docente. El 50,7% del profesorado público no piensa que sea así, opinión que desciende al 37,6% entre el profesorado de centros privados (básicamente porque aumenta la falta de posicionamiento).

Por el contrario, tanto el profesorado público (51,5%) como el privado (53,2%) coinciden en no estar de acuerdo con la idea de que la relación de la inspección con los centros sea inexistente. En ambos casos predomina la opinión de que la inspección asesora y apoya a la dirección del centro.

**Sobre la relación de la inspección con los centros educativos cree que...:**

... es de control y sanción, muy ligada a trámites burocráticos

| | Centros Públicos | Centros Privados |
|---|---|---|
| En desacuerdo | 19,7% | 21,1% |
| De acuerdo | **54,6%** | **47,4%** |
| No sabe | 11,7% | 21,0% |
| Prefiere no contestar | 14,1% | 10,5% |

... es inexistente

| | Centros Públicos | Centros Privados |
|---|---|---|
| En desacuerdo | **51,5%** | **53,2%** |
| De acuerdo | 16,0% | 15,3% |
| No sabe | 14,9% | 17,9% |
| Prefiere no contestar | 17,6% | 13,6% |

... asesora y apoya a la dirección del centro

| | Centros Públicos | Centros Privados |
|---|---|---|
| En desacuerdo | 25,8% | 21,9% |
| De acuerdo | **43,8%** | **48,8%** |
| No sabe | 16,1% | 19,3% |
| Prefiere no contestar | 14,4% | 10,1% |

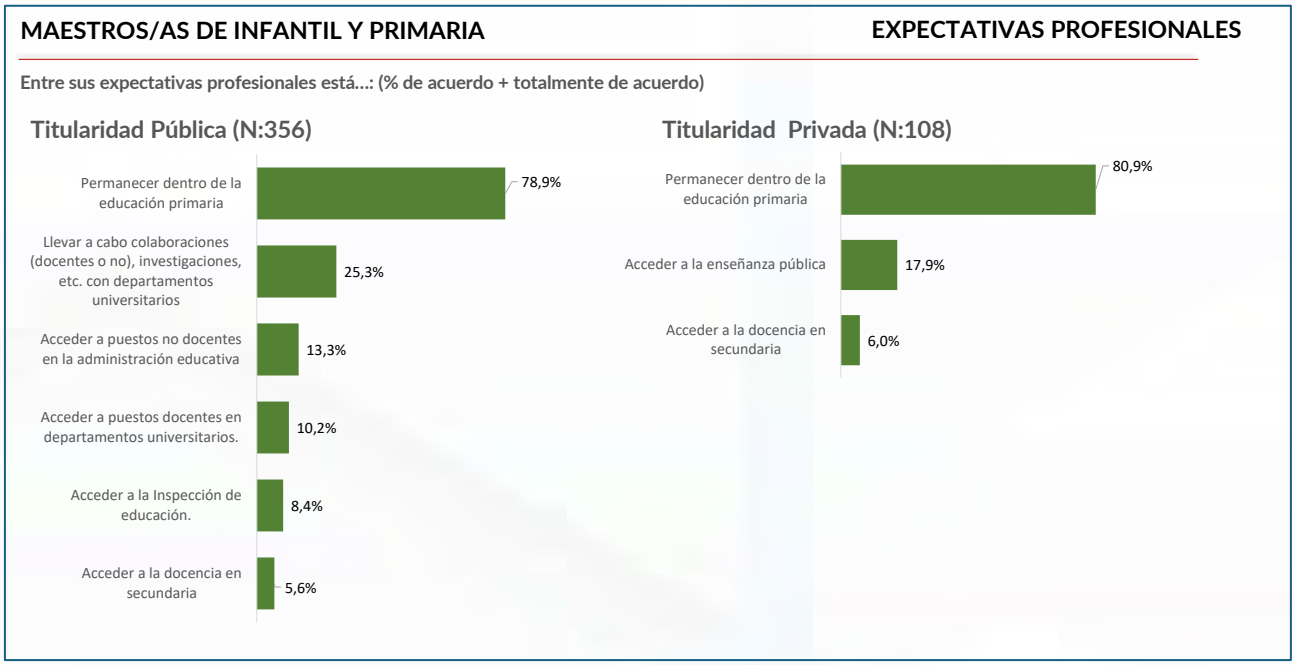
...atiende a la realidad y necesidades del trabajo docente

| | Centros Públicos | Centros Privados |
|---|---|---|
| En desacuerdo | **50,7%** | **37,6%** |
| De acuerdo | 25,2% | 32,8% |
| No sabe | 9,9% | 19,6% |
| Prefiere no contestar | 14,2% | 10,0% |

# 08. EXPECTATIVAS PROFESIONALES

## 8. EXPECTATIVAS PROFESIONALES

De forma destacada, las expectativas profesionales de las **maestras y maestros de Educación Infantil y Primaria** de centros públicos (78,9%) y privados (80,9%), coinciden en permanecer dentro de la Educación Infantil y Primaria. En segundo lugar, entre las maestras y maestros de la educación pública se sitúa la expectativa de llevar a cabo colaboraciones (docentes o no), investigaciones, etc. con departamentos universitarios. Por su parte, entre el personal de centros privados, en segundo lugar, se sitúa la expectativa de acceder a la enseñanza pública (17,9%).




Las expectativas profesionales más frecuentes, entre el profesorado de **Enseñanza Secundaria** de centros públicos son las de llevar a cabo colaboraciones (docentes o no), investigaciones, etc. con departamentos universitarios (27,0%). La segunda, promocionar al cuerpo de catedráticos/as de Secundaria (21,5%).

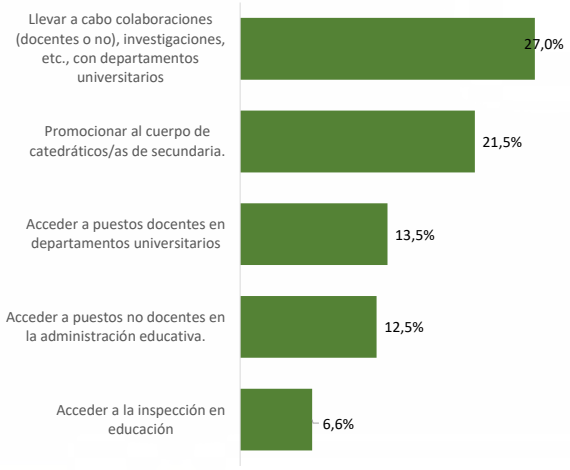
En el caso del profesorado de Secundaria de centros privados, la principal expectativa es la de permanecer dentro de la Educación Secundaria (65,1%), seguida por la de llevar a cabo colaboraciones con departamentos universitarios (33,3%).

## DOCENTES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA

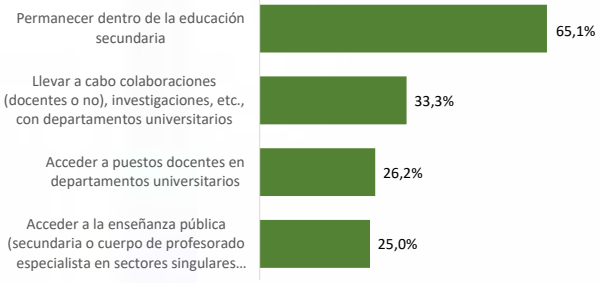
## EXPECTATIVAS PROFESIONALES

**Entre sus expectativas profesionales está...: (% de acuerdo + totalmente de acuerdo)**

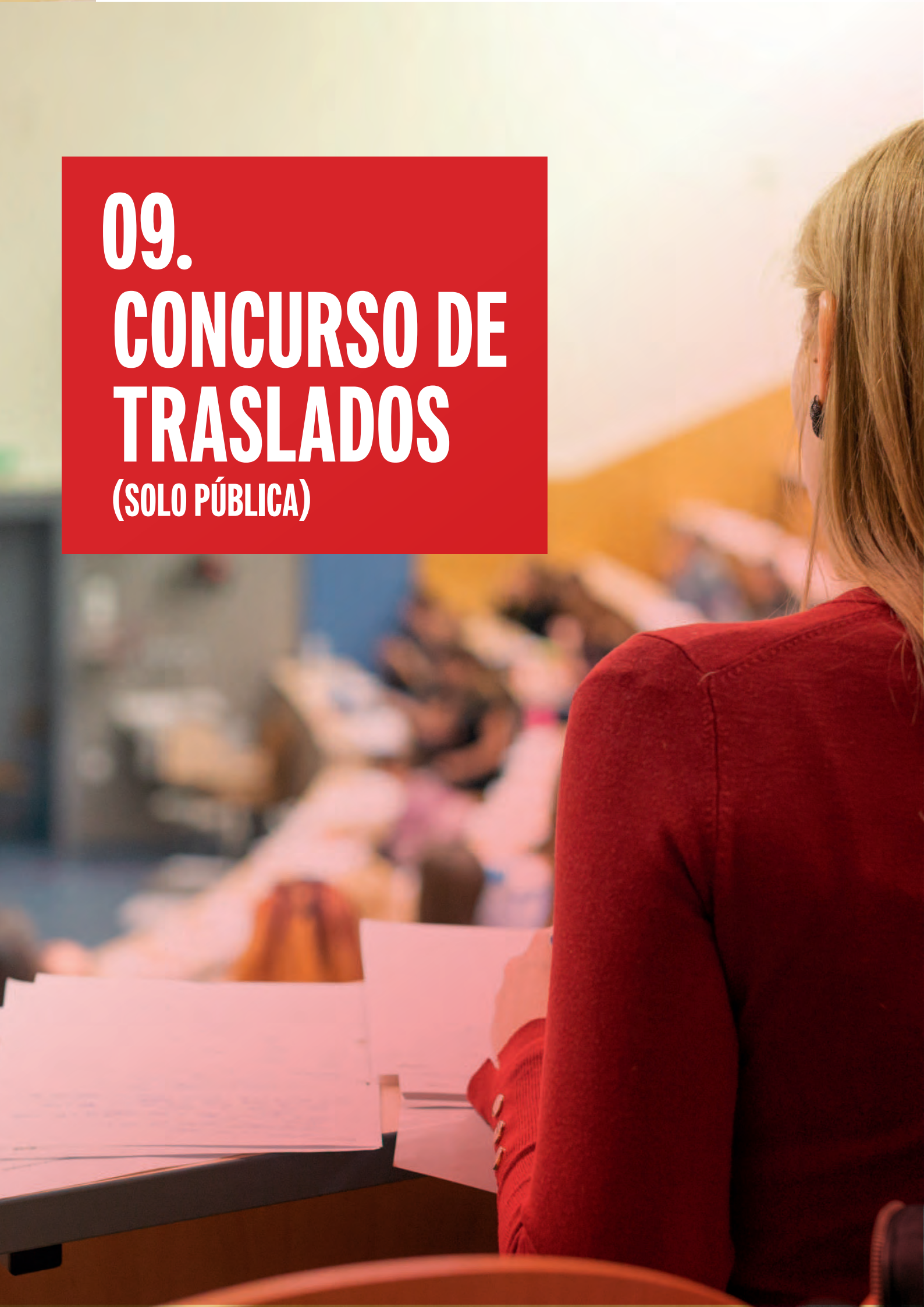
### Titularidad Pública (N:399)




### Titularidad Privada (N:159)



# 09. CONCURSO DE TRASLADOS
## (SOLO PÚBLICA)



## 9. CONCURSO DE TRASLADOS (SOLO PUBLICA)

El profesorado de centros de titularidad pública considera que la formación y perfeccionamiento es el factor que debe tener más importancia en el baremo del concurso de traslados. En segundo lugar, sitúan la valoración del trabajo y del desarrollo profesional, seguida de los méritos académicos.

Los factores a los que el personal docente concede menos importancia son la antigüedad en el cuerpo y el hecho de ser catedrático/a.

**Orden de mayor a menor importancia, factores del baremo del concurso de traslados, 1 el de menor importancia, y 5 para el de mayor importancia:**

# 10. MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO PROFESIONAL

## 10. MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO PROFESIONAL

El 75,1% del profesorado se muestra satisfecho con la profesión docente, aunque el 79,9% coincide en considerar que la profesión no está reconocida socialmente. A pesar de esa falta de reconocimiento social, la satisfacción profesional favorece que el 78,5% manifieste que no se plantea abandonar la profesión docente.

La satisfacción con la profesión docente es ampliamente mayoritaria entre el profesorado, independientemente del tipo de titularidad. No obstante, se registra mayor satisfacción entre el profesorado de centros privados (84,9%) que entre el de centros públicos (71,3%).

Aunque tanto el profesorado de centros privados como de centros públicos coinciden mayoritariamente en no plantearse abandonar la profesión docente, esta actitud es mayor entre el profesorado de centros privados (84,6%), con una mayor incertidumbre en centros públicos (desciende al 76,2% la convicción de no abandonar la profesión docente y se incrementa el "no sabe" o "prefiere no contestar" al 16,9%).

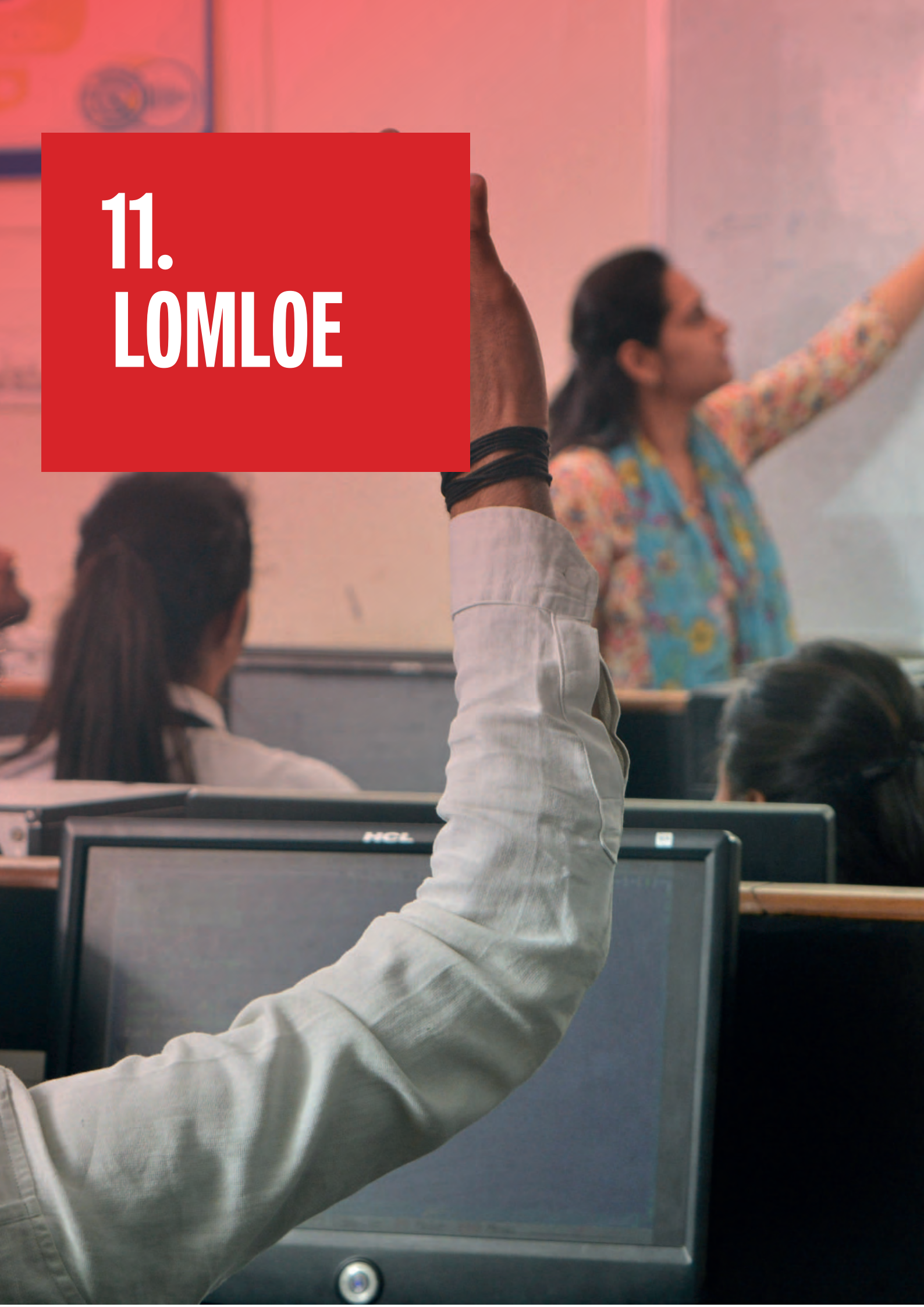
La satisfacción con la profesión docente no presenta diferencias si desagregamos según el nivel de enseñanza. Tan solo a nivel de tendencias, sí que parece existir una menor satisfacción en Secundaria. Y la percepción de que la profesión docente no está reconocida socialmente aumenta en Primaria (82,0%, frente al 77,7% obtenido entre docentes de Secundaria).

Pienso abandonar la profesión docente

| | Centros Públicos | Centros Privados |
|---|---|---|
| En desacuerdo | **76,2%** | **84,6%** |
| De acuerdo | 6,9% | 6,7% |
| No sabe | 4,4% | 2,0% |
| Prefiere no contestar | 12,5% | 6,8% |

| | Primaria | Secundaria |
|---|---|---|
| En desacuerdo | **80,1%** | **77,0%** |
| De acuerdo | 6,0% | 7,8% |
| No sabe | 4,1% | 3,4% |
| Prefiere no contestar | 9,8% | 11,8% |

# 11. LOMLOE



## 11. LOMLOE

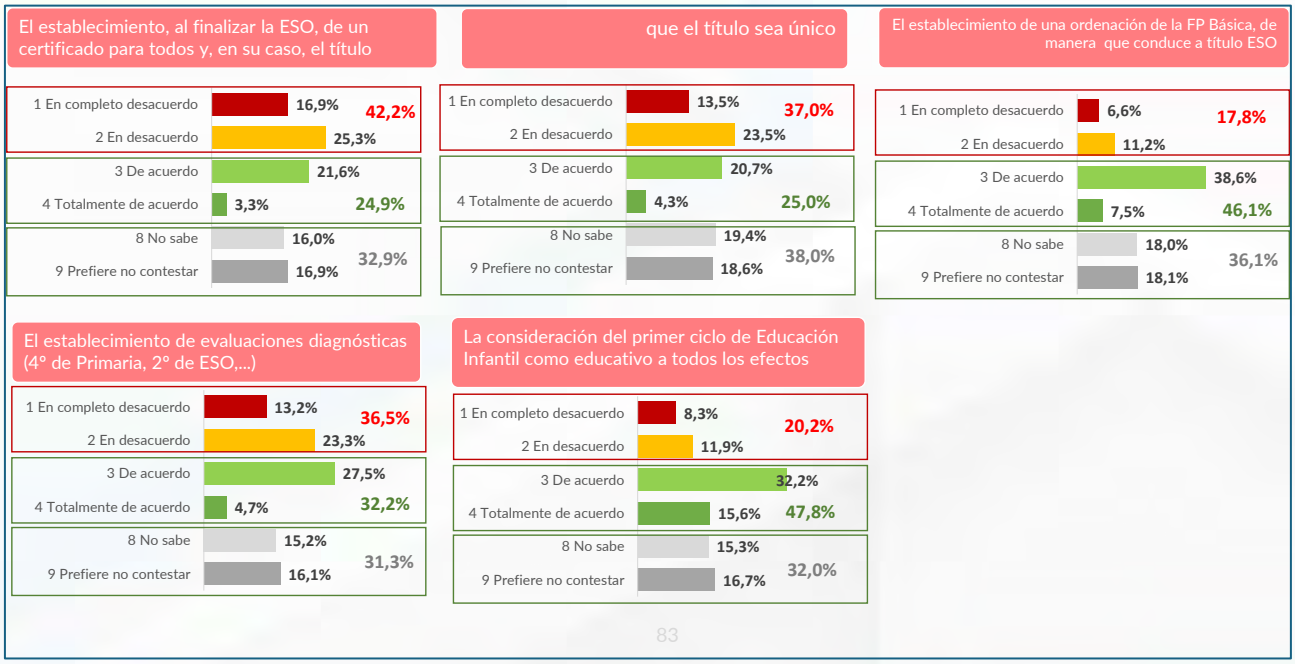
En torno a un tercio del profesorado de Secundaria no se muestra capaz de opinar sobre la LOMLOE o prefiere no hacerlo. Entre quiénes sí opinan, se registra una valoración más bien crítica sobre el efecto que las medidas contenidas en la LOMLOE puedan tener sobre la calidad de la educación. El 42,2% del profesorado no cree que la calidad de la educación vaya a mejorar con el establecimiento, al finalizar la ESO, de un certificado y, en su caso, el título. Por el contrario, piensa que sí mejorará el 24,9%.

De igual modo, el 37,0% del profesorado no cree que la calidad de la educación mejorará con que, como prevé la LOMLOE, el título sea único. Frente a esta opinión, el 25,0% considera que el título único contribuirá a mejorar la calidad.

Hay mayor división de opiniones respecto que el establecimiento de evaluaciones diagnósticas (4º de Primaria, 2º de ESO...) contribuya a mejorar la calidad de la educación. Un 36,5% del profesorado no está de acuerdo frente al 32,2% que piensa que estas evaluaciones serán positivas.

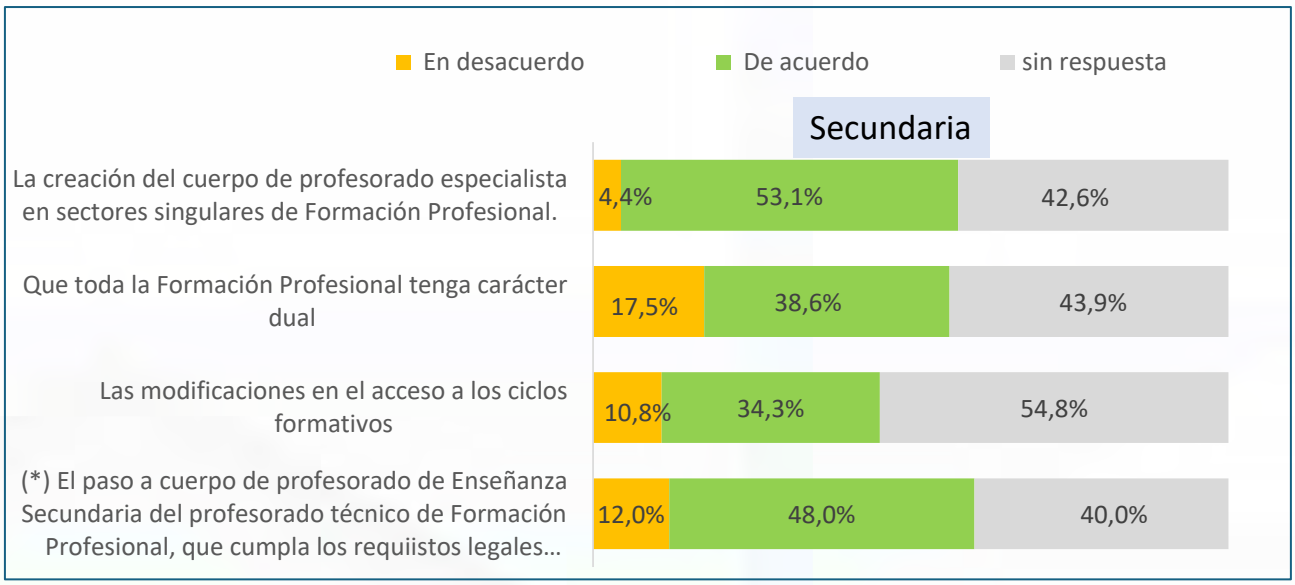
En el lado opuesto, hay dos medidas que generan cierto consenso respecto a su impacto en la calidad de la educación. Predomina el acuerdo respecto a que la consideración del primer ciclo de Educación Infantil como educativo a todos los efectos, permita mejorar la calidad de la educación (47,8%). Se reduce a la quinta parte del profesorado (20,2%) quiénes no comparten esta opinión.

Y también es mayoritario el acuerdo con el establecimiento de una ordenación de la FP Básica, de manera que conduzca al título de la ESO (46,1% del profesorado). En este caso, se reduce al 17,8% quienes no creen que esta ordenación vaya a suponer una mejoría en la calidad de la educación.



La ausencia de posicionamiento respecto a los cambios sufridos en la Formación Profesional y las nuevas propuestas, se mantiene al desagregar según nivel de enseñanza. Aunque en Secundaria desciende la no respuesta, la realidad es que entre un 40% y un 50% no parece tener una opinión formada.

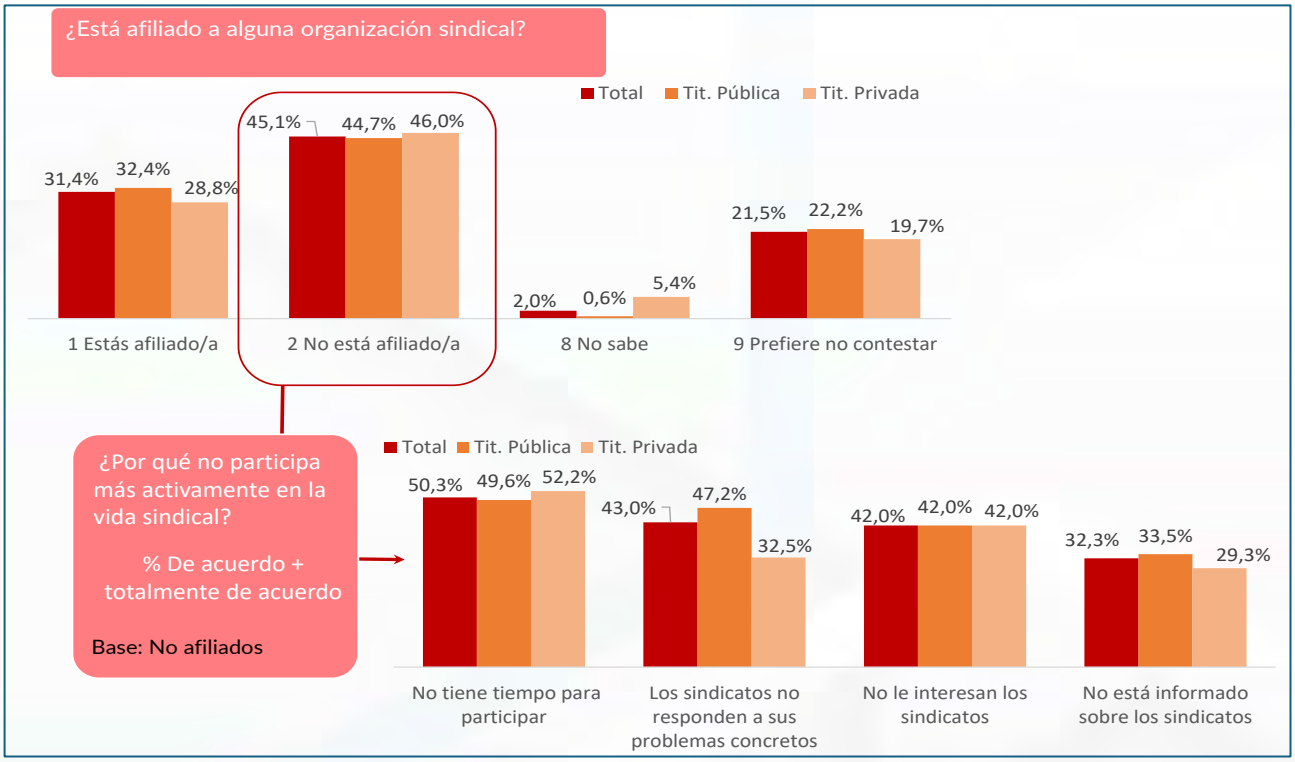
Centrándonos en el profesorado de Secundaria, que toda la FP tenga carácter Dual es la propuesta que genera, aunque reducido, un mayor grado de desacuerdo (17,5% frente a un 38,6%). Aunque como en el resto de cuestiones sobre la FP, un importante porcentaje del profesorado no tiene una opinión formada sobre el tema (43,9%).



# 12. ORGANIZACIONES SINDICALES

## 12. ORGANIZACIONES SINDICALES

El 31,4% del personal docente entrevistado afirma estar afiliado/a a alguna organización sindical. Los motivos por los que, quienes no están afiliados/as, no participan más activamente en la vida sindical son de diversa índole. En primer lugar, destaca la falta de tiempo. En segundo lugar, se sitúa el hecho de que, según las personas entrevistadas, los sindicatos no dan respuesta a sus problemas concretos, cuestión a la que alude en mayor medida el profesorado de centros públicos. De hecho, el principal motivo del profesorado para darse de baja de algún sindicato es que no se daba respuesta a sus problemas concretos. El 60,9% del personal docente que ha estado afiliado/a en algún sindicato y ya no lo está argumenta esta razón. En torno a un tercio del profesorado argumenta también su postura por no estar bien informado sobre los sindicatos.




Según el 36,8% del personal docente, FECCOO es el sindicato que más presente está en los centros realizando informaciones periódicas. En segundo lugar, se sitúa ANPE, que es mencionado por el 22,2% del profesorado. En tercer lugar, se encuentra CSI-CSIF (20,4%) y en cuarto lugar FETE-UGT (17,7%). Según el 25,8% del personal docente, FECCOO es el sindicato que defiende mejor sus intereses. En segundo lugar, se sitúa FETE-UGT, que es mencionado por el 13,3% del profesorado. En tercer lugar, se encuentran CSI-CSIF y ANPE, ambos mencionados por el 11,7%. El 27,1% del profesorado de centros públicos considera que FECCOO es el sindicato que mejor defiende sus intereses. En el caso del personal docente privado, ese lugar está en disputa entre FSIE (23,1%) y FECCOO (22,2%).

CCOO
enseñanza

Demométrica

CCOO
enseñanza

Demomètrica