

**Informe de resultados**

**Encuesta Profesorado  
de  
Enseñanzas no Universitarias**



## 0. FICHA TÉCNICA

### 1. PERFIL DEL CONJUNTO DEL PROFESORADO ENTREVISTADO

### 2. CONDICIONES DE TRABAJO

### 3. SALUD LABORAL

### 4. TAREA DOCENTE

### 5. FORMACIÓN DEL PROFESORADO

### 6. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE CENTROS

### 7. EXPECTATIVAS PROFESIONALES

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

### 9. MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO PROFESIONAL

### 10. MEJORAS LOMLOE Y FP

### 11. ORGANIZACIONES SINDICALES

# 0. FICHA TÉCNICA

# Ficha técnica y caracterización de la muestra



## 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



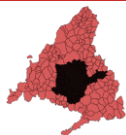
## TAMAÑO MUESTRAL

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.

# 1. PERFIL DEL CONJUNTO DEL PROFESORADO ENTREVISTADO

# 1.1 Perfil de las personas entrevistadas

## Género:

Hombres:  
331 (33,7%)  
Mujeres:  
695 (64,7%)  
Otro:  
16 (1,7%)

## Edad:

De 18 a 24 años	7	0,9%
De 25 a 34 años	179	16,9%
De 35 a 44 años	273	26,0%
De 45 a 54 años	360	34,1%
De 55 a 64 años	207	20,4%
65 o más	4	0,5%
Prefiere no decirlo	12	1,3%
	1042	100,0%

## Titularidad:

Centro público	837	72,4%
Centro privado	205	27,6%
	1042	100,0%

## Estrato:

Público Primaria	487	36,1%
Público Secundaria	350	36,3%
Privado Primaria	121	14,9%
Privado Secundaria	84	12,7%
	1042	100,0%

## Comunidad Autónoma:

Andalucía	195	18,5%
Aragón	73	7,4%
Asturias	30	3,2%
Baleares	114	9,9%
Canarias	26	2,5%
Cantabria	8	0,9%
C León	96	11,0%
C Mancha	19	1,5%
Cataluña	57	6,3%
C Valenciana	158	14,4%
Extremadura	30	2,5%
Galicia	68	6,6%
Madrid	93	8,6%
Murcia	22	1,7%
Navarra	36	3,2%
P Vasco	6	0,7%
La Rioja	5	0,5%
Ceuta y Melilla	6	0,6%
	1042	100,0%

Unidad: Porcentajes  
Base: Total muestra n=1042

## 1.2 Perfil de las personas entrevistadas

### Situación laboral:

Funcionario/a de carrera	643	56,5%
Funcionario/a interino	151	13,2%
Especialista	17	1,3%
Contrato laboral indefinido	185	25,2%
Contrato temporal	10	1,4%
Contrato a tiempo parcial	5	0,8%
Prefiere no contestar	31	1,7%
	1042	100,0%

### Jornada de trabajo

Completa	978	93,44%
Parcial	26	2,22%
Reducida	29	3,27%
NC	9	1,07%
	1042	100,00%

### Niveles educativos que imparte:

Primer ciclo de Educación Infantil	28	2,7%
Segundo ciclo de Educación Infantil	110	10,6%
Educación Primaria	385	36,9%
Educación Secundaria Obligatoria (1º, 2º)	101	9,7%
Educación Secundaria Obligatoria (ESO)	192	18,4%
Bachillerato	57	5,5%
FPB	42	4,0%
Ciclos Formativos de Grado Medio	22	2,1%
Ciclos Formativos de Grado Superior	37	3,6%
Educación o Enseñanza de Personas Adultas	5	0,5%
Educación Especial	15	1,4%
Prefiere no contestar	48	4,6%
	1042	100,0%

### ¿Qué cargos desempeña actualmente?

Director/a	52	5,0%
Otro cargo directivo (jefe/a de estudios, jefe/a de estudios adjunto, secretario/a, administrador/a)	108	10,4%
Tutor/a de Infantil o Primaria	281	27,0%
Coordinador/a de ciclo	86	8,3%
Tutor de grupo o módulo en Secundaria o FP u otras enseñanzas	144	13,8%
Tutor de prácticas en FP	2	0,2%
Tutor de Formación en Centros de Trabajo	12	1,2%
Tutor de pendientes, apoyos, etc	21	2,0%
Jefe/a de Departamento	91	8,7%
Responsable de programa (biblioteca, coordinador/a interculturabilidad, Erasmus, violencia de género....)	22	2,1%
Coordinador/a de Prevención de Riesgos Laborales	17	1,6%
Otro (especificar)	8	0,8%
Prefiere no contestar	198	19,0%
	1042	100,0%

Unidad: Porcentajes  
Base: Total muestra n=379

## 1.2 Perfil de las personas entrevistadas

### Títulos que posee:

Base: titularidad Privada  
Respuesta múltiple

Ciclo formativo de Grado Medio o equivalente	3	1,53%
Ciclo formativo de Grado Superior o equivalente	31	15,31%
Diplomatura o equivalente a efectos de docencia	83	41,84%
Grado o equivalente a efectos de docencia	108	51,02%
Máster	52	22,19%
Doctorado	4	1,79%
Otros (especificar)	11	4,34%
No sabe	0	0,00%
Prefiere no contestar	10	4,59%
	205	100,00%

### Cuerpo al que pertenece:

Base: titularidad Pública

Maestro/a de Educación Infantil / Primaria	456	46,80%
Profesor/a Técnico de Formación Profesional (a extinguir)	14	2,01%
Profesor/a del Cuerpo de especialistas en sectores singulares de FP	9	1,29%
Profesor /a de Enseñanza Secundaria	298	42,65%
Catedrático/a de Enseñanza Secundaria	6	0,86%
Otro	31	3,50%
Prefiere no contestar	23	2,89%
	837	100,00%

### ¿Qué antigüedad tiene en total?

Base: titularidad Pública

Una media de 16,8 años

### Número de horas semanales que dedica a preparar tareas docentes fuera del centro

Base: titularidad Pública y Privada

Una media de 12 horas semanales



## 2. CONDICIONES DE TRABAJO



Para analizar el posicionamiento del profesorado en relación a sus condiciones de trabajo, se ha pedido que valoren su grado de satisfacción con una serie de aspectos que conforman las condiciones en que realizan su actividad docente.

En concreto, 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 de profesores, 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 compañeros/as, con el alumnado, 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.

La valoración de estos aspectos de las condiciones de trabajo se realiza de acuerdo a una escala de Likert de 4 valores: muy satisfactorio, satisfactorio, insatisfactorio y muy insatisfactorio.

Teniendo en cuenta las valoraciones obtenidas en los aspectos incluidos en cada dimensión, se aprecia que, globalmente, la referida a sus relaciones con los distintos agentes implicados en el proceso formativo es la que cuenta con un mayor grado de satisfacción. Especialmente la relaciones con compañeros/as y el alumnado.

Por el contrario, el nivel de satisfacción más bajo se registra en las dimensiones relativas al puesto de trabajo y a las infraestructura y recursos con los que cuentan.

Los aspectos más satisfactorios (considerando de forma agregada las respuestas de quienes los consideran satisfactorios o muy satisfactorios) son algunos de los que corresponden a las dimensiones de organización y relaciones:

- 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, el 84,9% lo está con el funcionamiento del equipo directivo y el 78,0% se siente satisfecho con las relaciones con padres/madres.

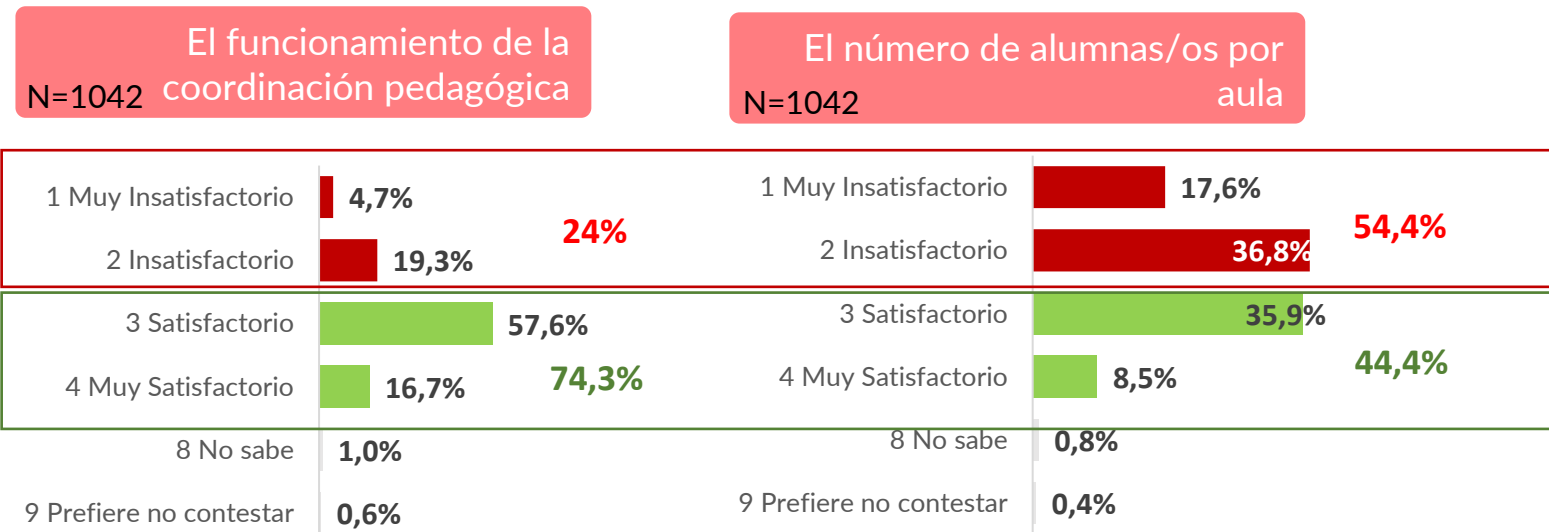
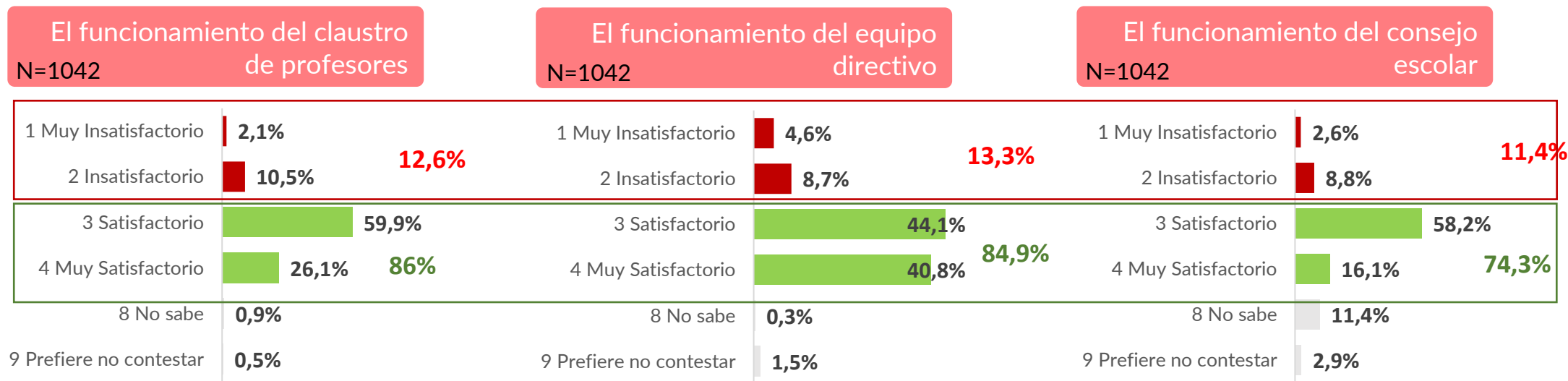
Aunque las valoraciones son mayoritariamente satisfactorias, los aspectos con un grado de satisfacción más bajo se refieren a las condiciones físicas, espacios e infraestructura de los centros (55,9%), las relaciones con la Inspección (57%) y la retribución por su trabajo (58,7%).

Cabe destacar que cerca de una cuarta parte del personal docente (24,2%) no se muestra capaz de valorar la relación con la inspección, lo que puede deberse a que probablemente mantengan poca o ninguna relación a este nivel.

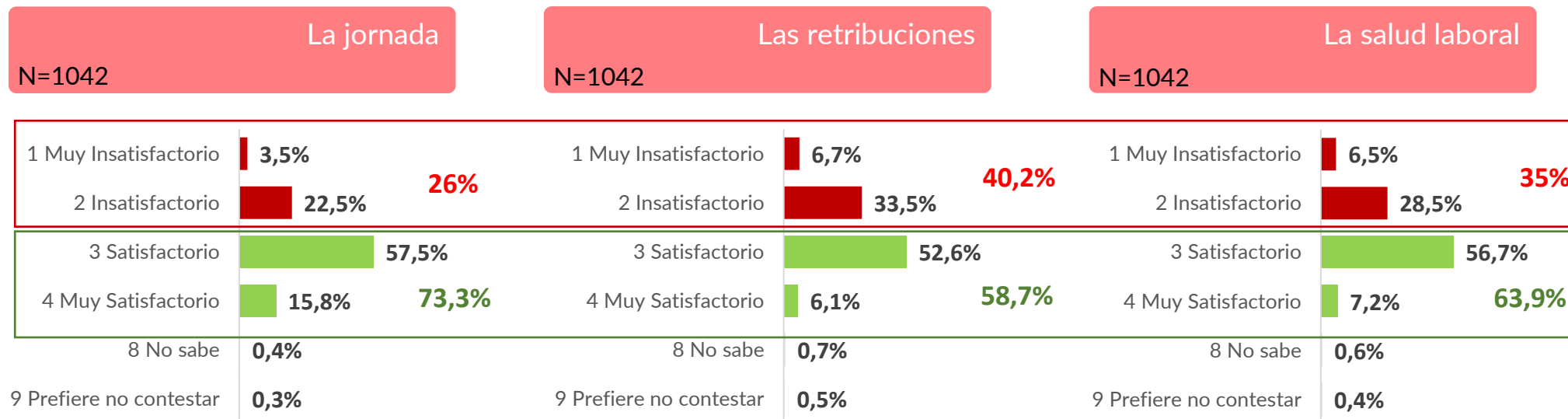
El único aspecto que registra valoraciones mayoritariamente insatisfactorias se refiere al número de alumnos/as por aula: el 54,4% del profesorado reconoce estar insatisfecho o muy insatisfecho con este indicador.

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%).

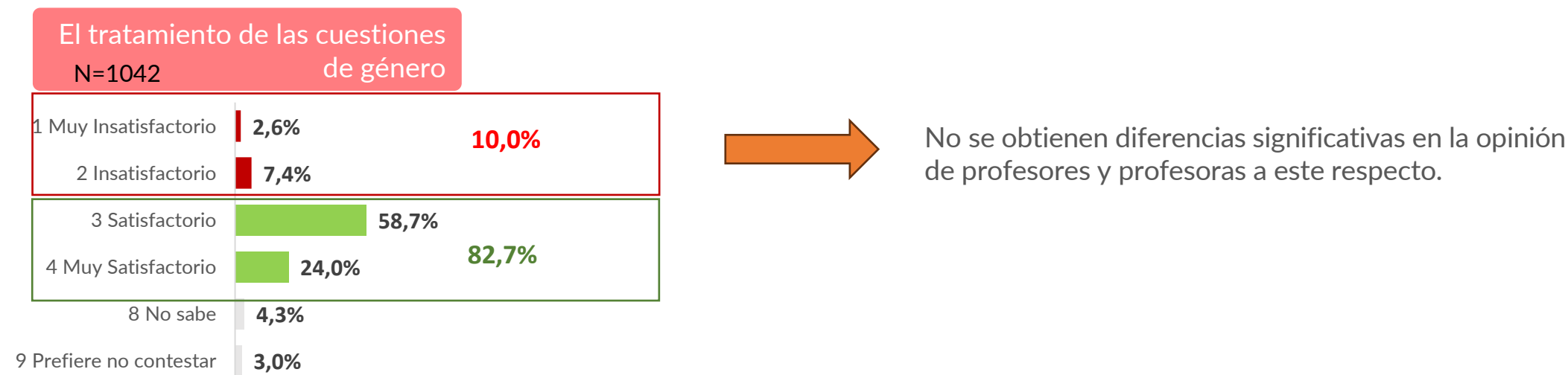
## Grado de valoración de diferentes aspectos del trabajo: Organización



## Grado de valoración de diferentes aspectos del trabajo: Puesto de Trabajo



## Grado de valoración de diferentes aspectos del trabajo: Género



## Grado de valoración de diferentes aspectos del trabajo: **Infraestructura y recursos**

Las condiciones físicas: espacios, infraestructura, etc.  
N=1042

Recursos y material didáctico  
N=1042

Conexiones WIFI  
N=1042

Las condiciones físicas: espacios, infraestructura, etc.		Recursos y material didáctico		Conexiones WIFI	
1 Muy Insatisfactorio	9,8%	5,8%	34,2%	8,7%	31,3%
2 Insatisfactorio	33,6%	28,4%	22,6%	43,4%	22,6%
3 Satisfactorio	46,8%	52,3%	53,1%	46,8%	53,1%
4 Muy Satisfactorio	9,1%	12,4%	64,7%	9,1%	67,6%
8 No sabe	0,4%	0,4%	0,5%	0,4%	0,5%
9 Prefiere no contestar	0,3%	0,6%	0,6%	0,3%	0,6%

## Grado de valoración de diferentes aspectos del trabajo: **Relaciones**

La relación los alumnos/as  
N=1042

La relación con la Inspección  
N=1042

La relación con los padres/madres  
N=1042

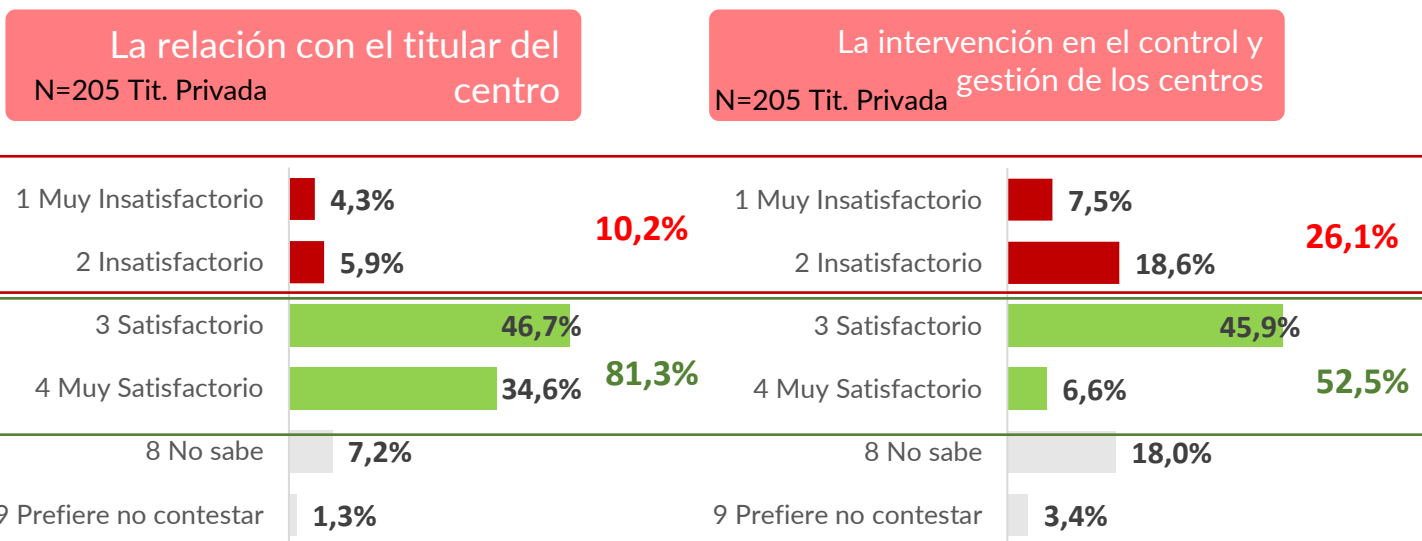
La relación con los compañeros/as  
N=1042

La relación los alumnos/as		La relación con la Inspección		La relación con los padres/madres		La relación con los compañeros/as	
1 Muy Insatisfactorio	1,2%	3,7%	14,6%	2,9%	16,6%	1,3%	4,7%
2 Insatisfactorio	4,6%	10,9%	13,7%	13,7%	3,4%	3,4%	3,4%
3 Satisfactorio	54,7%	49,2%	67,0%	67,0%	52,9%	54,7%	52,9%
4 Muy Satisfactorio	38,7%	7,8%	57%	11,0%	78,0%	41,7%	94,6%
8 No sabe	0,4%	24,2%	3,0%	3,0%	0,2%	0,4%	0,2%
9 Prefiere no contestar	0,5%	4,1%	2,4%	2,4%	0,5%	0,5%	0,5%

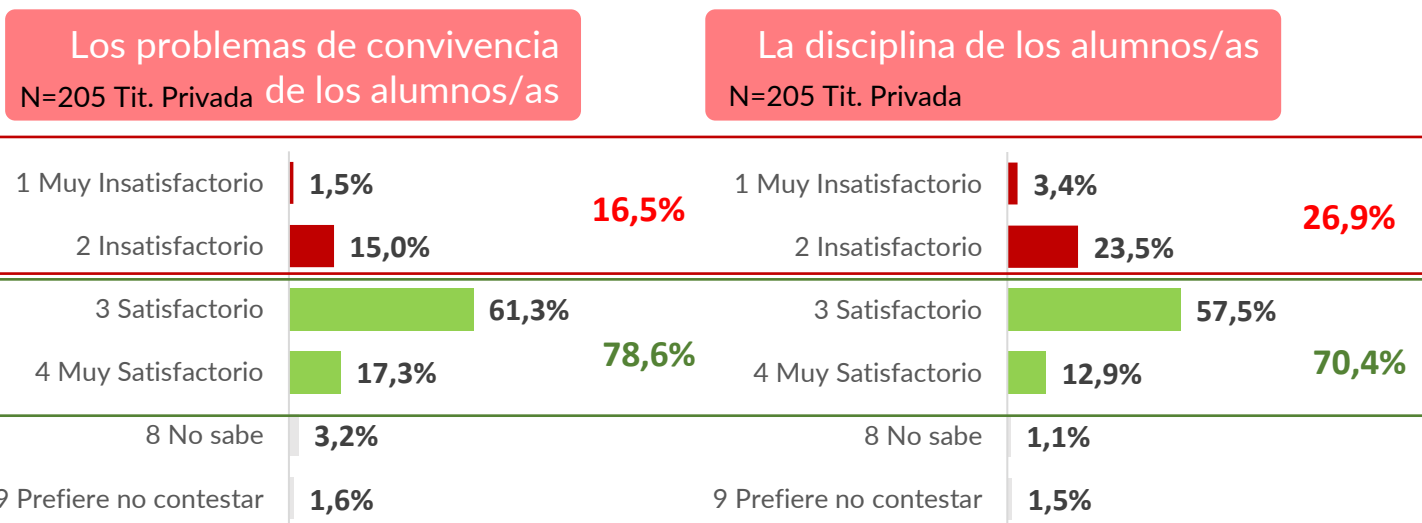
## 2.1 SATISFACCIÓN

## CONDICIONES DE TRABAJO

Además de los 16 aspectos analizados anteriormente, se han evaluado otros 4 sólo entre personal docente de centros de titularidad privada.



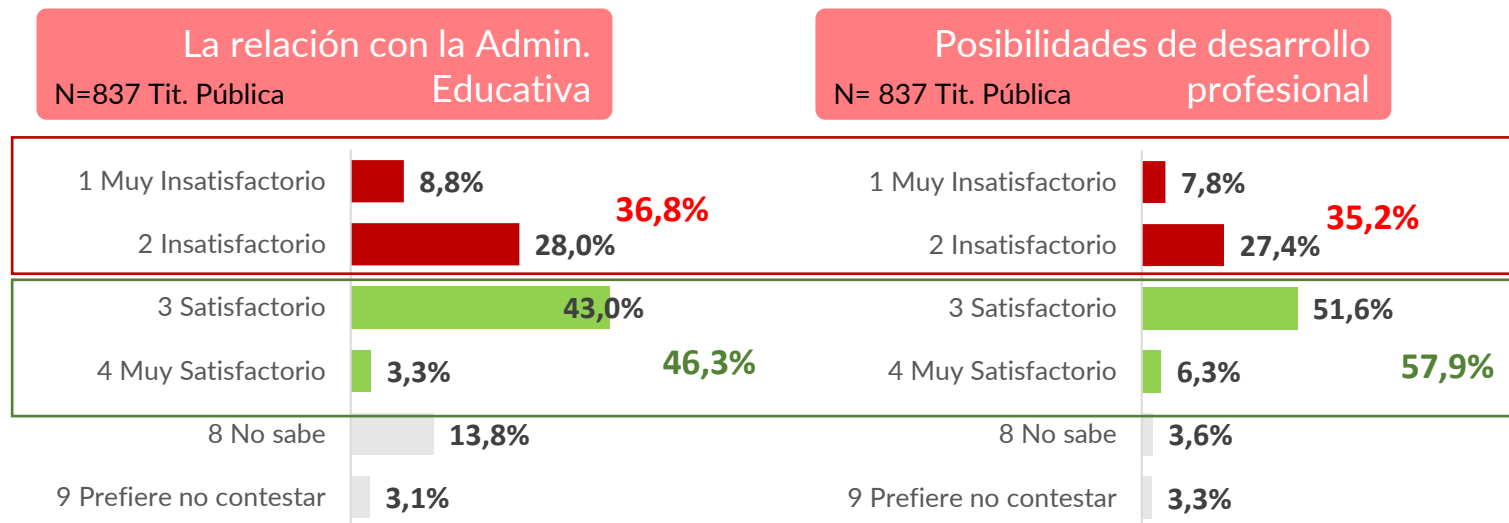
Abundando en los altos niveles de satisfacción que ya se han comentado en la dimensión de las relaciones con los distintos actores del proceso educativo, el 81,3% del personal docente de centros privados se muestra también satisfecho con su relación con el titular del centro.



Igualmente, profundizando en otras variables relacionadas con el alumnado, que afectan a las condiciones de trabajo, se observa que hay un alto nivel de satisfacción con las relaciones de convivencia de alumnos/as (78,6%), así como con su disciplina (70,4%).

El aspecto menos satisfactorio tiene que ver con las posibilidades que se les ofrece para intervenir en el control y gestión de los centros (52,5%).

Además de los 16 aspectos analizados entre el conjunto del profesorado, se han evaluado otros 2 sólo entre personal docente de centros de titularidad pública.



Considerando el personal docente de centros públicos, se obtienen niveles altos de insatisfacción con la relación con la Administración Educativa, en comparación con lo ya comentado en la dimensión de las relaciones con los distintos actores del proceso educativo. El 36,8% se muestra insatisfecho con este aspecto.

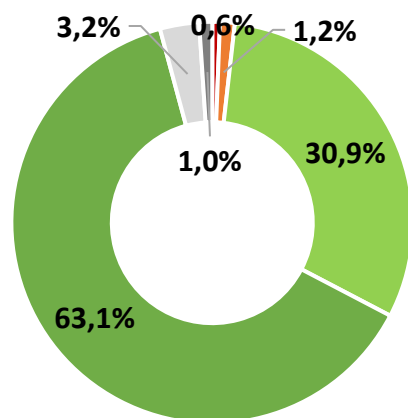
Otro de los aspectos donde los porcentajes de insatisfacción tienen relevancia son las posibilidades de desarrollo profesional. Un 35,2% del profesorado de centros públicos muestra insatisfacción y el porcentaje de satisfechos/as está en un 57,9%.



Se ha evaluado la opinión del personal docente respecto a distintas opciones para mejorar el sistema de retribuciones y con ello, las condiciones de trabajo. Al conjunto del profesorado se le ha pedido que indique en qué medida están de acuerdo o en desacuerdo con la introducción o mejora de complementos en los casos de puestos de difícil desempeño.

Se deben introducir (o mejorar) complementos para puestos de difícil desempeño

N=1042



1 En completo desacuerdo	1,8%
2 En desacuerdo	3,2%
3 De acuerdo	30,9%
4 Totalmente de acuerdo	63,1%
8 No sabe	1,0%
9 Prefiere no contestar	0,6%

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	2,1%	1,0%
De acuerdo	95,6%	89,9%
No sabe	1,7%	6,9%
Prefiere no contestar	0,6%	2,2%

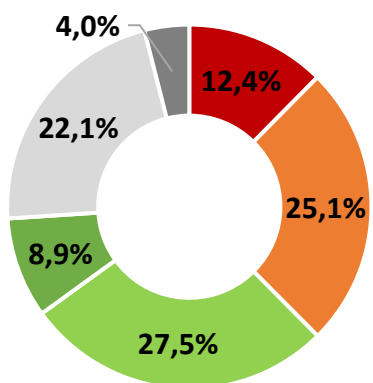
El 94% del profesorado se muestra de acuerdo con que se introduzcan o mejoren complementos salariales en los casos de puestos de difícil desempeño.

Aunque se trata de una opinión ampliamente mayoritaria tanto entre el profesorado de centros públicos como privados, cabe llamar la atención sobre el mayor porcentaje de indefinición sobre esta cuestión en el ámbito privado. El 6,9% del personal docente de centros privados no se posiciona respecto a esta cuestión y un 2,2% prefiere no contestar.

De manera específica, se ha evaluado la opinión del personal docente de centros privados respecto a cuatro opciones para mejorar el sistema de retribuciones.

El proyecto de analogía retribuida con el profesorado de la enseñanza pública está cumpliéndose

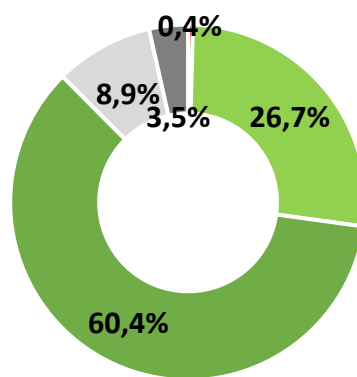
N= 205 Tit. Privada



1 En completo desacuerdo	12,4%
2 En desacuerdo	25,1%
3 De acuerdo	27,5%
4 Totalmente de acuerdo	8,9%
8 No sabe	22,1%
9 Prefiere no contestar	4,0%

Se deben incrementar los complementos congelados (trienios)

N= 205 Tit. Privada

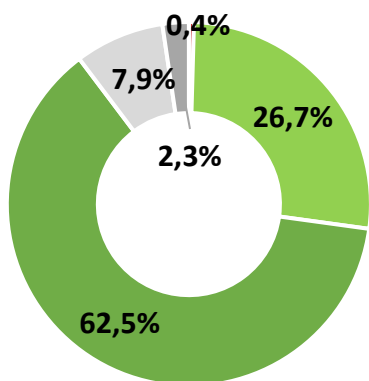


1 En completo desacuerdo	0,4%
2 En desacuerdo	3,5%
3 De acuerdo	60,4%
4 Totalmente de acuerdo	26,7%
8 No sabe	8,9%
9 Prefiere no contestar	0,4%

Más del 80% del profesorado de centros privados se muestra de acuerdo con incrementar los complementos congelados, introducir una cláusula de revisión salarial automática cuando la inflación real supere la prevista en los Presupuestos Generales del Estado y mejorar las pagas de antigüedad.

Se deben mejorar las pagas de antigüedad

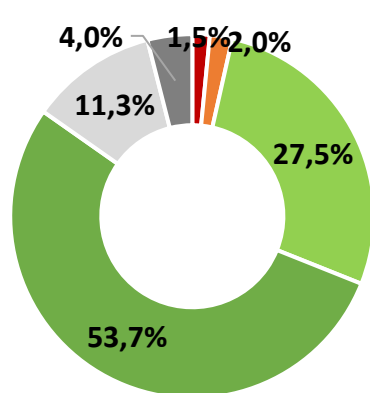
N= 205 Tit. Privada



1 En completo desacuerdo	0,4%
2 En desacuerdo	2,3%
3 De acuerdo	62,5%
4 Totalmente de acuerdo	26,7%
8 No sabe	7,9%
9 Prefiere no contestar	0,4%

Me parece correcta la introducción de la cláusula de revisión salarial automática

N= 205 Tit. Privada



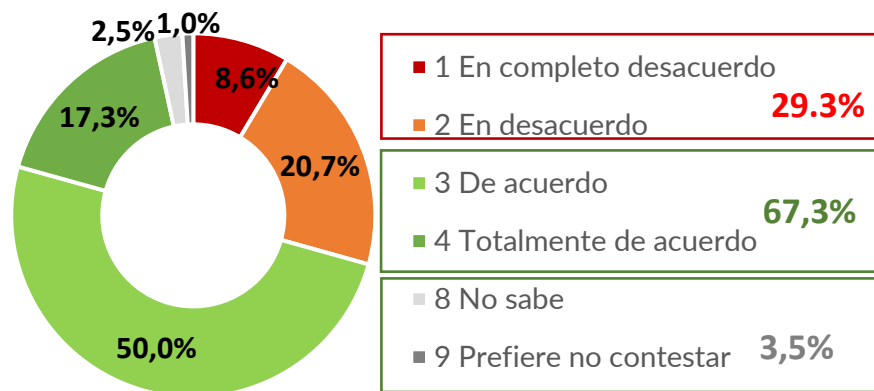
1 En completo desacuerdo	1,5%
2 En desacuerdo	2,0%
3 De acuerdo	53,7%
4 Totalmente de acuerdo	27,5%
8 No sabe	11,3%
9 Prefiere no contestar	4,0%

Respecto al cumplimiento del proyecto de analogía retribuida con el profesorado de la enseñanza pública, las opiniones se encuentran muy divididas. El 37,5% del profesorado privado piensa que no se está cumpliendo, mientras que el 36,4% cree que si lo está haciendo. Además, el 26,1% no sabe o no quiere opinar al respecto.

De manera específica, se ha evaluado la opinión del personal docente de centros públicos respecto a tres opciones para mejorar el sistema de retribuciones.

El sistema de incrementos salariales por sexenios es un reconocimiento de la labor docente

N= 837 Tit. Pública

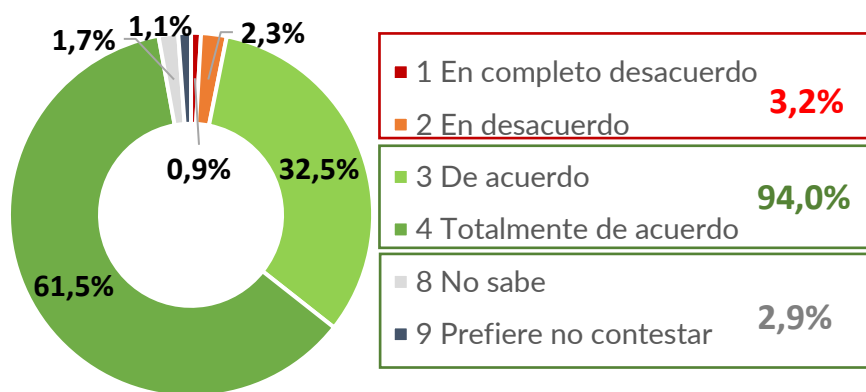


El 94% de profesorado de centros públicos se muestra de acuerdo con que el salario del profesorado se ajuste de manera automática a la inflación. El 86,3% también comparte su acuerdo con la propuesta de que se recuperen las pagas o premios de jubilación.

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%). Puede interpretarse que el desacuerdo está en la asociación de sexenio con reconocimiento de la labor docente, y no con el sistema de incrementos salariales.

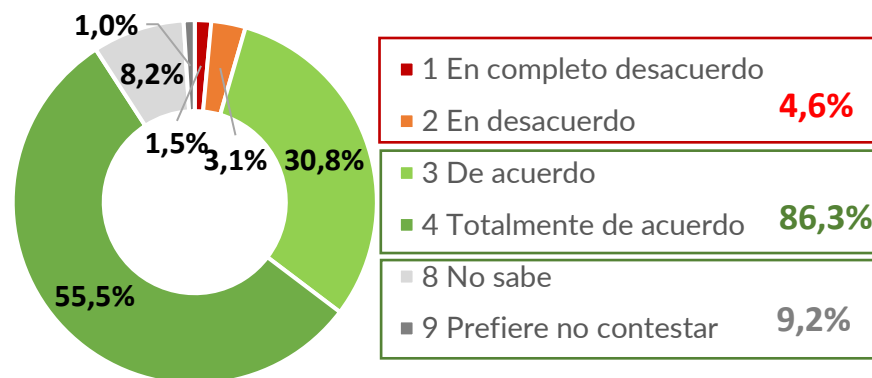
El salario del profesorado debe ajustarse de manera automática a la inflación

N= 837 Tit. Pública



Se deben recuperar las pagas o premios de jubilación

N= 837 Tit. Pública

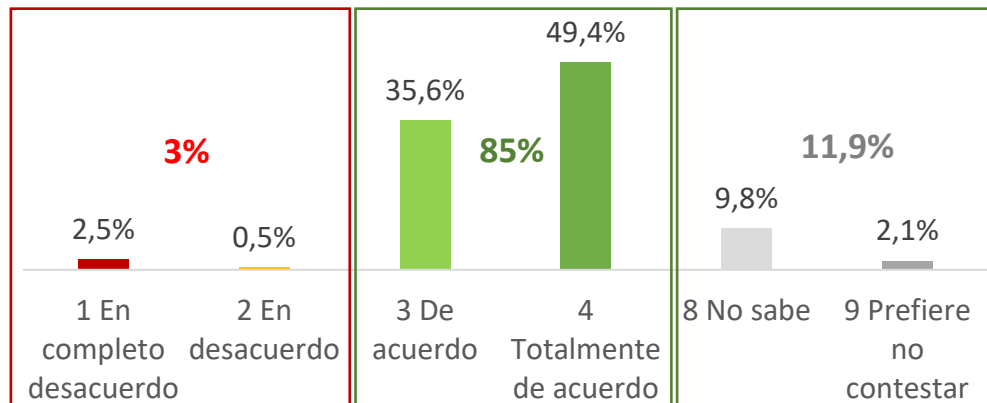


## 2.3 JUBILACIÓN (SOLO CONCERTADA)

## CONDICIONES DE TRABAJO

Profundizando en el análisis de la valoración que el profesorado de centros de titularidad privada hace de sus condiciones de trabajo, se les ha situado ante el horizonte de su jubilación para conocer su opinión respecto a distintas posibles situaciones.

Debe reducirse el número de años para el cálculo de la pensión  
N=205 Tit. Privada

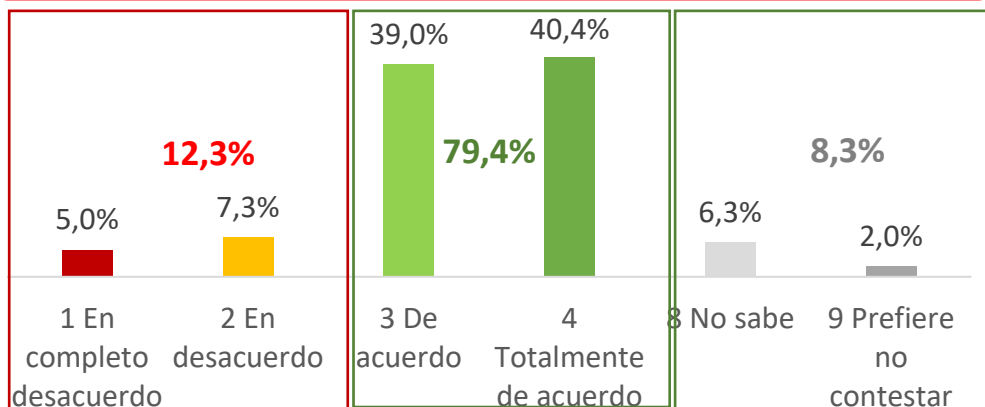


Las tres propuestas planteadas cuentan con un elevado grado de aceptación.

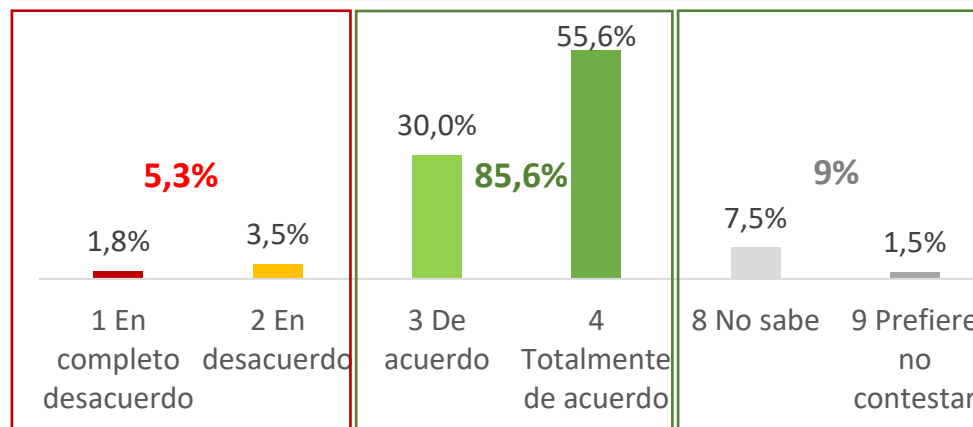
El 85,6% del profesorado de centros privados está de acuerdo con que se mantenga la posibilidad de solicitar una jubilación parcial. Un porcentaje similar (85%) se muestra de acuerdo con la idea de que se reduzca el número de años cotizados para el cálculo de la pensión.

Aunque en menor medida, también existe un alto nivel de acuerdo (79,4%) respecto a que se permita, de manera general, que el profesorado que lo desee pueda retrasar de manera voluntaria su jubilación.

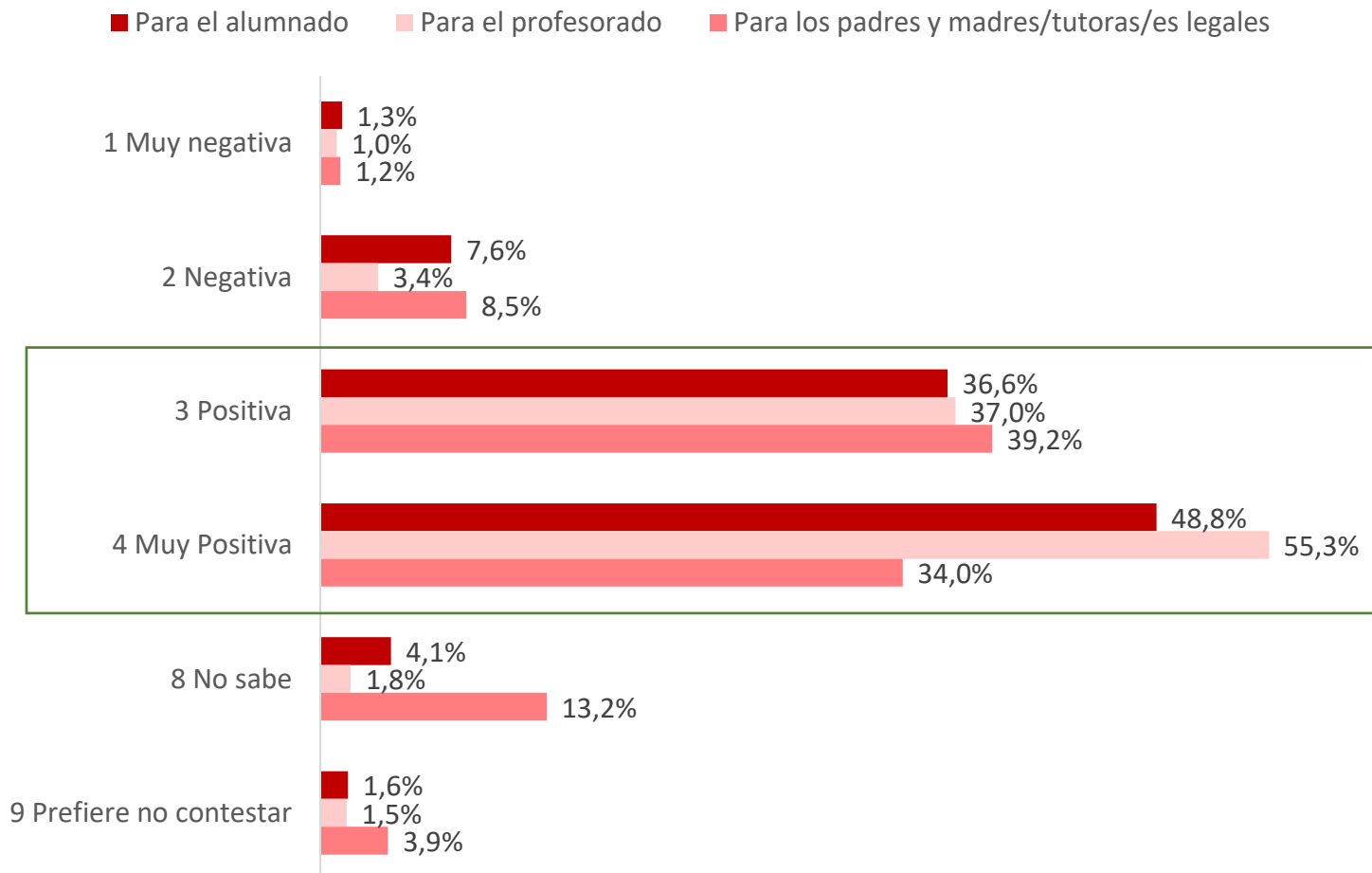
Debe permitirse de manera general, que el profesorado que lo desee pueda retrasar de manera voluntaria su jubilación  
N= 205 Tit. Privada



Debe mantenerse la jubilación parcial  
N= 205 Tit. Privada



### La jornada continua es...: (N=1042)



El conjunto del profesorado valora positivamente la jornada continua, tanto para ellos/as, como para el alumnado y sus padres/madres o tutores/as legales.

El 92,4% del personal docente considera que la jornada continua es positiva o muy positiva.

El 85,4% del profesorado mantiene una valoración similar de la jornada continua para el alumnado.

Esta opinión desciende hasta el 73,2% en relación a padres/madres o tutores/as legales. Cabe señalar que un 17,2% del personal docente no se muestra capaz de valorar si la jornada continua es positiva o negativa para este grupo poblacional.

La jornada continua es...: N=1042 (Tit. Pública 837, Tit. Privada 205)

Para el alumnado	Centros Públicos	Centros Privados
Negativa	7,3%	13,2%
Positiva	<b>88,2%</b>	<b>78,0%</b>
No sabe	3,4%	6,0%
Prefiere no contestar	1,1%	2,9%

Tanto el profesorado de centros públicos como privados valora positivamente la jornada continua, en todos los segmentos (profesorado, alumnado y padres/madres o tutores/as legales).

Para el profesorado	Centros Públicos	Centros Privados
Negativa	2,4%	9,3%
Positiva	<b>95,5%</b>	<b>84,3%</b>
No sabe	1,1%	3,6%
Prefiere no contestar	1,0%	2,9%

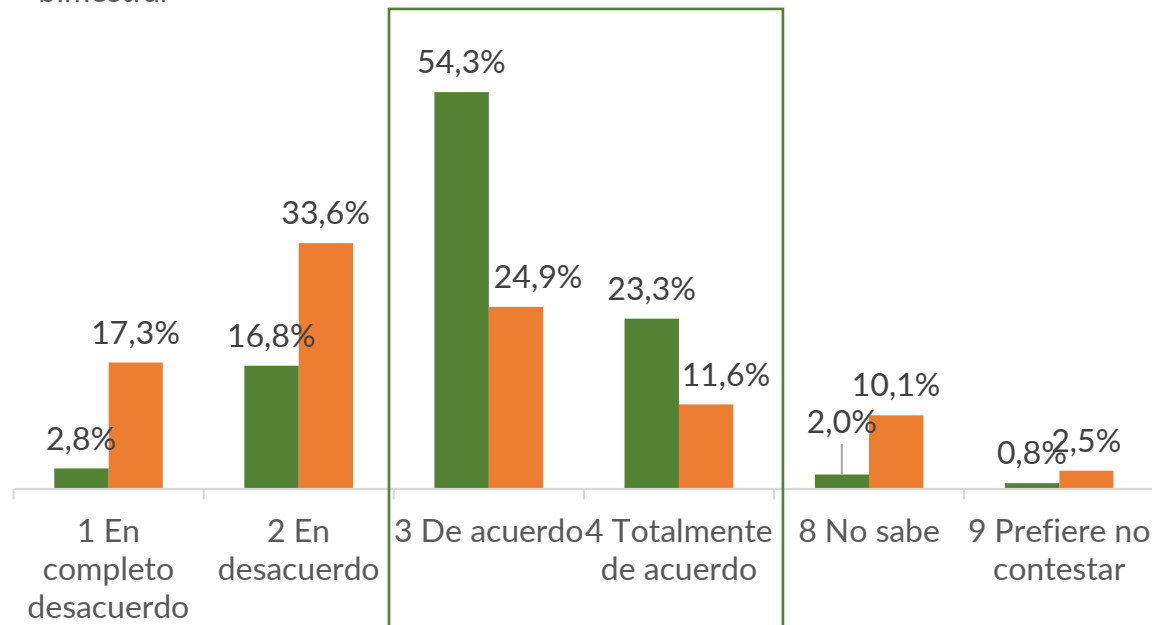
Esta valoración positiva es mayor entre el profesorado de centros públicos, que entre el de centros privados.

Para padres/madres, Tutoras/es legales	Centros Públicos	Centros Privados
Negativa	6,9%	17,1%
Positiva	<b>76,3%</b>	<b>65,1%</b>
No sabe	13,6%	12,1%
Prefiere no contestar	3,3%	5,8%

En los centros privados se reconoce en mayor medida el aspecto negativo de la jornada continua para padres/madres, aunque siempre siendo mayoritaria la percepción positiva.

### Estado de las vacaciones N=1042

- El actual calendario es el adecuado
- Una parte de las vacaciones debieran repartirse a lo largo del curso: calendario bimestral



Respecto a las vacaciones no lectivas, el 77,6% del conjunto del profesorado se muestra de acuerdo en considerar que el actual calendario es el adecuado.

Esta opinión la comparte el 80,5% del profesorado de centros privados y el 76,4% en los centros públicos.

No obstante, más de un tercio del personal docente (36,5%) piensa también que una parte de las vacaciones deberían repartirse a lo largo del curso.

Esta opinión es algo más frecuente entre el profesorado de centros públicos (37,6%) que entre el de centros privados (33,6%).

#### El actual calendario es el adecuado

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	21,4%	15,1%
De acuerdo	<b>76,4%</b>	<b>80,6%</b>
No sabe	1,7%	2,8%
Prefiere no contestar	0,6%	1,5%

#### Una parte de las vacaciones deberían repartirse a lo largo del curso

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	<b>50,5%</b>	<b>52,2%</b>
De acuerdo	37,6%	33,6%
No sabe	10,0%	10,4%
Prefiere no contestar	2,0%	3,9%

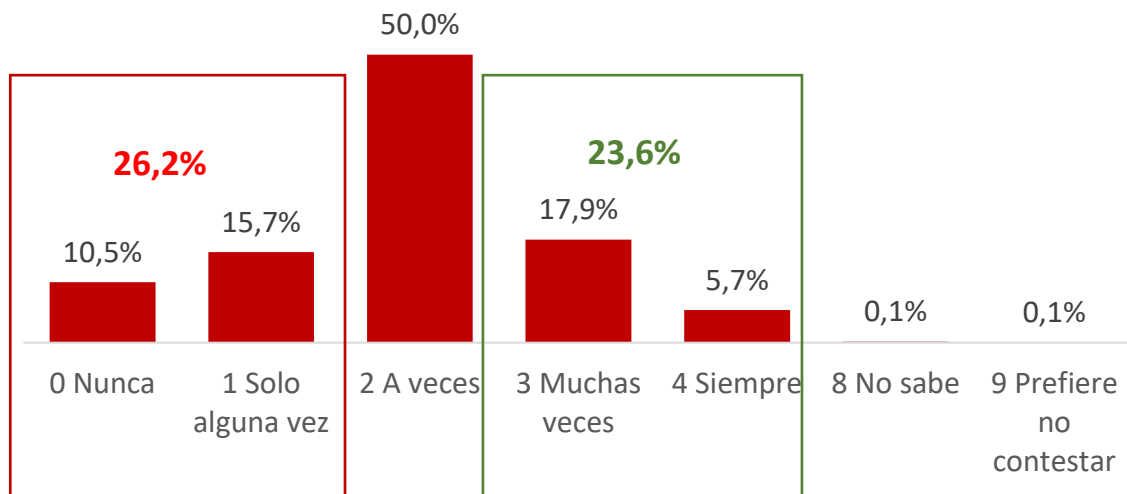
# 3. SALUD LABORAL





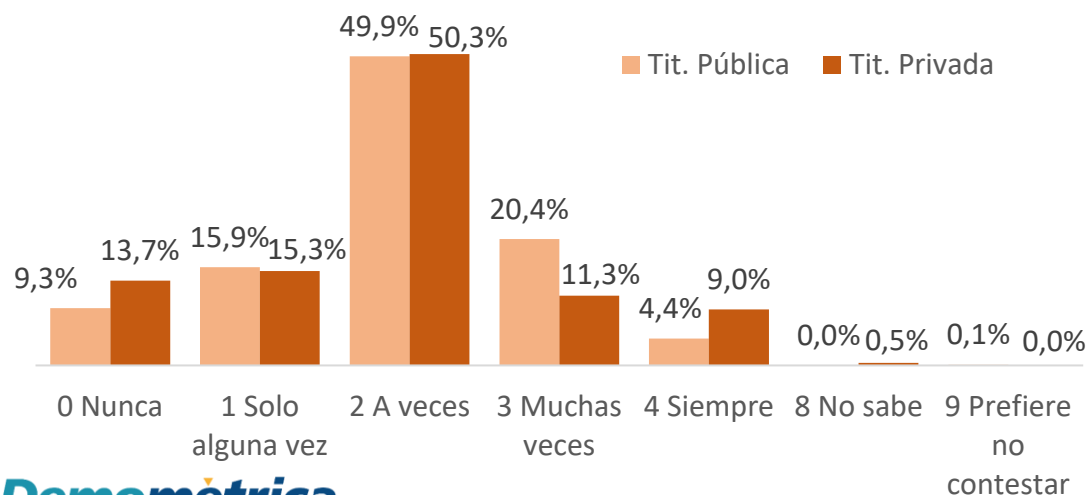
Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo N=1042

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%).

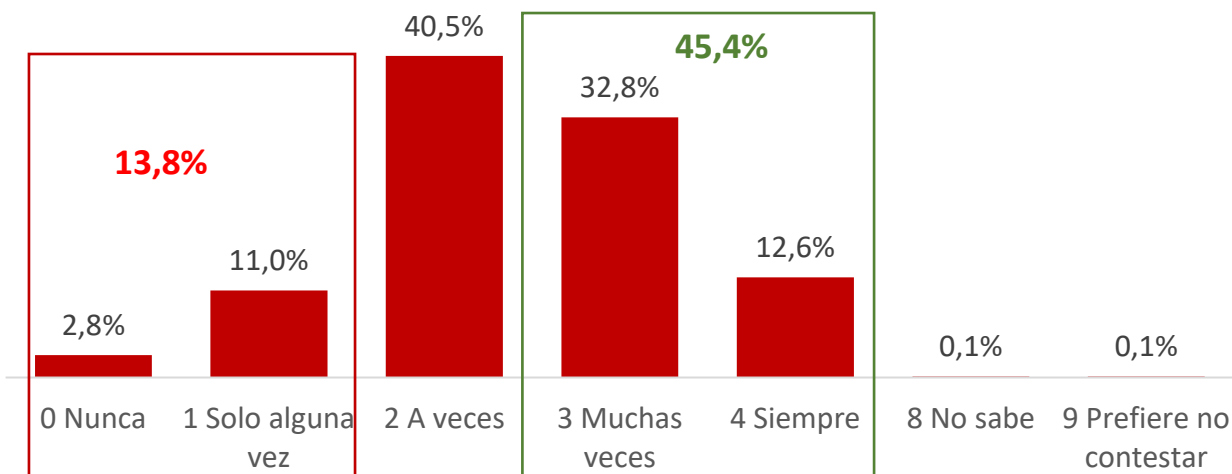
El 26,2% se muestra aún más insatisfecho, en la medida en que considera sólo alguna vez o nunca dispone de suficiente tiempo para hacer su trabajo. Esta opinión se extiende hasta el 29,0% entre el profesorado de centros privados, mientras desciende al 25,2% entre el profesorado público.



La realidad es que menos de la cuarta parte del profesorado (23,6%) refiere tener tiempo suficiente de manera habitual para hacer su trabajo.

Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo N=1042

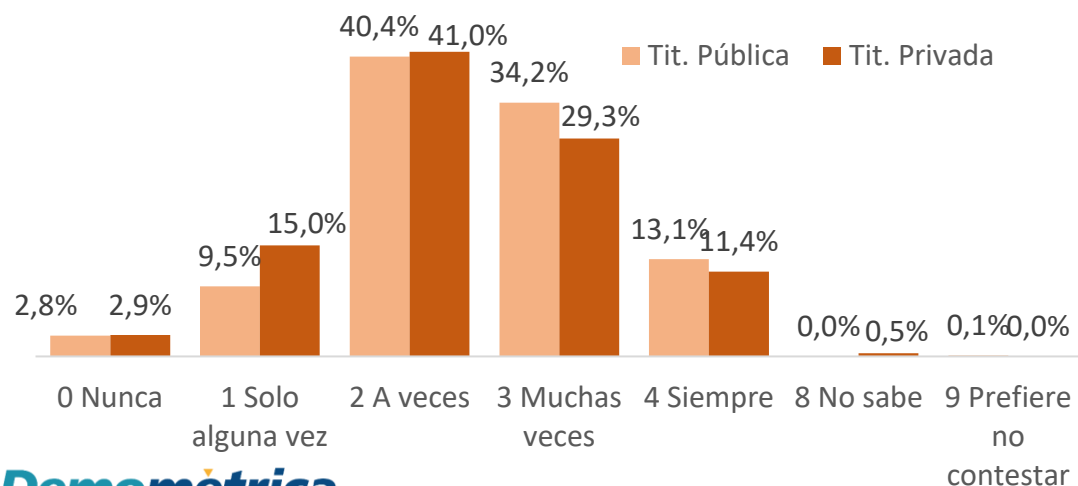
Mi trabajo me permite compatibilizar mi vida personal/familiar y laboral



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%).

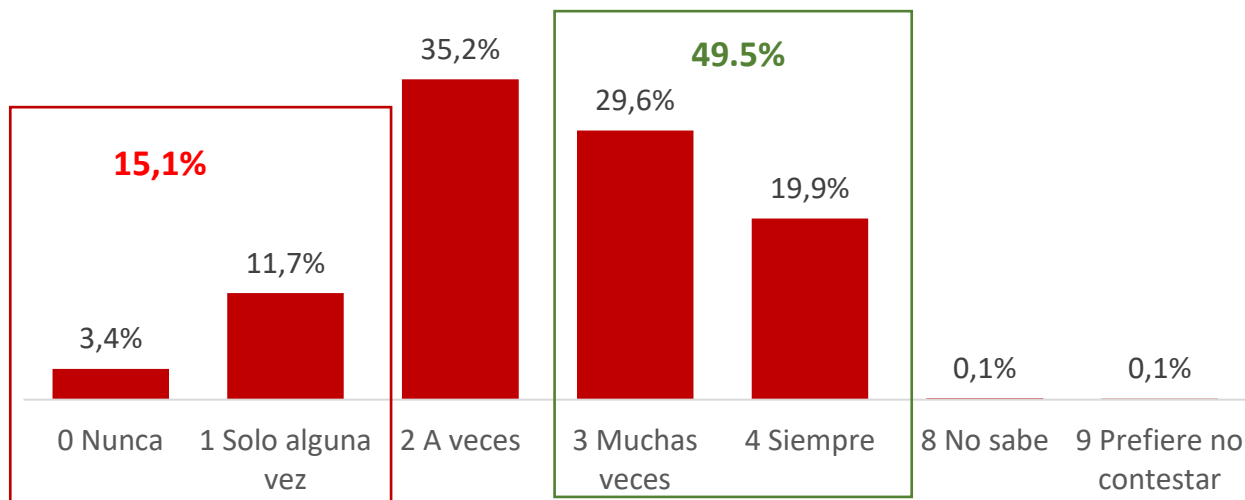
El 40,5% del profesorado afirma que solo a veces su trabajo le permite compatibilizar su vida personal/familiar y laboral. Este porcentaje es similar entre el profesorado de centros públicos (40,4%) y privados (41%).

Finalmente, señalar que 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.



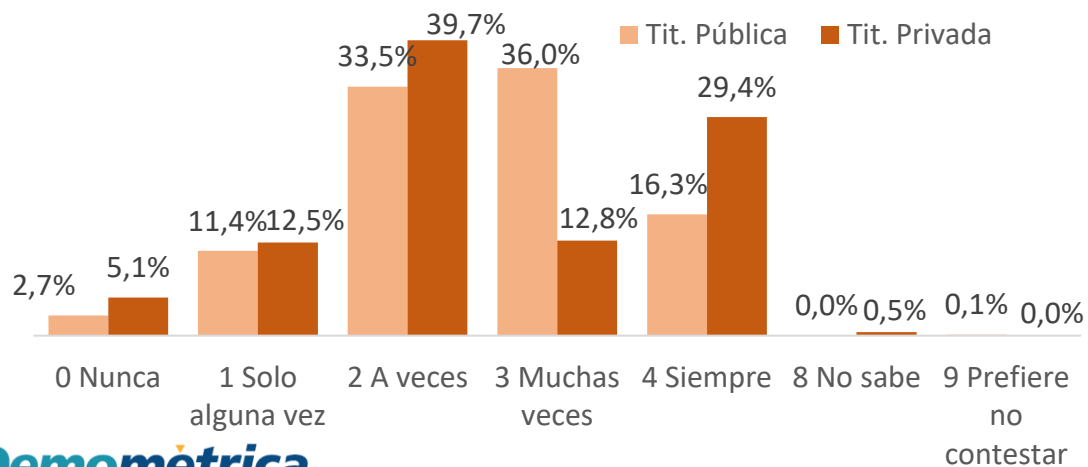
Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo N=1042

Mi trabajo me produce un desgaste emocional significativo



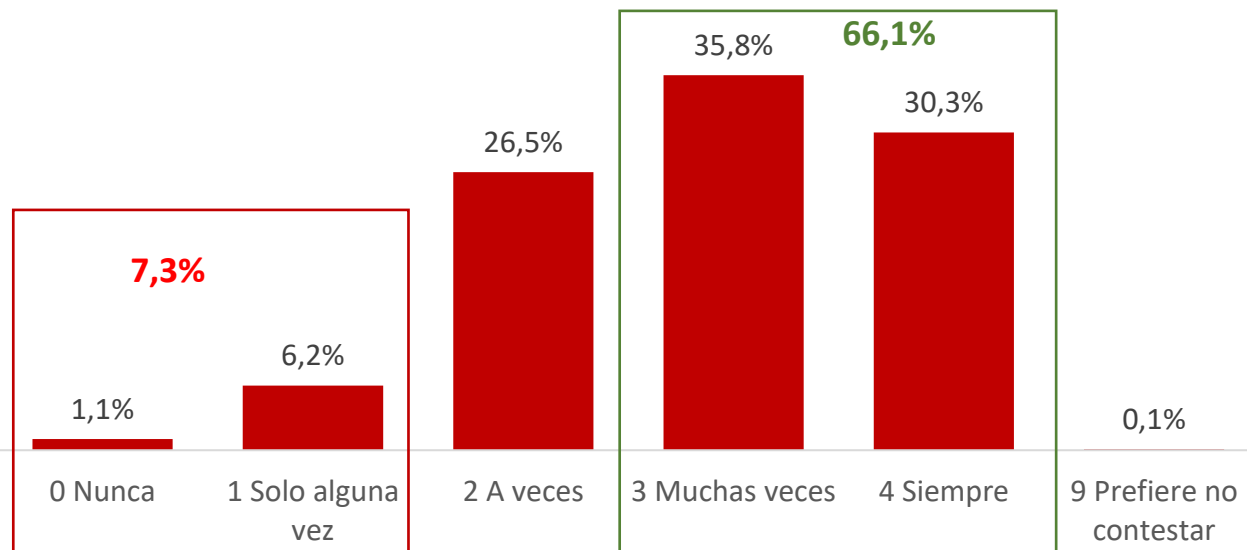
El 49,5% del profesorado afirma que muchas veces o siempre, su trabajo le produce un desgaste emocional significativo. Este impacto emocional se registra en mayor medida entre el profesorado de centros públicos, donde alcanza el 52,3%.

En el caso del profesorado de centros privados, este desgaste emocional frecuente o permanente lo reconoce el 42,2%. Pero 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%).



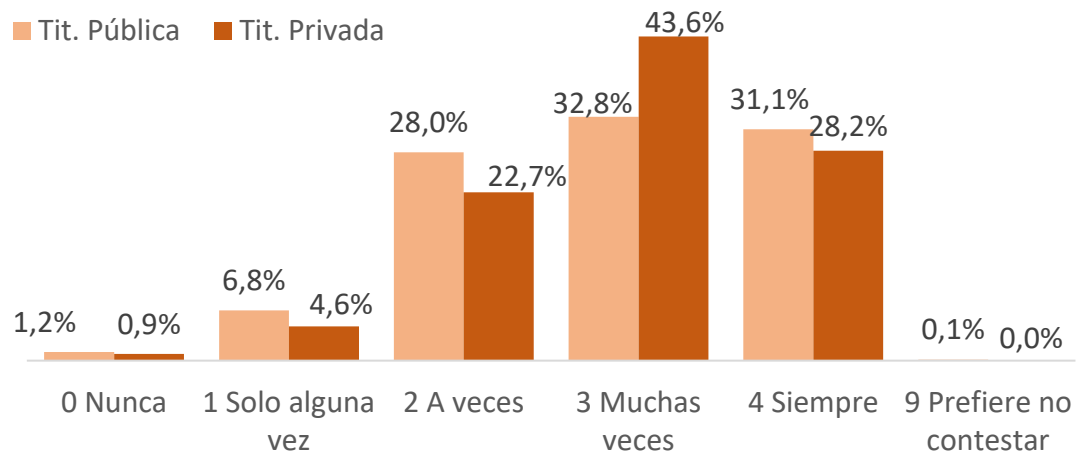
Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo N=1042

#### Mi trabajo me permite seguir aprendiendo



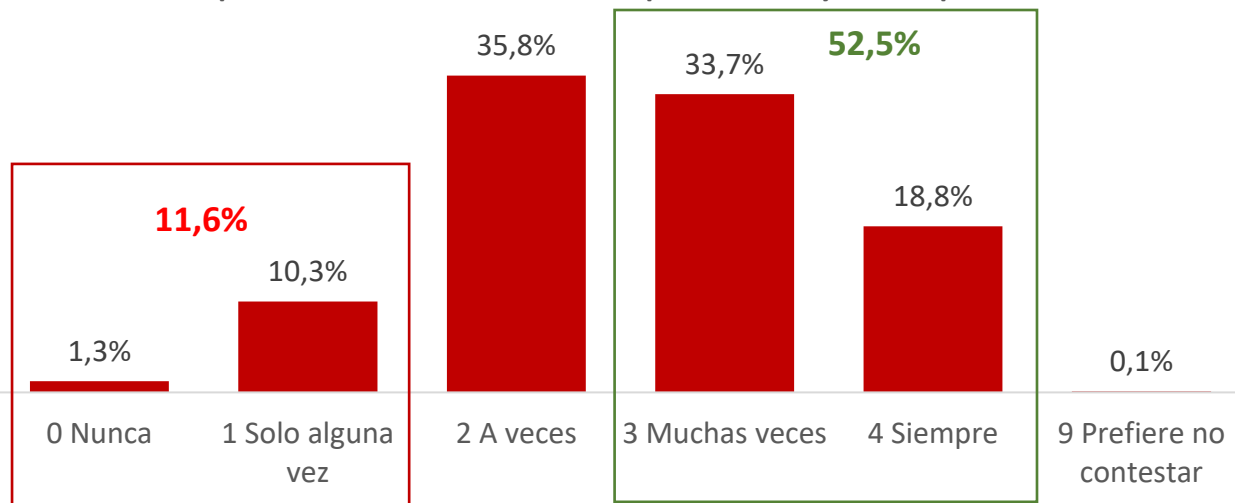
El 66,1% del profesorado esta de acuerdo con que, muchas veces o siempre, su trabajo le permite seguir aprendiendo. El 26,5% considera que esto sólo es posible a veces.

La posibilidad de seguir aprendiendo en el desarrollo de su trabajo, se reconoce con mayor frecuencia entre el profesorado de centros de titularidad privada (71,8%), que entre el personal docente de centros públicos (63,9%).



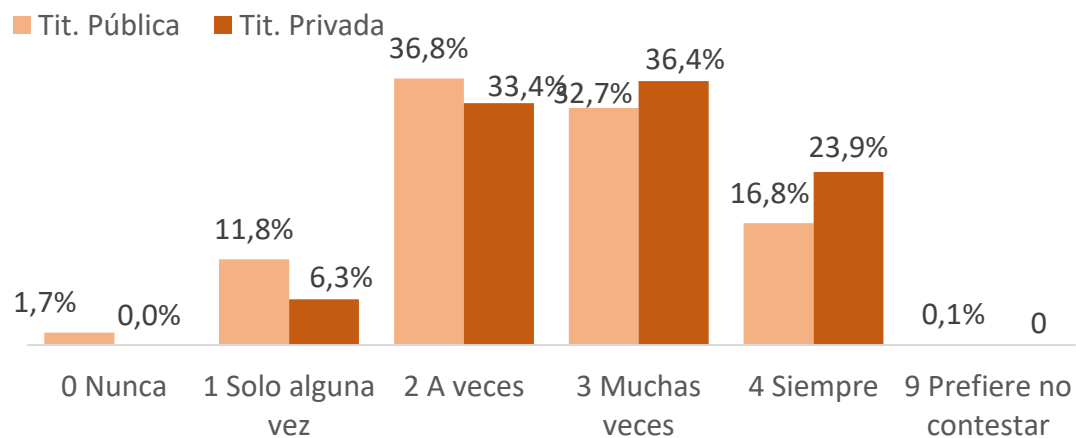
Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo N=1042

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



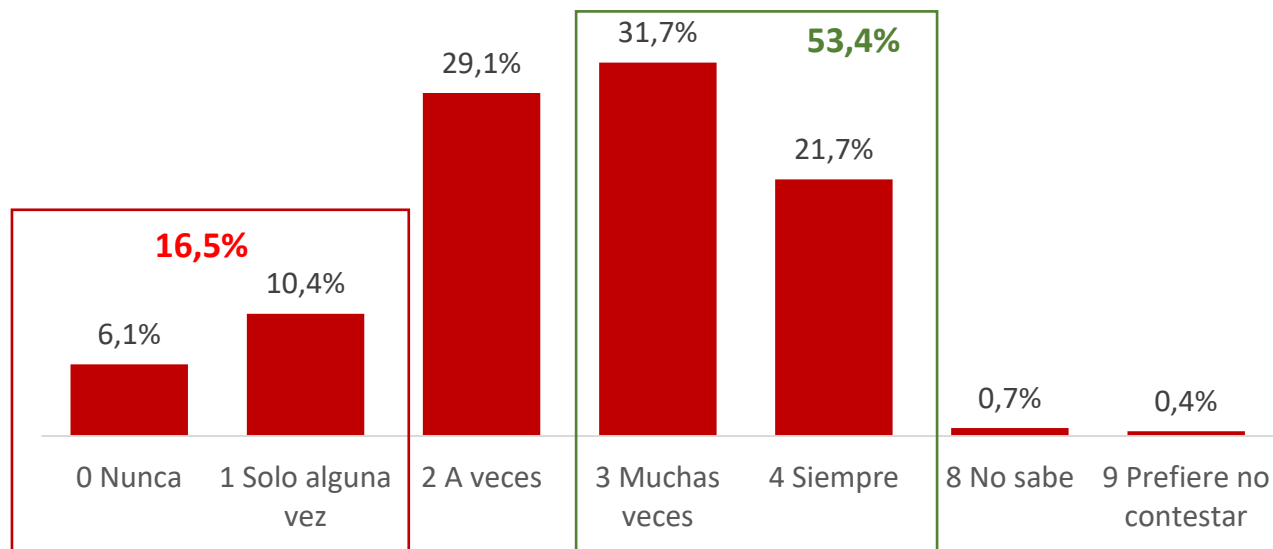
El 52,5% del profesorado considera que siempre o con mucha frecuencia su trabajo le permite trabajar de forma cooperativa con sus compañeros y compañeras. El 35,8% piensa que esto solo es posible a veces.

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%.



Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo N=1042

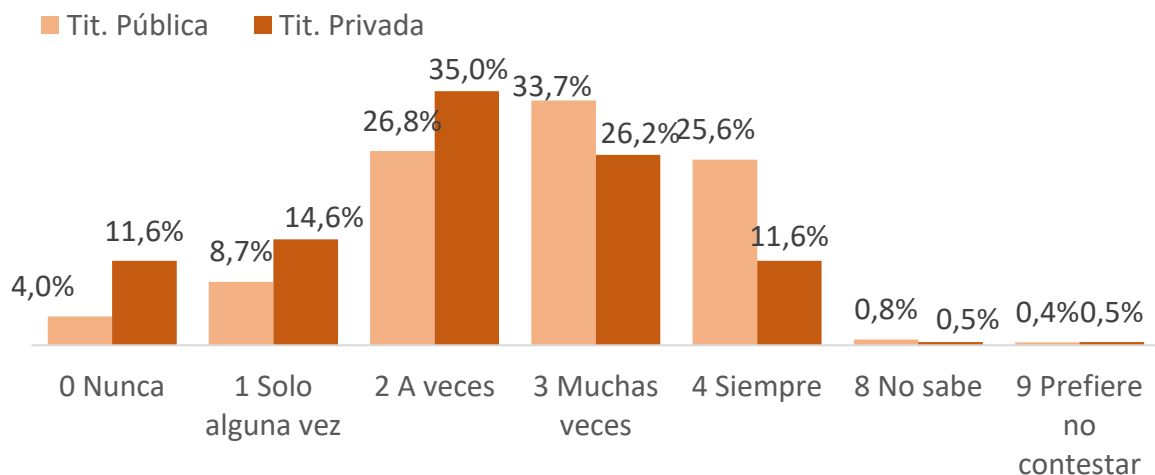
Considero que mi horario laboral es adecuado



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.

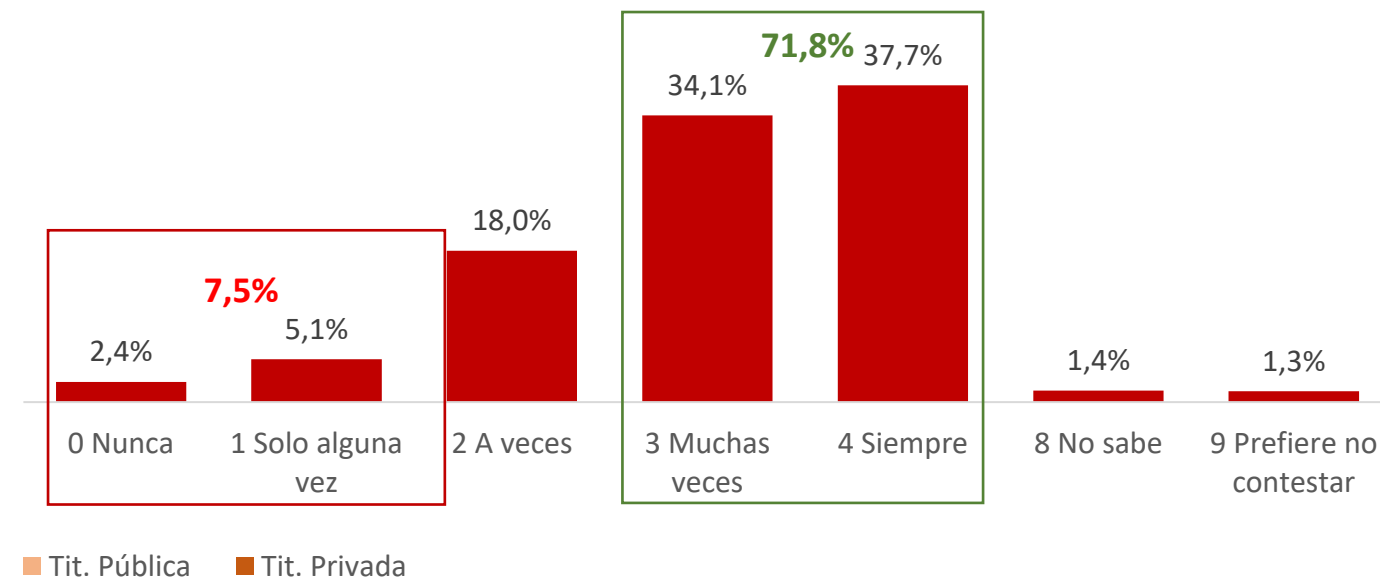
En función de la titularidad de los centros, se observan algunas diferencias. Entre el profesorado de centros públicos se incrementa el porcentaje de quienes consideran que su horario laboral es adecuado muchas veces o siempre (59,3%).

Por el contrario, la opinión de que su horario laboral nunca es adecuado o lo es ocasionalmente se eleva al 26,2% entre el profesorado de centros privados.



Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo N=1042

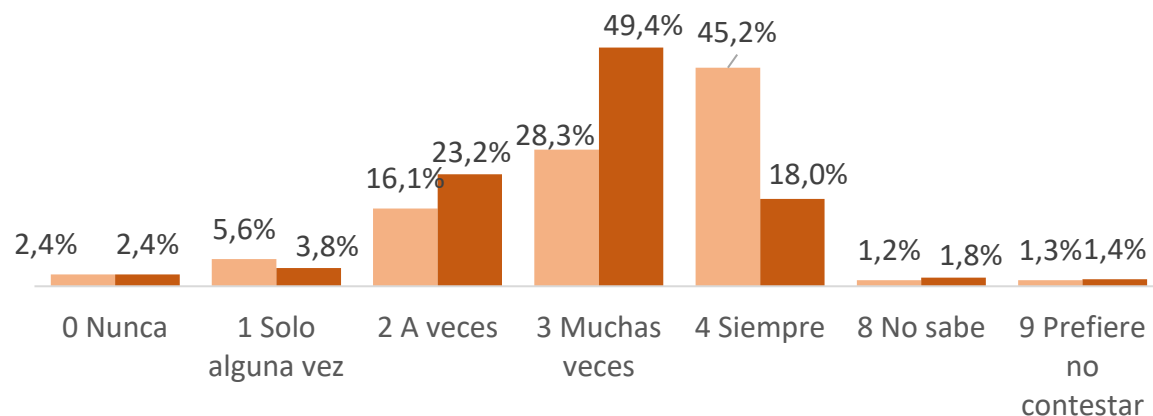
Recibo apoyo del equipo directivo para realizar mi trabajo cuando lo necesito



El 71,8% del profesorado reconoce que, muchas veces o siempre, cuenta con apoyo del equipo directivo para realizar su trabajo cuando lo necesita. El 18% afirma que ese apoyo solo se produce a veces. Y el 7,5% indica que no recibe apoyo nunca o sólo alguna vez.

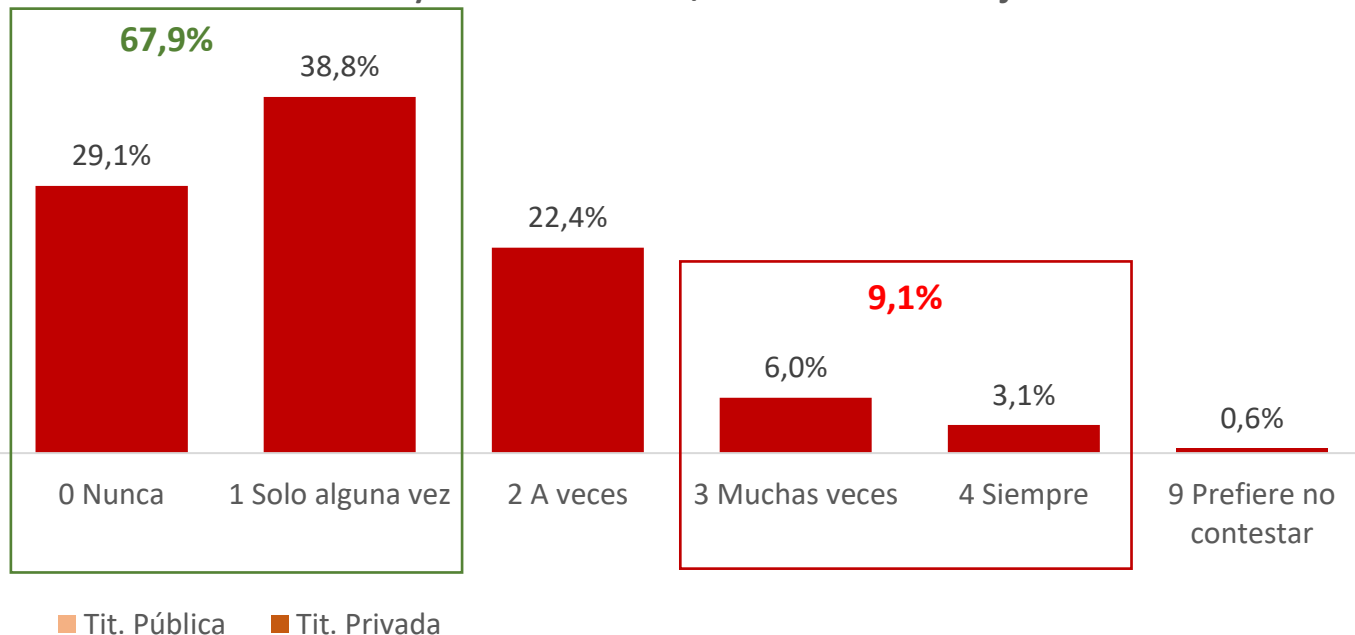
En el caso del profesorado de centros públicos, el porcentaje de quienes consideran que reciben apoyo de su Dirección siempre o frecuentemente, se incrementa hasta el 73,4%. Por el contrario, baja al 67,4% entre profesores de centros concertados.

Además, cabe destacar que, mientras en el sector público el 45,2% del profesorado reconoce contar siempre con apoyo de su equipo directivo, en el sector privado esta circunstancia se reduce al 18%.



Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo N=1042

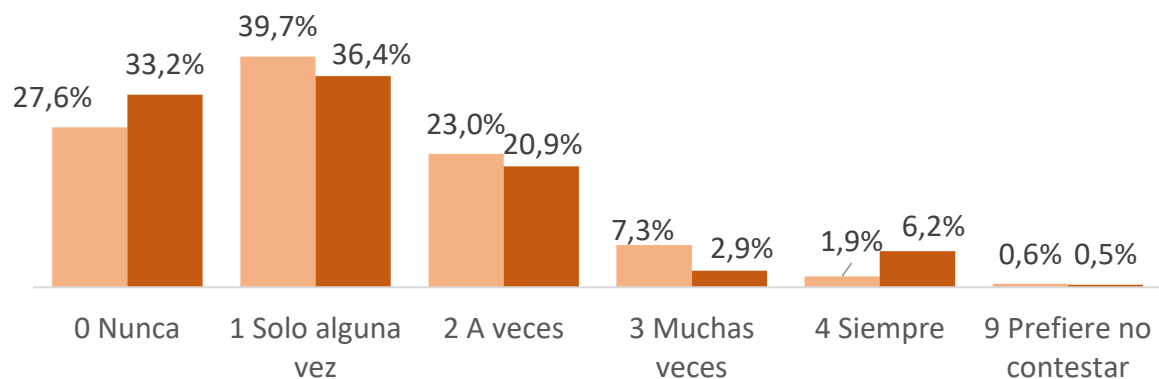
#### Estoy descontenta/o con mi trabajo



El 67,9% del personal docente nunca o sólo alguna vez está 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.

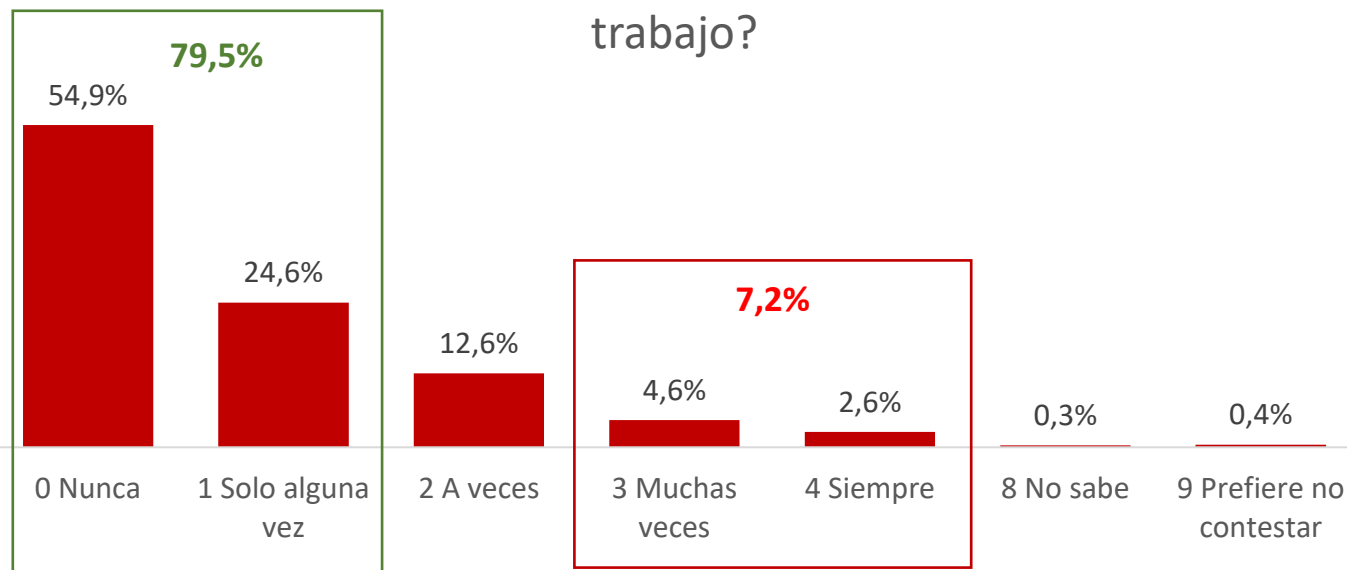
Por último, el 9,1% manifiesta este sentimiento siempre o muchas veces.





Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo N=1042

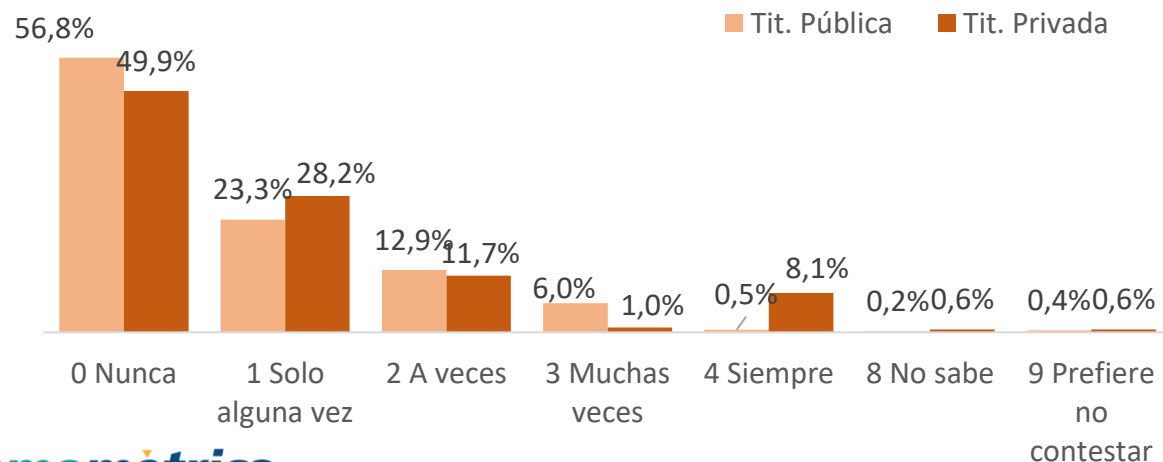
¿En cuántas ocasiones te has planteado dejar tu trabajo?



El 79,5% del profesorado afirma que nunca o casi nunca se ha planteado dejar su trabajo. En concreto, el 54,9% no se lo ha planteado nunca, y el 24,6% solo lo ha pensado alguna vez.

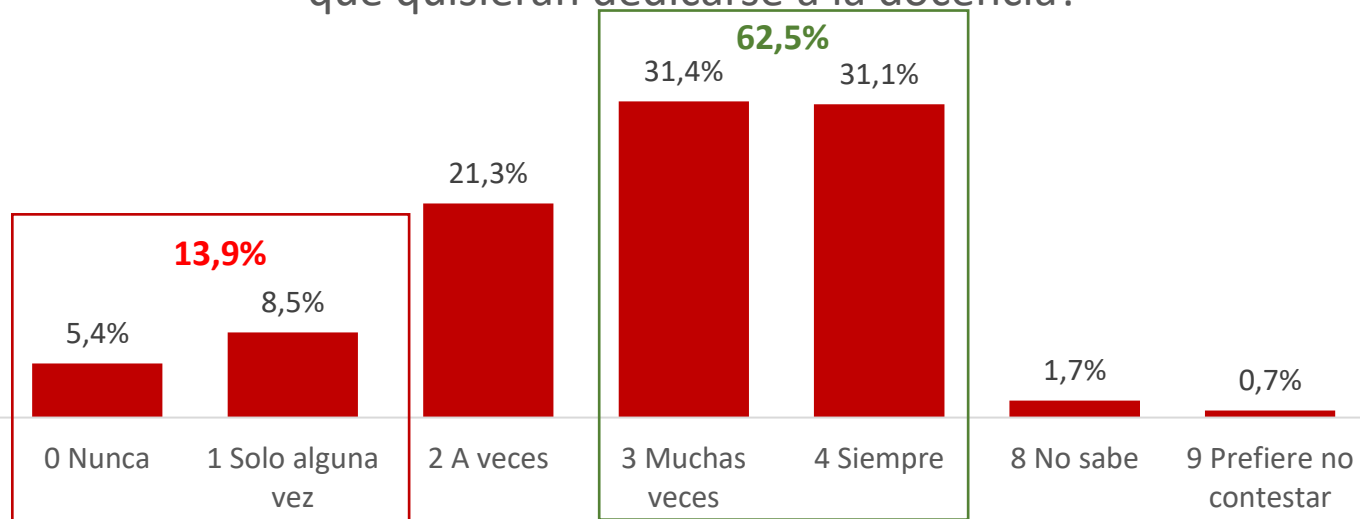
Un 12,6% piensa a veces dejar su trabajo, mientras que un 7,2% se lo plantea frecuentemente o siempre.

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 49,9% 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.



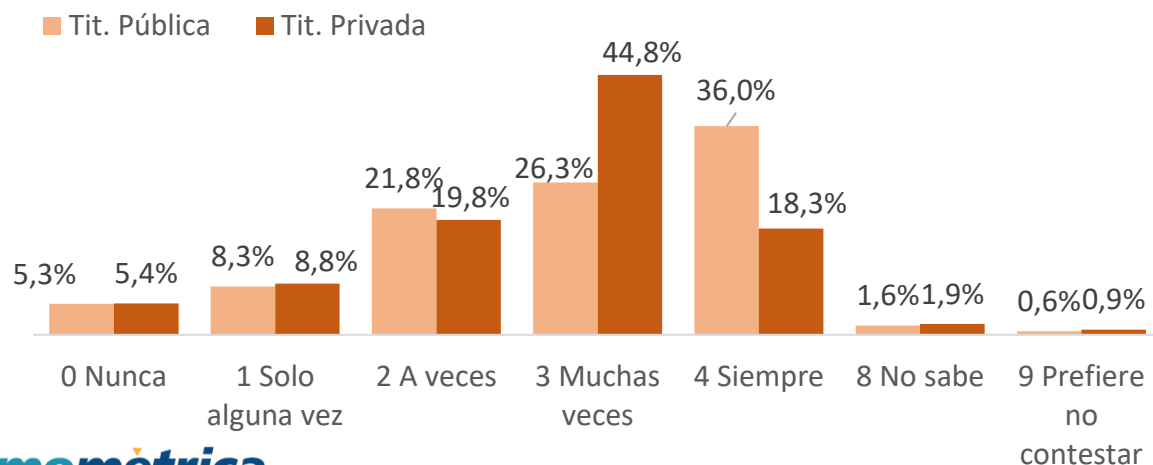
Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo N=1042

¿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. Pero 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.

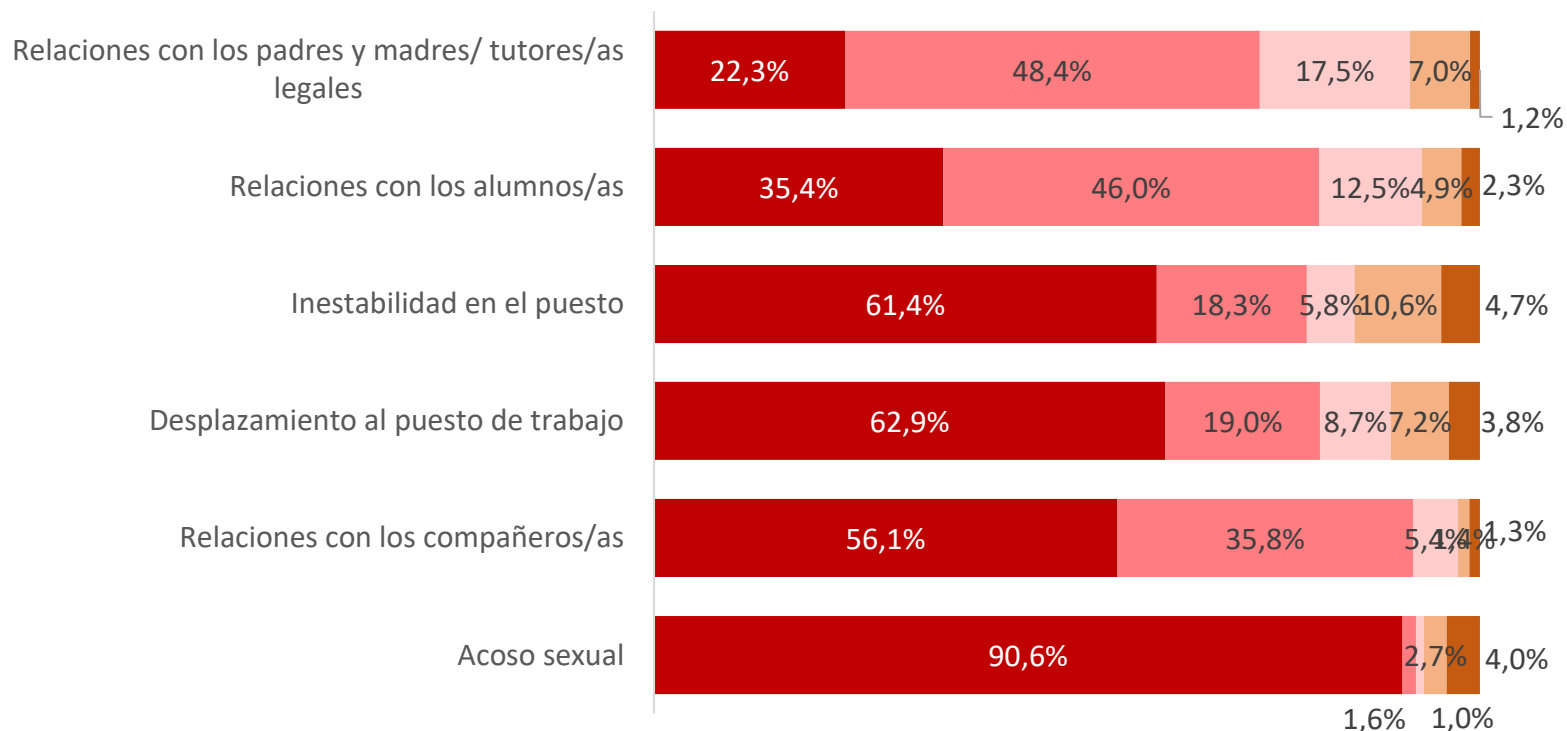


### 3.4 CAUSAS DE TENSIÓN EN EL TRABAJO

### SALUD LABORAL

Evalúe cada uno de los siguientes elementos según el nivel de tensión que producen N=1042

■ 1 Ninguna tensión ■ 2 Algo de tensión ■ 3 Bastante tensión ■ 4 Mucha tensión ■ 8 No sabe No contesta



Se le ha preguntado al conjunto del profesorado por distintos aspectos según el nivel de tensión que producen.

Considerando de forma agregada las respuestas según las cuales se considera que producen mucha o bastante tensión, las relaciones con padres/madres tutores/as legales, es el elemento capaz de generar mayor tensión (24,5%).

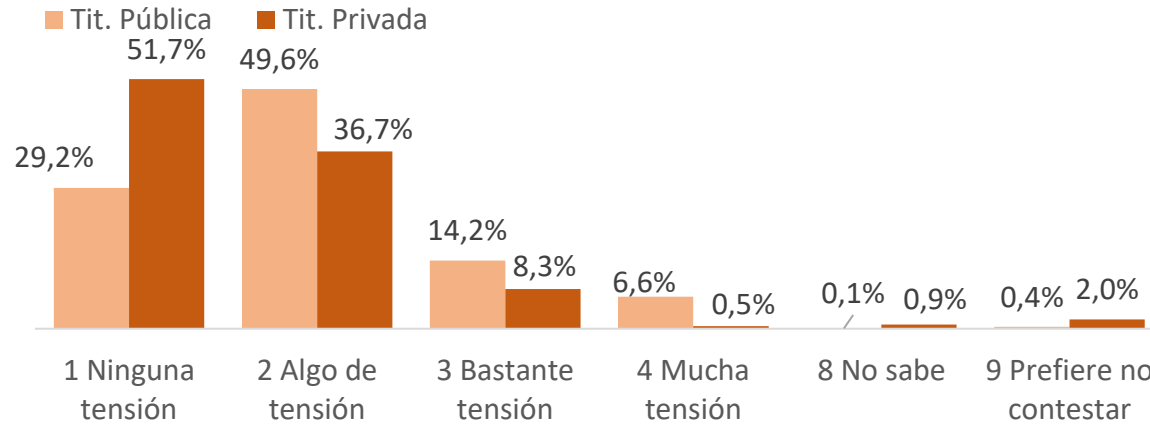
En segundo lugar se situarían las relaciones con el alumnado, que según el 17,4% genera mucha o bastante tensión.

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%).

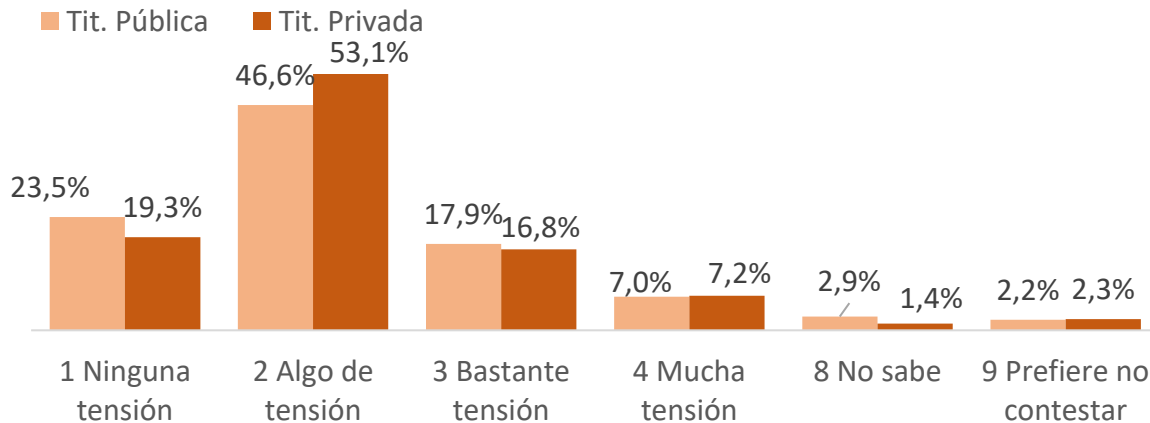
El acoso sexual es el elemento que menos tensión genera (3,7%), dato que debe interpretarse no tanto por la gravedad que se pueda adjudicar como por su frecuencia. No por reducida es menos relevante.

Evalúe cada uno de los siguientes elementos según el nivel de tensión que producen N=1042

#### Relaciones con alumnos/as



#### Relaciones con los padres y madres/ tutores/as legales



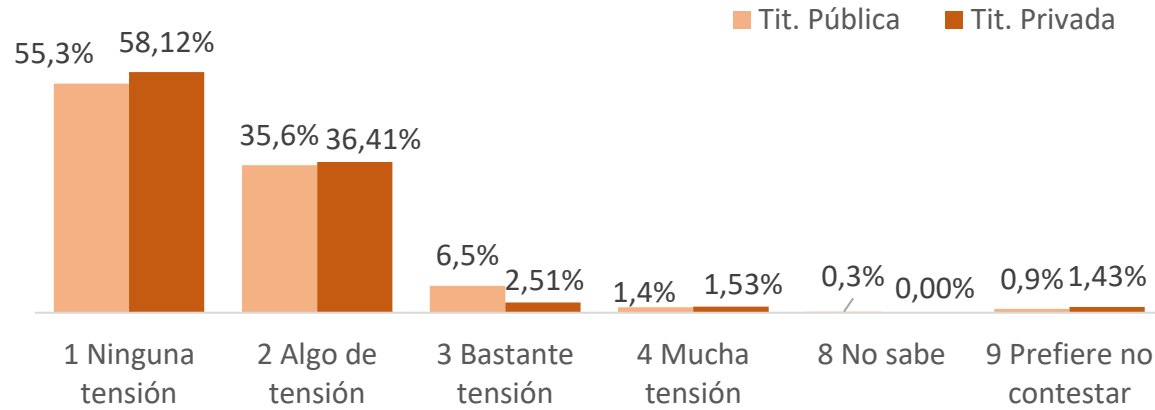
Analizando los elementos que producen tensión en el profesorado según la titularidad del centro se observan algunas diferencias..

Las relaciones con el alumnado son fuente de mucha o bastante tensión según el 20,8% del profesorado público. Esta opinión desciende al 8,8% entre el personal docente de centros privados.

No se registran diferencias de opinión respecto a las relaciones con padres/madres o tutores/as legales. Son consideradas fuente de mucha o bastante tensión según el 24,9% del profesorado que ejerce en centros públicos, y el 23,9% entre el personal docente privado.

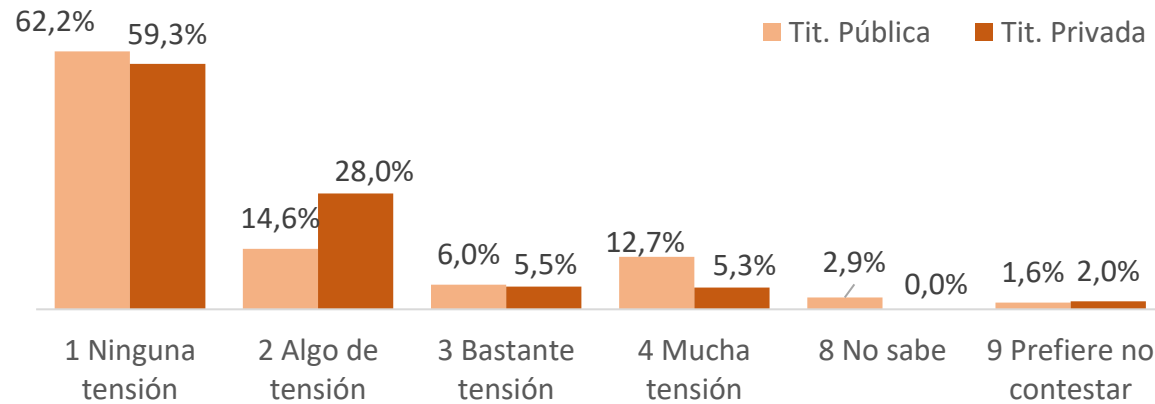
Evalúe cada uno de los siguientes elementos según el nivel de tensión que producen N=1042

#### Relaciones con compañeros/as



Apenas se considera que las relaciones con compañeros/as sean fuente de tensión (mucho o bastante). Tan solo lo piensa el 7,9% del profesorado público y el 4% del personal docente de centros privados.

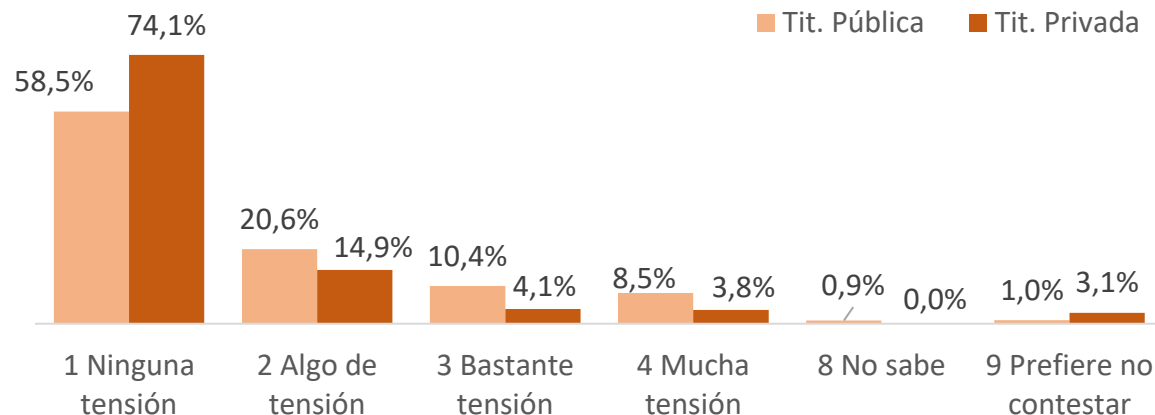
#### Inestabilidad en el puesto



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%).

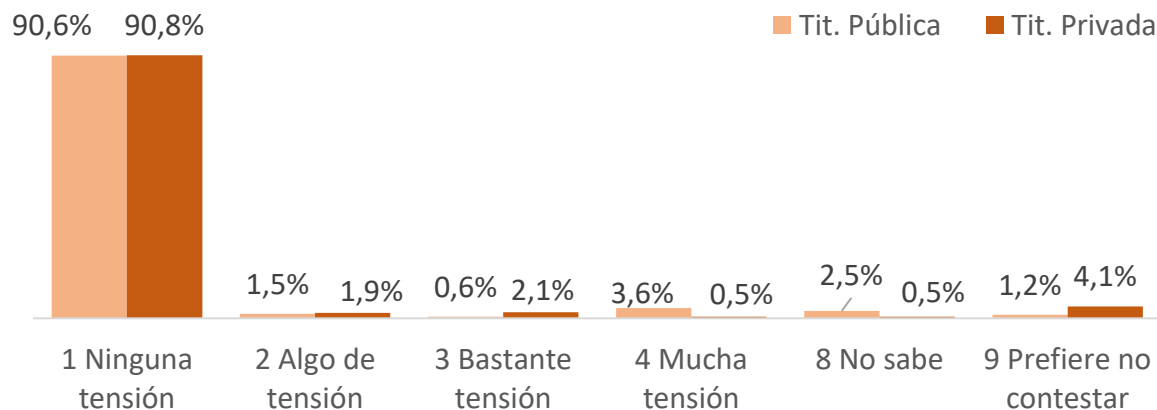
Evalúe cada uno de los siguientes elementos según el nivel de tensión que producen N=1042

#### Desplazamiento al puesto de trabajo



El desplazamiento al puesto de trabajo es considerado como un factor de tensión (mucho o bastante) en mayor medida entre el profesorado de centros públicos (18,9%) que entre el personal docente de centros privados (8%).

#### Acoso sexual



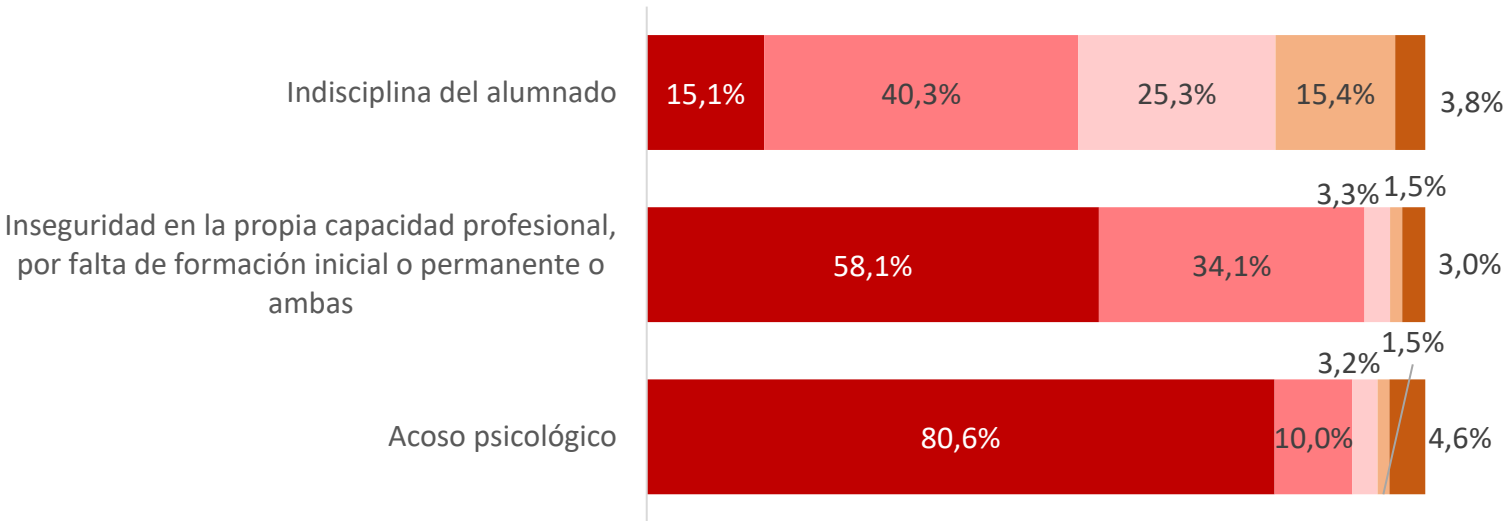
El 90,6% del profesorado de centros públicos y el 90,8% del que trabaja en centros privados, piensa que el acoso sexual no es causa de tensión. Como ya se ha comentado, este dato debe interpretarse no tanto por la gravedad que se pueda adjudicar al acoso sexual, como a su frecuencia.

### 3.4 CAUSAS DE TENSIÓN EN EL TRABAJO

### SALUD LABORAL

Evalúe cada uno de los siguientes elementos según el nivel de tensión que producen N=288 (solo Titularidad privada)

■ 1 Ninguna tensión ■ 2 Algo de tensión ■ 3 Bastante tensión ■ 4 Mucha tensión ■ 8 No sabe No contesta

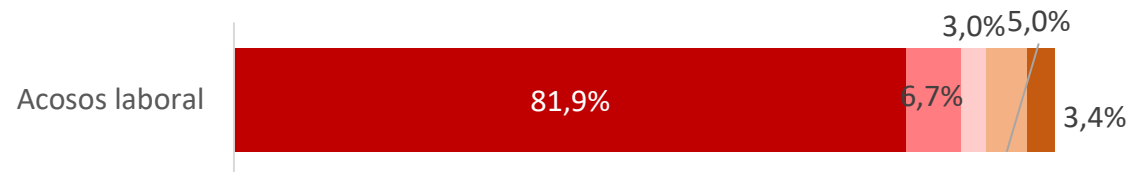


El 40,7% del profesorado de centros de titularidad privada considera que la indisciplina del alumnado produce mucha o bastante tensión.

Por el contrario, la posible inseguridad respecto a la propia capacidad profesional, por falta de formación inicial o permanente, o ambas, sólo produce mucha o bastante tensión en opinión del 4,8%.

De igual modo, sólo el 4,7% de personal docente de centros privados, indica el acoso psicológico fuente de bastante o mucha tensión.

Evalúe cada uno de los siguientes elementos según el nivel de tensión que producen N=754 (solo Titularidad Pública)



Por su parte, un 8% del personal docente de centros públicos considera que el acoso laboral es causa de tensión (mucha o bastante).

### La participación de las mujeres en las actividades del centro. N: 1042

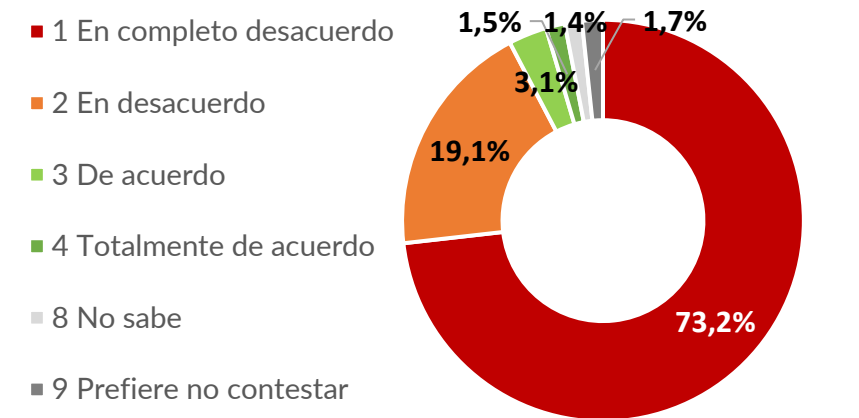
Una amplia mayoría del personal docente no cree que la mujer esté siendo objeto de algún tipo de discriminación en el ámbito educativo respecto a su participación en las actividades del centro. Opinión que se comparte en los centros de titularidad pública y privada, y se mantiene en valores similares en las opiniones manifestadas tanto por hombres como mujeres:

- El 92,3% no piensa que exista una menor participación de las mujeres en las actividades generales del centro. Esta opinión se mantiene en el 92,2% del personal docente público y el 92,4% privado.
- El 90,1% no considera que se produzcan situaciones de discriminación por razón de género en el ámbito escolar. En esta línea se manifiesta el 91,3% del profesorado de centros públicos y el 89,6% de centros privados.
- El 91,2% no cree que haya una menor participación de las mujeres en las actividades de formación fuera del centro. Esta opinión la comparte el 91,4% del personal docente público y el 91,3% privado.
- El 88,6% no cree que exista menor acceso a puestos de responsabilidad para la mujer. Del mismo modo piensa el 89,7% del profesorado de centros públicos y el 88,3% en el caso de centros privados.

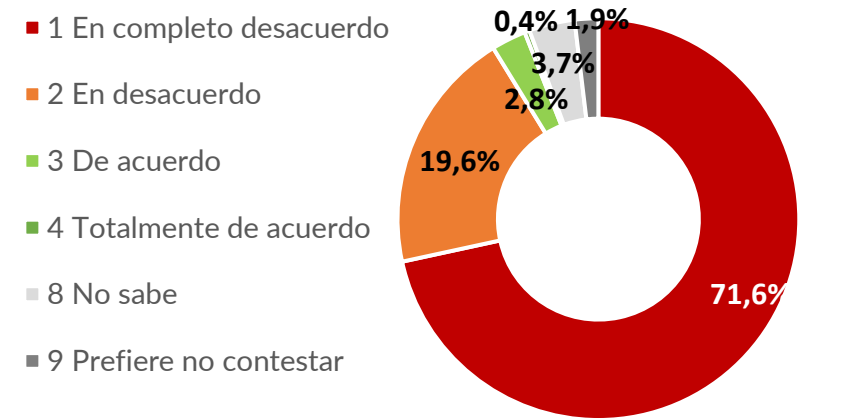


La participación de las mujeres en las actividades del centro: N: 1042

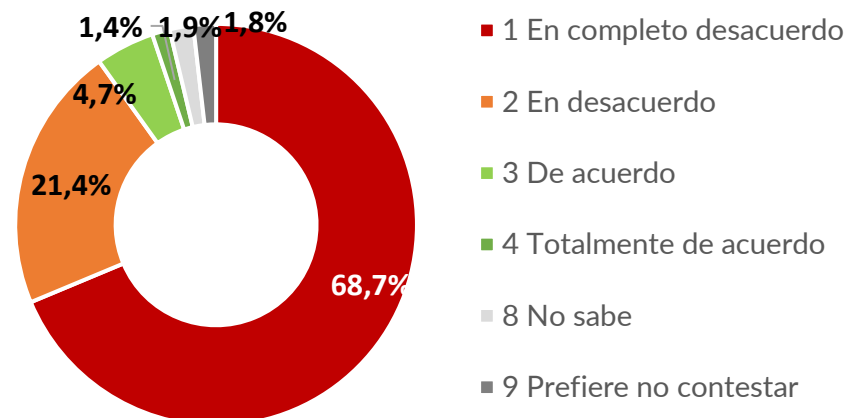
Existe una menor participación de las mujeres en las actividades generales del centro  
N=1042



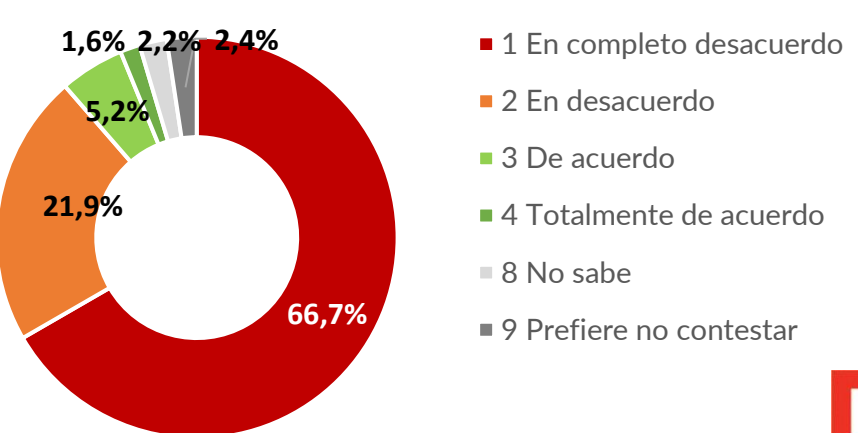
Hay menor participación de las mujeres en las actividades de formación fuera del centro  
N=1042



Se producen situaciones de discriminación por razón de sexo en el ámbito escolar  
N=1042



Existe menor acceso a puestos de responsabilidad  
N=1042



En el ámbito escolar, la condición de mujer influye para que.... Base: Ambas titularidades. Mujeres

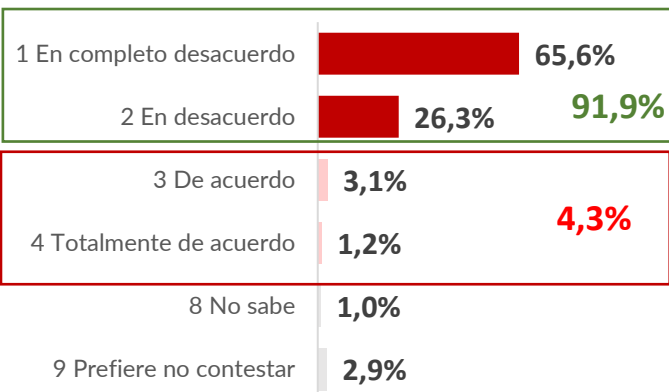
Se ha preguntado a las profesoras de centros privados y públicos sobre si la condición de mujer influye en el ámbito escolar en algunas cuestiones que serían indicadores de discriminación por género.

- El 48,9% de las docentes esta 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.
- Cerca de un tercio de las profesoras (31,6%) se muestra de acuerdo con que la condición de mujer influye en ausencias 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. No obstante, el 61,2% no comparte esta opinión.
- El 13,1% del personal docente femenino está de acuerdo en considerar que su condición de mujer influye en que sufra, en mayor medida, acoso laboral o sexual. Por el contrario, el 80,6% se muestra en desacuerdo con esta opinión.
- El 9,5% de las profesoras considera que su condición de mujer influye en que se valore menos su capacidad profesional. El 86,8% se muestra en desacuerdo con esta opinión.
- 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.

En el ámbito escolar, la condición de mujer influye para que.... Base: Ambas titularidades. Mujeres

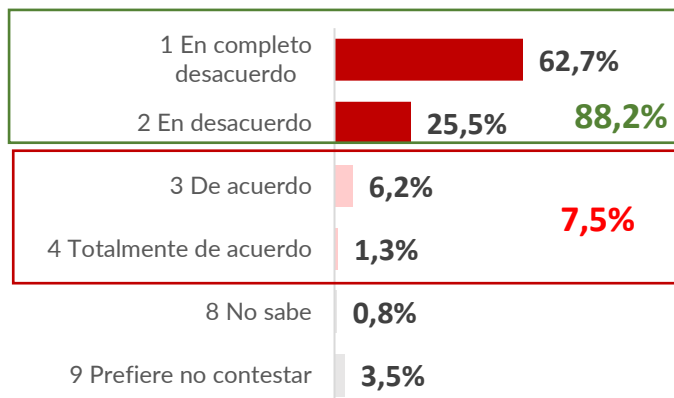
En general se sienta discriminada

N= 674 Mujeres



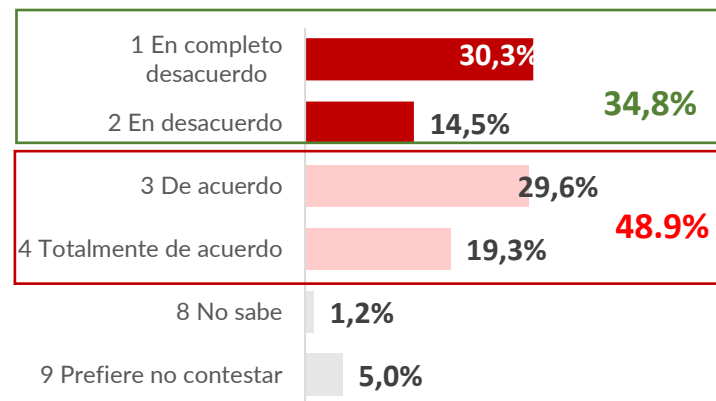
Tenga más dificultad para acceder a puestos de dirección

N= 674 Mujeres



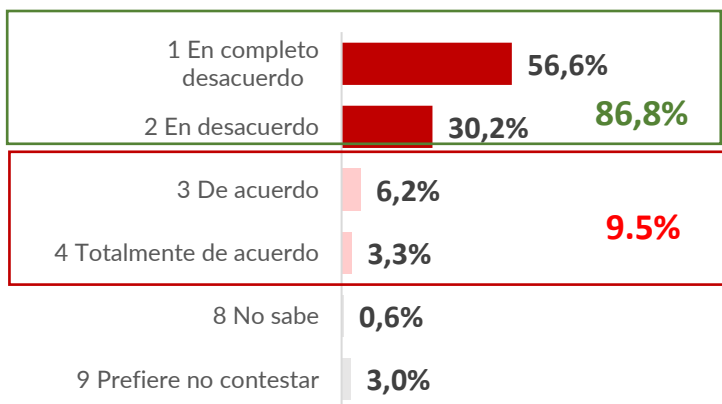
Tenga, en conjunto más horas de trabajo (doméstico,...)

N= 674 Mujeres



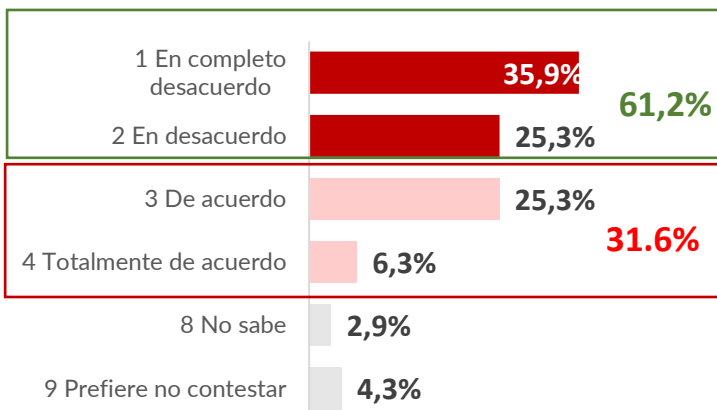
Se valore menos su capacidad por ser mujer

N= 674 Mujeres



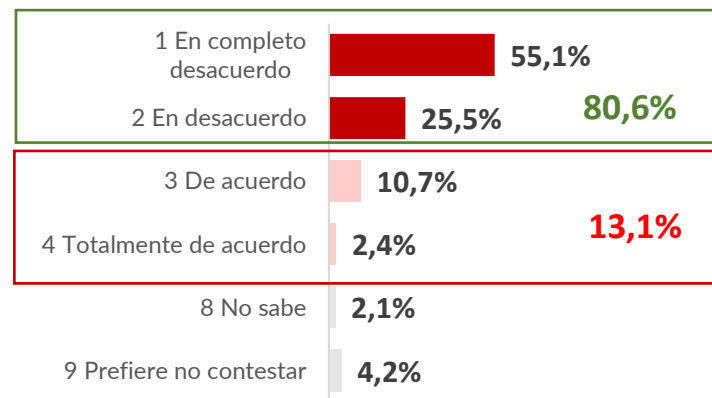
Me ausente frecuentemente por enfermedades de sus hijos o familiares.

N= 674 Mujeres



Sufra, en mayor medida, acoso laboral o sexual

N= 674

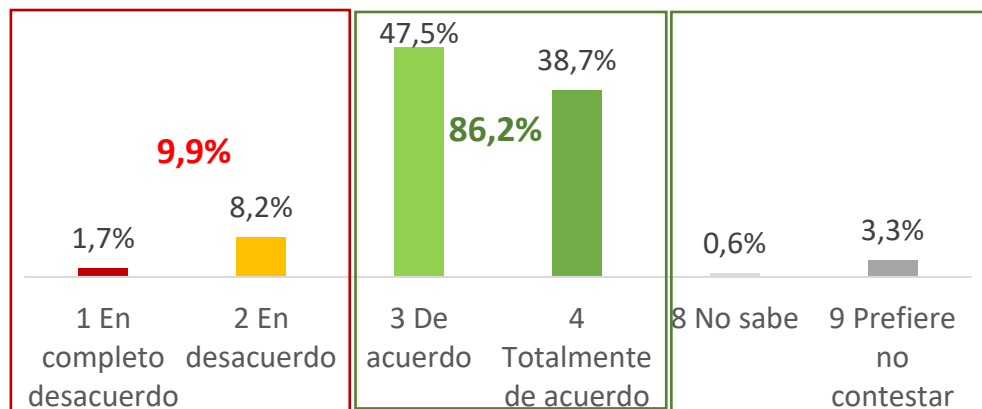


# 4. TAREA DOCENTE

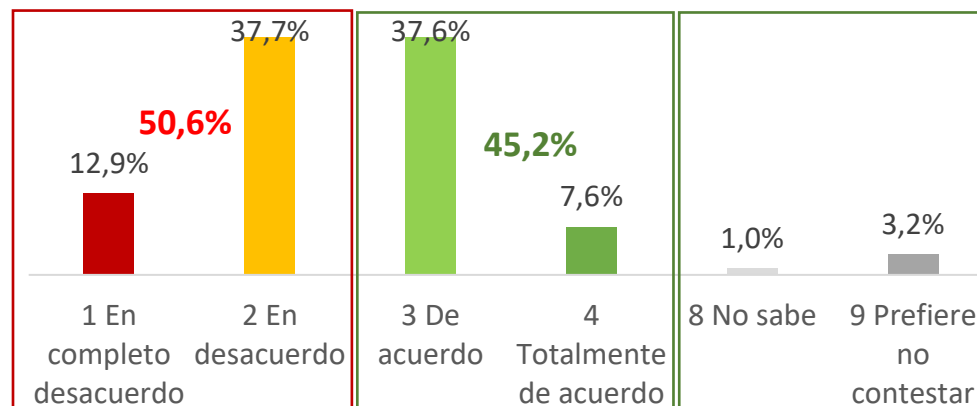


La coordinación entre profesores/as en el centro es una tarea....:

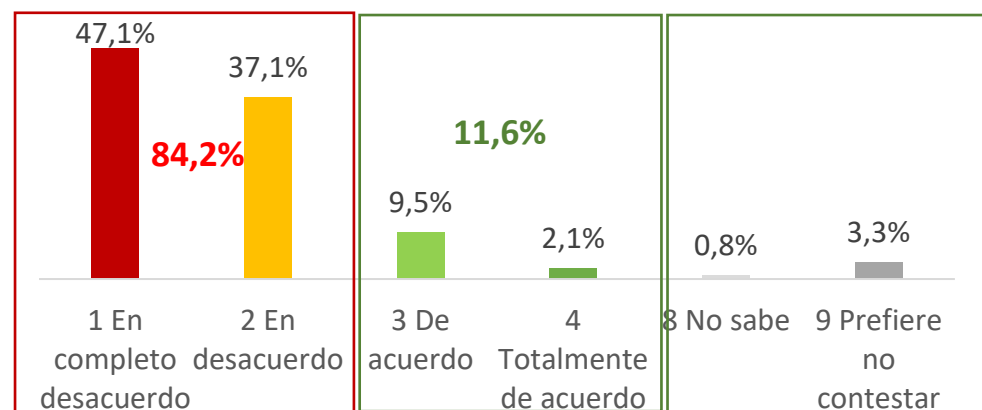
**Habitual que apoya y enriquece el trabajo docente**  
N=1042



**Ocasional con motivo de trabajos concretos como la programación o la evaluación**  
N=1042



**Poco operativa no es imprescindible para el normal desarrollo del trabajo docente**  
N=1042



Una gran mayoría del personal docente está de acuerdo en que la coordinación entre profesores sea una tarea habitual que apoya y enriquece el trabajo docente (86,2%).

Igualmente, el 84,2% no cree que esta coordinación sea poco operativa y prescindible para el desarrollo del trabajo docente.

No obstante, hay división de opiniones sobre el carácter ocasional de esta coordinación entre profesores. El 45,6% considera que, efectivamente, es algo ocasional con motivo de trabajos concretos como la programación o la evaluación, mientras son mayoría (50,6%) para quienes la coordinación es más habitual

La coordinación entre profesores/as en el centro es una tarea....:

Habitual que apoya y enriquece el trabajo docente

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	11,1%	6,8%
De acuerdo	<b>85,1%</b>	<b>88,8%</b>
No sabe	0,6%	0,6%
Prefiere no contestar	3,1%	3,9%

No se aprecian diferencias según la titularidad del centro.

Poco operativa no es imprescindible para el normal desarrollo del trabajo docente

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	<b>84,9%</b>	<b>82,3%</b>
De acuerdo	11,2%	12,9%
No sabe	0,9%	0,6%
Prefiere no contestar	3,0%	4,3%

Tanto el profesorado de centros públicos (85,1%) como el de centros privados (88,8%), se muestra de acuerdo en que la coordinación entre profesores es una tarea habitual que apoya y enriquece el trabajo docente.

Igualmente, el 84,9% del personal docente público y el 82,3% privado no cree que la coordinación entre el profesorado sea poco operativa y prescindible para el desarrollo del trabajo docente.

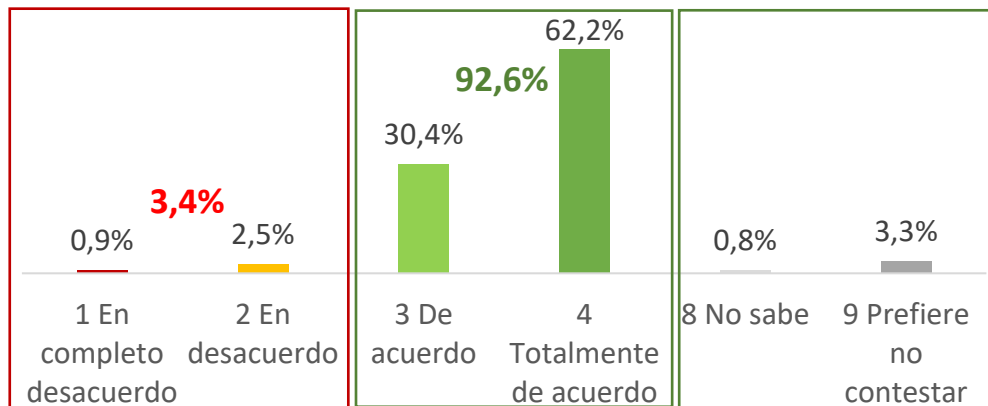
Ocasional con motivo de trabajos concretos como la programación o la evaluación

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	<b>50,9%</b>	<b>49,8%</b>
De acuerdo	45,3%	45,2%
No sabe	0,9%	1,1%
Prefiere no contestar	3,0%	3,9%

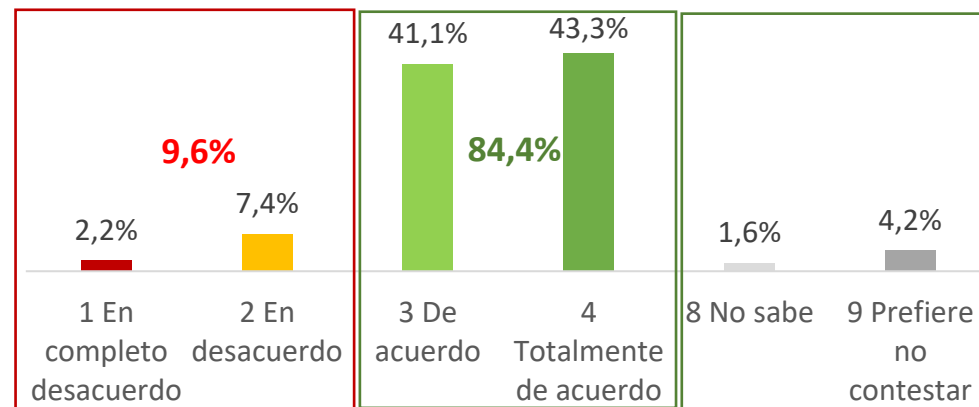
En los profesores de ambos tipos de centro se mantiene la división de opiniones sobre el carácter ocasional de esta coordinación entre profesores. No obstante, en ambos casos predomina la opinión de que no se trata de algo ocasional, y va más allá de programación o la evaluación.

### La labor tutorial...

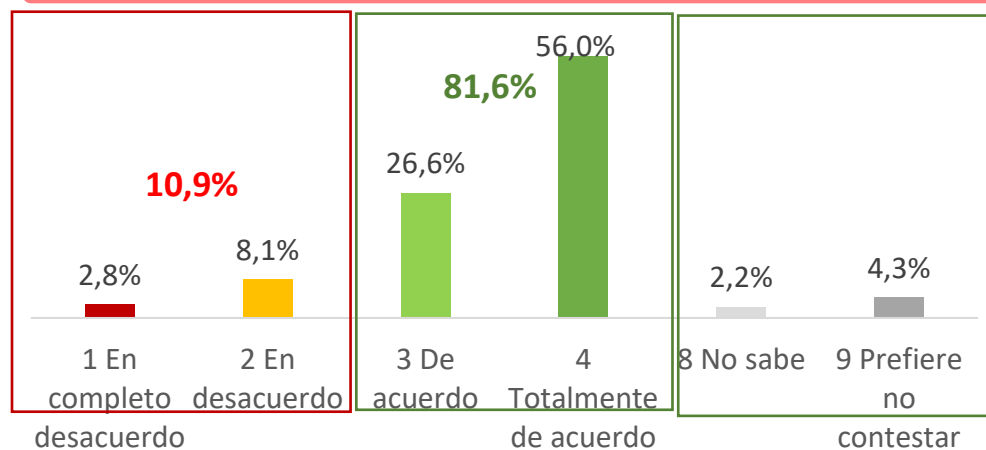
es fundamental en el proceso de enseñanza aprendizaje  
N=1042



debería realizarla el profesorado con el apoyo (o más apoyo) de personal especializado  
N=1042



debería realizarla el profesorado recibiendo una compensación salarial u horaria  
N=1042



En relación a 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.

La labor tutorial...

es fundamental en el proceso de enseñanza aprendizaje

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	4,0%	1,8%
De acuerdo	<b>91,6%</b>	<b>95,1%</b>
No sabe	0,9%	0,6%
Prefiere no contestar	3,6%	2,5%

debería realizarla el profesorado con el apoyo (o más apoyo) de personal especializado

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	9,7%	9,8%
De acuerdo	<b>84,2%</b>	<b>85,1%</b>
No sabe	1,9%	1,1%
Prefiere no contestar	4,3%	4,1%

debería realizarla el profesorado recibiendo una compensación salarial u horaria

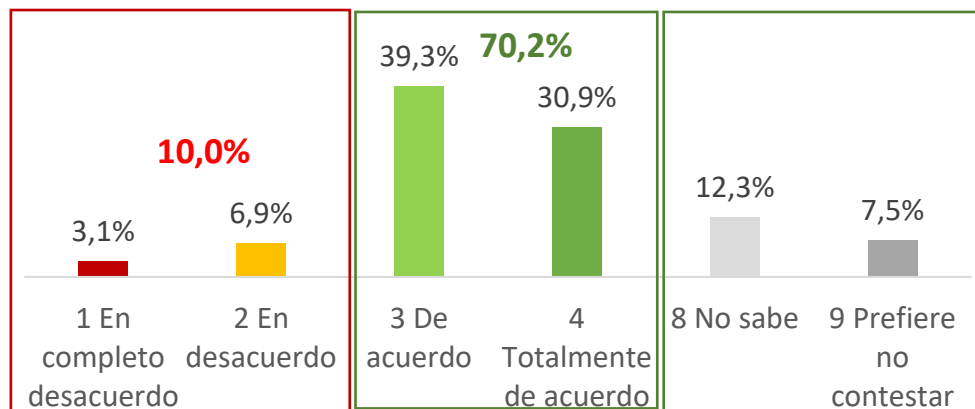
	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	11,4%	9,9%
De acuerdo	<b>81,9%</b>	<b>84,4%</b>
No sabe	2,2%	2,2%
Prefiere no contestar	4,6%	3,5%

De nuevo, no se aprecian diferencias entre el profesorado de centros públicos y privado respecto al papel fundamental de la labor tutorial.



Valoración de la labor docente y de la labor directiva N=1042

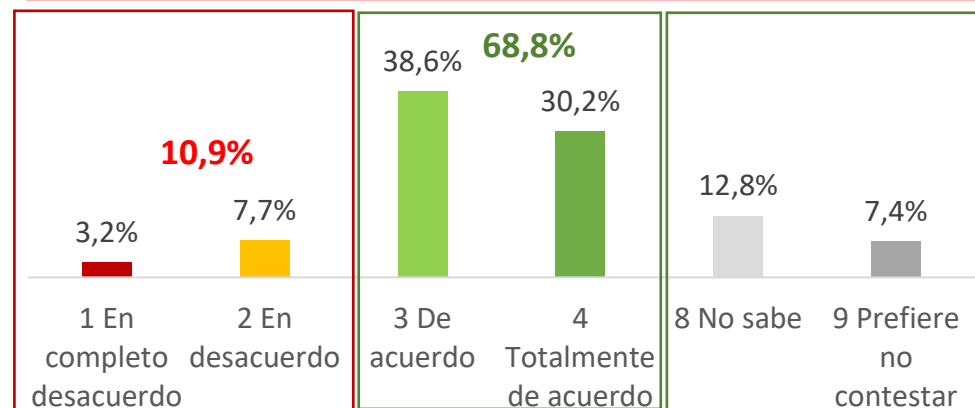
Se debería valorar voluntariamente la labor docente del profesorado  
N=1042



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.

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	10,0%	10,0%
De acuerdo	<b>70,7%</b>	<b>68,9%</b>
No sabe	11,4%	14,6%
Prefiere no contestar	7,9%	6,5%

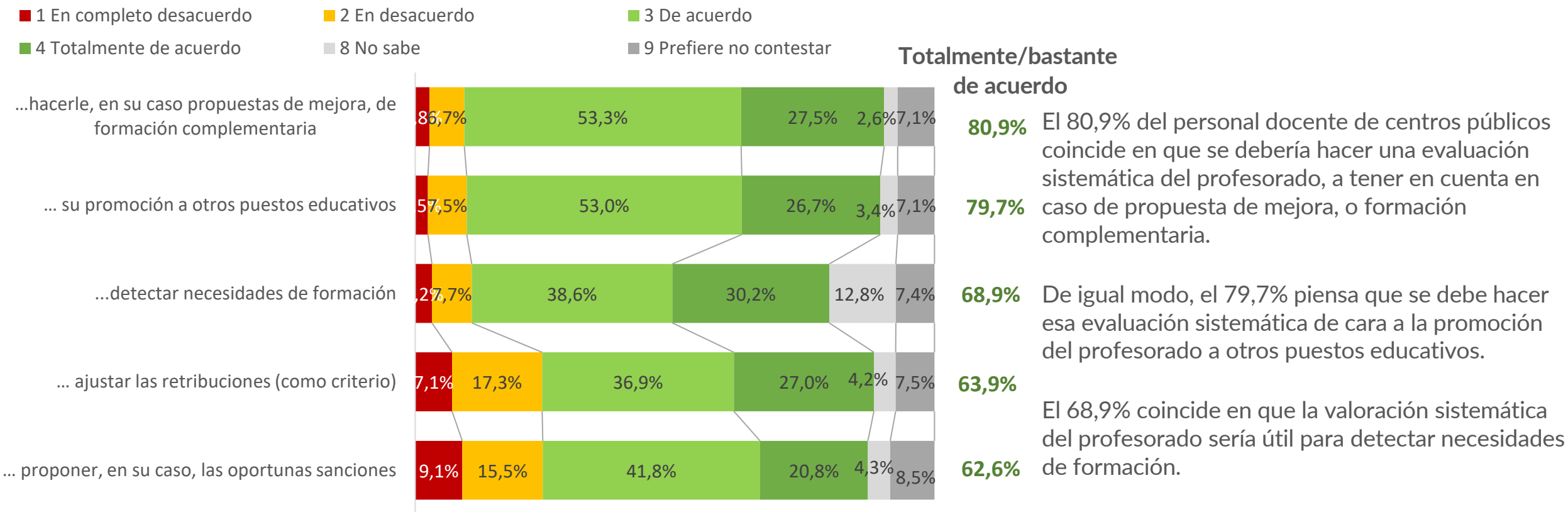
Se debería valorar voluntariamente la labor directiva  
N=1042



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.

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	11,0%	10,8%
De acuerdo	<b>69,5%</b>	<b>67,2%</b>
No sabe	11,8%	15,5%
Prefiere no contestar	7,8%	6,5%

Se debería utilizar una valoración sistemática del profesorado para ...: Base: Titularidad Pública N= 837



Más del 60% piensan que la valoración sistemática del profesorado tendría que utilizarse como criterio para ajustar las retribuciones y, en su caso, proponer sanciones cuando corresponda.

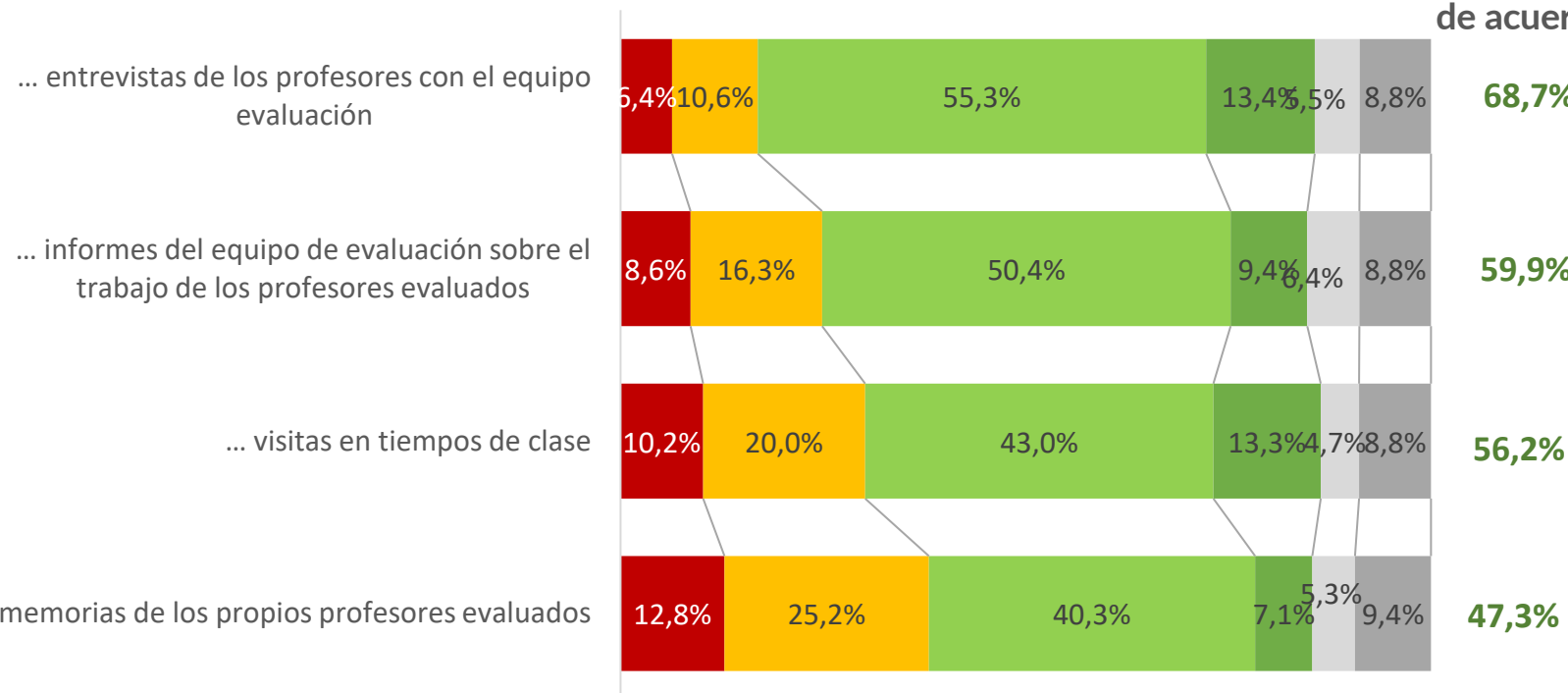
## 4.5 PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DOCENTE

## TAREA DOCENTE

Para la evaluación de la labor docente se debería utilizar...: N: 1042

■ 1 En completo desacuerdo    
 ■ 2 En desacuerdo    
 ■ 3 De acuerdo    
 ■ 4 Totalmente de acuerdo    
 ■ 8 No sabe    
 ■ 9 Prefiere no contestar

**Totalmente/bastante de acuerdo**



**68,7%** Respecto a los posibles procedimientos a utilizar para realizar la evaluación docente, el que cuenta con mayor aceptación es la realización de entrevistas de los profesores 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 los profesores que se vayan a evaluar.

Igualmente, el 56,2% del personal docente coincide en la realización de visitas durante las clases. Un 30,2% no esta de acuerdo con la realización de estas visitas.

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.

Para la evaluación de la labor docente se debería utilizar...: N: 1042

... entrevistas de los profesores con el equipo evaluación

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	19,3%	10,6%
De acuerdo	<b>67,5%</b>	<b>71,9%</b>
No sabe	4,5%	8,2%
Prefiere no contestar	8,6%	9,3%

... visitas en tiempos de clase

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	30,7%	29,0%
De acuerdo	<b>56,7%</b>	<b>55,0%</b>
No sabe	4,1%	6,3%
Prefiere no contestar	8,5%	9,7%

... informes del equipo de evaluación sobre el trabajo de los profesores evaluados

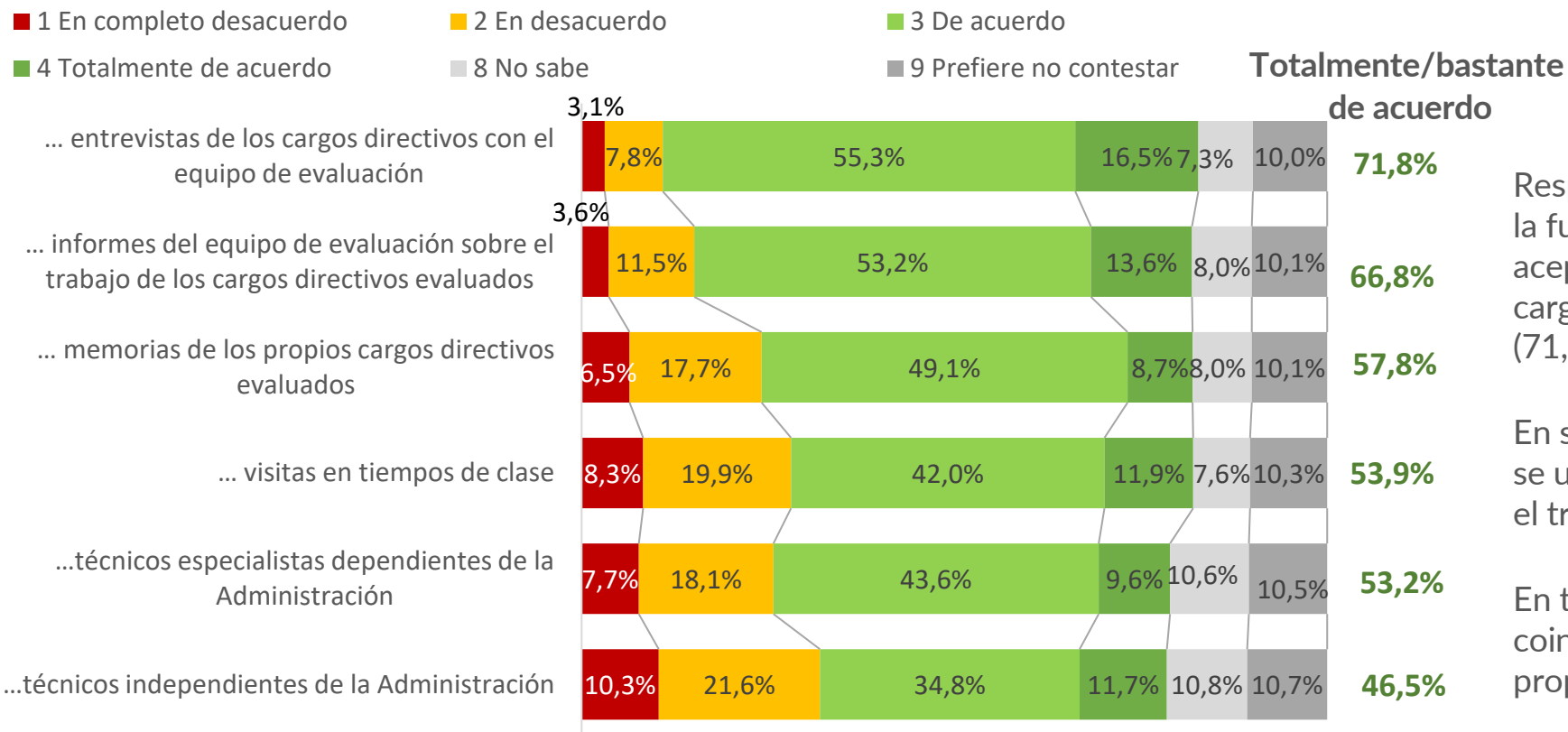
	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	26,7%	20,2%
De acuerdo	<b>59,3%</b>	<b>61,4%</b>
No sabe	5,6%	8,7%
Prefiere no contestar	8,5%	9,7%

... memorias de los propios profesores evaluados

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	40,8%	30,9%
De acuerdo	<b>46,0%</b>	<b>50,7%</b>
No sabe	4,1%	8,2%
Prefiere no contestar	9,1%	10,2%

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.

Para la valoración de la función directiva se debería utilizar...: N: 1042



Respecto a los procedimientos a utilizar para valorar la función directiva, el que cuenta con mayor aceptación es la realización de entrevistas de los cargos directivos con el equipo de evaluación (71,8%).

En segundo lugar, el 66,8% está de acuerdo en que se utilicen informes del equipo de evaluación sobre el trabajo de los directivos evaluados.

En tercer lugar, el 57,8% del personal docente, coincide en la utilización de las memorias de los propios cargos directivos evaluados.

El 53,9% está de acuerdo en recurrir a visitas en tiempo de clase, porcentaje similar al grado de acuerdo con que la valoración la realicen técnicos especialistas de la Administración. Este último aspecto genera más acuerdo que el que la valoración se haga por técnicos independientes de la Administración (46,5%)

Para la valoración de la función directiva se debería utilizar...:

... entrevistas de los cargos directivos con el equipo de evaluación

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	11,5%	9,2%
De acuerdo	<b>72,4%</b>	<b>70,4%</b>
No sabe	6,6%	9,1%
Prefiere no contestar	9,4%	11,4%

... memorias de los propios cargos directivos evaluados

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	26,1%	19,0%
De acuerdo	<b>56,9%</b>	<b>60,1%</b>
No sabe	7,4%	9,5%
Prefiere no contestar	9,6%	11,4%

...técnicos especialistas dependientes de la Administración

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	26,7%	23,2%
De acuerdo	<b>53,8%</b>	<b>51,7%</b>
No sabe	9,9%	12,5%
Prefiere no contestar	9,7%	12,6%

... informes del equipo de evaluación sobre el trabajo de los cargos directivos evaluados

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	16,1%	12,6%
De acuerdo	<b>66,9%</b>	<b>66,5%</b>
No sabe	7,4%	9,5%
Prefiere no contestar	9,6%	11,4%

... visitas en tiempos de clase

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	29,3%	24,9%
De acuerdo	<b>53,9%</b>	<b>54,0%</b>
No sabe	7,1%	9,2%
Prefiere no contestar	9,7%	11,9%

...técnicos independientes de la Administración

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	33,1%	29,0%
De acuerdo	<b>47,0%</b>	<b>45,4%</b>
No sabe	9,9%	13,1%
Prefiere no contestar	10,0%	12,6%

El nivel de acuerdo respecto a las distintas formas de valoración de la función directiva se mantiene de forma muy similar entre el personal docente de centros de titularidad pública y el de centros públicos.

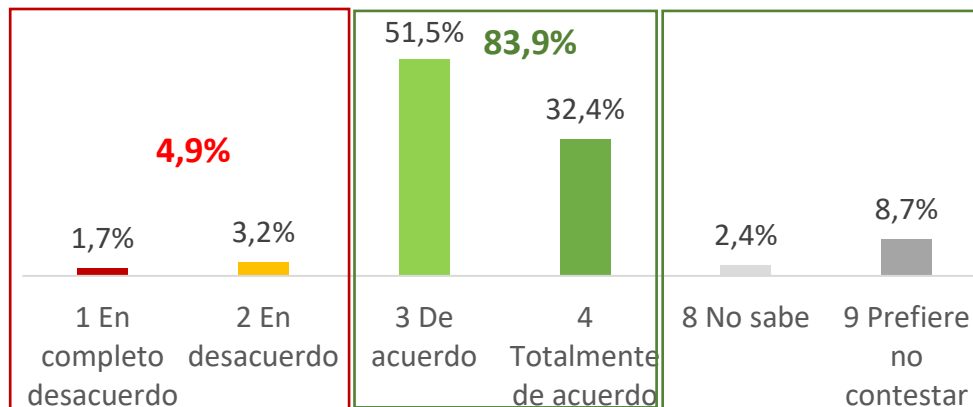
En ambos casos, el procedimiento que cuenta con mayor apoyo es la realización de entrevistas de los cargos directivos con el equipo de evaluación.

# 5. FORMACIÓN DEL PROFESORADO

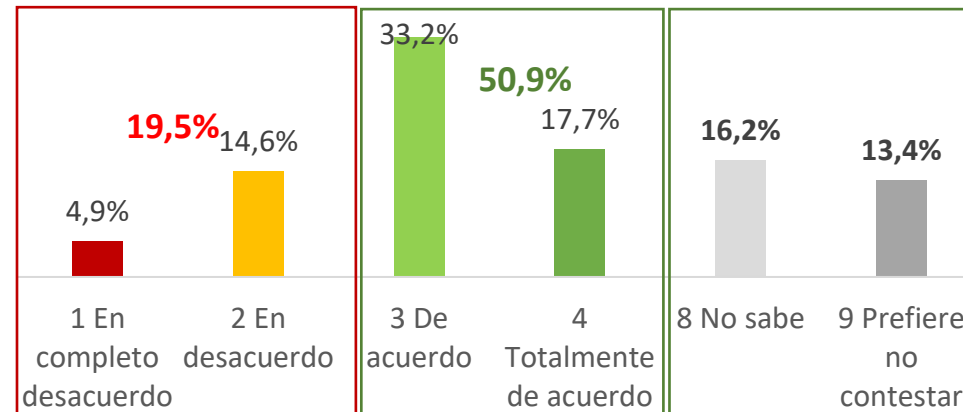


En relación con la formación inicial de profesorado...:

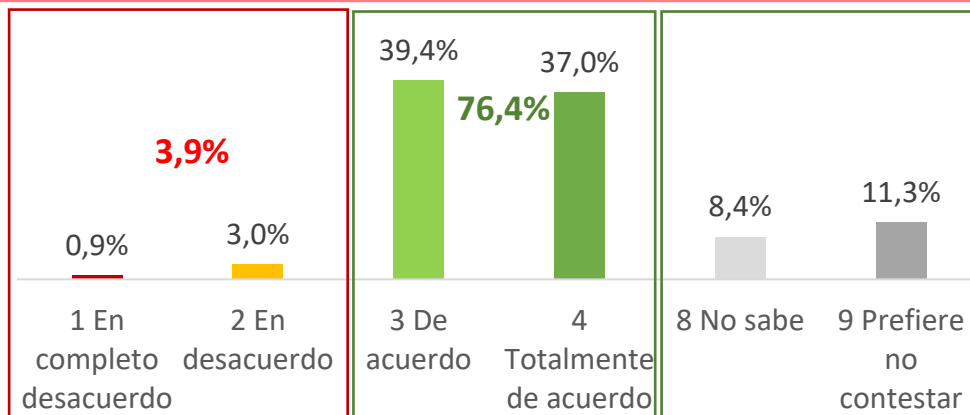
Debe tener una estructura con amplias prácticas tutorizadas y remuneradas  
N=1042



En secundaria debe mantenerse la estructura del Máster de Formación del profesorado  
N=1042



N=1042 Las universidades deberían ajustar la formación inicial del profesorado a las necesidades posteriores de su puesto de trabajo



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.

Algo más de la mitad del profesorado (50,9%) coincide en que en Secundaria debe mantenerse la estructura del Master de Formación del profesorado. Sin embargo, respecto a esta cuestión, no se manifiesta cerca del 30%.



En relación con la formación inicial de profesorado...:

Debe tener una estructura con amplias prácticas tutorizadas y remuneradas

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	5,3%	3,9%
De acuerdo	<b>83,4%</b>	<b>85,6%</b>
No sabe	2,0%	3,4%
Prefiere no contestar	9,4%	7,1%

Las universidades deberían ajustar la formación inicial del profesorado a las necesidades posteriores de su puesto de trabajo

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	4,5%	2,1%
De acuerdo	<b>76,0%</b>	<b>77,7%</b>
No sabe	8,0%	9,5%
Prefiere no contestar	11,5%	10,7%

En secundaria debe mantenerse la estructura del Máster de Formación del profesorado

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	22,0%	13,0%
De acuerdo	<b>48,4%</b>	<b>57,6%</b>
No sabe	16,3%	16,0%
Prefiere no contestar	13,3%	13,4%

Tanto el profesorado de centros privados (85,6%) como el de centros públicos (83,4%), se muestra de acuerdo en que formación inicial del profesorado debe tener estructura con amplias prácticas tutorizadas y remuneradas.

También hay una amplia coincidencia 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. Está de acuerdo con esto el 77,7% del profesorado de centros privados y el 76% de centros públicos.

La mayor diferencia se registra respecto a 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 relación con la formación inicial del profesorado...:

Debe tener una estructura con amplias prácticas tutorizadas y remuneradas

	Primaria	Secundaria
En desacuerdo	3,8%	6,0%
De acuerdo	<b>84,8%</b>	<b>83,2%</b>
No sabe	3,0%	1,8%
Prefiere no contestar	8,4%	9,0%

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	<b>72,8%</b>	<b>80,3%</b>
No sabe	13,6%	3,1%
Prefiere no contestar	12,7%	9,7%

En secundaria debe mantenerse la estructura del Máster de Formación del profesorado

	Primaria	Secundaria
En desacuerdo	10,8%	28,7%
De acuerdo	<b>48,3%</b>	<b>53,6%</b>
No sabe	24,7%	7,3%
Prefiere no contestar	16,2%	10,4%

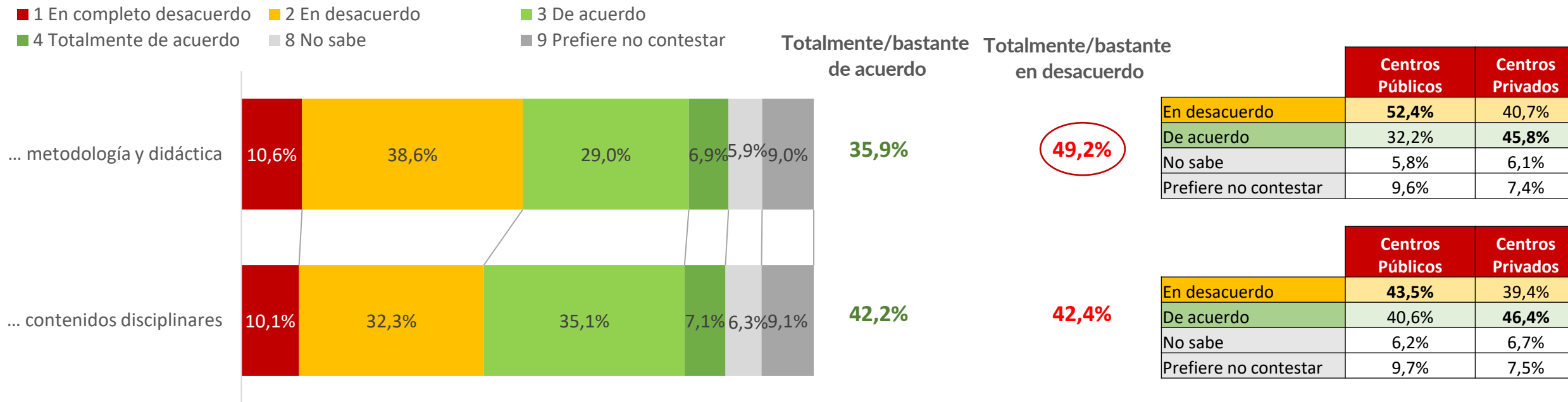
El amplio acuerdo con que la formación inicial debe tener una estructura con amplias prácticas tutorizadas y remuneradas se mantiene al desagregar según el nivel de enseñanza impartido (Primaria o Secundaria).

No obstante, el nivel de enseñanza sí establece diferencias en el posicionamiento del personal docente respecto a la formación inicial del profesorado, en las otras dos cuestiones planteadas. Básicamente porque hay un mayor posicionamiento del personal de Secundaria (un menor porcentaje de docentes que “no saben” o “prefieren no contestar”).

Así, 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 (80,3%) entre el profesorado de enseñanza Secundaria.

Menor consenso genera la estructura del Máster de Formación del profesorado. El 53,6% del profesorado de secundaria se muestra de acuerdo con que se mantenga, pero hay que señalar que hay un desacuerdo relevante del 28,7%.

La formación actual para ejercer la docencia es suficiente en...: N=1042



Globalmente, 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 predomina la opinión de que no es suficiente (43,5%). Por el contrario, entre el profesorado de centros privados predomina la opinión de que la formación actual en contenidos disciplinares sí es suficiente (46,4%). Aún así, las opiniones están divididas en ambos casos. No existe una opinión claramente predominante.

La formación actual para ejercer la docencia es suficiente en...: N=1042

..... metodología y didáctica

	Primaria	Secundaria
En desacuerdo	47,1%	51,3%
De acuerdo	36,2%	35,7%
No sabe	8,2%	3,5%
Prefiere no contestar	8,5%	9,6%

Como hemos visto, 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 tanto entre el profesorado de educación primaria (47,1%) como entre el de secundaria (51,3%).

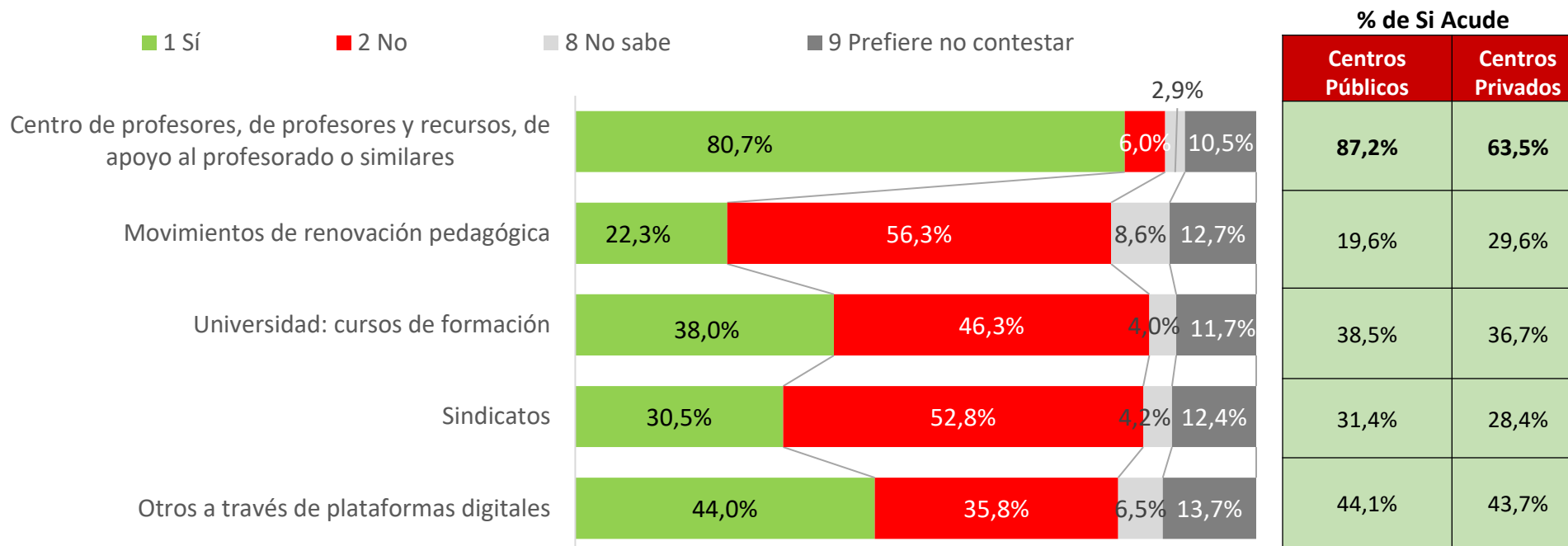
..... contenidos disciplinares

	Primaria	Secundaria
En desacuerdo	42,6%	42,1%
De acuerdo	40,0%	44,5%
No sabe	9,0%	3,6%
Prefiere no contestar	8,4%	9,9%

También hemos descrito que, 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 según nivel de enseñanza se mantiene esta dicotomía, no pudiendo establecerse diferencias significativas entre el porcentaje de acuerdo y el porcentaje en desacuerdo que se obtiene en el profesorado de primaria y secundaria, sin que exista una opinión mayoritaria en ningún caso.

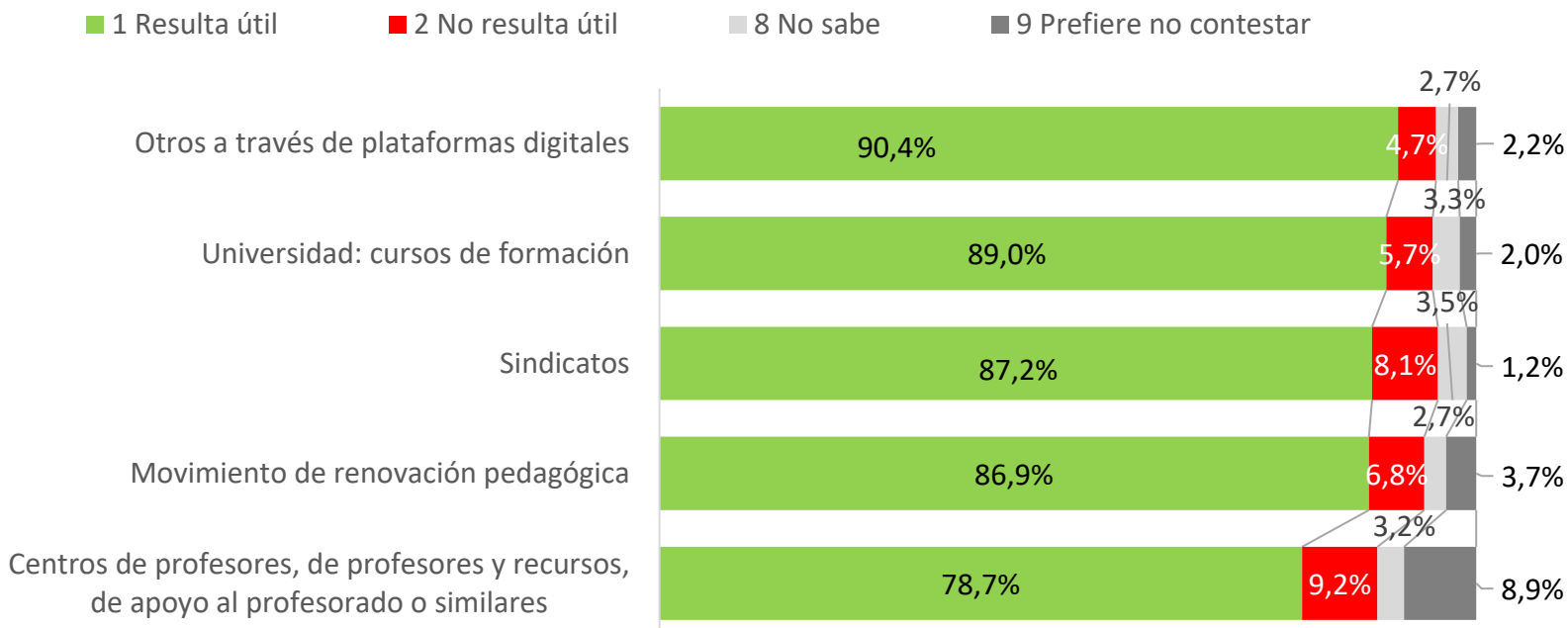
¿A cuál de las siguientes entidades de formación del profesorado acude para desarrollar su formación permanente como alumna/o? N=1042



Los centros de profesores, de profesores y recursos, de apoyo al profesorado o similares, son las entidades de formación del profesorado a los que en mayor medida acude el personal docente para desarrollar su formación permanente. Globalmente, el 80,7% indica que acude a este tipo de entidades. Esta práctica es más frecuente entre el profesorado de centros públicos (87,2%), que entre el de centros privados (63,5%). Estos últimos utilizan en mayor medida los movimientos de renovación pedagógica (29,6%), que por el contrario son el canal menos utilizado entre el profesorado de centros públicos.

La segunda opción a la que el profesorado recurre en mayor medida, tanto el profesorado público (44,1%) como el privado (43,7%), son las plataformas digitales. Y en tercer lugar se sitúan, también en ambos casos, los cursos de formación de las universidades. La cuarta vía de acceso a formación permanente por parte del profesorado público son los sindicatos (31,4%),

¿Cuál es su valoración de dicha formación? N=Personal que acude cada una de las modalidades de formación evaluada



El personal docente que acude a cada una de las opciones de formación contemplada, considera de forma ampliamente mayoritaria que resulta útil.

Desde el 90,4% de quienes han acudido a plataformas digitales y consideran útiles estas plataformas; al 78,7% que han realizado formación en centros de profesores, de profesores y recursos, de apoyo al profesorado, y consideran que estos centros son también de utilidad.

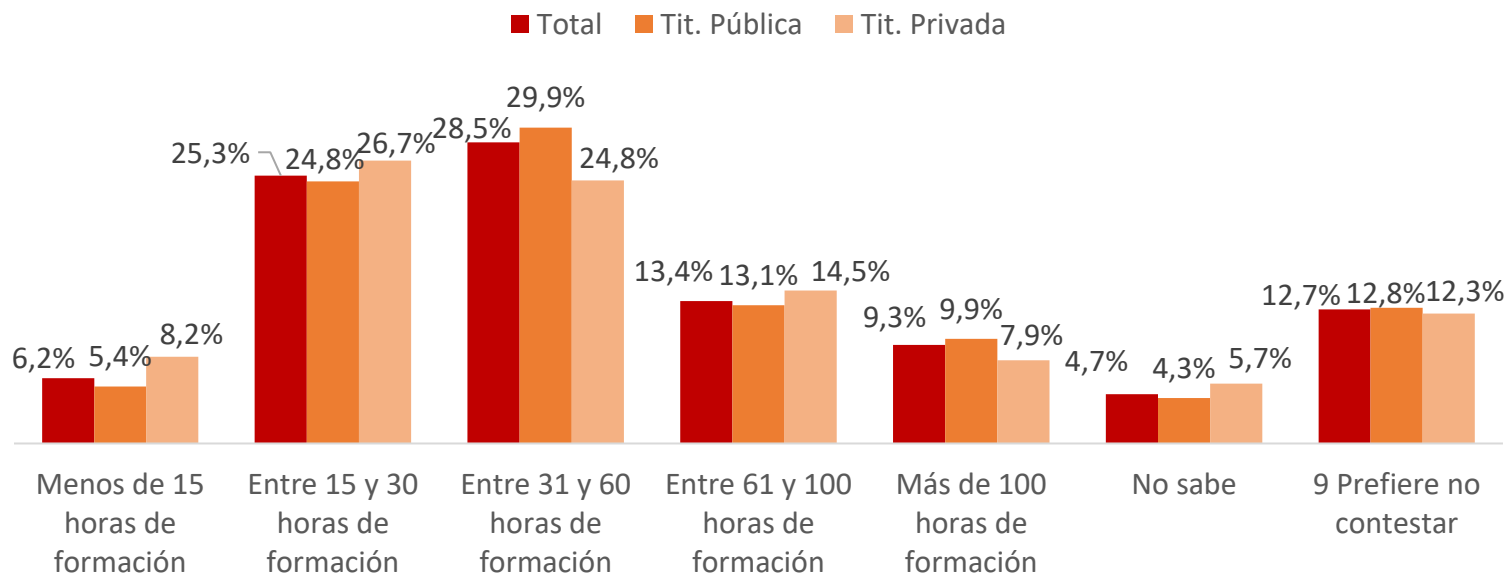
## 5.4 HORAS MEDIAS PARA SU FORMACIÓN

## FORMACIÓN DEL PROFESORADO

Tiempo formación. N: 1.042

Anualmente, ¿cuántas horas dedica aproximadamente a su formación por curso?

N= 1042



Globalmente, el 53,8% del personal docente afirma que anualmente dedica entre 15 y 60 horas a su formación por curso. En concreto, el 28,5% indica que dedica entre 31 y 60 horas y el 25,3% dedica entre 15 y 30 horas.

Estos datos se mantienen entre el profesorado de centros públicos y privados. El 54,6% y 51,6%, respectivamente, dedica a su formación entre 15 y 60 horas.

Este valor modal es ligeramente diferente entre el profesorado de centros públicos (29,9% dedica de 31 a 60 horas y el 24,8% dedica entre 15 y 30 horas) que en el profesorado de centros privados (el 26,7% del profesorado de centros privados dedica anualmente entre 15 y 30 horas, y el 24,8% dedica entre 31 y 60 horas).

# 6. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE CENTROS





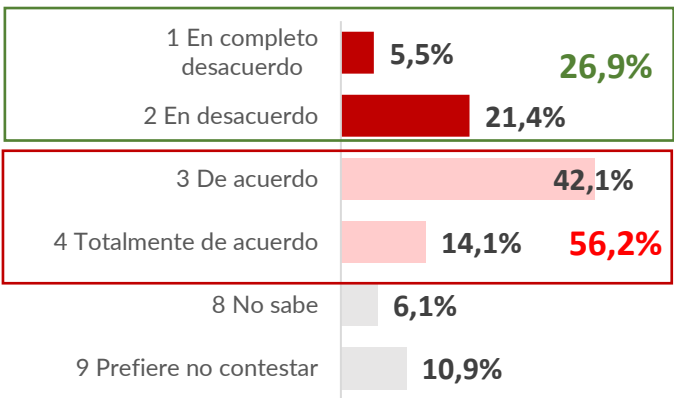
### Los puestos de trabajo de los equipos directivos....:

Se ha preguntado al profesorado de centros privados y públicos sobre la valoración de los equipos directivos.

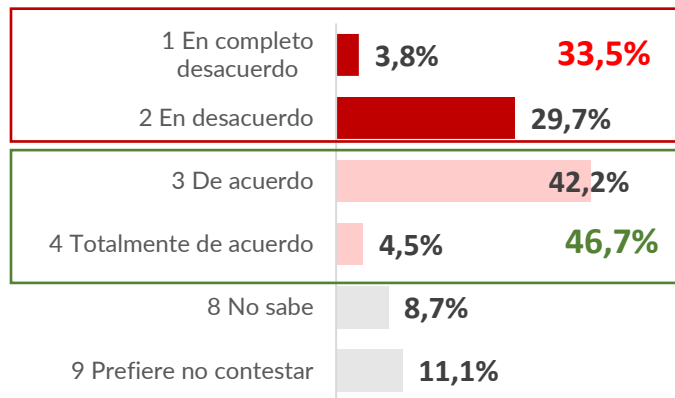
- El 56,2% está de acuerdo en considerar que los puestos directivos son puestos conflictivos. Esta opinión la comparte el 58% del personal docente de centros públicos y el 51,4% de quienes imparten clase en centros privados.
- El 51,1% del personal docente considera que los equipos directivos no están bien remunerados. Esta opinión 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 opina que los equipos directivos no tienen suficiente disponibilidad horaria para realizar sus tareas específicas; igual porcentaje entre el personal docente público y el privado.
- 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%).
- Hay división de opiniones respecto a si los compañeros valoran suficientemente la labor de los equipos directivos. El 41,7% cree no están suficientemente valorados, mientras que el 41,3% piensa que sí lo están. Esta igualdad se rompe según la titularidad de los centros. 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%).

Los puestos de trabajo de los equipos directivos....:

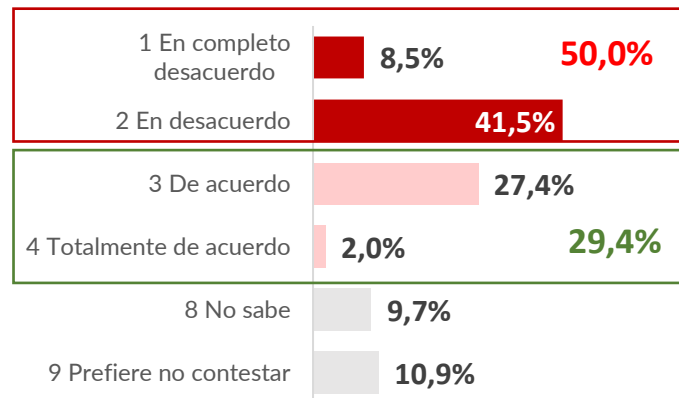
**son puestos conflictivos**  
N=1042



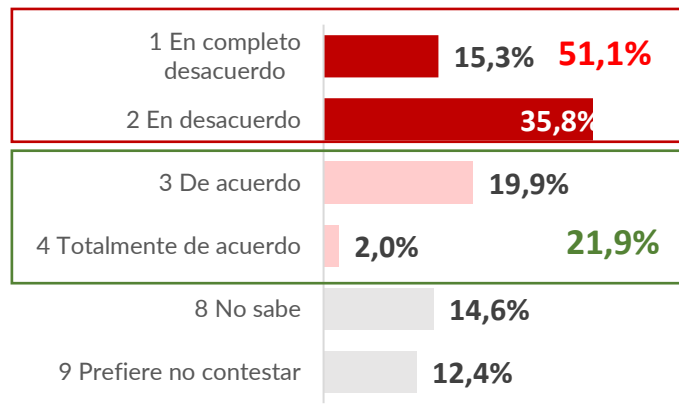
**tienen suficiente autonomía**  
N=1042



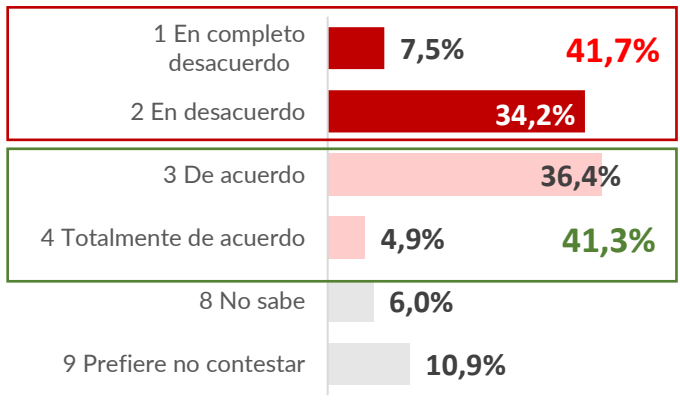
**cuentan con medios y recursos**  
N=1042



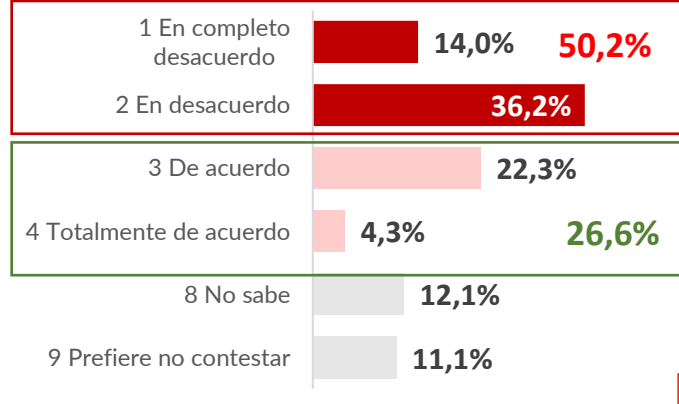
**están bien remunerados**  
N=1042



**están suficientemente valorados por los compañeros**  
N=1042



**tienen suficiente disponibilidad horaria para realizar sus tareas específicas**  
N=1042



Los puestos de trabajo de los equipos directivos....:

son puestos conflictivos

N=1042

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	25,2%	31,4%
De acuerdo	<b>58,0%</b>	<b>51,4%</b>
No sabe	5,5%	7,5%
Prefiere no contestar	11,3%	9,8%

tienen suficiente autonomía

N=1042

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	34,8%	30,1%
De acuerdo	<b>44,6%</b>	<b>52,2%</b>
No sabe	8,8%	8,3%
Prefiere no contestar	11,7%	9,4%

cuentan con medios y recursos

N=1042

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	<b>52,5%</b>	<b>43,3%</b>
De acuerdo	25,6%	39,5%
No sabe	10,4%	7,8%
Prefiere no contestar	11,5%	9,4%

están bien remunerados

N=1042

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	<b>49,7%</b>	<b>54,6%</b>
De acuerdo	23,3%	18,3%
No sabe	14,6%	14,8%
Prefiere no contestar	12,4%	12,4%

están suficientemente valorados por los compañeros

N=1042

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	<b>44,5%</b>	34,4%
De acuerdo	38,4%	<b>49,2%</b>
No sabe	5,9%	6,6%
Prefiere no contestar	11,3%	9,8%

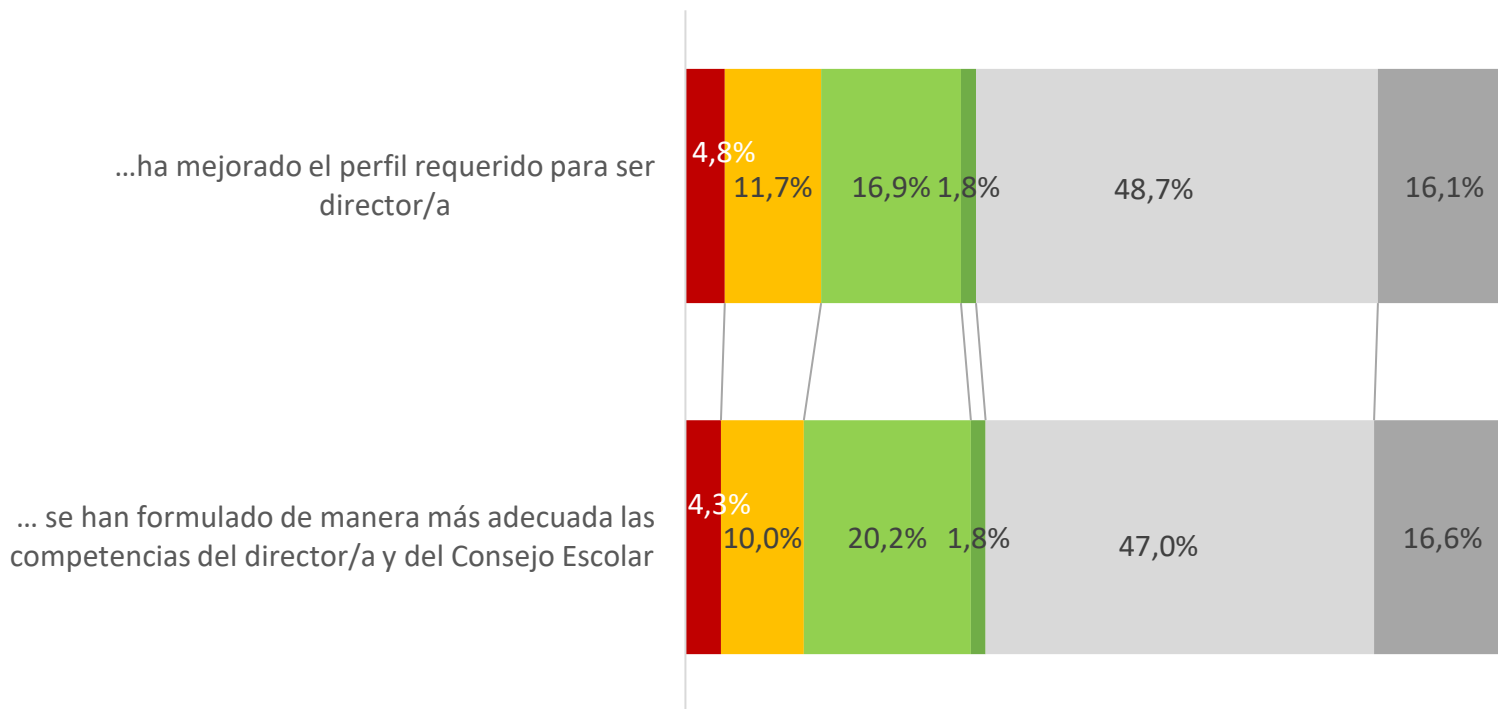
tienen suficiente disponibilidad horaria para realizar sus tareas específicas

N=1042

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	<b>50,2%</b>	<b>50,2%</b>
De acuerdo	26,9%	25,6%
No sabe	11,3%	14,3%
Prefiere no contestar	11,6%	9,8%

En relación con la propuesta de acceso y el perfil de los directores/a de los centros concertados formulada por la LOE, en su modificación de la LOMLOE... : N (205) Base: Tit. Privada

- 1 En completo desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 3 De acuerdo
- 4 Totalmente de acuerdo
- 8 No sabe
- 9 Prefiere no contestar

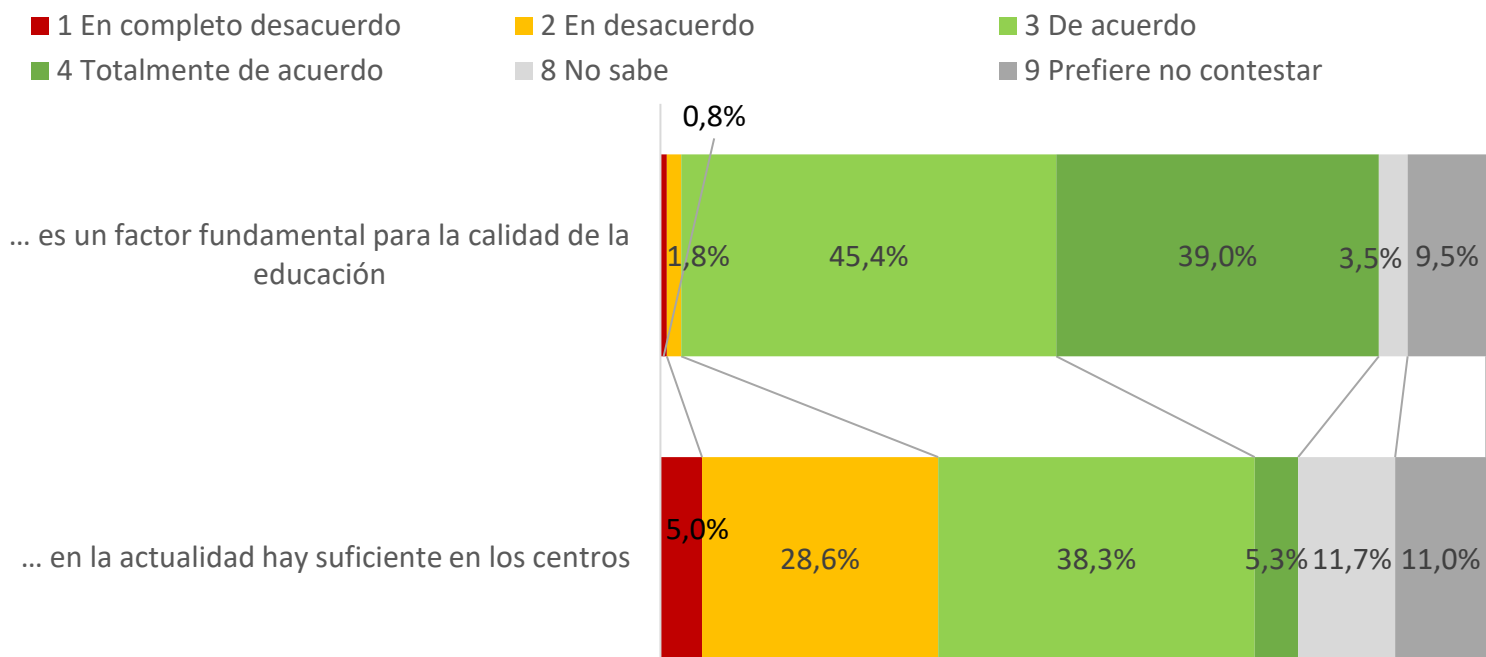


Una amplia mayoría del profesorado de centros privados no sabe responder, o prefiere no hacerlo, sobre si la modificación de la LOMLOE ha mejorado el perfil requerido para ser director/a (64,8%), ni si se han formulado de manera más adecuada las competencias del director/a y del Consejo Escolar (63,6%). Hay claramente una falta de información en estos aspectos de organización y gestión de los centros.

El 18,7% está de acuerdo en que con la modificación de la LOMLOE ha mejorado el perfil requerido para ser director/a, frente a un 16,4% que considera que no ha mejorado.

Un 22% piensa que se han formulado de manera más adecuada las competencias del director/a y del Consejo Escolar, mientras que el 14,3% considera que no ha sido así.

Referente a la autonomía de organización y gestión (horarios, espacios, etc.) de los centros, opina que...: N=1042



	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	2,6%	2,3%
De acuerdo	<b>83,8%</b>	<b>86,1%</b>
No sabe	2,9%	5,1%
Prefiere no contestar	10,7%	6,4%

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	32,7%	<b>36,2%</b>
De acuerdo	<b>46,0%</b>	<b>37,5%</b>
No sabe	9,7%	17,0%
Prefiere no contestar	11,7%	9,4%

Globalmente, 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.

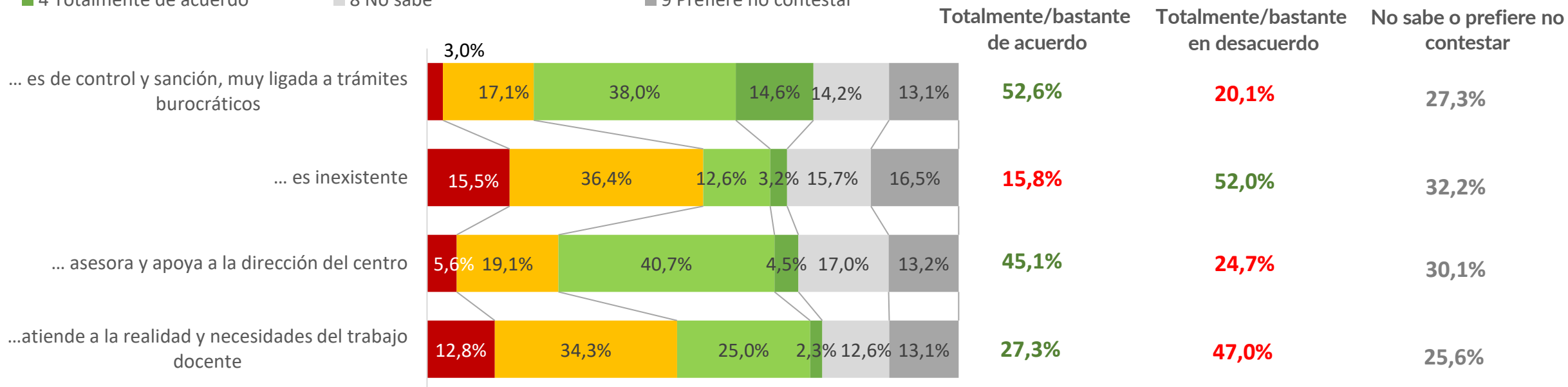
Teniendo en cuenta la importancia que se concede a este factor, resulta importante comprobar que menos de la mitad del profesorado (43,6%) piensa que en la actualidad haya suficiente autonomía de organización y gestión en los centros. Esta opinión es más frecuente entre el profesorado de centros públicos: el 46% considera que los centros tienen suficiente autonomía, frente al 32,7% que piensa lo contrario. En el caso del personal docente de centros privados se encuentra más dividida: el 37,5% cree que los centros tienen suficiente autonomía, mientras que el 36,2% cree que no es así.

Sobre la relación de la inspección con los centros educativos cree que...: N: 1042

■ 1 En completo desacuerdo  
■ 4 Totalmente de acuerdo

■ 2 En desacuerdo  
■ 8 No sabe

■ 3 De acuerdo  
■ 9 Prefiere no contestar



Más de una cuarta parte del profesorado no tiene una opinión sobre las distintas cuestiones que se preguntan respecto a la relación de la inspección con los centros, o prefiere no contestar.

El 52,6% del profesorado está de acuerdo en afirmar que la relación de la inspección con los centros educativos es meramente de control y sanción, y está muy ligada a trámites burocráticos. Por otra parte, la mayoría (52%) no cree que esta relación sea inexistente; si bien un tercio (32,2) no se manifiesta sobre esta cuestión.

El 45,1% está de acuerdo en que la inspección asesora y apoya a la Dirección del centro, aunque el 47% no cree que atienda a la realidad ni a las necesidades del trabajo docente.

Sobre la relación de la inspección con los centros educativos cree que...: N: 1042

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

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	19,7%	21,1%
De acuerdo	<b>54,6%</b>	<b>47,4%</b>
No sabe	11,7%	21,0%
Prefiere no contestar	14,1%	10,5%

... es inexistente

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	<b>51,5%</b>	<b>53,2%</b>
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	<b>43,8%</b>	<b>48,8%</b>
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	<b>50,7%</b>	<b>37,6%</b>
De acuerdo	25,2%	32,8%
No sabe	9,9%	19,6%
Prefiere no contestar	14,2%	10,0%

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.

De igual modo, en ambos casos predomina la opinión de que la inspección asesora y apoya a la dirección del centro.

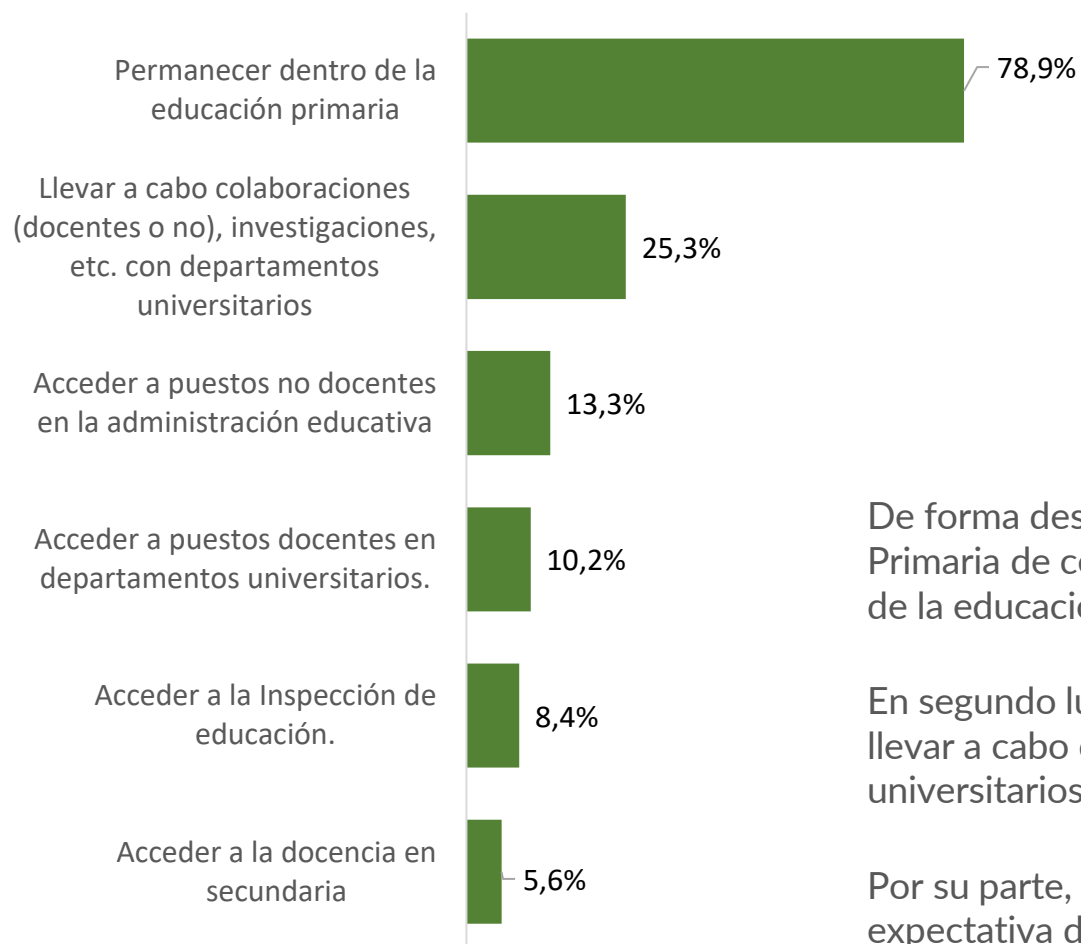
# 7. EXPECTATIVAS PROFESIONALES



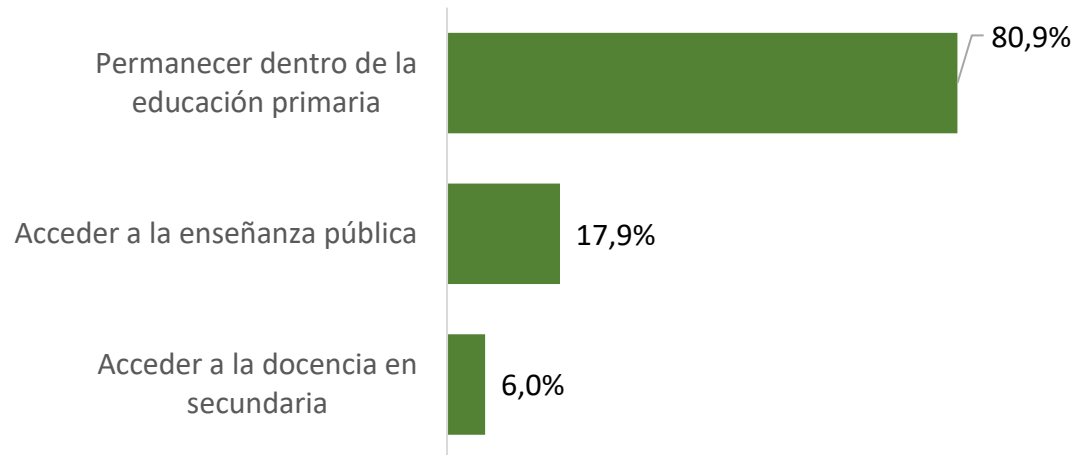


Entre sus expectativas profesionales está...: (% de acuerdo + totalmente de acuerdo)

## Titularidad Pública (N:356)



## Titularidad Privada (N:108)



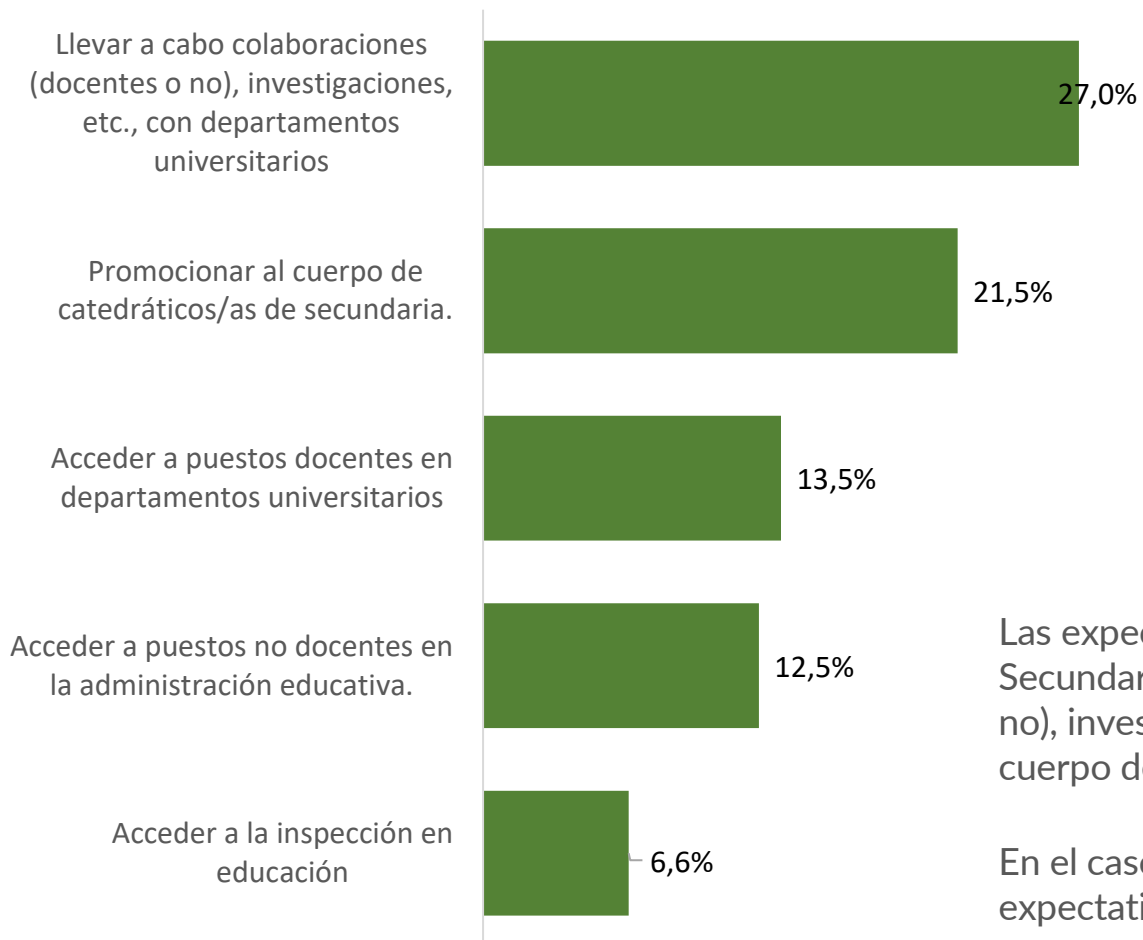
De forma destacada, las expectativas profesionales de los maestros de Educación Infantil y Primaria de centros públicos (78,9%) y privados (80,9%), coincide en permanecer dentro de la educación Primaria.

En segundo lugar, entre los maestros de la educación pública se sitúa la expectativa de llevar a cabo colaboraciones (docentes o no), investigaciones, etc. con departamentos universitarios.

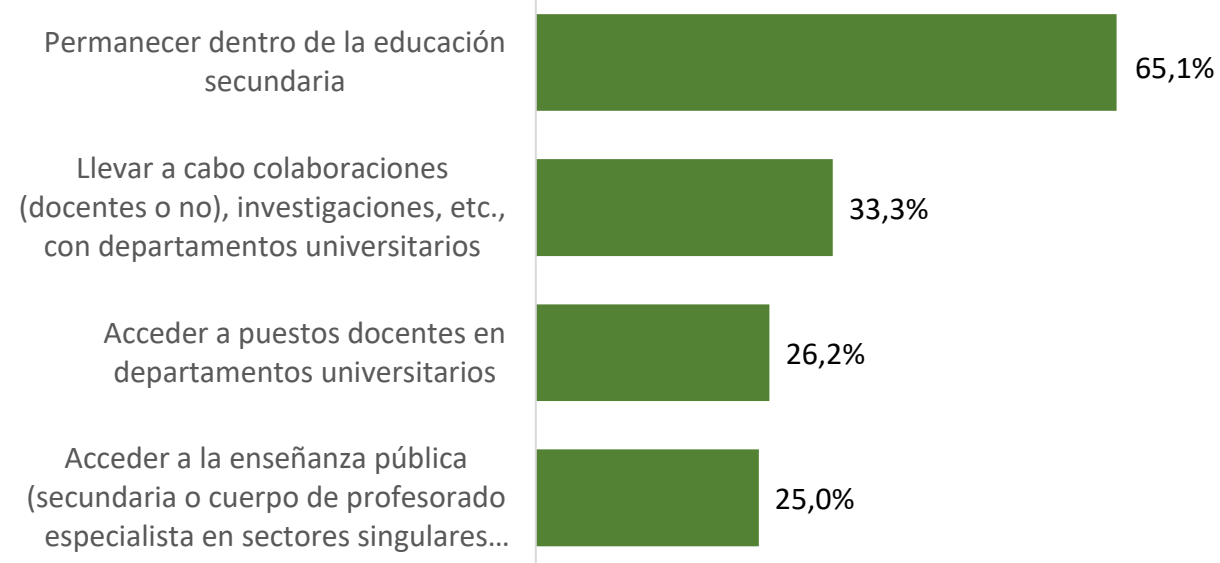
Por su parte, entre el personal de centros privados, en segundo lugar se sitúa la expectativa de acceder a la enseñanza pública (17,9%).

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

### Titularidad Pública (N:399)



### Titularidad Privada (N:159)



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%) y promocionar al cuerpo de catedráticos/as de secundaria (21,5%).

En el caso de los profesores de secundaria de centros privados, la principal expectativa es la de permanecer dentro de la educación secundaria (65,1%).

## 8. CONCURSO DE TRASLADOS (SÓLO PÚBLICA)



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:

Base: Titularidad Pública N=837



En una escala de importancia de 1 a 5, en la que 1 corresponde a la menor importancia y 5 a la mayor posible, el profesorado de centros de titularidad pública considera que la formación y perfeccionamiento (3,4) 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 (3,2), seguida de los méritos académicos (3,1).

En cuarto lugar, se sitúan los cargos directivos (3,0).

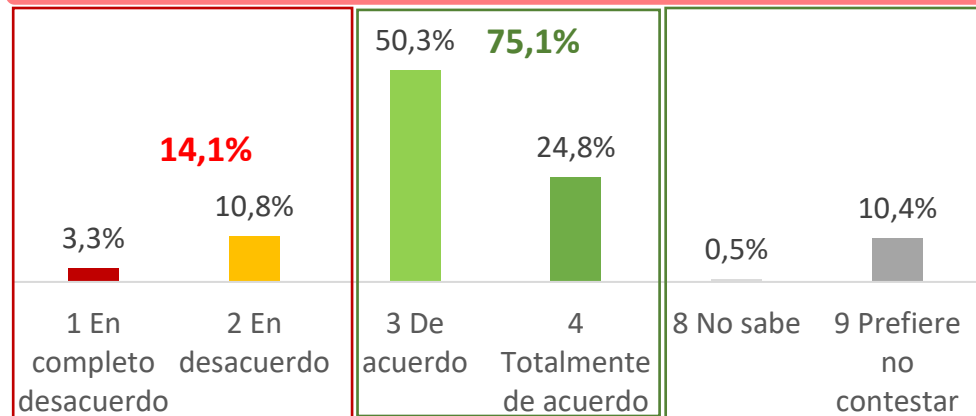
Los factores a los que el personal docente concede menos importancia son la antigüedad en el cuerpo (2,5) y el hecho de ser catedrático/a.

# 9. MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO PROFESIONAL

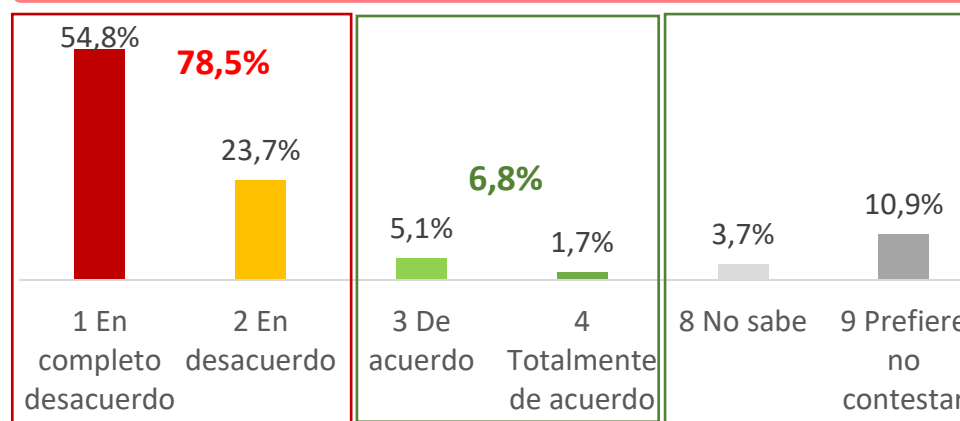


## Afirmaciones del profesorado

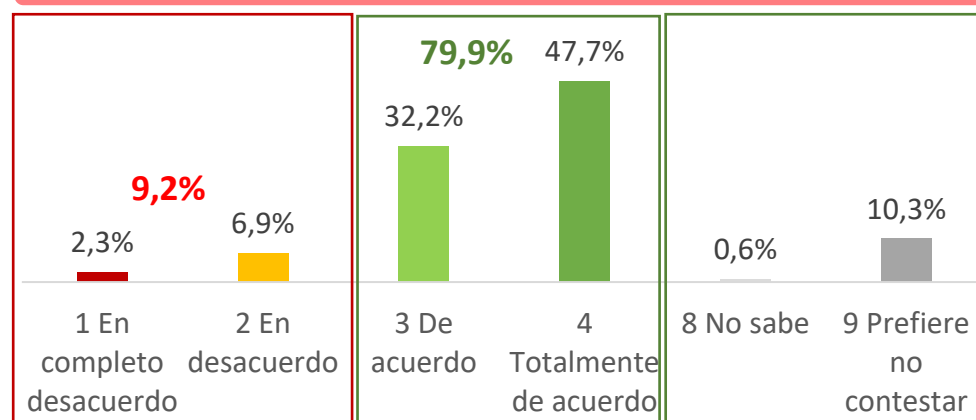
**Estoy satisfecho con la profesión docente**  
N=1042



**Pienso abandonar la profesión docente**  
N=1042



**La profesión docente no está reconocida socialmente**  
N=1042



Globalmente, 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.

## Afirmaciones del profesorado

Estoy satisfecho con la profesión docente  
N=1042

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	15,5%	10,3%
De acuerdo	<b>71,3%</b>	<b>84,9%</b>
No sabe	0,7%	0,0%
Prefiere no contestar	12,5%	4,9%

Pienso abandonar la profesión docente  
N=1042

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	<b>76,2%</b>	<b>84,6%</b>
De acuerdo	6,9%	6,7%
No sabe	4,4%	2,0%
Prefiere no contestar	12,5%	6,8%

La profesión docente no está reconocida socialmente  
N=1042

	Centros Públicos	Centros Privados
En desacuerdo	7,6%	13,5%
De acuerdo	<b>79,3%</b>	<b>81,7%</b>
No sabe	0,8%	0,0%
Prefiere no contestar	12,4%	4,9%

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%). Este resultado parece asociado a que también es más frecuente entre el personal docente de centros privados (13,5% frente a 7,6%) la opinión de que la profesión docente se encuentre reconocida socialmente.

Aunque tanto el profesorado privado como el público coinciden mayoritariamente en no plantearse abandonar la profesión docente, esta actitud se acentúa entre el profesorado de centros privados (84,6%), con una mayor incertidumbre en centros públicos (desciende al 75% la convicción de no abandonar la profesión docente y se incrementa el “no sabe” o “prefiere no contestar” al 16,9%).

## Afirmaciones del profesorado

Estoy satisfecho con la profesión docente  
N=1042

	Primaria	Secundaria
En desacuerdo	13,5%	14,7%
De acuerdo	<b>76,3%</b>	<b>73,8%</b>
No sabe	0,6%	0,3%
Prefiere no contestar	9,6%	11,2%

Pienso abandonar la profesión docente  
N=1042

	Primaria	Secundaria
En desacuerdo	<b>80,1%</b>	<b>77,0%</b>
De acuerdo	6,0%	7,8%
No sabe	4,1%	3,4%
Prefiere no contestar	9,8%	11,8%

La profesión docente no está reconocida socialmente  
N=1042

	Primaria	Secundaria
En desacuerdo	8,4%	10,1%
De acuerdo	<b>82,0%</b>	<b>77,7%</b>
No sabe	0,6%	0,6%
Prefiere no contestar	9,0%	11,6%

La satisfacción con la profesión docente no presenta diferencias si desagregamos según el nivel de enseñanza, como puede apreciarse en las tablas adjuntas.

Tan solo a nivel de tendencias, sí que parece existir una menor satisfacción en Secundaria. Aunque 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).



# 10. ETAPA FINAL DE ENSEÑANZA



Entre otras medidas contenidas en la LOMLOE, la calidad de la educación mejorará con...:

En torno a un tercio del profesorado de secundaria no se muestra capaz de opinar sobre la LOMLOE o prefiere no hacerlo. Entre quiénes si 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 para todos 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.

El 36,5% del profesorado no está de acuerdo con que el establecimiento de evaluaciones diagnósticas (4º de Primaria, 2º de ESO,...) contribuya a mejorar la calidad de la educación. En relación con este aspecto, hay mayor división de opiniones, ya que el 32,2% sí cree que estas evaluaciones serán positivas.

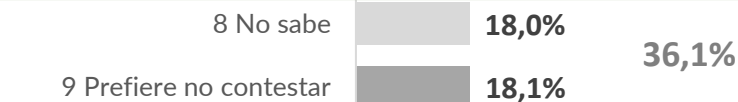
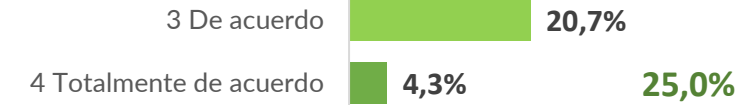
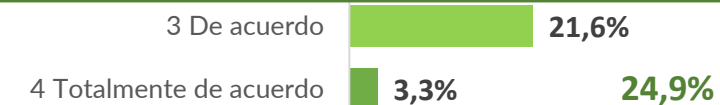
En el lado opuesto, hay dos medidas que generan cierto consenso respecto a su impacto en la calidad de la educación. Predomina el acuerdo respecto a que la consideración del primer ciclo de Educación Infantil como educativo a todos los efectos, permita mejorar la calidad de la educación (47,8%). Se reduce a la quinta parte del profesorado (20,2%) quiénes no comparten esta opinión. Del mismo modo, el 46,1% del profesorado se muestra de acuerdo con el establecimiento de una ordenación de la FP Básica, de manera que conduzca al título de la ESO. 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.

Entre otras medidas contenidas en la LOMLOE, la calidad de la educación mejorará con...:

El establecimiento, al finalizar la ESO, de un certificado para todos y, en su caso, el título N= 1,042

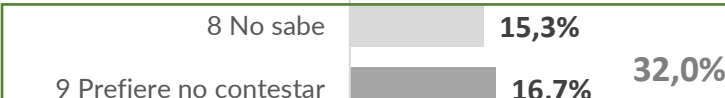
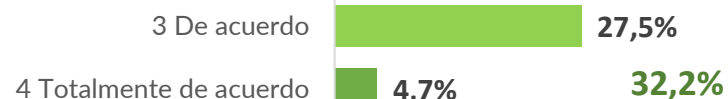
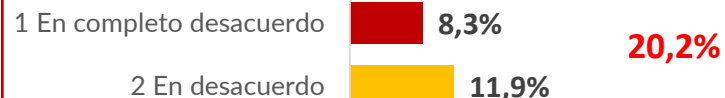
que el título sea único N=1,042

El establecimiento de una ordenación de la FP Básica, de manera que conduce a título ESO N= 1,042



El establecimiento de evaluaciones diagnósticas (4º de Primaria, 2º de ESO,...) N=1,042

La consideración del primer ciclo de Educación Infantil como educativo a todos los efectos N= 1,042



Entre otras medidas contenidas en la LOMLOE, la calidad de la educación mejorará con...:

El establecimiento, al finalizar la ESO, de un certificado para todos y, en su caso, el título **N=1,042**

	Primaria	Secundaria
En desacuerdo	<b>37,7%</b>	<b>46,9%</b>
De acuerdo	25,9%	24,0%
No sabe	21,1%	10,8%
Prefiere no contestar	15,3%	18,3%

que el título sea único **N= 1,042**

	Primaria	Secundaria
En desacuerdo	<b>30,9%</b>	<b>43,5%</b>
De acuerdo	26,4%	23,8%
No sabe	25,3%	13,2%
Prefiere no contestar	17,4%	19,5%

El establecimiento de una ordenación de la FP Básica, de manera que conduce a título ESO **N= 1,042**

	Primaria	Secundaria
En desacuerdo	12,6%	23,2%
De acuerdo	<b>46,0%</b>	<b>46,3%</b>
No sabe	24,7%	11,0%
Prefiere no contestar	16,7%	19,5%

El establecimiento de evaluaciones diagnósticas (4º de Primaria, 2º de ESO,...) **N=1,042**

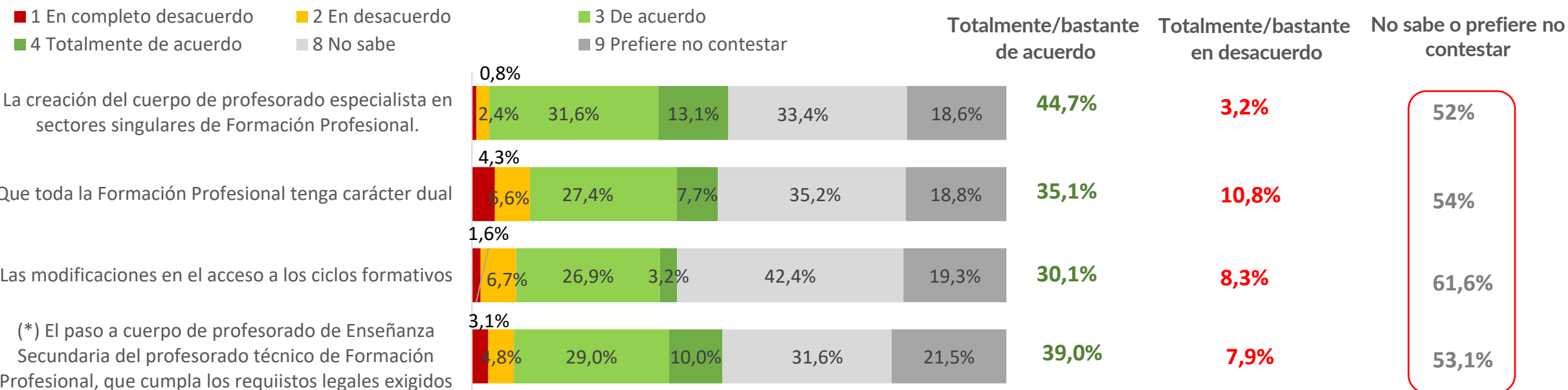
	Primaria	Secundaria
En desacuerdo	<b>38,9%</b>	34,0%
De acuerdo	27,6%	<b>37,0%</b>
No sabe	18,8%	11,4%
Prefiere no contestar	14,7%	17,6%

La consideración del primer ciclo de Educación Infantil como educativo a todos los efectos **N= 1,042**

	Primaria	Secundaria
En desacuerdo	18,7%	21,6%
De acuerdo	<b>51,5%</b>	<b>44,1%</b>
No sabe	14,4%	16,3%
Prefiere no contestar	15,4%	18,0%

Las diferencias son claras al desagregar según nivel de enseñanza. El desacuerdo con las diferentes medidas contempladas en la LOMLOE es más alto en secundaria, excepto al valorar el establecimiento de evaluaciones diagnósticas. En este caso, hay diferencias significativas entre primaria y secundaria: mientras en primaria el desacuerdo con esta medida es mayoritario, en secundaria se da la situación contraria y no hay una opinión predominante.

La Formación Profesional ha sufrido cambios. En qué medida está de acuerdo con las distintas propuestas. Base total profesorado N: 1.042 (\* Solo profesorado de titularidad pública N:837)



Más de la mitad del profesorado no se posiciona respecto a los cambios sufridos en la Formación Profesional y las nuevas propuestas. Todas las cifras hay que valorarlas sabiendo que más del 50% del profesorado no se posiciona respecto a las diferentes propuestas planteadas, bien por desconocimiento o bien por ausencia de opinión formada al respecto.

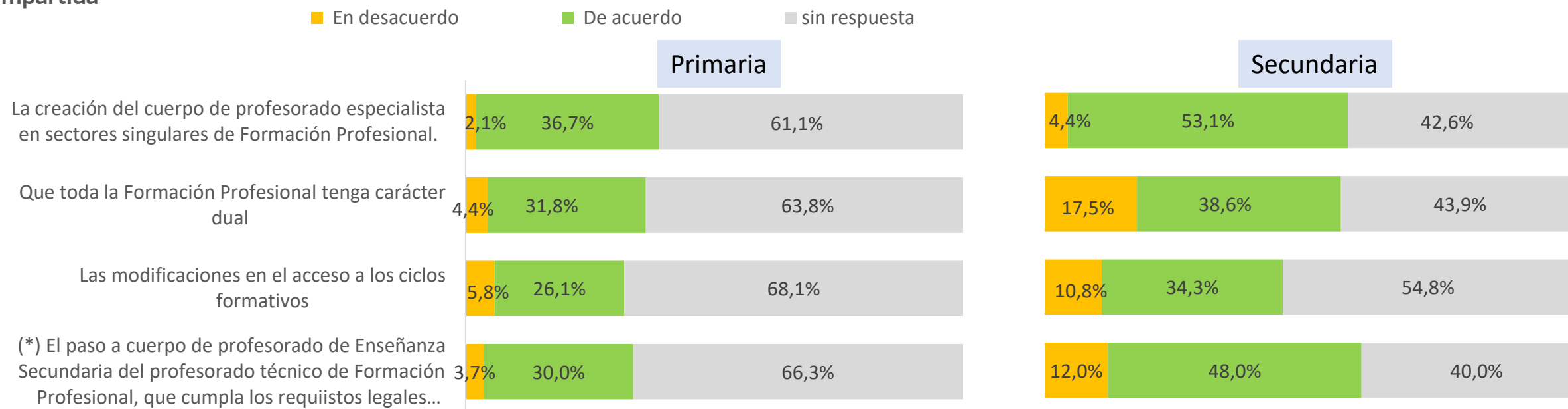
Entre quienes sí lo hacen, predomina mayoritariamente el acuerdo con los distintos cambios evaluados. El 44,7% del personal docente se muestra de acuerdo con la creación del cuerpo de profesorado especialista en sectores singulares de Formación Profesional. El 35,1% está totalmente o bastante de acuerdo con que toda la Formación Profesional tenga carácter dual y el 30,1% del conjunto del profesorado apoya las modificaciones en el acceso a los ciclos formativos. Las opiniones en contra de estos cambios y propuestas no llegan al 10%.

Se ha consultado específicamente entre el profesorado de centros públicos la opinión sobre el paso a cuerpo de profesorado de Enseñanza Secundaria del profesorado técnico de Formación Profesional, que cumpla los requisitos legales exigidos. El 53,1% no se posiciona al respecto y el 39% está de acuerdo con esa medida. En desacuerdo apenas el 7,9%.

## 10.2 CAMBIOS FORMACIÓN PROFESIONAL

## ETAPA FINAL DE ENSEÑANZA

La Formación Profesional ha sufrido cambios. En qué medida está de acuerdo con las distintas propuestas. Desagregación según nivel de enseñanza impartida



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, el incremento de la respuesta implica un mayor porcentaje de desacuerdo, aunque siempre reducido. Que toda la FP tenga carácter Dual resulta la propuesta que genera un menor consenso (38,6% de acuerdo, 17,5% en desacuerdo y el 43,9% sin opinión formada).

# 11. ORGANIZACIONES SINDICALES

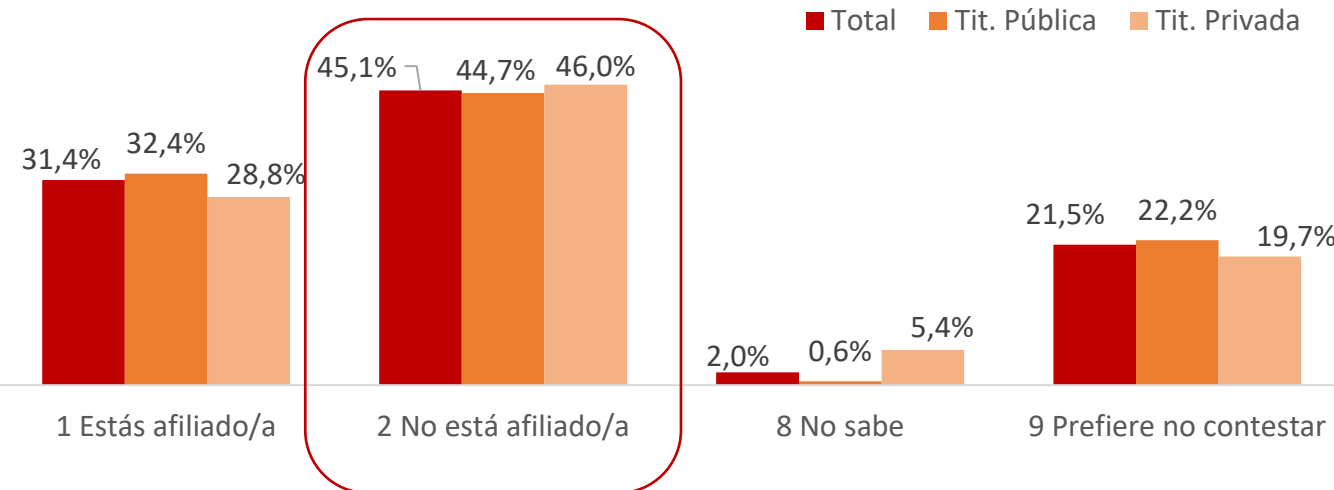


# 11.1 AFILIACIÓN

# ORGANIZACIONES SINDICALES

¿Está afiliado a alguna organización sindical?

N= 1.042



El 31,4% del personal docente entrevistado afirma estar afiliado a alguna organización sindical. Esta cifra se eleva hasta el 32,4% en el caso de los profesores de centros públicos, mientras que baja al 28,8% en los de titularidad privada,

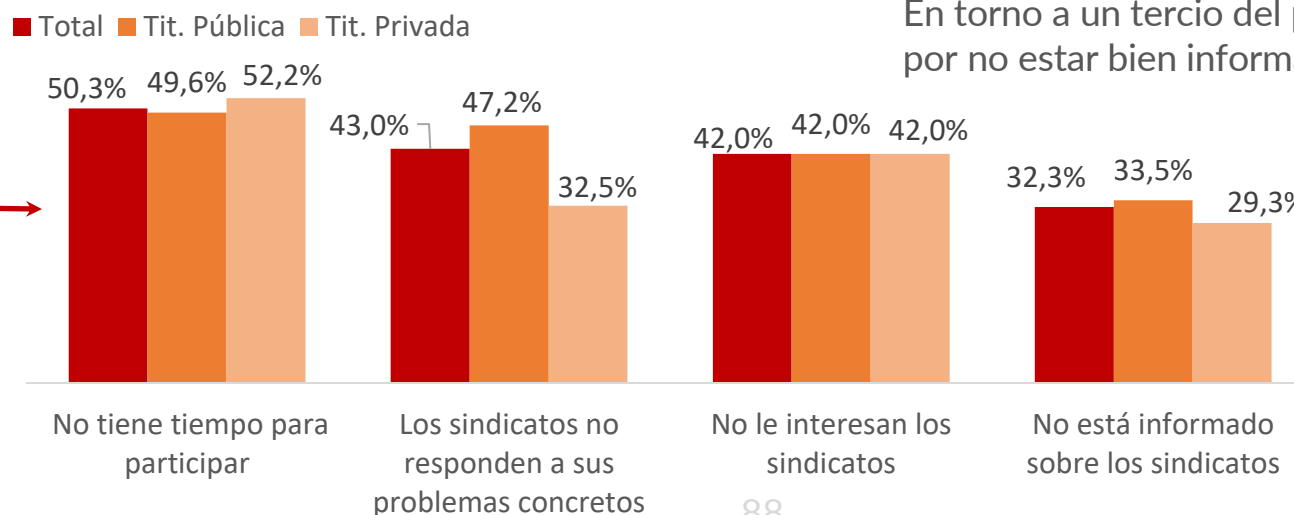
Los motivos por los que, quienes no están afiliados, no participan más activamente en la vida sindical son de diversa índole. En primer lugar, destaca la falta de tiempo. En segundo lugar, se sitúa el hecho de que, según las personas entrevistadas, los sindicatos no dan respuesta a sus problemas concretos, cuestión a la que alude en mayor medida el profesorado de centros públicos,

La falta de interés por los sindicatos se sitúa en tercer lugar, excepto entre el profesorado de centros privados, para quienes es el segundo motivo.

¿Por qué no participa más activamente en la vida sindical?

% De acuerdo + totalmente de acuerdo

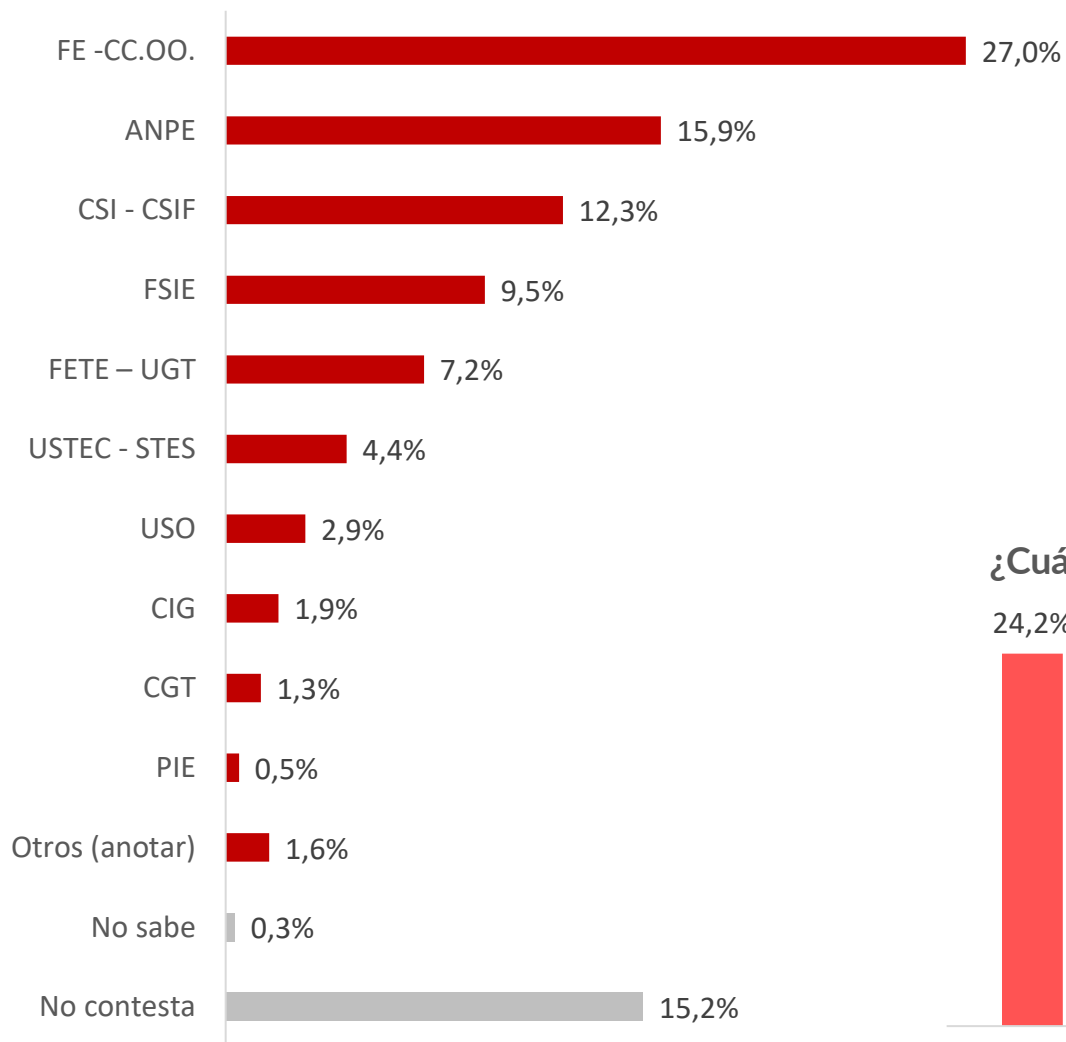
Base: No afiliados N= 447



En torno a un tercio del profesorado argumenta también su postura por no estar bien informado sobre los sindicatos.



Si está afiliado/a, dígame, por favor ¿en qué sindicato? Base: quienes están afiliados N= 312

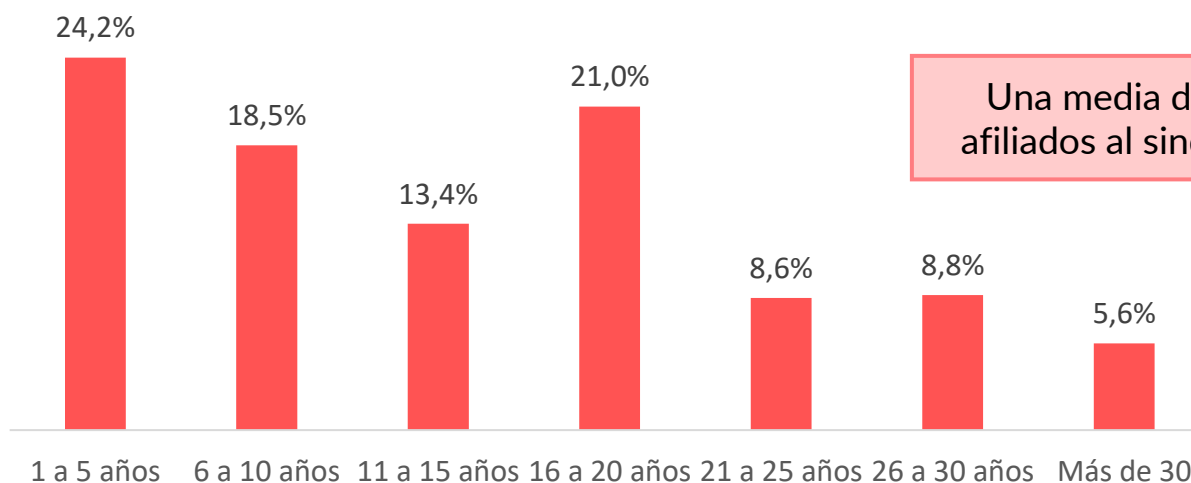


El 27% de profesorado entrevistado que está afiliado actualmente a algún sindicato, lo está a FE-CCOO. En segundo lugar, se sitúa ANPE, al que se encuentra afiliado el 15,9%, y en tercer lugar se encuentra CSI-CSIF con el 12,3%

Un 15,2% de este personal docente prefiere no decir a que sindicato está afiliado.

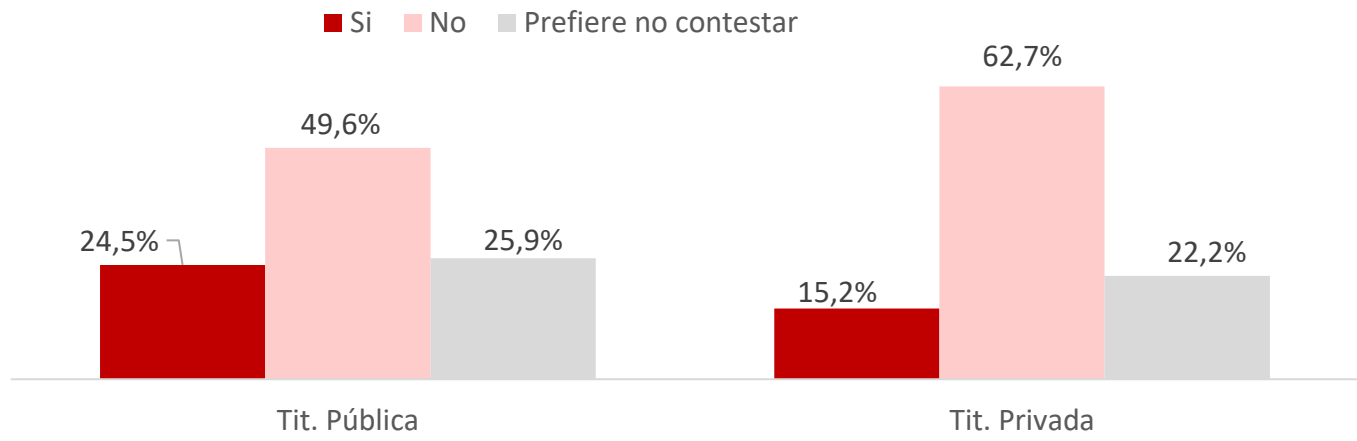
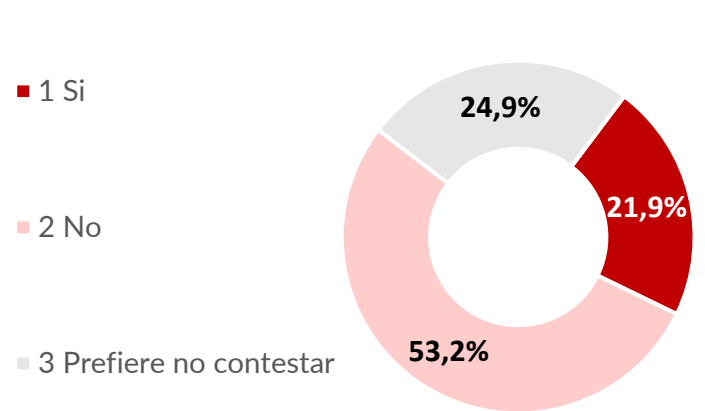
El 24,2% lleva afiliado menos de 6 años y el 14,4% lleva más de 25 años. La media de años que llevan afiliados a su sindicato actual es de 14,8 años.

¿Cuántos años lleva afiliado/a en ese sindicato? Base: quienes están afiliados N= 312



Una media de 14,8 años afiliados al sindicato actual.

¿Ha estado afiliado/a a algún sindicato y ya no lo está?  
N=1042



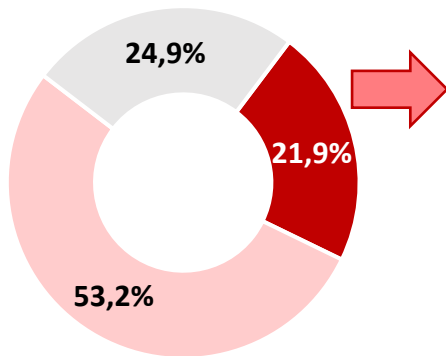
El 21,9% del personal docente entrevistado afirma que en alguna ocasión ha estado afiliado a algún sindicato pero ya no lo está.

Esta “tasa de abandono” es más frecuente entre el profesorado de centros de titularidad pública (24,5%) que entre los de titularidad privada (15,2%).

Cerca de una cuarta parte del personal docente prefiere no contestar sobre su “pasado” sindical, porcentaje algo superior al de quienes no responden si en estos momentos están afiliados o no a algún sindicato.

¿Ha estado afiliado/a a algún sindicato y ya no lo está?  
N=1042

- 1 Si
- 2 No
- 3 Prefiere no contestar



**Si ha estado afiliado/a y dejó de estarlo, señale cuál fue el motivo para darse de baja N=228**  
**% de acuerdo + totalmente de acuerdo**



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 en algún sindicato y ya no lo está, argumenta esta razón.

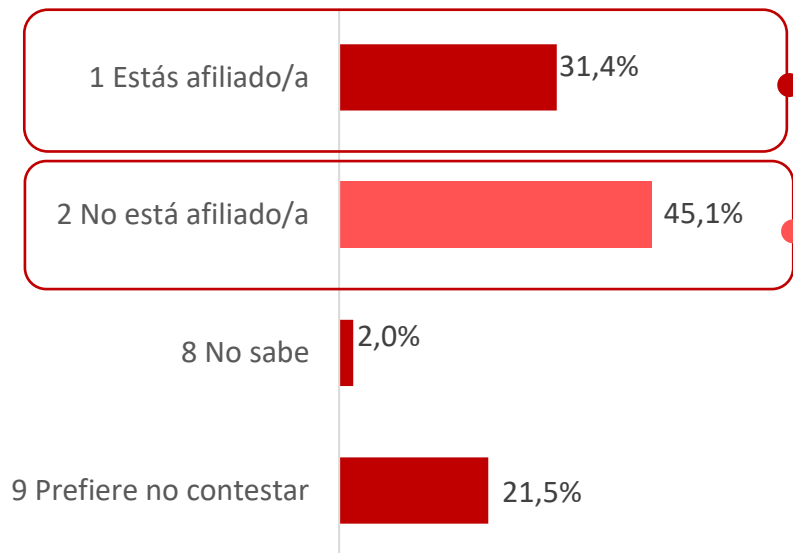
Este motivo era el segundo más frecuente para no participar en la vida sindical entre quienes actualmente no están afiliados.

La segunda razón más frecuente de baja de un sindicato responde a la falta de acuerdo con las propuestas o soluciones que se proponían desde el sindicato (40%).

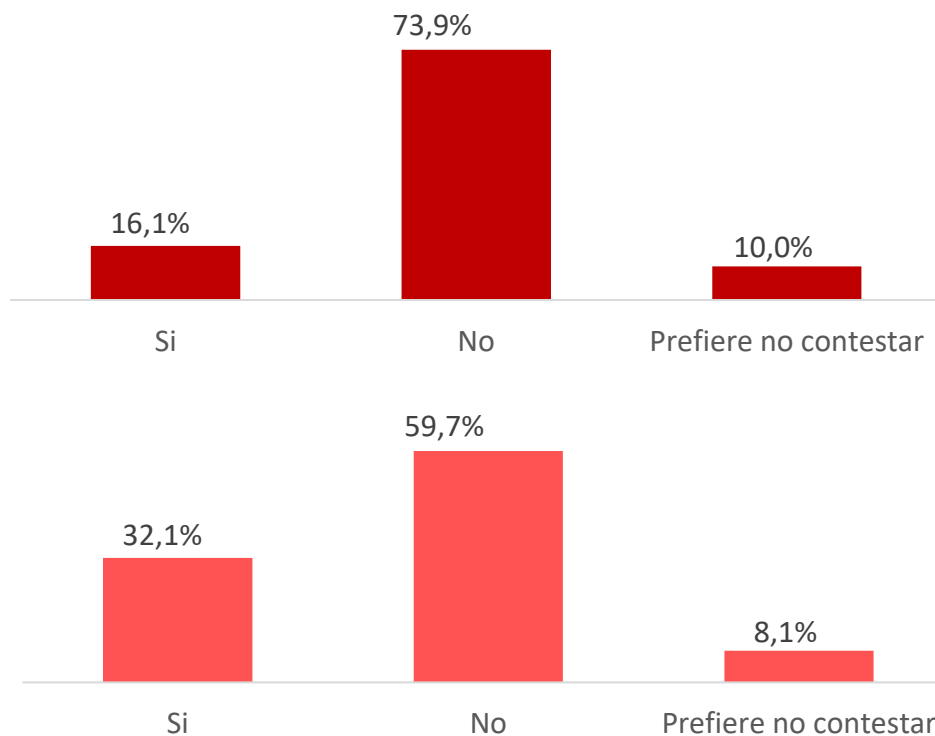
Cerca de un tercio del profesorado señala, como causa de su baja sindical, que desde el sindicato no se le facilitaba su participación (32,5%) o que defendía una línea ideológica con la que no coincidía.

¿Está afiliado a alguna organización sindical?

N= 1.042



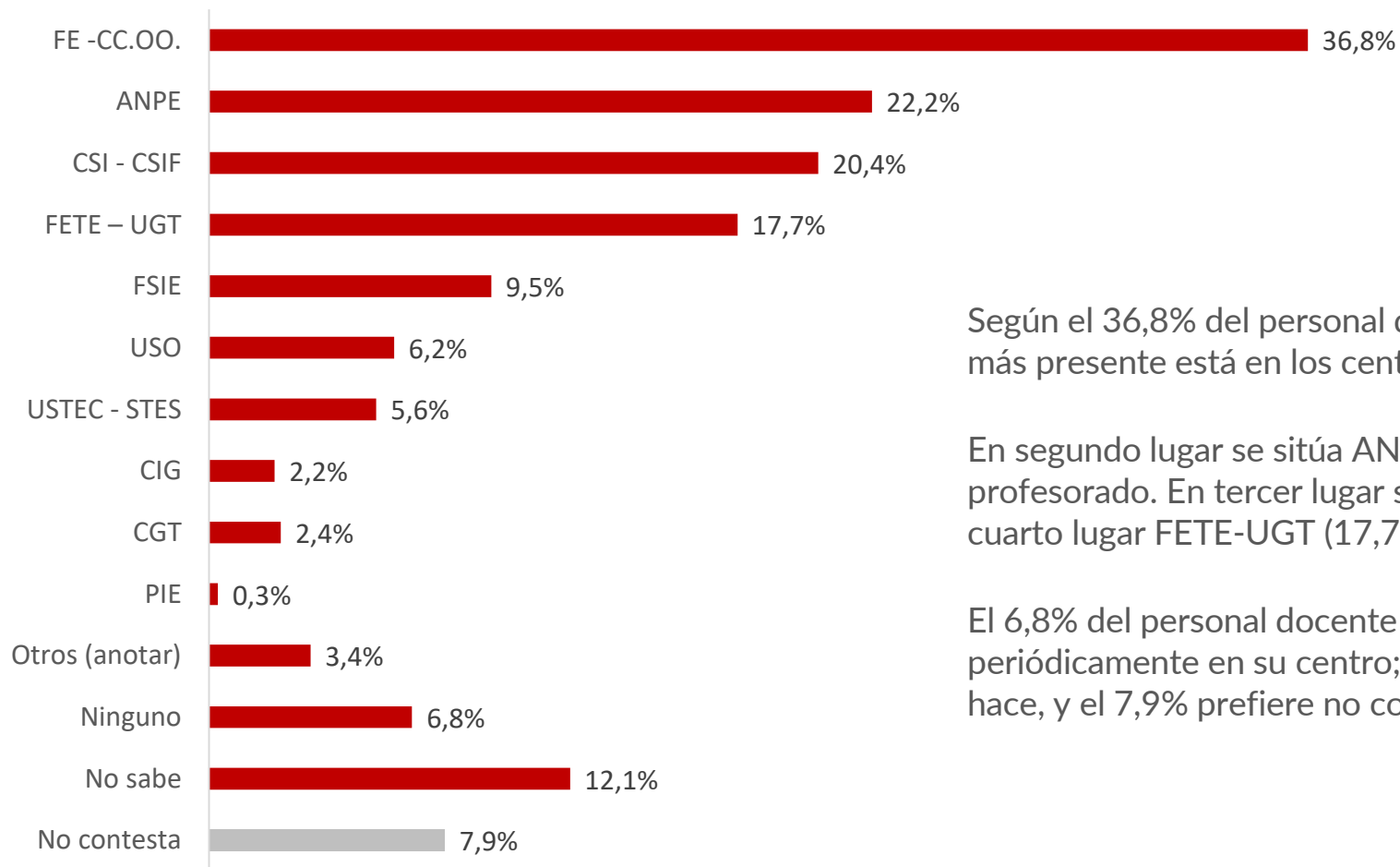
¿Ha estado afiliado/a a algún sindicato y ya no lo está?



El 16,1% del profesorado que actualmente está afiliado a alguna organización sindical, ha estado anteriormente afiliado a algún sindicato al que ya no está afiliado, es decir, ha cambiado de sindicato.

Por otra parte, el 32,1% del personal docente que actualmente no está afiliado a alguna organización sindical, si lo ha estado alguna vez anteriormente.

¿Qué sindicatos informan periódicamente en la actualidad en su centro? Respuesta múltiple (hasta 3 menciones) N=1042



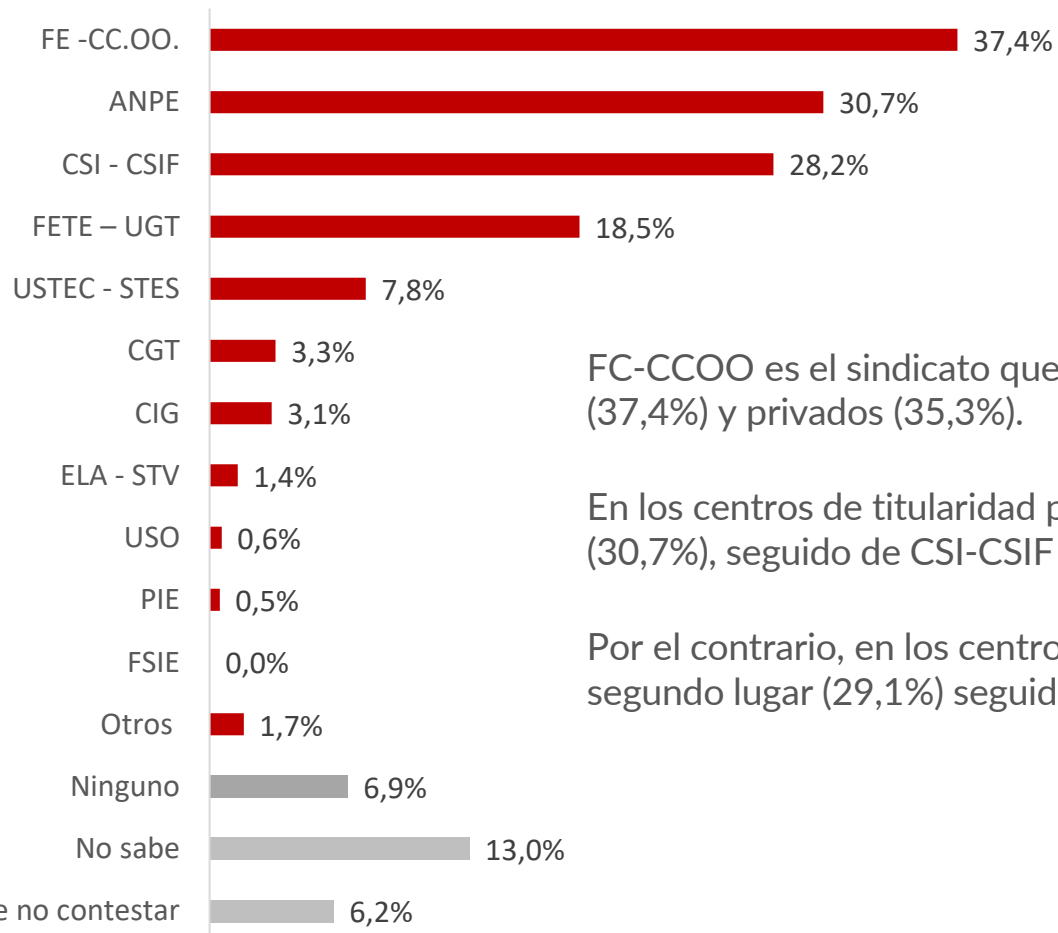
Según el 36,8% del personal docente, FC-CCOO es el sindicato que más presente está en los centros realizando informaciones periódicas.

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%).

El 6,8% del personal docente señala que ningún sindicato informa periódicamente en su centro; el 12,1% no sabe si algún sindicato lo hace, y el 7,9% prefiere no contestar.

¿Qué sindicatos informan periódicamente en la actualidad en su centro? Respuesta múltiple (hasta 3 menciones)

## Titularidad Pública

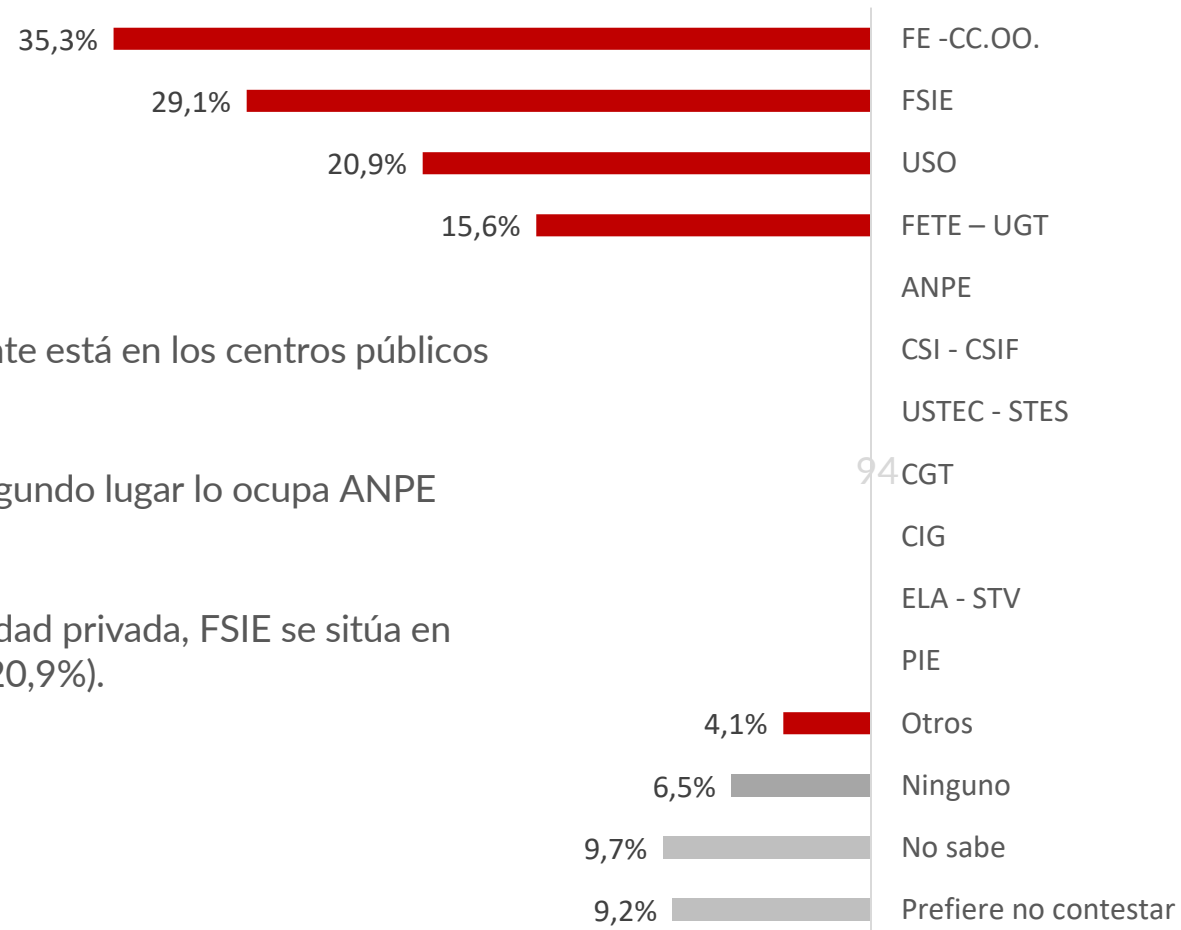


FC-CCOO es el sindicato que más presente está en los centros públicos (37,4%) y privados (35,3%).

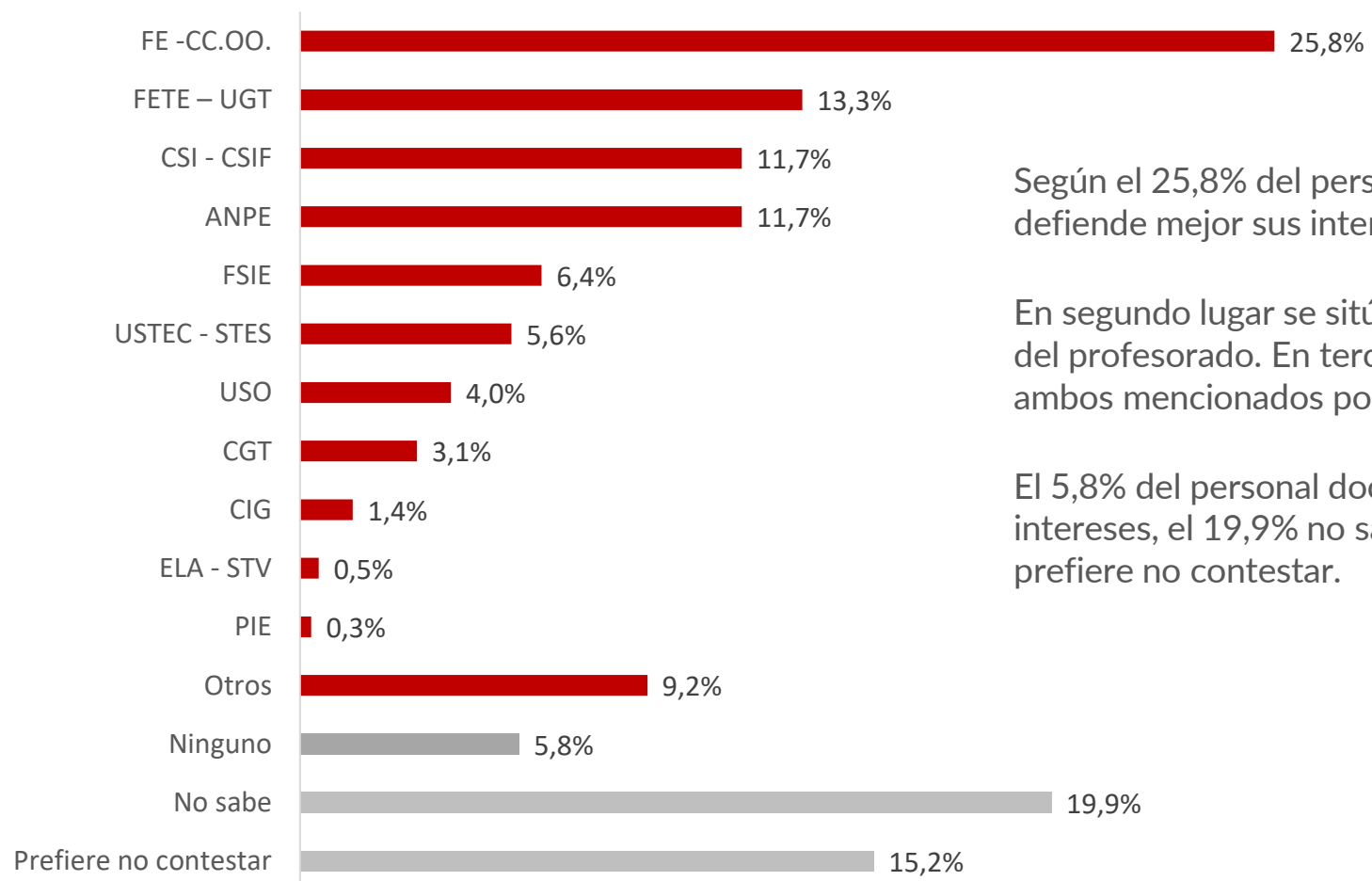
En los centros de titularidad pública el segundo lugar lo ocupa ANPE (30,7%), seguido de CSI-CSIF (28,2%).

Por el contrario, en los centros de titularidad privada, FSIE se sitúa en segundo lugar (29,1%) seguido de USO (20,9%).

## Titularidad Privada



¿Qué sindicato(s) defiende(n) mejor sus intereses? Respuesta múltiple (hasta 3 menciones) N=1042



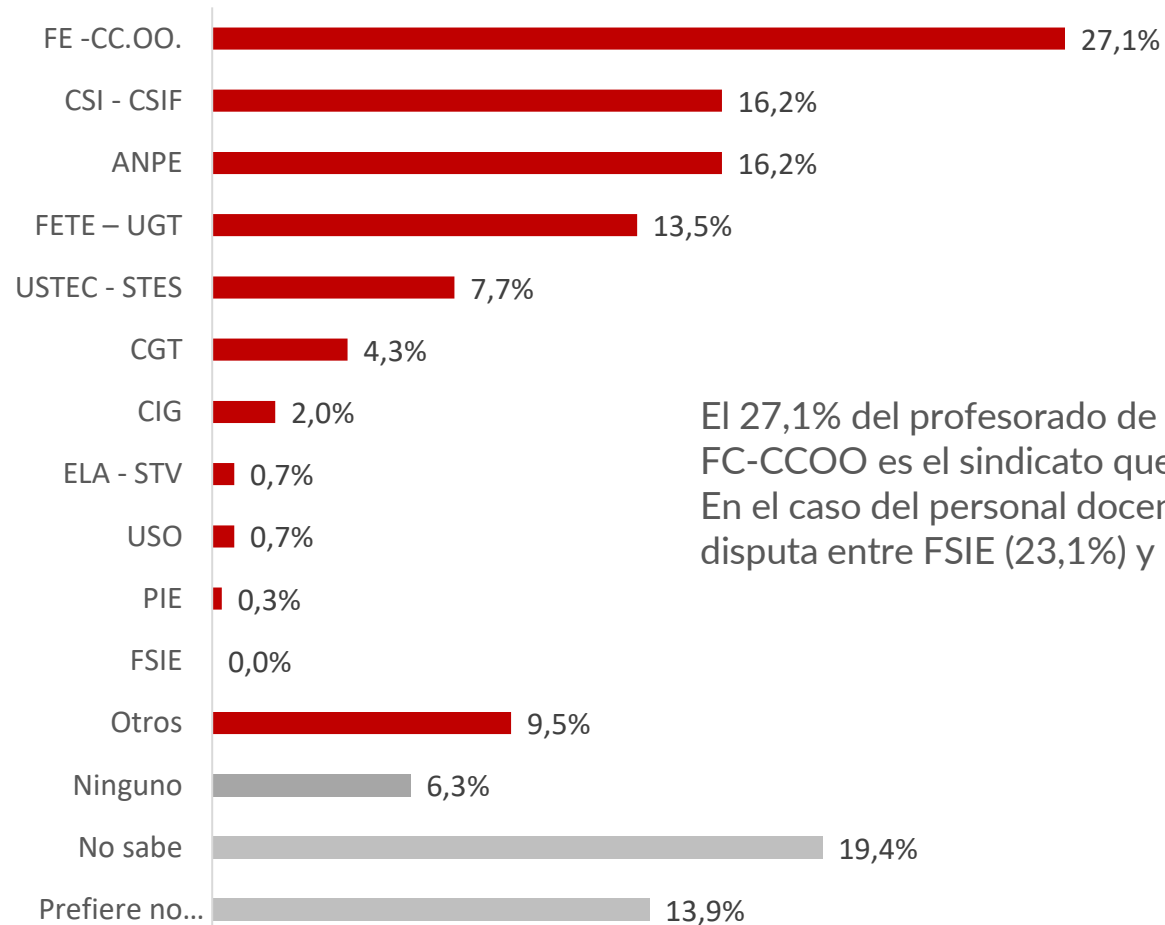
Según el 25,8% del personal docente, FC-CCOO es el sindicato que defiende mejor sus intereses.

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 5,8% del personal docente señala que ningún sindicato defiende sus intereses, el 19,9% no sabe indicar uno u otro sindicato, y el 15,2% prefiere no contestar.

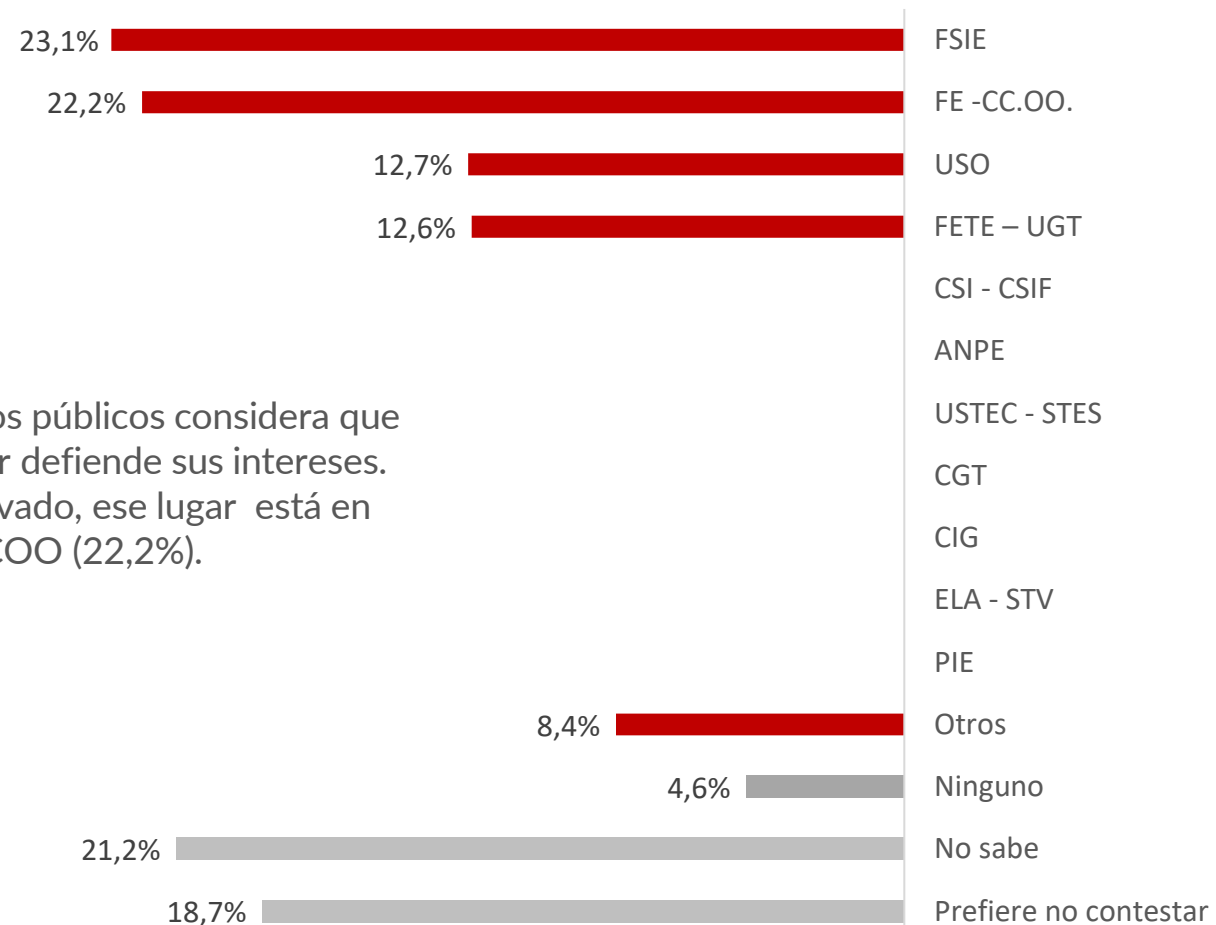
¿Qué sindicato(s) defiende(n) mejor sus intereses? Respuesta múltiple (hasta 3 menciones) N=1042

## Titularidad Pública



El 27,1% del profesorado de centros públicos considera que FC-CCOO 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 FE-CCOO (22,2%).

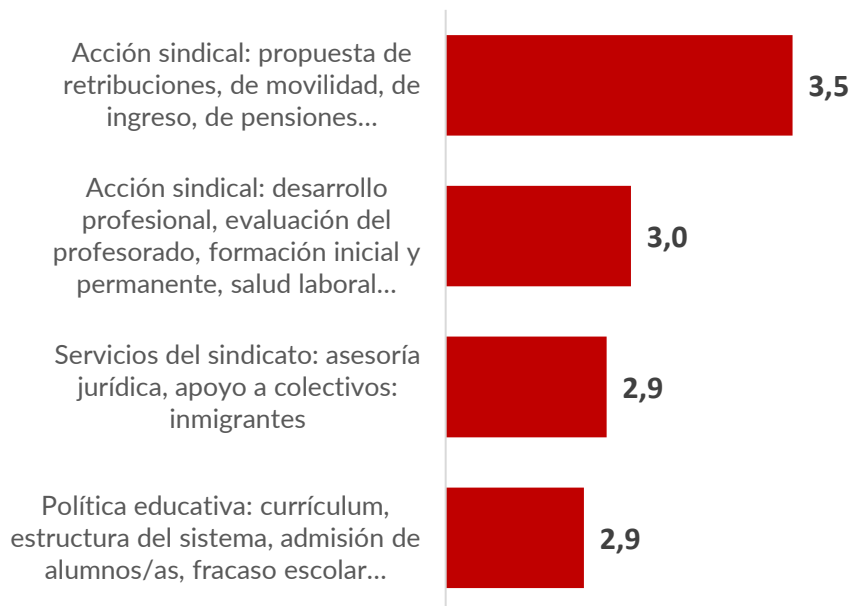
## Titularidad Privada





¿Cuáles son los temas que más le interesan del trabajo sindical (de cualquier sindicato o del que esté afiliado)? (escala de interés de 1 a 4)

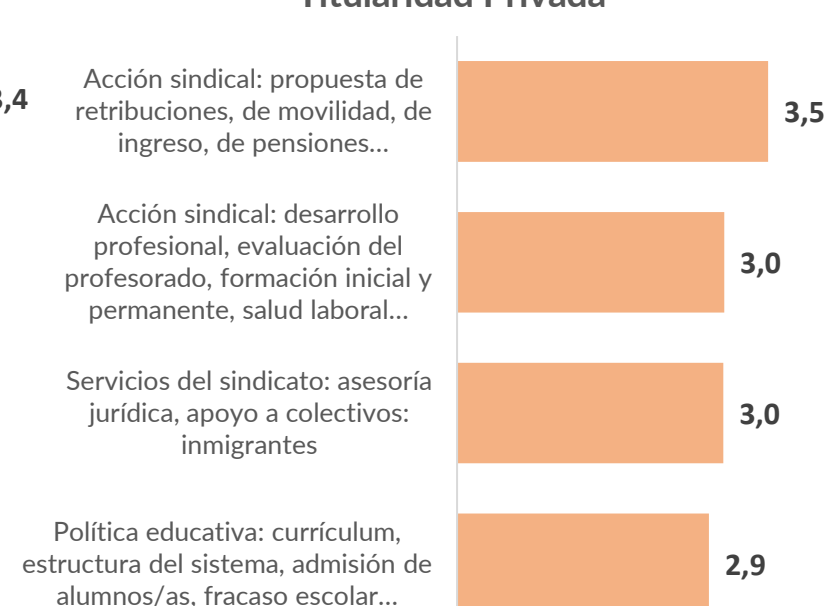
Total N=1042



Titularidad Pública



Titularidad Privada



En una escala de interés de 1 a 4, en la que 1 corresponde al menor interés y 4 al mayor interés, la acción sindical relacionada con propuestas de retribuciones, de movilidad, de ingreso, de pensiones, etc. constituye el tema que más interesa al profesorado, del trabajo sindical

En segundo lugar de interés se sitúa la acción sindical relativa al desarrollo profesional, evaluación del profesorado, formación inicial y permanente, salud laboral...

¿Qué servicios le interesan más de un sindicato? N=1042 (escala de interés de 1 a 4)



En una escala de interés de 1 a 4, en la que 1 corresponde al menor interés y 4 al mayor interés, el servicio que al profesorado más le interesa de los que ofrece un sindicato es la asesoría jurídica. Esto es así tanto globalmente como entre el profesorado de titularidad pública y el de titularidad privada.

A nivel global, el segundo servicio de mayor interés es el de formación del profesorado. Este es también el segundo servicio de mayor interés para el profesorado de centros privados. Por el contrario, entre el personal docente de centros públicos, el segundo servicio que despierta mayor interés es el de información en la web. En los centros públicos se separaba información en la web de debate en la web. Este último servicio, debate en la web, despierta significativamente menos interés que la información.

**Demométrica**  
*Investigación de Mercados y Opinión Pública*

EUROSTAR  
mediagroup

C/Velázquez, 50. 6ª Planta  
28001 Madrid España