

Organización del Tiempo Docente y su Relación con la Satisfacción Laboral: evidencia para el caso chileno

Verónica Cabezas, *Pontificia Universidad Católica de Chile*

Constanza Gómez, *Universidad del Desarrollo*

María Paz Medeiros, *Elige Educar*

David Inostroza, *Elige Educar*

Vicente Loyola, *Pontificia Universidad Católica de Chile*

Encuentro Anual Sociedad Chilena de Políticas Públicas, 2017

Contexto

- Desafío para mejorar la calidad de los sistemas educativos está en cómo atraer, y en especial retener, a buenos docentes en la sala de clases (OECD, 2005), con especial énfasis en los factores que impactan en su desempeño laboral.
- Dentro de estos factores, la (sobre) carga de trabajo de los docentes y el escaso tiempo disponible (Ávalos, 2009), es un factor que juega un rol fundamental en las razones del abandono de la docencia (Ávalos, 2014; Eurydice, 2004; Kirby y Grissmer, 1993).
- Esto, a través del perjuicio de la satisfacción laboral (Hakanen, Bakker y Shaufeli, 2006), que se relaciona con su desempeño como docente (Latham, 1998) y su retención.

Importancia de las Horas no Lectivas

Horas Lectivas:

- Donde se produce el proceso de enseñanza-aprendizaje

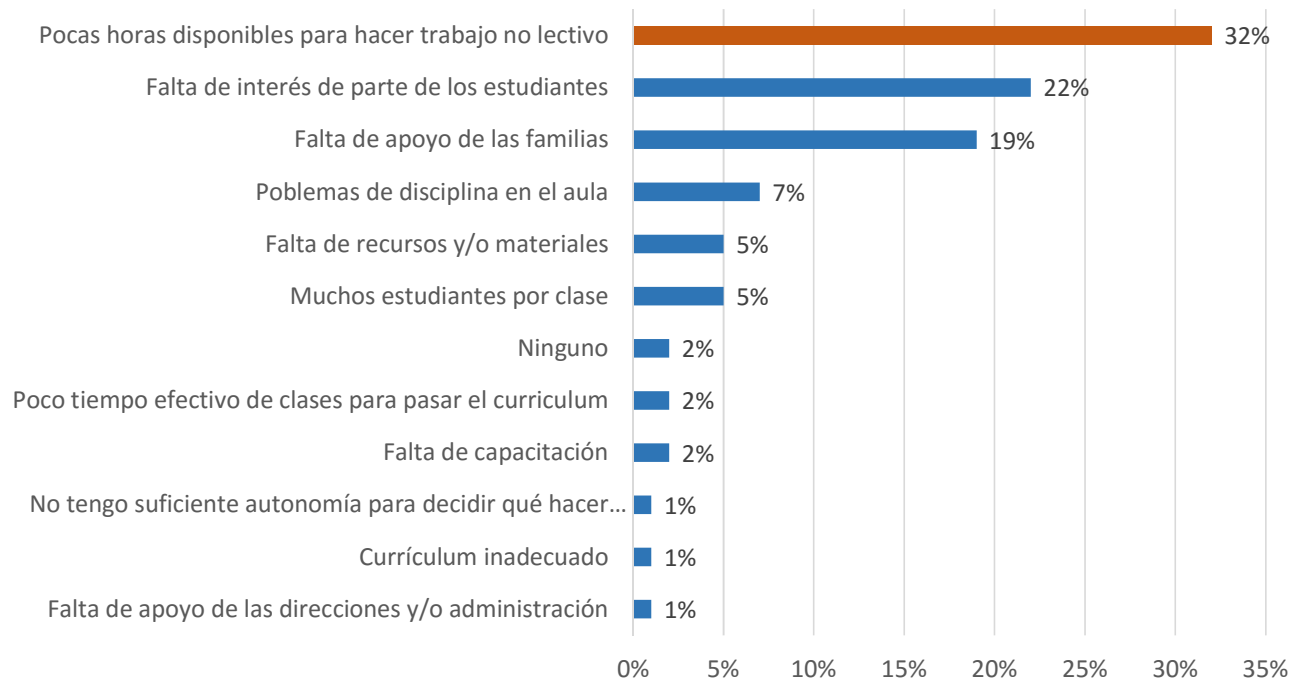


Horas No Lectivas:

- Trabajo fundamental para hacer, entre otras cosas, más efectivas las horas Lectivas.
- Preparar material, desarrollo de planificación, entender necesidades de aprendizaje de cada estudiante, monitoreo y retroalimentación.
- Trabajo con Pares y relación con Apoderados

La disponibilidad de horas no lectivas es el principal problema percibido para la práctica docente

GRÁFICO 1: DESDE SU PERCEPCIÓN, ¿CUÁL DE LOS SIGUIENTES PROBLEMAS ES EL MÁS RELEVANTE PARA LA PRÁCTICA DOCENTE EN SU ESCUELA? MARQUE SÓLO UNA ALTERNATIVA



N= 641

Chile

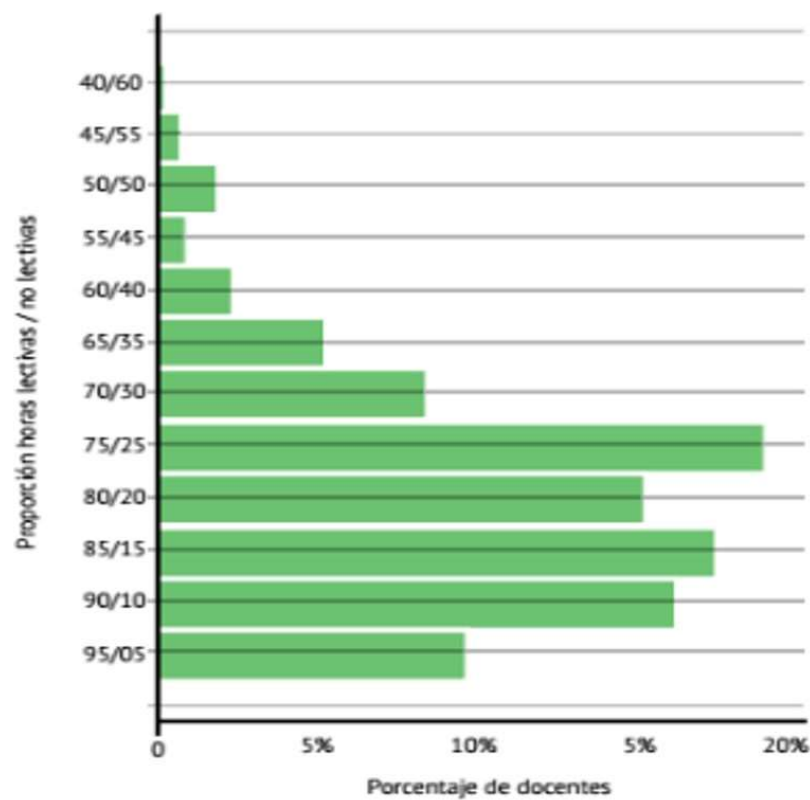
- Tema presente en las últimas discusiones de política pública educacional
- Marco regulatorio nacional actual asegura, dentro de la carga laboral total del profesorado, una proporcionalidad de un 75% de horas lectivas y 25% de horas no lectivas (MINEDUC, 1997).

Slide 5

C1 Acá podemos hacer gráficos
Constanza, 1/9/2017

66% de los profesores declara tener una proporción menor de 75/25 de horas lectivas/no lectivas

GRÁFICO 2: DISTRIBUCIÓN DOCENTES SEGÚN PROPORCIONES HORAS LECTIVAS/HORAS NO LECTIVAS



N= 641

Los profesores con 37 horas de contrato destinan, en promedio, 11 horas extras a la semana para realizar su labor

TABLA 1: HORAS DE TRABAJO DECLARADO POR LOS DOCENTES (PROMEDIO)

Variables continuas	N	Media	D.E.	Mín.	Máx.
Horas de contrato	641	36.80	6.76	14.00	46.25
Horas lectivas	641	29.10	7.23	3.00	45.00
Horas no lectivas	641	7.98	5.56	1.00	36.00
Horas extra	641	10.53	7.34	1.00	50.00
Horas lectivas más no lectivas	641	37.08	6.65	15.00	55.00
Total: Horas de contrato más horas extras	641	47.34	9.97	18.00	94.00

Importancia de las Horas no Lectivas

Escasez de Tiempo
para Actividades
Complementarias
a la clase



Hora
Extraordinarias
No
Remuneradas



Caída en la
Satisfacción
Laboral



Retención de
Docentes en el
Sistema

Este tema cobra especial interés en un país como Chile, donde cerca del 40% de los docentes que ingresan al ejercicio profesional se retira hacia el quinto año de ejercicio (Valenzuela y Sevilla, 2011).

Objetivo

- Explora la relación entre la *cantidad* de horas no lectivas y *cantidad* de horas extras con la satisfacción docente.
- Además se realiza el esfuerzo por entender la distribución de actividades en ese tiempo y el *cómo* se realizan esas actividades. En particular, en este último punto, se explorará la importancia que tiene la colaboración en esas horas y cómo repercute en la satisfacción docente.
- Se trata además de uno de los pocos estudios para Latinoamérica que analiza la relación horas lectivas – no lectivas, y el primero que abarca la distribución de tareas sobre estas últimas.

Metodología

Instrumento y Diseño Muestral

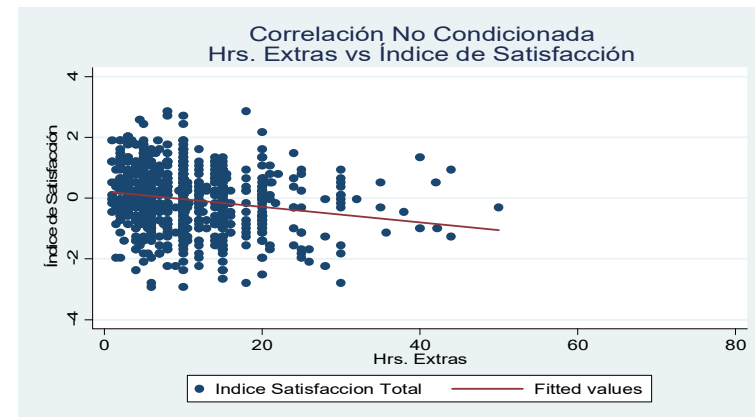
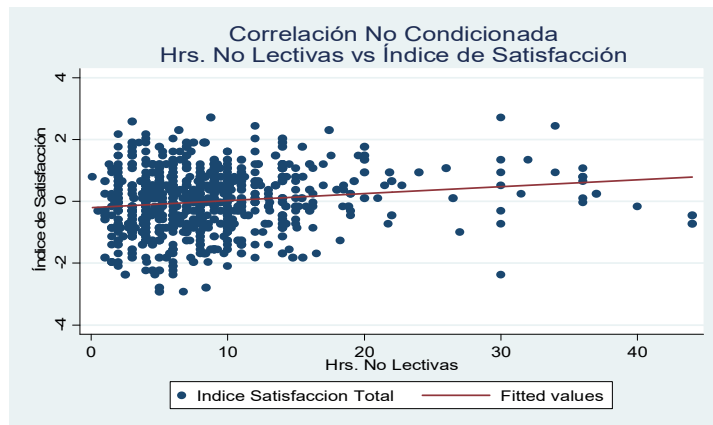
- Cuestionario estructurado, de aplicación mixta (una primera sección auto aplicada y la segunda, aplicada por un encuestador).
- La muestra efectiva de docentes lograda quedó compuesta por 950 casos distribuidos en 330 establecimientos municipales y particulares subvencionados, con enseñanza básica y media.
- Dos Secciones del cuestionario:
 - Características personales (demográficas, formación y laboral), Jefatura de curso, Trabajo colaborativo.
 - Uso tiempo lectivo y no lectivo, Uso tiempo no lectivo, Actividades fuera del aula.

Diseño Muestral

		Enseñanza Básica			Enseñanza Media	Total muestra		Universo	
		1° ciclo	2° ciclo	Total Básica	Total Media	N	%	N	%
Municipal		142	85	227	111	338	36%	12.717	35%
P. Subvencionado		154	201	355	257	612	64%	23.618	65%
Total muestra	N	296	286	582	368	950	100%	36.335	100%
	%			61%	39%				
Universo	N			25.071	11.264	36.335			
	%			69%	31%	100%			

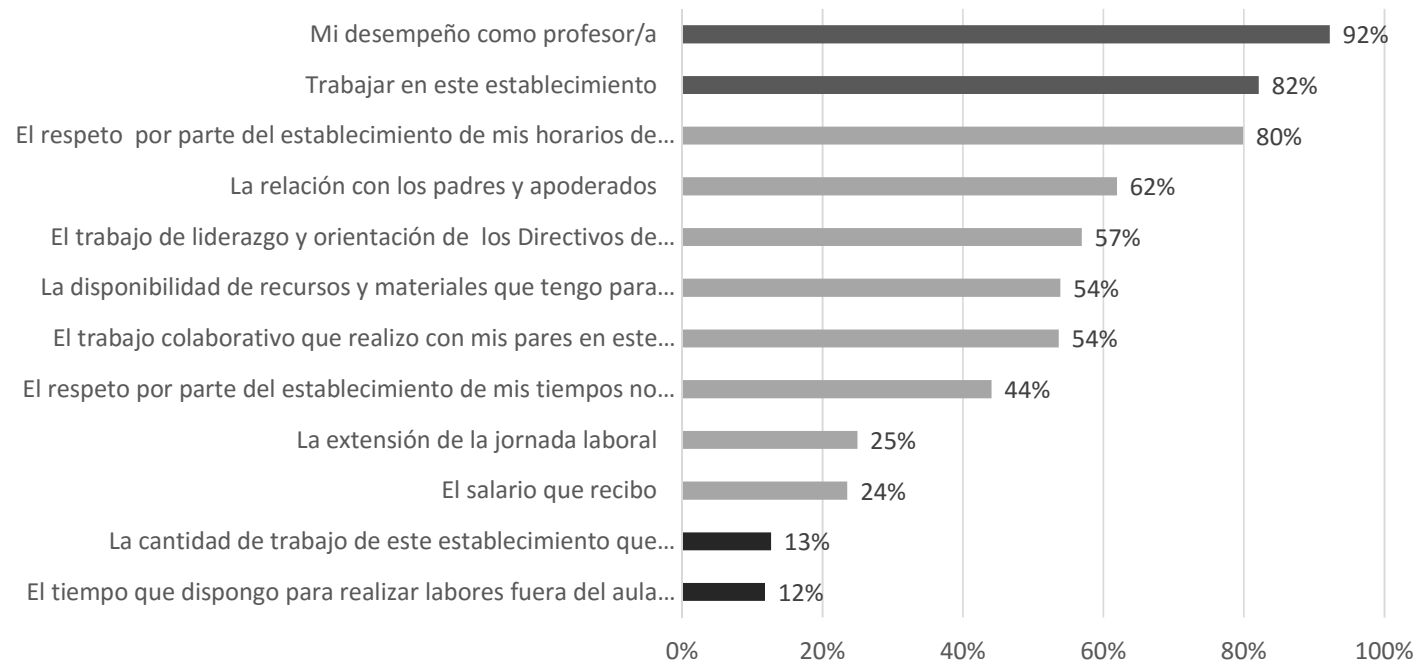
Índice de Satisfacción

- Suma no ponderada de los diferentes ítems medidos a través de una escala de Likert. Luego, este puntaje luego fue estandarizado.



Los docentes están satisfechos con su desempeño y el establecimiento. La insatisfacción se asocia al tiempo no lectivo y la cantidad de trabajo fuera de su jornada

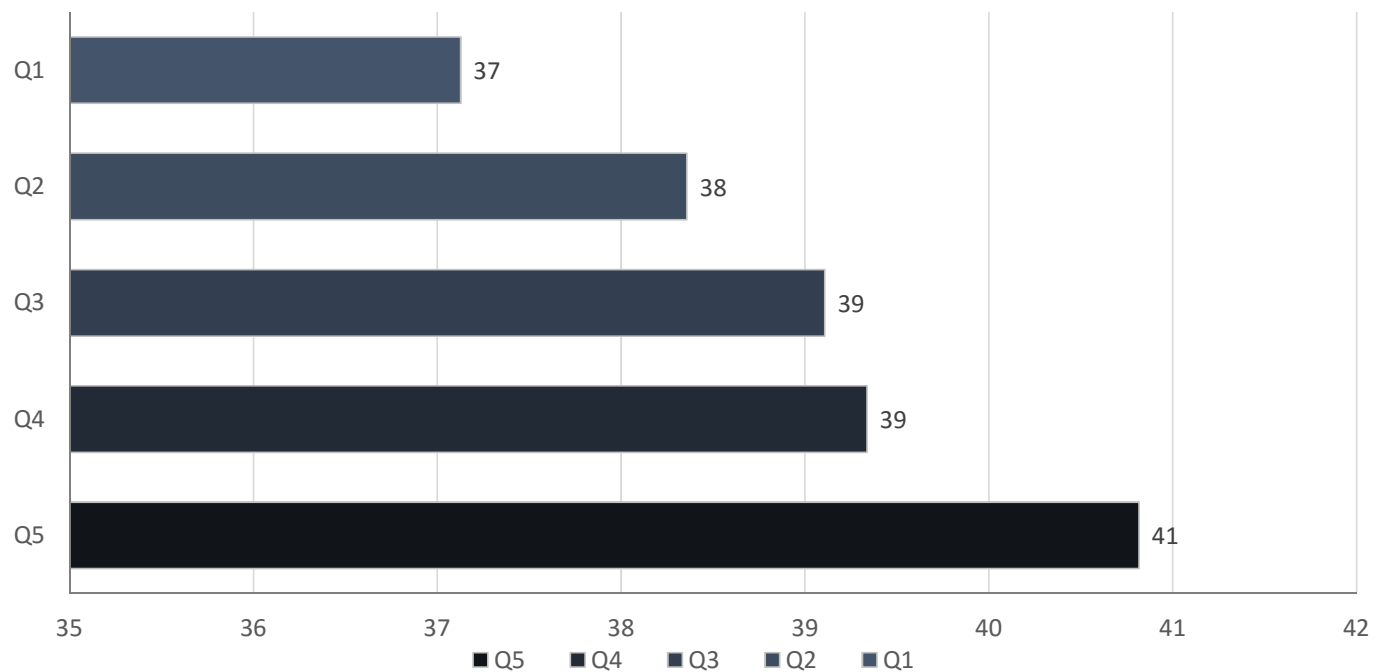
GRÁFICO 10: INDIQUE QUÉ TAN SATISFECHO SE ENCUENTRA EN RELACIÓN A LOS SIGUIENTES ASPECTOS
(% SATISFECHO + MUY SATISFECHO)



N: 641

Los docentes con mayor horas no lectivas tienen significativamente mayor satisfacción laboral

GRÁFICO 11: SATISFACCIÓN LABORAL Y HORAS NO LECTIVAS (HNL) :
PROMEDIO ÍNDICE DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN QUINTILES DE PROPORCIÓN DE HORAS NO LECTIVAS



N: 641

Nota: El índice de satisfacción laboral se construyó a partir de una escala sumativa de Likert en base a las preguntas descritas en el gráfico de página anterior.

Estrategia Empírica

- Debido a los múltiples factores que pueden influir en un aumento o disminución de la satisfacción laboral docente, un análisis de correlaciones condicionadas es más adecuado para aislar los eventuales efectos de la cantidad, uso y colaboración en las horas no lectivas en su comportamiento.
- Se pueden estimar modelos de regresión simple (OLS) del tipo que se detalla a continuación

$$Y = Z\alpha + U\tau + W\beta + X\theta + ZW\delta + \mu$$

Resultados

Estimación de la Relación entre Satisfacción Laboral Docente, Cantidad y Colaboración en las Horas No Lectivas

Variables	(1)	(2)	(3)	(4)
Horas No Lectivas	0.0192*** (0.00565)	0.0185*** (0.00560)	0.0146** (0.00634)	0.0113* (0.00631)
Horas Extra	-0.0228*** (0.00502)	-0.0218*** (0.00499)	-0.0221*** (0.00500)	-0.0236*** (0.00503)
Apoyo Planificación Unidades		0.267** (0.109)	0.117 (0.185)	0.0702 (0.183)
Apoyo Preparación Material		0.183* (0.108)	0.109 (0.178)	0.102 (0.178)
Horas no lectivas x Apoyo Planificación			0.0168 (0.0169)	0.0214 (0.0167)
Horas no lectiva x Apoyo Preparación			0.00814 (0.0160)	0.00810 (0.0159)
Constante	0.0274 (0.0824)	-0.0755 (0.0858)	-0.0399 (0.0900)	0.174 (0.299)
Observaciones	688	688	688	657
R-cuadrado	0.048	0.074	0.076	0.144
Controles contexto y demográficos	NO	NO	NO	SI
Errores estándar en paréntesis				
*** p<0.01, ** p<0.05, *p<0.1				
Variable dependiente: Índice de satisfacción estandarizado				

Variables	(1)	(2)	(3)	(4)
Horas No Lectivas	0.0182*** (0.00559)	0.0176*** (0.00563)	0.0178*** (0.00562)	0.0177** (0.00709)
Horas Extra	-0.0216*** (0.00494)	-0.0218*** (0.00499)	-0.0216*** (0.00495)	-0.0230*** (0.00498)
Apoyo Planificación Unidades (APU)		0.220** (0.112)		
Apoyo Preparación Material (APM)	0.183* (0.108)			
APU: con profesores instancia informal	-0.216 (0.169)		-0.214 (0.171)	-0.287 (0.298)
APU: con profesores instancia formal	0.417*** (0.161)		0.355** (0.177)	-0.0568 (0.330)
APU: con depto instancia formal	0.589*** (0.160)		0.616*** (0.175)	0.268 (0.296)
APU: con profesores de otros establecimientos ^a	-1.130 (0.936)		-1.125 (0.937)	
APM: con profesores instancia informal		0.0665 (0.131)	0.179 (0.134)	0.263 (0.231)
APM: con profesores instancia formal		0.456** (0.199)	0.335 (0.211)	0.609 (0.372)
APM: con depto instancia formal		0.278 (0.198)	0.0746 (0.209)	-0.111 (0.340)
APM: con profesores de otros establecimientos ^a		-0.148 (0.939)	-0.144 (0.931)	
Constante	-0.0752 (0.0853)	-0.0637 (0.0861)	-0.0718 (0.0856)	0.219 (0.299)
Observaciones	688	688	688	657
R-cuadrado	0.097	0.078	0.099	0.178
Controles contexto y demográficos	NO	NO	NO	SI

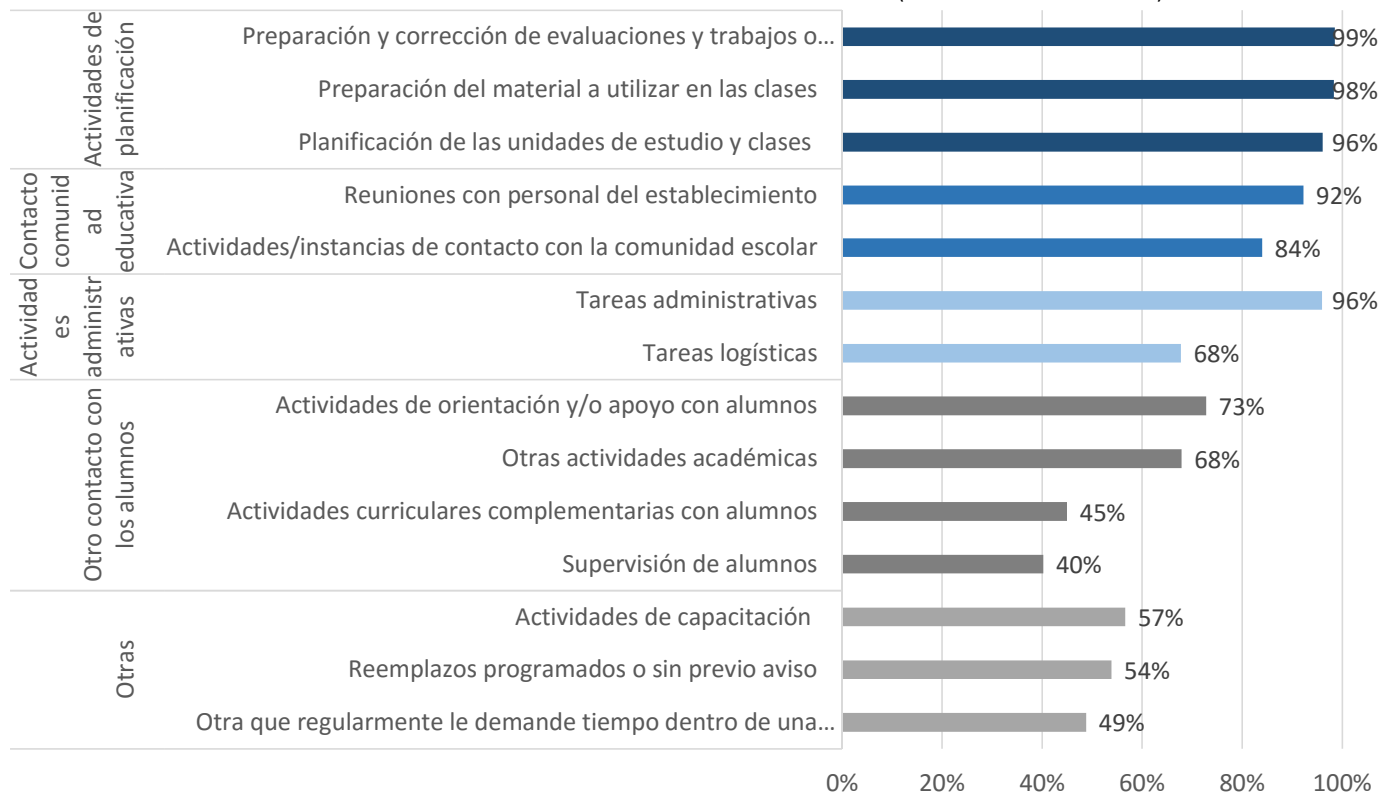
Errores estándar en paréntesis

Resultados

- A modo de interpretación (entiendo relación no causal): En promedio, los docentes reportan una satisfacción laboral de 0.017 desviaciones estándar por cada hora no lectiva adicional. De este modo, dejando todo lo demás constante, habría que aumentar en 10 las horas no lectivas para tener un efecto de pequeño tamaño en la satisfacción laboral de los docentes ($10 \times 0.017 = 0.17$). Lo anterior requeriría de un crecimiento de las horas no lectivas desde el 20% en el que se encuentran actualmente, hasta alrededor del 40%, muy alineado a la Nueva Carrera Docente.
- Adicionalmente, habría que considerar la posible disminución en horas extras que podría ocurrir luego de un aumento en las horas no lectivas. Vemos que los docentes reportan que, en promedio, cada hora extra disminuye la satisfacción laboral en 0.021 desviaciones estándar. Por lo tanto, en el caso extremo en que una hora no lectiva adicional resulte en una hora extra menos, el efecto en satisfacción podría hasta duplicarse ($10 \times (0.017 + 0.021) = 0.38$), pasando a ser considerado por la literatura un efecto de mediano tamaño (Cohen, 1988).

Los docentes realizan diversas actividades lo que refleja la intensificación de su trabajo

GRÁFICO 4: ¿REALIZA USTED ESTA ACTIVIDAD EN SU LABOR COMO DOCENTE? (% QUE RESPONDEN SÍ)



N= 641

Resultados

- Como una forma de tener una mejor idea respecto al uso del tiempo laboral por parte de los docentes y a los tipos de actividades que implican una mayor carga en términos de horas laborales, se analizaron las horas cronológicas, tanto totales, lectivas, no lectivas y extra laborales que los docentes destinan a diferentes grupos de actividades y su relación con la satisfacción laboral docente. Sin embargo, hallamos escasa evidencia de que el tipo de actividad que se desarrolla tiene una influencia en la satisfacción laboral en particular.

Discusión

- Resultados de este trabajo son un aporte a la investigación científica al estudiar la influencia de las horas no lectivas y horas extras, en la satisfacción laboral docente, tema escasamente explorado en la literatura y de gran relevancia, dada la relación directa de la satisfacción laboral docente con la retención, compromiso y desempeño docente.
- Los datos de este estudio muestran lo complejo de la labor docente, donde los profesores realizan variadas actividades además de la enseñanza en aula.
- Resultados corroboran resultados previos, al encontrar una relación positiva y robusta a diferentes especificaciones, de la relación entre la cantidad de horas no lectivas y la satisfacción laboral docente. Así también, corroborando la relevancia del burnout y los efectos de la sobrecarga docente, se encuentran resultados robustos a diferentes especificaciones, de la relación negativa de una alta cantidad de horas extra-laborales, en la satisfacción laboral docente.

Discusión

- La *calidad* de esas horas no lectivas se aproximó a través del grado de colaboración que sucedía en dos actividades que tienen gran relevancia dentro del tiempo no lectivo: la planificación y la preparación de materiales. Los resultados muestran que el contar con instancias formales de colaboración para realizar estas actividades, ya sea con otro profesor o en sus reuniones de departamentos, en relación a aquellos docentes que desarrollan estas actividades de manera individual, presenta una relación positiva con la satisfacción laboral de los docentes, por sobre el aumento de horas no lectivas.
- Sin embargo, los resultados también indican que estas instancias formales de colaboración están correlacionadas con las características de los establecimientos y los docentes, ya que la relación positiva ya no es estadísticamente significativa al incluir las variables del control del establecimiento. Esto sugeriría que establecimientos con determinadas características tienen mayor probabilidad de, a su vez, tener mejor gestión para generar esos espacios de apoyo y colaboración.

Desafío de Política Pública

Se ven desafíos principalmente en 3 niveles:

- **Políticas públicas**, resguardando que el tiempo no lectivo esté destinado principalmente a las actividades asociadas a la enseñanza.
- **Directores y comunidades educativas**, resguardando que este tiempo sea priorizado en actividades de enseñanza, buscando generar comunidades de aprendizaje.
- **Profesores**, invitando a innovar respecto a cómo gestionar su tiempo para que tenga los mayores efectos en sus estrategias pedagógicas.

Limitaciones

- La mayor limitación del estudio está dada por la imposibilidad de realizar inferencias causales dado el tipo de información y estimaciones correlacionales.
- Otra limitación es la falta de información sobre la relación entre las horas no lectivas y horas extras. Sabemos por los análisis de correlación que existe una relación negativa entre ambas variables, pero no sabemos con claridad si la gran cantidad de horas extra laborales que trabajan los docentes se debe a falta de horas no lectivas, o a ineficiencias en el lugar de trabajo, a falta de espacios laborales adecuados, u otra razón.
- Adicionalmente, nuestros resultados se basan en una muestra para docentes de la Región Metropolitana en Chile, pero no tenemos información comparada que nos permita estudiar la influencia del contexto y la gestión escolar.
- Finalmente, a pesar de contar con evidencia de la literatura sobre la relación entre la satisfacción docente y la retención, no tenemos información que cuantifique esta relación y nos acerque a un adecuado diseño de una política pública.

Organización del Tiempo Docente y su Relación con la Satisfacción Laboral: evidencia para el caso chileno

Verónica Cabezas, *Pontificia Universidad Católica de Chile*

Constanza Gómez, *Universidad del Desarrollo*

María Paz Medeiros, *Elige Educar*

David Inostroza, *Elige Educar*

Vicente Loyola, *Pontificia Universidad Católica de Chile*

Encuentro Anual Sociedad Chilena de Políticas Públicas, 2017

Anexos