

CONDICIONES LABORALES Y DESAFÍOS DEL PROFESORADO EN LA UNIÓN EUROPEA. UN ESTUDIO COMPARADO¹

WORKING CONDITIONS AND CHALLENGES OF TEACHERS IN THE EUROPEAN UNION. A COMPARATIVE STUDY

Ana Isabel Ortega Dorado

María Matarranz

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objeto estudiar las causas de la crisis docente, así como examinar el impacto que tiene el crecimiento económico en las condiciones laborales del profesorado. De esta forma, se asumió que a mayor Producto Interior Bruto (PIB) de un país, el colectivo docente goza de unas mejores condiciones laborales y por ende la profesión docente es más atractiva, generando una disminución de los desafíos a los que la profesión debe enfrentarse. La metodología que se llevó a cabo consistió en el estudio comparado de distintos países de la Unión Europea, seleccionados en función de su PIB, incluyendo Luxemburgo, Irlanda, Alemania, España, Rumanía y Bulgaria, valorándose diferentes aspectos laborales de los docentes de cada país. El estudio concluye que dicha crisis docente es un fenómeno extendido independientemente del crecimiento económico de cada país. A pesar de que el aspecto económico mejora algunas de las condiciones laborales tales como el salario, existen desafíos comunes que todos los países deberían abordar. Por tanto, el estudio realizado muestra no solo la influencia que tiene el PIB en las condiciones laborales del profesorado, sino también resalta la necesidad de abordar la crisis docente como una cuestión generalizada en todos los países.

Palabras clave: condiciones de trabajo de profesor; análisis comparado; política de la educación; desarrollo profesional docente.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the causes of the teaching crisis, as well as to examine the impact of economic growth on the working conditions of teachers. Thus, it was assumed that the higher the Gross Domestic Product (GDP), the better the working conditions of teachers and the more attractive the teaching profession is, thus reducing the challenges that the profession must face. The methodology consisted of comparing different European Union countries, selected on the basis of their GDP, including Luxembourg, Ireland, Germany, Spain, Romania and Bulgaria, assessing different aspects of teachers' working conditions in each country. However, the study concluded that the teaching crisis is a widespread phenomenon, regardless of the economic growth of each country. Although the economic aspect improves some job conditions such as salary, there are common challenges that all countries should address. Therefore, the article shows not only the

¹ Este trabajo se ha elaborado en el marco del proyecto «Profesionalización Docente: Discursos, políticas y prácticas. Nuevos enfoques y propuestas» (REF PID2020-112946GB-I00/AEI/0.13039/501100011033). Programa Estatal de Generación de Conocimiento y Fortalecimiento Científico y Tecnológico del Sistema de I+D+i, del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020. Ministerio de Ciencia e Innovación de España.

influence of GDP on teacher job satisfaction, but also highlights the need to address the teacher crisis as a generalized issue in all countries.

Key words: teacher working conditions; comparative analysis; education policy; teacher professional development.

Fecha de recepción: 18 de junio de 2024.

Fecha de aceptación: 29 de octubre de 2024

1. INTRODUCCIÓN

La educación es un elemento clave para el desarrollo de cualquier sociedad ya que posibilita formar individuos capaces de enfrentar diversos desafíos y contribuye, a su vez, al progreso económico, social y cultural. Como señala Gutiérrez (2017) la educación y, dentro de ella, las escuelas son un instrumento de transformación más allá de los conocimientos que puedan transmitirse y suponen la creación de valores, ofreciendo acompañamiento en el crecimiento e influyendo en las personas en su toma de decisiones. Sin embargo, la educación se encuentra en constante cambio y el profesorado se ve obligado a adaptarse, así la profesión docente se ha ido transformando al mismo ritmo que la sociedad lo ha ido haciendo. Los docentes deben asumir cada vez un mayor número de responsabilidades y exigencias. Además, el profesorado también se enfrenta a delegación de responsabilidades educativas por parte de otros actores sociales, como es el caso de las familias. Esta transformación viene acompañada de cambios políticos y administrativos, dando lugar a reformas educativas que provocan una constante adaptación en el profesorado y que afectan a su satisfacción laboral (Marcelo, 2011).

Asimismo, estos últimos años se ha producido una crisis educativa mundial y así lo reportan organismos internacionales (Comisión Europea, 2014; Eurydice, 2015, 2018, 2021; UNESCO, 2022; OCDE, 2018) en la que destaca la escasez de docentes, la cual se encuentra motivada mayormente por la devaluación de la educación y la insatisfacción laboral. Esta situación tiene graves consecuencias para los sistemas educativos, como la disminución de la calidad de la enseñanza, el aumento de la brecha educativa o la exclusión social.

1.1 LA PROFESIÓN DOCENTE EN CRISIS

Entre las razones de la mencionada falta de docentes Azoulay (2022) señala que se deben a la ausencia de interés hacia la profesión, a las condiciones de trabajo poco atractivas y a una financiación inadecuada. Esta situación se agrava todavía más en los continentes con menos riqueza, como por ejemplo África, donde se necesitan 24,4 millones más de docentes de Educación Primaria y hasta 44,4 millones de profesores de Educación Secundaria (UNESCO, 2022). Esta tendencia también afecta a los países con una mayor riqueza, como Holanda, Inglaterra, Alemania, Noruega, Australia o Estados Unidos que también han señalado dificultades para atraer y retener al profesorado (Watt et al., 2012 citado en García-Poyato y Cordero, 2019; Carver-Thomas et al., 2019 citado en Thompson, 2021) y donde uno de los indicadores más destacados es el elevado número de nuevos docentes que abandonan la profesión en los cinco primeros años. Los motivos por los que se produce este abandono según Newberry y Allsop, (2017) citado en Thompson, (2021) son la excesiva carga de trabajo, falta de confianza, así como el desajuste de las expectativas y la carga emocional. Así, como vemos, en los lugares más ricos, la profesión docente tampoco es la primera opción de muchos jóvenes debido a los bajos salarios de este sector y a las rentas cada vez más altas de los países (UNESCO, 2022).

En esta misma línea, la OCDE (2018) informaba sobre la tendencia de la escasez docente a nivel mundial y en su informe sobre políticas docentes efectivas confirma los bajos salarios del profesorado en comparación con los de otros sectores generando este desinterés por la profesión. Por tanto, a pesar de que la educación es una labor vocacional, no es suficiente para mantener a las y los docentes en sus puestos laborales o generar atractivo hacia la profesión.

Esta difícil situación que se estaba gestando desde las últimas décadas empeoró durante la pandemia de COVID-19. La situación pandémica resaltó la gran labor que desempeña el profesorado en la

vida social de las personas, pero también dio a conocer las grandes debilidades que afectan a este sector (Eurydice, 2021). Ahora bien, la pandemia no solo dio a conocer los desafíos que deben enfrentar los sistemas educativos, sino que también provocó que muchos docentes se replanteasen su vocación. El estudio de Cacho et al., (2022) que analiza la deserción docente en tiempos prepandémicos, durante la pandemia y después de esta, muestra unos datos nada alentadores para la profesión. De los 73 docentes que compusieron la muestra el 6% se plantea dejar su profesión y hasta un 29,2% se lo ha planteado en algún momento de su carrera profesional. Por su parte, Thompson (2021) detalla cuáles son los factores, además de los salarios y la gran carga de trabajo, por el cual los docentes abandonan la profesión. En primer lugar, los docentes se encuentran preocupados por: la imagen que ofrecen los gobiernos y los medios de comunicación sobre la profesión docente; el bajo salario y la inversión que ofrecen los gobiernos; la precariedad de contratos eventuales y temporales que imposibilitan un plan de futuro; el acceso a la formación continua; la intensificación del trabajo; las aulas masificadas; y, finalmente, el estrés laboral. El poco atractivo que la profesión docente tiene en la actualidad, sumado al envejecimiento progresivo del profesorado, genera una situación desafiante que ha de ser atendida con urgencia. No cabe duda de que tanto el personal educativo como los políticos de los países son conscientes de la complejidad de esta situación (Eurydice, 2021), de hecho, a nivel europeo, hace ya varios años que la Comisión Europea (2014) viene advirtiendo de la necesidad de hacer más atractiva la profesión docente² en Europa.

1.2 LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESORADO

El momento delicado que atraviesa la profesión docente está provocado, mayoritariamente, por una insatisfacción hacia las condiciones laborales. Márquez (2014) define la satisfacción laboral como “la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo” (p.15). Estas actitudes, según la autora, se componen de las percepciones que el trabajador considera que debieran ser. Esta satisfacción incita a los trabajadores a actuar generando un comportamiento, positivo o negativo, con un impacto directo en el desempeño laboral (Mora y Mariscal, 2019).

La satisfacción laboral en el profesorado redundante directamente en la calidad de la enseñanza y la atracción de profesionales de la educación. La Federación de Enseñanza de CCOO (2008) ya mencionaba el malestar docente que este gremio lleva sufriendo desde hace años. Ellos mencionan como condicionantes el estrés laboral provocado por el alumnado, el cual no valora la obtención de un título, además de su poca motivación por el aprendizaje. Por otra parte, el alumnado cada vez es más diverso, lo cual provoca una gran presión dentro del gremio el cual siente que no tiene las herramientas necesarias para enfrentarse a la heterogeneidad del alumnado en la actualidad. Así pues, la federación señala como desencadenantes del malestar docente la falta de prestigio social de los profesionales de la enseñanza, el cuestionamiento de la autoridad del docente por parte del alumnado y las familias, siendo estas últimas poco colaborativas con la educación de sus hijos e hijas, la escasa inversión económica que realizan las administraciones, y la enorme burocracia con que los docentes se enfrentan diariamente. Todos estos elementos sumados a las sucesivas crisis económicas que han ido aconteciendo en el tiempo han generado una sensación de inseguridad e incertidumbre que aumenta este malestar en esta profesión.

Ya se ha visto que el COVID-19 afectó gravemente a la situación docente, por ello autores como Hernández et al., (2021) muestran cómo muchos docentes se vieron abrumados mental y físicamente, dada la excesiva carga de trabajo, las dificultades tecnológicas, el aislamiento y la poca

² Todos los países reportan una disminución del atractivo en la profesión docente excepto Irlanda y Finlandia.

inversión y ayuda por parte de las administraciones. Otros autores como Pinel-Martínez et al., (2019) hablan acerca del síndrome del burnout que sufren los profesionales españoles, siendo el sector la educación uno de los más afectados, junto con el de la sanidad. En la revisión que se realiza, los ítems relacionados con la insatisfacción, agotamiento emocional, realización personal, y estrés y administración, son los más referenciados; y por otra parte esta insatisfacción es más visible en educación secundaria (74,3 %), seguido de educación primaria (54,3%) y educación infantil (40%). Parece ser que este malestar no solo afecta a España, sino que también otros lugares del mundo, provocando incluso absentismos en el trabajo (Puji et al., 2021).

La satisfacción laboral es un ámbito muy complejo ya que va ligado a una gran subjetividad dependiendo del sector laboral que se esté analizando. Han sido varios autores los que han definido qué aspectos tienen en cuenta los docentes para determinar su satisfacción en el trabajo. Barraza y Ortega (2009) muestran que las relaciones interpersonales, desempeño profesional, condiciones laborales, valoración del trabajo, participación, organización, ambiente físico y equipo directivo son los ítems que más valor le dan los docentes a la hora de determinar su satisfacción con su trabajo. Asimismo, elementos como la inteligencia emocional y el apoyo social son dos aspectos condicionantes para la satisfacción laboral de los docentes, el desgaste de ambos puede conllevar, incluso, al abandono del puesto laboral (Mérida-López et al., 2021).

Anaya y Suárez (2006) caracterizan la satisfacción laboral docente en función de cinco áreas: diseño del trabajo: hace referencia a la autonomía que tiene el docente para llevar a cabo su desempeño laboral; realización personal: relaciona la valía personal que siente el propio docente con el desempeño laboral; promoción: hace referencia a si existe la posibilidad de ascender en el puesto laboral; condiciones de vida asociadas al trabajo: facilidades que ofrece el puesto laboral, así como la estabilidad y seguridad; salario: la retribución económica que obtiene el trabajador por su desempeño laboral. Alarcón et al., (2018), por su parte, analizan las condiciones laborales de los docentes y su relación la satisfacción laboral. En su estudio, se correlaciona directamente la satisfacción del profesorado con las condiciones laborales. El orden de importancia que se concluye en el estudio es el siguiente: (1) Tipo de nombramiento: es decir, el puesto que lidera el docente, (2) Sistemas de promoción, (3) Antigüedad: es decir los beneficios que otorga esta, (4) Cargas de trabajo, (5) Enfermedad crónica / salud, (6) Posibilidad de adquirir una vivienda propia / desarrollo económico, (7) Capacitación y actualización que le otorga su puesto laboral. El posterior estudio de satisfacción laboral del profesorado que realiza González-Álvarez (2020) recoge los siguientes ítems: (1) Experiencia y satisfacción en cargos directivos, función tutorial, otros cargos y consejo escolar; (2) Las relaciones interpersonales: administración educativa, inspección educativa, directivos, profesorado, alumnado y familias; (3) El ambiente de trabajo, instalaciones y recursos: instalaciones, recursos didácticos, recursos materiales, organización general del centro, funcionamiento del centro, ambiente y espacios; (4) La formación recibida: inicial, permanente, función tutorial, normativa educativa, materias, trabajo en equipo, aspectos de pedagogía y psicología, gestión de conflictos; (5) Los aspectos laborales: ubicación del centro, retribuciones, horario laboral, número de horas lectivas, distribución del horario lectivo y horario de reuniones, posibilidades de participación en los órganos de gobierno, distancia desde el domicilio del centro, reconocimiento y valoración que se realiza del trabajo del profesorado (administraciones, inspección, directivos, profesores, alumnado, familias), promoción profesional; (6) Las posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión al profesorado: administraciones públicas, inspección directivos, profesorado, alumnado, familia del alumnado.

Finalmente, y de manera más reciente, el informe Eurydice sobre el profesorado en Europa (2021), señala las áreas a las que el profesorado otorga más importancia: condiciones laborales (horas de trabajo y tipo de contrato), la organización de la formación inicial, inserción laboral, desarrollo

profesional continuo, evaluación del profesorado, bienestar de los profesores en el trabajo (factores estresantes), salario y edad de jubilación. Como se puede observar esta crisis docente, que afecta a todos los países en menor o mayor medida, está influenciada por diversos aspectos ya que la satisfacción laboral del profesorado es una cuestión compleja y multifactorial.

2. ESTUDIO COMPARADO DE LAS CONDICIONES LABORALES Y LOS DESAFÍOS DEL PROFESORADO EN LA UNIÓN EUROPEA.

2.1 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Como hemos visto, el profesorado ha reportado un malestar en la última década, generando un desinterés por la profesión y provocando dificultades en la atracción y retención de profesorado. En esta línea, la OCDE (2018) señala que, en los últimos años, se ha observado una disminución de las expectativas de los estudiantes de 15 años en cuanto considerar la enseñanza como una opción de desarrollo profesional.

La docencia es una profesión con una gran carga vocacional, sin embargo, hay algunos aspectos que determinan la toma de decisiones profesionales que trascienden la vocación. Es evidente que las condiciones laborales juegan un factor determinante en la satisfacción laboral del profesorado, ya que el descontento docente viene motivado mayoritariamente por el salario, la carga laboral, la formación continua, la promoción y la financiación. Entre ellos, según la OCDE (2018) el salario es un aspecto determinante, en este sentido, se asocian mayores expectativas de dedicación docente en aquellos países donde existe un salario más elevado (en relación al PIB). Así, en aquellos países donde el salario docente aumentó más rápido que el PIB per cápita entre 2005 y 2015, el número de estudiantes que quiso dedicarse a la enseñanza aumentó, disminuyendo en aquellos países donde el salario no aumentó. Por todo ello, el objeto de estudio de la presente investigación se centra en realizar un estudio siguiendo la metodología comparada (Caballero, et al., 2016) sobre las condiciones laborales de la profesión docente y los problemas que sufre la profesión en países con diferentes índices de PIB.

2.2 PRESUPUESTO DE PARTIDA

Entre todos los factores que determinan la satisfacción laboral docente, las condiciones laborales son un elemento fundamental. Sin embargo, el crecimiento económico también es una causa determinante para que se den las condiciones laborales ideales para atraer vocaciones a la profesión docente y conservar a quiénes ya la ejercen.

Por tanto, partimos de dos presupuestos de partida para este estudio (1) en aquellos países con un mayor PIB per cápita la profesión docente goza de unas mejores condiciones laborales y, en consecuencia, la profesión resulta más atractiva, y (2) a mayor atractivo de la profesión docente menores son los desafíos o problemáticas a los que se enfrenta la profesión, así lo reflejarán en su caso, los países con mayor PIB.

De esta manera, el estudio comparado que se desarrolla a continuación busca dar respuesta a los presupuestos de partida descritos, permitiendo extraer conclusiones sobre el impacto que tiene la situación económica de un país en las condiciones laborales del profesorado de educación secundaria obligatoria, y, por tanto, en su satisfacción laboral referida a dichas condiciones.

2.3 SELECCIÓN DE LAS UNIDADES DE ANÁLISIS

Dado que el PIB es un indicador económico de enorme relevancia tanto para los países como para la vida de los ciudadanos, se han escogido países que representen varias situaciones económicas: países con los mayores índices de PIB, países con los menores índices de PIB y países con un índice de PIB intermedio. Así los países que formarán parte del estudio comparado son:

- Luxemburgo: el país con mayor PIB de la Unión Europea (133.590,1 euros per cápita) (Banco Mundial, 2021).
- Irlanda: el segundo país con mayor PIB de la Unión Europea (100.172,1 euros per cápita) (Banco Mundial, 2021).
- Bulgaria: el país con menor PIB (25.400,84 euros per cápita) (Banco Mundial, 2021).
- Rumanía: el país con menor PIB después de Bulgaria (14.858,2 euros per cápita) (Banco Mundial, 2021).
- Alemania: se encuentra algo por encima de la media europea (51.203,6 euros per cápita) (Banco Mundial, 2021).
- España: se encuentra algo por debajo de la media europea (30.103,5 euros per cápita) (Banco Mundial, 2021).

Los indicadores seleccionados, en base al marco teórico desarrollado, para la puesta en marcha del estudio comparado son los siguientes:

Tabla 1. Indicadores de satisfacción laboral docente

DIMENSIÓN	PARÁMETRO	INDICADOR
Condiciones laborales de la profesión docente	Condiciones de vida	Baja maternal/paternal
		Cobertura sanitaria
		Prestaciones de la Seguridad Social
		Edad de jubilación
	Condiciones de trabajo	Jornada laboral
		Horas de docencia
		Posibilidad de promoción profesional
		Vacaciones
	Condiciones económicas	Salario
		Gasto público en educación
Desafíos de la profesión docente		PIB del país
		Escasez de profesorado
		Envejecimiento del profesorado
		Escasa matriculación en la Formación Inicial Docente (FID)
		Abandono de la profesión

Fuente. Elaboración propia

3. RESULTADOS

3.1 CONDICIONES LABORALES DE LA PROFESIÓN DOCENTE

Abordaremos, en primer lugar, los resultados vinculados a las condiciones laborales del profesorado. Para ello se muestran en la tabla 2, los datos de las condiciones de vida del profesorado en los distintos países europeos estudiados.

Tabla 2. Condiciones de vida del profesorado

	Luxemburgo	Irlanda	Alemania	España	Rumanía	Bulgaria
Baja maternal	20 semanas Retribución 100%	42 semanas Retribución variable	14 semanas Retribución 100%	16 semanas Retribución 100%	18 semanas Retribución 78%	58 semanas Retribución 90%
Baja paternal	2 semanas Retribución 100%	2 semanas Subsidio de 245	2 semanas Retribución 100% ³	16 semanas Retribución 100%	2 semanas Retribución 80%	2 semanas Retribución 72%
Sanidad ⁴	Completa	Parcial	Parcial	Completa	Parcial	Completa
Prestaciones de la seguridad social ⁵	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Edad de jubilación	65	66	67	65	65	60 / 64 ⁶

Fuente. Elaboración propia a partir de Eurydice, 2021; Comisión Europea 2022

Respecto a la baja maternal y paternal, las diferencias son notables entre los distintos países. En primer lugar, vemos que el tiempo baja por maternidad es muy variable en los países estudiados, siendo Alemania y España los que menos tiempo de baja permiten a las madres esto es 14 y 16 semanas, respectivamente y Bulgaria es el país que, con diferencia, más tiempo de baja maternal ofrece a las madres con 58 semanas, seguido de Irlanda que tiene una baja maternal de 42 semanas. Por su parte, la baja paternal mucho más reducida en todos los casos ya que el permiso es de 2 semanas en todos los países excepto en España, el único país en el que ambos progenitores cuentan con 16 semanas de baja.

Sobre la retribución de la baja maternal y paternal en Luxemburgo, Alemania y España es del 100%, por su parte, en Rumania las madres cuentan con 78% de la retribución y los padres con el 80% y en Bulgaria las mujeres cuentan con el 90% respecto al 72% de la retribución de los hombres.

Con respecto a la Sanidad, Luxemburgo, España y Bulgaria son los países con una cobertura más amplia. En Luxemburgo se incluyen todos los medicamentos, así como complementos ópticos y prótesis dentales; en España se cubren aspectos como la atención médica, urgencias, rehabilitación y medicinas; Bulgaria, por su parte ofrece una cobertura que ofrece asistencia médica de urgencia, obstetricia, psiquiatría, suministro de sangre y trasplantes de órganos, seguimiento periódico y una cobertura parcial de los medicamentos. Por otra parte, y con una cobertura parcial, en Irlanda y Alemania se incluye la hospitalización y tratamiento de enfermedades, y el dentista en este último. En cuanto a los medicamentos, en Irlanda no tendrán coste para las personas con discapacidad y en Alemania deberán abonar un 10% para medicación específica, ya que la común (resfriado y gripe) no lo cubre. En Rumanía, la cobertura es bastante limitada, ya que solo se ofrece la asistencia ambulatoria, debiendo pagar tanto los medicamentos como el dentista y el oftalmólogo en caso de necesidad. Respecto a la invalidez, todos los países cubren esta prestación, sin embargo, existen algunas diferencias. En Luxemburgo se incluye en esta categoría no solo a los trabajadores sino también a los aprendices y voluntarios, mientras que los demás países solo contemplan a los trabajadores con contrato. Todos los países requieren de distintos grados de incapacidad, y en el caso de Rumanía, se establece un mínimo de cotización.

³ En Alemania los padres pueden acogerse a *Elterngeld*, un subsidio para cuidar a los hijos, no recibiendo remuneración por parte de la empresa, pero sí un subsidio económico.

<https://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/alemania/webempleo/es/seguridadsocial/ayudasfamiliares/Elterngeld/Prestacion/index.htm>

⁴ La fuente de los datos de las coberturas específica de cada país es Comisión Europea (2012).

⁵ Coberturas tales como Invalidez, Vejez, Fallecimiento y supervivencia, Accidente de trabajo y enfermedad Familiar o Desempleo.

⁶ En Bulgaria la edad de jubilación es diferente según el género: las mujeres se jubilan a la edad de 60 años y los hombres a los 64.

En cuanto a las jubilaciones, todos los países ofrecen una jubilación a cargo de la Seguridad Social, en función de una serie de requisitos y un periodo de cotización mínimo. Además, tanto en Luxemburgo, Irlanda, Alemania y España, las personas pueden prejubilarse, y en el caso de España, existen tres tipos de jubilación (ordinaria, flexible y parcial).

Respecto a las prestaciones de supervivientes o fallecimiento, todos los países disponen ese tipo de ayuda, a pesar de que los requisitos no son los mismos para todos. No obstante, todos disponen de prestación de viudedad y orfandad. En cuanto a los accidentes de trabajo y enfermedad, también todos los países cubren esta prestación para los docentes en activo. En el caso de Alemania y Luxemburgo incluyen a voluntarios, estudiantes y personas en prácticas en este grupo, y en el caso de Irlanda, existen requisitos en función de las enfermedades. Por otra parte, en España, Rumanía y Bulgaria existen clasificaciones de estas enfermedades, y en los tres países no se llega a cobrar la totalidad del salario, ya que se cobra un 75%, 80% y 90% respectivamente.

Por otra parte, los países de la Unión Europea también conceden ayudas familiares. En el caso de Luxemburgo, existe una prestación general por hijos a cargo, que se concede hasta que los hijos cumplen 18 años o hasta los 27 si estos siguen estudiando. También se otorgan ayudas por nacimiento y asignación para la educación de los niños. En el caso de Irlanda, también se ofrece una prestación por hijos a cargo que solo dura hasta los 17 años, y se conceden complementos de la renta familiar según ciertos requisitos y prestaciones a familias monoparentales. Respecto a España, se ofrece una prestación por hijo a cargo con discapacidad; prestación para familias numerosas (más de tres hijos), monoparentales y padre o madre con discapacidad; y prestación por parto o adopción múltiples. En Rumanía, según el umbral de la renta familiar, se tiene derecho a una prestación por cada niño hasta los 18 años, y ayudas para la educación de los niños. Lo mismo ocurre en Bulgaria, excepto que la duración de esta prestación será hasta los 20 años siempre y cuando los hijos estudien.

En cuanto a la prestación por desempleo, todos los países cubren esa prestación, pero existen grandes diferencias entre ellos ya que en todos hay excepciones y el ingreso de la prestación dependerá del tiempo de cotización de la persona y de si esta tiene menores a su cargo. En el caso de Luxemburgo, a pesar de que se percibe el 80% del salario, solo se percibe hasta un máximo de 12 meses. En el caso de Alemania, se recibe el 60% de los ingresos netos siendo la prestación más alta de 5.500 euros, cuya duración se extiende a los 24 meses. Caso particular el de Irlanda, cuya prestación por desempleo tiene una duración de 234 días, pero se puede extender sin límite siempre y cuando se cumplan una serie de requisitos. Respecto a España, la prestación tiene una duración de entre 20 y 720 días, en el cual se comienza percibiendo un 80% del salario, y a partir del 181 día el 50%. En cuanto a Rumanía, tiene una duración máxima de 12 meses percibiendo el 75% del salario al igual que en Bulgaria solo que recibiendo el 60%.

En referencia a la edad de jubilación, en Bulgaria el profesorado se jubila antes que en los demás países, con 60 años las mujeres y 64 los hombres, siendo el único país donde se realiza una distinción por sexos. En España, Rumanía y Luxemburgo, la edad de jubilación es de 65 años, seguidos de Irlanda y Alemania, con 66 y 67 años, respectivamente.

Dando un paso más en el estudio, la tabla 3 recoge las condiciones profesionales del desempeño docente, como podemos ver a continuación.

Tabla 3. Condiciones de trabajo de la profesión docente

	Luxemburgo	Irlanda	Alemania	España	Rumanía	Bulgaria
Jornada laboral ⁷	40	-	40	37,5	40	40
Horas de docencia (min / max)	22	22	17	18 / 21	18	16 / 19
Posibilidad de promoción profesional ⁸	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
Vacaciones ⁹	92 días	30 días	-	52 días	62 días	56 días

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurydice, 2021; Comisión Europea, 2012; TALIS, 2018.

En cuanto a la jornada laboral, todos los países cuentan con una jornada de 40 horas semanales excepto España, que cuenta con 38 horas. Por otra parte, y en referencia a las horas de docencia, los países con un número de horas más elevado son Luxemburgo e Irlanda, con 22 horas, seguidos de España, con 18-21 horas y Rumanía, con 18. A la contra, los países con menores horas lectivas son Bulgaria con 16-19 horas y Alemania con 17 horas semanales.

Con respecto a la carga de trabajo del profesorado, Alemania o Irlanda son los países en los que el profesorado dedica más horas de trabajo semanales y Rumanía, Bulgaria y España los que menos, los tres con una media menor a 40 horas semanales.

Como vemos, en cuanto a la promoción profesional, en todos los países menos en Bulgaria se dispone de la posibilidad de ascender profesionalmente, teniéndose en cuenta mayoritariamente la aptitud del trabajador y la experiencia, sin la necesidad de acreditar otra carrera universitaria o máster, al contrario de lo que ocurre en Bulgaria (Eurydice, 2021).

Finalmente, y respecto a las vacaciones, el país que cuenta con más disposición de días vacacionales es Luxemburgo, con 92 días, seguido de Rumanía y Bulgaria que presentan 62 y 56 días respectivamente. Por otra parte, los países que presentan menos días vacacionales son España, con 52 días e Irlanda con 32.

Referido a las condiciones económicas del profesorado, en concreto en términos de salarios anuales, la tabla 4 muestra cómo Luxemburgo lidera el estudio con un salario promedio de 69.076 euros, seguido de Alemania, con 54.129 euros y, posteriormente, Irlanda con 37.692 euros. Por otro lado, Rumanía y Bulgaria tienen los salarios anuales más bajos, con 8.027 y 7.731 euros, respectivamente. Finalmente, España se encuentra en la media con un salario anual promedio de 30.992 euros. En cuanto al gasto económico de las administraciones públicas en educación, Luxemburgo encabeza la lista con un gasto de 5% de su PIB en educación, seguido de Alemania y España con un 4,7% y 4,6% respectivamente. Por otro lado, Rumanía presenta el gasto más bajo en educación con solo el 3,7% de su PIB asignado a este sector, mientras que Bulgaria destina un 4%.

⁷ En Irlanda además de las horas de enseñanza, los contratos de los profesores incluyen 33 horas dedicadas a otras actividades a lo largo del año. Este tiempo equivale a 1 hora a la semana. En España el número de horas semanales varía según la Comunidad Autónoma.

⁸ En Irlanda existe el Consejo de Educación el cual lleva diversas acciones de formación continua, de manera voluntaria, que otorga la posibilidad de oportunidades de desarrollo personal. En España todo el funcionariado tiene la posibilidad de promocionar profesionalmente según el Real Decreto Legislativo 5/2015. En Alemania la promoción viene determinada por la actitud del profesorado y las calificaciones de este. En Bulgaria los docentes para poder promocionar necesitan de un primer y segundo grado universitario.

⁹ En Irlanda el mínimo de vacaciones públicas establecidas por ley es de 30 días, pudiéndose aumentar según el criterio de los centros. En Alemania, los docentes cuentan con 14 semanas no lectivas. Sin embargo, deben estar a disposición de la Administración el centro escolar si así se requiere. En España, además de las vacaciones de Navidad, Semana Santa y fiestas estatales/autonómicas/locales cuentan con 22 días hábiles de vacaciones en verano que coinciden con el mes de agosto. En el mes de julio, aunque no es periodo lectivo, deben estar a disposición de la Administración educativa y del centro.

Tabla 4. Condiciones económicas de la profesión docente

	Luxemburgo	Irlanda	Alemania	España	Rumanía	Bulgaria
Salario anual ¹⁰	69.076	37.692	54.129	30.992	8.027	7.731
Gasto de las administraciones públicas en educación	5%	3,1%	4,7%	4,6%	3,7%	4%

Elaboración propia a partir de Eurydice, 2021; Comisión Europea, 2012; TALIS, 2018.

En general, la tabla 4 sugiere que hay una relación positiva entre los salarios anuales y el gasto en educación en estos países europeos. Aquellos países con salarios más altos, como es el caso de Luxemburgo y Alemania muestran un gasto más alto en educación según su PIB. Por otro lado, los países con salarios más bajos como Bulgaria y Rumanía tienen un gasto más reducido en educación. Sin embargo, sorprende el caso de España, que a pesar de ser uno de los países que gasta por encima del 4% no es uno de los que mayor salario reporta a sus docentes; y de Irlanda que, a la inversa, a pesar de presentar un salario elevado su gasto en educación es considerablemente bajo.

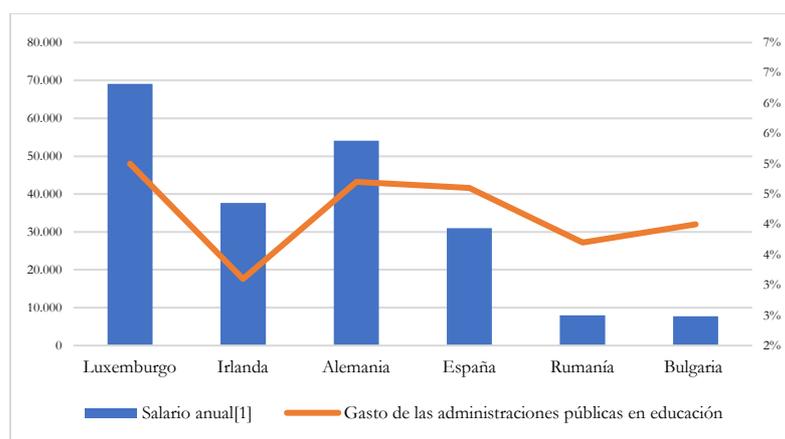


Figura 1. Comparativa entre el salario anual docente y el gasto de la administración pública en educación. Fuente. Elaboración propia.

La figura 1 muestra la relación entre el salario anual del profesorado y el gasto de la administración pública en educación de los países analizados. Si analizamos el gráfico, normalmente la inversión que realizan las administraciones en materia educativa se encuentra ligada al salario que percibe el docente anualmente. Sin embargo, Irlanda parece ser una excepción en esta correlación, ya que el salario anual aparece muy por encima del gasto que realiza el gobierno irlandés en materia educativa. En cuanto a los países con menos PIB, en este caso Rumanía y Bulgaria, sucede lo contrario, siendo la inversión en educación más elevada que el salario de los docentes.

¹⁰ Salario bruto inicial. Dato del año académico 2021/2022 en los centros educativos públicos.

3.2 DESAFÍOS EN LA PROFESIÓN DOCENTE

Con respecto a los resultados de los desafíos de la profesión docente, la tabla 5, refleja los retos más urgentes que enfrenta la profesión docente (Eurydice, 2015, 2018, 2021) en los diferentes países europeos.

Tabla 5. Dificultades en la profesión docente en la actualidad

	Luxemburgo	Irlanda	Alemania	España	Rumanía	Bulgaria
Escasez	✓	✓	✓	✓ ¹¹	✓	✓
Envejecimiento	✓		✓	✓		✓
Escasa FID	✓		✓			
Abandono						✓

Fuente. Elaboración propia a partir de Eurydice, 2021

Respecto a la escasez, como se puede observar, es un problema que se muestra en todos los países. Este suceso sugiere que el problema de la escasez es una cuestión global e insinúa que la profesión docente es cada vez menos atractiva para la sociedad. Por otra parte, el envejecimiento del profesorado también se presenta como un desafío patente en la mayoría de los países a excepción de Irlanda y Rumanía. Este hecho conlleva que los muchos de los docentes de estos países se encuentren cerca de la edad de jubilación y que se prevean dificultades en cubrir las plazas que queden vacantes.

Respecto a la baja matriculación en la FID, según vemos en la tabla 5 es un problema que afecta fundamentalmente a Luxemburgo y Alemania. En último lugar, el abandono de la profesión docente se presenta como un problema en Bulgaria, que, ligado a la escasez y envejecimiento, podría conllevar a una grave crisis de falta de docentes en el sistema educativo búlgaro.

Como se puede observar, los países europeos presentan una gran dificultad de escasez docente, que no se correlaciona tanto con el abandono, por lo que el déficit de docentes estaría motivado por el poco atractivo del acceso a la profesión, lo cual sumado al envejecimiento de este sector, daría lugar a una gran falta de profesionales de la educación.

4. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

A la luz de los resultados obtenidos en el estudio comparado trataremos, a continuación, de dar respuesta a las cuestiones planteadas al inicio de la investigación. Como ya se indicó en el epígrafe de metodología, los países incluidos en la presente investigación han sido: Luxemburgo e Irlanda como los países con mayor PIB, Alemania y España como los países con un PIB en torno a la media, y Bulgaria y Rumanía como los países del estudio con menor PIB. Así, fruto del estudio realizado cabe señalar que:

- (i) Las condiciones de vida del profesorado y las prestaciones a la seguridad social tienen aspectos positivos y aspectos negativos en todos los países estudiados.

Atendiendo a las condiciones de vida del profesorado, podemos decir que las variaciones más significativas las encontramos en el número de semanas de las bajas de maternidad y paternidad, donde hay mucha variabilidad y donde destacamos Luxemburgo, España y Alemania por ser países que mantienen el 100% de la retribución al profesorado que disfruta de su baja por ma-paternidad y, dentro en concreto España por permitir el mismo número de semanas de baja a ellas y a ellos.

¹¹ En España según la zona geográfica y el área de conocimiento encontramos el problema de la escasez de profesorado, pero también de excesiva oferta de docentes.

Por otro lado, Bulgaria e Irlanda destacan por permitir más semanas de baja a las madres que el resto de los países, pero en estos países no se mantiene la retribución completa aspecto de enorme relevancia cuando se trata de crianza. Con respecto al resto de condiciones laborales debemos destacar nuevamente a Luxemburgo que tiene un mayor número de días de vacaciones para el profesorado que los demás países estudiados. Las edades de jubilación, el horario laboral y horas de docencia son variables entre países, no obstante, no se ha localizado ninguna pauta clara en función del PIB.

Por su parte y con respecto a las prestaciones de la Seguridad Social, cabe señalar que en países con un PIB más alto como Irlanda o Alemania las prestaciones de la Seguridad Social son parciales, no así como en Luxemburgo que sí que tiene también un PIB elevado y que tiene unas prestaciones completas, o España y Bulgaria que también tienen prestaciones completas a pesar de no ser los países de mayor PIB.

En este sentido, cabe señalar que el presupuesto de partida (1) en aquellos países con un mayor PIB per cápita la profesión docente goza de unas mejores condiciones laborales y, en consecuencia, la profesión resulta más atractiva es acertado en el caso de Luxemburgo, pero no en el de Irlanda, que a pesar de su alto PIB no muestra unas condiciones laborales atractivas para la profesión docente. Irlanda, pese a disfrutar de una alta duración de la baja de maternidad y paternidad, su retribución no es íntegra; además, la sanidad no se encuentra cubierta totalmente, aspecto que, relacionado con el sueldo anual, puede suponer un problema para los docentes irlandeses.

(ii) En los países con PIB más alto hay una mayor carga de trabajo, mayores posibilidades de promoción profesional, mejores salarios y mayor inversión pública en educación.

Con respecto a las condiciones de trabajo del profesorado, uno de los datos de interés es el relativo a las condiciones profesionales que refleja que en todos los países hay posibilidad de promoción profesional, a excepción de Bulgaria, y al mismo tiempo cabe destacar que en los países con un PIB mayor las horas de docencia a la semana son más altas. Esto se ve alineado con las condiciones económicas, donde destacamos también a Luxemburgo, Irlanda y Alemania como los países que mayores salarios ofrecen a sus docentes. Con respecto al gasto público en educación, resulta de interés señalar que es Irlanda, el país que menor porcentaje de gasto hace en educación, por debajo incluso de países con el PIB más bajo. Por lo tanto, podemos afirmar que los países con un PIB más alto tienden a ofrecer salarios docentes más competitivos y una mayor inversión en educación, lo que se traduce en mejores condiciones laborales y oportunidades de desarrollo profesional para los profesores, a pesar de que su carga laboral, suele ser mayor (Hanushek y Woessmann, 2010).

Así, retomamos nuevamente el presupuesto de partida (1) en aquellos países con un mayor PIB per cápita la profesión docente goza de unas mejores condiciones laborales y, en consecuencia, la profesión resulta más atractiva para señalar que, ciertamente, en países con mayor PIB el profesorado tiene mejores sueldos, mayor inversión en educación a excepción del extraño caso de Irlanda y tiene más posibilidades de promoción profesional, pero hay un dato que empaña este optimismo profesional docente en los países con mayor PIB y es que el número de horas de trabajo del profesorado es la misma. Así, independientemente del salario el promedio de horas que los docentes trabajan a la semana es similar en todos los países, si bien los países que más horas de clase tienen son Luxemburgo e Irlanda. No parece, por tanto, que las condiciones laborales sean mejores para los docentes residentes en países con PIB elevados.

(iii) Los desafíos de la profesión docente son una llamada de atención para todos los países independientemente de su PIB.

El desafío al que los países deben prestar más atención sin duda es la escasez docente que presentan todos los países y mencionando organismos internacionales como la OCDE, UNESCO y Unión

Europea, como hemos visto anteriormente. El hecho de que exista un déficit de docentes se asocia también con el envejecimiento de estos profesionales, fenómeno que afecta a todos los países a excepción de Irlanda y Rumanía.

En cuanto a la formación continua, parece ser un problema también, especialmente en países con un PIB alto como Luxemburgo y Alemania. Con respecto al abandono de la profesión docente, es una problemática que tan solo afecta a Bulgaria, país cuyo PIB es el más bajo de los analizados.

Consideramos que la imagen que muestra el estudio de los desafíos de la profesión docente deriva en, al menos, dos situaciones que es necesario atajar con cierta urgencia por parte de los países que las sufren: por un lado los países, como Luxemburgo y Alemania, que además de tener escasez y envejecimiento del profesorado tienen un escaso número de estudiantes en formación inicial docente lo cual revela una compleja situación en un corto plazo ya que no habrá docentes que cubran los puestos que queden vacantes; por otro lado, los países que a pesar de tener docentes en formación inicial siguen teniendo escasez de profesorado, lo cual evidencia que hay una fuga de docentes, es decir, puede que en estos países haya una buena atracción hacia la profesión docente y sin embargo, dificultades en la retención del profesorado.

Así, retomando el segundo presupuesto de partida debemos desmentir que (2) a mayor atractivo de la profesión docente menores son los desafíos o problemáticas a los que se enfrenta la profesión. Los desafíos están presentes en todos los países, independientemente de su PIB. Es importante que, tanto a nivel nacional, como a nivel local e institucional, trate de atenderse esta situación y se estudie la mejor forma de enfrentarse a tan complejos desafíos, tanto por el calado que estos presentan para el profesorado en su conjunto y para los sistemas educativos, como por el sentido último de la educación que es, como señalábamos al comienzo, la pieza determinante para el desarrollo de cualquier sociedad.

Burgess (2016) ha señalado que, en países desarrollados como Alemania y Luxemburgo, la escasez de profesores y el envejecimiento de la plantilla, junto con la disminución de estudiantes en formación docente, conforman un desafío significativo que comprometerá la capacidad de estos países para cubrir las vacantes en el futuro cercano. Este fenómeno de falta de reemplazo generacional y la baja matriculación en programas de formación inicial docente es una preocupación común en contextos con PIB alto. Por su parte, Loeb (2017) sostiene que, en muchos países, a pesar de tener estudiantes en formación inicial, persiste una escasez de profesorado debido a la alta tasa de abandono de la profesión. Esto refleja una “fuga de docentes”, donde, a pesar de que la profesión tiene un atractivo inicial, factores como las malas condiciones laborales y la falta de apoyo institucional impulsan a muchos profesionales a abandonar la docencia. La autora destaca que la retención docente es un desafío centra en los países con in PIB menos, aunque este fenómeno se está produciendo incluso en aquellos países con más recursos económicos. En definitiva, los problemas de escasez y retención no dependen exclusivamente del atractivo de la profesión o del nivel económico de los países (Burgess, 2016; Loeb, 2017), sino de factores estructurales y laborales que afectan a los docentes de manera global.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, D., Gaytán, C y Ruiz, S. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(1), 503-513.
- Anaya, D., y Suárez, J.M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria: Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 244, 217-243.
- Barraza, A y Ortega, F. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un acercamiento. *Diálogos educativos*, (17), 4-18.
- Burgess, S. (2016). *Human capital and Education: The State of the Art in the Economics of Education*. IZA Institute of Labor Economics.
- Cacho, S., Jaramillo, C.A., Muñoz, D., Negrete, A.I., Soriano, C.A., Villapando, D.M. (2022). Deserción docente antes y durante la pandemia. *XXVII Verano de la Ciencia. Jóvenes en la ciencia*, 16, 1-10.
- Comisiones Obreras. (2008). *El malestar docente*. Federación de Enseñanza. Temas para la educación, 21.
- European Commission (2014). *Study on policy measures to improve the attractiveness of the teaching in Europe: final report, 1*. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/eb4f3b89-5f9b-4d8e-997b-426a9e3a41cd>
- Eurydice. (2021). *El profesorado en Europa en Europa: carreras, desarrollo y bienestar*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- García-Poyato, J y Cordero, G. (2019). La profesión docente en crisis. Disminución de la matrícula normalista en México. *Archivos analíticos de Políticas Educativas*, 27(103), 1-30. DOI: <https://doi.org/10.14507/epaa.27.4625>
- García-Viamontes, D. (2010). Satisfacción laboral. Una aproximación teórica. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Centro Universitario Haydée Santamaría Cuadrado. <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
- González-Álvarez (2020). Satisfacción laboral del profesorado no universitario según titularidad del centro. *Edetania*, 58, 157-182. DOI: https://doi.org/10.46583/edetania_2020.58.635
- Gutiérrez, P. (2017). La importancia de ser docente. *El diario de la educación*. La importancia de ser docente - El Diario de la Educación (eldiariodelaeducacion.com)
- Hanushek, E. A., y Woessmann, L. (2010). The economics of International Differences in Educational Achievement. En E. A. Hanushek, S. Machin, y L. Woessmann (Eds.), *Handbook of the Economics of Education* (Vol 3, pp. 89-200). Elsevier.
- Loeb, S. (2017). Teacher Turnover: Why it matters and what we can do about it. *Education Finance and Policy*, 12(1), 1-6.
- Marcelo, C. (2011). La profesión docente en momentos de cambios. ¿Qué nos indican los estudios internacionales? *CEE Participación Educativa*, 16, 49-68.
- Márquez, M. (2014). Satisfacción Laboral. *Boletín Electrónico AEG*. <https://docplayer.es/46105755-Satisfaccion-laboral.html>
- Mérida-López, S., Quintana-Orts, C., Hints, T y Extremera, N. (202). Inteligencia emocional y apoyo social del profesorado: explorando cómo los recursos personales y sociales se asocian

-
- con la satisfacción laboral y con las intenciones de abandono docente. *Revista de psicodidáctica*, 27(2), 168-175. DOI: 10.1016/j.psicod.2022.02.001
- Mora, J.L., y Mariscal, Z.L. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, política y valores*, 100, 1-11.
- OCDE. (2018). Políticas docentes efectivas. Conclusiones del informe PISA. Publicación OCDE. [Políticas-docentes-efectivas-Conclusiones-del-informe-PISA-Resumen.pdf \(oecd.org\)](#)
- OCDE. (2021). PIB Data, [base de datos]. <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.PCAP.CD?locations=EU>
- Puji, P., Dwi., A., Ariani, A., Karyati, F., Setya, A. (2021). Does civil servant teachers' job satisfaction influence their absenteeism? *International Journal of Evaluation and Research in Education* 1(3). 854-863. DOI: 10.11591/ijere.v10i3.21625
- Thompson, G. (2021). Informe sobre la situación del personal docente en el mundo 2021. *Education International*. <https://fe.ccoo.es/66c6caabf9ffd04c8567987fe7c7f3b2000063.pdf>
- UNESCO. (2022). La UNESCO da la voz de alarma sobre la crisis mundial de escasez de docentes. UNESCO.

SOBRE LAS AUTORAS

Ana Isabel Ortega Dorado

Graduada en Educación Infantil y Primaria por la Universidad Autónoma de Madrid. Obtuvo la Beca de Colaboración durante el año 2022-2023, donde estuvo colaborando en el departamento de Pedagogía, investigando sobre las Políticas Educativas Supranacionales.

Actualmente es maestra por la especialidad de inglés en la escuela pública, en la comunidad de Castilla-La Mancha.

Información de contacto: anai.ortega.uam@gmail.com

María Matarranz

Doctora en Educación por la Universidad Autónoma de Madrid y Licenciada en Pedagogía por la Universidad Complutense de Madrid.

Es profesora en el departamento de Pedagogía de la Universidad Autónoma de Madrid. Delegada del Decano para la Formación Continua. Miembro del Grupo de Investigación sobre Políticas Educativas Supranacionales perteneciente a la Universidad Autónoma de Madrid (GIPES-UAM) y miembro del Grupo de Investigación en Educación Intercultural perteneciente a la Universidad Nacional de Educación a Distancia (INTER-UNED).

Sus principales líneas de investigación son las Políticas Educativas Supranacionales, la Educación Intercultural y la Formación del Profesorado.

Información de contacto: maria.matarranz@uam.es