

**INFORME DIAGNÓSTICO SOBRE LAS  
CONDICIONES LABORALES DE LOS  
EQUIPOS DIRECTIVOS DE CENTROS  
DOCENTES NO UNIVERSITARIOS DEL  
PRINCIPADO DE ASTURIAS**

**CURSO 2023/2024**



**ANPE Asturias 2024**



## Índice

<b>1. INFORME SOBRE LOS EQUIPOS DIRECTIVOS.....</b>	<b>4</b>
<b>2. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO .....</b>	<b>5</b>
<b>3. RESULTADOS .....</b>	<b>6</b>
<b>3.1 MUESTRA.....</b>	<b>6</b>
<b>3.2 RESPUESTAS .....</b>	<b>8</b>
<b>4. CONCLUSIONES.....</b>	<b>23</b>
<b>5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>24</b>
<b>6. ALEGACIONES Y PETICIONES.....</b>	<b>25</b>

## 1. INFORME SOBRE LOS EQUIPOS DIRECTIVOS

Las resoluciones de agosto de 2001 y el Decreto 76/2007 son las últimas normativas que regulan la función directiva en Asturias, pero tras 23 años de evolución social y 5 cambios en la legislación educativa (LOPEG, LOCE, LOE, LOMCE, LOMLOE) las condiciones de trabajo de los equipos directivos son las mismas.

Desde hace tiempo en ANPE Asturias venimos recibiendo una reclamación constante por parte de estos equipos que hace referencia a la falta de recursos y la sobrecarga de trabajo: Equipos unipersonales que deben gestionar el centro en todos sus aspectos, didácticos, relaciones con las familias, comedor, transporte, gestión económica y sin contar con auxiliares administrativos; secretarios y secretarías de centro que deben formarse de forma recíproca en sus horas libres y por sus propios medios para poder manejar los programas de gestión; jefaturas de estudios asfixiadas por una burocracia infinita y un largo etcétera.

El año pasado, según la resolución que publica las personas seleccionadas para dirigir centros públicos, un total de 51 centros se quedaron sin candidatos a dirección debiendo designarlos motu proprio la Consejería de Educación.

Por ello, desde ANPE Asturias hacemos un diagnóstico preciso que pueda servir para poner sobre la mesa las situaciones reales en la que los equipos directivos deben realizar su labor y poder realizar alegaciones al respecto.

La función directiva es esencial para el buen funcionamiento del centro, un equipo directivo cohesionado, formado, reconocido, sin sobrecarga de funciones repercute en el buen clima y funcionamiento de todo el centro educativo y es así como se consigue la verdadera calidad en la Educación.

## 2. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

ANPE Asturias ha elaborado un cuestionario de 14 ítems con respuestas tipo Likert en un rango de 5 opciones desde (1) muy en desacuerdo a (5) muy de acuerdo. Las afirmaciones recogen las principales preocupaciones manifestadas por los equipos directivos. Los datos se han recabado garantizando el anonimato de las personas participantes, clasificando las respuestas en función de las siguientes variables independientes:

1. Niveles educativos que se cursan en el centro
2. Cargo ocupado dentro del equipo directivo
3. Zona a la que pertenece el centro (Occidente, Centro, Cuencas, Oriente)
4. Rango de unidades (primaria) o rango de alumnos (secundaria).

Tabla 1. Cuestionario de valoración de las condiciones de trabajo de los equipos directivos del Principado de Asturias

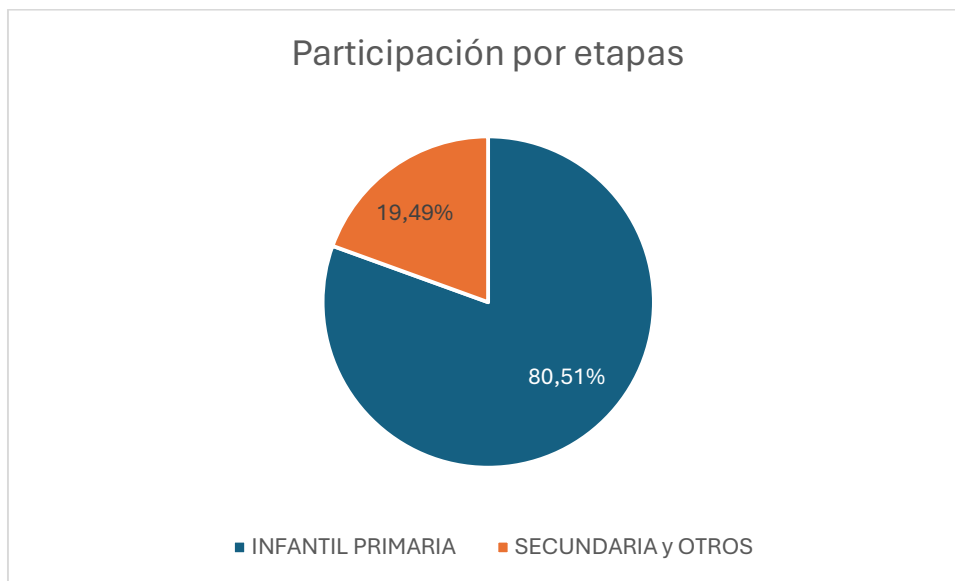
<b>VALORA EL GRADO DE ACUERDO CON ESTAS AFIRMACIONES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. La DIRECCIÓN del centro debería tener un carácter profesionalizado con dedicación exclusiva a las tareas asociadas					
2. La SECRETARÍA principal del centro debería tener un carácter profesionalizado con dedicación exclusiva a las tareas asociadas					
3. La JEFATURA DE ESTUDIOS (principal) del centro debería tener un carácter profesionalizado con dedicación exclusiva a las tareas asociadas					
4. Las retribuciones de los cargos de los equipos directivos son adecuadas y proporcionales					
5. La reducción del horario lectivo o reducciones horarias son adecuadas y proporcionales y dispongo de tiempo suficiente para desempeñar las tareas asociadas al cargo					
6. La formación recibida para el desempeño de las funciones que desarrollo es suficiente, rigurosa y útil.					
7. El número de personas que componen el equipo directivo son suficientes para llevar a buen término todas las tareas.					
8. La consolidación del complemento retributivo de dirección es suficiente y adecuada					
9. Los cargos de JEFATURA DE ESTUDIOS y SECRETARÍA, deberían consolidar los complementos retributivos					
10. Las tareas burocráticas a realizar son excesivas y en muchas ocasiones innecesarias					
11. En centros de gran tamaño, otras figuras como la subdirección o una doble secretaría son necesarias					
12. En centros de pequeño tamaño, descargar todas las funciones sobre un solo docente supone una carga excesiva de trabajo					
13. Independientemente del tamaño, todos los centros deberían contar con un auxiliar administrativo, aunque sea itinerante o a jornada parcial					
14. El apoyo recibido desde la administración ante cualquier imprevisto es siempre rápido y eficaz					

La recogida de datos se realizó durante la última semana de octubre de 2023 a través de correo electrónico. Para ello, se envió un formulario a todos los centros docentes no universitarios de titularidad pública de Asturias que participaron libremente en función de su disponibilidad. En total se recopilaron 195 respuestas, lo que supone una muestra con una fiabilidad cercana al 95% y un margen de error del 5% calculando una población cercana a 400 equipos directivos.

### 3. RESULTADOS

#### 3.1 MUESTRA

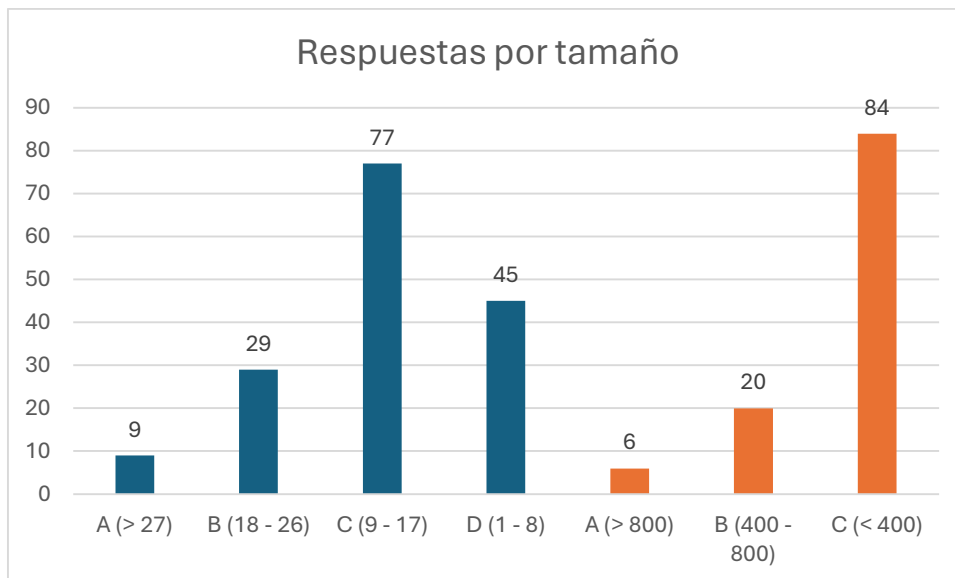
La participación ha sido masiva en la etapa de primaria y secundaria en una proporción de respuestas pareja a la cantidad de centros que hay por cada etapa.



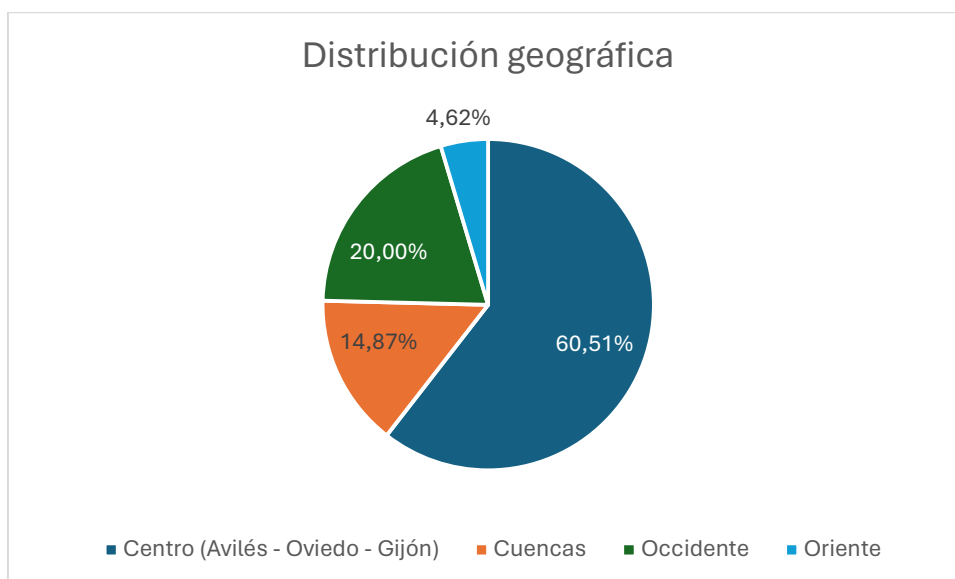
En cuanto a los cargos, encontramos una mayor participación de la dirección del centros frente a otros cargos.



Las respuestas por tamaño de centro en función del número de unidades (primaria) y el número de alumnos (secundaria), ofrece una particularidad al pervivir en algunos centros de primaria parte de la E.S.O., por ello, algunos centros se clasifican tanto por número de unidades como de alumnado.



La participación por zonas, como cabe esperar, es más numerosa en la zona centro (Oviedo, Gijón y Avilés).



## 3.2 RESPUESTAS

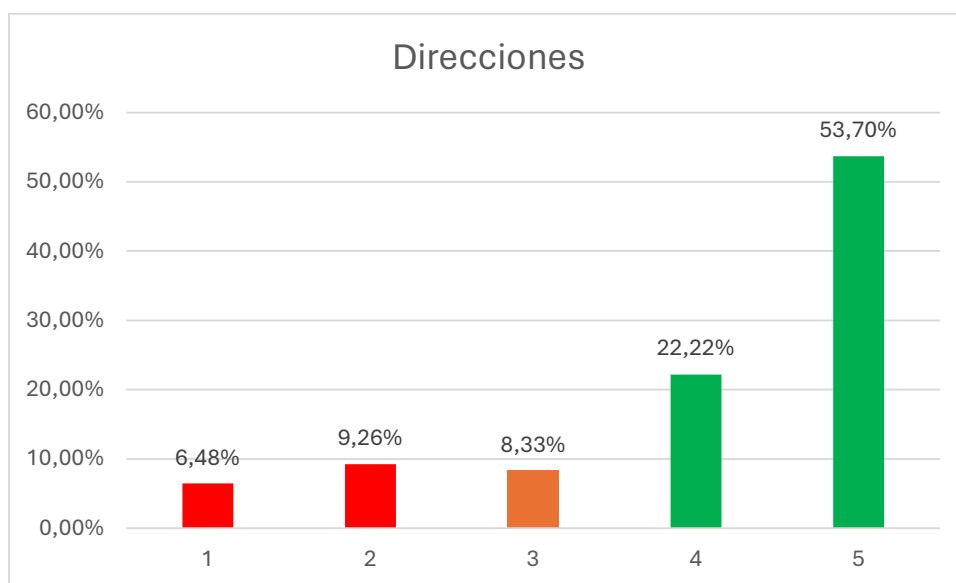
La red Eurydice creada por la Comisión Europea en 1980 para el intercambio de información descriptiva sobre los sistemas educativos europeos ofrece un diagnóstico comparativo sobre la situación. Los datos aportados a través de diversos informes se muestran relevantes para contextualizar las respuestas obtenidas.

### 1. La DIRECCIÓN del centro debería tener un carácter profesionalizado con dedicación exclusiva a las tareas asociadas

Según la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura, Eurydice (1996), varios países de la Unión Europea tienen una dirección de centro profesionalizada en la que los directores lideran el proceso pedagógico desde la planificación y la organización sin realizar una actividad lectiva directa asumiendo otras funciones administrativas y de gestión (Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo y Portugal). Otros países ven limitada la actividad lectiva de los directores en función del tamaño del centro, siendo solo en centros de pequeño tamaño donde los directores imparten alguna clase y nunca en centros medianos o de gran tamaño (Irlanda, Países Bajos, Austria, Suecia y Reino Unido).

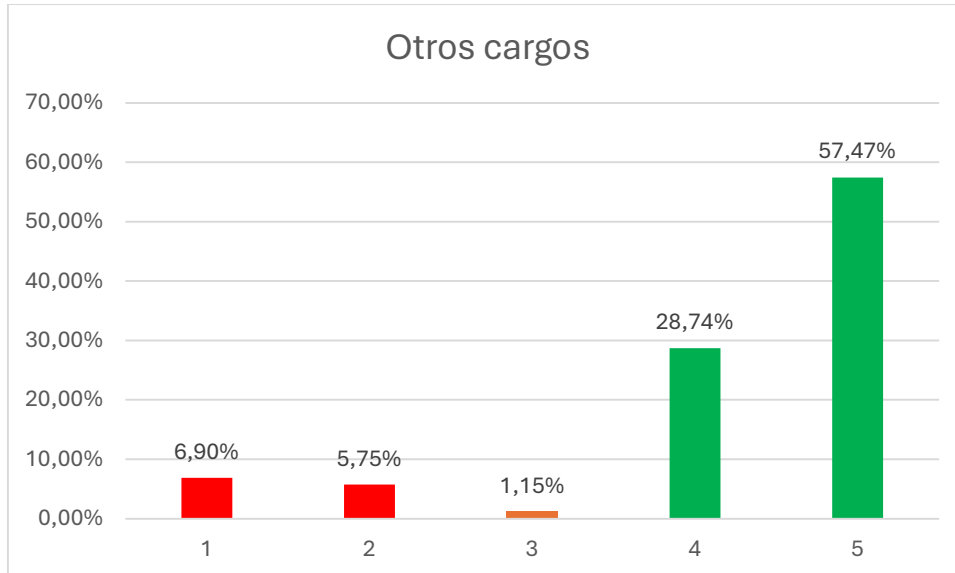
En España, independientemente del tamaño, de las funciones asociadas al cargo y de la etapa educativa toda persona encargada de la dirección de un centro educativo debe realizar labores de docencia directa con el alumnado, lo cual en numerosas ocasiones supone una sobrecarga de trabajo.

Ante esta cuestión más de la mitad de las direcciones encuestadas manifiestan estar muy de acuerdo con la necesidad de la profesionalización del cargo y un 75,92% están de acuerdo o muy de acuerdo con este asunto.



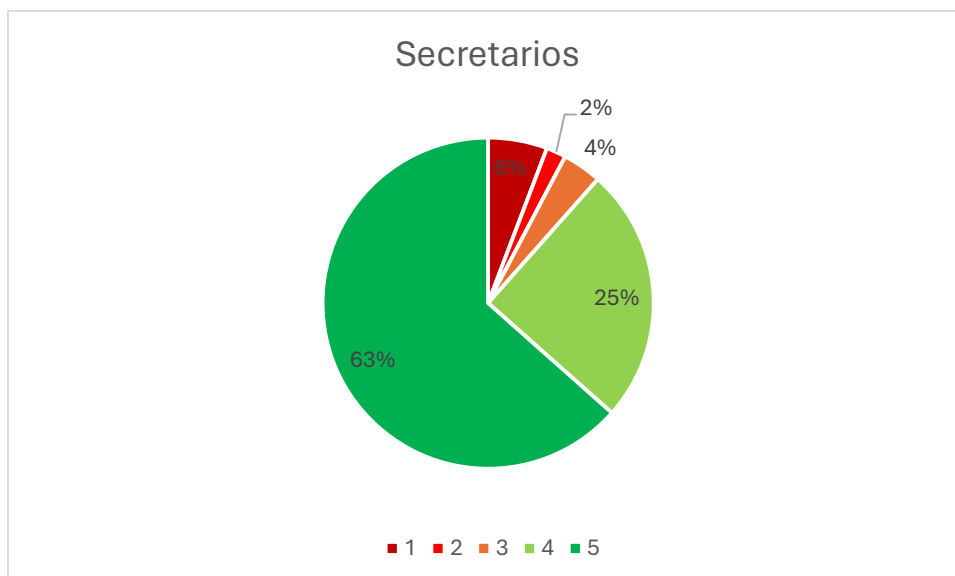


Es significativamente mayor la percepción que tienen de esta cuestión el resto de los miembros de los equipos directivos, siendo un 86,21% quienes consideran este asunto una necesidad.

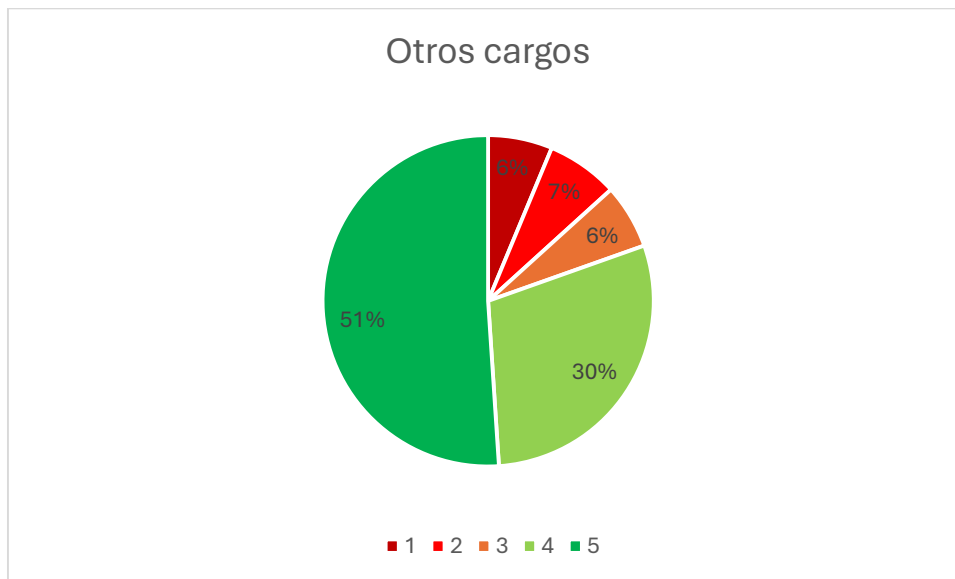


## 2. La SECRETARÍA principal del centro debería tener un carácter profesionalizado con dedicación exclusiva a las tareas asociadas

Como en el caso de la dirección hemos planteado esta misma cuestión con el resto de los cargos de los equipos directivos. Hemos analizado las respuestas diferenciado las del propio cargo analizado y las del resto del equipo directivo. El 88% de las secretarías consideran necesaria la profesionalización del cargo.

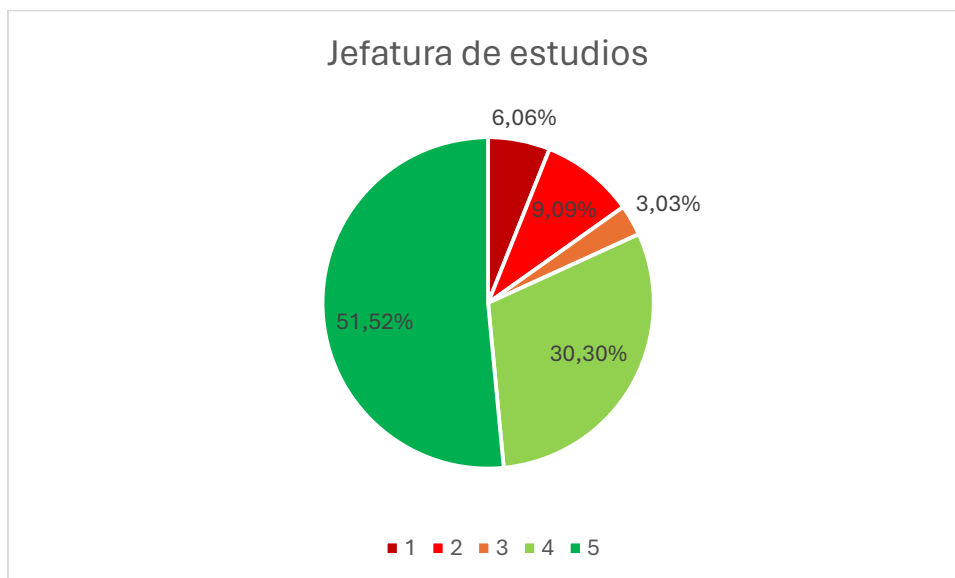


Esta percepción es consistente con la del resto del equipo directivo, siendo un 81% quienes lo consideran necesario.

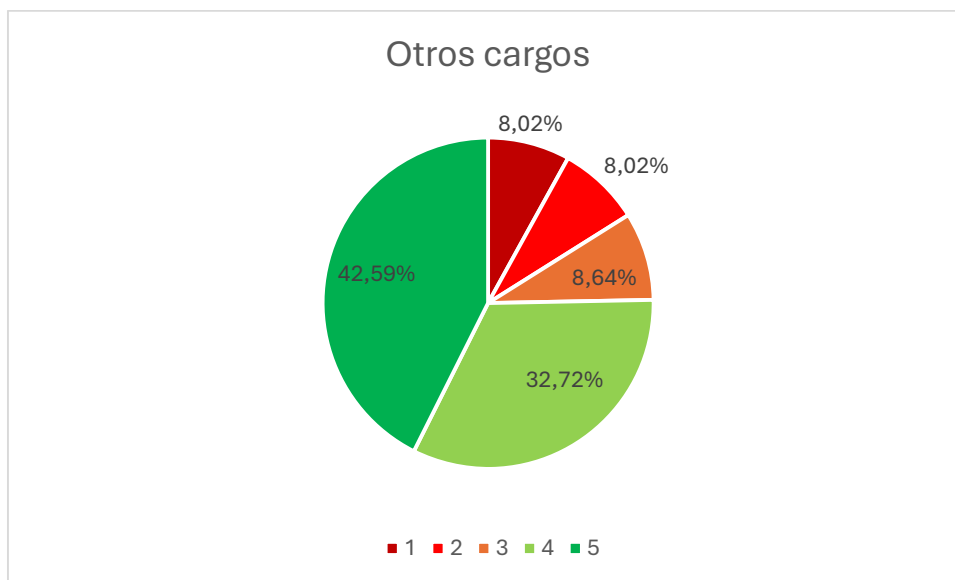


### 3. La JEFATURA DE ESTUDIOS (principal) del centro debería tener un carácter profesionalizado con dedicación exclusiva a las tareas asociadas

Más del 80% de las jefaturas están de acuerdo o muy de acuerdo con la profesionalización de su cargo.



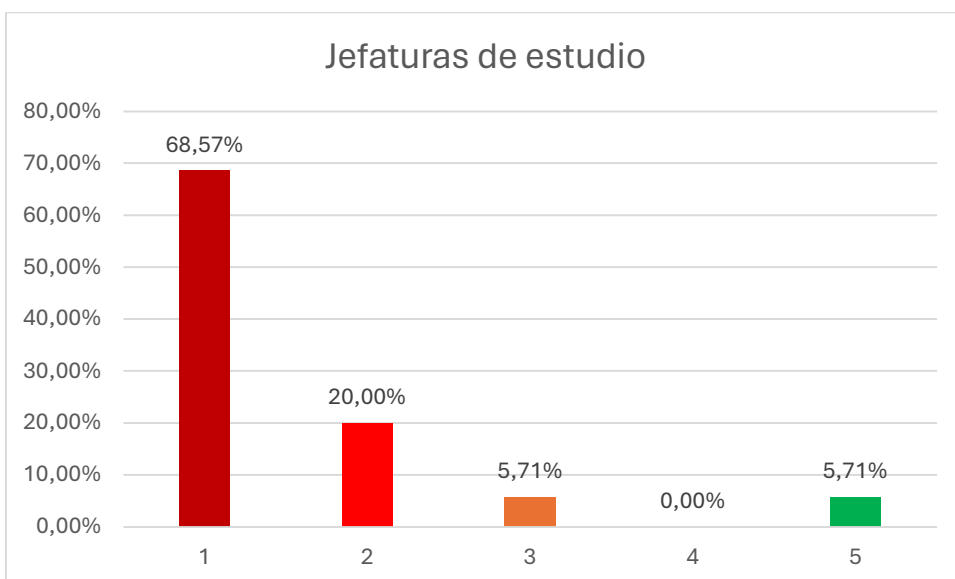
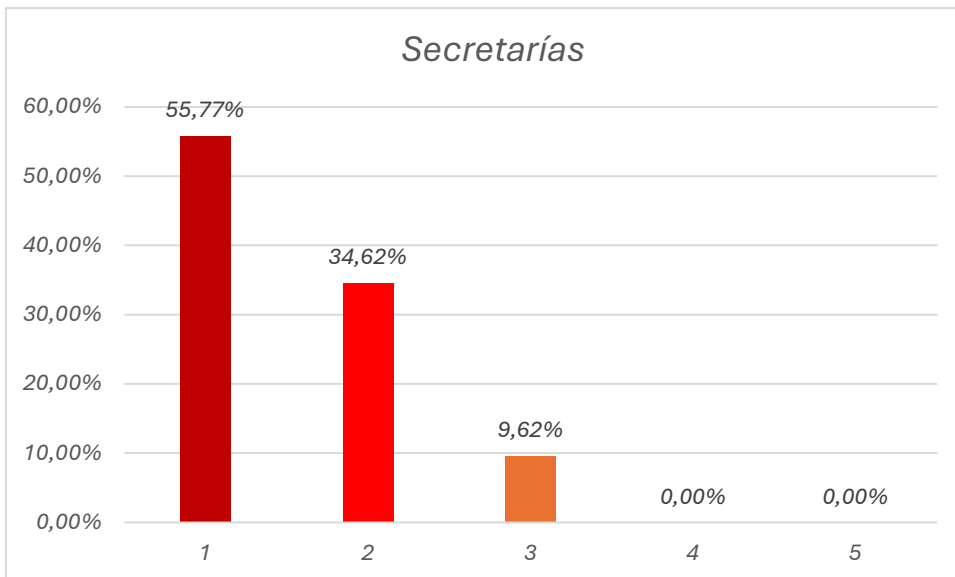
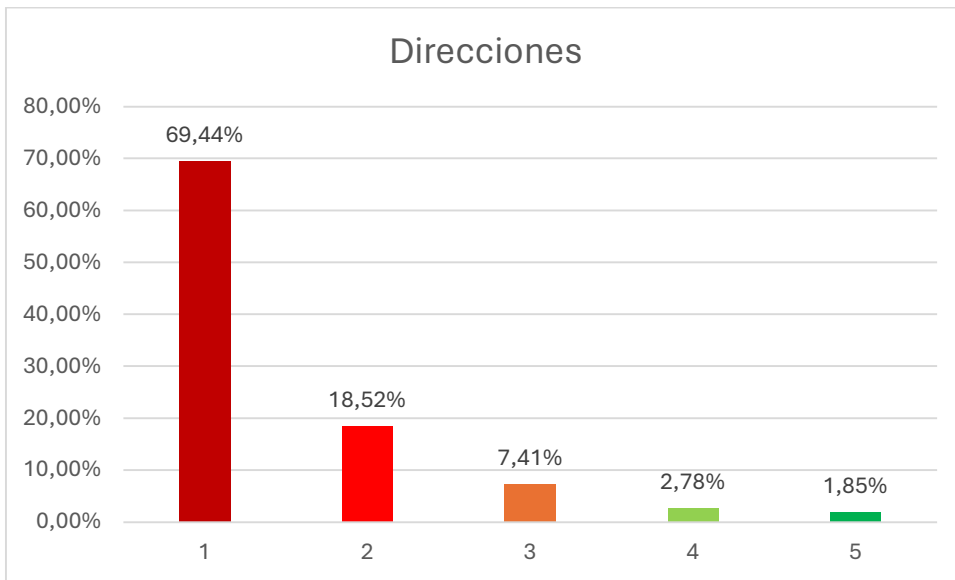
La percepción de esta necesidad por parte de los demás cargos es del superior al 75%



#### 4. Las retribuciones de los cargos de los equipos directivos son adecuadas y proporcionales

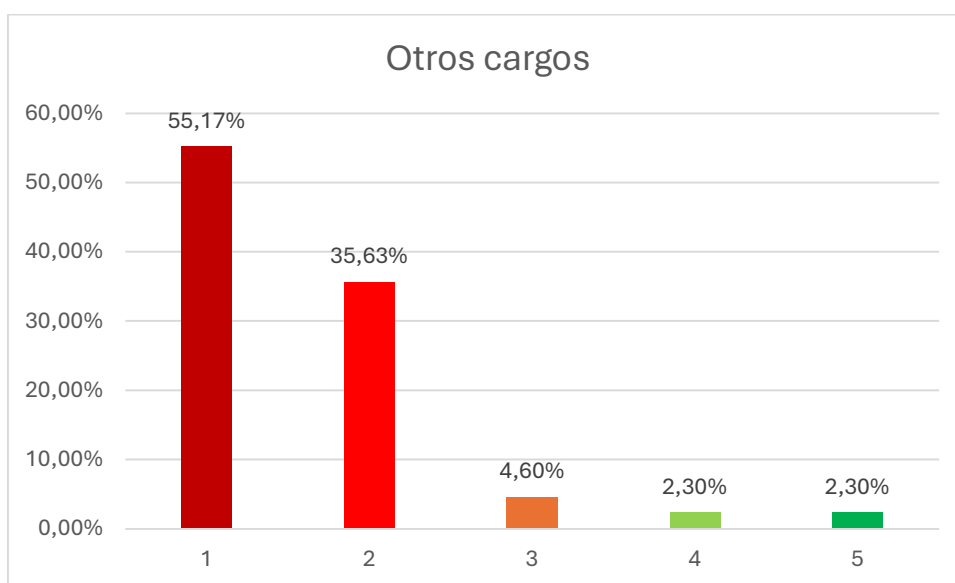
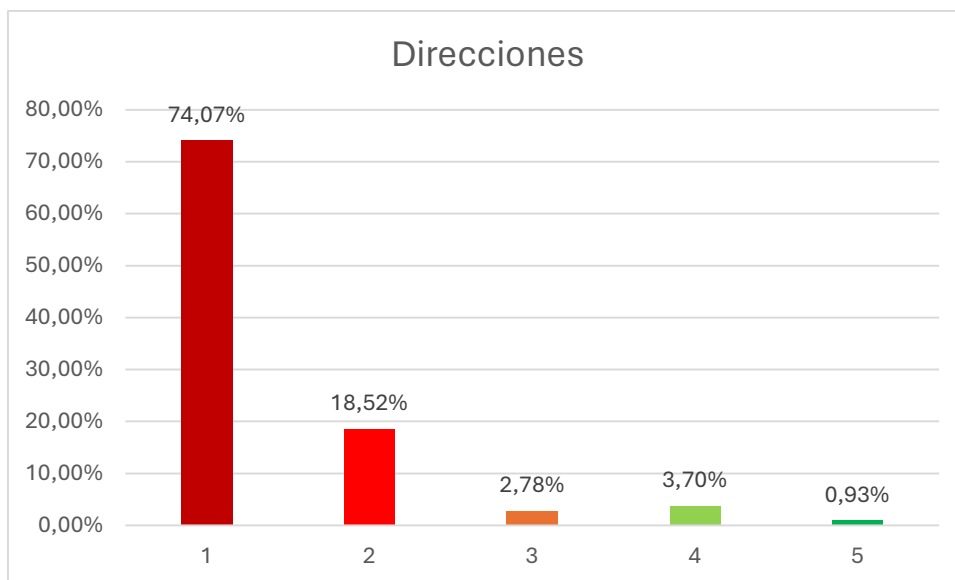
Los últimos estudios realizados en el curso 2021/2022 por la red Eurydice ofrecen una comparativa salarial entre los niveles 02 (infantil), 1 (primaria), 24 y 34 (primera y segunda etapa de secundaria) de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) de los diversos países de la Unión Europea. La media de retribuciones Española se sitúa ligeramente por encima de la media europea, pero teniendo en cuenta que este es un cálculo realizado en promedio de todas las comunidades y las diferencias salariales de Asturias con otras comunidades, las retribuciones de la región se sitúan por debajo y muy alejadas de los países de cabeza. Frente a los 81.000 € en la Bélgica Germanófona, los 73.000 € en Luxemburgo o los 70.000 € en Italia que percibe la dirección de un instituto, la retribución en bruto en España está en una media de 45.000 € (Comisión Europea, Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura, 2023).

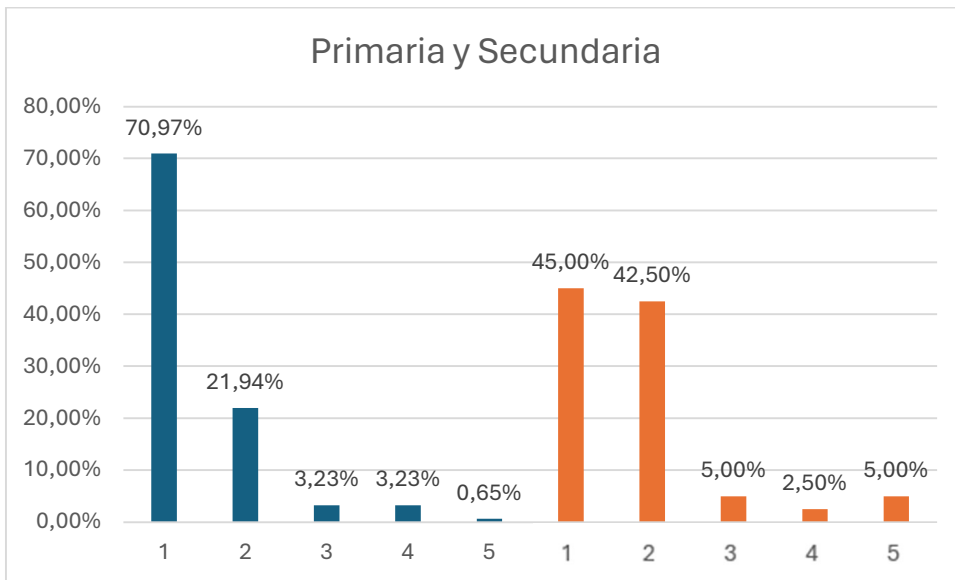
De nuestro estudio se extrae que existe una insatisfacción en cuanto a las retribuciones percibidas, quizás no tanto por las retribuciones en sí si no por la carga de trabajo asociada que no se corresponde con un incremento proporcional en el salario. Así las cosas vemos un gran desacuerdo en general más acusado con mayor intensidad en las direcciones y las jefaturas que en las secretarías de los centros, si bien es cierto, que ninguna de las secretarías encuestadas considera adecuada su retribución y un 90% las consideran insuficientes.



### 5. La reducción del horario lectivo o reducciones horarias son adecuadas y proporcionales y dispongo de tiempo suficiente para desempeñar las tareas asociadas al cargo

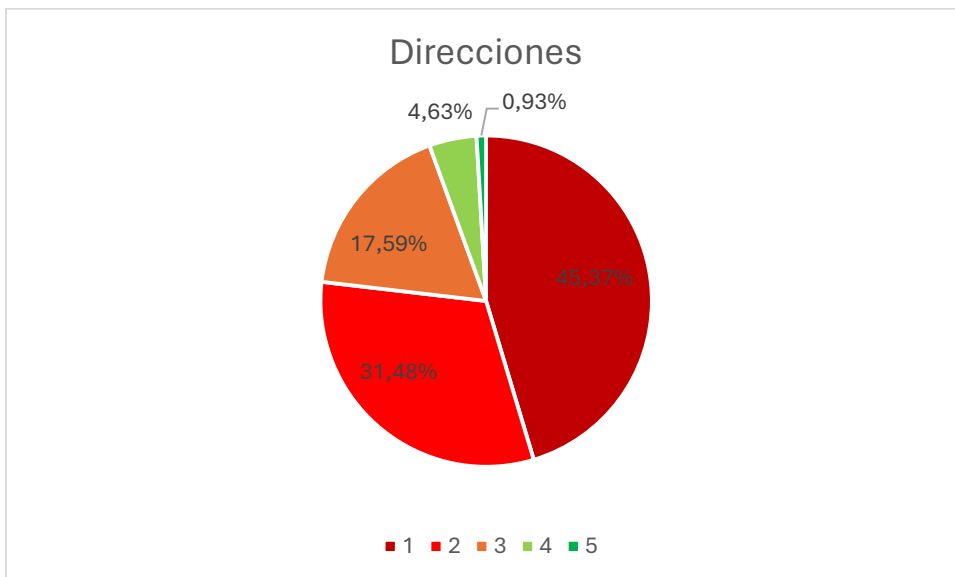
La dirección de los centros, especialmente la de centros de primaria es la que más sobrecarga de trabajo manifiesta. Un 92% manifiestan estar en desacuerdo o muy en desacuerdo con las reducciones horarias. El resto de cargos se manifiestan en un proporción similar, pero con menos intensidad, con una proporción de 55% y 35% frente al 74% y 18% de la dirección en cuanto a la valoración de muy en desacuerdo y en desacuerdo.

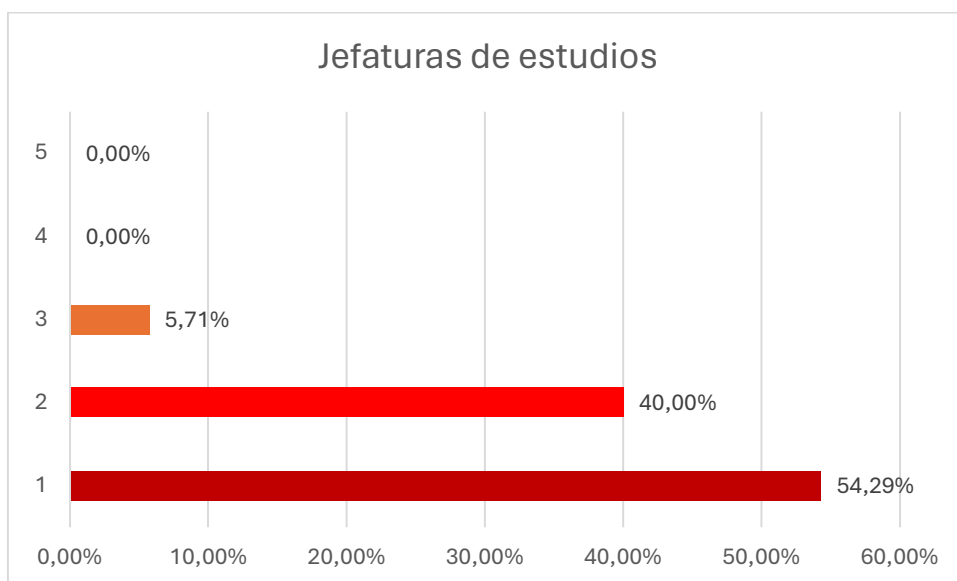




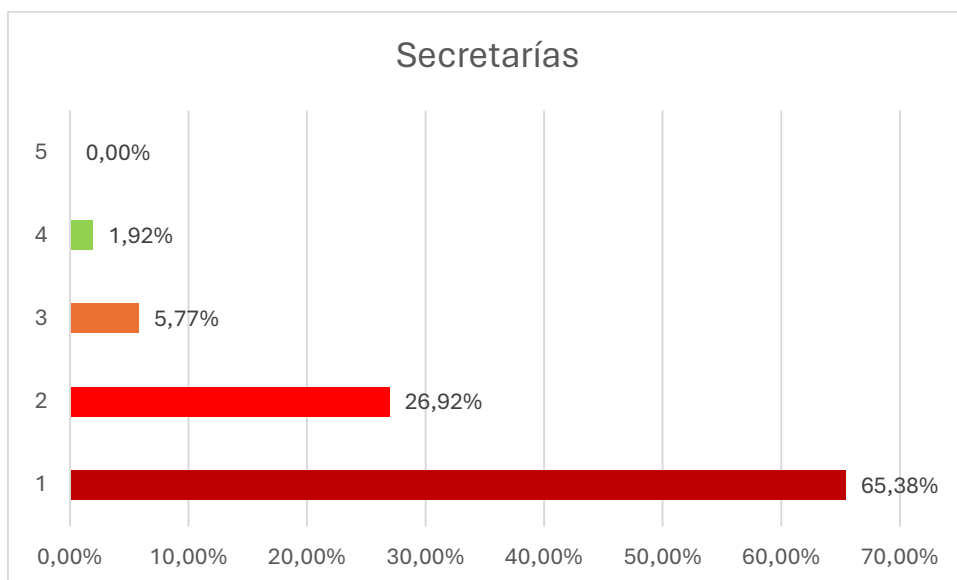
**6. La formación recibida para el desempeño de las funciones que desarrollo es suficiente, rigurosa y útil**

La visión que tienen los equipos directivos sobre la formación recibida es general negativa.



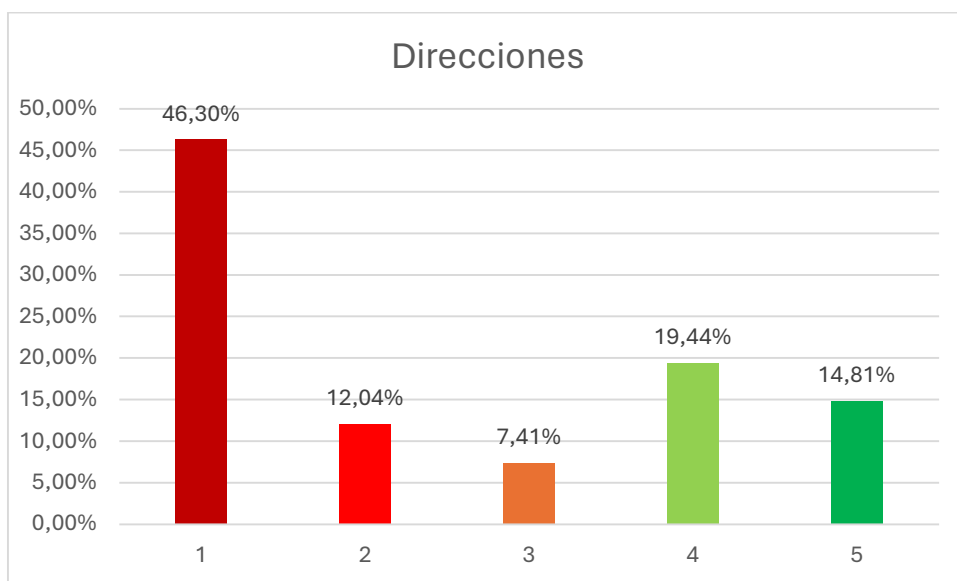


La percepción de falta de oferta formativa adecuada por parte de la administración es especialmente significativa en la jefatura de estudios. Ni una sola de las personas encuestadas considera que se le haya facilitado una formación adecuada a las características y funciones del cargo a desempeñar y una 94% manifiestan su malestar con esta situación. La realidad es que no existe una formación específica para la realización de estas funciones.



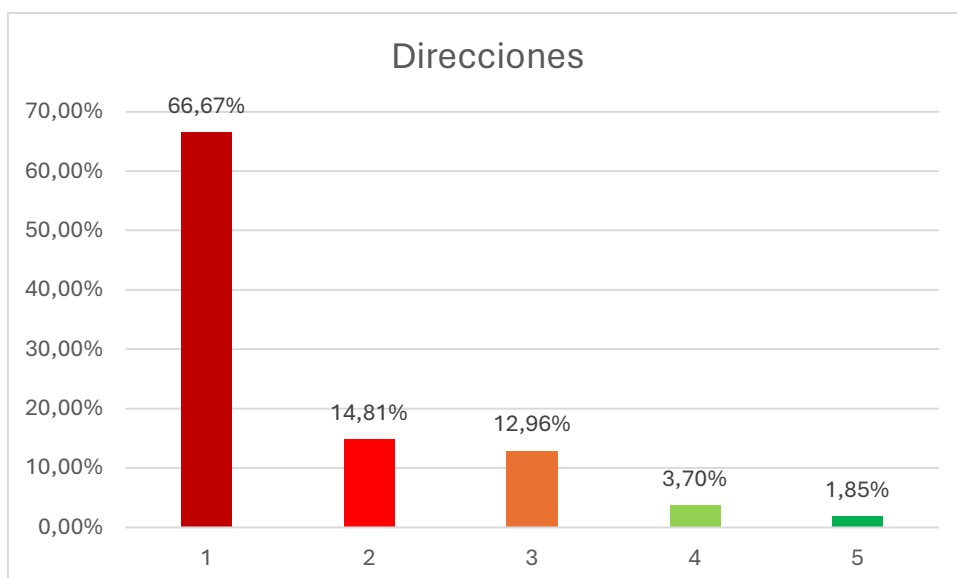
## **7. El número de personas que componen el equipo directivo son suficientes para llevar a buen término todas las tareas**

La percepción sobre esta cuestión es en general pareja en cuanto acuerdo y desacuerdo, salvo en el caso de la dirección, una mayoría considera que se necesitan más personas en la mayoría de los equipos directivos. El 58% consideran que el personal es insuficiente, frente al 34% que sí lo hacen, un 8% se muestran indiferentes.

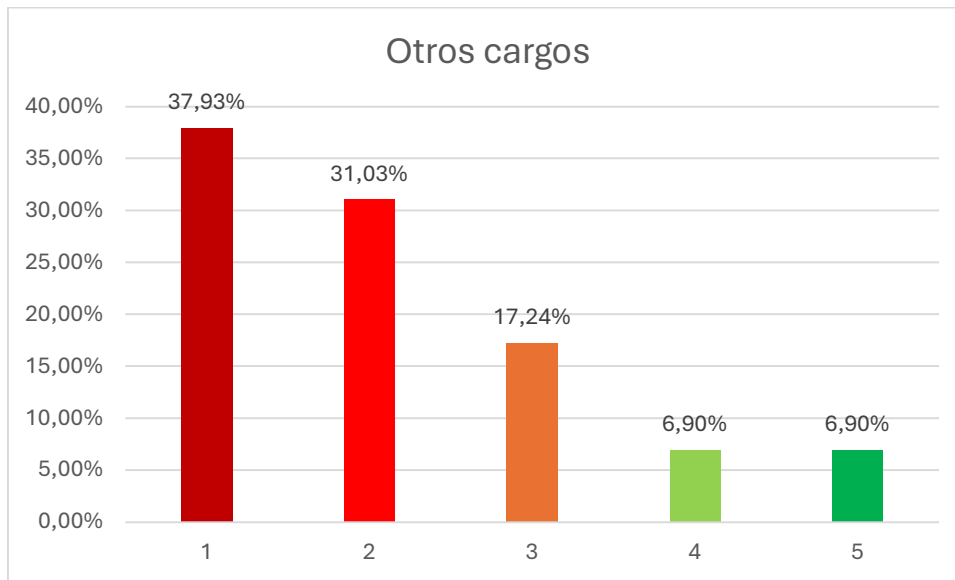


### 8. La consolidación del complemento retributivo de dirección es suficiente y adecuada

En Asturias la consolidación del complemento se ve limitada a un 60% tras 12 años de desempeño. En otras comunidades, como Murcia, se llega a un 80% por un cuarto periodo. También, por un cuarto periodo se alcanza un 70% en País Vasco. En la vecina Cantabria los tramos llevan una cuantía mayor asociada, un mandato supone un 25%, dos mandatos un 50% y tres mandatos un 70%, frente al 25%, 40% y 60% del Principado.

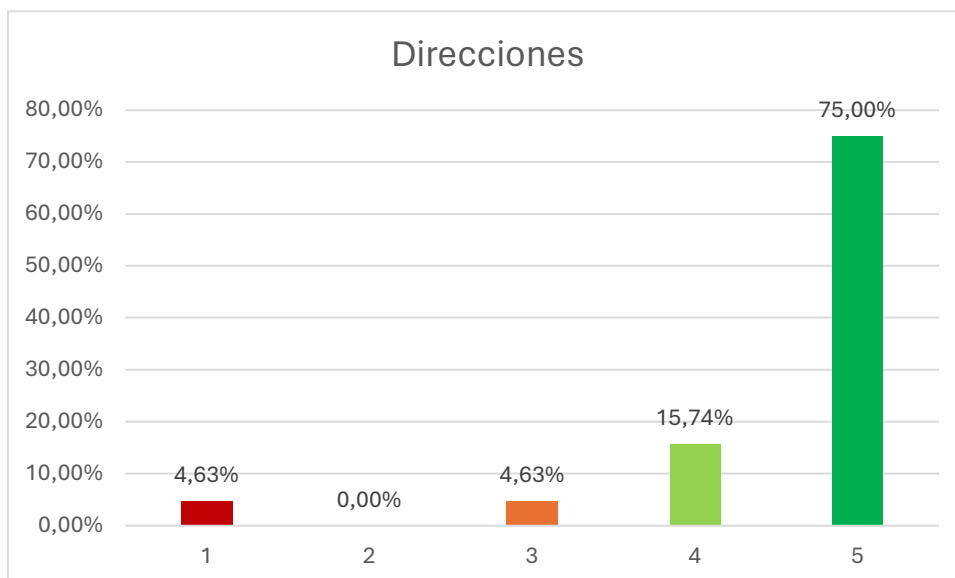


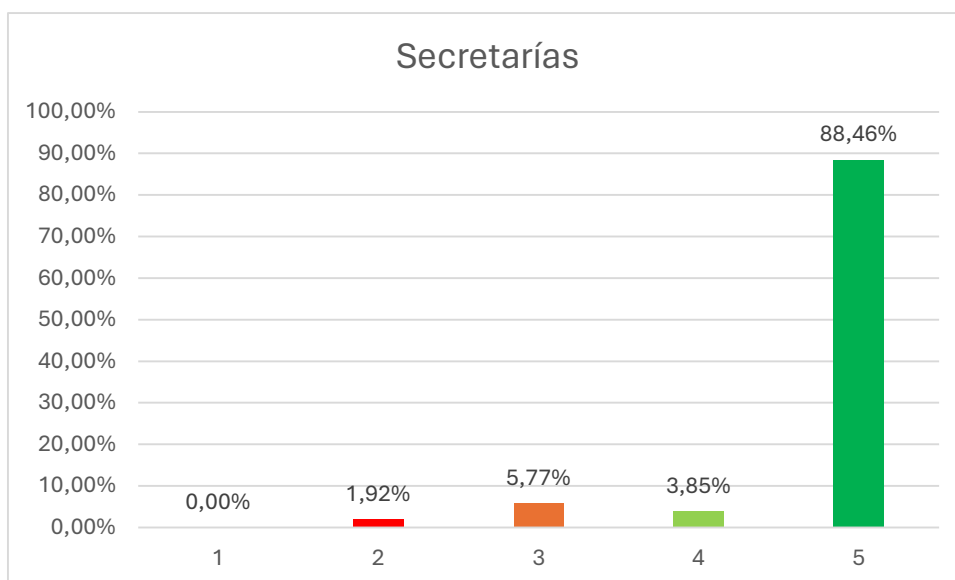
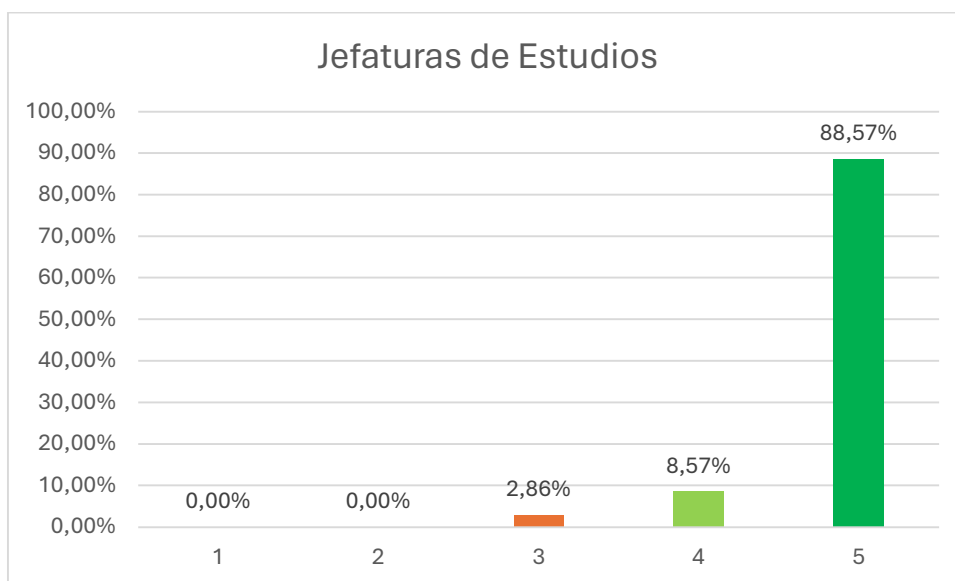




### 9. Los cargos de JEFATURA DE ESTUDIOS y SECRETARÍA deberían consolidar los complementos retributivo

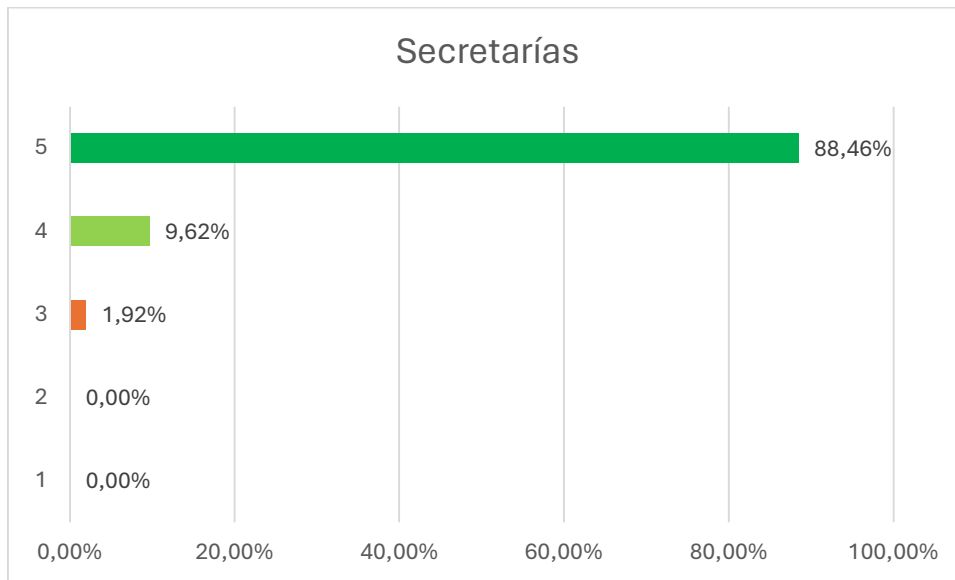
Otros miembros del equipo directivo, que desempeñan funciones análogas en cuanto a carga de trabajo, no consolidan ningún porcentaje del complemento retributivo, siendo este además notablemente más bajo. El acuerdo con este ítem en todos los casos supera el 90%.





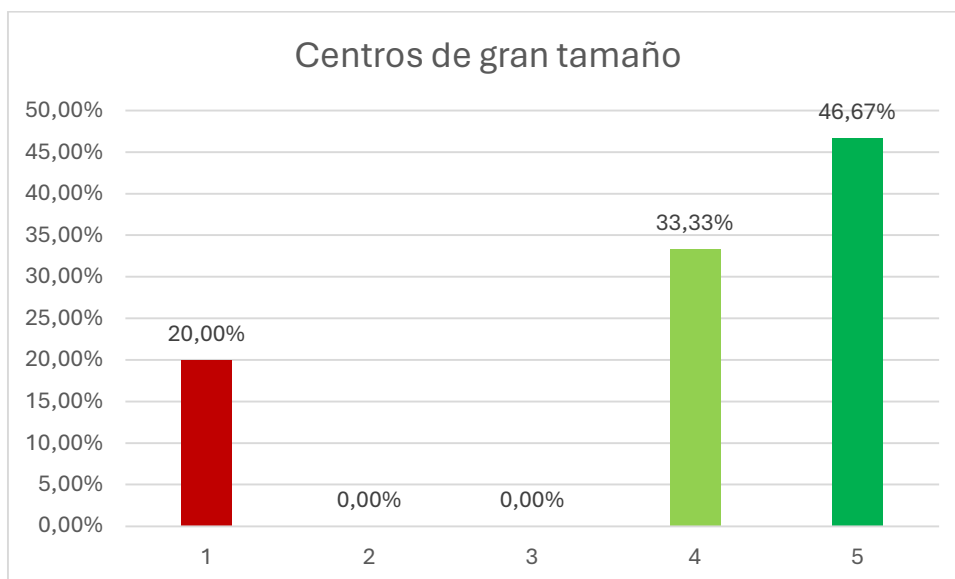
## 10. Las tareas burocráticas a realizar son excesivas y en muchas ocasiones innecesarias

Desde ANPE llevamos años advirtiendo a la administración de la necesidad de la reducción de la carga burocrática que asfixia a los docente en detrimento de la atención directa al alumnado. Así lo manifiestan el 92% de las direcciones, el 84% de las jefatura de estudios y con una proporción por cargos similar en primaria y secundaria. El 95% de los equipos directivos de primaria y el 90% de los equipos de secundaria consideran esta carga excesiva. El caso más acuciante es el de las secretarías de centro, ninguna de ellas considera que estas tareas sean adecuadas y la rechaza el 98%.



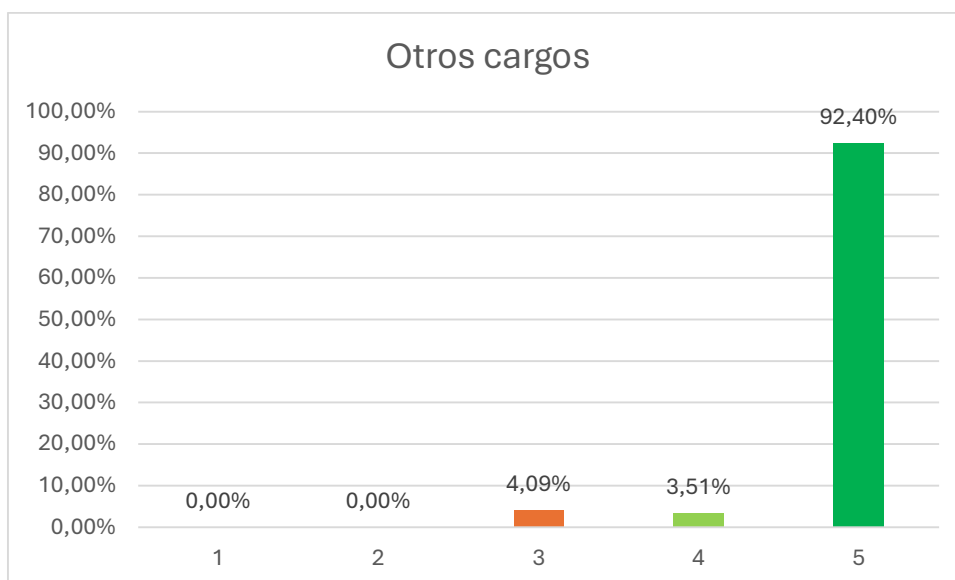
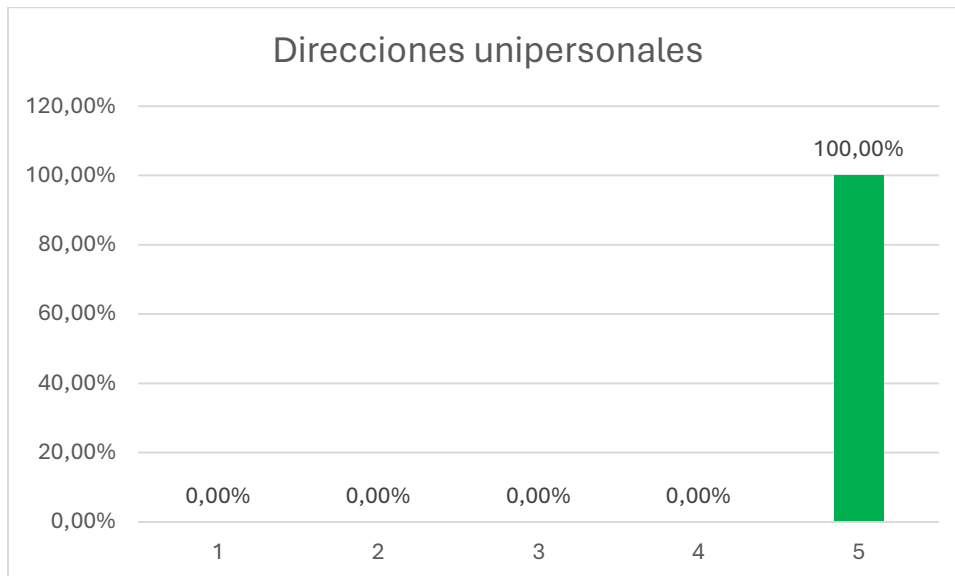
### 11. En centros de gran tamaño, otras figuras como la subdirección o una doble secretaría son necesarias

Una de las reclamaciones más comunes que escuchamos es que muchas veces las funciones a desarrollar se ven incrementadas por el tamaño del centro, pero no de forma proporcional a los recursos humanos disponibles. Así las cosas vemos que mientras el 20% de los centros de gran tamaño consideran que cuenta con personal suficiente el 80% observan necesaria la creación de figuras adicionales. La percepción es consistente tanto en primaria como en secundaria.



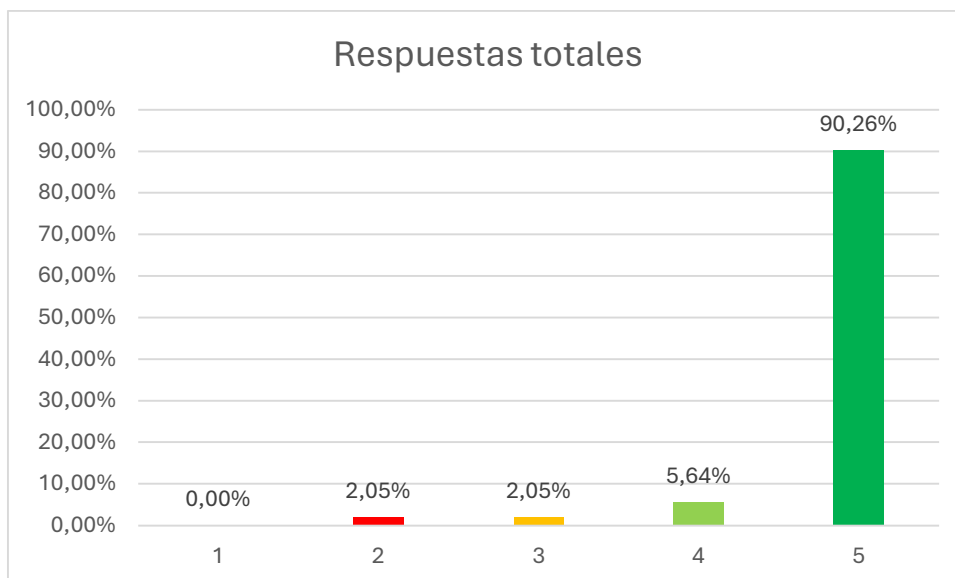
## 12. En centros de pequeño tamaño, descargar todas las funciones sobre un solo docente supone una carga excesiva de trabajo

Este asunto es de los más graves, pues la sobrecarga de trabajo impuesta a estas personas es desmesurada. Los resultados obtenidos son alarmantes. El 100% de las direcciones unipersonales encuestadas manifiestan estar muy de acuerdo y ni uno solo de los otros cargos manifiestan desacuerdo con esta situación de sobra conocida por toda la comunidad educativa.



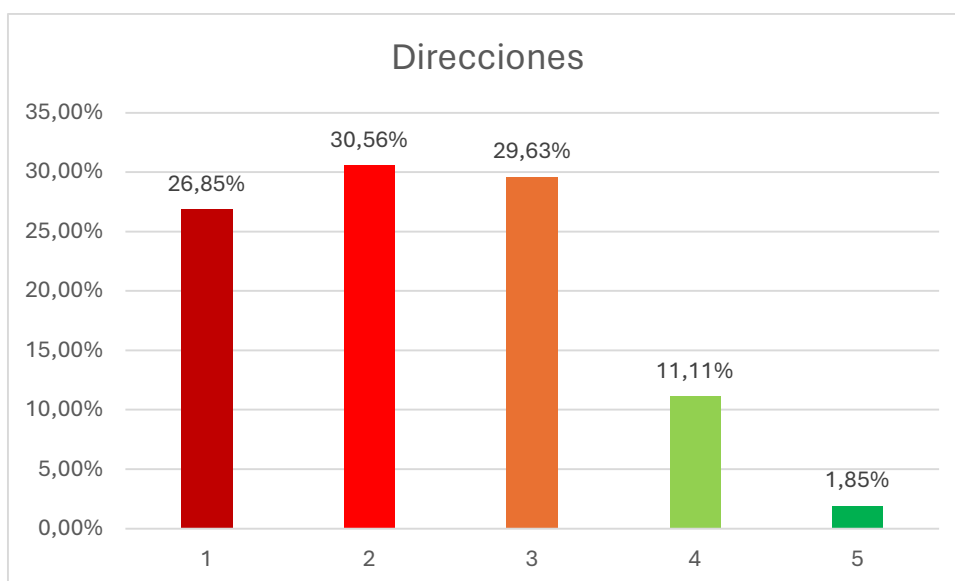
**13. Independientemente del tamaño, todos los centros deberían contar con un auxiliar administrativo, aunque sea itinerante o a jornada parcial**

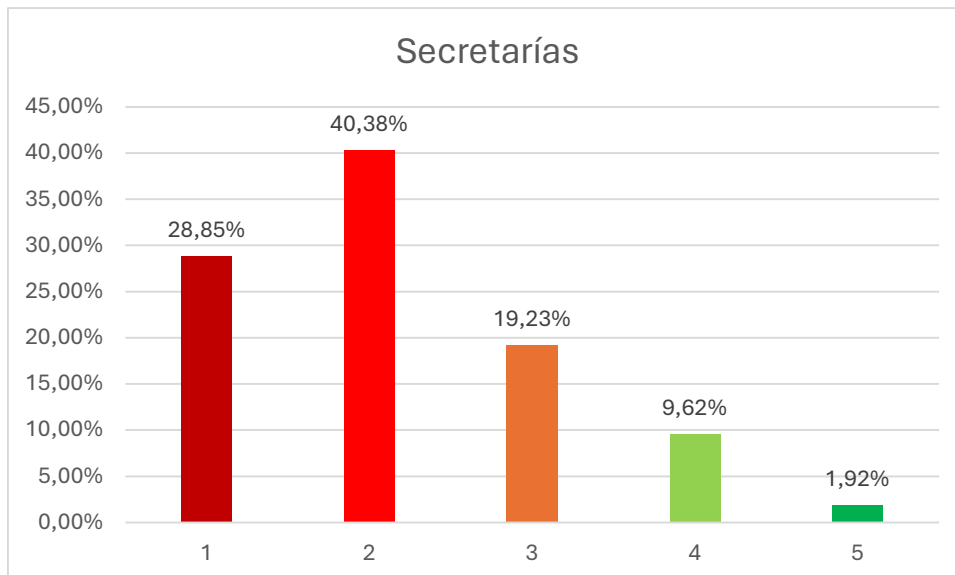
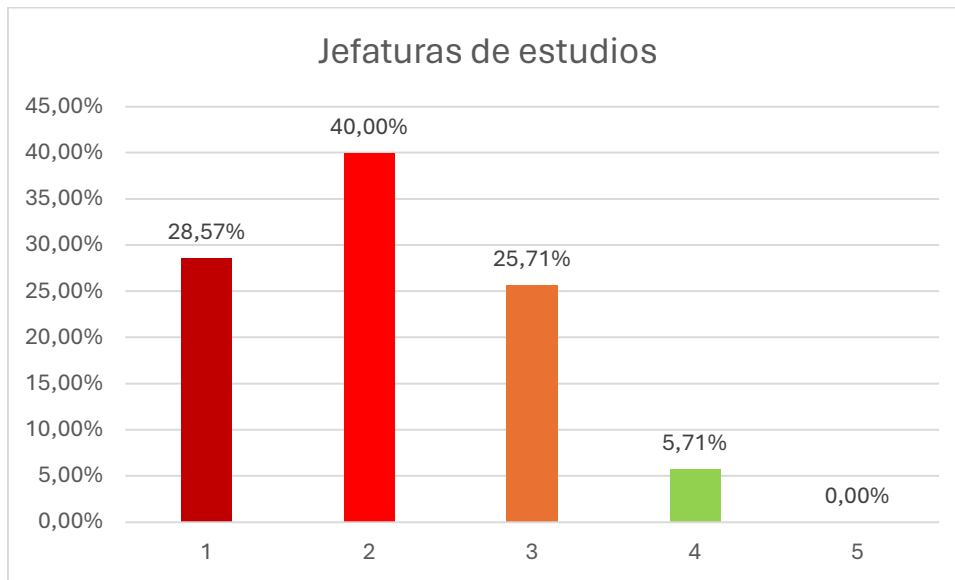
En sintonía con las respuestas al ítem anterior encontramos la valoración sobre este asunto, que es una reclamación histórica, especialmente en los centros de pequeño tamaño.



**14. El apoyo recibido desde la administración ante cualquier imprevisto es siempre rápido y eficaz**

En general, la percepción que tienen los equipos directivos de la Consejería de Educación no supone un balance positivo.





#### 4. CONCLUSIONES

Existe un claro distanciamiento entre los equipos directivos y la Administración. Las condiciones en que estos desarrollan su trabajo llevan años sin revisarse, sin embargo el avance en legislaciones educativas, la integración de la tecnología y las nuevas necesidades sociales revierten en una mayor exigencia de funciones para estos cargos. Los equipos directivos ante esta situación no solo no ven recompensada su actuación, si no que, por comparación en el tiempo, ven una merma en su compensación.

Destacamos desde ANPE algunos de los problemas más acuciantes que se extraen de este estudio:

Falta de horas para llevar a cabo las funciones

Sobrecarga burocrática

Retribuciones insuficientes

Falta de oferta formativa específica y práctica

Falta de apoyo desde la administración educativa

Muy especialmente queremos referenciar la situación que viven las direcciones unipersonales, que cobran un complemento retributivo irrisorio e incompatible con otros complementos, como el asociado a los Centros Rurales Agrupados. Esto lleva a que asuman funciones de dirección, de jefatura de estudios, de secretaría, de transporte, de comedor, y hasta de conserjería (atendiendo el teléfono y las aperturas y cierres del centro) etc., y sin apoyo de personal administrativo, por una compensación mínima.

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura, Eurydice, *Directores de Centros Docentes en la Unión Europea*, 1996.

Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura, Eurydice, *Cifras clave del profesorado y la dirección de centros educativos en Europa : edición 2013*, Comisión Europea, 2013

Comisión Europea, Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura, *Salarios y complementos del profesorado y los directores de centros educativos en Europa : 2020/2021*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023

Decreto 76/2007, de 20 de junio, por el que se regula la participación de la comunidad educativa y los órganos de gobierno de los centros docentes públicos que imparten enseñanzas de carácter no universitario en el Principado de Asturias.

Resolución de 6 de agosto de 2001, de la Consejería de Educación y Cultura, por la que se aprueba las instrucciones que regulan la organización y el funcionamiento de las Escuelas de Educación Infantil y de los Colegios de Educación Primaria del Principado de Asturias.

Resolución de 6 de agosto de 2001, de la Consejería de Educación y Cultura, por la que se aprueban las instrucciones que regulan la organización y funcionamiento de los Institutos de Educación Secundaria del Principado de Asturias.



## **6. ALEGACIONES Y PETICIONES**

Ante todo lo expuesto, desde ANPE Asturias solicitamos a la administración:

1. Que se abra un proceso de negociación para revisar las condiciones laborales de los equipos directivos con especial atención a las horas de dedicación, las retribuciones y la ampliación de cargos.
2. Que se estudien los mecanismos para reducir la burocracia a la que están sometidos estos equipos.
3. Que se programe una oferta formativa específica para cada puesto, muy especialmente en el caso de las secretarías.
4. Que se revise con urgencia la situación de las direcciones unipersonales y se mejoren las condiciones ofreciendo apoyo de personal administrativo y se compense de forma adecuada su labor con horas de dedicación y retribuciones proporcionales.