



Por: Claudio Arévalo Riquelme

Ingeniero Comercial, Gestor de Inclusión Laboral y Diplomado en Relaciones Laborales. Equipo EduConvive

Bienestar Docente: Clave para la Sostenibilidad y la Calidad Educativa

En el contexto educativo actual, el bienestar de los docentes emerge como un factor crucial para garantizar la calidad y sostenibilidad de los proyectos educativos. Un reciente estudio de Elige Educar presentado en 2021 revela una proyección alarmante: para 2030 se espera un déficit de más de 33 mil docentes en Chile (Elige Educar, 2021). Este déficit resalta la urgencia de implementar estrategias efectivas para atraer y retener a los profesionales de la educación, siendo el bienestar docente una piedra angular para lograrlo.

Bienestar Docente como Ventaja Competitiva

En un mercado laboral altamente competitivo, donde el talento calificado es cada vez más escaso, los factores psicosociales se han convertido en una ventaja estratégica, no siendo el sistema educativo una excepción. Un entorno laboral positivo que ofrezca flexibilidad, reconocimiento, y un buen equilibrio entre la vida laboral y personal es esencial para atraer y retener a los docentes y trabajadores de la educación en general. En línea con lo anterior, según datos de Randstad (2024), el 93% de los trabajadores consideran que el equilibrio entre la vida laboral y personal es tan crucial como el salario. Para el sector educativo, esto significa que las políticas que promuevan un ambiente laboral saludable pueden no solo mejorar la satisfacción de los docentes, sino también posicionar a los establecimientos educativos como

lugares atractivos para trabajar. En línea con lo anterior, cumplir con los aspectos normativos básicos, como sugiere la teoría de la motivación de Herzberg, solo previene la desmotivación de los colaboradores, pero no necesariamente fomenta su motivación y compromiso. Por tanto, no es suficiente el cumplimiento de la norma, ese es solo el piso; es crucial establecer relaciones laborales que coloquen a la persona en el centro, fomentando un entorno donde se valoren tanto el bienestar como el desarrollo profesional integral.

Impacto en el Desarrollo Profesional y la Retención del Personal

El estudio de Carver-Thomas y Darling-Hammond en 2017 proporciona una perspectiva valiosa que permite comparar la crisis educativa en Estados Unidos con la situación actual en Chile. En dicho estudio, se identifican las exigencias administrativas y el estilo de liderazgo directivo como principales causas de la deserción docente. En Chile, datos del Ministerio de Educación destacan que las razones principales para la salida del sistema educativo de docentes incluyen la falta de oportunidades de desarrollo profesional, el salario, la falta de recursos y la seguridad escolar. Estos factores revelan una necesidad urgente de reformar las políticas y prácticas educativas tanto a nivel nacional como al interior de las comunidades educativas, que permita abordar estos problemas de manera integral.

Estrategias para la Mejora y el Desarrollo Sostenible

Para enfrentar estos desafíos, es fundamental adoptar un enfoque basado en el protocolo CEAL-SM/Suseso y otros instrumentos que permitan realizar mediciones de clima laboral y detectar problemas específicos en cada establecimiento. Las intervenciones que mejoren la salud mental de los docentes y que ofrezcan flexibilidad laboral, junto con un sistema de compensaciones adecuado, pueden transformar estos problemas en ventajas competitivas. A mediano y largo plazo, estas estrategias no solo beneficiarán a los docentes, sino también a los estudiantes y a la comunidad educativa en general, al crear un entorno de trabajo que fomente el desarrollo profesional, la estabilidad, la mejora continua y favorezca al establecimiento de un clima propicio para el aprendizaje.

Conclusión

La adecuada gestión de los factores psicosociales en el entorno educativo es esencial para reducir la rotación de personal y los costos asociados al reclutamiento. Un enfoque que priorice el bienestar de los docentes contribuirá a una mayor calidad educativa y a una mejor experiencia de aprendizaje para los estudiantes. La implementación de políticas que promuevan un ambiente de trabajo positivo y saludable no solo mejorará la satisfacción y el compromiso de los docentes, sino que también fortalecerá la sostenibilidad y efectividad del sistema educativo en su conjunto.

Referencias

- Elige Educar. (2021). Estudio proyecta que podrían faltar más de 26 mil docentes idóneos para 2025. Recuperado de Elige Educar
- Carver-Thomas, D., & Darling-Hammond, L. (2017). Teacher Turnover: Why It Matters and What We Can Do About It.
- Gellner, T. (2022). The Impact of Chronic Stress on Brain Function.
- Superintendencia de Seguridad Social. (2022). Manual del método del cuestionario CEAL-SM/SUSESO.
- Randstad. (2024). Workmonitor: La voz de los Trabajadores en 2024.