

**ASPECTOS QUE INCIDEN EN LA PERMANENCIA Y/O  
DESERCIÓN DE LOS DOCENTES EN SU EJERCICIO PROFESIONAL**

Tesis para optar al grado de licenciatura en psicología

Autores: Carlos Orellana Albornoz y Sebastián Romero Toro

Escuela de Psicología, Universidad de las Américas

Seminario de Grado II

Docente guía: Dr. Lorena Ramírez Casas del Valle

Docente asistente teórica: Carolina Lau Moraga

15 de julio de 2024

## Índice.

<b>CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>4</b>
1. Antecedentes del estudio.....	4
1.1 Justificación del problema. ....	5
1.2 Relevancia de la investigación.....	5
1.3 Delimitación del estudio. ....	6
1.4 Pregunta de Investigación. ....	6
1.5 Objetivos de la Investigación.....	6
1.6 Supuestos. ....	7
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>7</b>
Rol del docente: una mirada histórica.....	7
Camino a la evaluación docente. ....	11
Comienzos de la evaluación docente. ....	14
Elementos que han aportado para la formación de los docentes. ....	17
Nueva visión del docente. ....	19
Revisión del estado del arte. ....	21
<b>CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>23</b>
1. Tipo y características del estudio.....	23
2. Diseño de investigación. ....	23
3. Supuestos. ....	24
4. Ámbitos temáticos. ....	24
5. Definición de la Población o Colectivo. ....	24
Tabla 1. ....	25
6. Instrumentos en la recolección de la información. ....	26
Pauta de entrevista .....	26
7. Confiabilidad, validez y criterios de científicidad. ....	28
8. Tipo de análisis. ....	29
9. Procedimientos.....	29
10. Aspectos éticos.....	30
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....</b>	<b>31</b>
Tabla 2. ....	31
1. Políticas docentes.....	32
1.1 Falta de políticas protectoras. ....	32
1.2 Sobrecarga laboral .....	34

2. Gestión y Ambiente laboral. ....	35
2.1. Relación entre colegas .....	35
2.2 Relación con el alumno.....	36
2.3 Relación con el apoderado .....	37
2.4 Innovación extracurricular .....	38
2.5 Tipos de contratos laborales.....	38
3. Bienestar emocional, factores psicosociales y motivaciones.....	38
3.1 Bienestar docente .....	39
3.2 Interés de la institución por el bienestar docente. ....	40
3.3 Imposibilidad de demostrar emociones .....	41
3.4. Motivación docente.....	42
3.5 Desmotivación docente.....	43
<b>CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN.</b> ....	<b>45</b>
<b>REFERENCIAS.</b> .....	<b>53</b>

## **CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

### **1. Antecedentes del estudio.**

La permanencia y/o deserción de los docentes es un tema relevante debido a las funciones que han tenido que llevar a cabo para realizar su profesión, siendo esto un factor relevante como señala Ávalos y Valenzuela (2016) sobre el desgaste docente, donde evidencia que dentro de los factores que influyen en la deserción laboral se encuentran, las expectativas profesionales, condiciones laborales, gestión escolar, clima laboral, entre otras. Por otra parte, sobre los factores que hacen su permanencia posible se puede hacer un acercamiento a lo que describen Zamora Poblete et al. (2018), donde detallan un estudio nacional de carácter cuantitativo, los motivos más señalados por los docentes a través de encuestas virtuales anónimas, donde dichas razones son, en gran medida, similar a las descritas por Ávalos y Valenzuela (2016) , pero con una apreciación diferente, donde los motivos favorecen la permanencia.

La presente investigación busca seguir la lógica del estudio en donde se indica que Chile tiene una de las tasas de deserción laboral docente más grandes, pero que, a su vez, ha sido de los fenómenos que tiene que ver con la comunidad educativa menos estudiados (Gaete et al., 2017).

Otro factor importante que puede tener una relevancia en la permanencia y/o deserción de la profesión es lo que está relacionado con la evaluación docente, ya que dicha política nacional indica que si existe una evaluación positiva hay un aumento de ingresos económicos, de lo contrario, peligran sus oportunidades de ejercer la docencia en establecimientos de carácter públicos. Este proceso se relata a raíz del estudio de Manzi et al. (2011) donde nos acerca a conocer

el origen de esta evaluación y cómo ha avanzado hasta ahora.

Dicho esto, el área educacional pareciera ser un terreno de investigación interesante donde, en esta oportunidad, el foco será hacia los pedagogos, por lo que nuestra intención es poder recopilar una serie de factores que puedan tener injerencia en su permanencia y/o abandono de la profesión.

### **1.1 Justificación del problema.**

La justificación de esta investigación radica en el poco conocimiento que se tiene sobre los factores que influyen en la permanencia y/o deserción de los docentes de enseñanza media en su ejercicio profesional. Esta comprensión nos permitirá generar conocimiento sobre aquellos factores teniendo en cuenta variables como las políticas educativas, el ambiente laboral y los aspectos psicosociales que pueden tener un impacto en la decisión de los docentes sobre si permanecer en la profesión o abandonarla, logrando aportar aquellos resultados dentro del campo de estudio en materia educacional.

### **1.2 Relevancia de la investigación.**

La presente investigación, que lleva por objetivo indagar en los factores incidentes en la permanencia o deserción de los profesores, viene a hacer un proceso indagatoria en la enseñanza media. A eso se agrega lo señalado por Zamora et al., (2018) en su estudio sobre permanencia docente realizado en Chile, en el cual dan cuenta que cuatro de cada diez docentes egresados abandonan su profesión. Teniendo esta información buscamos determinar cuáles pueden ser los factores incidentes en este fenómeno. De esta manera se busca ofrecer una arista más en función de lograr que futuros planes de gobierno, tal como indica el Ministerio de Educación (MINEDUC,

2022) para poder tener de referencia el presente estudio en conjunto con otros más para poder elaborar las próximas políticas públicas hechas a raíz de buscar el bienestar para la comunidad educativa, tanto en los docentes como en los demás miembros de la comunidad escolar, esto con la finalidad de generar espacios que aporten a la permanencia del docente dentro del aula. Además, pretendemos ofrecer información valiosa para la toma de decisiones de gestión dentro de los establecimientos escolares. Comprender los motivos detrás de la deserción o permanencia permitirá a las instituciones educativas implementar medidas preventivas y de apoyo para retener a su personal docente, promoviendo de esta manera un entorno laboral más estable (López, 2010).

### **1.3 Delimitación del estudio.**

En el marco de esta investigación, la población objetivo será los docentes de educación media en diferentes comunas de la V región, con una trayectoria de hasta cinco años en el rubro. Se trabajó con un total de 8 docentes. Nuestro enfoque estuvo centrado en los factores que inciden en la permanencia y/o deserción docente, así como en los aspectos relacionados con el ambiente laboral y los aspectos psicosociales de los profesores. El estudio utilizó una metodología cualitativa y se recopiló información a través de entrevistas semiestructuradas individuales.

### **1.4 Pregunta de Investigación.**

¿Cuáles son los aspectos que inciden en la permanencia y/o deserción del ejercicio profesional docente desde sus percepciones?

### **1.5 Objetivos de la Investigación.**

Objetivo general:

→ Describir los aspectos que inciden en la permanencia y/o deserción de los docentes de enseñanza secundaria en su ejercicio profesional desde sus percepciones.

Objetivos específicos:

1. Describir los aspectos de la política educativa que inciden en la permanencia y/o deserción de los docentes desde su perspectiva.
2. Identificar aspectos del ambiente laboral que inciden en su permanencia y/o deserción en el ejercicio docente.
3. Analizar aspectos psicosociales que influyen en la permanencia y/o deserción del ejercicio docente desde su perspectiva.

### **1.6 Supuestos.**

- Los docentes presentan factores protectores y/o de riesgo que favorecen en la deserción de sus labores profesionales.
- El ambiente laboral incide en la permanencia de los docentes

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.**

### **Rol del docente: una mirada histórica.**

La permanencia de los docentes en su ejercicio educativo es un tema de gran relevancia en el ámbito de la educación. La labor del docente desempeña un papel primario en la formación y

desarrollo de las futuras generaciones, es por esto que entender los factores que influyen en la permanencia de los docentes en su profesión, es esencial para mejorar la calidad educativa en su conjunto. En este contexto, el presente estudio se propone explorar y comprender los diversos aspectos que inciden en la permanencia de los docentes desde su propia perspectiva.

Esta investigación se construye a partir de una variedad de teorías y enfoques que abordan tanto los factores individuales como contextuales que pueden influir en la decisión de los docentes de mantenerse en su ejercicio profesional. Se considera que la permanencia en la profesión docente es un fenómeno complejo que está influido por múltiples elementos interrelacionados, que van desde factores personales y motivacionales hasta condiciones laborales, características y políticas del sistema educativo.

Entendiendo que el profesor cumple una labor esencial en nuestra sociedad es importante conocer el momento por el que atraviesa la ya mencionada, considerando las diversas transformaciones que componen la construcción de cada profesión u oficio y el impacto que reciben acorde al espacio físico-temporal.

Para entender el rol de los profesores es importante la comprensión de todo lo que los rodea; instituciones, entes regidores, etc. Para llegar a esto tenemos que remontarnos a hace 2 siglos.

La educación como tal es un proceso que uno puede entender que siempre ha existido, desde las bases más primitivas hasta el ser pensante de la actualidad, e incluso podemos apreciar nuestra noción de educación en el reino animal, pero ¿qué es la educación? Según la Real

Academia de la lengua Española (RAE, 2014) es el acto de educar que, a su vez, es “desarrollar o perfeccionar las facultades intelectuales y morales del niño o del joven por medio de preceptos, ejercicios, ejemplos, etc.”. Por otro lado, en un sentido más específico podríamos entender que la educación refiere a proceso en el cual se transmite la cultura a las siguientes generaciones, esto con la finalidad de preservar los conocimientos más importantes sin que se pierda en el tiempo (Abbagnano y Visalberghi, 1992).

Claro que educar refiere a mucho más según diversos autores en diversos entornos o disciplinas donde se realiza un acto de enseñanza. En este punto la educación respecto a la labor de un profesor se acerca en gran medida a lo descrito previamente, pero ¿Cómo se llegó a eso? Como se ha descrito en líneas anteriores para comenzar este camino debemos situarnos en el siglo XIX, específicamente en el año 1823. En dicho año, según la plataforma virtual del Ministerio de Educación, “se realiza un primer intento por organizar la educación nacional respecto a una estructura centralizada y única”, todo esto bajo el alero del nombrado “Instituto Normal” en Santiago. En adición a esto se crearía un cargo para la supervisión del cumplimiento de esto bajo el nombre de Superintendente General de Instrucción, algo que nunca se hizo efectivo (Núñez, 2024).

A mediados de dicho siglo se establecen las Escuelas Normalistas, cuya función era formar docentes de educación básica “constituyéndose en una institución con presencia nacional y fundamental en la formación de docentes para el sistema educativo.” (Zurita, 2020, p. 9). Dicho modelo perduró hasta finales de 1973, año en que Chile se ve sometido a un cambio radical en su formación política; de esta forma llegamos al Golpe de estado, que lleva a la cabeza al, en aquel entonces, comandante en jefe del ejército de Chile, Augusto Pinochet en contra del gobierno

socialista del Presidente Salvador Allende, situación que trae consigo una modificación nacional tal cuyo impacto no solo se redujo a términos sociales o políticos, sino que se extrapola al resto del país, sobre todo la educación.

Dentro de todos los cambios propios de una situación política de tal magnitud se elabora el Decreto de Ley nº 179, donde se busca una “reorganización de la enseñanza normal”, poniendo fin a las Escuelas Normalistas dado que, según indican los mandatarios de la época, se estaba viendo envuelta “en un funcionamiento irregular debido a su baja calidad y complejidad”, donde además enfatizan en la politización de los profesores, inmiscuyéndose activamente en las disputas político-educacionales del Gobierno de la Unidad Popular (Zurita, 2020).

A mediados de la dictadura de Pinochet comienza un camino de privatizar la educación pública descentralizándola, con la finalidad de conseguir una mayor eficiencia producto de la implementación de una subvención por alumno (Bellei, 2019). Subvención que, con el pasar de los años, se fue expandiendo hacia las familias, con la idea de que esa era la forma de incentivar a los alumnos “equiparando” las condiciones para aumentar los resultados académicos. Para poder hacer una evaluación de dichos resultados comienza a tomar fuerza un nuevo modelo estandarizado que será clave para la temática del presente estudio: el Sistema Nacional de Medición de la Calidad de la Educación de Chile (a partir de ahora SIMCE). Según indica Inzunza y Campos-Martínez (2016, p. 1), “su objetivo inicial fue crear una herramienta técnica para impactar las decisiones tanto de las escuelas –modificando el trabajo pedagógico para lograr un mejor puntaje- como de las familias –que elegirían escuelas de mejor desempeño SIMCE para sus hijos.”

Del párrafo anterior se extrae un punto fundamental que concierne a las políticas públicas educativas y el impacto que esto conlleva al docente chileno. Tal como se indica, la intención es medir los resultados académicos de los alumnos (por defecto los colegios) lo que, a su vez, genera que los profesores deberán aumentar sus técnicas de enseñanza para conseguir lo impuesto por el SIMCE. Esto llega a complementar el Decreto de Ley nº6 instaurado a comienzos de la dictadura, donde se indica que el cese de las labores de los funcionarios públicos (entre los que se encontraban los profesores/as) mediante reemplazos directos se limitan (Zurita, 2020). Esto se traduce en que los profesores, antes funcionarios públicos del MINEDUC (regidos por el estado) pasan a depender del Código del trabajo, coartando el estatus que antes tenían. Dicha medida se toma en conjunto con la desarticulación del Sindicato Único de Trabajadores de la Educación con la finalidad de establecer el Colegio de Profesores con dirigentes designados (Aguilera, 2014). Vale destacar que, al ser los encargados de legislar el país en ese entonces formados para sostener los valores del ejército y la consiguiente persecución a la oposición, carecían de proyectos direccionados a establecer políticas educacionales lógicas en pos del intento democratizador que se estaba implementando hasta entonces, por lo que las medidas fueron en función de un modelo neoliberal y lucrativo, logrando así que Chile se convierta en un país pionero latinoamericano en ejecutar dicho modelo (Aguilera, 2014).

Como se puede apreciar en lo anterior, la modificación de la educación y sus respectivas políticas contempla estas y muchas más aristas, a pesar de que la educación en Chile previo al golpe de estado estaba tomando mucha forma “democrática” buscando equiparar lo más posible las oportunidades de estudio básico, medio y superior, sin embargo, las modificaciones tuvieron un

impacto tal que, a pesar de comenzar en un régimen militar impuesto, estructuralmente, se mantienen de la misma forma a la fecha, con algunos ajustes.

### **Camino a la evaluación docente.**

Se ha descrito de manera sucinta el progreso que ha tenido el profesor bajo el marco de leyes “democratizadoras” versus reformas diametralmente opuestas en un régimen cívico-militar, pero ¿qué pasó luego de la vuelta a la democracia con los profesores? Tras 17 años del golpe de estado y la vuelta de la democracia bajo la dirección de Patricio Aylwin, primer presidente luego de Augusto Pinochet, se empieza a elaborar un plan de gobierno que busca volver a la democratización basado en el método de ensayo y error (Navarrete, 2015), donde las reformas educativas no fueron la excepción. Para el profesorado a comienzos de la década de los 90 ya se hablaba de un deterioro considerable del ya mencionado, tanto a nivel de estatus como de beneficios históricamente alcanzados, donde se encuentran las condiciones salariales, la mantención del servicio y el sistema de jubilación por años ejercidos, además de los despidos masivos producto de la flexibilidad laboral del nuevo contexto contractual y normativo que dejó la dictadura (Manzi et al., 2011).

Dicho esto, comienza el camino para volver a reformular (entre ello) lo relativo a educación, por lo que, de forma paulatina, se introducen una serie de reformas y medidas en pos del fortalecimiento de la profesión dado el declive de la disciplina (Manzi et al., 2011).

En este período se implementaron acciones para mejorar las condiciones laborales de los docentes, condiciones que habían sido afectadas por la reforma de 1981. El concepto de reforma educativa agrupó diferentes expresiones que fueron orientadas al cambio las cuales, en la

educación, dieron cuenta de una transformación que fue significativa dentro del mismo sistema educativo.

La reforma educativa chilena se formaliza a mediados de los años 90, donde los proyectos son destinados a mejorar la calidad y equidad de aquellos recursos que permitirían tener un mejor acceso a la educación. Dentro de las acciones que fueron llevadas a cabo a partir de los 90, tras el fin de la dictadura, podemos destacar que estuvieron marcadas desde tres aspectos relevantes (Donoso, 2005).

El primero fue que se venía reduciendo, anteriormente con gran importancia, el presupuesto dentro del sector de la educación a tal punto que, entre la comparación a partir de los ingresos de los años 90 versus el ingreso de 1982, tuvo un aumento de un 72% sobre el monto total que contaban de presupuesto.

Otro punto importante que destacar fue, que esta caída en el presupuesto significó un deterioro que se mantuvo en la educación, cuyo impacto se sostuvo independientemente de esta reorganización presupuestaria del año 1991, ya que en 1981 había surgido, como fue mencionado, la “reforma educativa neoliberal”, cuya influencia dentro de la vida de los docentes había cambiado el financiamiento de la educación y la dependencia de los docentes, afectando de manera directa la estabilidad que ellos tenían.

El último punto relevante dentro de esta primera reforma fue que entre 1994 y 1995 surge el Programa MECE, el cual forma parte de la ampliación del proyecto de informática educativa cuyo interés permitió una expansión dentro de los establecimientos, la cual fue incrementada de 55 establecimientos en 1994 hasta 183 en 1995, lo que también formó y evidenció parte de este

gran ingreso de docentes capacitados para estas nuevas mecánicas y mostrando de igual manera el presupuesto que fue destinado dentro de la comunidad escolar (Donoso, 2005).

Luego comenzamos a hablar dentro de las reformas que formaron parte desde los años 1996 al 2000, donde las políticas se centran en trabajar la transformación curricular en todos sus niveles, donde se plantea poder reforzar la profesionalización docente, la cual consiste en un aumento sistemático de las remuneraciones, pasantías en el exterior, incorporación de incentivos, perfeccionamiento de la formación inicial y premios de excelencia (Donoso, 2005).

Otro de las iniciativas para mejorar la profesionalización, fue el programa de pasantías, que involucró hasta el año 2000 a unos 4.200 profesores, el cual se buscaba que tuviera un impacto significativo en la profesionalización de un gremio que había enfrentado desafíos sociales durante los años del régimen militar. A pesar de su carácter marginal en relación con el universo de más de 100.000 profesores en Chile, el programa sirvió como un estímulo importante. Sin embargo, tras la pasantía, se observó una falta de una acción organizada que permitiera compartir y difundir los aprendizajes entre los docentes y aprovechar la experiencia más allá del ámbito personal.

La implementación de la reforma se estimó en seis años a partir del primer año de primaria en grupos de dos niveles por años; significó también un proceso de perfeccionamiento de los docentes en cursos/talleres que variaba según los niveles en que trabajan, incluyéndose la formación a docentes directivos. Estos cursos fueron hechos en los períodos de receso veraniego, con una semana presencial y otro tanto de seguimiento y apoyo, buscaban cambiar y renovar las prácticas docentes. Sin embargo, si bien hay antecedentes sobre su ejecución, poco se supo respecto de su impacto real (Donoso, 2005).

Aunque las iniciativas generaron mejoras dentro de la educación, una comparativa internacional desde el SIMCE demostró que los logros a nivel nacional no fueron suficientes. También mostraron que la reforma educativa aún no llegaba a la sala de clases, por ende, el tema de cambio de las prácticas pedagógicas se transformó en un aspecto capital, no resultó por la estrategia de perfeccionamiento.

Estos resultados también indican que la reforma educativa no se había implementado efectivamente en las aulas, lo que resalta la importancia de cambiar las prácticas de enseñanza. La visión de los maestros como "profesionales reflexivos" requiere un enfoque diferente que redefina su papel profesional y coloque la reflexión como una herramienta esencial para su mejora constante, en lugar de simplemente buscar "perfeccionamiento" (Donoso, 2005).

### **Comienzos de la evaluación docente.**

En los años 2000, comienza una tercera fase en la reforma donde se busca llegar a las aulas y mejorar las habilidades de escritura, lectura y matemáticas. Por ende, se busca poner el foco en las capacitaciones de los profesores, por lo que se plantea la idea de conformar la evaluación docente, esta idea surge a partir del Ministerio de Educación, el Colegio de Profesores de Chile A. G. y la Asociación Chilena de Municipalidades. Con la finalidad de que esta evaluación sea la adecuada para el aseguramiento en la calidad de los resultados de la enseñanza.

La implementación del sistema de evaluación del desempeño profesional en Chile es presentada como una respuesta necesaria para los desafíos persistentes en la calidad de la educación en el país. Opera desde la lógica que evaluando y mejorando el desempeño de los docentes, se puede elevar la calidad de la enseñanza y, por ende, mejorar el rendimiento estudiantil.

La implementación de este sistema surge a raíz de los resultados insatisfactorios en pruebas estandarizadas, como el SIMCE. Los resultados deficientes en estas pruebas llevaron a la tendencia de responsabilizar a los docentes y generar una presión en el rubro debido a la baja calidad en el rendimiento estudiantil, dejando como resultado, una necesidad de evaluar a los docentes como estrategia para mejorar la calidad educativa y los resultados de los estudiantes (Gajardo et al., 2021).

Según los estudios de Gajardo (2021), se revela un cambio significativo en las actitudes de los profesores hacia los instrumentos de evaluación del desempeño profesional docente en Chile. Este cambio se caracteriza por una acentuación de las actitudes negativas y se considera estadísticamente significativo. En el año 2008, un 27% de los profesores mostraba actitudes negativas, mientras que un 42% tenía actitudes neutrales y un 31% expresaba actitudes positivas hacia los instrumentos de evaluación. Sin embargo, en 2015, se observa un cambio en esta dinámica, con un aumento en las actitudes negativas de más del 3% y una disminución en las actitudes positivas de más del 4%. Cabe destacar que la mayoría de los docentes se ubica en la categoría de actitudes neutrales, al analizar los resultados por instrumento, se revela que los docentes son ambivalentes, mostrando acuerdo con algunos instrumentos y desacuerdo con otros. Este autor también destacó sobre los instrumentos que generan el mayor desacuerdo entre los docentes en 2008 son la Entrevista Estructurada de Evaluador Par, seguida del Portafolio de Evidencias Estructuradas, el Informe de Referencia de Terceros y la Pauta de Autoevaluación. En 2015, el Portafolio de Evidencias Estructuradas se convierte en el instrumento que genera el mayor desacuerdo debido a una serie de factores que estaban inmersos desde las perspectivas de los mismos docentes.

Es así como se recurre a un “Programa de Fortalecimiento de la Formación Inicial Docente”, donde la finalidad es “contribuir a mejorar la calidad de la docencia en los niveles medio y científico-humanista, básico y preescolar y educación diferencial” en conjunto con una “calidad mejorada de los alumnos que egresan de las carreras de pedagogía a través de becas o proyectos de fortalecimientos en las universidades que participan en el programa” (Ministerio de Educación, 2001, p. 3). Esto como incentivo para aumentar las competencias que estaban obteniéndose de las evaluaciones docentes (Avalos, 2003), donde se tiene como gran protagonista la implementación del SIMCE, uno de los indicios de que algo ocurre en el mundo de la pedagogía.

En su origen, la implementación del SIMCE fue para rendir cuentas a base de pruebas estandarizadas con sus resultados propios expresados en puntajes y categorías públicas buscando establecer rankings en los distintos colegios (Botella y Ortiz, 2018), no es erróneo en sí mismo ya que, en efecto, muestra precisamente lo que quiere. Ahora bien, ¿su uso es el pertinente? dadas las múltiples aristas de esta pregunta solo nos enfocaremos en el impacto que su uso tiene en los profesores. Dicha prueba define, en cierta forma, la calidad de un colegio, por lo que se podría pensar que los profesores son grandes responsables de los resultados puesto que ellos son quienes imparten las diversas materias y, como consecuencia, pueden tener injerencia en sus respectivos colegios y sus resultados. Sin embargo, sería injusto responsabilizar únicamente a los profesores ya que la comunidad educativa es más que solo ellos (Botella y Ortiz, 2018).

Como hemos podido esclarecer en el presente estudio, los profesores, sobre todo bajo el marco de modificaciones entre la década del 70 y 90, que marcan un antes y un después, se han visto envueltos en una serie de problemáticas y desafíos cuyas modificaciones continúan hasta ahora en busca de una mejora en la calidad educativa y la igualdad de la misma. Dicho esto, puede

que sea motivo de deserción lo que está descrito, puede que no tenga que ver, lo que sí sabemos de momento es que Chile es uno de los países con la tasa de deserción más alta dentro de Latinoamérica (Gaete et al., 2017). Un estudio realizado por Avalos y Valenzuela (2016), indica que entre el año 2000 y 2009 a pesar de haber alrededor de 126.000 docentes egresados alrededor de 53.000 no figuraban en ninguna institución del país, es decir, no estaban ejerciendo su carrera docente. Por otro lado, “el 42 por ciento de los profesores principiantes de educación secundaria de Chile abandona la docencia en los primeros cinco años de servicio.” (Zamora et al., 2018, p. 29). Las razones más comunes suelen ser la insatisfacción laboral, el agotamiento laboral o, simplemente, otros intereses.

### **Elementos que han aportado para la formación de los docentes.**

Tal como se ha indicado en otros puntos de la presente investigación, la educación en Chile parte de una base ligada solo al traspaso de conocimiento y disciplina a partir de la formación de profesores normalistas, sin embargo, la figura pragmática y simbólica del profesor en nuestro país se ha ido configurando en función de lo que la sociedad en sí misma va requiriendo. Dicho esto, es importante conocer el entorno general en el que se desenvuelve la sociedad.

Para sus inicios Chile venía de una tradición colonialista como consecuencia de la instauración de los conquistadores españoles en nuestro país, donde la idea central era la predicación de la religión en tierras americanas por lo que la enseñanza educativa no era primordial, generando una mayoría considerable de población nacional analfabeta lo que, su vez, radicó en educar y moralizar al pueblo a través de los albores de las políticas educativas gubernamentales (Egaña, 2021).

Esto nos da el punto clave en los inicios de las reformas educacionales en Chile y, como ya se ha planteado en otros apartados de la investigación, se mantuvo una estructura relativamente similar con el paso de los años.

Luego llega la política que otorga la Ley de educación primaria obligatoria que se consolida en las escuelas públicas primarias en 1920. A partir de estas modificaciones el rol de profesor va tomando un valor significativo, sobre todo en el ámbito público, donde el acceso a las escuelas públicas estaban teniendo, aproximadamente, a ocho de cada diez alumnos en sus filas, reafirmando el valor que se gozaba en las instituciones (Aguilera, 2014).

Llegado el año 1973 las modificaciones a nivel país fueron de tal magnitud que inclusive los profesores se vieron afectados tanto a nivel laboral como social. Y es que el profesor perdería el valor que se había ganado durante el siglo a causa de la precarización y orientación neoliberal que había adquirido la escuela producto de la visión que tenían los gobernantes de aquel entonces. Además, se agrega el valor monetario que alcanza la educación, donde la aparición del *voucher* o el SIMCE definen la calidad de un colegio, donde uno de los apuntados como responsables de la calidad educativa eran los profesores, quienes además debían responder con su labor de profesor sumado al valor emocional que conllevaba el contexto socio-político (Aguilera, 2014).

Una vez que se empieza a llegar al fin de los años bajo régimen militar surge en la vuelta a la democracia, de la mano del presidente Patricio Aylwin, la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza o LOCE, promulgada un 7 de marzo de 1990, siendo unas de las primeras modificaciones radicales en el gobierno del nuevo presidente. Esta ley “tiene por objetivos fijar los requisitos mínimos que se deberán cumplir en los niveles de enseñanza básica y media, regular el deber del Estado de velar por su cumplimiento y normar el proceso de reconocimiento oficial de los establecimientos educacionales de todo nivel” (Santacruz, 2019, p. 1).

Finalmente, en el año 2001 se instaura el Programa Fortalecimiento de la Formación Inicial de Docentes, donde se busca fomentar la formación de profesores que se vio perjudicada por los radicales cambios que se efectuaron durante la dictadura cívico-militar (Ministerio de Educación, 2001).

Todo lo que ha sido nombrado han sido algunos de los factores que más han incidido para la formación docente, donde el profesorado ha tenido que ser un eslabón que responde ante demandas sociales como a demandas políticas, otorgando un gran valor a su labor y respaldando que su labor es más que solo enseñar, sino que se involucran aspectos de mediadores, cognitivos, emocionales, creativos y sin despreocupar su vida personal que, muchas veces, se ve mermada por la vasta gama de labores que deben hacer.

### **Nueva visión del docente.**

En vista de la revisión de documentos expuestos en el presente estudio, hemos podido extraer algunos factores que inciden en la permanencia y/o deserción docente, los cuales son: otros intereses, la falta de vocación, profesión errónea en la elección, bajas remuneraciones o el ambiente laboral, entre otros.

No obstante, últimamente, a los profesores ya no se les reduce su labor a solo enseñar; según la UNESCO (2021) ahora la pedagogía debería organizarse no sólo en función de traspasar conocimiento, sino que en torno a los principios de cooperación, colaboración y solidaridad. Haciendo alusión a que, ahora, dado el constante cambio del mundo, su globalización, avances tecnológicos e ideología actual conlleva una serie de desafíos que buscan “fomentar las capacidades intelectuales, sociales y morales de los alumnos” (Delors y Al Mufti, 1996, p. 35) para

que puedan trabajar en conjunto y ser partícipes de una inclinación hacia un mundo más empático y compasivo, desligándose de prejuicios y divisiones que existían. A raíz de lo anterior, Delors postula los cuatro pilares de la educación: Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a vivir y Aprender a ser.

En relación con el aprender a conocer trata de una comprensión global, tanto del mundo como de nosotros mismos y poder pensar a raíz de eso, de ser coherente con el actuar y el lugar en el que nos encontramos. El segundo pilar se relaciona con el hacer, la forma en que vamos a realizar cosas con el bagaje que hay en cada uno de nosotros, pero de hacer por el mero hecho de realizar algo, sino que es un impulso a ser creativo e innovador y desmarcarse de la rutina. El tercer pilar tiene que ver con las relaciones interpersonales, aprender a vivir en comunidad, excluyendo cualquier conducta indeseada a un otro, fortaleciendo el trabajo en equipo, el respeto y la tolerancia. Y el cuarto pilar nos habla de una visión más filosófica sobre la composición del ser, poder tener la capacidad de ser una persona íntegra, con capacidades y limitaciones conscientes, buscando el aprender a ser más allá del conocimiento académico. Estos cuatro pilares se deben entender con una visión holística, siendo fundamental la presencia de todos para lograrlo, siendo la idea de cómo debe ser la educación y la persona que toma dicho rol, no sólo traspasando conocimiento, sino que buscando un sentido tras eso.

En esa misma línea, dentro de los aspectos que inciden en la permanencia y/o deserción docente, es relevante considerar la nueva visión del docente en relación con el programa Habilidades para la Vida de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (MINEDUC, 2021). Este programa no solo se enfoca en promover el autocuidado y la convivencia en la comunidad escolar, sino que también busca fortalecer las capacidades intelectuales, sociales y morales de los

alumnos, fomentando la colaboración, solidaridad y empatía. En este sentido, se reconoce que la labor del docente va más allá de la transmisión de conocimientos, involucrando la promoción de habilidades para la vida y el trabajo en conjunto. Al implementar los principios de cooperación y promoción del autocuidado de la salud mental de los profesores, el programa HPV contribuye a la formación integral de los educadores, apoyándolos en su labor diaria y fortaleciendo su rol en la comunidad educativa. Esta perspectiva se alinea con los pilares de la educación propuestos por Jaques Delors, donde se destaca la importancia de aprender a conocer, hacer, vivir juntos y a ser en un mundo cada vez más interconectado y diverso, desafiando prejuicios y divisiones existentes en la educación.

Por esta razón queremos acercarnos a conocer si existe un impacto de estas nuevas tendencias pedagógicas en los profesores y su apreciación de la escuela para poder determinar si la diversidad de labores que deben ejercer en su rol tiene injerencia en la deserción.

### **Revisión del estado del arte.**

En el marco de nuestra investigación hemos revisado literatura de los últimos cinco años y hemos encontrado que se han realizado una serie de investigaciones diferentes caracteres, siendo la mayoría de ellas de tipo cualitativo con metodología descriptiva y exploratoria, donde en términos generales se ha entrevistado a los docentes de diversos lugares y se ha puesto en observación desde diferentes categorías, siendo estas: Factores que inciden en la deserción docente de la educación básica y dificultades que presentan los docentes de la educación media tanto dentro como fuera del aula. Entre los resultados de las investigaciones, se observaron patrones significativos en tres áreas clave exploradas durante las entrevistas.

La investigación sobre el abandono de la profesión docente en Chile revela una serie de factores interrelacionados que influyen en la decisión de los educadores de dejar la enseñanza. Entre ellos, se destaca la búsqueda de intereses más allá del aula, como la gestión de proyectos, que gradualmente lleva a los profesionales hacia diferentes trayectorias. La asunción de roles de gestión, que aunque no necesariamente es incompatible con la docencia, se presenta como una razón para abandonarla en algunos casos. La insatisfacción económica, aunque rara vez única, también influye en la decisión, junto con la insatisfacción laboral derivada de condiciones precarias, falta de recursos y poco apoyo por parte de la comunidad educativa. También se encontró dentro de estos motivos la sobrecarga de trabajo, con repercusiones en la vida familiar, se destaca como un desafío significativo, al igual que la desprofesionalización, donde la falta de autonomía y confianza contribuye a la percepción de no ser tratados como profesionales (Gaete et al., 2017).

Además, algunos docentes abandonan la enseñanza para dedicarse a oportunidades de perfeccionamiento, como magísteres, buscando ampliar sus opciones profesionales. (Díaz et al., 2020). En conjunto, estos resultados ofrecen una visión integral de los complejos factores que influyen en las decisiones de los educadores al abandonar la profesión docente en Chile.

La permanencia y deserción de los docentes en su ejercicio profesional es un tema crucial en el ámbito educativo. Chile, con una de las tasas de deserción docente más altas, ha prestado poca atención a este fenómeno. Aproximadamente, 4 de cada 10 docentes recién egresados abandonan la profesión (Zamora et al., 2018). Este estudio se enfoca en determinar los factores que inciden en este fenómeno y se adentra en las motivaciones de los docentes para permanecer en su profesión o abandonarla.

Las investigaciones sobre el abandono docente revelan que la insatisfacción con las condiciones laborales y la falta de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional son factores determinantes. Se destaca la importancia de las asignaciones monetarias y los paquetes de compensaciones y beneficios, que deben ser competitivos con otras opciones laborales disponibles para los docentes en el contexto chileno (Zamora, 2023). Además, estudios indican que una mejora en la remuneración podría ser un factor determinante en la decisión de regresar a la docencia.

Las investigaciones también se han centrado en las características específicas de las escuelas y su relación con las decisiones de movilidad docente. Se destaca la influencia del liderazgo y la administración escolar en las percepciones sobre la cultura escolar y en las decisiones de retiro (Fouché, 2018). Además, se reconoce la importancia de factores como la carga de trabajo adecuada, el tiempo disponible para las tareas, la asistencia durante la inserción en las escuelas y el apoyo colegiado para favorecer la permanencia en las instituciones (Díaz, 2021). La valoración y el reconocimiento proporcionados por los entornos laborales y las oportunidades de desarrollo profesional también emergen como factores significativos en la permanencia docente (Gaete., 2017).

### **CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.**

#### **1. Tipo y características del estudio.**

El presente estudio fue de tipo cualitativo ya que se propuso comprender y demostrar la fortaleza de esta metodología de investigación (Guerrero, 2016) de carácter exploratorio y descriptivo. De esta manera podemos tener en consideración lo relevante del testimonio de los

propios docentes en conjunto con poder recabar una serie de enunciados que sirvan para poder crear instancias comparativas y de reflexión, los cuales permitieron describir cuales son los aspectos que pueden incidir en la permanencia o deserción docente durante la trayectoria de los primeros años que llevan ejerciendo (Hernández et al., 2014).

## **2. Diseño de investigación.**

Nuestro diseño de investigación corresponde a la perspectiva denominada estudio de narrativas. Esta permite recopilar información importante en la cual es posible convertir un testimonio en una realidad dado que los seres humanos son contadores de historias que, en nuestro caso, es una forma de obtener una realidad lo más fidedigno en la medida de lo posible (Huchim y Reyes, 2013).

## **3. Supuestos.**

- Los docentes presentan factores protectores y/o de riesgo que favorecen en la deserción de sus labores profesionales.
- El ambiente laboral incide en la permanencia de los docentes.

## **4. Ámbitos temáticos.**

Al estar inmerso en el mundo educacional las temáticas que se abordaron fueron en relación con los profesores escolares. Como dos puntos claves que se trabajaron están los factores que inciden en la permanencia docente, mientras que también se abordaron los factores que se

relacionan con la deserción docente, es decir, qué es lo que motiva a un profesor a seguir siendo docente o no, indagando a raíz de elementos sobre el ambiente laboral y psicosociales de los profesores. También se hizo mención en algunos factores relativos a las políticas públicas escolares que involucran directa o indirectamente a los docentes.

### **5. Definición de la Población o Colectivo.**

Dentro de la población que abordamos, se encuentran los docentes de educación media en diferentes comunas de la V región, cuya trayectoria tiene como limitante un periodo de hasta cinco años en el rubro, siendo esto pensado para contrastar las percepciones a lo largo de los primeros años ejerciendo, lo cual fue abordado mediante un estudio descriptivo y exploratorio que nos permitió recopilar de manera precisa los diferentes puntos de vista relacionados con la temática central, abriendo un espacio específico dentro de un tema tan relevante como los son los docentes (Hernández et al., 2014). El número de casos con los que se trabajó fue de 8 docentes, basado en los criterios por conveniencia de los investigadores, puesto que se determinó una cantidad de profesores y profesoras en función del tiempo que se tuvo y la posibilidad de que dichos docentes aceptaran la entrevista (Otzen y Manterola, 2017).

**Tabla 1.**

*Características de la muestra.*

ENTREVISTADA /O	GÉNERO	ASIGNATURA	AÑOS DE EJERCICIO	TIPO DE COLEGIO
-----------------	--------	------------	-------------------	-----------------

1	F	Filosofía	5	Municipal
2	F	Inglés	5	Municipal
3	M	Castellano y Comunicaciones	4	Municipal
4	F	Historia	2	Municipal
5	F	Castellano y Comunicaciones	4	Municipal
6	F	Inglés	3	Municipal
7	F	Castellano y Comunicaciones	1,5	Municipal
8	F	Castellano y Comunicaciones	2	Municipal

## 6. Instrumentos en la recolección de la información.

Para la producción de información se utilizaron entrevistas individuales semiestructuradas, que se entienden como una instancia de preguntas con una pauta que está sujeto a cambios debido a que está la posibilidad de que surjan temas relevantes a tocar que pueden no estar considerados en dicha pauta (Hernández, 2018). Es por esto que construimos un guión que nos permitió indagar las siguientes dimensiones: lo relativo a las políticas docentes y la apreciación docente, el ambiente laboral en el que se encuentran (contemplando toda la comunidad educativa) y los aspectos psicosociales que pudieran ser importantes en su desempeño. Esto con la finalidad de tener una

gama de respuestas variadas, complementarias y poder formular un escenario completo describiendo el sistema en el cual se encuentra el objeto de estudio y sus múltiples variables.

A continuación se presenta la entrevista utilizada con los docentes que participaron del estudio:

### **Pauta de entrevista**

#### **Para comenzar...**

- ¿Nos podría contar qué le motivó a la elección de su profesión?
- ¿Cuáles fueron los aspectos favorables y/o desfavorables que le llamaron la atención en sus primeras experiencias docentes?
- ¿Cómo ha sido su experiencia laboral en su última institución?

#### **Obj. 1. Describir los aspectos de la política educativa que inciden en la permanencia y/o deserción de los docentes de enseñanza secundaria en su ejercicio profesional**

- ¿Cómo cree que la política vigente en la educación favorece y/o desfavorece la permanencia de los docentes?
- Según su experiencia, ¿qué aspectos considera que favorecen la permanencia de los profesores?
- Según su experiencia, ¿qué aspectos considera que favorecen la deserción de los profesores?
- ¿Cuál es su apreciación sobre los lineamientos más recientes de su institución en relación con los docentes?

- ¿Cuáles eran sus expectativas previas a ejercer? ¿Se condicen con su realidad actual? ¿Qué aspectos cambiaría/mantendría de su establecimiento en relación a su cargo?

**Obj. 2. Identificar aspectos del ambiente laboral que inciden en su permanencia y/o deserción de los docentes de enseñanza secundaria en su ejercicio profesional.**

- En términos generales, ¿qué le gusta de su colegio? ¿Y qué le disgusta?
- ¿Cómo considera la preocupación por el ambiente laboral en su lugar de trabajo?
- En base a lo anterior, ¿cómo describiría su ambiente de trabajo?
- ¿Qué aspectos destaca sobre las relaciones entre colegas? ¿Cambiaría/agregaría alguno?
- ¿Existen protocolos en caso de alguna falta hacia el docente entre la comunidad educativa?

**Obj. 3. Analizar aspectos psicosociales que influyen en la permanencia y/o deserción de los docentes de enseñanza secundaria en su ejercicio profesional**

- ¿Cómo cree que es el nivel de preocupación del propio bienestar del docente?
- ¿Cuál es el nivel de interés de la institución en relación con el bienestar individual y/o grupal según su perspectiva?
- ¿Cuál es su apreciación sobre la participación de la institución en relación con la promoción de un ambiente laboral sano?
- ¿Cómo ha sido el impacto psicosocial de los alumnos en su bienestar docente?
- ¿Qué aspectos de su vida personal favorecen su labor docente? (motivación, apoyo familiar, vocación, etc.)
- ¿Qué factores externos a usted considera que dificultan su ejercicio docente?

- ¿Qué le motiva a ejercer su labor docente? ¿Qué no le motiva?

### **7. Confiabilidad, validez y criterios de cientificidad.**

En primer lugar, ya que se tomó en cuenta la apreciación de docentes, es importante mencionar la reflexividad, para poder hacer una recapitulación de materia importantes para los docentes y las propias consideraciones y observación de los investigadores instaurando un espacio de debate respecto al tema central; la transparencia, debido a que se explicitó de manera fidedigna los motivos de cada paso que se tome en la investigación; la autenticidad, punto fundamental para poder exponer de manera pulcra la realidad a la cual nos acercamos, sin agregarle ni sumarle veracidad a lo que se expuso por parte de los participantes; holística ya que, tal como se menciona previamente, buscamos una contextualización general de los sujetos y en qué lugar se encuentran con la finalidad de mayor comprensión del fenómeno (Blesa Aledo et al., 2014); y triangulación de los datos obtenidos, a fin de obtener una visión donde los fenómenos estudiados se condicen entre sí, entregando mayor globalidad al momento de comprender la información obtenida (Okuda Benavides & Gómez Restrepo, 2005).

### **8. Tipo de análisis.**

Para el análisis de los datos cualitativos recopilados en este estudio, se empleó el enfoque de Análisis de Contenido, el cual es conocido como “un conjunto de técnicas de análisis de las comunicaciones utilizando procedimientos sistemáticos y objetivos de descripción del contenido de los mensajes” (Bardin, 2004, p. 29). Este método se seleccionó debido a su capacidad para poder revelar aquellos patrones, temas y significados en el contenido textual que se dieron en las

entrevistas, lo que nos permitió una comprensión profunda de las experiencias y percepciones acerca de los docentes en el rubro.

En términos específicos, primero se realizó una lectura global de cada entrevista para tener en cuenta los temas centrales y recurrentes que surgieron a raíz de los entrevistados. Luego, realizamos la primera modificación reevaluando y agrupando las categorías que más se mencionaron, para ir identificando la cohesión de estas, extrayendo y utilizando la información recopilada.

Una vez estructuradas las categorías recurrentes de las entrevistas, utilizamos los contenidos más concretos entre diferentes personas para generar una cohesión de ideas u opiniones que seguían el mismo hilo.

Finalmente, establecimos los aspectos más fidedignos hacia los objetivos planteados y dirigimos los resultados de la investigación.

## **9. Procedimientos.**

Como se describió previamente las entrevistas individuales y semiestructuradas fueron los procedimientos utilizados para la producción de información. Dicho esto, lo primero que se realizó fue la detección de los establecimientos en los cuáles se realizarán en el mes de febrero. Una vez que contactados los colegios y el acuerdo entre ambas partes, se llevó a cabo el procedimiento por medio de un documento formal general a los profesores/as que participaron, cuyo contenido explicó los procedimientos que se llevaron a cabo, considerando aspectos de privacidad y finalidad académica de la cual consta la presente investigación. Dicha fase fue

durante el mes de marzo. Entregado todo lo inicial y firmado por las partes correspondientes se fijaron las fechas para las entrevistas (sujeto a disponibilidad de los docentes) donde se dará la opción de la virtualidad para realizar dichas entrevistas durante abril y mayo a realizar en caso de existir complicaciones para la presencialidad. Una vez obtenida la cantidad propuesta de entrevistas se hizo la transcripción de las mismas, destacando los aspectos importantes para, posteriormente, hacer el análisis de sus respuestas finalizando con análisis reflexivo por parte de los investigadores y los aspectos relevantes que se encuentren en función de los objetivos propuestos. Esta última fase se realizó durante los meses de mayo y junio para finalizar con los análisis indicados y la preparación de presentación de la investigación en julio.

Finalmente, para que sea validado todo lo descrito elaboramos una serie de consentimientos informados donde estarán los datos de los participantes o bien una forma anónima, pero que podamos validar por medio de firmas o timbres, ya sea por parte de los participantes o establecimientos en los cuales trabajaremos.

## **10. Aspectos éticos.**

Según criterio de Espinoza (2020), en la investigación cualitativa, el aspecto ético está presente desde el inicio del diseño y planificación, hasta la socialización de los resultados, lo que se logra mediante el pensamiento reflexivo en la aplicación de los fundamentos de este tipo de investigación.

Como ya se ha descrito la finalidad de la presente investigación cabe recalcar las

consideraciones éticas del documento y todos los procedimientos a realizar. La confidencialidad, la búsqueda del bien, la justicia, consentimientos informados, el aporte a la comunidad de las ciencias sociales y el derecho a la libre expresión es lo que rige la presente investigación, donde cada paso que se realizó se hizo en función de proteger a cada participante, resguardando la integridad humana y profesional de cada uno de ellos, velando a su vez por la paridad de género, la no discriminación y el respeto por sobre todas las cosas.

#### **CAPÍTULO IV. RESULTADOS.**

Esta investigación se ha centrado en identificar y analizar los diversos elementos de las políticas educativas que pueden influir de manera significativa en la decisión de los docentes de continuar en su puesto de trabajo o de abandonar la profesión. Para ello, hemos llevado a cabo un exhaustivo proceso de recopilación y análisis de datos cualitativos, considerando diferentes contextos y variables que afectan la experiencia profesional de los docentes

A continuación se presentan los resultados considerando nuestros 3 objetivos propuestos los cuales describiremos acorde a la siguiente tabla.

**Tabla 2.**

*Resultados de las entrevistas por objetivos.*

Objetivo	Categoría	Subcategoría
1	Políticas docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de políticas protectoras</li> <li>• Sobrecarga laboral</li> </ul>

2	Gestión y ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Relación entre colegas</li> <li>● Relación con el alumno</li> <li>● Relación con el apoderado</li> <li>● Innovación extracurricular</li> <li>● Tipos de contratos laborales</li> </ul>
3	Bienestar emocional, factores psicosociales y motivaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Interés docente por su bienestar</li> <li>● Imposibilidad de demostrar emociones</li> <li>● Motivación docente</li> <li>● Desmotivación docente</li> <li>● Interés de la institución por el bienestar docente</li> </ul>

### 1. Políticas docentes.

Respecto a nuestro primer objetivo, que es “describir los aspectos de la política educativa que inciden en la permanencia y/o deserción de los docentes de enseñanza media en su ejercicio profesional”, **evidenciamos los siguientes hallazgos**, que se detallan a continuación.

Dentro de los resultados, nuestros participantes describen que hay dos aspectos importantes de las Políticas docentes que pudieran favorecer su permanencia y/o deserción que son: a) Falta de políticas protectoras y b) Sobrecarga laboral.

#### 1.1 Falta de políticas protectoras.

Uno de los aspectos que resaltan los docentes es la dificultad para conseguir un puesto de trabajo, puesto que en la práctica lo que ocurre es que la forma para **poder entrar y lograr un puesto de trabajo dentro de un colegio está basado en los contactos**, pudiendo pensar que, en

dicho caso particular, no hay un acceso objetivo al establecimiento, dejando esta cita donde se refiere al tema:

“**Entrar al sistema educativo** es mediante **amiguismo** y mucho **"nepotismo"** es malo dentro del sistema educativo.” (Profesora de Historia, Colegio Municipal).

Los docentes señalan que otro de los aspectos importantes es la falta de protección que los deja desamparados ante el impacto emocional de interactuar, así como la falta de resguardo frente a agresiones físicas y verbales por parte de algunos alumnos y familias. Esto se puede evidenciar en la siguiente cita:

“A menudo, los docentes **nos enfrentamos a reacciones negativas** y perjudiciales por parte de algunos **alumnos**, lo que nos deja en una posición complicada. Por ello, creo que se necesita más **protección y resguardo** para los profesores.” (Profesora de Castellano y Comunicación, Colegio Municipal).

Está misma premisa también es compartida por otro docente, quien señala que existen estudiantes y familias muy agresivas lo cual los deja en una situación muy conflictiva que no saben cómo manejar y perciben que cuando ocurre algún conflicto o agresión hacia ellos la escuela no otorga los resguardos necesarios, tal como se señala:

“Cambiaría el **resguardo** hacia los profes, hay muchos estudiantes o familias muy **agresivas**; atacan y el colegio no se **preocupa** de resguardarte”. (Profesora de Inglés, Colegio Municipal).

Por último, los docentes destacan la precaria preocupación que existe sobre ellos, esta vez en materia de salud, con relación a los alumnos, declarado de la siguiente manera:

“Los niños se enferman y uno entiende, llevan la licencia y bien, pero si uno se enferma **nadie se preocupa** de ti.” (Profesora de Inglés, Colegio Municipal).

### 1.2 Sobrecarga laboral

Desde la perspectiva de los docentes, según las entrevistas, uno de los aspectos que atenta contra su permanencia tiene que ver con la sobrecarga de trabajo, señalando que las tareas que se les asignan no se condicen con sus horas laborales.

Al respecto los docentes especifican que las tareas que les piden están fuera de contexto, puesto que en general en las escuelas se les exige muchas actividades en muy poco tiempo, tal como se evidencia en la siguiente cita:

“Creo que están fuera de contexto, esperan que hagas mucho en muy poco tiempo, son **muy exigentes, no consideran que sea mucho el trabajo** que hay que hacer.” (Profesora de Inglés, Colegio Municipal).

Dicho argumento se sostiene por los docentes, indicando que uno de los aspectos que sobrecargan tiene que ver con la corrección de evaluaciones de los estudiantes, para lo cual no cuentan con el tiempo necesario dentro de su jornada laboral, tal como lo afirma en la siguiente cita:

“La carga laboral es mucho, por ejemplo, yo tengo 490 niños en total de los cursos que hago, entonces son 490 trabajos que revisar y **no hay un tiempo en el colegio para hacerlo.**” (Profesora de Filosofía, Colegio Municipal).

Los docentes también mencionan que suelen recibir mucho trabajo por parte de sus colegios, primando el trabajo por sobre ellos y que no hay quien se preocupe por ellos, que no existe un cuidado del docente tal como se aprecia en la siguiente cita:

“Creo que les faltan muchas cosas que abordar para que las condiciones de las políticas sean buenas debido a que a veces se piensa **en nosotros más como máquinas** que como personas. Además, la **carga administrativa es enorme** y muchas veces se nos exige más de lo que humanamente podemos dar. Uno tiene que contener a los demás, pero no hay nadie que lo contenga a uno.” (Profesora de Historia, Colegio Municipal).

En relación con el segundo objetivo de la presente investigación, la cual habla sobre identificar aspectos del ambiente laboral que inciden en la permanencia y/o deserción de los docentes de enseñanza media en su ejercicio profesional, se pudieron pesquisar los siguientes hallazgos que se describen a continuación. Las categorías evidenciadas son las siguientes:

## **2. Gestión y Ambiente laboral.**

En relación con el segundo objetivo del presente estudio, “identificar aspectos del ambiente laboral que inciden en su permanencia y/o deserción de los docentes de enseñanza media en su ejercicio profesional” se identificaron los siguientes aspectos relevantes descritos a continuación.

Dentro de la categoría de Gestión y Ambiente laboral, se pudieron identificar 5 aspectos que podrían incidir en la permanencia y/o deserción docente que son: a) Relación entre colegas, b) Relación con el alumno, c) Relación con el apoderado, d) Innovación extracurricular y e) Tipos de contratos escolares.

## 2.1. Relación entre colegas

Desde la perspectiva de los docentes, uno de los aspectos relevantes mencionados, es el relacionar que mantienen entre colegas, pudiendo favorecer tanto la permanencia como la deserción docente. Bajo este marco, los docentes señalan que el apoyo entre los colegas puede ser un factor fundamental para la permanencia y/o deserción docente, tal como se aprecia en la siguiente cita:

“Hay harto **apoyo** de los **profes**, el ambiente laboral es muy **bueno** y yo creo que eso **ayuda** mucho” (Profesor de Filosofía, Colegio Municipal).

Por otro lado, los docentes señalan que un aspecto relevante en la decisión de su permanencia y/o deserción tiene que ver con el respeto entre compañeros, siendo el espacio personal un factor determinante, como se indica en la cita a continuación:

“Falta más **respeto** entre algunos **colegas**, algunos confunden que el espacio de trabajo es cualquier cosa, se le **resta importancia**.” (Profesora de Historia, Colegio Municipal).

Así mismo, los docentes apuntan a una carencia sobre el sentido de comunidad y a la delimitación grupal entre compañeros, destacando la relevancia de las relaciones entre los mismos, para realizar sus labores como un factor influyente en la permanencia y/o deserción de sus funciones como colegas. Esto se puede observar en la siguiente cita:

“Respecto a los colegas, que **no hay tanta comunidad** como se aparenta, muchas veces están **muy marcados los grupos** y eso está bien, porque cada uno tiene su grupo, pero a la hora de trabajar en verdad igual es un tema que **no estén todos de acuerdo con compartir** con todos.” (Profesora de Inglés, Colegio Municipal).

## 2.2 Relación con el alumno

En opinión de los docentes, uno de los aspectos que pueden influir en su permanencia y/o deserción es enseñar, debido a la dificultad que presenta desafíos significativos como la pérdida de respeto hacia los profesores dentro del aula, como podemos analizar en la siguiente cita:

“La relación de los estudiantes de ahora le ha perdido mucho el **respeto** a los profesores, ya no lo hacen como antes.” (Profesora de Historia, Colegio Municipal).

Otro factor relevante está relacionado con la baja motivación e interés del alumno, según los docentes entrevistados, situación que pudiera interferir en la permanencia y/o deserción de sus funciones pedagógicas, como se puede apreciar en las siguientes citas:

“Tienes que ir con la mejor cara a hacer clases a **alumnos** que muchas veces tampoco están muy **ni ahí** con lo que uno **enseña**”. (Profesora de Filosofía, Colegio Municipal).

“En los estudiantes de enseñanza media hay **baja participación** y **baja motivación** y te cuesta más hacer las clases, entonces lo que más me ha gustado y lo que más me ha sorprendido es trabajar con los niños más **chicos**.” (Profesora de Inglés, Colegio Municipal).

## 2.3 Relación con el apoderado

Por otro lado, la relación con los apoderados pareciera ser un tema de gran relevancia para los docentes sobre su permanencia y/o deserción, destacando el poco interés por parte de ellos y la agresión que pueden llegar a tener, así podemos observar en la cita a continuación:

“A ninguno le **interesa** mucho, no van a reuniones, algunos llegan a **reclamar** cosas que no son culpa mía y de una forma muy **agresiva**”. (Profesora de Filosofía, Colegio Municipal).

En adición a esto, se destaca el carácter insistente del apoderado en horario que no corresponde al establecido para el docente, llegando a invadir el espacio personal, tal como lo indican en la siguiente cita:

“Los mismos **apoderados** también que están **llamando todo el día**, enviando mensajes los **domingos en la noche**, entonces uno no se desliga completamente en el colegio en ningún momento.” (Profesora de Inglés, Colegio Municipal).

#### 2.4 Innovación extracurricular

Los docentes apuntan que otro de los aspectos relevantes que incide en su permanencia y/o deserción tiene que ver con las gestiones de los establecimientos como un factor importante es la posibilidad de realizar actividades extracurriculares, lo que fomenta su creatividad y, desde su perspectiva, les permite propiciar prácticas de enseñanza más dinámicos.

“Hay varios aspectos de mi escuela que influyen en la permanencia de los docentes. Por un lado, un aspecto **positivo** es que a veces nos dan facilidades para realizar **actividades extracurriculares**, como salidas o proyectos especiales, sin ponernos muchas trabas. Esto crea un ambiente de trabajo más **relajado** y nos permite ser más **creativos** y **dinámicos** en nuestra **enseñanza.**” (Profesora de Castellano y Comunicaciones, Colegio Municipal).

#### 2.5 Tipos de contratos laborales

Otro aspecto relevante que se mencionó por los entrevistados fue lo relativo a la inestabilidad laboral que puede existir debido a la falta de **regularización**, pudiendo aumentar los niveles de tensión o de estrés. De esta forma se señala a continuación:

“Estamos siempre como tensos y es porque no hay nada que nos asegure como una permanencia dentro del sistema.” (Profesora de Historia, Colegio Municipal).

### **3. Bienestar emocional, factores psicosociales y motivaciones.**

Para el tercer y último objetivo del presente estudio, “analizar aspectos psicosociales que influyen en la permanencia y/o deserción de los docentes de enseñanza media en su ejercicio profesional” se identificó los siguientes hallazgos:

En la categoría Bienestar emocional, factores psicosociales y motivaciones se identificaron 5 aspectos que pueden incidir en la permanencia y/o deserción de los docentes. Dichos aspectos son los siguientes: a) Interés docente por su bienestar , b) Imposibilidad de demostrar emociones, c) Motivación docente, d) Desmotivación docente y e) Interés de la institución por el bienestar docente.

#### 3.1 Bienestar docente

Como otro aspecto relevante al momento de hablar de los factores que pudieran afectar la permanencia y/o deserción docente es lo relativo a su propio bienestar y cómo es su apreciación sobre esta temática. A continuación, se destaca la siguiente cita sobre lo descrito, donde se menciona que existe una preocupación personal por estar bien y descansado/a pensando en complementar ambas aristas de la vida, es decir, lo personal y lo laboral, esto con la finalidad de evitar dejar de lado una de ellas:

“Yo me preocupo de **estar yo bien primero** porque es **importante** el descanso y estar bien, **aprendes a complementar** los tiempos de trabajo con los tiempos de familia, no solo **vivir para trabajar.**” (Profesora de Inglés, Colegio Municipal).

De igual forma, se destaca la percepción sobre la diferencia en la preocupación por la propia salud mental entre profesores más longevos con los más jóvenes, comentando que parecieran ser estos últimos quienes se dedican más a buscar actividades extra laborales con la finalidad de aumentar sus niveles de bienestar, tal como se puede observar en la cita a continuación:

“Los que somos más **jóvenes** en el colegio siento que sí son los que **se preocupan**, que tienen actividades fuera del colegio, hacen **deporte, salen** todos los días, hacen diferentes **actividades** que a uno lo puedan llenar o hacer **sentir mejor.**” (Profesora de Inglés, Colegio Municipal).

Así mismo, se destaca su percepción sobre lo importante que es la salud mental y que la preocupación por la misma existe, sin embargo, falta orientación al respecto dado que incide directamente en su bienestar y que, a su vez, no se toma en cuenta por los colegios. Se muestra la siguiente cita al respecto:

“**La salud mental** es fundamental y yo creo que falta mucho orientarse a eso porque es algo de lo **que sufrimos bastante los docentes** y hoy en día con todo **el estrés que** generan las aulas y **exigencias en los colegios no se toma en cuenta.**” (Profesora de Historia, Colegio Municipal).

De esta manera, podemos apreciar que estos aspectos aparentemente no son abordados en la escuela, lo que implica que en la mayoría de los casos los docentes deben llevarse los problemas a sus casas y desahogarse en esos espacios, sintiendo que en la escuela no cuentan con la contención necesaria:

**“Uno tiene que llegar a la casa a llorar, a desahogarse y hay que hacerlo con fe en que todo saldrá bien, uno tiene que contener a los demás, pero no hay nadie que lo contenga a uno”.**  
(Profesora de Historia, Colegio Municipal).

### 3.2 Interés de la institución por el bienestar docente.

A continuación, se presenta un aspecto destacado por los docentes para su permanencia y/o deserción que se relaciona con el interés que existe por parte de sus respectivos establecimientos por el bienestar de los profesores y profesoras. Bajo este marco, comentan que existe un esfuerzo escaso, que existen más alternativas para velar por su bienestar, pero que lo que hacen en la práctica no es suficiente, tal como se descubre en la cita a continuación:

**“Creo que hacen esfuerzos, pero el problema es que nunca van a ser suficientes (...) creo que tendrían que ser esfuerzos mucho más grandes. Brindar los tiempos, los espacios y las condiciones.”** (Profesora de Castellano y Comunicaciones, Colegio Municipal).

De igual manera, los docentes cuentan que no existe un involucramiento como tal de sus establecimientos, comentando que pareciera ser que solo se involucran de forma directa cuando es sobre algún logro del colegio. Así se describe en la siguiente cita:

“**No hay un involucramiento** directo, haría falta una mayor involucración por parte del establecimiento pienso que solo **se hacen presentes si hay logros de por medio**”. (Profesora de Castellano y Comunicaciones, Colegio Municipal).

Por último, otro aspecto que destacan tiene que ver con la falta de orientación de los esfuerzos para velar por el bienestar docente, mencionando incluso que pudiera ser más estresante al no ser un real aporte. Se describe en la siguiente cita lo mencionado:

“Si bien existe un interés, **no está bien orientado**, porque hacen jornadas enfocadas en eso, pero **no están bien dirigidas**, para que al final esto a mí **no me aporte** en nada, de hecho le resulta más **estresante**.” (Profesora de Historia, Colegio Municipal).

### 3.3 Imposibilidad de demostrar emociones

Otro aspecto importante que se destaca es el masking que deben hacer los profesores a causa de la poca empatía y relevancia que se le dan a sus emociones y/o problemas, primando su rol de docente debiendo ejercer de todas formas, así lo señala la siguiente cita:

“Nosotros aquí somos como **actores** prácticamente, podemos tener la embarrada en nuestra vida o puede estar la embarrada dentro de la sala de clases y nosotros tenemos que **actuar como que estamos bien** y seguir simplemente.” (Profesora de Historia, Colegio Municipal).

### 3.4. Motivación docente

Por otro lado, uno de los aspectos importantes que se destacan en esta investigación, es la motivación como un factor que puede influir en la permanencia y/o deserción de los docentes,

siendo el interés de adquirir experiencias mediante nuevas trayectorias pedagógicas en las diferentes realidades de los establecimientos, como podemos apreciar en la siguiente cita:

“De cierta forma al principio era un poco **conocer todas las realidades**, por ejemplo, trabajar en un **particular subvencionado**, trabajar en un **particular subvencionado fundación** y en un **municipal**, y ciertamente tienen sus diferencias pero no están abismal como uno cree, o por lo menos en San Antonio...”(Profesora de Castellano y Comunicación, Colegio Municipal).

A su vez, los docentes adhieren que dentro de estos factores también se encuentra, la motivación por encontrar nuevas dinámicas para enseñar y tener un mejor repertorio de herramientas a la hora de impactar de manera positiva en las aulas, tal como se puede evidenciar en la siguiente cita:

“El mismo hecho de que llevo poco tiempo ejerciendo, que soy joven, las **ganans de buscar nuevas didácticas** de aprendizaje, **generar ideas nuevas.**” (Profesora de Historia, Colegio Municipal).

Además, se destaca que el interés de los docentes también está relacionado directamente mediante la visualización de los logros conseguidos por el alumnado que los rodea, de forma que se puede reconocer en la siguiente cita:

“**Me gusta enseñar**, y cuando veo que los niños se esfuerzan por aprender, **me gusta ayudarlos.**”(Profesora de Historia, Colegio Municipal).

De igual manera, se enfatiza esta mirada relacionada como un sentido de logro para los docentes el presenciar su impacto desde la percepción que tienen los estudiantes frente a su manera de enseñar, cómo podemos entender de la siguiente cita:

“Me gusta mucho el **impacto** que tiene un profesor al estar **enseñando, eres parte de todo** ese proceso, es un momento muy lindo cuando **te hacen sentir que tu clase es buena.**” (Profesora de Inglés, Colegio Municipal).

### 3.5 Desmotivación docente

Por último, dentro de los aspectos que pueden incidir en la permanencia y/o deserción de los docentes, nos encontramos con aquellos factores que están ligados directamente a la desmotivación de los docentes, siendo estos relacionados al sacrificio que requiere ser un buen profesional y como obstaculiza el priorizar aspectos positivos de su vida personal, siendo evidenciado en la siguiente cita:

“**Haces las cosas bien, pero sacrificas tu vida** para hacer las cosas bien o **haces las cosas mediocres y vives bien tu vida...**o, la tercera opción es como **'tratas de rendir lo más posible, hasta lo pasable y después no te exiges más.'**” (Profesora de Castellano y Comunicaciones, Colegio Municipal).

Por otra parte, se hace un énfasis donde los docentes mencionan la persistencia y las altas expectativas, como factores desmotivaciones que influyen directamente en su percepción de la docencia, lo que se puede concluir en la siguiente cita:

“Sinceramente, **casi nada...** Creo que tiene que ver con que cada uno **con el tiempo se va cansando** y que uno tiene las **expectativas muy altas y eso hay que aterrizarlo** un poco.” (Profesora de Castellano y Comunicaciones, Colegio Municipal).

También relatan que existe un factor desmotivante en la actitud de los estudiantes en relación con el poco interés que existe hacia el docente por parte de ellos. Esto queda en evidencia en la cita a continuación:

“**La actitud de los estudiantes** a veces... **Que no te quieran escuchar**, que **no están ni ahí**, que salgan (de la sala) entre ellos. Es **desmotivante.**” (Profesora de Castellano y Comunicaciones, Colegio Municipal).

Además del factor desinterés del alumno, agregan que otro elemento que pudiera incidir en su permanencia y/o deserción está relacionado en cómo lo anterior impacta en el clima que se genera en el establecimiento, pudiendo provocar que se convierta en un espacio desagradable para que vayan los docentes. Esto podemos percibir en la siguiente cita:

“**La falta de respeto** de los estudiantes porque te **desgasta** mucho y hace que uno **no quiera ir** a un lugar porque es un **lugar desagradable**, es como que el **clima es malo.**” (Profesora de Castellano y Comunicaciones, Colegio Municipal).

Finalmente, otro aspecto destacado por los docentes se relaciona con la apreciación que tienen de sus colegas docentes mayores y sus respectivas motivaciones por el ejercicio, destacando que sus actitudes se ven reflejadas en el accionar del alumnado. Así podemos apreciarlo en la siguiente cita:

“Lo que **no me motiva es que pareciera a veces que algunos colegas perdieron el encanto** por la educación. Que sean personas mayores que **nunca tienen plata y se quejan** de todo, parecen un **gremio llorón que se refleja** en el actuar de los niños.” (Profesora de Castellano y Comunicaciones, Colegio Municipal).

## **CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN.**

La presente investigación se trabajó a raíz de descubrir cuáles son los aspectos que inciden en la permanencia y/o deserción docente, cuyo análisis fue llevado a cabo en diferentes dimensiones que existen actualmente, según sus propias experiencias y opiniones. Dichas dimensiones se realizaron en función de las políticas públicas docentes, su ambiente laboral en general y cómo se relaciona con los aspectos emocionales de los docentes.

Nuestro primer hallazgo reveló que las políticas educativas si influyen significativamente en la permanencia y/o deserción de los docentes de enseñanza media, específicamente centrándonos en dos áreas clave: la falta de políticas protectoras para los docentes y la sobrecarga laboral de estos. Según los testimonios recopilados y analizados, muchos docentes perciben que poder acceder a un puesto de trabajo depende en gran medida de los contactos personales y las prácticas de nepotismo, lo cual les genera una percepción de injusticia y falta de objetividad según la visión del sistema educativo.

Sobre la falta de políticas protectoras, los docentes resaltan la insuficiencia de medidas para la protección ante agresiones físicas y verbales por parte de estudiantes y sus familias. Sumado a esto, sienten una carencia de apoyo institucional cuando enfrentan conflictos o agresiones, lo que concluye incrementando su estrés y sensación de vulnerabilidad. Por otra parte, de la sobrecarga laboral, los docentes mencionan que las tareas asignadas exceden sus horas laborales. La presión por cumplir con tareas administrativas y la falta de tiempo para la corrección de evaluaciones son factores que contribuyen a la desmotivación y eventual deserción de los docentes. Estos aspectos se relacionan directamente según lo investigado por Ávalos y Valenzuela (2016) y Zamora et al. (2018), donde en ambos estudios detallan que los factores que son determinante para los docentes

tienen que ver con el compromiso de los apoderados y las normas de convivencia, el apoyo recibido por sus colegas y/o directores, horario de jornada laboral, insatisfacción de las condiciones de trabajo y razones personales, donde dentro de estas se encuentran la salud como motivo determinante para la permanencia y/o abandono.

Como segundo hallazgo nos referiremos específicamente a dos aspectos relevantes, los cuales fueron el ambiente laboral y la gestión dentro de los establecimientos. Siguiendo a López (2010) la gestión escolar presenta deficiencias en su funcionamiento, siendo un factor relevante para los docentes dado que se requiere de una gestión que fomente capacidades escolares que garanticen un desempeño óptimo para los estudiantes, pudiendo afectar en la planificación que realizan los docentes para sus alumnos. Por otro lado, según Gaete et al. (2017), en lo relativo al ambiente laboral se encuentran aristas sobre la poca consideración que se tiene de los docentes, las condiciones laborales de sus respectivos establecimientos y el asumir cargos de gestión mayor.

Finalmente, en lo que respecta a los factores psicosociales de los docentes, lo que destacó en cuanto a la información entregada fue la preocupación por el bienestar docente desde sus propias percepciones sumadas a la preocupación de sus respectivos establecimientos educativos como un factor importante para su deserción y/o permanencia del ejercicio profesional. Otro factor relevante fueron los alumnos y cómo influyen en su motivación, pudiendo ser motivante o desmotivante según los docentes. Por último, destacaron que la demostración de emociones frente a un contexto escolar puede ser o no bien recibido, siendo otra temática de importancia para los docentes al momento de determinar su continuidad en el ejercicio docente. Esto vuelve a sumarse a lo descrito por Ávalos y Valenzuela (2016); Zamora et al. (2018) y Gaete et al. (2017), donde todos los factores que se relacionan con el ambiente laboral, insatisfacción laboral, jornadas

extensas, cargos de gestión, poca valoración de su profesión, carencias de apoyo de la comunidad educativa en general y otros intereses impactan de forma significativa en su bienestar emocional y salud mental, dado que los extremos negativos de los factores nombrados provocan un desgaste emocional significativo que incide de forma directa en su deserción, mientras que el correcto balance de los mismos pudieran ser motivo de permanencia.

En base a los resultados extraídos de nuestra investigación, consideramos una serie de sugerencias, las cuales creemos que podrían aportar para favorecer la permanencia de los docentes en las escuelas, entre las que resaltamos:

Primero que todo, consideramos que tomar medidas para aliviar la sobrecarga laboral es algo prioritario que se debe promover, ya que actualmente los docentes no solo se encargan de impartir clases, sino que también deben realizar una gran cantidad de tareas administrativas. Una de las sugerencias para abordar estas dificultades serían generar un plan de acompañamiento y capacitación para los docentes, debido a que si se contrata personal administrativo especializado, podrían aprender de manera eficiente como realizar de mejor forma estas tareas y, además, los docentes podrían enfocarse plenamente en su labor pedagógica mientras los van orientando en el área administrativa.

Como segunda sugerencia, una de las soluciones que planteamos, tomando en cuenta que los colegios no siempre priorizan el contratar más personal, sería reforzar la optimización y simplificación de los procesos administrativos. Un ejemplo, sería el digitalizar la información administrativa e implementar el uso de plataformas tecnológicas que puedan facilitar la carga administrativa de los docentes.

El promover una visión donde las mismas instituciones educativas puedan implementar programas de formación para promover el respeto, la empatía y la colaboración entre todos los miembros de la comunidad educativa, de esta manera no solo mejoraría la satisfacción laboral de los docentes, sino que también fomentaría un entorno más positivo para los estudiantes.

Consideramos que para esto resulta importante favorecer el trabajo en equipo y generar reflexiones conjuntas en torno al quehacer en la escuela. Un ejemplo de esto podría ser el propiciar un espacio de trabajo colectivo y colaborativo en la construcción del PEI, donde se puedan evaluar propuestas que estén elaboradas por los mismos docentes alineando sus necesidades como profesionales junto a la misión, visión, valores y objetivos estratégicos de cada institución, logrando de esta manera una visibilización de aquellos aspectos que inciden directamente en el bienestar y/o malestar de los docentes, logrando generar espacios de mejora junto a la institución.

En vista de los factores psicosociales que se produjeron por los entrevistados/as, pudimos notar que los aspectos emocionales de los docentes son fundamentales como un impulso para seguir ejerciendo, pudiendo ratificar que existen factores protectores y de riesgo que afectan de forma directa en su permanencia docente, por lo que consideramos que el acompañamiento emocional sería una instancia fundamental para lograr aportar a los factores protectores y que, a su vez, los factores de riesgos disminuyan. Para esto, los establecimientos deberían formar alianzas con sus municipalidades con la intención de implementar de forma periódica el programa HPV, incorporando un equipo externo al colegio que se encargue de llevar a cabo actividades. La participación de las municipalidades de sus respectivas comunas es fundamental ya que ellos podrían dotar de un equipo multidisciplinario por medio de concursos públicos, lo que significa un aporte al establecimiento educacional, incorporando a la comunidad para fomentar el sentido

de pertenencia, y sin el desgaste de gestiones que debería realizar la escuela siendo responsabilidad compartida entre ellos y los municipios.

Finalmente, en base a los resultados que obtuvimos en la presente investigación, pudimos ratificar nuestros supuestos iniciales:

- Los docentes presentan factores protectores y/o de riesgo que favorecen en la deserción de sus labores profesionales.
- El ambiente laboral incide en la permanencia de los docentes.

Pudimos dar cuenta que los docentes que participaron presentan factores de riesgo y factores protectores, siendo un punto interesante que, en algunas respuestas, un mismo fenómeno puede motivar a continuar la carrera docente, o bien puede ser motivo suficiente para abandonar su profesión.

Por otro lado el ambiente laboral se posiciona como un factor de suma importancia en relación con su permanencia. Los participantes mencionan que los diferentes aspectos que componen el ambiente laboral, tales como relación con alumnos, profesores, etc., comparten la misma subjetividad que lo descrito anteriormente dado que, desde la perspectiva de los docentes, si el clima laboral es bueno o malo incide en su permanencia de forma directa, ya sea para permanecer como tal o dejar de ejercer en su rubro.

## Referencias

Abbagnano, N. & Visalberghi, A. *Historia de la Pedagogía*. (1992). Fondo de Cultura Económica.

Aguilera, N. S.. (2015). *Una revolución neoliberal: la política educacional en Chile desde la dictadura militar*. *Educação E Pesquisa*, 41(spe), 1473–1486.

<https://doi.org/10.1590/S1517-9702201508141660>

Ávalos, Beatrice. (2014). La formación inicial docente en Chile: Tensiones entre políticas de apoyo y control. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 40(Especial), 11-28. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052014000200002>

Avalos, B., & Valenzuela, J. P. (2016). Education for all and attrition/retention of new teachers: A trajectory study in Chile. *International Journal of Educational Development*, vol 49, (Elsevier), pp. 279-290.

<https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2016.03.012>

Bellei, C. (2019) *El gran experimento: mercado y privatización de la educación chilena*. Lom.

Blesa Aledo, B., Cobo de Guzman Godino, F., García Jiménez, M., Gehrig, R., Muñoz Sánchez, P., Palacios Ramírez, J., & Rodes García, J. (2014). *GUÍA DE CRITERIOS BÁSICOS DE CALIDAD EN LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA*. Universidad Católica de Murcia.

Botella, M. T., & P. Ortiz, C. (2018). Efectos indeseados a partir de los resultados SIMCE en Chile. *Revista Educación, Política Y Sociedad*, 3(2), 27–44.

<https://doi.org/10.15366/rep2018.3.2.002>

Donoso Díaz, Sebastián. (2005). REFORMA Y POLITICA EDUCACIONAL EN CHILE 1990-2004: EL NEOLIBERALISMO EN CRISIS. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 31(1), 113-135.

<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052005000100007>

Egaña, M. L. (2021). La cobertura de la Educación primaria popular en Chile: 1890-1920. *Revista Notas Históricas Y Geográficas*, 155–168.

<https://revistanotashistoricasygeograficas.cl/index.php/nhyg/article/view/106>

Espinoza Freire, E. E. (2020). La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico. *Revista Conrado*, 16(75), 103-110. Recuperado de

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000400103](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000400103)

Inzunza, J. y Campos-Martínez, J. (2016). El SIMCE en Chile: Historia, Problematización y Resistencia. [https://redeestrado.org/xi\\_seminario/pdfs/eixo4/354.pdf](https://redeestrado.org/xi_seminario/pdfs/eixo4/354.pdf)

Gaete Silva, A., Castro Navarrete, M., Pino Conejeros, F., y Mansilla Devia, D.. (2017). Abandono de la profesión docente en Chile: Motivos para irse del aula y condiciones para volver. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 123-138. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000100008>

Gajardo, L. y González, D., (2021). LA EVALUACIÓN DOCENTE EN CHILE: LA ACTITUD DEL PROFESORADO HACIA LOS INSTRUMENTOS QUE EVALÚAN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE. *Revista Inclusiones*, 7(2), 517-556. Recuperado a partir de <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/291>

Guerrero Bejarano, M. A. (2016). La investigación cualitativa. *INNOVA Research Journal*, 1(2), 1-9. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n2.2016.7>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P.

(2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Huchim Aguilar, D., y Reyes Chávez, R.. (2013). La investigación biográfico-narrativa, una alternativa para el estudio de los docentes. *Actualidades Investigativas en Educación* , 13 (3), 392-419. Recuperado el 13 de julio de 2024, de [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-47032013000300017&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032013000300017&lng=en&tlng=es).

López, Pablo. (2010). VARIABLES ASOCIADAS A LA GESTION ESCOLAR COMO FACTORES DE CALIDAD EDUCATIVA. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 36(1), 147-158. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052010000100008>

Manzi, J., González, R., & Sun, Y. (Eds.). (2011). *La Evaluación Docente en Chile* (Pontificia Universidad Católica de Chile ed.). 9

MINEDUC. (2022).

[https://www.mideuc.cl/libroed/pdf/La Evaluacion Docente en Chile.pdf](https://www.mideuc.cl/libroed/pdf/La_Evaluacion_Docente_en_Chile.pdf)

Ministerio de Educación. (2001, Junio). *Programa Fortalecimiento de*

*la Formación Inicial de Docentes*. dipres. Retrieved October 24, 2023, from [https://www.dipres.gob.cl/597/articles-140980\\_informe\\_final.pdf](https://www.dipres.gob.cl/597/articles-140980_informe_final.pdf)

Navarrete Yáñez, B. (2015). La modernización del Estado en la transición chilena. El gobierno de Patricio Aylwin (1990-1994). *Revista Enfoques: Ciencia Política Y Administración Pública*, 6(9), 79-101. <https://doi.org/10.60728/fenzza26>

Núñez, J. A. (2024, junio). MINISTERIO DE EDUCACIÓN: 180 años de historia, 180 años de servicio. *Revista de Educación*. <https://www.revistadeeducacion.cl/ministerio-de-educacion-180-anos-de-historia-180-anos-de-servicio/>

Okuda Benavides, M., & Gómez-Restrepo, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIV (1), 118-124. <https://www.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=30819>

Real Academia Española. (2014). diccionario. Diccionario de la lengua española. 23ª Edición. <https://dle.rae.es/diccionario>

Garrido, F, J., Gil Zafra, M , A., Gutiérrez, P, M., Montañés, M., Montenegro, M., Pascual, J., Rebollo, O., Riera, C., Corbacho, A, S., y

Villasante, T, R. (2001). Prácticas locales de creatividad social. El viejo Topo.

Santa Cruz Grau, E. (2019). Sobre la LOCE y el escenario actual.

Revista docencia, n°29, Agosto 2006, p19.

[http://revistadocencia.cl/sitio/wp-content/uploads/2021/12/docencia\\_29.pdf](http://revistadocencia.cl/sitio/wp-content/uploads/2021/12/docencia_29.pdf)

UNESCO. (2021). Reimaginar juntos nuestros futuros: un nuevo contrato social para la educación; resumen.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379381>

Zamora Poblete, G. M., Meza Pardo, M., y Cox Vial, P. (2018).

Profesores principiantes de educación secundaria en Chile Pese a las dificultades, ¿qué los hace permanecer como docentes? Perfiles Educativos, 40(160), 29–46. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2018.160.58607>

Zurita, F, A, G. (2020). EL TRABAJO DOCENTE DURANTE LA DICTADURA CÍVICO-MILITAR EN CHILE (1973-1990): UNA MIRADA DESDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EDUCACIONALES. *História Da Educação*, 24, e92711. <https://doi.org/10.1590/2236-3459/92711>