

El bienestar/malestar emocional de los/as docentes y la “bitácora” del abandono

Rodrigo Cornejo, Rodrigo Araya, Diego Parra, Sebastián Vargas. Universidad de Chile. Observatorio Chileno de Políticas Educativas – Programa EPE.

Los fenómenos de malestar en el trabajo de los/as profesores/as chilenos/as, tales como el agotamiento emocional o el estrés laboral, se han instalado con fuerza durante las últimas décadas. Es difícil señalar desde cuándo el malestar y el agotamiento crecieron tanto en un trabajo que, de por sí, demanda una alta intensidad emocional y relacional.

Existen testimonios de docentes que, ya en la década de los años '80, denunciaban este malestar. Los primeros estudios científicos en nuestro país sobre el tema se realizan a partir de los años '90, siendo un hito la publicación del estudio “Condiciones de trabajo y salud docente”, por parte de la UNESCO el año 2005 (UNESCO, 2005¹). En este estudio se revisó la situación de 5 países, entre ellos Chile, y se presentó una panorámica muy preocupante respecto del deterioro de la salud docente y de la deficiencia en sus condiciones de trabajo. Diversos estudios realizados en esos años mostraban datos preocupantes en nuestro país: altos niveles de agotamiento emocional en más de un tercio de los/as docentes, tasas de depresión, trastornos de angustia, trastornos musculoesqueléticos y disfonías muy por sobre la tasa de prevalencia en el resto de la población adulta chilena (Cornejo, 2009²; Valdivia et al, 2003). En la década recién pasada el profesorado, en sucesivas movilizaciones, denunció claramente ante el conjunto de la sociedad chilena al menos dos fenómenos relacionados: el agobio laboral docente y el excesivo trabajo fuera del horario laboral (dedicado a la preparación de clases, materiales, evaluaciones, etc.)

El contexto de Pandemia, sin duda, vino a complejizar las condiciones para el ejercicio del trabajo docente. Los/as profesores/as de Chile se vieron obligados/as a implementar un trabajo de emergencia a distancia, sin contar con condiciones de trabajo y conectividad adecuadas, sin capacitaciones previas, con horarios de trabajo extendidos, y sin una anticipación, orientaciones o un diseño claro desde el ministerio de educación. Muchos/as docentes han tenido que financiar desde su bolsillo la compra de equipos de computación o de planes de conexión nuevos, lo que en los hechos es ilegal (el 24 de junio, el subsecretario del Trabajo, Fernando Arab, señaló que “la ley es clara y categórica, los costos de operación del teletrabajo son de cargo del empleador”). En este escenario no es sorprendente, aunque sí preocupante, que el 50% de los/as docentes señale que se encuentra

¹ UNESCO. 2005. Condiciones de trabajo y salud docente. Estudio de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. OREALC / UNESCO Santiago. https://www.researchgate.net/publication/39724162_Condiciones_de_trabajo_y_salud_docente_estudios_de_casos_en_Argentina_Chile_Ecuador_Mexico_Peru_y_Uruguay

² Cornejo, R. 2009. Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. *Educação&Sociedade*, 30(107), 409-426. <https://www.scielo.br/pdf/es/v30n107/06.pdf>

estresado, o que el 52% señale que tiene síntomas de ansiedad. Esto puede estar asociado a que el 60% de los/as docentes señala que ahora trabaja más o mucho más que antes de la pandemia (Encuesta Educar Chile)

¿Es inevitable el malestar en el trabajo docente? ¿Qué dice la evidencia acumulada por la investigación en Chile y en el mundo?

Hay una tradición científica que se ha desarrollado fuertemente durante los últimos 50 años: la salud ocupacional. Brevemente podemos señalar que los estudios de salud ocupacional docente señalan sistemáticamente algunos elementos: 1. Existen efectivamente **enfermedades laborales**, dolencias, malestares que se asocian a la ocupación, al trabajo. 2. No es el trabajo en sí lo que enferma. No es el oficio una condena. Son las **condiciones de trabajo** las que, cuando son deficientes, afectan la salud. 3. Las condiciones de trabajo, para efectos analíticos, pueden organizarse en: condiciones **materiales** (aquellas fácilmente verificables como salario, contrato, horarios, vacaciones, infraestructura, materiales de trabajo, etc.) y condiciones **psicosociales** (más subjetivas y relacionadas con las formas de organizar el trabajo cotidiano, el control sobre el proceso de trabajo y el manejo del poder en el trabajo diario). 4. En el caso del trabajo docente, las **condiciones de trabajo que más afectan la salud** son: la sobrecarga laboral, la pérdida de sentido en el trabajo, la pérdida de autonomía, la falta de apoyo para el trabajo, las condiciones de infraestructura y herramientas deficientes y la falta de apoyo para enfrentar la llamada “doble carga” del trabajo laboral y doméstico (asunto que lamentablemente sigue afectando más a las profesoras).

Frente a este escenario, ¿Qué ha hecho el Ministerio de Educación para apoyar a los/as profesores/as y cuidar su bienestar?

Como es sabido, las respuestas que ha dado el MINEDUC desde la suspensión presencial de clases en marzo han sido fuertemente criticadas por los/as profesores/as y otros actores de la educación³ (<https://radio.uchile.cl/2020/04/20/el-mineduc-y-su-postura-frente-a-la-pandemia-una-mirada-publica/>). Se ha criticado principalmente su falta de apoyo en equipos y conectividad a los/as docentes, la insistencia en el pronto retorno a la presencialidad sin condiciones de salubridad adecuadas (recordemos que la primera fecha de regreso que dio el ministro fue el 27 de abril, en plena alza de casos de COVID-19), la insistencia en la aplicación de la evaluación docente y el SIMCE (finalmente, respecto al SIMCE, el MINEDUC debió echar pie atrás frente, al rechazo mayoritario y suspenderlo para este año)

Específicamente, respecto del bienestar emocional docente, el jueves 2 de julio el MINEDUC publicó y difundió ampliamente una propuesta de autocuidado que tituló “Bitácora para el autocuidado docente. Claves para el bienestar”. En la presentación del documento el ministro de educación escribe: “Los quiero invitar a darse una oportunidad para trabajar con ustedes mismos, para revisar sus fortalezas y reencontrarse con su

³ Declaración Pública Foro por el Derecho a la Educación Pública:
<http://derechoeducacionpublica.cl/declaracion-de-rechazo-a-las-medidas-del-mineduc-por-pandemia-covid-19/>

vocación”. También en la presentación se señala que “esta bitácora pretende acompañarte en tu viaje a la felicidad y bienestar de manera amigable y flexible, según lo que vayas necesitando o tengas ganas de trabajar en cada momento”. La bitácora, ofrece lo que llaman cuatro claves para el bienestar y la felicidad de los/as docentes. Estas son: 1. “Vive de acuerdo a tu propósito”; 2. “La recuperación” (aprende a recuperar energías); 3. “Conduce tus pensamientos y emociones” y 4. “Cultiva tus relaciones”. Para desarrollar cada una de las “claves del bienestar” la bitácora ofrece actividades que los/as docentes deben realizar de manera individual, como un diario de vida, además presentan una serie de videos que refuerzan la idea de que el bienestar depende solo del esfuerzo de cada persona (casi todos ellos en inglés y con ejemplos que nada tienen que ver con el trabajo educativo).

En las 230 páginas de la “Bitácora” no hay ninguna alusión a las condiciones concretas de trabajo, ni materiales, ni psicosociales. Tampoco hay alusión alguna al actual contexto de trabajo de emergencia a distancia por la pandemia y las enormes complicaciones que ha traído. Las cuatro “claves” llaman la atención por su banalidad extrema. ¿Cómo vivir de acuerdo a tu propósito si se impone la estandarización educativa sin escuchar a los/as profesores/as?, ¿Cómo recuperar energía si la sobrecarga no es una opción que los/as docentes hayan elegido? Si siento rabia ante las injusticias que vivimos, ¿Debo negarla por ser una emoción negativa? ¿Se favorecen las buenas relaciones en el trabajo hoy?

¿De dónde viene una mirada tan superficial, descontextualizada y negadora de la evidencia científica sobre el bienestar/malestar docente? En la “bitácora” el MINEDUC lo dice claramente: del enfoque de la psicología positiva. Se trata de una empresa ideológica de origen norteamericano, que se ha desplegado por el mundo los últimos 20 años, a partir de enormes campañas de marketing y libros de autoayuda. Un enfoque promovido por quienes defienden el modelo de la “auto explotación” de los/as trabajadores/as, propia del neoliberalismo. Un enfoque que se desligó de los hallazgos y debates científicos de las últimas décadas, porque no es su “negocio”. Las críticas a este enfoque son múltiples en el mundo de la investigación educativa. Nombraremos algunas: 1 **Individualización y psicologización de problemas sociales complejos**. Se concibe lo emocional como un conjunto de competencias/habilidades emocionales individuales, que se debe desarrollar (capacitar) en cada individuo. Se niegan elementos clave para lo emocional: condiciones de trabajo adecuadas, características de las comunidades y sus historias, jerarquías y clases sociales, el contexto sociopolítico, las relaciones de poder, las culturas y los roles de género. Se desconectan las emociones de las causas y situaciones concretas que las generan. 2 **Culpabilización** y responsabilización de cada profesor/a por problemas en su trabajo. Supone que todos los problemas emocionales son por falta de capacitación individual o por características de su personalidad que deben ser “mejoradas”. 3 **Negación y represión de “emociones negativas”**. Según este enfoque deberíamos estar siempre promoviendo y experimentando emociones de alegría, calma, agradecimiento y negar las complejas emociones que viven estudiantes y docentes de ansiedad, miedo, preocupación, rabia o tristeza. Esta indicación, además de imposible, es muy poco sana para el equilibrio psicológico de las personas. Además, qué coincidencia, se suelen negar las emociones vinculadas al pensamiento crítico y ciudadano. 4. Se privilegian las emociones orientadas al

mayor rendimiento individual y al logro de objetivos medibles. 5. Este tipo de enfoques termina **aumentando el agobio laboral** y la sobrecarga. No solo porque lleva a los/as trabajadores/as a esforzarse más allá de los límites de su salud, sino porque ahora deberían “demostrar” que sienten emociones positivas 6. Finalmente, lo que se impone es una **mercantilización de lo emocional**. Se genera un mercado de “capacitaciones emocionales” estandarizadas y “efectivas” para mejorar nuestra “productividad”.

Volvamos a poner los pies en la tierra. Cualquier propuesta que pretenda abordar los aspectos socioemocionales y/o las dimensiones del bienestar/malestar docente, debe necesariamente considerar mejoras en las condiciones de trabajo en las que se desarrolla la labor docente. Es necesario afrontar críticamente los modelos de la psicología positiva que tienen una mirada reduccionista, descontextualizada, individualizante y mercantilizadora de las emociones. Debemos avanzar hacia una mirada integradora de las emociones en la educación, considerando su potencial emancipador, sustentando su desarrollo en comunidades educativas organizadas y fortalecidas democráticamente, que puedan generar relaciones afectivas de apoyo, colaboración, acompañamiento y participación real dentro de los espacios educativos. Tenemos que promover una mirada reflexiva que reconozca las dimensiones emocionales de la docencia y de las tareas que diariamente realizan cada uno de profesores/ras. Tenemos que avanzar hacia mejores condiciones para el trabajo emocional docente.