



## Revalorizar la profesión docente

# ¿Como sobrevivir a un futuro sin profesores?

por Álvaro Ramis\*

La educación es lo primero. Esta frase es común en los discursos políticos y técnicos, tanto en el Estado como en el sector privado. Pero suele ser una afirmación vacía si no se logra plasmar en las aulas de clase. Es en ese espacio donde se necesita un cuerpo docente motivado, comprometido y entusiasmado con su trabajo. Pero las cifras no nos muestran ese panorama.

**E**n 2021 un estudio nacional de Elige Educar pronosticó que podrían llegar a faltar unos 26 mil docentes idóneos en 2025. Lamentablemente, en 2024 sabemos que esa cifra será más alta, y podría superar los 32 mil docentes idóneos el próximo año. Si se analizan las zonas extremas los datos son aún más alarmantes: se calcula un déficit docente de 30% en Tarapacá, un 28% en Antofagasta y un 26% en Coquimbo. Y aunque en 2024 la admisión en carreras de pedagogía se incrementó en un 3,3%, este leve repunte no logrará revertir una tendencia estructural a la baja de más de una década. En 2011 la matrícula total de estudiantes de pedagogía era cercana a los 70 mil, la que cayó a unos 30 mil en 2024.

Por profesorado idóneo se entiende aquel que posee el título de profesor y enseña en la disciplina en que se formó. No es adecuado asumir que ante el déficit se cubra por medio de personal no calificado o especializado. Si este proceso de desprofesionalización educacional continúa a este ritmo, Chile va a ver seriamente comprometido el logro del objetivo 4 de los ODS, que evaluará en 2030 nuestros avances en “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”. Porque si no se logra garantizar el derecho a la educación en el momento oportuno, es muy difícil recuperar estos aprendizajes en otras fases de la vida.

### Un contexto desfavorable

El problema no es específico de Chile. Según datos de UNESCO en 2024 existe un déficit de 44 millones de profesores en el mundo, para cubrir las necesidades de la Educación Básica y Media. En diversos países existe la urgencia de crear estrategias

para retener al cuerpo docente en el ejercicio de su profesión, revalorizando, mejorando su estatus con salarios competitivos, y apoyando su profesionalización. Pero en el caso de nuestro país existen factores endógenos que se deben estudiar con mayor detalle.

Por supuesto, la brecha salarial es real. Las remuneraciones del profesorado se han incrementado en las últimas décadas, pero siguen siendo comparativamente bajas respecto a profesionales con un nivel educativo similar y contratados a tiempo completo. En 2024, el sueldo promedio en la docencia de enseñanza básica o media en Chile varía según el nivel de educación, el tramo de la Carrera Docente, y las horas trabajadas. Los salarios pueden oscilar entre \$1.1 millones y \$1.8 millones mensuales. Esto depende de su experiencia, su ubicación en la Carrera Docente, y las asignaciones adicionales que reciben, como la Bonificación de Reconocimiento Profesional (BRP) o por docencia en establecimientos con alta concentración de alumnos prioritarios. Para un profesor de enseñanza media, por ejemplo, la hora cronológica imponible en 2024 es de aproximadamente \$19.290. Y aunque con los años se logre alcanzar la escala máxima salarial, logrando incluso duplicar el salario inicial, este nivel de remuneraciones continúa estando significativamente por debajo del promedio de salarios docentes de la OCDE, en todos los niveles.

Pero este factor salarial se suele compensar por otros: la empleabilidad es bastante alta, y relativamente estable, sobre todo en comparación con otras profesiones de las ciencias sociales y las humanidades. Carreras como Pedagogía en Educación Diferencial, General Básica, en lengua castellana o en Filosofía tienen por sobre el 80% de empleabilidad. Los motivos del bajo interés por ingresar a la carrera docente y las condiciones específicas de mantenerse en ejercicio profesional en este campo no se limitan a lo remuneracional. Se deben analizar otros factores.

### Agobio en la profesión docente

Un dato clave es el agobio laboral. El gremio docente es un sector profesional sometido a diario a un enorme esfuerzo. Y sin duda, entrega mucho más de lo que puede en muchas ocasiones. Pero la sociedad le exige, cada vez más, que asuma cargas y responsabilidades que no les corresponden, tomando tareas que caen a la escuela como espacio de contención y protección ante todas las crisis que le asolan. La docencia escolar de hoy debe asumir tareas de orientación psicológica ante la ausencia de psicólogos/as en los centros educativos. Funciones de resolución de conflictos familiares y sociales

en contextos de alta violencia en territorios de privados. Labores en todas las acciones preventivas que debe desarrollar el Estado, desde la salud al consumo de drogas, desde la sostenibilidad ambiental al desarrollo productivo y económico de su entorno. Todo esto explica que en muchas escuelas y liceos haya un profesorado que no pueda más, que se vea y esté desbordado. Se hace necesario dar importancia a la salud mental docente y a los resguardos necesarios para su bienestar emocional.

Gabriela Mistral ya se refirió a este problema, propio de la profesión docente: “Como los niños no son mercancías, es vergonzoso regatear el tiempo en la escuela. Nos mandan instruir por horas, y educar siempre. Luego, pertenecemos a la escuela en todo momento que ella nos necesite”. En ese entendido, la docencia se revistió de un aura sacrificial: “Todo para la escuela; muy poco para nosotras mismas” decía la misma Gabriela. Pero este relato de inmolación es difícil de armonizar con la reivindicación de los derechos laborales que se deben respetar. Y poco atractivo en la mentalidad actual. El horizonte del maestro o maestra que se inmola por la escuela no parece sintonizar con la generación Z o postmilenial, compuesta por adolescentes que vivieron la cuarentena encerrados largo tiempo en casa a causa de la pandemia. Estos jóvenes están habituados a escenarios de trabajo híbrido o remoto por lo que priorizan por encima de todo su bienestar y tiempo libre. Esta generación busca nuevos marcos motivacionales.

### Dificultades de acceso

Esta alta exigencia ya se ve en los criterios de acceso a los estudios pedagógicos. En el año 2016 se aprobó la ley de desarrollo profesional docente lo que supuso un incremento progresivo de las exigencias para incorporarse a las carreras de pedagogía. Este marco legal exige a las carreras de pedagogía su acreditación obligatoria ante la CNA. Y para los postulantes, se instalan crecientes exigencias de puntaje mínimo en la PAES, y la rendición de una Prueba Nacional Diagnóstica.

El problema es que según lo mandado en esa ley se tendría que implementar una nueva alza de puntaje y tramos de resultados en la prueba PAES. El efecto de ese cambio es que se reduciría todavía más el ingreso a las carreras de pedagogía. Algunos cálculos preliminares adelantan una disminución de más del 40% de las matrículas en estas carreras al 2026. Lo prudente es evaluar este marco legal de acuerdo a factores técnicos, para evitar que el déficit actual se agudice de forma crítica y permanente.

### La educación que necesitamos

Para revalorizar la profesión docente es necesario revivir lo mejor del sueño del 2011. El Chile que se movilizó hace más de una década buscaba una nueva política educativa, gratuita, laica, inclusiva y de calidad. Y también pública, crítica, feminista, y democrática. Pero ese objetivo es imposible sin algunas medidas urgentes, pedagógicas y democráticas, que nos orienten en la marcha. Algunas de ellas deben ser:

**1.** Fortalecer y favorecer la formación inicial docente y los programas especiales de titulación pedagógica, para sumar más vocaciones docentes a las tareas urgentes de las escuelas. Enfatizar un currículo que capacite desde pregrado para abordar la convivencia escolar, poniendo énfasis en las habilidades sociales y emocionales, tanto en ambientes presenciales como digitales.

**2.** Generar programas de mentoría destinados al profesorado recién egresado, que facilite su incorporación al trabajo de manera colaborativa con los colegas que llevan más años en la profesión. A este plan pueden sumarse docentes jubilados que puedan seguir ayudando a la formación de jóvenes docentes.

**3.** Concebir una política de Estado, que permita garantizar en el tiempo que el profesorado logre incrementar sus salarios de forma competitiva en comparación con otras profesiones equivalentes en calificación, por medio de una carrera docente que asegure oportunidades de ascenso profesional.

**4.** Reducir el agobio laboral, disminuyendo la carga administrativa y burocrática. Priorizar las tareas en el aula, por sobre actividades de control y registro ineficientes y redundantes. Para eso es posible desarrollar procesos de automatización y digitalización de procesos de reporte para facilitar este tipo de tareas.

**5.** Capacitar al cuerpo docente en cuidado de la salud mental y aprendizaje socioemocional, para garantizar un buen clima en el aula.

**6.** Impulsar la capacitación de directivos escolares con un sólido y reconocido liderazgo entre sus pares. Ello requiere reconocer las capacidades y aportes de quienes ejercen la docencia, ofreciendo retroalimentación constructiva y promoviendo ambientes de trabajo sanos y motivantes.

**7.** Por último, fortalecer la imagen pública del profesorado, por medio de un marco legal más claro, que garantice el respeto irrestricto al cuerpo docente, que resguarde su autoridad y asegure las adecuadas condiciones de trabajo en orden a la calidad, equidad e inclusión educativa. ■

\*Rector Universidad Academia de Humanismo Cristiano