



DESERCIÓN DOCENTE EN CHILE: FACTORES, CONSECUENCIAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS

DESERCIÓN DOCENTE EN CHILE: FACTORES, CONSECUENCIAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Tavita Andrea Barriga Silva, Diego Eduardo Canales Osorio y José Martín Lagos Contreras |
Universidad del Bío-Bío, Facultad de Educación y Humanidades, Chile | tbarriga@ubiobio.cl,
diego.canales1501@alumnos.ubiobio.cl, jose.lagos1701@alumnos.ubiobio.cl.

RESUMEN

La crisis mundial de deserción de profesores ha ido en aumento, y Chile se encuentra entre los países con las tasas más altas de abandono docente. A pesar de esto, la investigación y reflexión sobre este tema han sido limitadas, por lo que es crucial reconsiderar el declive gradual en el prestigio de la profesión docente y examinar las razones que llevan a los profesores a renunciar. Este ensayo tiene como objeto analizar los factores y las consecuencias de la deserción docente en Chile y cómo las políticas públicas han tratado de minimizar la deserción en las instituciones educativas, dado que la pérdida de un docente conlleva consecuencias irreparables en los ámbitos educativo, social y económico. Los docentes son fundamentales en el sistema educativo, pero la atención a sus dificultades es escasa en comparación con la dedicada a los estudiantes. Es crucial comprender cómo las políticas educativas han afectado la profesión docente para poder desarrollar estrategias que promuevan su profesionalización y autonomía. Es necesario cambiar la percepción de los docentes principiantes como agentes de cambio y abordar el abandono del aula desde políticas de retención.

Palabras clave: Deserción docente, docentes, sistema educativo

ABSTRACT

The global teacher attrition crisis has been on the rise, with Chile being among the countries with the highest teacher attrition rates. Despite this, research and reflection on this topic has been limited, so it is crucial to reconsider the gradual decline in the prestige of the teaching profession and examine the reasons that lead teachers to resign. The purpose of this essay is to analyze the factors and consequences of teacher desertion in Chile and how public policies have tried to minimize dropout in educational institutions, given that the loss of a teacher has irreparable consequences in the educational, social, and economic spheres. Teachers are central to the education system, but there is little attention paid to their challenges compared to students. It is crucial to understand how education policies have affected the teaching profession in order to develop strategies that promote their professionalization and autonomy. It is necessary to change the perception of beginning teachers as agents of change and address classroom abandonment from retention policies.

Keywords: Teacher Dropout, Teachers, Education System



INTRODUCCIÓN

La disminución de docentes en Chile y a nivel mundial es una crisis que ha ido en aumento. En el contexto chileno, aproximadamente el 20% de los docentes se retira en los primeros cinco años de ejercicio de la profesión (Sacco & Poblete, 2023; Valenzuela et al., 2021). Las demandas parecen ser similares en distintos lugares: salarios mejores, condiciones laborales mejoradas, escasas oportunidades profesionales y una disminución en la importancia de las pruebas estandarizadas, entre otros aspectos (Delgado, 2019).

Este panorama es motivo de preocupación, ya que el bienestar de los docentes debe ser una prioridad, dado que son los encargados de formar y educar a las futuras generaciones, no solo en conocimientos, sino también en el desarrollo de habilidades para desempeñarse como individuos con valores, inteligencia emocional y preocupados por el bienestar colectivo. Es importante destacar que el cuerpo docente no está exento de ser afectado por factores de riesgo.

En este contexto, los índices de deserción son alarmantes, especialmente porque, según estudios, los docentes más propensos a abandonar la profesión son aquellos que tienen un desempeño laboral destacado, son responsables y comprometidos con su trabajo, y tienen expectativas elevadas sobre las metas que se proponen (González-Escobar, 2018). Según la OCDE, la salida de los profesores del sistema educativo tiene un impacto negativo en la calidad y equidad de la educación, mientras que la permanencia, especialmente de docentes altamente cualificados, es un factor determinante para la calidad educativa (Zamora Poblete et al., 2018).

La deserción docente es un tema del cual no se habla, se niega como problema, pero en realidad existen cifras que lo develan, siendo un tema delicado. Con cada baja docente que se tiene, se perjudican diferentes factores; no es sólo la pérdida de un docente, sino que es una oportunidad para que el sistema educativo proponga cambios, tal cual se exponen a continuación:

"Con cada docente que abandona el trabajo en el aula, se incrementan los desafíos para reemplazarlo, para invertir en la formación, asignación y adaptación de los nuevos docentes, para atender a los alumnos que verán interrumpidos sus procesos de aprendizaje, poniendo a prueba la capacidad de respuesta del sistema para atender las necesidades educativas, para la escuela que con cada reemplazo disminuye sus posibilidades de cohesión a fin de generar una cultura escolar sólida. De este modo, el costo de la deserción docente es económico, social y político..." (Cervantes, 2019, p.90).

Por ello, es evidente la importancia de reducir al mínimo la deserción en las instituciones educativas, ya que, la pérdida de un docente, es un daño irreparable.

Conceptualización

En el análisis de la literatura, se observa que el término "abandono docente" se emplea con diversos significados. Esta noción se utiliza para describir tanto a los profesionales que abandonan completamente la enseñanza como a aquellos que dejan el aula pero continúan en el ámbito educativo. Además, abarca a los educadores que renuncian a la profesión en sí misma (González-Escobar et al., 2020; Silva-Peña, 2020).

Por lo tanto, el abandono se define como la interrupción de la práctica como profesor o profesora, afectando a aquellos individuos titulados en la enseñanza que optan por dejar de ejercer como tales (González-Escobar et



al., 2020). Según la OCDE, el abandono también se ha considerado como una forma específica de rotación, donde los docentes se desvincula de la escuela para retirarse de la carrera profesional (Díaz Sacco et al., 2021).

Factores y causas de la deserción docente

Varios estudios han investigado los posibles factores que influyen en las percepciones y emociones de los profesores, los cuales pueden aumentar su intención de abandonar la enseñanza, ya que esta intención es un indicador clave de los comportamientos de abandono (Wang y Hail, 2021; Mérida-López, 2022). Algunos de los factores que acusan los docentes según Venegas (2021) son:

“dedicar más tiempo a tareas administrativas que a la acción pedagógica, llevándolos a usar tiempo personal para responder a las demandas profesionales, a planificar superficialmente y a no participar en instancias de reflexión y desarrollo profesional” (p.259).

En la literatura, se han propuesto varias explicaciones para el problema de la escasez de docentes y su relación con la oferta y la demanda. En cuanto a la oferta, en muchos países hay poco interés en ser docente (Elacqua et al., 2018). Además, se ha evidenciado que los salarios de los docentes en Latinoamérica y en Chile son poco competitivos en comparación con otras profesiones similares, lo que dificulta atraer y retener a profesionales, especialmente en escuelas vulnerables. En estas instituciones, los docentes a menudo carecen de tiempo para descansar, la infraestructura es inadecuada y las medidas de seguridad son insuficientes (Parra, 2005, citado en Rubio et al., 2019).

Desde la perspectiva de la teoría organizacional, el abandono y la permanencia se ven como decisiones calculadas, donde los trabajadores evalúan los costos y beneficios de quedarse en su trabajo actual frente a otras oportunidades en el mercado laboral (Zamora Poblete et al., 2018). En contraste, March y Simon (1977) consideran el abandono y la permanencia como una "decisión satisfactoria", donde el docente deja de estar satisfecho con algún aspecto de la organización.

Se ha encontrado que las condiciones laborales, el desarrollo profesional y la falta de reconocimiento están entre los principales factores asociados al abandono docente tanto en estudios internacionales como chilenos. Además, la voz del docente, la satisfacción laboral y el agotamiento emocional también están relacionados con el abandono (Vicente de Vera & Gabari, 2019; Cacho León et al., 2022).

En Chile, se ha observado una relación entre el abandono y el bajo reconocimiento social de la docencia, los salarios insatisfactorios y las dificultades para continuar estudios de perfeccionamiento sin dejar el aula (Ávalos y Valenzuela, 2016; Gaete et al., 2017; Orrego, 2023).

Además, se ha destacado el papel de la infraestructura escolar, el clima laboral, el tamaño de la clase y el tiempo destinado a actividades no lectivas en la motivación y el desempeño de los docentes. La gratificación emocional del trabajo pedagógico desafiante y el reconocimiento de los estudiantes también se consideran factores de retención (Ávalos y Valenzuela, 2016; Gaete Silva et al., 2017). Entonces, se necesitan políticas que aborden las condiciones laborales, el desarrollo profesional y el reconocimiento de los docentes para abordar la preocupante tasa de abandono docente en Chile.

Como resultado de lo anterior, se reconoce que las condiciones laborales de los docentes pueden influir en la atracción de la profesión y en la calidad de la enseñanza. Aspectos como la infraestructura y equipamiento



escolar, el ambiente laboral, el tamaño de las clases, la carga horaria y el tiempo dedicado a actividades extracurriculares pueden impactar en la motivación y desempeño de los docentes. Por ejemplo, contar con instalaciones escolares de calidad se ha asociado positivamente con la asistencia y buenas prácticas docentes (Elacqua, et al., 2018), y puede fomentar la colaboración entre los docentes en la comunidad escolar.

Algunas investigaciones han identificado los mecanismos de apoyo ofrecidos por las escuelas, la satisfacción emocional derivada del desafío pedagógico que involucra a los estudiantes y el reconocimiento ganado de ellos como factores de retención. Este último aspecto ha sido estudiado en Chile por Ávalos y Valenzuela (2016), quienes también resaltan dos factores importantes: 1) la capacidad de reflexión y análisis de situaciones críticas que permite a los docentes identificar avances y áreas que necesitan apoyo; y 2) el trabajo colaborativo con colegas más experimentados. La combinación de estos factores actúa como un amortiguador contra la frustración, el estrés excesivo y las dificultades para abordar los desafíos que enfrentan. Además, se ha observado que en la decisión de permanecer en la profesión, los docentes chilenos valoran principalmente aspectos afectivos y emocionales, destacando el vínculo que establecen con los miembros de la comunidad escolar (Zamora Poblete et al., 2018). Estas conclusiones coinciden con estudios internacionales que han demostrado la relación entre emociones positivas en el trabajo y bienestar, lo que sugiere que promover un ambiente laboral satisfactorio podría aumentar la retención de los docentes en el sistema educativo (Dreer, 2024).

Proceso histórico de la educación

Entender los cambios históricos que ha experimentado la profesión docente en Chile en las últimas décadas es esencial para comprender la situación actual y evitar simplificaciones inapropiadas, las cuales a menudo llevan a responsabilizar a los docentes de la baja calidad educativa. El estatus de los docentes es un concepto socialmente construido, que evoluciona con el tiempo y se ve influenciado por el contexto (Venegas, 2021). La posición actual de la profesión docente contrasta con el prestigio que solía tener hace unas seis décadas (Elacqua, et al., 2018). Durante varias décadas, la profesión docente ha sido descuidada, lo que ha contribuido a su desvalorización. Entender cómo ocurrieron estos eventos ayuda a desarrollar políticas educativas que puedan restaurar el prestigio de la profesión y revertir esta situación.

Gran parte de la explicación del declive histórico del prestigio docente radica en la manera en que se logró la expansión masiva de la cobertura educativa en América Latina a mediados del siglo XX. Esta expansión, tanto en la educación primaria como secundaria, implicó la incorporación de miles de nuevos maestros a las plantillas docentes. Dado que este proceso ocurrió de forma rápida, a menudo se realizó a expensas de la calidad en la formación inicial de los docentes. Por lo tanto, no es realista esperar que la profesión docente conserve el mismo prestigio que tenía en el siglo pasado, ya que el valor atribuido a ella cambia con el tiempo (Venegas, 2021). Además, el aumento del número de maestros generó una presión cada vez mayor sobre los salarios docentes en las finanzas públicas. Durante la crisis de los años ochenta, por ejemplo, los docentes experimentaron una reducción drástica en sus salarios, mucho más significativa que la sufrida por otros profesionales. Estos dos factores, el descuido en la calidad de la formación inicial y la disminución de los salarios reales, contribuyeron al deterioro del prestigio de la profesión docente (Elacqua, 2018).

Por último, existe un problema más amplio, influenciado en parte por los factores mencionados anteriormente, que es la baja calidad de los aspirantes y la formación inicial de los docentes. En muchos casos, la expansión de la matrícula escolar se abordó mediante un aumento en la inscripción en programas de formación docente con poca regulación (Elacqua et al., 2018). En cuanto a la demanda, varios factores, como las fluctuaciones en la



matrícula, la extensión de la jornada escolar y la reducción en el número de clases, han generado una mayor necesidad de docentes para cubrir el currículo. Además, los procesos de contratación, que en muchos casos han elevado los estándares para los candidatos a docentes, pueden tener efectos negativos en el flujo de nuevos postulantes al sistema (Elige Educar, 2019). La rotación laboral y la salida del sistema de muchos docentes, ya sea hacia otras profesiones o por jubilación, también representan un problema en muchos países.

Según Elacqua, a la pérdida de prestigio de la profesión docente se suman los cambios en el mercado laboral femenino, que han creado nuevas oportunidades de empleo para las mujeres, potencialmente más atractivas que la docencia. La docencia ha sido, y sigue siendo en su mayoría, una profesión ejercida por mujeres. Aunque a principios del siglo XX la docencia era una de las pocas opciones profesionales para las mujeres, a partir de la década de 1960 surgieron numerosas alternativas laborales para ellas, lo que llevó a muchas mujeres talentosas a buscar otras profesiones, lo que contribuyó al deterioro del prestigio docente.

Reformas educativas en Chile

Para Darling-Hammond (Díaz Sacco, 2021) hay dos grandes modelos que han prevalecido en el diseño de reformas educativas a nivel internacional: un primer modelo que se vincula con la rendición de cuentas e incentivos a las escuelas, estrategias de mercado y una fuerte orientación hacia el logro de los estudiantes en pruebas estandarizadas, concebidas como motivadoras extrínsecas; y otro modelo orientado a la consolidación de un enfoque sistémico, con una fuerte preocupación por la capacitación y apoyo docente. Para el docente el “estrés se percibe bajo la lógica de un locus de control externo y con rasgos motivacionales marcadamente exógenos, sumado a una franca resignificación de los motivos causales como creencias y pensamientos automáticos” (Rubio et al., 2019, p. 309).

Con respecto a lo anterior, a lo largo de la historia de las reformas educativas chilenas se han desarrollado políticas educativas del primer modelo, orientadas a la sobreexaminación, la competencia entre escuelas y la entrega de incentivos individuales a los docentes. Esta lógica ha desencadenado diversos elementos que caracterizan al sistema educativo chileno como la competencia entre escuelas, la captación y mantención de estudiantes, la estandarización de los objetivos educativos y un uso excesivo de pruebas estandarizadas como formas de medir la calidad de la educación. Esto no constituye un fenómeno reciente, ya que emerge desde la consolidación del modelo neoliberal que incidió, durante los años ochenta, en la desregulación y precarización de la formación docente y en la eliminación del carácter universitario de la profesión. Si bien a finales del siglo XX, en el periodo post-dictadura, emergen diversas iniciativas para mejorar las condiciones laborales de los docentes, la tendencia del modelo educativo chileno incluso se llegaría a profundizar durante la democracia. Se puede apreciar que el Estado de Chile no contribuye a la valorización docente, esto se puede ver, por ejemplo, en la ausencia de profesionales de la educación en los puestos protagónicos, como el Ministerio de Educación, en el cual desde el periodo post-dictadura de los 20 ministros solo 3 han sido profesores (Venegas, 2021). No obstante, la precarización de las condiciones laborales de los docentes, los bajos salarios y la existencia de contratos de menor estabilidad constituyen los principales predictores de la deserción docente en Chile (Díaz Sacco, 2021).

La implementación de las nuevas leyes de educación, que comenzaron a regir de forma paulatina desde 2016, cambia de manera relevante el escenario asociado a los hallazgos de este estudio. Estas leyes son: la ley de Inclusión (Ley N° 20.845), la ley del Sistema de Desarrollo Profesional Docente (Ley N° 20.903) y la ley de Nueva Educación Pública (Ley N° 21.040). A continuación, se describen aspectos de cada una de estas leyes (Carrasco, Manzi y Treviño, 2018).



Los cambios que implica la ley del Sistema de Desarrollo Profesional Docente (Ley N°20.903, 2016), en su gran mayoría se encuentran en la línea con lo que sería deseable para atenuar condiciones que en este estudio incidieron en mayor rotación docente. Las mejores condiciones laborales que contempla esta ley deberían incidir en un aumento de la retención de profesores en sus puestos de trabajo. La equiparación parcial de las condiciones laborales entre las escuelas públicas y las subvencionadas podrían atenuar las diferencias de retención observadas entre estos dos sistemas. El proceso de inducción laboral propuesto en esta ley también se espera que promueva una mayor duración en los puestos de trabajo por parte de los profesores. Sin embargo, las diferencias que pueden producir las comunidades escolares en la implementación de ese proceso son una fuente de variabilidad para los resultados esperados por parte de este factor.

La ley de Nueva Educación Pública (Ley N° 21.040, 2017) establecerá un nuevo sistema de organización de la gestión de las escuelas públicas. Esta nueva entidad cuenta con una oportunidad única de gestión que es difícilmente equiparable a las capacidades de una escuela por sí sola y a lo que pueden proveer todas las municipalidades del país, considerando sus diferencias en términos de recursos. Al respecto, se propone que la Dirección de Educación Pública y los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP) implementen monitoreos de estado y prospectivos de sus profesores. Esto, con el propósito de implementar procesos de reclutamiento y retención oportunos a los ciclos de rotación laboral de los profesores. Y, por otro lado, los SLEP puedan establecer contratos complementarios entre escuelas de un mismo servicio, para maximizar la cantidad de horas contratadas de los profesores, y así promover la retención al interior de un mismo servicio local.

La ley de Inclusión (Ley N° 20.845, 2015), que se espera cambie la composición de los estudiantes en las escuelas, probablemente requiera una revisión en la forma de organizar a los alumnos y la docencia, para contribuir a la calidad y equidad del proceso educativo. Será indispensable avanzar en la generación de modelos de enseñanza para contextos de diversidad con inclusión. La formación inicial y continua de los docentes, con herramientas claras y que puedan probar en el contexto de sus clases, será de vital importancia para el desarrollo de una nueva forma de enseñar consistente con estos cambios progresivos. Esta transformación puede tener efectos positivos sobre la movilidad docente, en cuanto distribuya a los estudiantes vulnerables y evite su concentración mayoritaria en solo algunas escuelas. Paradójicamente, también se podrían generar cambios en la composición de los estudiantes que operen como un factor estresor para los profesores, quienes ahora deberán atender a estudiantes con otras características para los cuales se sientan menos preparados.

Se espera que los cambios introducidos por las nuevas leyes antes mencionadas, en su mayoría, tengan un efecto positivo sobre las trayectorias profesionales de profesores. Sin embargo, dado que se trata de reformas de reciente introducción y que se están implementando con diversa gradualidad, se hace necesario monitorear y evaluar su efectividad, empleando estudios de seguimiento para comparar los efectos futuros de las leyes en curso.

Efectos de la deserción docente en la educación e importancia de la retención

El fenómeno del abandono docente se percibe como una preocupación grave debido a sus diversas repercusiones en los ámbitos educativo, social y económico. Si se considera que el rendimiento de los estudiantes está estrechamente relacionado con la experiencia de los docentes, el abandono de estos profesionales tiene un impacto negativo en el rendimiento estudiantil. Además, el abandono docente reduce la colaboración entre colegas y afecta negativamente el sentido de comunidad dentro de las instituciones educativas. A nivel administrativo y económico, los costos asociados al reclutamiento y formación de personal de reemplazo son significativos. Richardson y Watt (2005) han identificado esta problemática como una crisis



de abandono que ha recibido considerable atención por parte de investigadores e instituciones a nivel internacional (Mérida-López & Extremera, 2020).

Entre las consecuencias destacadas se encuentra el impacto negativo en los logros académicos de los estudiantes y los costos adicionales asociados al reclutamiento de nuevos profesores (Carrasco et al., 2018). En este sentido, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) señala que la rotación de docentes afecta directamente los costos relacionados con la búsqueda, selección y capacitación de nuevos educadores, además de incidir en el progreso académico de los estudiantes, ya que se pierde la experiencia acumulada por los docentes que abandonan (Díaz Sacco, 2021).

En Chile, se ha observado que los docentes con mejores resultados en los exámenes de ingreso a la educación superior tienen una mayor probabilidad de abandonar la profesión. Esta rotación de profesores, derivada del abandono precoz, tiene efectos negativos en el rendimiento académico de los estudiantes, especialmente aquellos en situaciones desfavorables (Zamora et al., 2018). En las escuelas con tasas de abandono más altas, se interrumpe la continuidad y planificación de los programas educativos, lo que conlleva costos considerables en términos escolares y financieros relacionados con la contratación y gestión del personal docente.

Además, desde la perspectiva de la equidad en la educación, la escasez de docentes se concentra principalmente en escuelas de menor nivel socioeconómico, ubicadas en áreas rurales o geográficamente aisladas. Esto afecta especialmente a ciertas asignaturas del currículo que requieren mayor especialización, como matemáticas, ciencias e idiomas extranjeros, las cuales han ganado relevancia en años recientes (Observatorio Docente, CIAE U. de Chile, 2018; Pennington y Trinidad, 2019; Elacqua et al., 2020).

En el contexto chileno, el abandono temprano de la profesión docente representa un alto costo para el sistema educativo, ya que genera la necesidad de contar con un gran número de nuevos docentes para reemplazar a los que se retiran. Esto pone presión en los establecimientos educativos, que deben esforzarse constantemente en buscar, seleccionar y retener nuevos docentes, dificultando así la concentración en el proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula (Zamora et al., 2018).

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Podría argumentarse que los docentes son el pilar fundamental del sistema educativo y, por lo tanto, es crucial que estén bien en todos los aspectos. Actualmente, se han realizado numerosos estudios enfocados en los diversos problemas y riesgos a los que se enfrentan los estudiantes, proporcionando planes de acción y recomendaciones para garantizar su seguridad y bienestar tanto físico como mental. Sin embargo, la información disponible sobre las

dificultades, desafíos y problemas que enfrentan los docentes es bastante limitada.

El fenómeno del abandono docente es altamente complejo y multidimensional, independientemente de la perspectiva desde la cual se analice. Recuperar la educación implica comprender el origen de estos problemas, así como las deficiencias y fortalezas del sistema educativo, y desarrollar estrategias para abordar estas deficiencias y construir un enfoque educativo que se aleje del mercantilismo.

Es crucial examinar cómo las políticas educativas han contribuido al deterioro de la condición de los docentes, con el fin de diseñar estrategias que promuevan una verdadera profesionalización y



autonomía en su trabajo. Es esencial cambiar la perspectiva hacia los docentes novatos, reconociéndolos como agentes de cambio que pueden revitalizar el entorno escolar.

Abordar el abandono docente como un proceso individual y desde la perspectiva de las políticas públicas implica enfocarse en la retención más que en simplemente brindar apoyo o mantener los procesos de desarrollo profesional continuo. Es necesario repensar los programas de formación inicial para detectar tempranamente las señales de posible abandono y abordar la desmotivación por la enseñanza en contextos de práctica profesional.

También es importante investigar las expectativas de los estudiantes de Pedagogía para determinar si están preparados para enfrentar los desafíos del sistema educativo. El abandono no debe considerarse únicamente como una pérdida económica en términos de

inversión en la formación, sino como un proceso complejo en el contexto de una carrera docente más amplia.

Desde la perspectiva de la sociedad, los docentes a menudo son percibidos como los que abandonan, pero rara vez se cuestiona al sistema educativo como responsable del abandono de los docentes. Esta percepción puede generar una presión social sobre los docentes para que permanezcan en el aula, a pesar de las dificultades. Sería beneficioso replantear el concepto de "abandono" como un proceso de búsqueda en lugar de algo negativo.

Además, los docentes enfrentan malestar al cargar con la responsabilidad de las deficiencias del sistema educativo y al ser tratados como simples "instructores" o "cuidadores de niños" en un entorno administrativo burocrático que les quita autonomía y no valora adecuadamente su rol.

REFERENCIAS

- Ávalos, B., & Valenzuela, J.P. (2016). Education for All and Attrition/Retention of New Teachers: A trajectory study in Chile. *International Journal of Educational Development*, 49, 279-290. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/141592>
- Benjamin Dreer (2024) Teachers' well-being and job satisfaction: the important role of positive emotions in the workplace. *Educational Studies*, 50(1), 61-77, doi: 10.1080/03055698.2021.1940872
- Cacho León, S., Jaramillo Vera, C.A., Muñoz González, D.D.J., Negrete Muñoz, A.I., Soriano Díaz, C.A., Villalpando León, D.M., Mondelo Villaseñor, M.B., & Mondelo Villaseñor, M.M. (2022). Deserción docente antes y durante la pandemia. *Jóvenes en la Ciencia*, 16, 1-10. www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/3749
- Carrasco, D., Manzi, J., & Treviño, E. (2018). Trayectorias laborales de los docentes: ¿dónde, cuándo y bajo qué condiciones dejan su primer trabajo? *Temas de la Agenda Pública*, 13(105), 1-20. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/45735>
- Cervantes Holguín, E. (2019). Vocación frustrada: aproximaciones a la deserción docente en México. *Convergencias. Revista de Educación*, 2(3). www.revistas.uncu.edu.ar/ojs3/index.php/convergencias/article/view/1768



- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. McGraw Hill.
- Delgado, P. (2019). Crisis en la docencia: ¿por qué los profesores están abandonando las aulas? Instituto para el Futuro de la Educación. www.observatorio.tec.mx/edu-news/crisis-docencia/
- Díaz Sacco, A., López González, D., Salas Aguayo, M., & Carrasco Ogaz, D. (2021). Movilidad de profesores chilenos. Influencia de variables demográficas, características del establecimiento escolar y condiciones laborales. *Perfiles educativos*, 43(172), 42-59. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2021.172.59514>
- Elacqua, G., Hincapié, D., Vegas, E., Alfonso, M., Montalva, V., & Paredes, D. (2018). *Profesión: profesor en América Latina. ¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo?* BID. Washington, DC.
- Elacqua, G., Soares, S., Marotta, L., Martínez, M., Montalva, V., Westh Olsen, A., & Méndez, C. (2020). *El problema de la escasez de docentes en Latinoamérica y las políticas para enfrentarlo*. BID. Washington, DC.
- Elige Educar (2019). Análisis y proyección de la dotación docente en Chile. Estudio Elige Educar. Santiago, Chile. <https://eligeeducar.cl/content/uploads/2020/11/resumen-ejecutivo-anaxxlisis-y-proyeccioxxn-dotacioxxn-docente-en-chile-ee2019.pdf>
- Gaete Silva, A., Castro Navarrete, M., Pino Conejeros, F., & Mansilla Devia, D. (2017). Abandono de la profesión docente en Chile: Motivos para irse del aula y condiciones para volver. *Estudios pedagógicos*, 43(1), 123-138. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000100008>
- González-Escobar, M. (2018) la deserción a la luz de las políticas públicas de Chile. *Revista Entramados-Educación y Sociedad*, 5(5), 91-96 <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/entramados/article/view/3059/3151>
- González-Escobar, M., Silva-Peña, I., Gandarillas, A. P., & Kelchtermans, G. (2020). Abandono docente en América Latina: Revisión de la literatura. *Cadernos De Pesquisa*, 50(176), 592-604. <https://doi.org/10.1590/198053146706>
- Ley N° 20.845. Diario Oficial de la República de Chile, 08 de junio de 2015. Santiago, Chile. <https://bcn.cl/2f8t4>
- Ley N° 20.903. Diario Oficial de la República de Chile, 01 de abril de 2016. Santiago, Chile. <https://bcn.cl/2f72c>
- Ley N° 21.040. Diario Oficial de la República de Chile, 24 de noviembre de 2017. Santiago, Chile. <https://bcn.cl/2f72w>
- Mérida-López, S., & Extremera, N. (2020). Cuando la falta de compromiso ocupacional del profesorado novel no es suficiente para explicar la intención de abandono: ¡la inteligencia emocional importa! *Revista de psicodidáctica*, 25(1), 52-58.
- Mérida-López, S., Quintana-Orts, C., Hintsa, T. y Extremera, N. (2022). Inteligencia emocional y apoyo social del profesorado: explorando cómo los recursos personales y sociales se asocian con la satisfacción laboral y con las intenciones de abandono docente. *Revista de Psicodidáctica*, 27(2), 168-175. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2022.02.001>



- Observatorio de Formación Docente, CIAE U. de Chile (2018) Evolución de la oferta de formación docente en carreras de Pedagogía en Educación Media. https://www.ciae.uchile.cl/download.php?file=noticias/Informe_OFD_5.pdf
- Orrego-Tapia, V. (2023). Rotación y deserción docente en Chile: ¿Por qué es importante y cómo prevenirla y/o mitigarla? *Revista de estudios y experiencias en educación*, 22(50), 267-281. <https://dx.doi.org/10.21703/rexe.v22i50.1395>
- Rubio González, J., Andrade Daigre, P., Fravega Araneda, G., Macalusso Salgado, S., & Soto Sandoval, A. (2019). Factores psico-socio-ambientales asociados al estrés laboral en profesores chilenos del ámbito rural y urbano. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 300-311. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.358>
- Sacco, A. D. y Poblete, G. Z. (2023). Un estudio sobre las motivaciones para dejar la profesión docente en Chile. *Educação & Sociedade*, 44. <https://doi.org/10.1590/ES.259709>
- Silva-Peña, I., Kelchtermans, G., Valenzuela, J., Precht, A., Muñoz, C., & González-García, G. (2019). Alfabetización micropolítica: un desafío para la formación inicial docente. *Educação & Sociedade*, 40. <https://doi.org/10.1590/ESo101-73302019190331>
- Valenzuela, J. P., López, I., & Sevilla, A. (2021). La movilidad de los nuevos profesores chilenos en la última década: aprendizajes para mejores políticas públicas. Centro de Investigación Avanzada en Educación, Santiago, Chile. https://www.ciae.uchile.cl/download.php?file=2015docentes/Movilidad_Valenzuela%20y%20Sevilla.pdf
- Vicente de Vera, M.I. & Gabari, M.I. (2019). Liderazgo Pedagógico en Educación Secundaria: Aportaciones desde la Evaluación de Burnout-Resiliencia en Docentes. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 7(1), 104-134. doi: 10.17583/ijelm.2018.3519
- Venegas Traverso, C. (2021). Pensamiento del profesorado chileno acerca de la carrera docente: evidencias 2011-2019. *Calidad en la educación*, (55), 238-274. <https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n55.1010>
- Wang, H., & Hall, N. C. (2021). Exploring relations between teacher emotions, coping strategies, and intentions to quit: A longitudinal analysis. *Journal of School Psychology*, 86, 64-77. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2021.03.005>
- Zamora Poblete, G. M., Meza Pardo, M., & 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. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So185-26982018000200029&lng=es&tlng=es