

Cuando los docentes se quedan, pero apenas

Una nueva investigación pregunta si las escuelas están confundiendo la reducción de horas con la retención, mientras docentes con experiencia se dirigen en silencio hacia la salida.



Un escritorio vacío de un salón de clases cubierto de papeles sugiere la carga de trabajo que enfrenta un docente que ya se fue por el día.

Los docentes con experiencia en escuelas escasas financiadas con fondos públicos están dejando la enseñanza, reduciendo sus horas o alejándose de responsabilidades adicionales antes de la edad de jubilación, según un informe de Phys.org sobre nueva investigación educativa. El estudio no describe una ola repentina de renuncias, sino más bien un **desgaste** lento: docentes que querían seguir enseñando, pero descubrieron que el trabajo ya no era sostenible.

Eso importa porque muchos sistemas escolares hablan de la escasez de docentes principalmente como un problema de contratación. Desde ese punto de vista, la respuesta es incorporar a más graduados a la enseñanza, mejorar el proceso de formación y reemplazar a quienes se van. Los investigadores sostienen que esto pasa por alto un problema diferente: la pérdida de personas que ya conocen el trabajo, las rutinas escolares, el **currículo** y a los estudiantes. Perder a un docente con experiencia puede significar perder años de conocimiento profesional, no solo a un empleado.

El equipo de investigación entrevistó a 63 docentes que habían dejado la enseñanza, reducido sus horas o disminuido sus responsabilidades antes de la edad de jubilación. Treinta y seis se habían ido por completo, y 27 habían reducido su trabajo. La ma-

yoría lo había hecho dentro de los 18 meses anteriores. En promedio, tenían cerca de 18 años de experiencia docente. Los investigadores excluyeron a las personas que se fueron por razones inevitables, porque querían enfocarse en salidas que podrían haberse evitado.

Un tema clave es cómo los sistemas escolares cuentan el problema. Los datos administrativos, es decir, los registros oficiales de personal que mantienen los empleadores o los gobiernos, pueden mostrar que un docente renunció o cambió sus horas. Por lo general, no pueden explicar por qué. Un docente que pasa de tiempo completo a tiempo parcial puede seguir apareciendo en el sistema como "retenido", lo que significa que sigue formando parte del personal. Pero el estudio sugiere que, para algunos docentes, reducir las horas no es una señal de que la escuela haya resuelto el problema. Puede ser una etapa temprana de la salida.

Los investigadores descubrieron que irse rara vez fue abrupto. Entre los 36 docentes que se fueron, 25 describieron una insatisfacción que creció durante meses o años. Señalaron el aumento de la **carga** de trabajo, el comportamiento difícil de los estudiantes y la sensación de que los líderes escolares no escuchaban sus preocupaciones. Por separado, 25 de los 36 fueron descritos como perso-

nas que se iban a regañadientes: personas que querían quedarse, pero sentían que no podían continuar. Algunos describieron **agotamiento**, problemas de sueño, **ansiedad** o una crisis de salud que requirió ayuda médica. Dieciséis se fueron sin tener otro trabajo remunerado asegurado.

Eso crea una tensión sobre lo que realmente significa “**voluntario**”. Una renuncia puede ser oficialmente voluntaria porque nadie despidió al docente. Pero si alguien se va porque el trabajo se ha vuelto imposible de manejar, la palabra puede ocultar más de lo que revela. La respuesta de las políticas sería diferente si los docentes se estuvieran yendo principalmente por un salario más alto en otro lugar que si se estuvieran yendo porque las exigencias diarias del trabajo se han vuelto dañinas. En este estudio, casi la mitad de los participantes habló de aceptar, o esperar, ingresos más bajos después de irse, lo que sugiere que el salario por sí solo no fue la fuerza principal que los empujó a salir.

El trabajo a tiempo parcial muestra la misma tensión. Los horarios flexibles pueden ayudar a las personas a permanecer en una profesión que valoran. Una escuela que permite a un docente reducir sus horas durante un período difícil puede evitar una renuncia. Pero los investigadores descubrieron que las horas reducidas a menudo funcionaban como una estrategia para sobrellevar la situación, no como una estrategia para prosperar. Algunos docentes las usaron como una ruta de salida planeada mientras exploraban otro trabajo o recibían nueva capacitación. Otros dejaron puestos de mayor nivel o redujeron su horario simplemente para hacer que el agotamiento fuera manejable.

El **liderazgo** también importó, pero no de una manera simple de “buen director, mal director”. En un segundo análisis de 58 docentes que no ocupaban puestos de liderazgo superior, más de seis de cada 10 describieron prácticas de liderazgo que aceleraron su **alejamiento** de la profesión. Solo dos sintieron que los líderes superiores realmente los escuchaban. Algunos directores encontraron maneras prácticas de adaptarse a las necesidades familiares o de salud y lograron que los docentes se quedaran más tiempo. Pero ese apoyo a menudo dependía de las decisiones de una sola persona y

podía desaparecer si cambiaba el liderazgo. Solo uno de los 32 docentes que se fueron en esa parte del análisis tuvo una entrevista formal de salida, que es una conversación estructurada pensada para saber por qué alguien se va.

El estudio señala una difícil disyuntiva de políticas. Las escuelas podrían necesitar que los líderes tengan más autoridad, capacitación, tiempo y recursos para responder cuando los docentes pidan reducir horas o responsabilidades. Pero los propios líderes tal vez ya estén demasiado exigidos, y las adaptaciones pueden crear problemas de horarios y de personal. Una solicitud para reducir el trabajo podría ser una oportunidad para preguntar qué haría que el empleo fuera sostenible. También es un momento en el que una escuela puede descubrir necesidades que no puede satisfacer fácilmente.

Escocia ha prometido una forma de alivio. Un acuerdo nacional alcanzado en March 2026 eventualmente reducirá en 90 minutos a week el tiempo que los docentes pasan frente a una clase. Pero los docentes de educación primaria y educación especial no verán ese cambio hasta August 2027, y los docentes de secundaria lo verán dos años después. No se ha resuelto quién pagará por ello. Los consejos calculan que el cambio podría costar hasta £310 million al año, mientras que el secretario de educación de Escocia dijo a un comité de Holyrood, es decir, un comité del Parlamento escocés, que una cifra tan grande no era ni precisa ni asequible.

El desacuerdo no es sobre si los docentes con experiencia importan. Es sobre qué tipo de sistema los mantiene. Contratar a más docentes puede ser necesario, pero el estudio sostiene que no es suficiente si el trabajo sigue empujando a las personas con experiencia hacia la puerta. Reducir el tiempo en el salón de clases puede ayudar, pero tal vez no resuelva la carga de trabajo, los desafíos de comportamiento ni si los docentes creen que sus preocupaciones se toman en serio. La pregunta más profunda es si las escuelas pueden tratar las señales de agotamiento como advertencias para actuar, en lugar de como papeleo después de que alguien ya se fue.

PARA PENSAR

1. ¿Debería contarse principalmente que un docente reduzca sus horas como un éxito de retención o como una señal de advertencia? Defiende tu respuesta y explica qué información necesitaría una escuela antes de decidir.

Una buena respuesta: Una respuesta sólida debe considerar el valor del trabajo flexible frente al riesgo de que las cifras oficiales oculten el agotamiento y las renunciaciones próximas.

2. Si una escuela tiene dinero limitado, ¿debería gastar más en contratar docentes nuevos o en cambiar las condiciones de los docentes con experiencia que están cerca de irse?

Una buena respuesta: Una respuesta sólida debe comparar las necesidades de personal a corto plazo con el valor a largo plazo de la experiencia, la continuidad y las condiciones de trabajo sostenibles.

3. ¿Cuánta responsabilidad deberían tener los líderes escolares individuales por el agotamiento docente si algunas causas, como el financiamiento y las reglas sobre la carga de trabajo, se deciden por encima de ellos?

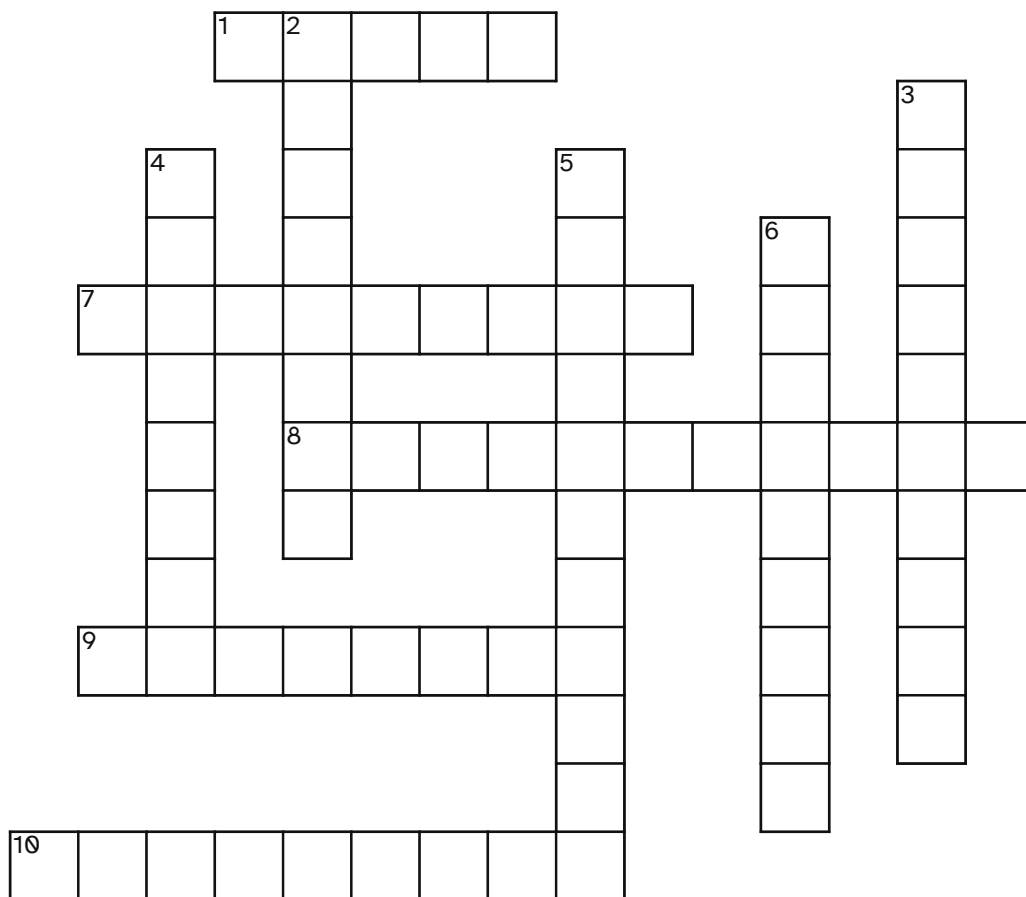
Una buena respuesta: Una respuesta sólida debe distinguir entre lo que los directores pueden influir directamente y lo que requiere cambios de políticas del distrito, el consejo o el país.

Cuando los docentes se quedan, pero apenas

V G O F A C P C E E I E A N E R K D
O O R R C D O A U E R A E M N I Q S
A T L E H A D A A R M N A I C I A L
T L T U A I N C G E R S T G S T T T
X I E E N P L I O T M I E E O S T A
I D D J O T O L T E U E C E U N F O
A E V E A E A L A N I D E U L S I G
E R O A S M L R M C A A N I L N N F
C A R G A G I B I I D D M S M O X L
B Z J Z Z U A E E O L A C G U F M E
S G V G N A O S N N A N A L A I N X
A O G R R K L A T T E G D E L A O I
O E I A I A T R O E O S J T O L L B
C A R F O A O T R E I A E A E E I L
C L S A A C S N I P T S I O S S V E
C N I R D E L F T L G R I I O B E D
E A D I C S L E N E A L D S E C F R
A D E R R E R P I O E S A E U E U T

AGOTAMIENTO ALEJAMIENTO ANSIEDAD CARGA
CURRICULO DESGASTE FLEXIBLE LIDERAZGO RETENCION
VOLUNTARIO

Cuando los docentes se quedan, pero apenas



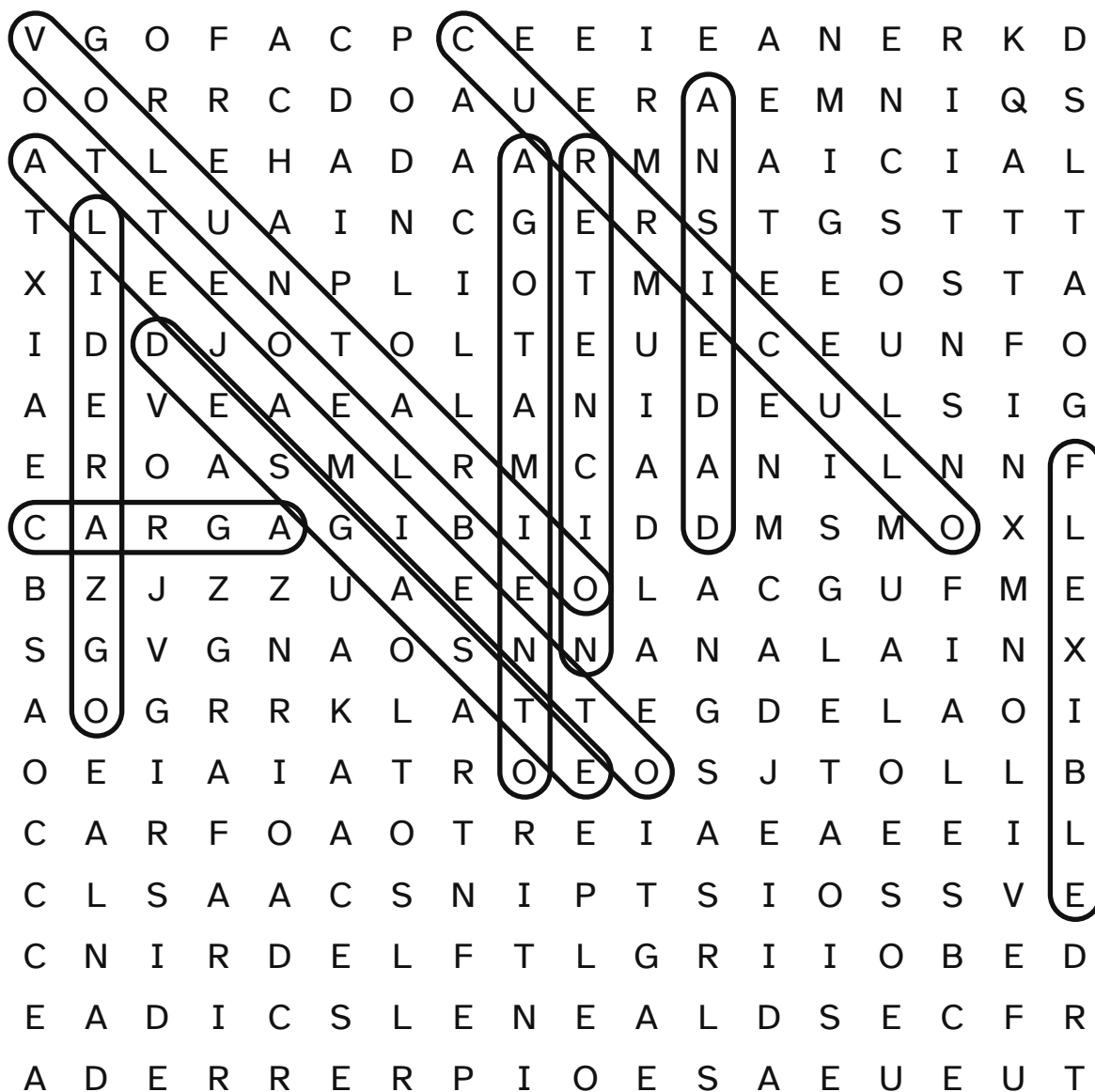
HORIZONTALES

- 1 La cantidad total de tareas y deberes que se espera que una persona complete.
- 7 El éxito de un sistema escolar al conservar a sus empleados en vez de perderlos.
- 8 El proceso de apartarse de un trabajo, puesto o campo profesional.
- 9 Un estado de agotamiento mental, emocional y físico grave causado por el estrés prolongado en el trabajo.
- 10 Las materias, lecciones y metas de aprendizaje que se enseñan en una escuela.

VERTICALES

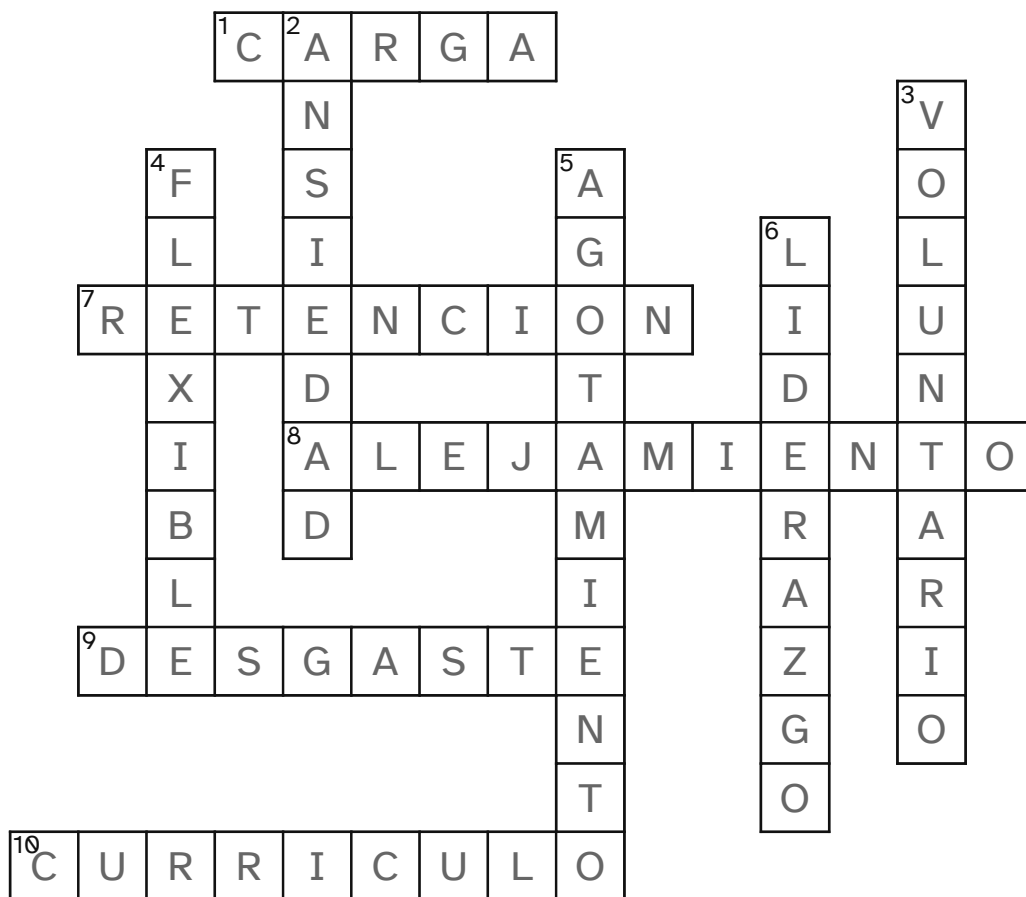
- 2 Una sensación de preocupación o miedo que puede afectar la salud y la capacidad de trabajar de una persona.
- 3 Hecho por elección personal y no porque alguien fue obligado a hacerlo.
- 4 Capaz de cambiar para satisfacer las necesidades de una persona, por ejemplo al ajustar las horas de trabajo.
- 5 Un cansancio extremo que puede hacer difíciles de manejar las tareas diarias.
- 6 La orientación y las decisiones que brindan las personas que dirigen una escuela u organización.

Cuando los docentes se quedan, pero apenas — solucionario



AGOTAMIENTO ALEJAMIENTO ANSIEDAD CARGA
 CURRICULO DESGASTE FLEXIBLE LIDERAZGO RETENCION
 VOLUNTARIO

Cuando los docentes se quedan, pero apenas — solucionario



HORIZONTALES

- 1 La cantidad total de tareas y deberes que se espera que una persona complete.
- 7 El éxito de un sistema escolar al conservar a sus empleados en vez de perderlos.
- 8 El proceso de apartarse de un trabajo, puesto o campo profesional.
- 9 Un estado de agotamiento mental, emocional y físico grave causado por el estrés prolongado en el trabajo.
- 10 Las materias, lecciones y metas de aprendizaje que se enseñan en una escuela.

VERTICALES

- 2 Una sensación de preocupación o miedo que puede afectar la salud y la capacidad de trabajar de una persona.
- 3 Hecho por elección personal y no porque alguien fue obligado a hacerlo.
- 4 Capaz de cambiar para satisfacer las necesidades de una persona, por ejemplo al ajustar las horas de trabajo.
- 5 Un cansancio extremo que puede hacer difíciles de manejar las tareas diarias.
- 6 La orientación y las decisiones que brindan las personas que dirigen una escuela u organización.

De dónde viene esto

Este artículo se escribió para 3andB a partir del reportaje que aparece abajo. No es una reimpresión: la redacción es nuestra y los hechos son de ellos.

Phys.org

“Experienced teachers are quitting or reducing their hours—they're struggling to cope”

Publicado domingo, 25 de octubre de 2026

Consultado el lunes, 26 de octubre de 2026

<https://phys.org/news/2026-10-experienced-teachers-hours-theyre-struggling.html>

QUÉ INCLUYE ESTE PAQUETE

El artículo con una nota para cada pregunta, una sopa de letras, un crucigrama y el solucionario de ambos.

COPIAS Y USO

Se puede imprimir, copiar y repartir libremente para uso en el aula. Conserve esta página con el paquete para que el próximo docente vea de dónde salió la noticia.

Hay más de donde vino esto

Si esta lección corta le funcionó a su clase, nuestros cuadernos completos van más lejos con el mismo cuidado:

- Unidades completas con edición para el estudiante y para el docente
- Soluciones resueltas de cada ejercicio
- Alineadas a estándares, probadas en el aula, listas para imprimir

Vea las lecciones completas en 3andB.com