

# Perspectivas: ¿Cómo podemos promover el bienestar de los docentes?

6 de junio, 2023

En los últimos tres años, el mundo ha sido testigo de la increíble contribución de los docentes en medio de numerosos desafíos: cambiar el aprendizaje a modalidad en línea instantáneamente, ayudar a los estudiantes en situaciones como la pandemia y las guerras, y afrontar muchos otros retos cotidianos que generan estrés y ansiedad.

Todo ello ha supuesto una pesada carga para ellos, agravando los desafíos ya existentes en todo el mundo para atraerlos y retenerlos en la profesión docente. También ha puesto de relieve la importancia de centrarse en el bienestar y la salud mental de los docentes, por su propia sostenibilidad en este trabajo y también para que puedan apoyar de manera adecuada el bienestar y el aprendizaje de sus estudiantes.

En años recientes, hemos ido aprendiendo qué se necesita para fomentar el bienestar de los profesionales de la educación y hemos descubierto que las organizaciones que dan prioridad al bienestar de los docentes hacen lo siguiente:

## 1. Priorizar el bienestar como algo esencial, no opcional

El bienestar es un resultado clave al que hay que dar prioridad en sí mismo, tanto en los estudiantes como en los adultos que los apoyan. Queremos que tanto estudiantes como docentes obtengan resultados, pero también queremos que experimenten alegría, sentido de propósito, amor y conexión a lo largo del camino.

En el caso de los docentes, centrarse en el bienestar también es esencial para garantizar su sostenibilidad a largo plazo en la profesión. Además, la ciencia ha demostrado que un alumno puede reflejar el estado emocional de un docente. Esto significa que un docente tranquilo puede inspirar calma a sus estudiantes, mientras que uno estresado puede transmitirles estrés.

Para los estudiantes, el bienestar es fundamental para aprender, ya que la seguridad y el amor son condiciones previas para el aprendizaje. La neurociencia nos muestra que cuando los estudiantes están estresados, esto no sólo afecta su bienestar, sino que también inhibe los centros ejecutivos de sus cerebros, responsables del pensamiento cognitivo de orden superior.

También hemos oído que es importante ser intencional en lo que se refiere al bienestar y que podemos trabajar para conseguirlo. Muchos socios de la red están tomando medidas para centrarse más explícitamente en el bienestar a través de esfuerzos como la creación de equipos de bienestar o el diseño de encuestas que evalúan el bienestar de los docentes.

## 2. Enfocarse en el bienestar a todo nivel

Si queremos que los estudiantes estén y aprendan bien, es preciso apoyar a los docentes para que ellos mismos estén bien. Esto significa que también tenemos que invertir en el bienestar del personal que apoya a esos docentes.

Juan Manuel González, director ejecutivo de Enseña por México, afirmó que: “*Es difícil apoyar el bienestar de los docentes y los estudiantes si no lo haces tú mismo primero*”. Su organización dio gran prioridad al bienestar de su propio personal, especialmente durante la pandemia, cuando se dieron cuenta de que estaban sobrepasados. Empezaron por crear una alianza con el Centro de Inteligencia Emocional. A medida que el personal empezó a aprender a identificar y regular mejor sus propias emociones, vieron el valor de estas herramientas y comenzaron a compartirlas con los docentes de su programa. A su vez, estos docentes empezaron a utilizar estas herramientas con sus estudiantes.

Este círculo virtuoso de bienestar ha sido respaldado con datos. Al analizar los índices de deserción del personal docente recogidos a lo largo de toda nuestra red mundial, descubrimos que los niveles de “compromiso” de los miembros del personal de las organizaciones asociadas a Teach For All (nuestra aproximación más cercana al bienestar del personal) se correlacionan con las tendencias de retención de docentes. Esto significa que lo que estas organizaciones hacen para cuidar a los miembros de su equipo -incluidos quienes actúan como formadores y mentores docentes- se traduce en cómo se sienten los docentes.

### 3. Garantizar que se satisfagan las necesidades básicas

A menudo, los docentes trabajan en entornos difíciles. En algunos casos, ocuparse de las necesidades básicas puede marcar una diferencia significativa. Por ejemplo, **Teach For Nigeria** ofrece ayuda económica extra a quienes están en zonas fronterizas, servicios de salud para los docentes y subsidios de datos para ayudarlos a conectarse entre sí. Otros socios de la red proporcionan apoyo básico para hacer frente a los retos específicos a los que se enfrentan los docentes en sus contextos, como facilitar acceso a espacios de trabajo seguros, ofrecer seminarios de bienestar financiero y centrarse en buenas prácticas de nutrición.

### 4. Desarrollar capacidades de “liderazgo interno”

Es importante ayudar a los docentes a hacer un “trabajo interior” consigo mismos para desarrollar habilidades y mentalidades que les ayuden a enfrentarse a entornos cada vez más complejos e inciertos. Esto significa ayudarles a ser conscientes de sus emociones y a desarrollar mecanismos de respuesta saludables, como la respiración consciente o la búsqueda de apoyo en un colega. Cuando los docentes tienen problemas de bienestar, a menudo la causa es un sentimiento subyacente de “*no soy lo suficientemente bueno*”, “*no puedo hacerlo todo*” o “*debo tener el control al 100%*”. Tenemos que apoyar a los docentes para que *desaprendan* estas creencias limitantes y aumente su capacidad para afrontar los desafíos.

Muchos programas de nuestra red están desarrollando explícitamente una formación docente centrada en habilidades de liderazgo como la resiliencia, la conciencia plena (o *mindfulness*), el manejo de la energía, la regulación de las emociones y la toma de perspectiva. Por ejemplo:

- **Teach For Slovakia** utiliza el modelo de resiliencia PR6, que se centra en seis ámbitos que predicen la resiliencia (por ejemplo, la conexión con un propósito, la regulación emocional, la resolución de problemas, la salud fundamental, la tenacidad y la colaboración). Cada profesor elabora un plan de desarrollo enfocado en uno de estos dominios y se centran en crear hábitos que apoyen ese dominio.
- **Enseña por México** ha creado un “currículo” de bienestar holístico para su personal y sus docentes, con sesiones cada dos semanas sobre temas que van desde la autocompasión hasta la construcción de relaciones sanas. También utilizan herramientas sencillas como un *termómetro emocional* para

ayudar a estudiantes, docentes y personal a ser más conscientes de sus emociones. Además, el equipo introdujo una aplicación móvil que contiene meditaciones guiadas que motivan a los usuarios a hacer una pausa a lo largo del día.

- **Teach For Lebanon** ofrece a los docentes sesiones prácticas de desarrollo de habilidades sobre temas como la gestión del estrés y del tiempo, con un programa de bienestar dirigido a docentes y liderado por docentes para que las estrategias sean pertinentes y prácticas.

## 5. Crear un espacio para la sanación y ayudar a los docentes a trabajar con el trauma

Los docentes y los estudiantes de hoy se enfrentan a una gran cantidad de traumas y estrés tóxico inducidos por enormes desafíos globales como la pandemia, la guerra, las crisis de refugiados y los retos locales. Estamos viendo ejemplos de traumas intergeneracionales que persisten durante décadas porque poco se ha hecho para curar los efectos pasados del colonialismo, la guerra, la pobreza endémica y otros desafíos sistémicos. No sólo vemos el impacto del trauma en los estudiantes, sino también el efecto del trauma indirecto en los docentes.

Si vamos a colocar a los docentes en entornos difíciles, tenemos que ser capaces de apoyarlos. Si reforzamos la capacidad de nuestros profesionales docentes para abordar el trauma en sí mismos, también podrán apoyar mejor a sus estudiantes en los momentos difíciles. El núcleo de este trabajo gira en torno a la creación de entornos -organizaciones y aulas- en los que todas las personas se sientan seguras, queridas y conectadas.

La beca mundial de Trauma & Bienestar (*Tauma & Wellbeing Practitioner Fellowship*), organizada por Teach For All junto con expertos en trauma de la Universidad de Georgetown, reunió a formadores de docentes de 22 países con el objetivo de desarrollar, en primer lugar, su propia capacidad para trabajar con el trauma y luego apoyar a los docentes en sus contextos para que desarrollen esta capacidad basándose en las prácticas más recientes en pedagogía sensible al trauma y neurociencia. Quienes participaron, luego implementaron iniciativas sensibles al trauma adaptadas a sus contextos locales.

Por ejemplo, **Teach For Nigeria** capacitó a todos sus formadores de docentes y docentes en prácticas sensibles al trauma, centrándose en la seguridad y el amor. Como parte de estas sesiones, los docentes y los formadores construyeron sus propios mapas de sistemas para explorar los factores en sus propias vidas que pueden estar contribuyendo al estrés o al trauma. Este trabajo personal para comprender y sanar el propio trauma es importante, especialmente para los docentes, para evitar que reproduzcan involuntariamente sus propios ciclos traumáticos con sus estudiantes.

## 6. Conectarse con el propósito

Cuando entrevistamos a docentes de toda nuestra red mundial, muchos nos contaron que cuando eran capaces de conectarse con un sentido más profundo de propósito, se sentían más capaces de afrontar los desafíos. Sussan Benjamin, una profesora de **Teach For Nigeria** que también orienta a chicas adolescentes, nos dijo: *“Si haces lo que te gusta, no te sientes estresado. En lugar de sentirte estresado, te sientes motivado porque quieres aprender y hacer más”*.

Nara Magtaghyan, directora de programa de **Teach For Armenia**, comentó que cuando los docentes empiezan a trabajar, a menudo se quejan de la carga de trabajo. Sin embargo, a lo largo de dos años, a medida que se conectan más con un propósito mayor, el de poner “a los estudiantes en el centro del aprendizaje”,

todo cambia. Cuando también se dan cuenta de que no hacen este trabajo *para* sus estudiantes, sino *con* sus estudiantes, las quejas disminuyen. Sus conversaciones se centran entonces en qué más pueden hacer para facilitar el liderazgo de sus estudiantes.

Nara también compartió que los hábitos y prácticas regulares pueden ayudar a los docentes a conectarse con este propósito mayor de forma continúa. Por ejemplo, **Teach For Armenia** fomenta la práctica de llevar un diario en el que los docentes se replanteen sus retos cotidianos y vuelvan a conectarse con su “por qué” más profundo.

## 7. Crear redes de apoyo y asegurarse de que los docentes se sienten vistos y escuchados

**Estudios** muestran que si los docentes cuentan con sistemas de apoyo sólidos (incluso una o dos relaciones clave dentro de la escuela), esto puede suponer una gran diferencia a la hora de prevenir el agotamiento. Puede tratarse de apoyo entre colegas, de tutores u otros miembros del personal, o apoyo psicológico profesional. Estas redes ayudan a los docentes a darse cuenta de que no están solos y a sentirse respaldados a la hora de superar los desafíos que enfrentan. Por ejemplo:

- **Ako Mātātupu (Teach First New Zealand)** construye una comunidad de cuidado en torno a los docentes para apoyar su bienestar, basada en modelos indígenas de bienestar que priorizan las relaciones y el cuidado holístico. Esto incluye *kaihāpai* (tutores de docentes) que proporcionan apoyo académico y orientación espiritual, así como acceso a un terapeuta profesional profundamente arraigado en los valores de la organización. La atención se centra en el bienestar de toda la persona y en garantizar que se valoren plenamente todos los aspectos de la experiencia humana de los docentes, como su cultura, su vida familiar y su identidad.
- **Teach For Nigeria** ha creado *Fellows Connect*, un grupo de 25-30 docentes en cada provincia, donde los docentes se apoyan entre pares, y de forma autodirigida, para enfrentar desafíos comunes. Estos grupos también apoyan a colegas para fortalecer las conexiones entre sí, mientras trabajan juntos en proyectos compartidos en sus comunidades.
- Muchos socios ofrecen apoyo psicológico profesional a sus tutores o docentes. Por ejemplo, **Teach for the Philippines** tiene un oficial de bienestar interno; **Teach For India** ofrece apoyo a través de la asociación con una empresa de salud mental; **Enseña por México** se asoció con una escuela de inteligencia emocional que apoya al personal y a los maestros; **Teach For Nigeria** organiza un círculo trimestral de gratitud y bienestar para los docentes, donde un terapeuta les brinda apoyo.

Muchos compartieron que lo importante no es sólo lo que *hacemos*, sino también lo que *somos*. Cuando un docente expresa un problema al que se enfrenta, lo más importante es que se sienta visto y escuchado. Es importante escuchar sin juzgar y ofrecer un espacio seguro en el que sus preocupaciones puedan, primero que nada, ser validadas. Joyce Saadeh, profesora de Teach For Lebanon, compartió su consejo más importante para los nuevos docentes: “*Recuerda que no estás solo. Tienes redes de apoyo a tu alrededor. Contáctalas y busca apoyo*”.

## Más información

- Lea este artículo de Wendy Kopp y Radha Ruparell acerca del [Ciclo virtuoso de fomentar el bienestar en nuestras escuelas](#)

- Eche un vistazo al resumen de ideas y los videos de nuestra primera [Cumbre sobre Bienestar](#), organizada en septiembre de 2022, para aprender más sobre el bienestar de los docentes, la enseñanza sensible al trauma y el bienestar organizacional.
- La [Comunidad de Salud Mental y Bienestar](#) es un espacio virtual mensual de aprendizaje entre pares para participantes, alumni y personal de la red de Teach For All para aprender juntos sobre temas de salud mental y bienestar. Para unirse a este espacio o saber más sobre futuros eventos, inscríbese [aquí](#).
- Para saber más acerca de nuestro trabajo de apoyo a la práctica sensible al trauma en toda la red global de Teach For All, contacte a [Stephanie.Wong@teachforall.org](mailto:Stephanie.Wong@teachforall.org).
- La [Aceleradora Global de Liderazgo](#) ayuda a los líderes de toda la red a hacer el “trabajo interior” para transformar los sistemas que les rodean. Para más información, escriba a [Radha.Ruparell@teachforall.org](mailto:Radha.Ruparell@teachforall.org)