



Universidad de Valladolid

Facultad de Educación y Trabajo Social

Máster de Investigación Aplicada a la Educación

Trabajo de Fin de Máster

**“EL BIENESTAR DOCENTE:
PRIMERA EXPLORACIÓN DE LA INCIDENCIA Y
RELEVANCIA DE LOS FACTORES DEL BIENESTAR
EN CASOS CONCRETOS DE DOCENTES EN
ACTIVO”.**

Presentado por
Jorge Hernando López

Directora
Cristina Rodríguez Morante

Valladolid, Julio de 2024

RESUMEN

Este estudio se centra en explorar y conocer la incidencia y relevancia de los factores del bienestar docente, que previamente se han obtenido por autores relevantes, en una población de profesores/as de Castilla y León que se encuentran en diferentes momentos de su carrera profesional. Para ello llevaremos a cabo una investigación mixta que se estructura en 3 fases: (1) la revisión de documentos para obtener una base sólida teórica, (2) elaboración de un formulario y a partir de los resultados obtenidos, una entrevista para nuestra muestra de profesores/as, y (3) análisis de los resultados obtenidos en ambas fases. Los resultados indican que sí existe una relación directa entre los distintos factores del bienestar docente, ya sea de manera positiva o negativa, y las respuestas de nuestra muestra. Las conclusiones resaltan que el bienestar de los maestros/as y profesores/as no es solo esencial para su salud física y emocional; también juega un papel fundamental en la calidad de educación que proporcionan, debido a que sus acciones repercuten en el rendimiento académico y el desarrollo emocional del alumnado.

Palabras clave

Bienestar Docente, factores del bienestar docente, investigación mixta, calidad educativa, salud del docente

ABSTRACT

This study is focused on exploring and knowing the incidence and relevance of the factors of teacher well-being, which have been previously obtained by relevant authors, in a population of teachers from Castilla y León who are in different moments of their professional career. For this purpose, we will carry out a mixed research that is structured in 3 phases: (1) the review of documents to obtain a solid theoretical basis, (2) elaboration of a form and, based on the results obtained, an interview for our sample of teachers, and (3) analysis of the results obtained in both phases. The results indicate that there is a direct relationship between the different factors of teacher well-being, either positively or negatively, and the responses of our sample. The conclusions highlight that the well-being of teachers and professors is not only essential for their physical and emotional health; it also plays a fundamental role in the quality of education they provide, since their actions have an impact on the academic performance and emotional development of students.

Key words

Teacher well-being, teacher well-being factors, mixed research, educational quality, teacher health.

ÍNDICE

CAPÍTULO I. INTRODUCTORIO.....	3
1.1 INTRODUCCIÓN	3
1.2 JUSTIFICACIÓN	4
1.3 JUSTIFICACIÓN RESPECTO A LOS OBJETIVOS DEL TRABAJO FIN DE MÁSTER (TFM).....	4
CAPÍTULO II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	7
2.1. BIENESTAR.....	7
2.1.1. CONCEPTUALIZACIÓN	7
2.1.2. DIMENSIONES DEL BIENESTAR.....	9
2.2. BIENESTAR SUBJETIVO	11
2.2.1 DEFINICIÓN.....	12
2.2.2 VARIABLES QUE INFLUYEN EN EL BIENESTAR SUBJETIVO	12
2.3. BIENESTAR DOCENTE.....	15
2.3.1. DEFINICIÓN	15
2.3.2. ELEMENTOS DEL BIENESTAR DOCENTE	17
2.3.3. BIENESTAR DOCENTE VS MALESTAR DOCENTE Y SUS CONSECUENCIAS SOBRE LA CALIDAD EDUCATIVA.....	23
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
3.1. OBJETIVOS	27
3.2. CONCEPTO DE PARADIGMA	27
3.2.1. TIPOS DE PARADIGMA	28
3.2.2. JUSTIFICACIÓN DEL PARADIGMA SELECCIONADO PARA NUESTRA INVESTIGACIÓN	30
3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	30
3.3.1 TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE DATOS... 33	
❖ FASE CUANTITATIVA	33
❖ FASE CUALITATIVA.....	35

3.3.2 MUESTRA	37
3.3.3 FASES DE LA INVESTIGACIÓN.....	37
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	39
❖ FASE CUANTITATIVA	39
❖ FASE CUALITATIVA.....	54
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES	66
CAPÍTULO VI. LIMITACIONES, FUTURAS LINEAS DE INVESTIGACIÓN Y UNAS LÍNEAS FINALES	69
REFERENCIAS BILIOGRÁFICAS	71
ANEXOS	84

CAPÍTULO I. INTRODUCTORIO

1.1.- INTRODUCCIÓN

En el contexto educativo contemporáneo, el bienestar docente se ha convertido en un tema de creciente relevancia y preocupación. Este interés se justifica por el reconocimiento de que los maestros no sólo desempeñan un papel crucial en la transmisión de conocimientos y habilidades, sino que también son agentes esenciales en el desarrollo emocional y social de los estudiantes. El bienestar de los docentes, por tanto, no solo afecta su propia calidad de vida, sino que también influye directamente en la calidad de la educación que imparten y, en última instancia, en el rendimiento y el bienestar de los alumnos.

El bienestar docente se entiende como un estado de satisfacción y equilibrio que abarca diversas dimensiones de la vida de los profesores, incluyendo su salud física y mental, la calidad de sus relaciones interpersonales, el entorno laboral, y su desarrollo profesional y personal. Este concepto multidimensional reconoce que los maestros, al igual que cualquier otro profesional, requieren un entorno laboral que les proporcione apoyo, recursos adecuados, y oportunidades de crecimiento y autorrealización.

Este Trabajo Fin de Máster tiene como objetivo principal explorar y conocer la incidencia y relevancia de los factores de bienestar docente, obtenidos por autores relevantes, en una población de profesores/as de Castilla y León que están en diferentes momentos de su carrera profesional. Para ello, este trabajo se dividirá en distintas fases hasta alcanzar el objetivo planteado.

En la primera fase, se llevará a cabo una fundamentación teórica previo al diseño de investigación, en la que he recopilado a través de diferentes autores, la conceptualización del bienestar y sus dimensiones. A continuación, se presentarán distintas definiciones de bienestar subjetivo y las variables que influyen en el, y por último, definiciones acerca del bienestar docente, los elementos que lo componen y las consecuencias sobre la calidad educativa que se forman en función de la existencia de un bienestar o malestar docente.

En la segunda fase, se proyectará la metodología que desarrollaremos posteriormente. Para ello, presentaremos los objetivos que perseguimos,

presentando el paradigma y método de investigación que utilizaremos para elaborar nuestro diseño de investigación. El cual contará con las características que expondremos cómo son las técnicas de recogida de datos, la muestra seleccionada y, por último, las distintas fases que tendrá nuestra investigación.

En la última fase, analizaremos y discutiremos los resultados obtenidos en nuestro diseño de investigación. Además, de exponer unas conclusiones, las limitaciones con las que nos hemos encontrado durante el diseño y posibles futuros desarrollos de nuestro trabajo.

1.2.- JUSTIFICACIÓN

Llevar a cabo un Trabajo Fin de Máster (TFM) sobre el bienestar docente representa para mí no sólo un interés académico, sino una motivación arraigada en experiencias cercanas y significativas. Como familiar de docentes y en otros momentos formativos como los del Prácticum I y II; he sido testigo directo de los desafíos y las satisfacciones que implica la profesión educativa. He podido observar de cerca cómo la carga de trabajo excesiva, la presión administrativa, y la falta de recursos adecuados pueden llevar a altos niveles de estrés y agotamiento. Las demandas de la profesión no se limitan a las horas de clase; las responsabilidades se extienden a reuniones, formación continua, y tareas administrativas que a menudo invaden el tiempo personal y familiar de estas personas. He observado cómo estos factores pueden afectar su salud física y emocional, influyendo en su bienestar general y, en algunos casos, llevándolos al borde del agotamiento profesional o burnout. Por ello considero que debo abordar este trabajo como una oportunidad tanto académica como personal.

1.3.- JUSTIFICACIÓN RESPECTO A LOS OBJETIVOS DEL TRABAJO FIN DE MÁSTER (TFM)

El estudio que se presenta en las siguientes páginas se justifica conforme al marco normativo establecido por el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, el cual regula la organización de las enseñanzas universitarias oficiales, especificando que los programas de Máster culminará con la elaboración y defensa de un Trabajo Fin de Máster. Este trabajo forma parte del Máster de Investigación Aplicada a la Educación de la Universidad de

Valladolid, contribuyendo al desarrollo de competencias tanto generales como específicas de dicho programa académico. En este estudio, se abordan diversas competencias esenciales del título de Máster, destacando especialmente:

1. Competencias generales:

G1. Conocer y ser capaz de aplicar los conceptos, principios, teorías o modelos relacionados con la investigación educativa y la capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos, dentro de contextos sociales y educativos relacionados con su área de estudio (o multidisciplinares).

Esta competencia se adquirirá través del estudio y entendimiento de los conocimientos que se nos han proporcionado en las distintas materias durante el curso del Máster. Una vez asentadas esas teorías, las hemos aplicado en contextos educativos como ha sido en mi caso teniendo como sujetos a distintos docentes en diferentes colegios.

G2. Ser capaz de integrar conocimientos relativos a la metodología de investigación apropiada para poder abordar un diagnóstico, intervención y/o evaluación en entornos nuevos o poco conocidos, dentro de contextos sociales y educativos relacionados con su área de estudio (o multidisciplinares).

Esta competencia se adquirirá al integrar los conocimientos previamente adquiridos para la utilización de metodologías mixtas.

G4. Ser capaz de comunicar y presentar - oralmente y por escrito- a públicos especializados y no especializados sus conocimientos, ideas, proyectos y procedimientos de trabajo de forma original, clara y sin ambigüedades.

A lo largo del desarrollo del TFM., esta competencia se trabajará al desarrollar la capacidad de comunicar y presentar mis conocimientos, ideas, proyectos etc. de manera clara y sin ambigüedades a públicos tanto especializados como no especializados.

G6. Adoptar -en todos los aspectos relacionados con la formación a la investigación en educación- actitudes de respeto y promoción de los derechos

fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, de igualdad de oportunidades, de no discriminación, de accesibilidad universal de las personas con discapacidad; así como actitud de adhesión a los valores propios de una cultura de paz y democrática.

El TFM desarrollará esta competencia ya que al adoptar todas las actitudes que menciona al desarrollar un enfoque inclusivo, asegurando que todas las voces participantes sean escuchadas y valoradas, y promoviendo un ambiente educativo equitativo y respetuoso.

2. Competencias específicas:

E1. Conocer y ser capaz de interpretar y valorar conocimientos relativos a los conceptos, principios, teorías o modelos de las áreas de estudio propias de la Educación como ámbito científico de la investigación, tomando conciencia de las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la construcción de esos conocimientos.

E2. Ser capaz de definir y delimitar los problemas de investigación de las áreas de estudio propias de la Educación como ámbito científico de investigación.

E4. Ser capaz de diseñar un proyecto de investigación conforme a los modelos metodológicos de las áreas de estudio propias de la Educación como ámbito científico de investigación.

E5 Ser capaz de tomar decisiones para el proceso de investigación sobre las principales herramientas teóricas para el análisis cuantitativos y procesamiento de datos estadísticos en Educación.

E6 Ser capaz de tomar decisiones para el proceso de investigación sobre las principales herramientas teóricas para el análisis cualitativos y procesamiento de datos etnográficos, históricos y de contenido en Educación.

E8 Conocer y ser capaz de organizar los elementos para la comunicación y presentación oral y escrita de los análisis y resultados de una investigación en Educación.

E9 Conocer y ser capaz de utilizar las principales fuentes de

información, bases de datos y herramientas de búsqueda de información digitales en el campo de la investigación en Educación.

E12 Ser capaz de organizar teórica y metodológicamente el proceso de investigación sobre un objeto de estudio propio del ámbito de las áreas de conocimiento implicadas.

En líneas generales, a lo largo del desarrollo de mi TFM, se trabajará en interpretar y valorar conceptos y teorías educativas tomando conciencia de las responsabilidades sociales y éticas (E1), se definirá y delimitará claramente el problema de investigación (E2) y se diseñará un proyecto conforme a los modelos metodológicos adecuados (E4). Se tomarán decisiones informadas utilizando herramientas de análisis cuantitativo y cualitativo (E5 Y E6). Se organizará y presentará eficazmente los resultados de la investigación (E8), utilizando fuentes de información y bases de datos digitales relevantes (E9), mientras se irá estructurando teórica y metodológicamente todo el proceso de investigación (E12).

CAPÍTULO II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. BIENESTAR

2.1.1- Conceptualización

El capítulo del Marco Teórico en el que se apoya esta investigación parte de la pregunta: ¿Qué entendemos por bienestar? Esta interrogante, lejos de ser simple, nos invita a sumergirnos en una exploración multidimensional que abarca distintos aspectos. De esta manera, buscamos no solo definir el concepto de bienestar, sino también comprender su intrínseca relación en el ámbito educativo.

Para ello, realizaremos una breve reseña histórica de las diferentes definiciones que han ido otorgando al concepto de bienestar, mencionadas por Carter y Andersen (2022) en el capítulo “1.2: Conceptualizaciones teóricas del bienestar” del libro: “Bienestar en contextos educativos”. Además, ampliaremos esta información con otras definiciones de más

autores que amplíen nuestra conceptualización.

Husain (2008), citado en Carter y Andersen (2022), señalaron que diferentes filósofos definieron este concepto. Según Hobbes, el bienestar se entiende como la búsqueda del apetito humano, donde las necesidades y deseos individuales juegan un papel central en la definición de lo que significa vivir bien. Por otro lado, DeSade sostenía que el bienestar se trata de la búsqueda de sensaciones y placer, destacando que el objetivo principal del ser humano es experimentar el máximo disfrute posible. En cambio, Bentham proponía una visión más utilitarista, argumentando que el bienestar se alcanza mediante la maximización del placer y el interés propio. Bentham defendía que esta búsqueda del placer personal no solo beneficia al individuo, sino que, al ser aplicada a nivel colectivo, se convierte en la base para construir una buena sociedad. Así, mientras Hobbes y DeSade se enfocan más en el aspecto individual del bienestar, Bentham enfatiza su dimensión social, sugiriendo que la suma de los intereses personales puede llevar al bien común.

Siguiendo con las diferentes definiciones todas ellas citadas en Carter y Andersen (2022), destacamos a McCallum y Price (2016) los cuales argumentaron que el bienestar ha surgido como “algo a lo que todos aparentemente aspiran, y posiblemente tienen derecho” (p.2). Por otro lado, Dodge, Daly, Huyton & Saunders (2012) describieron el bienestar como una sensación de plenitud que se experimenta cuando un individuo vive un alto nivel de bienestar psicológico, hacen alusión a la predominancia de emociones positivas sobre las negativas. En contraste a esta definición encontramos a Shah y Marks (2004) que sostuvieron que el bienestar abarca más que solo emociones positivas (como la felicidad o la satisfacción), también la necesidad de sentirse realizado y experimentar un crecimiento personal.

Saliéndonos un poco del libro de Carter y Andersen para profundizar el concepto de bienestar, es importante mencionar autores como Poncela (2020) el cual señala que “las percepciones, emociones, pensamientos y las acciones tanto individuales como colectivas, tienen un impacto significativo

en las condiciones de vida tanto propias como de los demás” (p.112). Por otro lado, el psicólogo Ricardo (2021) entiende que la búsqueda del bienestar requiere una cierta flexibilidad y un equilibrio entre lo hedónico y lo eudaimónico. Con el paso de los años el concepto Bienestar se siguió investigando y recibiendo nuevas definiciones de diferentes autores. Entre ellos queremos destacar las recientes de Renshaw et al. (2014) señala que el Bienestar se trata de “un metaconstructo que abarca todos los aspectos de una vida sana y satisfactoria, incluyendo aspectos psicológicos, físicos, y otros ámbitos” (p. 2).

Actualmente La Real Academia Española define el bienestar como “conjunto de cosas necesarias para vivir bien, con una vida holgada y abastecida de cuanto conduce a pasarlo bien y con tranquilidad”. Por último, es muy importante definir cómo con el paso de los años el bienestar se ha ido vinculando con la salud mental. Tal y como indica la Organización Mundial de la Salud (2021) citado en Redondo-Trujillo et al (2023), la salud mental es un “estado de bienestar en el que el individuo realiza sus capacidades, supera el estrés normal de la vida, trabaja de forma productiva y fructífera, y aporta algo a su comunidad” (p.108).

2.1.2 Dimensiones del Bienestar

Después de analizar las diversas perspectivas sobre el bienestar, es esencial abordar sus múltiples dimensiones. Examinaremos los aspectos físicos, mentales, emocionales y sociales del bienestar, para comprender su complejidad y relevancia en el contexto educativo.

En 1976, el Dr. William Hettler citado en Zendell (2022), creó las siete dimensiones del bienestar como una perspectiva integral. Aunque inicialmente constaba de seis dominios, con el paso del tiempo se ha enriquecido y ampliado. Esta investigación fue y sigue siendo muy importante ya que las siete dimensiones son ampliamente adoptadas por los expertos en salud para ayudar a las personas a alcanzar un equilibrio de vida.

Estas siete dimensiones se categorizan en:

- A. Física
- B. Emocional
- C. Intelectual
- D. Espiritual
- E. Medioambiental
- F. Social
- G. Ocupacional

A. Física

Consiste en todo lo que ayuda a mantener nuestros cuerpos físicos enteros y funcionando bien. Zendell (2022) señala la necesidad de mover nuestro cuerpo con regularidad, incluyendo, una rutina de ejercicios que se adapte a las personas, junto con mantenerse hidratado, comer una dieta saludable y dormir lo suficiente.

B. Emocional

Requiere identificar nuestras emociones en el momento que aparecen, aceptarlas como parte integral de nosotros y luego manejarlas adecuadamente. Zendell (2022) señala la importancia de hablar de nuestras emociones, en lugar de embotellarlas, debido a que nos ayudará a desarrollar nuestra salud emocional. Por otro lado, Lavandero (2022) también habla acerca de que el bienestar emocional nos permite desarrollar una vida plena y sana, además de ser capaces de ir adaptándonos a los cambios.

C. Intelectual

El crecimiento en el ámbito profesional, la adquisición de conocimientos o la mejora en una habilidad, complementan la adquisición de la faceta intelectual.

D. Espiritual

Parodi (2022) señala que esta dimensión nos permite estar en sintonía

con nuestro yo interior. Un espíritu saludable que nos ayuda a permanecer resilientes y mejor preparados para enfrentar los desafíos de la vida. Por otro lado, Zendell (2022) añade que podemos alimentar esta dimensión a través de la meditación, los paseos por la naturaleza, la atención plena, las técnicas de respiración, nuestra fe etc.

E. Medioambiental

Zendell (2022) nos adentra acerca de la necesidad de ser conscientes de nuestro consumo de bienes y de cómo tratamos el entorno que nos rodea. Se trata de un modo de vida en el que seamos capaces de valorar el entorno en el que vivimos, trabajamos y jugamos.

F. Social

Conectar con los demás de forma sana y equilibrada. Equivale a las condiciones para que el ser humano pueda realizarse íntegramente como tal (Muratori, Delfino Zubieta, 2013). Keyes (1998) señalaba que es la “capacidad del sujeto de confiar en los demás y sentirse cómodo con ellos, de creer que los demás pueden ser diligentes, generosos”.

G. Ocupacional

Como afirma Zendell (2022) es una dimensión que suele ser subestimada, sin darnos cuenta de que una gran parte de nuestra vida la dedicamos al trabajo. Por ello, es fundamental buscar satisfacción en nuestros empleos manteniendo una vida equilibrada entre la parte laboral y personal. Natali, Keune, Pavolini y Seeleib-Kaiser (2018) aportan que el bienestar ocupacional incluye un amplio catálogo de beneficios sociales y coberturas frente a riesgos sociales.

2.2.- BIENESTAR SUBJETIVO

Tras haber explorado las múltiples facetas del bienestar y sus diversas dimensiones, nos adentramos ahora en un enfoque particularmente relevante propuesto por el renombrado autor Ed Diener: el Bienestar Subjetivo. Este

concepto, central en el ámbito de la psicología positiva, nos invita a sumergirnos en la experiencia individual del bienestar, más allá de medidas objetivas o externas. A través del análisis detallado de las teorías y hallazgos asociados con el Bienestar Subjetivo, nos proponemos no solo comprender su definición, sino también conocer las variables que influyen.

2.2.1. Definición

Para comprender el concepto de bienestar subjetivo, es fundamental revisar las definiciones proporcionadas por diversos autores. Este análisis nos permitirá establecer una base teórica sólida sobre su significado.

Como señalan Haschera y Waber (2021) uno de los autores más importantes en la definición de Bienestar fue Diener. Desde su perspectiva, el bienestar está representado por la satisfacción subjetiva con la vida, así como por el afecto positivo y negativo.

Otros autores señalaron que el bienestar subjetivo se refiere al grado en que una persona siente o cree que su vida va bien; refleja una evaluación general de la calidad de vida de una persona desde su propia perspectiva (Campos et al., 2018).

Según Satorre (2013) el Bienestar Subjetivo es “lo que las personas piensan y sienten acerca de sus vidas y a las conclusiones cognoscitivas y afectivas que ellos alcanzan cuando evalúan su existencia. Normalmente, se denomina “felicidad” al bienestar subjetivo experimentado cuando se sienten emociones agradables, cuando están comprometidos en actividades interesantes y cuando están satisfechos con sus vidas”. (p.89).

Por otro lado, García (2022) señala que el Bienestar Subjetivo se define como la evaluación general que una persona realiza sobre su estado emocional, teniendo en cuenta tanto aspectos cognitivos como afectivos.

2.2.2. Variables que influyen en el Bienestar Subjetivo

Tras definir el concepto de bienestar subjetivo, procederemos a analizar en detalle las variables y componentes que lo conforman e influyen. Este enfoque nos permite explorar las complejidades inherentes al bienestar

subjetivo, reconociendo su naturaleza dinámica y contextualizada.

Diener y Lucas (2000) ya comienzan a mencionar ciertos elementos/componentes del bienestar subjetivo, defienden el pensamiento que existen personas más felices que otras debido a la presencia, ausencia o impacto de cada componente.

Para otros autores como Glenn (1975), se deberían de incluir variables como la edad, el género o el estado civil. Mientras que Diener, Wolsic y Fujita (1995), mencionan otras variables menos comunes, como el atractivo físico o incluso el orden de nacimiento.

En nuestro caso, hemos decidido seleccionar la clasificación de García (2002, citado en Martín ,2016) ya que se considera que establece una clasificación en la cual se abordan la mayoría de las variables relacionadas al bienestar subjetivo y con una categorización que permite diferenciar fácilmente cada componente:

1. Salud
2. Variables demográficas (Edad, Género, Ingresos, Condición étnica, Nivel Educativo, Estado Civil)
3. Personalidad
4. Variables Comportamentales
5. Acontecimientos vitales

1. Salud

La salud subjetiva presenta una importante relación con el bienestar personal, que supera considerablemente a la que aparece con la salud objetiva (Martín, 2016).

2. Variables Demográficas

- Edad

Se ha demostrado que a medida que se incrementa la edad de los sujetos, se mejora la satisfacción con la vida (Diener et al., 1997). Esto se

justifica en que con el paso de los años los éxitos alcanzados son más valorados debido a que las personas más jóvenes tienen más ambición (Martín, 2016).

- Género

Diferentes estudios señalan que sí existe diferencia en el Bienestar subjetivo entre hombres y mujeres, mientras otros estudios demuestran que no existe una diferencia significativa, por lo que es difícil considerar que es un aspecto que influya de manera plena (García, 2002).

- Ingresos

Aunque muchos individuos tienen el tópico de que existe un vínculo entre felicidad y nivel de ingresos. Hay autores que hablan acerca de este tópico, Myers y Diener (1995), argumentan que la escasez puede favorecer la tragedia, pero la abundancia no garantiza la felicidad. Otros autores como Knight, Song y Gunatilaka (2009) señalan que la felicidad no siempre está modulada por las diferencias económicas, también pueden existir casos en los que las personas, a pesar de vivir en un ambiente de pobreza sean felices.

- Condición étnica

Swami y Chamorro (2009) afirman que la vida es invariante entre grupos étnicos del mismo contexto cultural.

- Nivel Educativo

Se discute la conexión entre la educación y la sensación de bienestar personal. Sin embargo, esta relación no parece ser muy significativa cuando se consideran otros factores adicionales (Martín, 2016).

- Estado civil

García (2002) señala que el matrimonio es uno de los mayores predictores de bienestar subjetivo. Lee, DeMaris, Bavin y Sullivan (2001) defienden que “la viudedad se asocia con mayores sentimientos de depresión en los varones, sin embargo, las mujeres se suelen adaptar mejor a la nueva

situación” (p.13).

3. Personalidad

Martín (2016) señala que “los rasgos de personalidad que más influencia parecen tener en cuanto a su vinculación con ésta, son la extroversión y el neuroticismo” (p.9). Fierro y Cardenal (1996) hallan una estrecha relación entre dichas dimensiones de personalidad y uno de los componentes del bienestar subjetivo (la satisfacción personal).

4. Variables Comportamentales

El concepto de actividad puede aplicarse a cuestiones tan diversas como contactos sociales, actividades físicas, culturales, viajes, aficiones, participación en actos religiosos, etc (Martín, 2016).

5. Acontecimiento Vitales

García (2002) señala que se ha podido confirmar que las personas que perciben muchos acontecimientos positivos y escasos negativos presentan un nivel de bienestar subjetivo mayores que quienes hacen frente a muchas adversidades.

2.3. BIENESTAR DOCENTE

2.3.1. Definición

En el núcleo de todo sistema educativo próspero y eficaz yace un elemento esencial, aunque frecuentemente descuidado: el bienestar docente. Conforme el ámbito educativo se enfrenta a retos cada vez más complejos y dinámicos, la relevancia de nutrir y preservar el bienestar de los educadores adquiere una importancia crucial. El bienestar docente engloba una amplia variedad de facetas que van desde la salud física y mental hasta el sentido de pertenencia y la satisfacción en el trabajo. Es un concepto que reconoce la interconexión entre el bienestar personal del docente y su capacidad para enseñar, orientar y apoyar de una manera efectiva a los estudiantes.

Con el paso del tiempo el bienestar docente se ha ido convirtiendo en un tema muy relevante para la investigación, debido a su relación directa con la psicología positiva. Se caracteriza por estudiar aspectos positivos del ser humano y que todos

experimentamos durante nuestra vida como es la felicidad, la satisfacción, la motivación, el optimismo etc. justificándose con una base sólida en el que su propósito es promover las fortalezas y el desarrollo óptimo de las personas (Muñoz, Fernández & Jacott, 2018).

La labor docente se inserta en el ámbito de las profesiones de servicio, específicamente como empleados de servicios humanos. Esto implica la interacción y colaboración diaria con diversas personas, principalmente nuestros estudiantes, pero sin olvidar las otras comunicaciones con los padres, amigos etc. Considero que este tipo de trabajo implica demandas emocionales significativas que no se encuentran de manera tan expuesta en otros trabajos. Como señala Bermejo (2016) lidiar con la conducta desafiante de un estudiante en el aula puede requerir un alto grado de control emocional por parte del profesor, mientras que brindar apoyo a un alumno que ha sufrido una pérdida familiar puede poner a prueba habilidades como la empatía. Estas demandas emocionales pueden necesitar procesos de regulación cognitiva, emocional y conductual, los cuales sería beneficioso que el profesor desarrolle gradualmente para afrontar eficazmente las demandas de su entorno laboral.

Schleicher (2018) señalan que “el bienestar abarca cómo se sienten los docentes y cómo funcionan en su puesto; e incluye sus afectos, sus actitudes y la evaluación de su trabajo” (p. 8). Mientras que Gray et al. (2017), conceptualizaron el bienestar docente como un constructo de salud mental multifacético, cuya importancia estaba relacionada con el clima escolar, la inclusión y los resultados de los estudiantes.

Para Donoso y Muñoz (2021) el bienestar docente es una evaluación positiva realizada por sí mismo, acerca de la satisfacción que tienen con sus actuaciones laborales. Estando implícitos el bienestar físico, mental y social.

Es esencial reconocer y valorar este concepto ya que su importancia reside en la necesidad de entender el profundo impacto que tiene en la calidad de la educación, el bienestar de los estudiantes y la salud general del sistema educativo.

Entender esta definición, como han dicho varios autores, nos permite reconocer que los educadores son seres humanos con necesidades físicas, emocionales y sociales. A menudo, los educadores son vistos únicamente como profesionales responsables de transmitir conocimientos, pero es importante recordar que también tienen sus propias vidas, preocupaciones y desafíos.

Además, conocer el significado del bienestar docente nos permite abordar los

elementos que influyen en él que en el siguiente punto explicaremos.

Por último y a modo de conclusión de esta pequeña introducción, comprender el significado es fundamental porque afecta directamente a varios aspectos como la calidad de la educación, el bienestar de los estudiantes y la salud general del sistema educativo. Al darle la importancia que merece al bienestar docente, nos permite estar más dispuestos a crear entornos de trabajo más saludables y equitativos que beneficien tanto a los docentes como a los estudiantes. Además, el conocer, cómo haremos a continuación, los elementos que influyen en el bienestar docente, nos permitirá saber qué aspectos son determinantes controlar y mejorar ya que a su vez mejorará la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

2.3.2. Elementos del bienestar docente

Una vez realizada una pequeña introducción acerca del Bienestar docente para entender su significado y la importancia de su investigación, es fundamental distinguir y categorizar los diferentes elementos en los que se divide el bienestar docente.

Para ello hemos usado las dimensiones y subdimensiones que ha elaborado la Agencia de Calidad de la Educación (2022):

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN
Características del docente	<ul style="list-style-type: none"> • Género • Edad • Años de Experiencia, • Niveles que enseña • Dependencia administrativa del establecimiento • Modalidad de clases actual
Demandas	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación de los estudiantes por aprender • Ambigüedad de roles • Conciliación de labores
Control	<ul style="list-style-type: none"> • Control de tareas

Apoyos	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo social del equipo directivo • Bienestar subjetivo personal y organizacional <ul style="list-style-type: none"> • Confianza relacional • Liderazgo directivo
Bienestar	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción Laboral • Bienestar Subjetivo
Malestar	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga psicológica (burnout) • Malestar socioemocional

Fig. 1. Cuadro elaborado por mí a partir de las Dimensiones y subdimensiones de la Agencia de Calidad de la Educación (2022) (p.20).

Características del docente

Dentro de ella observamos diferentes subdimensiones que se organizan en:

- ❖ Género -- Género del docente
- ❖ Edad -- Edad del docente
- ❖ Años de experiencia --Años de experiencia como docente
- ❖ Niveles que enseña –Nivel Educativo en el que trabaja como docente
- ❖ Dependencia administrativa del establecimiento – Privado, Público, Concertado
- ❖ Modalidad de clases actual – Presencial, Online o mixta. Aspecto que a partir de la pandemia ha cogido mucho valor

(Agencia de Calidad de la Educación ,2022)

Una vez presentado los elementos del Bienestar Docente relacionado con el contexto del docente procedemos a enseñar las siguientes variables que influyen en el Bienestar del profesorado y sus subdimensiones siguiendo con la estructura de la Agencia de Calidad de la Educación (2022) y con aportes de diferentes autores.

Demandas

Las demandas en la profesión docente abarcan diversos factores que influyen en la percepción y desempeño de los educadores. A continuación, se detallan tres subdimensiones clave que impactan significativamente:

Motivación de los estudiantes por aprender

Percepción que tiene el docente respecto del interés, de esta manera ser capaz de asumir la responsabilidad y motivación de sus estudiantes por aprender y por desarrollar las actividades escolares (Agencia de Calidad de la Educación ,2022). Como señalan

Valentín, Torres y Salazar (2015) es necesario conocer y abordar aquello que resulta un incentivo para las y los estudiantes, ser capaz de generar experiencias que les motive a los alumnos a aprender (p.6). En los docentes se encuentra el poder de generar experiencias de aprendizaje que se encuentren con esos motivos de los estudiantes. (Mineduc, sin fecha).

Ambigüedad de roles

Grado en que el docente es capaz de percibir las expectativas que tienen sobre sus actividades profesionales (Agencia de Calidad de la Educación ,2022). La UGT (2012) lo definió “como la falta de información claramente formulada acerca de las tareas, los métodos, o las consecuencias del desempeño de rol” (p.1). También señaló que cuando se envían expectativas con información insuficiente se produce esta ambigüedad de rol. Se suele manifestar en que dudamos sobre lo que tenemos que hacer, cómo se va a valorar y qué consecuencias tendrá (UGT, 2012).

Conciliación de labores

Dificultad percibida por el docente de controlar las responsabilidades profesionales y personales, como pueden ser la enseñanza en los alumnos, su cuidado como también realizaciones de labores domésticas, entre otras fuera del aula (Agencia de Calidad de la Educación ,2022). Como señala Sabater (2022) nuestro bienestar psicológico depende de manera directa de esta capacidad, la de ser responsables con nuestras labores tanto profesionales como personales.

Control

El control en la profesión docente es fundamental para gestionar y decidir de manera autónoma. A continuación, explicaremos el control de tareas, subdimensión significativa para adquirir esta dimensión:

Control de tareas

Sensación que tiene el docente respecto al grado de control y autonomía que posee para realizar sus actividades profesionales (Agencia de Calidad de la Educación ,2022).

Comellas (2001) señala que el control de tareas es un aspecto fundamental que los docentes necesitan ya que permite que el individuo tome decisiones y resuelva de forma activa los requerimientos y las exigencias con las que se encuentra, siendo capaz de analizar la realidad y de los factores que la determinan. Más autores señalan la necesidad del control de tareas afirmando que en gran parte el bienestar subjetivo del

docente reside en la autoconfianza en sus propias capacidades durante toda la formación (Cubukcu, 2016) y en la posibilidad de ejercer con relativa libertad pedagógica su labor en un contexto interpersonal enriquecido (Moreno-Murcia et al., 2019).

Apoyos

El apoyo es un aspecto fundamental para el bienestar de los docentes. En este apartado examinaremos las diferentes subdimensiones que lo conforman, observando las diferentes implicaciones que tienen sobre esta dimensión:

Apoyo social del equipo directivo

La Agencia de Calidad de la Educación (2022) lo define como la “percepción del docente respecto al grado de apoyo del equipo directivo del establecimiento por el bienestar de los docentes” (p.20). También nos encontramos situaciones en las que la colaboración entre dirección y profesores conlleva numerosos beneficios como la mejora de la comunicación, sin olvidar la creación de un ambiente de trabajo positivo y la mejora de la moral de los profesores (García, 2023).

Bienestar subjetivo personal y organizacional

Grado en que el docente siente que es escuchado, valorado y reconocido por los compañeros del centro en el que trabaja (Agencia de Calidad de la Educación, 2022). Es importante que exista un alto grado de esta variable ya que como señala Bañuelos (2023) la escucha les permite sentirse valorados y comprendidos, un aspecto que contribuye a un ambiente de respeto y colaboración tanto en casa como en el ámbito educativo. También destaca el aporte de Roa (2024) que define que “el docente lo que quiere es sentir que su trabajo es reconocido y que es útil” (p.1).

Confianza relacional

La Agencia de Calidad de la Educación (2022) lo define como el “grado de confianza que siente el docente respecto de los demás docentes del colegio” (p.20). Para Aziz (2019) la confianza relacional “cataliza consecuencias clave para la organización escolar” (p. 12).

Es importante la construcción de confianza, teniendo en cuenta que el ámbito educativo es uno de los escenarios más relevantes para su desarrollo, al mismo tiempo en el que dicho valor social es de utilidad estratégica para el cumplimiento de los fines de la educación (Buitrago, Geovany, & Sandoval-Estupiñan, Yolanda, 2022).

Liderazgo directivo

Aspectos percibidos por el docente acerca de acciones lideradas por el equipo directivo, tales como oportuna toma de decisiones, retroalimentación, promoción de la participación etc. (Agencia de Calidad de la Educación ,2022)

El tema de liderazgo directivo con una capacidad socioformativa es fundamental para favorecer el rol del docente (Echevarría, Cárdenas y Mazatlán, 2022). Como señala Quintanilla (2021) tal vez si queremos construir un mundo más humano se necesita conocer buenas prácticas de líderes y no de jefes.

Bienestar

Para el desempeño y satisfacción de los docentes, es fundamental poder contar con un bienestar positivo. En este apartado analizaremos subdimensiones clave que influyen directamente en la calidad de vida de los docentes:

Satisfacción laboral

La Agencia de Calidad de la Educación (2022) lo define como el “grado de satisfacción con el trabajo profesional que tiene el docente.” (p.20)

Bernel y Flores (2020) sugieren que, para el logro de la satisfacción laboral, es esencial que exista un ambiente laboral favorable, apoyo entre compañeros de trabajo, reconocimiento personal etc. Resulta importante para las organizaciones conocer y comprender la satisfacción laboral de sus colaboradores, dado que permite la toma de decisiones acertadas de cara a la previsión y solución de los problemas de los empleados (García et al, 2017).En líneas generales, se define como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, basada en sus creencias y valores (Pizarro et al, 2019).

Bienestar subjetivo

Nivel de felicidad o bienestar percibido por el docente respecto de su propia vida (Agencia de Calidad de la Educación, 2022).

El bienestar subjetivo se refiere al grado en que una persona siente o cree que su vida va bien; refleja una evaluación general de la calidad de vida de una persona desde su propia perspectiva (Campos et al., 2018). También se la define como la medida en que una persona cree o siente que, en general, su vida va bien; implica la evaluación desde su propia perspectiva (Diener, Lucas, & Oishi, 2018).

Malestar

El malestar en la profesión docente abarca varios aspectos que afectan negativamente a la salud mental de los educadores. A continuación analizaremos las dos subdimensiones más significativas:

Fatiga psicológica (burnout)

El síndrome de burnout se genera como una respuesta a los estresores debido al agotamiento emocional, baja realización personal etc. en el trabajo, un hecho que se observa de manera más clara en las personas dedicadas al servicio de persona (Olivares, 2017). Por otro lado, la Agencia de Calidad de la Educación (2022) lo define como “la presencia en el docente de sentimientos asociados a la fatiga psicológica por el trabajo, tales como agobio, fatiga, cansancio, etc. “(p.20).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2000 declaró al síndrome de burnout como un factor de alto nivel de riesgo laboral que altera la calidad de vida del individuo, aspecto que puede influir de manera negativa en la salud mental del individuo que lo padece (Milione, 2019). En respuesta a lo mencionado, Capillo (2022) afirma “que las personas que trabajan con seres humanos como los docentes y personal de salud son más propensas a padecer el síndrome” (p.2).

Malestar socioemocional

Se interpreta como la frecuencia con que el docente ha sentido emociones negativas, tales como cansancio, ansiedad, agobio, irritabilidad, entre otras (Agencia de Calidad de la Educación ,2022).

Se puede observar que los diferentes factores relacionados con el malestar socioemocional se agudizaron en la población docente, especialmente el estrés, la ansiedad y la depresión, como las principales consecuencias a la salud mental de esta población (Cabezas et.al, 2022). Este malestar no está relacionado con que el individuo está atravesando por algún trastorno mental, sino que simplemente está representando de manera afectiva ciertas situaciones cotidianas que le reportan cierto sufrimiento o preocupación. Esta circunstancia es compleja; y se relaciona de forma estrecha con contextos personales y sociales tan diversos como la vida familiar, los estudios, el trabajo, etc (Mateu-Mollá, 2020).

2.3.3. Bienestar docente vs malestar docente y sus consecuencias sobre la calidad educativa

En el panorama educativo como todos lo conocemos, el bienestar docente y su contraparte, el malestar docente, surgen como dos influencias opuestas que tienen un impacto significativo en la calidad de la educación que se ofrece en las aulas. Estos dos estados, intrínsecamente entrelazados, reflejan no solo las condiciones laborales y personales de los educadores, sino también su capacidad para influir en el desarrollo y éxito de los estudiantes. Por ello, en este último apartado, explicaremos las complejidades del bienestar y malestar docente, así como las consecuencias que cada uno puede tener sobre la calidad educativa.

Para ello vamos a enseñar a diferentes autores que a través de estudios, experimentos y observaciones han podido definir las diferentes relaciones que se crean tanto el bienestar docente con la calidad educativa, como el malestar docente con la calidad educativa.

Torres-Peñañiel y Guaman (2021) hablan acerca de la importancia del bienestar del docente ya que influye de manera significativa en el aprendizaje de los estudiantes, porque de cierto modo nosotros percibimos las actitudes, emociones y comportamientos de ellos. Asimismo, debería ser un asunto relevante en la actualidad debido a que los educadores son una constante en la sociedad y se reconoce la importancia no solo de su contribución al bienestar social, sino también de su propia salud y bienestar. Como señalan estos dos autores: “es esencial estar en un estado óptimo tanto física como psicológicamente para desempeñar plenamente nuestras responsabilidades y cumplir con nuestras funciones de manera efectiva.” (p.1201).

Autores como Duckworth, Quinn & Seligman (2009) observaron que profesores y profesoras con mayores puntajes en satisfacción con la vida tienen mejor desempeño que sus compañeros, sobre la base de los logros académicos de sus estudiantes.

Por otro lado, se ha evidenciado una correlación significativa entre el bienestar docente y las prácticas docentes con efectos motivacionales orientados al aprendizaje (Leal-Soto, Dávila & Valdivia, 2014). También se ha establecido que la satisfacción y el bienestar laboral de los y las docentes tiene impacto de gran alcance en los estudiantes, y que un ambiente o situación de estrés no solo afecta el desempeño y la motivación de los docentes, sino incluso el rendimiento de los estudiantes (OCDE, 2020).

La Agencia de Calidad de la Educación (2021) también ha llevado a cabo diferentes investigaciones llegando a la conclusión “que el bienestar laboral y la confianza entre los docentes de un establecimiento educacional se asocian significativamente a los resultados educativos de los estudiantes” (p.10).

Cornejo (2009) categoriza los estudios de la salud laboral docente en tres grandes campos: la salud física, en los cuales se han encontrado trastornos musculoesqueléticos, disfonías, entre otras; la salud mental enfocada en la enfermedad, identificando principalmente eventos depresivos, ansiosos, burnout y agotamiento; y finalmente estudios sobre el bienestar psicológico, que incluyen satisfacción laboral, compromiso y motivación, entre otros conceptos. Relacionando con lo que menciona Reyes, et al., (2014) “los efectos de las tres dimensiones pueden llevar a problemáticas asociadas al ausentismo laboral, abandono de la profesión, generación de enfermedades físicas y mentales y, por ende, una disminución en la calidad de la enseñanza.” (p.9).

Por ejemplo, la IDEP (2020) señaló que el Bienestar Docente se considera un elemento central a la hora de hablar de Calidad Educativa, en cuanto puede incidir sobre el desempeño de los docentes y, finalmente, impactar las dinámicas pedagógicas de aprendizaje.

Más autores siguen aportando conocimientos a la relación bienestar docente-calidad de la educación como Duckworth, Quinn y Seligman (2009) los cuáles señalaron que “el bienestar docente es una cuestión crucial para las escuelas y la sociedad. Se considera que mantiene una relación directa con la eficacia de la enseñanza, los resultados de los estudiantes y la gobernanza educativa.” (p.544).

Berrocal (2023) argumenta que el malestar docente en las escuelas parte de una insatisfacción personal del maestro con respecto a su propia situación personal, que inicia con un estado emocional negativo, el cual es originado del estrés laboral como de una visión desfavorable de su vida y trabajo, aspectos que se verán repercutidos de manera negativa en su acción docente.

Bruns & Luque (2014) entendieron el bienestar docente como la profesionalización de los docentes, los niveles de estudios alcanzados, así como el acceso a programas y procesos formativos que les permitan cualificar y, en esa medida, incidir sobre la calidad de la educación de los estudiantes, teniendo una relación directa positiva entre bienestar docente y calidad de la educación.

Si se mira la Calidad Educativa desde el punto de vista del desempeño de los

estudiantes en pruebas estandarizadas, se considera que el rol del docente es fundamental para conseguirlo. Por ello que un medio para alcanzar una mejor calidad educativa pasa por la formación docente es indiscutible (Martínez, Guevara & Valles, 2016).

Es necesario entender que una educación de calidad es aquella que va más allá que solo conocimientos, sino también se adentra en las capacidades, habilidades y destrezas que permitan afrontar diversas facetas de la vida (OCDE, 2001).

Como señalan Pertegal, Castejón & Martínez (2011) la inteligencia emocional y los factores de personalidad, son ejes centrales dentro del conjunto de competencias que requieren las personas para desarrollar con éxito su labor profesional “.

A nivel socioemocional, como destaca OCDE (2020), es importante “analizar variables como el relacionamiento docente-estudiante, en la medida en que se ha evidenciado que los estudiantes con problemas de comportamiento inciden negativamente sobre el nivel de satisfacción de los profesores” (p.11), existiendo una relación de que este mal comportamiento afecta el proceso de enseñanza del docente (Niño, 2019).

Otro aspecto dentro de esta dimensión es el estrés laboral, el cual se puede asociar a factores tanto individuales como ambientales; ya sea por motivos de ambiente laboral, organizacional, grupal, familiar, personal o bien la propia capacidad del individuo, la creatividad y su pensamiento independiente. La relación entre las expectativas individuales de un docente y las condiciones y realidades del trabajo pueden llevar a sentimiento de frustración o estrés laboral docente (Marente, 2006), que puede afectar su bienestar.

Con relación a lo anteriormente mencionado Chávez & Quiñónez (2007) señalan que “la exposición constante a condiciones de estrés laboral podría generar en los docentes un síndrome de desgaste conocido como Burnout, el cual produce agotamiento físico y emocional, despersonalización, actitud negativa, frustración, desinterés y autopercepción negativa de realización laboral” (p.11). Estos aspectos negativos pueden propiciar que la relación del docente con el alumno, con la comunidad educativa y con sus allegados sea de desinterés o hasta de deshumanización, dada la desmotivación y el agotamiento físico o emocional. Tal como lo establece Sahlberg (2015), fomentar el reconocimiento y la valoración social de la labor docente atraerá mejores bachilleres y

profesionales, lo cual incide directamente en la mejora del aprendizaje.

Por último, destaco a dos autores que mencionan la necesidad de entender la relación del bienestar docente con la calidad educativa. Uno de ellos es Bonet (2021), el cual insiste en que es inapropiado intentar mejorar los resultados educativos únicamente enfocándose en los estándares básicos de competencia, ya que son diversos los factores ambientales, pedagógicos, culturales y sociales que influyen en el rendimiento de los estudiantes, las habilidades profesionales de los docentes y la eficacia de los entornos de aprendizaje. Por lo tanto, se hace necesario otorgar una mayor importancia a la investigación en áreas como el bienestar general de los docentes, ya que este factor determina en gran medida la calidad del trabajo realizado en el aula.

También Pinedo (2023) defiende que el bienestar del docente emerge como un aspecto crucial dentro del ámbito educativo y en el contexto de las políticas públicas orientadas a mejorar los estándares de calidad educativa. Esto se debe a que un educador que se encuentra agotado en su labor no podrá aprovechar plenamente su talento y habilidades en el aula, lo que inevitablemente afectará la motivación tanto de los estudiantes hacia el proceso de aprendizaje como de sus colegas en el trabajo en equipo. Por consiguiente, ha surgido la necesidad de explorar la correlación entre la calidad de vida del docente y la calidad educativa en el entorno escolar.

En resumen, tras haber visto las diferentes aportaciones de distintos autores, podemos observar que es necesario entender que el bienestar docente y el progreso del estudiante están intrínsecamente vinculados. Cuando los educadores se sienten valorados, respaldados y con buena salud, tienen una mayor capacidad para proporcionar experiencias educativas enriquecedoras y significativas. En contraste, aquellos educadores que enfrentan altos niveles de estrés, agotamiento y falta de motivación pueden encontrar dificultades para cumplir con las necesidades académicas, emocionales y sociales de sus estudiantes.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1. OBJETIVOS

Los diferentes estudios teóricos muestran diversidad de factores que influyen en el logro del bienestar docente, bien sea favoreciéndolo o dificultándolo. Con estos factores como hipótesis se plantea el objetivo general de la investigación:

“Explorar y conocer la incidencia y relevancia de los factores de bienestar docente, obtenidos por autores relevantes, en una población de profesores/as de Castilla y León que están en diferentes momentos de su carrera profesional.”

Este objetivo general se divide a su vez en tres específicos:

- Determinar los factores que contribuyen positivamente al bienestar docente
- Identificar los factores que afectan negativamente al bienestar docente
- Analizar la relación entre factores positivos y negativos del bienestar con las respuestas de los encuestados y entrevistados

3.2. CONCEPTO DE PARADIGMA

El concepto de paradigma ha sido ampliamente discutido y definido por varios autores a lo largo del tiempo. Cada uno de estos académicos ha aportado una perspectiva única, enriqueciendo la comprensión de este término en el ámbito científico,

Sánchez (2013) menciona a Thomas Kuhn como uno de los autores más influyentes en este campo. Según Kuhn, un paradigma es lo que los miembros de una comunidad científica comparten, subrayando la interdependencia entre la comunidad científica y el paradigma mismo. Esto implica que las creencias y prácticas comunes son lo que une a los científicos dentro de una disciplina. Alvira (1982) amplía esta definición describiendo un paradigma como una visión del mundo compartida por un grupo de científicos que incluye una metodología específica. De Miguel (1988) proporciona una definición más detallada, viendo un paradigma como un conjunto de valores, postulados, fines, normas, y formas de percibir y comprender los procesos educativos.

En resumen, aunque las definiciones varían, todos los autores coinciden en que

un paradigma es un marco compartido por una comunidad científica, que incluye teorías, métodos, creencias, valores y actitudes que guían la investigación y la práctica.

3.2.1. Tipos de paradigma

Los tres paradigmas más destacados dentro de la investigación educativa son (Sánchez, 2013):

- A. Paradigma empírico analítico/cuantitativo.
- B. Paradigma interpretativo/cualitativo.
- C. Paradigma sociocrítico/orientada a la práctica educativa: toma de decisiones y cambio.

A. Paradigma empírico analítico/cuantitativo.

Hasta la mitad del siglo XX ha sido el referente exclusivo dentro de la investigación educativa. Se basa en la idea del positivismo lógico, propio de las ciencias físico-naturales, defendiendo que ningún conocimiento puede ser admitido como válido sino se ha obtenido a partir de la experiencia.

Esta corriente se caracteriza por (De la Latorre, Arnal y Del Rincón, 1996):

Reconocer que el mundo natural existe independientemente del investigador, lo que significa que la realidad objeto de estudio es objetiva y no depende del sujeto que la estudia. Por lo tanto, es crucial que la investigación del mundo natural se realice sin ser influenciada por la visión subjetiva del investigador, destacando la separación entre el sujeto (investigador) y el objeto (lo investigado).

Asimismo, el estudio del mundo social debe abordarse de la misma manera que el del mundo natural, identificando las regularidades de los fenómenos a través de relaciones de causa y efecto. El objetivo principal de la investigación educativa es generar leyes universales y generales que permitan comprender y explicar el mundo educativo. Para acercarse a este conocimiento válido, se utiliza el método hipotético-deductivo.

B. Paradigma interpretativo/cualitativo.

Bajo este paradigma se dan una serie de escuelas de pensamiento diversas que nacen como oposición a los planteamientos positivistas de acceso y comprensión de la

realidad social. Como señala Sánchez (2013) este paradigma trata de “comprender y describir la realidad educativa a través del análisis profundo de las percepciones e interpretaciones de los sujetos intervinientes en las diversas situaciones objeto de esa investigación” (p.13).

Este paradigma se caracteriza (Tójar, 2006) en:

En los procesos de investigación, se reconoce una naturaleza dinámica y simbólica, basada en la construcción social derivada de las percepciones y representaciones de los actores involucrados. A diferencia del positivismo, que se enfoca en la conducta humana, el objeto de investigación aquí es la acción humana y las causas de estas acciones, determinadas a partir de las representaciones de significado que las personas otorgan.

La construcción teórica en este enfoque se fundamenta en la comprensión teleológica, priorizando el propósito y el significado de las acciones, más que en una explicación causal. La objetividad se logra accediendo al simbolismo subjetivo que las acciones tienen para los protagonistas

C. Paradigma sociocrítico/orientada a la práctica educativa: toma de decisiones y cambio.

Este enfoque pretende superar el reduccionismo del positivismo, al afirmar que la educación no es empíricamente pura en el sentido de homologable a cualquier otra ciencia física-natural. Los sociocríticos defienden un sistema educativo más justo y en el que hay que tomar conciencia del papel que la cuestión ideológica juega en la configuración de las prácticas educativas.

Una síntesis de los planteamientos de este paradigma nos informa de que (Lukas y Santiago, 2004):

La realidad educativa es dinámica y evolutiva, y los propios sujetos actúan como agentes activos que configuran y construyen esta realidad. En este contexto, la teoría y la práctica están intrínsecamente vinculadas, por lo que no se puede hablar de teorías universales aplicables a todas las situaciones. El objeto de investigación y las cuestiones relacionadas con ella no son completamente objetivos, ya que siempre llevan una carga influenciada por los valores imperantes en la sociedad. Además, en este enfoque, los participantes se convierten en investigadores activos, y los investigadores también participan en la acción educativa.

3.2.2. Justificación del Paradigma seleccionado para nuestra investigación

Una vez explicado cada uno de los paradigmas que existen y observando sus características, el más adecuado para nuestra investigación **es el paradigma interpretativo/cualitativo**, que se alinea de manera óptima con los objetivos y la metodología de nuestro estudio. Este paradigma es correcto para nuestra investigación por varias razones, que se detallan a continuación:

El paradigma interpretativo/cualitativo se centra en comprender y describir la realidad educativa a través del análisis profundo de las percepciones e interpretaciones de los sujetos involucrados en diversas situaciones educativas (Sánchez, 2013). Dado que nuestra investigación busca explorar los factores que influyen en el bienestar docente desde la perspectiva de los propios docentes, este enfoque nos permite acceder a una comprensión de sus experiencias y sentimientos.

Según Tójar (2006), este paradigma reconoce que los procesos de investigación tienen una naturaleza dinámica y simbólica, basada en la construcción social derivada de las percepciones y representaciones de los actores involucrados. Al investigar el bienestar docente, es crucial entender cómo los docentes perciben y representan su bienestar, así como los factores que consideran relevantes.

A diferencia del positivismo, que se centra en la conducta humana, el paradigma interpretativo se enfoca en la acción humana y las causas de estas acciones. En nuestra investigación, no solo queremos identificar qué factores afectan el bienestar docente, sino también comprender por qué estos factores son significativos para ellos y cómo interpretan su impacto en su bienestar.

La objetividad, en el paradigma interpretativo, se logra accediendo al simbolismo subjetivo que las acciones tienen para los protagonistas. En nuestro estudio, buscamos entender las experiencias de los docentes desde su propia perspectiva, reconociendo la importancia de sus interpretaciones y significados personales.

3.3.- DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio tiene como interés explorar los factores que influyen tanto positiva como negativamente en el bienestar de los docentes. La importancia de esta investigación radica en el reconocimiento de que el bienestar docente no solo afecta la calidad de vida de los profesionales de la educación, sino también la calidad de la enseñanza y, en última instancia, al éxito académico y personal de los estudiantes. Por

lo tanto, es fundamental entender los factores que contribuyen a la satisfacción y el bienestar de los docentes, así como aquellos que pueden generar estrés, agotamiento y desmotivación.

Al investigar y comprender estos factores, se busca generar conocimiento que pueda informar políticas, programas y prácticas destinadas a promover el bienestar docente y crear entornos laborales más saludables y satisfactorios. Se espera que los resultados de esta investigación contribuyan a sensibilizar a los responsables de la toma de decisiones en el ámbito educativo sobre la importancia de cuidar y apoyar a los docentes, así como a inspirar acciones concretas para mejorar su calidad de vida y su experiencia laboral.

En última instancia, se aspira a contribuir al fortalecimiento del sistema educativo en su conjunto, promoviendo el bienestar y el éxito tanto de los docentes como de los estudiantes.

El procedimiento elegido para llevar a cabo nuestra investigación es **el método de investigación mixta**.

Varios autores a lo largo de los años han definido este método de investigación. Chen (2006) citado en Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), los define como la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno, y señala que estos pueden ser conjuntados de tal manera que los enfoques cuantitativo y cualitativo conserven sus estructuras y procedimientos originales (“forma pura de los métodos mixtos”); o bien, que dichos métodos pueden ser adaptados, alterados o sintetizados para efectuar la investigación y lidiar con los costos del estudio (“forma modificada de los métodos mixtos”).

Johnson et al. (2006) visualizan a la investigación mixta como un continuo en donde se mezclan los enfoques cuantitativo y cualitativo, centrándose más en uno de ellos o dándoles el mismo peso. El uso de ambos enfoques conlleva como señalan Creswell y Creswell, (2018) el manejo de datos numéricos, verbales, textuales, visuales, simbólicos y de otras clases para entender problemas en las ciencias.

Hernández, Fernández y Baptista (2003) explican que los diseños mixtos representan el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de

investigación, o, al menos, en la mayoría de sus etapas. Además, agrega complejidad al diseño de estudio; ya que se contemplan todas las ventajas de cada uno de los enfoques.

También Hernández-Sampieri (2018) añade que “la meta de la investigación mixta no es reemplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación, combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales” (p.610).

A continuación, se recogen brevemente las fortalezas que se reconocen a este método y que han sido los argumentos en los que se ha apoyado la elección en esta investigación:

Fortalezas del método mixto:

- Lieber y Weisner (2010) señalan que los métodos mixtos aprovechan la naturaleza complementaria de los enfoques cuantitativo y cualitativo. El enfoque cuantitativo representa los fenómenos utilizando números y sus transformaciones, como variables numéricas, constantes, gráficos, funciones, fórmulas y modelos analíticos. En contraste, el enfoque cualitativo describe los fenómenos a través de textos, narrativas, símbolos y elementos visuales.
- Producir datos más ricos y variados mediante la multiplicidad de observaciones, ya que se consideran diversas fuentes y tipos de datos, contextos o ambientes y análisis (Bazeley, 2018).
- Permitir una mejor “exploración, explotación y generalización” de los datos (Johnson y Schoonenboom, 2015).
- Enriquecimiento de la muestra (al mezclar enfoques se mejora) (Creamer, 2018).
- Resulta más difícil que el investigador o la investigadora pasen por alto cuestiones relevantes sobre el fenómeno de interés (Hernández-Sampieri,2018).
- Incrementa la posibilidad de generalizar los resultados (Hernández-Sampieri,2018).
- En su desarrollo varios estudios que han sido concebidos bajo una visión cuantitativa o cualitativa han tenido que recurrir al otro método para explicar satisfactoriamente sus resultados o completar la indagación (Brannen ,2008).
- Ambos enfoques han sido utilizados por varias décadas y hemos aprendido de los dos (Brannen ,2008).

Enumeradas las fortalezas, es necesario indicar como en cualquier método, el mixto también presenta algunos retos que solventar. Estos aspectos más débiles se han tenido presentes a la hora de recopilar los datos. Razón por la cual se considera importante hacerlos visibles y son:

Retos del método mixto:

Hernández-Sampieri (2018) destaca:

- Posibles resultados contradictorios entre ambos métodos.
- Posible introducción de sesgos de un método a otro.
- Diferencias entre los tamaños de muestra de las dos ramas.
- La decisión de qué resultados de una etapa deben guiar a la otra.
- En ocasiones puede ser difícil conducir una investigación cuantitativa y cualitativa en el mismo proyecto, ya sea por falta de recursos, experticia, tiempo, desconocimiento de usuarios, etc.
- Los investigadores necesitan no sólo saber cómo efectuar estudios cuantitativos y cualitativos, sino cómo integrar o mezclar de manera eficaz los resultados de ambas aproximaciones.
- El investigador debe confrontar a los “fundamentalistas” o puristas de ambas aproximaciones (CUAN y CUAL).
- Al proponer se tiene que justificar la aproximación cuantitativa, cualitativa y mixta.

3.3.1. Técnica e instrumentos de Recogida de Datos

❖ Fase Cuantitativa.

Para esta primera parte de la investigación, utilizamos los DIFERENTES FACTORES DEL BIENESTAR DE LOS DOCENTES que elaboró la Agencia de Calidad de la Educación (2020):

Características del docente

- Género
- Edad
- Años de experiencia

- Nivel educativo

Bienestar

- Satisfacción laboral: Grado de satisfacción con el trabajo profesional que tiene el docente
- Bienestar subjetivo: Nivel de felicidad o bienestar percibido por el docente respecto de su propia vida

Apoyos

- Apoyo familiar y de amigos.
- Apoyo social del equipo directivo: Percepción del docente respecto al grado de apoyo del equipo directivo del establecimiento por el bienestar de los docentes.
- Bienestar subjetivo personal y organizacional: Grado en que el docente se siente escuchado, valorado y reconocido por las personas del colegio en que trabaja.
- Confianza relacional: Grado de confianza que siente el docente respecto de los demás docentes del colegio.
- Liderazgo directivo: Prácticas de un buen liderazgo directivo percibidas por el docente, tales como oportuna toma de decisiones, retroalimentación, promoción de la participación, entre otras.

Malestar

- Fatiga psicológica (burnout): Presencia en el docente de sentimientos asociados a la fatiga psicológica por el trabajo, tales como agobio, fatiga, cansancio, etc.
- Fatiga física
- Fatiga socioemocional: Tales como falta de motivación en tareas que antes te apasionaban, dejarte llevar por tus inseguridades o no querer ver a nadie.

Una vez citado y clasificado los diferentes factores que influyen en el Bienestar Docente, llevamos a cabo una técnica de recogida de datos llamada **Encuesta En Línea**. Este tipo de encuesta se administra a través de plataformas en línea, como Google Forms y permite recopilar respuestas de manera rápida y eficiente.

Las ventajas de utilizar esta técnica e instrumento de recogida de datos incluyen la facilidad de acceso para los participantes, la posibilidad de recopilar respuestas de

manera anónima, la capacidad para analizar automáticamente los datos y la flexibilidad para diseñar preguntas y respuestas de acuerdo con los objetivos de la investigación.

Para la elaboración del Forms, llevamos a cabo una relación de cada factor que influye en el Bienestar con una pregunta que constaba de 4 o 5 respuestas posibles. Cada docente debía de seleccionar solo 1 respuesta posible, de esta manera las respuestas serían más significativas y detalladas, priorizando qué aspectos producen mayor bienestar o en el caso contrario, qué aspectos producen mayor malestar. (ANEXO I).

❖ Fase Cualitativa.

A partir de analizar los datos de la 1º fase, realizaremos la 2º parte de la investigación, la denominada parte cualitativa.

La técnica que usaremos para recopilar información será la **Entrevista**. Como señala Lázaro (2021), una entrevista es “una conversación provocada por el entrevistador, dirigida a un número relevante de sujetos que han sido elegidos en base a un plan de investigación. Tiene una finalidad cognoscitiva y está guiada por el entrevistador sobre la base de un esquema determinado de interrogación.” (p.66).

Otros autores como Lanuez y Fernández (2014) definen a la entrevista como el método empírico, basado en la comunicación interpersonal que se establece entre el investigador y el sujeto o los sujetos de estudio, para obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema.

Estévez et al. (2006) citado en Feria ,Matilla y Licea (2020), argumentan la importancia de la entrevista, de la manera siguiente: “En oportunidades el investigador requiere de datos sobre el objeto de estudio que, a través de la observación, son imposibles de obtener, ya que responden a ideas, sentimientos, opiniones, valores, todos de carácter subjetivo” (p. 268).

Ventajas de la entrevista:

Feria, Matilla y Licea (2020):

- El investigador puede explicar el propósito del estudio y especificar la información que necesita, y así asegurar mejores respuestas, al aclarar preguntas o dudas, si hubiera una interpretación errónea.
- Es aplicable a toda persona, incluidas aquellas a las que se les dificulte

proporcionar una respuesta escrita.

- Permite obtener, además, información no verbal.
- Emplea para su diseño, escasos recursos materiales, al necesitar solo un ejemplar para el entrevistador, de cada guía elaborada.
- Permite asegurar que cada individuo de la muestra haya respondido todas las preguntas.

Retos de la Entrevista:

- Por su carácter de diálogo cara a cara, puede inhibir, ocultar o sesgar las respuestas requeridas por el investigador, por parte del entrevistado o los entrevistados.

Una vez definida la entrevista, es importante seleccionar el tipo más adecuado para nuestra investigación.

Como indica Lázaro (2021) existen tres tipos de entrevista:

- Estructuradas
- Semi-estructuradas
- No estructuradas o libres

Para nuestra investigación, usaremos la **Entrevista estructurada**. Como la define Lázaro (2021) “es aquella que se basa en un guión de preguntas, fundamentalmente abiertas. A todos los entrevistados se les hacen las mismas preguntas con la misma formulación y en el mismo orden” (p.11). De esta manera el estímulo es igual para todos los entrevistados y se puede garantizar que la variedad en la disposición de preguntas no altera las respuestas. Los entrevistados tienen plena libertad para manifestar su respuesta. Aun así, el simple hecho de plantear siempre las mismas preguntas y en el mismo orden supone una gran rigidez en la dinámica de la entrevista (Lázaro, 2021).

La entrevista será anónima y consta de 17 preguntas, las 4º primeras denominadas “Datos del docente”, en el que recabaremos información como género, años de experiencia, nivel educativo en el que ejerce y rango de edad. Las 13 preguntas restantes estarán formuladas a partir del análisis de los resultados que obtuvimos con la 1º fase Cuantitativa de la investigación (Encuesta en Línea).

3.3.2. *Muestra*

1. Muestra cuantitativa: 107 docentes de diferentes etapas educativas que respondieron al formulario en línea (Forms) de manera anónima.
2. Muestra cualitativa: 10 docentes (que también participaron en la fase cuantitativa) que participaron en las entrevistas anónimas realizadas a partir de los datos obtenidos con la muestra cuantitativa.

3.3.3. *Fases del diseño*

- 1) **Parte Teórica**: En primer lugar, llevamos a cabo una revisión exhaustiva de la literatura para identificar y definir los factores asociados al bienestar docente. La revisión bibliográfica nos permitió enmarcar teóricamente el tema y establecer una base sólida para nuestra investigación.
- 2) **Diseño del Formulario (Forms)**: Con base en los factores identificados, diseñamos un formulario estructurado utilizando Google Forms. El formulario constaba de 14 preguntas cerradas con opciones de respuesta múltiple, cada una de las cuales abordaba diferentes aspectos del bienestar docente. El objetivo era obtener respuestas cuantitativas significativas que nos permitieran evaluar el impacto de estos factores en el bienestar de los docentes.
- 3) **Definición de la Muestra para el Formulario**: Profesores de Castilla y León que están en diferentes momentos de su carrera profesional. Este enfoque nos permitió obtener una perspectiva amplia y diversa sobre el bienestar docente.
- 4) **Distribución del Formulario**: Compartimos el enlace del formulario con diferentes docentes que conocíamos y promovimos su realización en varios colegios. Utilizamos redes de contacto personales y profesionales para maximizar la participación y asegurar una muestra representativa.
- 5) **Recolección de Datos**: Obtuvimos un total de 107 respuestas al formulario, lo que consideramos un número significativo para nuestra investigación. Esta cifra

nos proporcionó una base sólida de datos cuantitativos para el análisis.

- 6) **Interpretación de Resultados Cuantitativos:** Analizamos las gráficas y los datos obtenidos del formulario. Este análisis nos permitió identificar patrones y tendencias en las respuestas, destacando los factores que tienen un mayor impacto en el bienestar docente.
- 7) **Elaboración de Preguntas para Entrevistas:** A partir del análisis de los datos cuantitativos, formulamos una serie de preguntas abiertas para entrevistas. Estas preguntas se diseñaron para profundizar en los temas identificados como relevantes en la fase cuantitativa y obtener una comprensión más detallada de las experiencias y percepciones de los docentes.
- 8) **Selección de Preguntas para Entrevistas:** Seleccionamos las preguntas más pertinentes y relevantes para llevar a cabo las entrevistas, asegurando que cubrieran todos los aspectos críticos del bienestar docente identificados en la fase anterior.
- 9) **Definición de la Muestra para Entrevistas:** Definimos nuestra muestra para las entrevistas como docentes de diferentes etapas educativas que habían respondido al formulario inicial. Este enfoque nos permitió explorar en mayor profundidad las respuestas obtenidas previamente. Posteriormente, realizamos una lista de posibles docentes con los que teníamos una relación más cercana para asegurar su disposición a participar en las entrevistas.
- 10) **Realización de Entrevistas:** Llevamos a cabo 10 entrevistas con docentes de diferentes etapas educativas. Consideramos este número suficiente para obtener una diversidad de perspectivas y experiencias.
- 11) **Análisis de Resultados Cualitativos:** Analizamos los resultados de las entrevistas utilizando un enfoque de análisis de contenido temático. Esta técnica nos permitió identificar y categorizar los temas emergentes, proporcionando una comprensión más profunda y contextualizada del bienestar docente.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1.- FASE CUANTITATIVA

Una vez organizado y estructurado el formulario en Microsoft Forms, se distribuyó la encuesta en línea a la población compuesta por docentes de diferentes etapas educativas. La encuesta obtuvo un total de 107 respuestas, un número considerado suficiente para interpretar los resultados y asegurar la significatividad de las respuestas.

A continuación, realizaremos un análisis interpretando los resultados en forma de gráfica obtenidos en cada pregunta de la parte cuantitativa del formulario. Es importante explicar que al interpretar los resultados en cada pregunta del Forms, presentaremos la pregunta o preguntas que han sido seleccionadas para la 2º parte de la investigación que sería la “Entrevista”, explicaremos el motivo de su elección en relación con los resultados obtenidos.

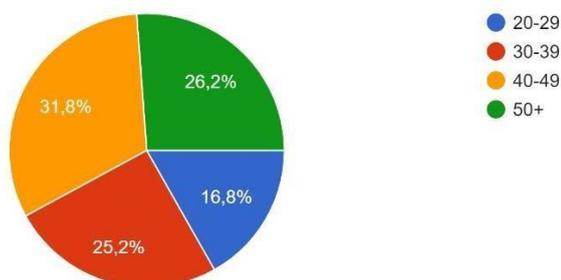
Como se podrá observar en el apartado “Características del Docente” del Forms, no tendrá la explicación de la pregunta seleccionada ya que de cara a la 2º fase (la Entrevista), se preguntará de la misma manera que en el Forms.

De esta manera, una vez interpretado los resultados de las gráficas y la pregunta seleccionada en cada caso, tendremos todas las preguntas redactadas para la entrevista que se analizará en la Fase cualitativa.

CARÁCTERÍSTICAS DEL DOCENTE

INDIQUE SU RANGO DE EDAD

107 respuestas



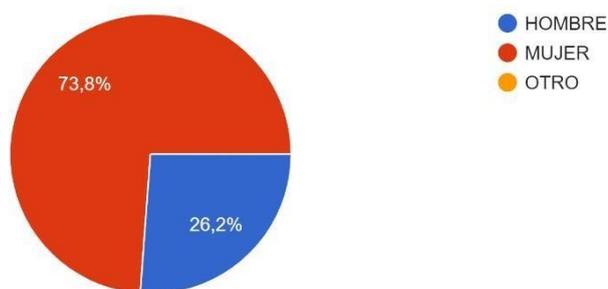
Interpretación de resultados:

El gráfico muestra una distribución bien equilibrada entre los diferentes rangos de edad, lo cual es crucial para una investigación que busca entender el tema

de la investigación desde diferentes perspectivas. Con un **31,8%** entre “**40-49**” años, un **26,2%** de docentes de más de “**50 años**”, un **25,2%** entre “**30-39**” años. y un **16,8%** entre “**20- 29**” años. La variedad en las edades permite que los resultados de cualquier investigación puedan ser más generalizables a la población de docentes en general.

GÉNERO

107 respuestas

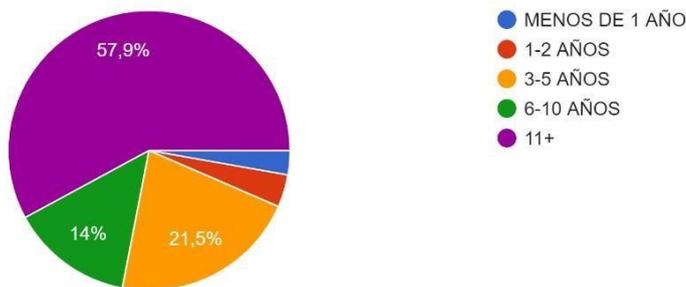


Interpretación de resultados:

El gráfico muestra una distribución bastante desequilibrada respecto al género de los encuestados; algo que nos da a entender que en el ámbito laboral de la educación predominan el género femenino por encima del masculino. También se puede entender como un factor que, de cara a responder encuestas, cuestionarios etc. las mujeres tienen mayor predisposición sobre los hombres. La mayoría de los docentes que respondieron son “**Mujeres**” (**73,8%**), también hay una representación significativa de “**Hombres**” (**26,2%**) y ninguna presencia de personas que se identifican con otro género. De cara a los resultados esta diversidad puede proporcionar una amplia gama de perspectivas y experiencias, lo que es valioso en muchas áreas de investigación.

¿CUÁNTOS AÑOS DE EXPERIENCIA TIENE COMO DOCENTE?

107 respuestas



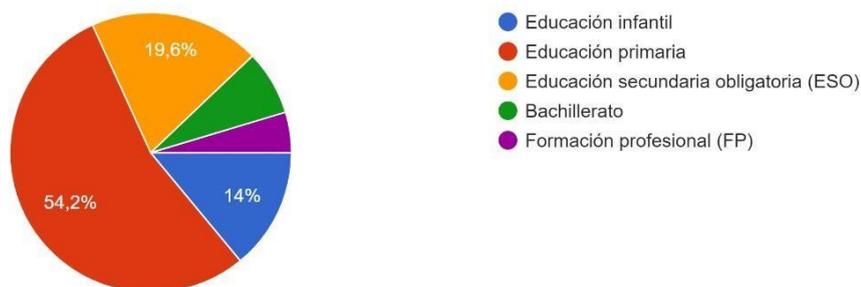
Interpretación de resultados:

El gráfico muestra los siguientes resultados, el **57,9%** de los participantes, siendo el grupo más representado, tiene **“Más de 11 años”** de docencia. A continuación, se presenta con un **21,5%** los docentes de **“3 a 5 años”** de experiencia, seguido de cerca por los docentes con una experiencia desde los **“6 a los 10 años”** representada con un **14%**. Por último, con una menor representación se encuentran los docentes con **“Menos de 1 año”** de experiencia y docentes con **“1 a 2 años”**.

La combinación de docentes con diferentes niveles de experiencia (desde menos de un año hasta más de 10 años) significa que hay una amplia gama de perspectivas y enfoques para la enseñanza. Esto puede enriquecer los datos recogidos, proporcionando información desde la frescura de los recién llegados hasta la sabiduría de los veteranos

¿EN QUÉ NIVEL EDUCATIVO ACTUALMENTE EJERCE COMO DOCENTE?

107 respuestas



Interpretación de resultados:

La gráfica señala que el grupo dominante de los encuestados fueron los docentes de **“Educación primaria” (54,2%)**. A continuación, destacan los docentes

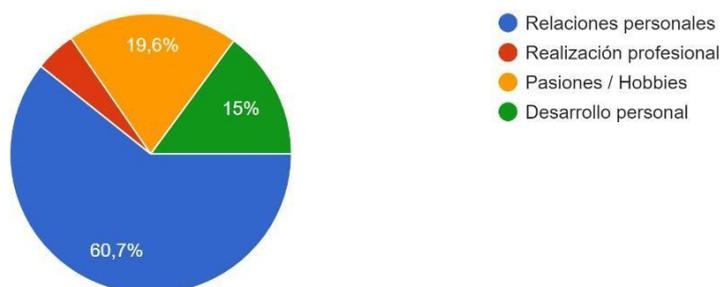
de **“Secundaria obligatoria (ESO)” (19,6%)**, seguido de cerca por los docentes de **“Educación infantil” (14%)**. Por último, con una menor representación se encuentran los docentes de **“Bachillerato”** y **“Formación profesional (FP)”**.

Cada nivel educativo tiene sus propios retos, metodologías y enfoques pedagógicos. Esta diversidad en el grupo de docentes es especialmente útil en investigaciones. En conjunto, la diversidad de niveles educativos en este grupo de docentes crea un entorno rico y multifacético para la investigación, permitiendo explorar una variedad de temas educativos desde múltiples ángulos y con una profundidad considerable.

BIENESTAR PERSONAL

¿EN QUÉ ASPECTO DE SU PROPIA VIDA TIENES MAYOR NIVEL DE FELICIDAD O RECIBES MAYOR BIENESTAR?

107 respuestas



Interpretación de resultados:

De acuerdo con los datos recabados, la mayoría de los encuestados, un **60.7%**, indicó que las **"Relaciones personales"** son el aspecto que más contribuye a su felicidad y bienestar. Estos resultados sugieren que las relaciones interpersonales son valoradas como la fuente principal de felicidad y bienestar, seguido por el **“Desarrollo personal”** y las **“Pasiones / Hobbies”**. La **“Realización profesional”** parece tener una menor incidencia en el bienestar general de los encuestados en esta muestra.

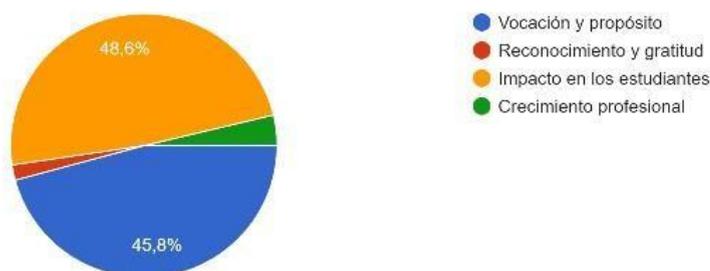
A partir de esta interpretación, se diseñó una pregunta con el fin de explorar más a fondo cómo los aspectos laborales pueden impactar en la satisfacción y el bienestar de los encuestados, especialmente considerando que las relaciones personales no parecen ser el principal contribuyente en este caso. Esta pregunta busca identificar qué elementos dentro del ámbito profesional pueden tener un efecto significativo en el bienestar de los docentes, proporcionando una visión más detallada sobre cómo perciben su trabajo en relación con su felicidad y satisfacción personal:

Pregunta Entrevista:

"¿Qué aspectos específicos de tu trabajo o carrera profesional como docente contribuyen más a tu sensación de realización y bienestar?"

¿QUÉ ES LO QUE MÁS SATISFACCIÓN TE GENERA ACERCA DE SU TRABAJO COMO DOCENTE PROFESIONAL?

107 respuestas



Interpretación de resultados:

Los resultados son bastante equilibrados entre dos categorías principales, **“Vocación y propósito”** con un **45,8 %** e **“Impacto en los estudiantes”**, la que más satisfacción genera, con un **48,6%** de las respuestas. En resumen, los resultados indican que la mayoría de los docentes encuentran gran satisfacción en elementos intrínsecos de su trabajo, específicamente en cumplir con su vocación y en el impacto que tienen en sus estudiantes, mientras que el **“Reconocimiento y gratitud”** y el **“Crecimiento profesional”** juegan un papel menos significativo en su satisfacción laboral.

Basándonos en este análisis, se elaboró la siguiente pregunta para profundizar en los aspectos intrínsecos del trabajo docente que fueron identificados como fuentes principales de satisfacción. La intención es comprender mejor cómo los docentes perciben su vocación y propósito en relación con su trabajo diario, y qué aspectos específicos de su labor les generan mayor conexión con estos elementos. Esta pregunta busca explorar más a fondo los motivadores internos que impulsan la satisfacción laboral de los docentes, en línea con los hallazgos previos que destacaron la importancia de la vocación y el impacto en los estudiantes en su bienestar laboral:

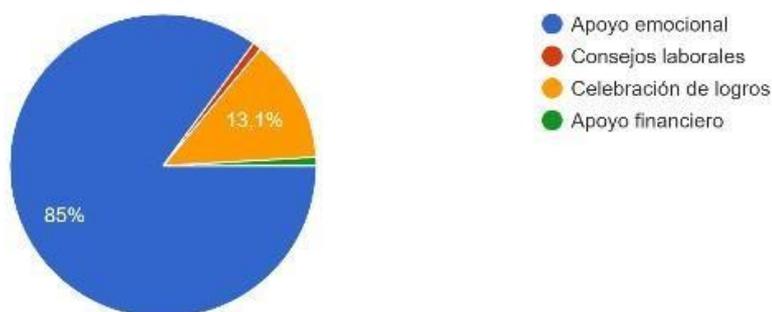
Pregunta Entrevista:

"¿Cómo defines tu vocación y propósito como docente? ¿Qué aspectos de tu trabajo como docente te hacen sentir más conectado/a con tu vocación y propósito?"

APOYOS

¿QUÉ VALORAS MÁS RESPECTO AL GRADO DE APOYO QUE RECIBES DE TU ENTORNO MÁS CERCANO (FAMILIARES, AMIGOS, ETC.) ACERCA DE TU DESARROLLO PROFESIONAL?

107 respuestas



Interpretación de resultados:

Los resultados indican que la gran mayoría de los encuestados, un **85%**, valora principalmente el **“Apoyo emocional”** recibido de su entorno más cercano. Mientras que solo el **13.1%** de los participantes consideran que la **“Celebración de logros”** por parte de su círculo cercano es lo que más valoran.

En resumen, la encuesta revela que el apoyo emocional es el aspecto más valorado por los profesionales en cuanto al soporte que reciben de sus familiares y amigos, destacando la importancia de las relaciones emocionales sólidas y el

respaldo afectivo en el entorno más cercano para el desarrollo profesional. Respecto a los **“Consejos laborales”** y **“Apoyo financiero”** sus porcentajes son tan bajos que no alcanzan a distinguirse significativamente en la representación visual.

De acuerdo con esta interpretación, se formuló la siguiente pregunta para profundizar en la experiencia concreta de los encuestados en relación con el apoyo emocional recibido. Específicamente, se solicitó que compartieran alguna experiencia específica en la que este tipo de apoyo hubiera sido fundamental para superar obstáculos profesionales. La razón detrás de elegir esta pregunta radica en la necesidad de comprender mejor cómo se manifiesta y se experimenta el apoyo emocional en situaciones laborales concretas.

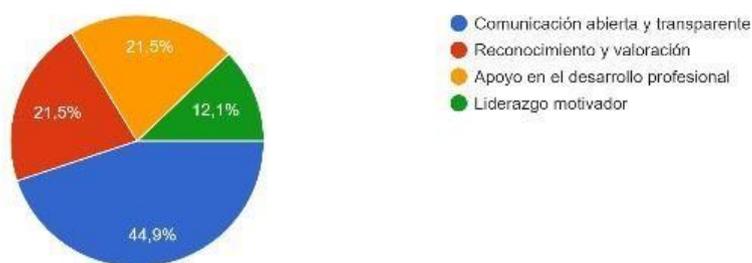
Al solicitar ejemplos específicos, se pretendía obtener una comprensión más profunda de cómo este tipo de apoyo puede tener un impacto significativo en la superación de desafíos profesionales y en el bienestar general de los individuos:

Pregunta Entrevista:

“¿Puedes compartir alguna experiencia específica en la que el apoyo emocional de tu entorno cercano haya sido fundamental para superar obstáculos profesionales?”

¿QUÉ PRIORIZAS RESPECTO AL GRADO DE APOYO QUE RECIBES DEL EQUIPO DIRECTIVO?

107 respuestas



Interpretación de resultados:

Los resultados son bastante significativos en las 4 respuestas que los docentes podían señalar como aspecto que priorizan respecto al apoyo que reciben del equipo directivo. Aun así, la **“Comunicación abierta y transparente”** es la más valorada, con un **44,9%** de las respuestas. **“Reconocimiento y valoración”** y **“Apoyo en el desarrollo profesional”** ambas también destacan con un **21,5%** de los participantes

cada una considerándose un aspecto prioritario. Por último y también con un porcentaje significativo están los docentes que priorizan **“Liderazgo motivador”** con un **12,1%**.

En resumen, la gráfica revela que la comunicación abierta y transparente es el aspecto más prioritario para los encuestados en cuanto al apoyo del equipo directivo, seguido de cerca por el reconocimiento y el apoyo en el desarrollo profesional, mientras que un porcentaje menor pone énfasis en la importancia de un liderazgo motivador.

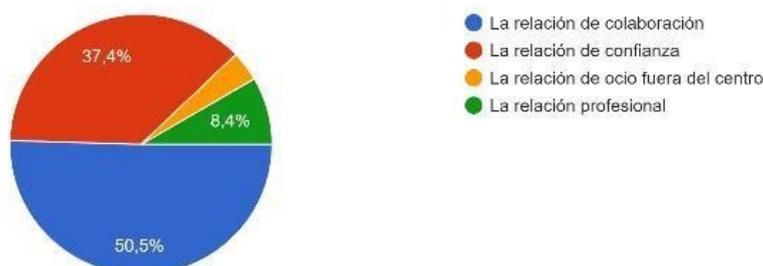
Considerando esta interpretación, se elaboró la siguiente pregunta para profundizar en el aspecto del reconocimiento y la valoración por parte del equipo directivo. Al solicitar ejemplos específicos de acciones o gestos que hacen sentir a los docentes más reconocidos y valorados como miembros del equipo, se pretendía obtener una comprensión más detallada de cómo se manifiesta este aspecto en la práctica. La razón detrás de elegir esta pregunta radica en la necesidad de comprender mejor qué acciones específicas por parte del equipo directivo tienen un impacto positivo en la percepción de reconocimiento y valoración por parte de los docentes, lo que podría contribuir a fortalecer aún más la relación entre el personal docente y los líderes escolares.

Pregunta Entrevista:

“¿Qué acciones o gestos por parte del equipo directivo te hacen sentir más reconocido y valorado como miembro del equipo docente?”

¿QUÉ TIPO DE RELACIÓN CON TUS COMPAÑEROS DOCENTES VALORAS MÁS?

107 respuestas



Interpretación de resultados:

Los resultados señalan que **“la relación de colaboración”** es el tipo de relación más valorado, con un **50,5%** de las respuestas. Por otro lado, la **“Relación de confianza”** con un **37,4%** de los participantes es un aspecto también muy

prioritario por los docentes, Un menor porcentaje, **8.4%**, destacan la “**Relación profesional**”, mientras que el porcentaje de la “**Relación de ocio fuera del centro**” no aparece representada en la gráfica, lo que sugiere que los encuestados no la consideraron como prioritaria frente a las otras opciones presentadas.

Como síntesis, la gráfica revela que las relaciones de colaboración y confianza son altamente valoradas entre los compañeros docentes, siendo la colaboración la más prioritaria. Esto subraya la importancia de un ambiente cooperativo y de mutuo apoyo en el entorno educativo. A su vez, un segmento de los encuestados también aprecia la importancia de cultivar relaciones meramente profesionales.

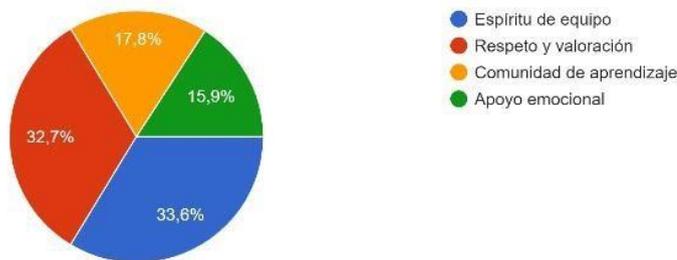
Según la interpretación realizada, se estructuró la siguiente pregunta para centrarnos en explorar más a fondo qué elementos o acciones son fundamentales para construir y mantener una relación de confianza sólida con los compañeros en el ámbito educativo. La elección de esta pregunta se basa en el reconocimiento de la importancia que los docentes otorgan a la confianza en sus relaciones interpersonales, según lo evidenciado por los resultados iniciales. Al solicitar detalles específicos sobre cómo se construye y se mantiene la confianza en el contexto educativo, se pretende obtener una comprensión más detallada de los factores que contribuyen a relaciones interpersonales sólidas y significativas entre los docentes. Esto, a su vez, puede proporcionar información valiosa para mejorar la colaboración y el trabajo en equipo dentro de las instituciones educativas.

Pregunta Entrevista:

“¿Qué elementos o acciones crees que son fundamentales para construir y mantener una relación de confianza sólida con tus compañeros en el ámbito educativo?”

¿QUÉ ASPECTO DE LA RELACIÓN CON LOS DEMÁS DOCENTES DEL CENTRO DONDE TRABAJAS DESTACARÍAS MÁS?

107 respuestas



Interpretación de resultados:

Los resultados se distribuyen de la siguiente manera, **“Espíritu de equipo”** representado por el **33,6%** de las respuestas, este aspecto es el más destacado, le sigue de muy cerca el **“Respeto y valoración”** con un **32,7%**, casi igual al espíritu de equipo, mientras que la **“Comunidad de aprendizaje”** con un **17,8%** de los participantes y el **“Apoyo emocional”** finalmente, con un **15,9%** de las respuestas sugiere que son aspectos que destacarían más.

En resumen, la gráfica revela que el espíritu de equipo y el respeto y valoración son los aspectos más valorados en las relaciones entre docentes, mostrando una fuerte preferencia por un ambiente colaborativo y de respeto mutuo. Además, la comunidad de aprendizaje y el apoyo emocional también son aspectos importantes, aunque en menor medida, reflejando la diversidad de necesidades y valores en el ambiente de trabajo de los docentes.

Basado en los resultados interpretados, se diseñaron las siguientes preguntas para profundizar en los aspectos identificados como prioritarios por los docentes en sus relaciones con sus colegas. La primera pregunta se centró en explorar qué actitudes son fundamentales para crear un ambiente laboral de respeto, en línea con la importancia dada al "respeto y valoración" en los resultados iniciales. La segunda pregunta abordó el concepto de "espíritu de equipo", que fue identificado como aspecto muy destacado en las relaciones entre los docentes, y cómo este concepto puede influir en el bienestar de los docentes en su centro de trabajo.

La elección de estas preguntas se basa en la necesidad de comprender mejor

cómo se pueden promover y mantener los aspectos valorados por los docentes en sus relaciones interpersonales en el entorno educativo. Al solicitar detalles específicos sobre las actitudes necesarias para fomentar el respeto y explorar el significado y la importancia del espíritu de equipo, se busca obtener una comprensión más profunda de cómo mejorar las relaciones entre los docentes en el lugar de trabajo.

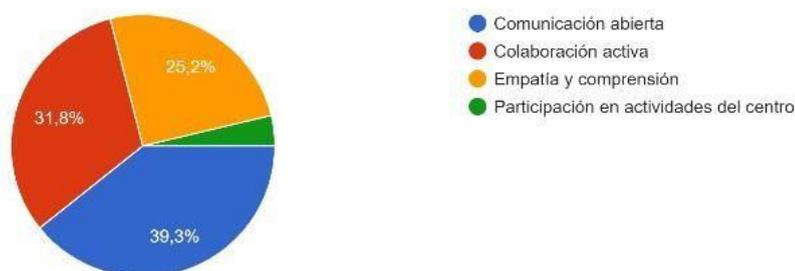
Preguntas Entrevista:

“¿Qué actitudes de los demás docentes consideras fundamentales para que exista un ambiente laboral de respeto?”

“¿Qué es para ti el espíritu de equipo y de qué manera puede influir en tu bienestar con los demás docentes de tu centro?”

¿QUÉ ASPECTO DESTACARÍAS MÁS EN SU RELACIÓN CON LOS PADRES O CUIDADORES DE SUS ESTUDIANTES DURANTE EL AÑO ESCOLAR?

107 respuestas



Interpretación de resultados:

Los resultados obtenidos reflejan que la **“Comunicación abierta”** es el aspecto más valorado, con un **39.3%** de las respuestas. Le siguen con una valoración muy alta por los docentes como otros aspectos más valorados la **“Colaboración activa”** con un **31.8%** y la **“Empatía y comprensión”** con un **25.2%** de las respuestas. Por último, la **“Participación en actividades del centro”** aunque no se muestra un porcentaje específico en la gráfica para este aspecto, se deduce que es menos valorado en comparación con los otros mencionados.

En resumen, la gráfica revela que la comunicación abierta es el aspecto más

destacado en la relación con los padres o cuidadores de los estudiantes, seguido de la empatía y comprensión, y la colaboración activa. Estos resultados subrayan la importancia de una comunicación efectiva y un enfoque empático y colaborativo para fomentar relaciones sólidas y de apoyo entre los docentes y los padres o cuidadores durante el año escolar.

A partir de este análisis, se propuso esta pregunta para profundizar en los aspectos identificados como prioritarios por los docentes en su relación con los padres o cuidadores. Al solicitar que los docentes destacaran actitudes y comportamientos positivos de los padres o cuidadores que afectan su bienestar subjetivo, se pretendía obtener una comprensión más detallada de cómo estas características específicas contribuyen a una relación efectiva y satisfactoria entre los docentes y los padres o cuidadores.

Además, al solicitar ejemplos concretos de situaciones que afectan su bienestar tanto de manera positiva como negativa, se buscaba obtener información sobre experiencias reales y específicas que pudieran ilustrar cómo las actitudes y comportamientos de los padres o cuidadores pueden influir en el bienestar emocional de los docentes.

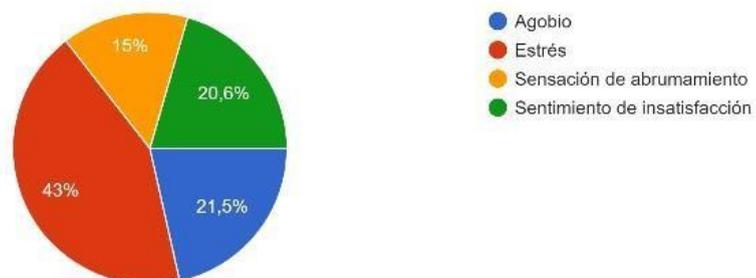
Pregunta Entrevista:

“¿Qué actitudes y comportamientos de los padres o cuidadores de los estudiantes destacarías de manera positiva en tu bienestar subjetivo? Describe alguna situación concreta con familias que afectó a tu bienestar tanto en positivo como en negativo.”

MALESTAR

¿QUÉ SENTIMIENTOS ASOCIADOS A LA FATIGA PSICOLÓGICA POR EL TRABAJO HAS TENIDO EN MAYOR FRECUENCIA?

107 respuestas



Interpretación de resultados:

Los resultados indican que el **“Estrés”**, es el sentimiento más reportado, con un **43%** de las respuestas. El **“Agobio”**, con un **21,5 %**, como otro sentimiento significativamente experimentado por los profesionales. El **“Sentimiento de insatisfacción”**, cercanamente seguido, con un **20,6%**. Por último, en menor medida la **“Sensación de abrumamiento”** indicado por un **15%** de los participantes.

En términos generales, los resultados muestran que el estrés es el sentimiento predominante asociado a la fatiga psicológica por el trabajo, seguido por el agobio y la insatisfacción. Estos hallazgos subrayan la importancia de abordar la salud mental en el lugar de trabajo y de implementar estrategias efectivas para manejar el estrés y mejorar el bienestar de los trabajadores.

Derivado de este análisis, se desarrollaron las siguientes preguntas para profundizar en los aspectos identificados como prioritarios por los profesionales en relación con el estrés laboral. La primera pregunta se centró en definir el estrés que sienten como docentes y enumerar las circunstancias o aspectos que más estrés generan en su centro educativo. Esto se hizo para comprender mejor las causas específicas del estrés y sus manifestaciones en el entorno educativo.

La segunda pregunta abordó las estrategias utilizadas para reducir el estrés, lo que se basa en la necesidad de comprender cómo los docentes manejan y afrontan los desafíos relacionados con el estrés en su trabajo diario. Al solicitar información sobre las dinámicas o métodos utilizados para reducir el estrés, se buscaba obtener información práctica y aplicable sobre cómo mejorar el bienestar y la salud mental de

los docentes en el entorno educativo.

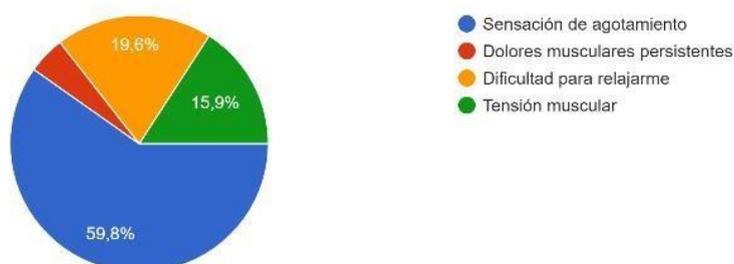
Preguntas Entrevista:

“Define el estrés que sientes como docente. Enumera las circunstancias o aspectos que más estrés te generan en tu centro educativo como docente”

“¿Qué dinámicas o métodos utilizas para reducir ese estrés?”

¿QUÉ SENTIMIENTOS RELACIONADOS CON LA FATIGA FÍSICA HAS PADECIDO DE MANERA MÁS FRECUENTE?

107 respuestas



Interpretación de resultados:

Los resultados obtenidos son los siguientes: La mayoría de los encuestados, un **59.8%**, reportó que la **“Sensación de agotamiento”** es el sentimiento más frecuente relacionado con la fatiga física. El segundo sentimiento más común, con un **19.6%** de las respuestas, es la **“Dificultad para relajarme”**. Seguido de manera muy cercana la **“Tensión muscular”** señalada por un **15.9%** de los participantes. Por último, los **“Dolores musculares persistentes”**, aunque no se especifica un porcentaje, se infiere que el porcentaje restante de los encuestados experimenta este síntoma como parte de su fatiga física.

Como síntesis, los resultados de la encuesta reflejan que la fatiga física se manifiesta principalmente a través de “la sensación de agotamiento”, seguida “de dificultad para relajarse” y de “tensión muscular”. Y en menor medida de “dolores musculares”. Estos hallazgos resaltan la importancia de considerar medidas preventivas y correctivas en los ambientes laborales para mitigar la fatiga física y mejorar el bienestar de los trabajadores.

De acuerdo con esta interpretación, las preguntas se diseñaron para

profundizar en los aspectos identificados como prioritarios por los encuestados en relación con la fatiga física. La primera pregunta se centró en identificar qué actividades o situaciones en el centro educativo tendrían a desencadenar la sensación de agotamiento físico con mayor frecuencia para ellos. Esto se hizo para comprender mejor los factores específicos en el entorno laboral que contribuyen a la fatiga física.

La segunda pregunta abordó la experiencia personal de la sensación de agotamiento físico en el día a día. Al solicitar una descripción más detallada de cómo experimentan esta sensación, se buscaba obtener una comprensión más profunda de los efectos de la fatiga física en la vida cotidiana de los profesionales de la educación.

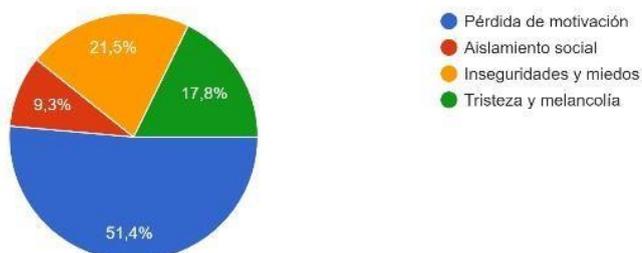
Preguntas Entrevista:

“¿Qué actividades o situaciones en tu centro educativo tienden a desencadenar esta sensación de agotamiento físico con mayor frecuencia para ti?”

“¿Podrías describir con más detalle cómo experimentas la sensación de agotamiento físico en tu día a día?”

¿QUÉ SENTIMIENTOS HAS PADECIDO DE MANERA MÁS FRECUENTE RELACIONADOS CON LA FATIGA SOCIOEMOCIONAL?

107 respuestas



Interpretación de resultados:

Los resultados obtenidos destacan que la mayoría de los encuestados, un **51.4%**, indicó que la **“Pérdida de motivación”** es el sentimiento más frecuente relacionado con la fatiga socioemocional. El **21.5%** de los participantes reportó que las **“Inseguridades y miedos”** es un sentimiento comúnmente asociado con su experiencia de fatiga socioemocional. En menor medida indicaron que la **“Tristeza y melancolía”** con un **17.8%** de los encuestados y el **“Aislamiento social”**, finalmente, con un **9.3%** de los participantes indicaron que son los más frecuentes debido a la fatiga socioemocional.

En definitiva, los resultados de la encuesta muestran que la fatiga socioemocional afecta significativamente a los individuos en formas que disminuyen su motivación, además de generar inseguridades y sentimientos de tristeza. Estos hallazgos subrayan la importancia de abordar la salud emocional en los ambientes laborales y personales para mejorar el bienestar general de las personas.

Dado que la pérdida de motivación fue el sentimiento más reportado, era crucial centrar la pregunta en este aspecto para obtener una comprensión más detallada de cómo y por qué se produce esta desmotivación entre los docentes. La pregunta se diseñó para indagar en las situaciones o factores específicos que provocan la desmotivación. Esto se alinea con los resultados iniciales, que mostraron la prevalencia de la pérdida de motivación, y busca identificar las causas subyacentes de este sentimiento. Al pedir a los encuestados que describan sus experiencias personales, se obtiene una visión más concreta y detallada de las circunstancias que contribuyen a la fatiga socioemocional.

Pregunta Entrevista:

“¿Te has sentido desmotivado en tu trabajo alguna vez? En caso de haberse sentido así, ¿puedes identificar y describir las situaciones o factores que lo provocaron?”

4.2.- FASE CUALITATIVA

Una vez presentadas y organizadas las preguntas que usaremos para esta 2º parte de la investigación, se contactó con la población seleccionada para poder ver que disponibilidad tenían para llevar a cabo las entrevistas. La entrevista se llevó a cabo a un total de 10 docentes, un número considerado suficiente para interpretar los resultados y asegurar la significatividad de las respuestas.

A continuación, se presentará la entrevista que se realizó y posteriormente, analizaremos los resultados que se obtuvieron. Interpretaremos las relaciones significativas entre las respuestas obtenidas en nuestra investigación y las conclusiones presentadas por los autores previamente investigados en este ámbito.(ANEXO II)

Basándonos en una revisión exhaustiva de la literatura sobre los determinantes del bienestar docente y en el análisis riguroso de los resultados de las encuestas aplicadas a diversos docentes, podemos identificar una relación significativa entre las respuestas obtenidas en nuestra investigación y las conclusiones presentadas por los

autores previamente investigados en este ámbito.

Para abordar esta relación de manera sistemática, procederemos a categorizar los distintos factores que inciden en el bienestar docente, construyendo una relación con las respuestas proporcionadas por los docentes participantes en nuestra entrevista.

El primer factor que analizaremos será la satisfacción personal del docente.

La Agencia de Calidad de la Educación (2022) lo define como el “grado de satisfacción con el trabajo profesional que tiene el docente “(p.20).

Yu et al., (2022), hablaba acerca de que los profesores con mayor satisfacción personal presentan mayores niveles de satisfacción con la vida y mayor presentación de comportamientos empáticos, aspecto que repercute directamente en el ambiente laboral de los docentes. Wang et al., (2022) añadía que además es un factor clave ya que impacta directamente en los resultados de aprendizaje de sus estudiantes.

Continuando por la anterior línea, Herrera (2022) señala que la percepción que tiene el profesor sobre la capacidad académica de sus estudiantes está fundamentalmente vinculada al bienestar docente del profesor, múltiples investigaciones han demostrado cómo las expectativas educacionales tienen un impacto directo en el desempeño académico de los estudiantes (entre mayor bienestar docente, mayores expectativas docentes y, de esta manera, mejor rendimiento académico).

Teniendo en cuenta estas diferentes investigaciones podemos observar que existe una relación directa entre el bienestar y la satisfacción personal docente con los aprendizajes y resultados de los alumnos. Analizando las respuestas de nuestra investigación, observamos que existe esa relación, diferentes docentes señalan que el desarrollo y evolución de sus alumnos es un factor clave para la sensación de realización de ellos mismos, además de ser un aspecto clave para su bienestar.

“podría decir que el desarrollo del alumno es lo que mayor bienestar me produce, ver cómo se va adaptando a los cambios y dificultades y es capaz de seguir adelante.”
(Entrevistado n°1, 2024).

Esta declaración coincide con la idea de que el desarrollo y evolución de los alumnos contribuye significativamente a la sensación de bienestar y realización personal del docente.

“El impacto que tiene tu trabajo en el alumnado.” (Entrevistado n°2, 2024).

Refleja cómo el impacto positivo del trabajo del docente en el alumnado puede influir en su satisfacción personal y, por ende, en su bienestar.

“Los resultados positivos de la clase, la mejora y evolución en los niños/as”.

(Entrevistado n°4, 2024).

Aquí se resalta cómo los resultados positivos obtenidos en la clase, así como la mejora y evolución de los estudiantes, pueden contribuir al sentido de realización y bienestar del docente.

“ver su progreso y felicidad es lo que más contribuye a mi sensación de realización y bienestar como docente.”. (Entrevistado n°9, 2024).

Esta declaración enfatiza cómo el progreso y la felicidad de los estudiantes son aspectos que más contribuyen a la sensación de realización y bienestar del docente.

Continuando con los factores que influyen en el Bienestar Docente nos encontramos con un aspecto fundamental intrínsecamente relacionado, la vocación.

Uno de los principales predictores con el Bienestar que guarda una relación directa es la vocación de profesor. Diversos estudios han demostrado que la carrera docente es una de las que presenta la mayor vocación de servicio (Asif et al., 2014), en donde muchas veces la remuneración queda relegada a un segundo plano, (Vaillant, 2013), y donde la motivación de poder ayudar a los estudiantes a trascender y mejorar en el tiempo es un objetivo central de los docentes (López et al., 2017; Zepke, 2018).

Herrera (2022) establece “que la vocación del profesor es el principal predictor del bienestar subjetivo, debido a que la carrera docente presenta una de las mayores vocaciones de servicio.” (p.122). Teniendo en cuenta estos diferentes estudios podemos observar que la necesidad de tener vocación es muy importante para contribuir alcanzar el Bienestar de los docentes.

Observando las respuestas de los docentes en nuestra investigación observamos que son muchos los que corroboran estas declaraciones dándole un valor fundamental a la vocación.

“Bueno pues yo creo que sobre todo es una vocación social” (Entrevistado n°1, 2024).

Esta declaración resalta la idea de que la vocación es un factor fundamental en la carrera docente, reflejando la noción de que muchos profesores eligen esta profesión debido a su vocación de servicio hacia la sociedad.

“Totalmente vocacional” (Entrevistado n°4, 2024).

Esta afirmación refuerza la idea de que la vocación es un aspecto central en la carrera docente, sugiriendo que muchos docentes están motivados por un sentido de vocación y servicio hacia los demás, más allá de consideraciones materiales como la remuneración.

“Ganas de ayudar” (Entrevistado n°10, 2024).

Subraya la motivación intrínseca de los docentes para ayudar a sus estudiantes, lo cual está alineado con la idea de que la vocación de servicio es un aspecto importante en la carrera docente.

Continuando con los factores que influyen, los autores Vanesa Redondo-Trujillo, Ángel de Juanas Oliva y Ana Eva Rodríguez-Bravo (2023) señalaron en una investigación que llevaron a cabo que “el 85% de los artículos seleccionados evaluaron el bienestar psicológico en relación con variables positivas, como son, **el bienestar subjetivo, proyectos personales, el clima organizacional, características personales etc.** (p. 110). Como podemos observar la capacidad de organización y de tener un control de tareas en tu ámbito laboral es fundamental para contribuir alcanzar ese bienestar docente. Como podemos ver en las respuestas de los docentes, muchos nos hablan de esa necesidad de tener un clima organizacional tanto de manera positiva que ayuda a su bienestar como de manera negativa al no disponer de él, aspecto que produce un malestar.

“también soy muy partidario de una buena organización y planificación: Utilizo herramientas de organización como agendas, listas de tareas y planificadores para mantenerme al tanto de mis responsabilidades y evitar sentirme abrumado” (Entrevistado n°1, 2024).

Esta respuesta resalta la importancia de la organización y planificación en la gestión de responsabilidades laborales, lo cual está alineado con la idea de que la capacidad de

organización contribuye al bienestar docente.

“Cuando surgen situaciones de desorganización” (Entrevistado n°7, 2024).

Esta declaración pone de relieve cómo la falta de organización puede generar malestar en el ámbito laboral, reforzando la idea de que la organización es un factor importante para el bienestar docente.

“planificación de mi programación de aula salga acorde con los objetivos de aprendizaje que he planteado” (Entrevistado n°6, 2024).

Se muestra cómo una adecuada planificación está vinculada con el logro de objetivos profesionales, lo cual sugiere que la organización contribuye al bienestar docente al facilitar el cumplimiento de metas laborales.

En la continuación de los factores que influyen en el bienestar docente, nos encontramos con un aspecto que en repetidas ocasiones se manifiesta como una clara causa del Bienestar Docente, el apoyo social.

Para superar los desafíos diarios en la escuela es importante contar con el apoyo de la dirección de la escuela, pero también de los compañeros (Camarena, 2021). Diversos estudios previos han brindado varios ejemplos de factores relacionados con el agotamiento de los docentes, como sentimientos de aislamiento y falta de apoyo de los colegas, sobrecarga de trabajo percibida (Alarcon, 2011). En esta línea, podemos observar que el apoyo social, las emociones positivas, los valores y las creencias de autoeficacia repercuten en la calidad de vida del profesorado y en el bienestar del docente.

Marcionetti & Castelli (2021) señalan que existen más evidencias que establecen que fomentar el optimismo y las buenas relaciones entre docentes podría ser crucial para reducir el riesgo de burnout y aumentar la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida de los docentes. Para esto es necesario crear un clima positivo, donde los docentes tengan buenas relaciones con sus colegas, teniendo la posibilidad de discutir y reflexionar juntos sobre los asuntos de su trabajo diario y encontrar soluciones a situaciones problemáticas, aumentando así su autoeficacia.

Teniendo en cuenta los diferentes estudios acerca de este factor, podemos sacar

como conclusión que el **apoyo tanto de la dirección de la escuela como de los propios compañeros** es beneficioso para los docentes, por ende, el bienestar de estos mismos.

Apoyándonos en las respuestas de los docentes a nuestra entrevista, podemos observar que casi todos ellos nos mencionan la importancia de esas relaciones entre compañeros, la necesidad de un ambiente en la que prevalezca el respeto, la empatía, la comunicación etc.; todas ellas necesarias para una buena relación entre compañeros.

“Respeto y complicidad, creo que sentir empatía por parte del otro hace que la implicación suba.” (Entrevistado n°7, 2024).

Esta respuesta refleja la importancia de la empatía y el respeto mutuo entre colegas, lo cual está alineado con la idea de que las buenas relaciones entre docentes contribuyen al bienestar y la satisfacción laboral.

“Colaboración, empatía” (Entrevistado n°4, 2024).

Se resalta la relevancia de la colaboración y la empatía entre compañeros como elementos clave para crear un ambiente laboral positivo y apoyo, lo cual está en línea con los hallazgos de los estudios que sugieren que el apoyo social contribuye al bienestar docente.

“Trabajo en equipo, respeto, diálogos para compartir experiencias en el ámbito educativo.” (Entrevistado n°8, 2024).

Se enfatiza la importancia del trabajo en equipo, el respeto y el diálogo entre colegas para compartir experiencias y encontrar soluciones a situaciones problemáticas, lo cual coincide con la idea de que las relaciones positivas entre docentes pueden reducir el riesgo de burnout y aumentar la satisfacción laboral

Por otro lado, respecto a la otra **relación que se forma en el contexto educativo como es la dirección de la escuela con el docente**, observamos en las entrevistas que estos mismos también destacan que es muy necesario un ambiente cercano, de respeto, de apoyo etc. Aspectos fundamentales para una buena relación y, por tanto, una mayor sensación de bienestar para el docente.

“La relación con el equipo directivo, en mi caso, en mi centro, es excepcional. Cercana y de escucha. Considero esencial que sea así.” (Entrevistado nº4, 2024).

Refleja la importancia de una relación positiva y de escucha entre el equipo directivo y los docentes, lo cual está alineado con la idea de que el apoyo de la dirección de la escuela es crucial para superar los desafíos diarios y reducir el riesgo de burnout.

“La mayoría de las veces basta con un “estamos aquí para apoyarte” (Entrevistado nº7, 2024).

Resalta la importancia del apoyo emocional y la disponibilidad de los compañeros para respaldarse mutuamente, lo cual coincide con la idea de que el apoyo de los compañeros es fundamental para el bienestar docente y la reducción del agotamiento.

“que te den confianza” (Entrevistado nº6, 2024).

Subraya la importancia de sentirse respaldado y confiado por parte de la dirección y los compañeros, lo cual está en línea con la noción de que el apoyo tanto de la dirección de la escuela como de los compañeros contribuye al bienestar de los docentes.

Otro factor asociado al bienestar docente es el grado en el que el docente se siente escuchado y valorado tanto por sus compañeros como sobre todo por el equipo directivo.

Diversos estudios han profundizado acerca del reconocimiento del trabajo del docente. Klusmann et al., (2021). Destacó que el realizar actividades de valorización y reconocimiento del trabajo docente puede resultar como un potenciador del bienestar en esta población específica, además de ser un reductor del agotamiento emocional, ya que este está relacionado con el autoconcepto, el interés y el rendimiento de los estudiantes. No solo potenciamos el bienestar del docente con el reconocimiento de su trabajo, sino que juega un papel fundamental para reducir ese agotamiento emocional que puede derivar en un malestar.

En relación con lo anterior, es fundamental añadir que estudios han observado que se han encontrado dificultades para el reconocimiento social de la docencia y en particular de la concepción del docente, en comparación al de otras profesiones como la medicina (Mujica Johnson et al., 2018). Esto nos habla de la necesidad humana que siente el docente de sentirse valorado por su equipo directivo y

compañeros, derivado de la ausencia de reconocimiento por personas fuera del ámbito de la educación, “que menos que sentirse valorado por las personas que sí comparten tu ámbito laboral”

Además, como señala Herrera (2022) los docentes necesitan “la sensación de seguridad que sienten los profesores hacia la institución, más allá de las personas que la conforman, que sus derechos sean protegidos, sus voces escuchadas y su trabajo reconocido.” (p.127)

Teniendo en cuenta las respuestas de los diferentes docentes respecto al equipo directivo que realizaron nuestra entrevista, podemos corroborar a los estudios anteriores la necesidad de los entrevistados de sentir ese reconocimiento y ver cómo valoran el trabajo que realizan, destacando que es un aspecto fundamental para su bienestar.

“todas las personas nos gusta sentirnos valoradas, y el que diga que no miente, por lo que sentirse valorado con todo lo que haces es fundamental” (Entrevistado n°1, 2024).

Resalta la importancia de sentirse valorado con todo lo que hace dentro del contexto educativo.

“que el equipo directivo siga confiando en ti y contando contigo para los proyectos que se realizan a lo largo del curso.” (Entrevistado n°3, 2024).

Señala la importancia de que el equipo directivo confié en él y en sus capacidades, asociándolo como un factor para su bienestar.

“el reconocimiento por un buen trabajo, con un agradecimiento o una buena conversación.” (Entrevistado n°8, 2024).

En la línea de los anteriores docentes, destacando la importancia de una buena comunicación para reconocer su trabajo influye en su bienestar.

“El reconocimiento y valoración por parte del equipo directivo se reflejan principalmente en gestos como el reconocimiento público de mi trabajo, el apoyo en el desarrollo profesional y la inclusión en la toma de decisiones que afectan al centro educativo.” (Entrevistado n°9, 2024).

Resalta la relevancia de manera positiva a través del reconocimiento y valoración por

parte del equipo docente, siguiendo la línea de lo que mencionan los diferentes estudios.

Otro factor fundamental en el Bienestar Docente recae sobre las actitudes y comportamientos de los padres o cuidadores de los estudiantes hacia los propios docentes.

Como destaca Kumar (2019), es fundamental entender que el trabajo docente es muy estresante dado que los docentes presentan grandes presiones en el trabajo porque deben cumplir con las expectativas y los requisitos de los estudiantes, los padres y las escuelas, transformándose así su labor una fuente importante, e incluso extrema, de ansiedad y angustia (Camus, 2022). Además, son diversos los estudios que han demostrado que mejorar las condiciones de bienestar del profesorado, no solo mejoraría su situación individual, si no, la propia percepción de los padres y madres respecto de la calidad del recinto educacional (Martínez-Líbano et al., 2022).

Se observa que el papel de los padres y cuidadores es fundamental en el logro del bienestar docente. Cuando existe una relación positiva entre ambos se forma un ambiente positivo y que fomenta el bienestar del docente, por ende, la calidad de su enseñanza; además de un pensamiento positivo de los padres acerca del centro. Por el contrario, una mala comunicación o un ambiente negativo puede influir de manera directa en el bienestar del docente, produciendo estrés y un malestar que puede verse reflejado en la calidad de su enseñanza.

Observando las respuestas de los docentes respecto a este factor en las encuestas que llevamos a cabo, podemos destacar que son muchos los que mencionan la importancia de tener una relación positiva con los padres o cuidadores de sus alumnos, además de comentar que es un aspecto clave que influye en su bienestar. Ejemplo de ellos son las afirmaciones que mostramos a continuación:

“Los padres que demuestran confianza en las habilidades y el juicio de los docentes y muestran respeto hacia su labor contribuyen a un ambiente de trabajo más positivo y gratificante para los educadores.” (Entrevistado n°1, 2024).

“En lugar de colaborar con la escuela para abordar las preocupaciones, se mostraron defensivos y hostiles, lo que dificulta la comunicación efectiva y el trabajo en equipo para ayudar al estudiante. Esta situación generó estrés y frustración, afectando

negativamente mi bienestar en el trabajo.” (Entrevistado nº1, 2024).

De manera inversa a los estudios, llama la atención un caso en el que el ambiente no fue el adecuado, observamos cómo se genera ese estrés y por tanto afecta al bienestar del docente.

“El apoyo, la comunicación abierta y la colaboración de los padres o cuidadores de los estudiantes contribuyen positivamente a mi bienestar.” (Entrevistado nº9, 2024).

Por último, uno de los factores más determinantes y que más influyen en el Bienestar Docente son los diferentes síntomas en los que se divide el malestar.

La Agencia de Calidad de la Educación (2022) divide este factor en 3 aspectos:

- ✓ Fatiga psicológica (burnout): Presencia en el docente de sentimientos asociados a la fatiga psicológica por el trabajo, tales como agobio, fatiga, cansancio, etc.
- ✓ Fatiga física
- ✓ Fatiga socioemocional: Tales como falta de motivación en tareas que antes te apasionaban, dejarte llevar por tus inseguridades o no querer ver a nadie.

Voli (2010) considera el bienestar como un estado emocional que implica a toda la persona desde diferentes niveles: físico, mental, emocional y espiritual. Maslach & Jackson (1986) destacan que la principal dimensión del burnout, son las sensaciones de agotamiento y de sentirse totalmente "quemado" por la carga de trabajo. Se entiende como una ausencia o falta de energía y de entusiasmo, junto a la sensación de escasez de recursos para afrontarlo.

Herrera (2022) señala que “los elementos que sitúan en una posición de riesgo al bienestar subjetivo, se encuentra el síndrome de quemarse en el trabajo o burnout, comprendido como el estado de agotamiento físico, emocional y mental que se deriva de estar expuesto a un entorno laboral exigente”. (p.123)

En diferentes investigaciones sobre estrés laboral, en las últimas décadas, se ha puesto de manifiesto que el sector docente puede ser uno de los colectivos ocupacionales más afectados por este problema (Bermejo Toro y Prieto Ursúa, 2015). Incluso, se recoge que la labor profesional en el profesorado novel, es especialmente

estresante (Harmsen et al., 2019) y se confirma la caracterización de la profesión docente de riesgo tanto físico como mental (Gallardo-López et al., 2019).

Por ello y teniendo en cuenta los diferentes estudios anteriormente mencionados, es fundamental trabajar acerca de ese malestar y todos sus enfoques en los que se divide. Son muchos autores los que tras llevar a cabo investigaciones han demostrado que existe una relación directa entre bienestar y factores que desencadenan el malestar.

Como indica la Organización Mundial de la Salud (citado Redondo-Trujillo, Oliva y Rodríguez-Bravo ,2023), la salud mental es un “estado de bienestar en el que el individuo realiza sus capacidades, supera el estrés normal de la vida, trabaja de forma productiva y fructífera, y aporta algo a su comunidad”. Por lo que podemos destacar que la aparición del estrés puede afectar a las capacidades del docente para realizar sus actividades además de trabajar de manera poco productiva, haciendo que sea totalmente necesario profundizar en este aspecto, para proteger el bienestar del docente, y, por consiguiente, su calidad de enseñanza.

Partiendo de las respuestas de los docentes acerca de la aparición de los diferentes malestares anteriormente mencionados y su influencia en su capacidad de trabajo observamos que los anteriores estudios reflejan la realidad actual de los docentes.

“Cuando estoy agobiado tengo falta de concentración y me cuesta acabar tareas”

(Entrevistado nº10, 2024).

En la línea de las investigaciones confirma la relación de trabajar de manera correcta y sentirse con síntomas de agotamiento, estrés...

“Cuando estoy físicamente agotado, a menudo encuentro difícil concentrarme en las tareas que realizo” (Entrevistado nº1, 2024).

En la línea del anterior docente y en las investigaciones anteriormente mencionadas, destaca la dificultad de concentrarse en su trabajo cuando se encuentra cansada.

“El ritmo que se lleva es muy alto. No paras desde que entras hasta que sales, por lo que esto puede ser lo que más estrés me pueda provocar. A esto se le puede sumar las actitudes de algún alumno que su comportamiento no es el adecuado y pueda acabar con tu paciencia” (Entrevistado nº3, 2024).

A lo anteriormente mencionado por los otros dos docentes, añade también el factor de los alumnos, señalando que fomenta una sensación de acabar con la paciencia y por tanto dificultad para llevar a cabo su trabajo.

Por último, dentro de este factor quiero destacar **el aspecto socioemocional**. La Agencia de Calidad de la Educación (2022) la define como la falta de motivación en tareas que antes te apasionaban, dejarte llevar por tus inseguridades o no querer ver a nadie. Es fundamental investigar y buscar motivos acerca de la pérdida de la motivación de los docentes. Un trabajo tan vocacional como es la enseñanza es muy importante que los profesores no pierdan la motivación para realizar su trabajo, y si es así, encontrar el motivo y trabajar para erradicarlo lo máximo posible. Respecto a mi investigación previa el 51, 4% de los docentes votaron que habían perdido la motivación, un número muy elevado para tratarse de esta profesión. Teniendo en cuenta las respuestas de los entrevistados, observamos que la gran mayoría no han sufrido esa desmotivación, aunque en sus respuestas se observa que son conscientes de que es un hecho que muchos docentes la tienen:

“Afortunadamente no he sentido todavía esa sensación” (Entrevistado nº1, 2024).

Señala que todavía no ha llegado a sentirlo, pero vemos como remarca que “afortunadamente no”, aspecto que nos da a entender que lo normal si es llegar al nivel de desmotivación.

“El concepto como tal de desmotivación no lo he llegado a vivir aún” (Entrevistado nº3, 2024).

En este caso, observamos que, aunque no haya existencia de desmotivación, observamos que señala que todavía no ha llegado a vivirla, interpretándose qué puede pasar perfectamente, derivado de la normalización de sufrirlo.

Aun así, hemos podido observar alguna respuesta en la que el docente ha sentido esa desmotivación y se ha visto afectada en su bienestar:

“Sí, he experimentado desmotivación en mi trabajo en ocasiones” (Entrevistado nº9, 2024).

“Sí, cuando los alumnos no valoran las actividades que realizan en el aula.”
(Entrevistado nº10, 2024).

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES

La investigación realizada en este Trabajo Fin de Máster ha permitido profundizar en la comprensión del bienestar docente, revelando la complejidad y multidimensionalidad de este fenómeno. A lo largo del estudio, se ha evidenciado que el bienestar de los maestros no solo es esencial para su salud física y emocional, sino que también juega un papel crucial en la calidad de la educación que proporcionan y en el rendimiento académico y emocional de los estudiantes.

En hallazgos de esta investigación destacan varios factores clave que influyen en el bienestar docente. Entre ellos se encuentran la carga de trabajo, el clima escolar, el apoyo administrativo, las relaciones interpersonales en el entorno laboral, y las oportunidades de desarrollo profesional. Se ha constatado que una carga laboral excesiva y un entorno escolar poco favorable pueden llevar a altos niveles de estrés y al agotamiento profesional, mientras que un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, junto con el reconocimiento y el apoyo adecuados, puede fomentar un mayor bienestar y satisfacción profesional.

En resumen, el bienestar docente es un componente esencial para la creación de un sistema educativo saludable y efectivo. Este estudio reafirma la necesidad de seguir investigando y promoviendo iniciativas que valoren y apoyen a los maestros, reconociendo su papel fundamental en la sociedad. Al mejorar el bienestar de los docentes, estamos invirtiendo en el futuro de la educación y, por ende, en el desarrollo de generaciones futuras más preparadas y equilibradas.

Con el fin de valorar el trabajo realizado y su alcance, se van a analizar el grado de cumplimiento de los objetivos planteados al comienzo:

Objetivo general:

- ❖ **Explorar y conocer la incidencia y relevancia de los factores de bienestar docente, obtenidos por autores relevantes, en una población de profesores/as de Castilla y León que están en diferentes momentos de su carrera profesional.**

Este objetivo se ha conseguido tras una exhaustiva primera revisión literaria de los diferentes factores que influyen en el bienestar docente. Hay que destacar la estructura que presenta la Agencia de Calidad de la Educación (2022), ya que con

aportes de diferentes autores ha sido la fuente de teoría que más hemos usado para llevar a cabo nuestro Marco Teórico y por siguiente, nuestra investigación. Posteriormente a través de nuestro diseño de investigación hemos podido observar la incidencia y relevancia que tienen esos factores en profesores/as que se encuentran en diferentes momentos de su carrera profesional.

En una visión general, el objetivo se ha cumplido ya que hemos podido de manera teórica abarcar la mayoría de los factores que posteriormente en las entrevistas y encuestas que hemos llevado a cabo, se han podido observar que concordaban con nuestros factores anteriormente mencionados. Por lo que podemos confirmar que hemos identificado de manera satisfactoria los factores que verdaderamente influyen en el bienestar de un docente real.

Objetivos específicos:

- ✓ **Determinar los factores que contribuyen positivamente al bienestar docente de los encuestados.**

Este objetivo se ha conseguido tras llevar a cabo la encuesta online (Forms) con preguntas de elección formuladas a partir de los factores que influyen en el bienestar docente que se han mencionado en el Marco teórico. Teniendo en cuenta las respuestas de los distintos docentes se han podido diferenciar los factores que contribuyen de manera positiva a su bienestar.

Además, la selección de una muestra representativa de docentes, abarcando diferentes etapas educativas y tipos de centros, ha asegurado que las respuestas sean generalizables y reflejen de manera precisa las experiencias.

- ✓ **Identificar los factores que afectan negativamente al bienestar docente de los encuestados.**

Al igual que en el objetivo específico anterior, se ha conseguido tras llevar a cabo la encuesta online (Forms) con preguntas de elección formuladas a partir de los factores que influyen en el bienestar docente que se han mencionado en el Marco teórico.

Teniendo en cuenta las respuestas de los distintos docentes se han podido diferenciar los factores que contribuyen de manera negativa a su bienestar. Además, la

selección de una muestra representativa de docentes, abarcando diferentes etapas educativas y tipos de centros, ha asegurado que las respuestas sean generalizables y reflejen de manera precisa las experiencias.

✓ **Analizar la relación entre factores positivos y negativos del bienestar con las respuestas de los entrevistados.**

Este objetivo se ha conseguido al finalizar las fases de la propia investigación.

- 1) Analizar las respuestas obtenidas en el Forms para poder elaborar unas preguntas
- 2) Unir todas las preguntas seleccionadas y elaborar una entrevista
- 3) Llevar a cabo la entrevista a 10 docentes
- 4) Analizar las respuestas obtenidas en las entrevistas

Utilizando técnicas de análisis cualitativo, se examinaron en profundidad las respuestas de los docentes para identificar y relacionar los factores positivos y negativos (previamente identificados en los otros dos objetivos específicos) con las experiencias y percepciones expresadas por los entrevistados.

En líneas generales, considero que se ha conseguido el objetivo de analizar la relación entre factores positivos y negativos del bienestar docente con las respuestas de los entrevistados. Este enfoque ha permitido no solo validar los factores identificados previamente, sino también profundizar en la comprensión de sus impactos específicos en la vida y el trabajo de los docentes.

CAPÍTULO VI. LIMITACIONES, FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN Y UNAS LÍNEAS FINALES

6.1.-LIMITACIONES

En el desarrollo de nuestra investigación han surgido algunas limitaciones que han podido afectar a las conclusiones del estudio. Mencionar las limitaciones de cualquier estudio es relevante porque permite una evaluación crítica de los resultados (Ioannidis, 2016). Además, muestra transparencia y rigor científico, y mejora la calidad de la investigación. Entre ellas se pueden destacar las siguientes:

- ❖ Aunque se entrevistaron a 10 docentes para obtener una variedad de perspectivas, el tamaño de la muestra puede no ser lo suficientemente grande para representar la diversidad completa de la población docente. En este aspecto he de comentar que hubo bastantes docentes cercanos que decidieron no llevar a cabo la entrevista, lo que dificultó poder aumentar este número. Esta debilidad se ha contrarrestado con una búsqueda de una población diversa con el fin de abarcar realidades muy diferentes que permitan triangular datos.
- ❖ Las entrevistas y encuestas dependen de la honestidad y precisión de las respuestas de los participantes. Existe la posibilidad de sesgos en las respuestas debido a factores como el deseo de presentar una imagen positiva o negativa, la influencia del entrevistador etc.
- ❖ El bienestar docente puede estar influenciado por factores contextuales y temporales específicos, como cambios en la administración educativa, reformas políticas etc. Los resultados obtenidos en este estudio pueden reflejar las condiciones específicas del momento en que se realizó la investigación y pueden no ser aplicables en otros períodos.
- ❖ La investigación podría haber sido enriquecida con una mayor comparación de los resultados obtenidos con estudios similares realizados en otros contextos o con diferentes enfoques metodológicos.

6.2. FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Las limitaciones mencionadas nos llevan a plantear nuevos estudios a partir de los resultados analizados. En cuanto a las futuras líneas de investigación destacamos:

- ❖ Ampliar la muestra para incluir una mayor variedad de contextos educativos, tanto geográficos como culturales, con el fin de explorar cómo estos factores influyen en el bienestar docente.
- ❖ Implementar estudios longitudinales que sigan a los docentes a lo largo de varios años para comprender cómo evoluciona su bienestar a lo largo del tiempo y cómo las intervenciones específicas pueden tener un impacto duradero.
- ❖ Desarrollar y evaluar programas de intervención específicos diseñados para mejorar el bienestar docente, tales como programas de apoyo emocional, formación continua, y mejoras en las condiciones laborales.

6.3. UNAS LÍNEAS FINALES

No queremos concluir este estudio sin comentar algunas cuestiones que, a nivel personal y formativo, son especialmente relevantes para mí. La elaboración y desarrollo de esta investigación me ha aportado numerosos beneficios para mi formación académica y profesional. He adquirido información actualizada y profunda sobre los factores que influyen en el bienestar docente, lo que me ha permitido comprender mejor las dinámicas que afectan a los maestros en su entorno laboral.

A través de este proceso de investigación, he aprendido a defender la importancia de un ambiente educativo que no solo se centre en el bienestar de los estudiantes, sino que también valore y promueva el bienestar de los docentes. He llegado a la convicción de que una educación de calidad pasa por cuidar y apoyar a los maestros, quienes son la piedra angular del sistema educativo. Esta investigación me ha comprometido aún más con la promoción de un entorno educativo equitativo, saludable y comprometido, donde los docentes puedan desarrollarse plenamente tanto personal como profesionalmente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia de Calidad de la Educación (2017). *Informe factores asociados a resultados educativos* 2016. [http://archivos.agenciaeducacion.cl/Factores asociados a los resultados educativos.pdf](http://archivos.agenciaeducacion.cl/Factores_asociados_a_los_resultados_educativos.pdf)
- Agencia de Calidad de la Educación (2020), *Estudio Voces de los docentes 2018*, División de Estudios.
- Agencia de Calidad de la Educación (2021) *Informe de Factores Asociados a resultados educativos 2019: ¿cómo podemos contribuir a la mejora*, División de Estudios.
- Agencia de la Calidad de la Educación (2018), Informe Metodológico de Factores Asociados a los Resultados Educativos 2018, Disponible en: [https://archivos.agenciaeducacion.cl/Informe Metodologia Factores Asociados 2018 final.pdf](https://archivos.agenciaeducacion.cl/Informe_Metodologia_Factores_Asociados_2018_final.pdf)
- Alarcon, G. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of vocational behavior*, 549-562.
- Álvira, P. (1982). La perspectiva cualitativa y cuantitativa en las investigaciones sociales. *Estudios de Psicología*, 11, 3436.
- Asif, M., Aziz, T., Altaf, S., & Sattar, R. A. (2014). Laurence Moon Bardet Biedl Syndrome with anaemia. *Journal of Ayub Medical College, Abbottabad: JAMC*, 26(4), 625–627.
- Aziz, C. (2019). *La construcción de relaciones de confianza y su evaluación: desafíos y oportunidades para el fortalecimiento de la educación pública en Chile. Nota técnica No. 4. Líderes educativos*. Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar Baier
- Bazeley, P. (2018). “Mixed methods in my bones”: Transcending the qualitativequantitative divide. *International Journal of Multiple Research Approaches*, 10(1), 334-341.
- Bermejo Toro, L. (2016). Bienestar docente. Estrategias para una vida emocionalmente más saludable en el trabajo del profesor. *Padres Y Maestros*

- / *Journal of Parents and Teachers*, (368), 18–23.
<https://doi.org/10.14422/pym.i368.y2016.003>
- Bermejo Toro, L., y Prieto Ursúa, M. (2015). *Bienestar docente: del síndrome de burnout al engagement en profesores*. Publicia.
- Bernal González, I., & Flores Flores, A. J. (2020). Satisfacción laboral del capital humano en organizaciones del sector salud. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(4), 276-296. Recuperado a partir de <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35192>
- Berrocal, F. I. (2023) Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de profesores en Ayacucho. *Revista Educación* 21(22), pp. 12-22. <http://revistas.unsch.edu.pe/index.php/educacion/article/view/473/374>
- Bonet, C. (2021). Bienestar docente: Intervención en liderazgo en profesorado de educación secundaria. *Tesis de Grado*. Universitat Jaume I, Madrid.
- Brannen, J. (2008). The practice of mixed methods research strategy: Personal, professional and project considerations. En M.M. Bergam (ed.), *Advances in mixed methods research* (pp. 53-65). Thousand Oaks, CA, EE. UU.: Sage Publications Inc.
- Bruns, B., y Luque, J. (2014). *Profesores Excelentes. Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y El Caribe*. Washington D.C.: Grupos del Banco Mundial.
- Cabezas, V., Narea, M., Iribarra, D. T., Icaza, M., Escalona, G., & Reyes, A. (2022). Bienestar Docente durante la Pandemia de COVID-19 en Chile: Demandas y Recursos para Afrontar la Angustia Psicológica. *Psykhé*, 31(1), 1– 24. <https://doi.org/10.7764/PSYKHE.2020.22427>
- Camarena, E. D. (2021). Teachers' Perceived Collective Efficacy Beliefs in the High School Dropout Recovery Setting: A Phenomenological Study (Doctoral dissertation, Lamar University-Beaumont).
- Campos, E. M. M., Gonzalez, A. F., y Jacott, L. (2018). Teachers' subjective well-being and satisfaction with life. *Reice-Revista Iberoamericana Sobre Calidad Eficacia Y Cambio En Educacion*, 16(1), 105-117.

<https://doi.org/10.15366/reice2018.16.1.007>

- Camus, A. (2022). Success under Extreme Conditions. *Imperfect Heroes: Teaching in Challenging Times to Motivate Student Achievement*, 65.
- Capillo, D. (2022). *Síndrome de burnout y desempeño docente de práctica clínica en un hospital público de Lima 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95582/Capillo_TD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carter, S. (2016). [Manteniéndolo unido: un marco explicativo para mantener el bienestar subjetivo \(SWB\) en los principios.](#) [Tesis (Doctorado/Investigación)].
- Celis, M. C. E. (2022). Liderazgo directivo para favorecer el rol del docente en las prácticas inclusivas. *Revista de Educación Inclusiva*, 15(1), 131-151.
- Comellas, M. J. (2001). Los hábitos de autonomía. Proceso de adquisición . Hitos evolutivos y metodología. Barcelona: Ceac.
- Cornejo Chávez, 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://doi.org/10.1590/S0101-73302009000200006>
- Cornejo, R., & Quiñones, M. (2007). Factores asociados al bienestar/malestar docente. Una investigación actual [Factors associated with teachers' welfare/distress. Current research]. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5 (5e), 75–80.
- Creamer, E. (2018). *An Introduction to Fully Integrated Mixed Methods Research*. Sage Publications.
- Creswell, J. W., & Plano, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). SAGE Publications Inc.
- Cubukcu, F. (2016). The correlation between teacher trainers' and pre-service teachers' perceptions of autonomy. *Procedia – Soc. Behav.*, 232, 12-17.

doi:10.1016/j.sbspro.2016.10.004

De la Torre, A., Del Rincon, D. y Arnal, J. (1996). Bases metodológicas de la investigación educativa. Barcelona: GR92.

De Miguel, M. (1988). Paradigmas de la investigación educativa española. En I, Dendaluce (Co ord.), Aspectos metodológicos de la investigación educativa. (pp. 60-77). Madrid: Narcea.

Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000). 'El “qué” y el “por qué” de las búsquedas de metas: las necesidades humanas y la autodeterminación del comportamiento'. *Consulta Psicológica* 11, 227—268.

Diener, E., & Lucas R. (2000). Explaining differences in societal levels of happiness: Relative standards need fulfillment, culture, and evaluation theory. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Periodical on Subjective WellBeing*, 1, 41-78.

Diener, E., et al. (2018). Advances and Open Questions in the Science of Subjective Well-Being. *Collabra: Psychology*, 4(1): 15. DOI: <https://doi.org/10.1525/collabra.115>

Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. y Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.

Diener, E., Wolsic, B., Fujita, F. (1995). Physical attractiveness and subjective wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(1), 120-129.

Dodge, R., Daly, A., Huyton, J., & Sanders, L. (2012). El reto de definir el bienestar. *Revista Internacional de Bienestar*, 2 (3), 222-235. doi:10.5502/ijw.v2i3.4

Donoso, M. y Muñoz, M. (2021). Incidencia del bienestar docente en la construcción de la identidad personal y profesional. CORE. <https://core.ac.uk/download/pdf/132461757.pdf>

- Duckworth, A. L., Quinn, P. D., & Seligman, M. E. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 540-547.
- Feria Ávila, H., Matilla González, M., & Mantecón Licea, S. (2020). LA ENTREVISTA Y LA ENCUESTA: ¿MÉTODOS O TÉCNICAS DE INDAGACIÓN EMPÍRICA? *Didasc@lia: Didáctica Y educación* 11(3), 62-79. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>
- Fierro, A. y Cardenal, V. (1996). Dimensiones de personalidad y satisfacción personal. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 49(1), 65-81.
- Gallardo-López, J. A., López-Noguero, F., y Gallardo-Vázquez, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista electrónica educare*, 23(2), 324-343. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.17>
- García, A. V. (2023). La importancia de la colaboración entre dirección y profesores en la mejora de la calidad de la educación -. *Copyright Éxito Educativo - All Rights Reserved*. <https://exitoeducativo.net/importancia-colaboracion-entre-direccion-profesores-mejora-calidad-educacion/#:~:text=La%20colaboraci%C3%B3n%20entre%20direcci%C3%B3n%20y%20profesores%20conlleva%20numerosos%20beneficios%20que,ambiente%20de%20trabajo%20positivo%20y>
- García, M., Hernández, T., González, E. y Polo, S. (2017). Asociación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en Empresas de Servicios. *Revista Internacional Administracion & Finanzas*, 10(1) 37-48. <https://ssrn.com/abstract=2916923>
- Glenn, N. D. (1975). The contribution of marriage to the psychological well-being of males and females. *Journal of Marriage and the Family*, 37(3), 594-600.
- Gray, C., Wilcox, G. y Nordstokke, D. (2017). Salud mental docente, clima escolar,

- educación inclusiva y aprendizaje de los estudiantes: una revisión. *Psicología canadiense / Psychologie canadienne*, 58 (3), 203–210. <https://doi.org/10.1037/cap0000117>
- Harmsen, R., Helms-Lorenz, M., Maulana, R., y Van Veen, K. (2019). The longitudinal effects of induction on beginning teachers' stress. *British journal of educational psychology*, 89(2), 259-287. <https://doi.org/10.1111/bjep.12238>
- Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019. *Educational Research Review*, 34,100411. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Herrán, P. B. (2023). *La magia de ser escuchado: Cómo cultivar relaciones significativas a través de la escucha*. <https://es.linkedin.com/pulse/la-magia-de-ser-escuchado-c%C3%B3mo-cultivar-relaciones-ba%C3%B1uelos-herr%C3%A1n>
- Herrera, C. A. (2023). Factores asociados al bienestar subjetivo en docentes chilenos. Husain, A. (2008). *Horizontes de la Psicología Espiritual*. Nueva Delhi: Editorial Global Vision.
- IDEP (2020). Informe final del Índice del Derecho a la Educación en colegios públicos de Bogotá. Disponible en: <https://repositorio.idep.edu.co/handle/001/2396>
- Ioannidis, J. (2016). Why most published research findings are false. *PLoS Medicine*, 13(6). 10.1371/journal.pmed.1002047
- Keyes, C. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61, 121-140.
- Klusmann, U., Aldrup, K., Roloff, J., Lüdtke, O., & Hamre, B. K. (2021). Does instructional quality mediate the link between teachers' emotional exhaustion and student outcomes? A large-scale study using teacher and student reports. *Journal of Educational Psychology*. <https://doi.org/10.1037/edu0000703>

- Knight, J., Song, L., & Gunatilaka, R. (2009). Subjective well-being and its determinants in rural China. *China Economic Review*, 20, 635-649.
- Kuhn T.S. (1962). *The Structure of Scientific Revolutions*. Chicago: Chicago University Press.
- Kumar, N. (2019). Determinants of stress and well-being in call centre employees. *Journal of Management*, 6(2).
- Lanuez, M. y Fernández, E. (2014). *Metodología de la Investigación Educativa*. (CDROM).IPLAC, La Habana, Cuba.
- Lavandero, C. (2022). *Bienestar emocional: qué es y cómo conseguirlo*. <https://canalsalud.imq.es/guias/bienestar-emocional-que-es-como-conseguirlo>
- Lázaro, R. (2021). *Entrevistas estructuradas, semiestructuradas y libres. Análisis de contenido*.
- Leal-Soto, F., Dávila, J., Valdivia, Y. (2014) *Bienestar psicológico y prácticas docentes con efectos motivacionales orientadas al aprendizaje*. *Universitas Psychologica*, vol. 13, núm. 3, julio-agosto, 2014, pp. 15-23.
- Lee, G.R, DeMaris, A., Bavin, S. y Sullivan, R. (2001). Gender differences in the depressive effect of widowhood in later life. *Journals of Gerontology: Series B – Psychological Sciences and Social Sciences*, 56(1), 56-61.
- Lieber, E. & T. S. Weisner. (2010). Meeting the practical challenges of mixed methods research. In Tashakkori & Teddlie (Eds.), *Handbook of Mixed Methods Research*, p. 559-579. Thousand Oaks, CA: Sage
- López, V., Oyanedel, J. C., Bilbao, M., Torres, J., Oyarzún, D., Morales, M., Ascorra, P., & Carrasco, C. (2017). School achievement and performance in Chilean high schools: the mediating role of subjective wellbeing in school-related evaluations. *Frontiers in Psychology*, 8, 1189.
- Lukas, J. F. y Santiago, K. (2004). *Evaluación educativa*. Madrid: Alianza editorial.
- Marcionetti, J., & Castelli, L. (2021). job and life satisfaction of teachers: a social cognitive model integrating teachers' burnout, self-efficacy, dispositional optimism, and social support. *International Journal for Educational and*

Vocational Guidance.

Marina Ardila, L.F. (2007). La noción de paradigma. *Signo y pensamiento*, XXVI, 50, 3445.

Martín Cabrera, V. X. (2016). Bienestar subjetivo, bienestar psicológico y significación vital en personas en situación de desempleo.

Martín, M. Á. G. (2002). El bienestar subjetivo. *Escritos de psicología*, 6, 18-39.

Martínez, G. I., Guevara, A., & Valles, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.

Martínez-Líbano, J., Salgado Bichet, V., & Camus Araneda, I. (2022). Relación entre la Percepción de Padres y Madres Respecto a la Violencia Escolar y las Competencias Sociales de sus Hijos dentro del Contexto Educativo Chileno. *Reidocrea*.10.30827/Digibug.7631.

Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Manual*. Palo Alto: EUA.

Mateu-Mollá, J. (2020). *Malestar emocional: posibles causas, y cómo superarlo*. Portal Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com/clinica/malestar-emocional>

McCallum, F. & Price, D. (Eds.) (2016). *Nurturar el desarrollo del bienestar en la educación: Desde pequeñas cosas, grandes cosas crecen*. Nueva York, N.Y: Routledge.

Milione, H. (2019). ¿El burnout enferma? *Suplemento de la revista argentina de medicina*, 7(1). <http://www.revistasam.com.ar/index.php/RAM/article/view/277/242>

Mineduc (sin fecha). Ficha N° 2: Aprender con agrado. En <https://www.curriculumnacional.cl/portal/Documentos-Curriculares/Estandares-e-indicadores-de-calidad/Indicadores-de-Desarrollo-Personal-ySocial/90116:Autoestima-academica-y-motivacion-escolar>

MINEDUC. (2020). Ministerio de Educación. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/desempeno-directivo/>

- Moreno-Murcia, J. A., Huéscar Hernández, E., Nuñez Alonso, J. L., León, J., Valero Valenzuela, A., & Conte, L. (2019). Protocolo de estudio cuasi-experimental para promover un estilo interpersonal de apoyo a la autonomía en docentes de educación física. *Cuadernos De Psicología Del Deporte*, 19(2), 83-101. doi:10.6018/cpd.337761.
- Mujica Johnson, F. N., Orellana Arduiz, N. del C., Mujica Johnson, F. N., & Orellana Arduiz, N. del C. (2018). Autopercepción de la vocación en docentes de educación física escolar en Chile. *CPU-e, Revista de Investigación Educativa*, 27, 203–229. <https://doi.org/10.25009/cpue.v0i27.2563>
- Muñoz Campos, E. M., Fernández González, A., & Jacott, L. (2018). Bienestar Subjetivo y Satisfacción Vital del Profesorado. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 16(1). <https://doi.org/10.15366/reice2018.16.1.007>
- Muratori, M., Delfino, GI y Zubieta, EM (2013). Percepción de anomia, confianza y bienestar: La mirada desde la psicología social. *Revista de Psicología*, 31 (1), 130–150. <https://doi.org/10.18800/psico.201301.005>
- Myers, D.G. y Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6, 10-19.
- Natali, D., Keune, M., Pavolini, E. y Seeleib-Kaiser, M. (2018). Sesenta años después de Titmuss: nuevos hallazgos sobre el bienestar ocupacional en Europa. *Política y administración social*, 52 (2), 435 – 448.
- Nicholson, W. (2004). *Teoría microeconómica: Principios básicos y ampliaciones* (8a ed.). Thomson-Paraninfo.
- Niño. (2019). *Resultados de la encuesta de clima escolar 2019*. <https://www.redacademica.edu.co/catalogo/resultados-de-la-encuesta-de-clima-escolar-2019>
- OCDE (2020). "The teachers' well-being conceptual framework: Contributions from TALIS 2018", *Teaching in Focus*, No. 30, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/86d1635c-en>
- OCDE (2020). *Education at a Glance 2020: OECD Indicators*, OECD

- Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/69096873-en>
- OCDE. (2001). *Schooling for tomorrow: Trends and scenarios*. París, Francia.
CERI-OECD. Disponible en https://www.oecd-ilibrary.org/education/what-schools-for-the-future_9789264195004-en
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Onwuegbuzie, A. J. y Johnson, R. B. (2006). *The Validity Issues in Mixed Research*. *Research in the Schools*, 13, 1, 48-63.
- Parodi, D. (2022). *¿Estás equilibrando las 7 dimensiones del bienestar?* Innovación Pedagógica. <https://ucontinental.edu.pe/innovacionpedagogica/estas-equilibrando-las-7-dimensiones-del-bienestar/notas-destacadas/>
- Pertegal-Felices, M. L., Castejón-Costa, J. L. y Martínez, M. Á. (2011). Competencias socioemocionales en el desarrollo profesional del maestro. *Educación XXI*, 14(2), 237- 260
- Pinedo, N. P. T. (2023). Incidencia del bienestar docente en la calidad educativa. *GACETA DE PEDAGOGÍA*, (46), 208–221. <https://doi.org/10.56219/rgp.vi46.2078>
- Pizarro, P., Peralta, N., Audisio, C., Mareovich, F., Alam, F., Peralta, O., & Rosemberg, C. (2019). El lenguaje de las educadoras y de los(as) niños(as) en distintas situaciones de aula [The language of educators and children in different classroom situations]. *Pensamiento Educativo, Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 56(1), 1–18. <https://doi.org/10.7764/PEL.56.1.2019.6>
- Poncela, A.M.F. (2020): “*Un acercamiento a la felicidad, la política y las políticas públicas*”, *Revista Académica de Investigación, TLATEMOANI*. En línea: <https://www.eumed.net/rev/tlatemoani/34/politicas-publicas.html>
- Quintanilla, C. C. (2021). *La importancia del liderazgo directivo como factor de mejoramiento escolar* – *Critica.cl*. <https://critica.cl/educacion/la->

[importancia-del-liderazgo-directivo- como-factor-de-mejoramiento-escolar](#)

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.7 en línea].

Redondo-Trujillo, V., De Juanas-Oliva, A., y Rodríguez-Bravo, A.E. (2023). Factores asociados al bienestar psicológico de los docentes e implicaciones futuras: una revisión sistemática. *Revista de Psicología y Educación*, 18(2), 107-117. <https://doi.org/10.23923/rpye2023.02.239>

Renshaw, TL, Long, ACJ y Cook, CR (2015). Evaluación del funcionamiento psicológico positivo de los adolescentes en la escuela: desarrollo y validación del cuestionario de bienestar subjetivo del estudiante. *Psicología Escolar Trimestral*, 30 (4), 534–552. <https://doi.org/10.1037/spq0000088>

Reyes, T. Varas, A., Zelaya, V. (2014) Sobre la construcción de la enfermedad en el discurso del malestar docente. *Revista de Psicología*, 23(2), 88-100

Ricardo, R. (2021). *Comparación de los puntos de vista hedónico y eudaimónico de la felicidad / Estudyando. Estudyando.* <https://estudyando.com/comparacion-de-los-puntos-de-vista-hedonico-y-eudaimonico-de-la-felicidad/>

Roa, J. (2024). “*El docente quiere sentir que su trabajo es reconocido, que es útil*”. Universidad A Distancia de Madrid. <https://www.udima.es/es/docente-sentir-trabajo-util-dia-int-educacion.html>

Rodríguez Buitrago, A. G., & Sandoval–Estupiñan, L. Y. (2022). Confianza relacional en la escuela: revisión literaria entre los años 2000 a 2019. *Estudios Pedagógicos*, 48(3), 183–203. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052022000300183>

Sabater, V. (2021). Lograr el bienestar psicológico no depende solo de uno mismo. *La Mente Es Maravillosa.* <https://lamenteesmaravillosa.com/lograr-el-bienestar-psicologico-no- depende-solo-de-uno-mismo/>

Sahlberg, P. (2015). Un sistema escolar modelo. Finlandia demuestra que la equidad y la excelencia pueden coexistir en la educación. *Pensamiento Educativo*, 52(1),

136–145. <https://doi.org/10.7764/PEL.52.1.2015.10>

Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.

Sánchez, J. (2013). Paradigmas de investigación educativa: de las leyes subyacentes a la modernidad reflexiva. Entelequia. *Revista Interdisciplinar*, 16, 91-102. <http://www.eumed.net/entelequia/pdf/2013/e16a06.pdf>

Satorre, E. (2013). *Bienestar psicológico en la vejez y su relación con la capacidad funcional y la satisfacción vital*. Tesis doctoral, facultad de psicología, Valencia.

Schleicher, A. (2018). Educar a los estudiantes para su futuro, no para nuestro pasado. *Revista ECNU de Educación*, 1 (1), 58-75. <https://doi.org/10.30926/ecnuoe2018010104>

Schoonenboom, J., & Johnson, R. B. (2017). How to construct a mixed methods research design. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 69(2), 107-131.

Shah, H., & Marks, N. (2004). *Un manifiesto de bienestar para una sociedad floreciente*. Londres, Reino Unido: La Fundación Nueva Economía.

Swami, V. y Chamorro-Premuzic, T. (2009). Psychometric evaluation of the Malay satisfaction with Life scale. *Social Indicators Research*, 92 (1), 25-33.

Tójar, J. C. (2006). Investigación cualitativa: comprender y actuar. Madrid: La Muralla Torres-Peñañiel, J. S., & Paguay, W. M. G. (2021). Bienestar de los docentes. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/742/7424481003/>

UGT. (2012). *Factores psicosociales Definición de rol*. https://ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galeria%20Publicaciones/FichasObservatorio%2005.pdf

Vaillant, D. (2013). Formación inicial del profesorado en América Latina: dilemas centrales y perspectivas. *Revista Española de Educación Comparada*, 22, 185–206.

- Valentín, N., Torres, A., y Salazar, R. (2015). *La función de motivación: desafío de las figuras académicas de la modalidad a distancia*. Memorias del Encuentro Internacional de Educación a Distancia. Obtenido de <http://www.udgvirtual.udg.mx/remeied/index.php/memorias/article/viewFile/223/119>
- Voli, F. (2010). *El derecho a sentirse bien: Herramientas para el bienestar y la convivencia*. Musivisual.
- Wang, X., Zhang, L., Peng, Y., Lu, J., Huang, Y., & Chen, W. (2022). Development and validation of the empathy scale for teachers (EST). *Studies in Educational Evaluation*, 72, 101112.
- Yu, C. C., Tan, L., Le, M. K., Tang, B., Liaw, S. Y., Tierney, T., Ho, Y. Y., Lim, B. E. E., Lim, D., Ng, R., Chia, S. C., & Low, J. A. (2022). The development of empathy in the healthcare setting: a qualitative approach. *BMC Medical Education*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-022-03312-y>
- Zendell, A. (2022). *The Seven Dimensions of Wellness*. Excelsior University. <https://www.excelsior.edu/article/seven-dimensions-of-wellness/>
- Zepke, N. (2018). Student engagement in neo-liberal times: What is missing? *Higher Education Research & Development*, 37(2), 433–446.

ANEXOS

ANEXO I: ENCUESTA BIENESTAR DOCENTE

ENCUESTA BIENESTAR DOCENTE

CARACTERÍSTICAS DEL DOCENTE

1- INDIQUE SU RANGO DE EDAD

- 20-29
- 30-39
- 40-49
- 50+

2- GÉNERO

- HOMBRE
- MUJER
- OTRO

3- ¿CUÁNTOS AÑOS DE EXPERIENCIA TIENE COMO DOCENTE?

- MENOS DE 1 AÑO
- 1-2 AÑOS
- 3-5 AÑOS
- 6-10 AÑOS
- 11+

4- ¿EN QUÉ NIVEL EDUCATIVO ACTUALMENTE EJERCE COMODOCENTE?

- Educación infantil
- Educación primaria
- Educación secundaria obligatoria (ESO)
- Bachillerato
- Formación profesional (FP)

BIENESTAR PERSONAL

5- ¿EN QUÉ ASPECTO DE SU PROPIA VIDA TIENES MAYOR NIVEL DE FELICIDAD O RECIBES MAYOR BIENESTAR?

- Relaciones personales
- Realización profesional
- Pasiones / Hobbies
- Desarrollo personal

6- ¿QUÉ ES LO QUE MÁS SATISFACCIÓN TE GENERA ACERCA DE SU TRABAJO COMO DOCENTE PROFESIONAL?

- Vocación y propósito
- Reconocimiento y gratitud
- Impacto en los estudiantes
- Crecimiento profesional

APOYOS

7- ¿QUÉ VALORAS MÁS RESPECTO AL GRADO DE APOYO QUE RECIBES DE TU ENTORNO MÁS CERCANO (FAMILIARES, AMIGOS, ETC.) ACERCA DE TU DESARROLLO PROFESIONAL?

- Apoyo emocional
- Consejos laborables
- Celebración de logros
- Apoyo financiero

8- ¿QUÉ PRIORIZAS RESPECTO AL GRADO DE APOYO QUE RECIBES DEL EQUIPO DIRECTIVO?

- Comunicación abierta y transparente
- Reconocimiento y valoración
- Apoyo en el desarrollo profesional
- Liderazgo motivador

9- ¿QUÉ TIPO DE RELACIÓN CON TUS COMPAÑEROS DOCENTES VALORAS MÁS?

- La relación de colaboración
- La relación de confianza
- La relación de ocio fuera del centro
- La relación profesional

10 -¿QUÉ ASPECTO DE LA RELACIÓN CON LOS DEMÁS DOCENTES DEL CENTRO DONDE TRABAJAS DESTACARÍAS MÁS?

- Espíritu de equipo
- Respeto y valoración
- Comunidad de aprendizaje
- Apoyo emocional

11- ¿QUÉ ASPECTO DESTACARÍAS MÁS EN SU RELACIÓN CON LOS PADRES O CUIDADORES DE SUS ESTUDIANTES DURANTE EL AÑO ESCOLAR?

- Comunicación abierta
- Colaboración activa
- Empatía y comprensión
- Participación en actividades del centro

MALESTAR

12- ¿QUÉ SENTIMIENTOS ASOCIADOS A LA FATIGA PSICOLÓGICA POR EL TRABAJO HAS TENIDO EN MAYOR FRECUENCIA?

- Agobio
- Estrés
- Sensación de abrumamiento
- Sentimiento de insatisfacción

13- ¿QUÉ SENTIMIENTOS RELACIONADOS CON LA FATIGA FÍSICA HAS PADECIDO DE MANERA MÁS FRECUENTE?

- Sensación de agotamiento
- Dolores musculares persistentes
- Dificultad para relajarme
- Tensión muscular

14- ¿QUÉ SENTIMIENTOS HAS PADECIDO DE MANERA MÁS FRECUENTE RELACIONADOS CON LA FATIGA SOCIOEMOCIONAL?

- Pérdida de motivación
- Aislamiento social
- Inseguridades y miedos
- Tristeza y melancolía

ANEXO II: ENTREVISTA BIENESTAR DOCENTE**ENTREVISTA BIENESTAR DOCENTE****Datos del Docente**

(Señale subrayando la opción que se adecue en tu caso)

INDIQUE SU RANGO DE EDAD

- A. 20-29
- B. 30-39
- C. 40-49
- D. +50

GÉNERO

- A. Mujer
- B. Hombre
- C. Otro

¿CUÁNTOS AÑOS DE EXPERIENCIA TIENE COMO DOCENTE?

- A. Menos de 1 año
- B. 1-2 años
- C. 3-5 años
- D. 6-10 años
- E. +11 años

¿EN QUÉ NIVEL EDUCATIVO ACTUALMENTE EJERCE COMO DOCENTE?

- A. Educación Infantil
- B. Educación Primaria
- C. Educación Secundaria Obligatoria (ESO)
- D. Bachillerato
- E. Formación Profesional (FP)

A continuación, responde a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué aspectos específicos de tu trabajo o carrera profesional como docente contribuyen más a tu sensación de realización y bienestar?
2. ¿Cómo defines tu vocación y propósito como docente? ¿Qué aspectos de tu trabajo como docente te hacen sentir más conectado/a con tu vocación y propósito?
3. ¿Puedes compartir alguna experiencia específica en la que el apoyo emocional de tu entorno cercano haya sido fundamental para superar obstáculos profesionales?
4. ¿Qué acciones o gestos por parte del equipo directivo te hacen sentir más reconocido y valorado como miembro del equipo docente?
5. ¿Qué elementos o acciones crees que son fundamentales para construir y mantener una relación de confianza sólida con tus compañeros en el ámbito educativo?
6. ¿Qué actitudes de los demás docentes consideras fundamentales para que exista un ambiente laboral de respeto?
7. ¿Qué es para ti el espíritu de equipo y de qué manera puede influir en tu bienestar con los demás docentes de tu centro?
8. ¿Qué actitudes y comportamientos de los padres o cuidadores de los estudiantes destacarías de manera positiva en tu bienestar subjetivo? Describe alguna situación concreta con familias que afecto a tu bienestar tanto en positivo como en negativo.
9. Define el estrés que sientes como docente. Enumera las circunstancias o aspectos que más estrés te generan en tu centro educativo como docente.
10. ¿Qué dinámicas o métodos utilizas para reducir ese estrés?
11. ¿Qué actividades o situaciones en tu centro educativo tienden a desencadenar esta sensación de agotamiento físico con mayor frecuencia para ti?
12. ¿Podrías describir con más detalle cómo experimentas la sensación de agotamiento físico en tu día a día?
13. ¿Te has sentido desmotivado en tu trabajo alguna vez? En caso de haberte sentido así, ¿puedes identificar y describir la situaciones o factores que lo provocaron?

ANEXO III: RESPUESTAS DE LOS DOCENTES A LAS ENTREVISTAS REALIZADAS

Entrevistado n° 1:

1. ¿Qué aspectos específicos de tu trabajo o carrera profesional como docente contribuyen más a tu sensación de realización y bienestar?

Bueno pues yo creo que esto al ser una profesión mayoritariamente vocacional por lo que al final el día a día es reconfortante para uno mismo. Pero respondiendo de manera un poco más concreta a tu pregunta, podría decir que el desarrollo del alumno es lo que mayor bienestar me produce, ver cómo se va adaptando a los cambios y dificultades y es capaz de seguir adelante.

2. ¿Cómo defines tu vocación y propósito como docente? ¿Qué aspectos de tu trabajo como docente te hacen sentir más conectado/a con tu vocación y propósito?

Bueno pues yo creo que sobre todo es una vocación social, social por el hecho de que soy una persona que le gusta estar continuamente en contacto con personas y una persona muy empática que me gusta mucho pensar como los demás y adaptarme a ellos. Y sobre todo también el hecho de ser capaz a un niño o niña y verles crecer me hace darme cuenta de lo afortunado que soy.

3. ¿Puedes compartir alguna experiencia específica en la que el apoyo emocional de tu entorno cercano haya sido fundamental para superar obstáculos profesionales?

Pues con respecto a esta pregunta me cuesta responderla porque a fin de cuentas yo llevo ejerciendo la profesión 9 meses y todavía gracias a Dios no he tenido ninguna dificultad, ni he necesitado apoyo emocional para seguir adelante.

4. ¿Qué acciones o gestos por parte del equipo directivo te hacen sentir más reconocido y valorado como miembro del equipo docente?

Pues al final a todas las personas nos gusta sentirnos valoradas, y el que diga que no miente, por lo que sentirse valorado con todo lo que haces es fundamental. En mi caso más particularmente podría decir que he recibido apoyo y buenos gestos del equipo directivo dándome responsabilidades y confiándolas en mí para llevarlas adelante en el colegio.

5. ¿Qué elementos o acciones crees que son fundamentales para construir y mantener una relación de confianza sólida con tus compañeros en el ámbito educativo?

Esta pregunta me resulta fundamental, ya que ir al trabajo en un clima que no se está agusto con los compañeros se puede hacer un infierno, por lo que todos los docentes tenemos que poner de nuestra parte para que el clima de trabajo sea el idóneo. Algún elemento podría ser el hecho de compartir algún tiempo fuera del ámbito escolar y fuera del colegio, como puede ser algún día salir a tomar algo con los compañeros.

6. ¿Qué actitudes de los demás docentes consideras fundamentales para que exista un ambiente laboral de respeto?

El respeto es la base del trabajo, esta pregunta va muy ligada a la anterior pregunta, pero esto es como todo, o todos ponen su granito de arena o es imposible. Pero a la vez también considero que es complicado tener el mismo grado de relación con todo el claustro, pero eso no es motivo de no respetar a los compañeros.

7. ¿Qué es para ti el espíritu de equipo y de qué manera puede influir en tu bienestar con los demás docentes de tu centro?

Para mí, el espíritu de equipo es la colaboración, la cohesión y el apoyo mutuo entre los miembros de un grupo con un objetivo común. En el contexto educativo, tener un sólido espíritu de equipo entre los docentes de un centro escolar es fundamental para crear un ambiente de trabajo positivo y productivo.

8. ¿Qué actitudes y comportamientos de los padres o cuidadores de los estudiantes destacarías de manera positiva en tu bienestar subjetivo? Describe alguna situación concreta con familias que afecto a tu bienestar tanto en positivo como en negativo.

Comunicación abierta y colaborativa: Los padres que están dispuestos a comunicarse de manera abierta y constructiva, ya sea para compartir información sobre el progreso de sus hijos o para abordar preocupaciones. Apoyo y participación en la educación de sus hijos: Cuando los padres muestran interés genuino en la educación de sus hijos y participan activamente en el proceso educativo. Respeto y confianza en el trabajo del docente: Los padres que demuestran confianza en las habilidades y el juicio de los docentes y muestran respeto hacia su labor contribuyen a un ambiente de trabajo más positivo y gratificante para los educadores.

Con respecto a las situaciones concretas recuerdo una de cada:

Positivamente: Recuerdo una vez en la que una familia de uno de mis estudiantes se acercó para discutir las dificultades académicas de su hijo. En lugar de culpar a la escuela o al maestro, expresaron su deseo de trabajar en colaboración para encontrar soluciones. Esta actitud abierta y colaborativa me hizo sentir apoyado y valorado como docente, y juntos pudimos desarrollar un plan para ayudar al estudiante a tener éxito académico.

Negativamente: En otra ocasión, me encontré con una situación en la que los padres de un estudiante no estaban dispuestos a aceptar la retroalimentación sobre el comportamiento y el desempeño académico de su hijo. En lugar de colaborar con la escuela para abordar las preocupaciones, se mostraron defensivos y hostiles, lo que dificultó la comunicación efectiva y el trabajo en equipo para ayudar al estudiante. Esta situación generó estrés y frustración, afectando negativamente mi bienestar en el trabajo.

9. Define el estrés que sientes como docente. Enumera las circunstancias o aspectos que más estrés te generan en tu centro educativo como docente.

El estrés que experimento como docente puede manifestarse de diversas formas y puede ser resultado de una combinación de factores. En general, el estrés en el contexto educativo puede surgir de la presión para cumplir con múltiples responsabilidades, la carga de trabajo, las expectativas de los estudiantes, padres y administradores, así como de los desafíos inherentes a la enseñanza y el aprendizaje.

Carga de trabajo excesiva, Presión por el rendimiento académico, Problemas de disciplina y comportamiento y muchas más.

10. ¿Qué dinámicas o métodos utilizas para reducir ese estrés?

Pues principalmente lo que busco es un establecimiento de límites y prioridades: Reconozco mis límites y establezco prioridades claras en mi trabajo, también soy muy partidario de una buena organización y planificación: Utilizo herramientas de organización como agendas, listas de tareas y planificadores para mantenerme al tanto de mis responsabilidades y evitar sentirme abrumado y por último busco tener mi tiempo de desconexión: Establezco momentos durante el día y durante la semana para desconectar del trabajo y dedicarme a actividades que disfruto fuera del entorno laboral

11. ¿Qué actividades o situaciones en tu centro educativo tienden a desencadenar esta sensación de agotamiento físico con mayor frecuencia para ti?

Jornadas intensas de enseñanza: Días en los que tengo múltiples clases seguidas, con poco tiempo entre cada una para descansar o preparar material adicional, pueden ser especialmente agotadores físicamente y en muchas ocasiones Reuniones prolongadas: Reuniones de personal o reuniones con padres que se extienden por largos períodos de tiempo pueden resultar agotadoras físicamente, especialmente si se llevan a cabo al final de un día de trabajo intenso.

12. ¿Podrías describir con más detalle cómo experimentas la sensación de agotamiento físico en tu día a día?

Cansancio generalizado: A lo largo del día, especialmente cuando tengo una agenda apretada o estoy lidiando con situaciones estresantes, puedo sentirme físicamente cansado y con poca energía. Esto puede manifestarse en una sensación de pesadez en el cuerpo y la necesidad de descansar o tomar un respiro.

Dificultad para concentrarme: Cuando estoy físicamente agotado, a menudo encuentro difícil concentrarme en las tareas que realizo. Mi mente puede divagar con más frecuencia y puedo sentirme menos alerta y receptivo a la información que estoy recibiendo.

13. ¿Te has sentido desmotivado en tu trabajo alguna vez? En caso de haberte sentido así, ¿puedes identificar y describir la situaciones o factores que lo provocaron?

Afortunadamente no he sentido todavía esa sensación.

Entrevistado n°2:

1. ¿Qué aspectos específicos de tu trabajo o carrera profesional como docente contribuyen más a tu sensación de realización y bienestar?

El impacto que tiene tu trabajo en el alumnado. En mi caso como maestro de educación física, cuando ves el disfrute de los alumnos con las actividades que se están trabajando, ver que son capaces de hacer o mejorar contenidos que antes no eran capaces de realizar o que te cuenten que en los recreos o fuera del horario escolar practican aquello que hemos hecho en clase, personalmente es lo que me genera mayor sensación de realización.

2. ¿Cómo defines tu vocación y propósito como docente? ¿Qué aspectos de tu trabajo como docente te hacen sentir más conectado/a con tu vocación y propósito?

Mi propósito como docente es ayudar al alumnado a crecer como personas en todos sus ámbitos, en mi caso propiciando aprendizajes significativos y generando experiencias positivas en el área de educación física que favorezcan la realización de actividad física fuera del entorno escolar. En cuanto a los aspectos que me hacen sentir más conectado con mi vocación o propósito, es lo que comentaba en la pregunta anterior, el impacto que tiene tu trabajo en el alumnado.

3. ¿Puedes compartir alguna experiencia específica en la que el apoyo emocional de tu entorno cercano haya sido fundamental para superar obstáculos profesionales?

Concretar alguna experiencia específica me resulta complicado ya que el apoyo emocional de mi entorno ha sido fundamental siempre, desde el periodo en el que estuve opositando, hasta en los problemas más livianos del día a día.

4. ¿Qué acciones o gestos por parte del equipo directivo te hacen sentir más reconocido y valorado como miembro del equipo docente?

Creo que siempre es importante sentirte respaldado por el equipo directivo y saber que cuentas con ellos, a partir de aquí, algo que personalmente valoro es sentirte escuchado y parte importante dentro de un claustro.

5. ¿Qué elementos o acciones crees que son fundamentales para construir y mantener una relación de confianza sólida con tus compañeros en el ámbito educativo?

Diría que lo mismo que exigimos a nuestro alumnado cuando se trabaja en grupo: por encima de todo el respeto, pero también son esenciales valores como la empatía, la confianza, la buena comunicación, el compromiso, la responsabilidad y la profesionalidad en nuestro caso.

6. ¿Qué actitudes de los demás docentes consideras fundamentales para que exista un ambiente laboral de respeto?

Lo comentado anteriormente, creo que si no se fomentan esa clase de valores en un claustro es difícil crear un ambiente laboral de respeto.

7. ¿Qué es para ti el espíritu de equipo y de qué manera puede influir en tu bienestar con los demás docentes de tu centro?

Para mí el espíritu de grupo hace relación a la sensación o sentimiento de pertenencia a un grupo que trabaja unido para conseguir unas finalidades comunes. Cuando el ambiente de trabajo, no solo en un centro educativo sino en cualquier trabajo, es bueno, está claro que repercute de manera muy positiva en las relaciones con el resto de compañeros.

8. ¿Qué actitudes y comportamientos de los padres o cuidadores de los estudiantes destacarías de manera positiva en tu bienestar subjetivo? Describe alguna situación concreta con familias que afecto a tu bienestar tanto en positivo como en negativo.

Destacaría sobre todo el respeto y la buena comunicación. En cuanto a situaciones concretas con las familias que afectaron mi bienestar de manera positiva se podría enumerar bastantes, desde colaboraciones en actividades propuestas, hasta agradecimientos por el trabajo realizado. Y como negativas, no he tenido muchas experiencias negativas pero alguna que ha habido han sido relacionadas con críticas hacia el trabajo.

9. Define el estrés que sientes como docente. Enumera las circunstancias o aspectos que más estrés te generan en tu centro educativo como docente.

Entiendo el estrés docente como la excesiva activación sobre todo mental o psicológica que te tiene en continua alerta y no te deja desconectar. En mi caso la excesiva burocracia en los centros educativos, la falta de buenas instalaciones en el centro que te permita impartir tus clases sin pérdida de calidad en las mismas y sin riesgos estructurales, la falta, en ocasiones, de interés e implicación del alumnado, o el excesivo número de alumnos, es lo que me puede generar más estrés.

10. ¿Qué dinámicas o métodos utilizas para reducir ese estrés?

El deporte y el formar parte de un grupo de maestros con las mismas inquietudes donde poder compartir experiencias.

11. ¿Qué actividades o situaciones en tu centro educativo tienden a desencadenar esta sensación de agotamiento físico con mayor frecuencia para ti?

La falta de unas buenas instalaciones en el centro que me permitan impartir mi área es lo que más me fatiga, ya que te tienes que adaptar en función de las condiciones climatológicas a otros espacios del centro que no reúnen unas condiciones adecuadas.

12. ¿Podrías describir con más detalle cómo experimentas la sensación de agotamiento físico en tu día a día?

Adaptar tus clases y trabajar en espacios que no son adecuados para la realización de actividad física genera un exceso de ruido, un mayor riesgo de accidentes en la práctica y con ello un aumento de responsabilidad, así como pérdida de calidad en las clases y por consiguiente sensaciones de frustración lo que te lleva a la sensación de agotamiento físico y mental.

13. ¿Te has sentido desmotivado en tu trabajo alguna vez? En caso de haberte sentido así, ¿puedes identificar y describir las situaciones o factores que lo provocaron?

Intento no sentirme desmotivado en mi trabajo, reviso y cambio los contenidos trabajados y busco otros nuevos para evitar caer en la rutina de trabajar siempre lo mismo. Lo que me suele causar esa sensación de desmotivación como comentaba anteriormente es la falta de unas instalaciones adecuadas.

Entrevistado nº3:

1. ¿Qué aspectos específicos de tu trabajo o carrera profesional como docente contribuyen más a tu sensación de realización y bienestar?

Al respecto creo que lo más gratificante es ver como crecen los alumnos y cómo van de tu mano a lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje. Te acabas dando cuenta del buen trabajo que estás haciendo cuando pasan los años y los alumnos que has tenido

tiempo atrás se siguen acordando de ti y te saludan por los pasillos.

2. ¿Cómo defines tu vocación y propósito como docente? ¿Qué aspectos de tu trabajo como docente te hacen sentir más conectado/a con tu vocación y propósito?

Pues bien, el hecho de pasar horas y horas con los niños te va definiendo como docente, en cada clase, cada acción e incluso cuando llegas a casa y piensas en cómo ha ido el día en el cole. Diría que mi propósito como docente es que los alumnos alcancen los objetivos, pero también que yo mismo como profesor disfrute a lo largo de todo este proceso.

En cuanto a los aspectos que más me hacen conectar con dicho propósito es la empatía que tengo con los niños ya que me hacen ponerme en su lugar como alumno para poder expresarme como maestro y así cumplir con sus necesidades.

3. ¿Puedes compartir alguna experiencia específica en la que el apoyo emocional de tu entorno cercano haya sido fundamental para superar obstáculos profesionales?

Creo que es fundamental estar rodeado de gente que entienda tu posición como maestro pues solo así te van a poder ayudar en momentos en los que realmente lo necesites. Recuerdo una etapa en la que me estaba afectando emocionalmente en mi trabajo lo que ocurría fuera de la escuela. De esta forma, decidí comentárselo a mi familia y amigos de confianza lo que hizo revertir la situación y poder encontrar ese equilibrio, que creo fundamental, entre el trabajo y la vida fuera de este.

4. ¿Qué acciones o gestos por parte del equipo directivo te hacen sentir más reconocido y valorado como miembro del equipo docente?

En este aspecto, siempre gusta que seas reconocido por parte del resto de compañeros y escuchar comentarios como “estás haciéndolo muy bien” o “sigue así” te hacen sentir realizado y mantener la motivación... pero también es gratificante que el equipo directivo siga confiando en ti y contando contigo para los proyectos que se realizan a lo largo del curso.

5. ¿Qué elementos o acciones crees que son fundamentales para construir y mantener una relación de confianza sólida con tus compañeros en el ámbito educativo?

Creo que es muy importante que el clima que se cree en el colegio con los compañeros sea bueno. Siempre va a ver alguien que te caiga mejor o peor pero cuando hay que hacer algo entre es fundamental que todos pongan de su parte para que salga lo mejor posible. Además, veo que compartir aficiones con otros compañeros facilita la vida en el trabajo pues siempre puedes tener algún tema de conversación o compartir experiencias fuera del colegio como tomar algo, jugar al pádel o incluso irte de casa rural.

6. ¿Qué actitudes de los demás docentes consideras fundamentales para que exista un ambiente laboral de respeto?

El respeto es algo que se debe tener y más en un centro escolar donde tienes que ser ejemplo para los alumnos a los que das clase o que te encuentras por los pasillos. Por lo tanto, creo que es algo básico y que debe darse en todos los claustros.

7. ¿Qué es para ti el espíritu de equipo y de qué manera puede influir en tu bienestar con los demás docentes de tu centro?

Esta pregunta la veo muy ligada a mi día a día. El espíritu de equipo es la combinación entre lo social y lo profesional, donde todos los miembros del equipo apuntan hacia un mismo objetivo y reman en una misma dirección para lograrlo. Me parece muy relevante que el equipo tenga una buena comunicación y que los diferentes niveles sigan un mismo ritmo a pesar de que “cada maestrillo tiene su librillo” como aquello que se dice.

8. ¿Qué actitudes y comportamientos de los padres o cuidadores de los estudiantes destacarías de manera positiva en tu bienestar subjetivo? Describe alguna situación concreta con familias que afecto a tu bienestar tanto en positivo como en negativo.

Los padres llevan a los niños al cole y es primordial que depositen toda su confianza en el profesorado, pues somos quienes pasamos gran parte del tiempo con ellos y en muchas ocasiones podemos saber cómo se encuentran o qué les pasa, simplemente con mirarlos.

Casi siempre he tenido buen feeling con los padres de mis estudiantes y creo que lo más positivo es que comprendan o que sepan encajar cuando se les comunica algún aspecto negativo de sus hijos como puede ser académico o conductual por ejemplo.

En cambio, se convierte en negativo cuando la familia no quiere colaborar con nosotros lo cual no favorece nada al desarrollo del alumno.

Me ha ocurrido alguna vez que recomiendas a la familia ayuda profesional con un psicólogo y que a pesar de aceptarlo, no acabar yendo por pensar que es algo que no está bien visto cuando en realidad gran parte de la población acude a terapia y acaban teniendo un feliz desenlace. Es algo que puede afectarte, ya que como decía al comienzo de la pregunta, la confianza es muy valiosa y en estos casos te das cuenta de que esta familia no confiaba tanto en tus recomendaciones.

9. Define el estrés que sientes como docente. Enumera las circunstancias o aspectos que más estrés te generan en tu centro educativo como docente.

Tengo que decir que en el centro en el que imparto clases tiene turno partido y el ritmo que se lleva es muy alto. No paras desde que entras hasta que sales, por lo que esto

puede ser lo que más estrés me pueda provocar. A esto se le puede sumar las actitudes de algún alumno que su comportamiento no es el adecuado y pueda acabar con tu paciencia aunque no he llegado a ese nivel.

10. ¿Qué dinámicas o métodos utilizas para reducir ese estrés?

Sobre todo, apoyarme en mis compañeros y hablar de los temas que más nos preocupan académicamente pero también saber desconectar cuando no me encuentro en horas lectivas. Veo primordial este segundo aspecto para mantener una buena salud mental.

Mientras tanto, en el colegio trato de tener una buena planificación para ir haciendo cada una de las tareas previstas y que no se acumulen al final de la semana. Además, soy de los que piensa que hay que dejar el trabajo hecho para después disfrutar fuera del mismo y no estar preocupado por lo que has dejado a medias.

11. ¿Qué actividades o situaciones en tu centro educativo tienden a desencadenar esta sensación de agotamiento físico con mayor frecuencia para ti?

Las actividades que me resultan más agotadoras son las reuniones o cursos de formación de un par de horas o tres que se tienen tras una larga jornada laboral y hacen que acabes el día hecho polvo. Pero bueno son cosas que se tiene que saber lidiar con ellas ya que forman parte de nuestro trabajo. A esto también se le suma el hecho de comer en el colegio que casi no te hace desconectar aunque sea por un breve periodo de tiempo, lo cual veo con gran importancia.

12. ¿Podrías describir con más detalle cómo experimentas la sensación de agotamiento físico en tu día a día?

Cuando estoy físicamente agotado me empieza a entrar sueño y es entonces cuando no consigo concentrarme. Es ahí cuando tengo que parar a descansar y luego volver con más fuerza para afrontar un nuevo día. Esto puede ocurrir cuando pasa lo comentado en la anterior pregunta y se le suma un día en el que has tenido muchas sesiones a lo largo de la mañana.

13. ¿Te has sentido desmotivado en tu trabajo alguna vez? En caso de haberte sentido así, ¿puedes identificar y describir la situaciones o factores que lo provocaron?

El concepto como tal de desmotivación no lo he llegado a vivir aún, pero se podría asemejar a un momento en el que un niño por más que explicas un contenido y no lo llega a comprender. Ves cómo te estas esforzando al máximo y no consigues calar en el alumno. Es ahí cuando tienes que dar todo para que lo llegue a entender y entonces sientes una sensación muy gratificante.

Entrevistado nº4:

1. ¿Qué aspectos específicos de tu trabajo o carrera profesional como docente contribuyen más a tu sensación de realización y bienestar?

Los resultados positivos de la clase, la mejora y evolución en los niños/ as.

2. ¿Cómo defines tu vocación y propósito como docente? ¿Qué aspectos de tu trabajo como docente te hacen sentir más conectado/a con tu vocación y propósito?

Totalmente vocacional. El propósito de hacer de los alumnos/ as personas con principios y valores, capaces y con espíritu de sacrificio y superación. Aspectos como la mejora integral en los niños/ as, convertirse en personas capaces en lo que se propongan en el futuro.

3. ¿Puedes compartir alguna experiencia específica en la que el apoyo emocional de tu entorno cercano haya sido fundamental para superar obstáculos profesionales?

Las conversaciones con compañeros/ as de trabajo y de fuera del colegio en momentos en los que, tras recurrir a todos los recursos disponibles, no se sabe cómo actuar. Sobre todo en cuanto a la relación con los padres/ madres, que en ocasiones se les quiere ayudar pero reaccionan ofendidos.

4. ¿Qué acciones o gestos por parte del equipo directivo te hacen sentir más reconocido y valorado como miembro del equipo docente?

La relación con el equipo directivo, en mi caso, en mi centro, es excepcional. Cercana y de escucha. Considero esencial que sea así.

5. ¿Qué elementos o acciones crees que son fundamentales para construir y mantener una relación de confianza sólida con tus compañeros en el ámbito educativo?

Colaboración, empatía, mismos/ similares objetivos pedagógicos/educativos.

6. ¿Qué actitudes de los demás docentes consideras fundamentales para que exista un ambiente laboral de respeto?

Empatía y colaboración.

7. ¿Qué es para ti el espíritu de equipo y de qué manera puede influir en tu bienestar con los demás docentes de tu centro?

Ser facilitador y colaborador con las personas con las que trabajas y convives laboralmente. Mostrar actitud de ayuda y comunicación.

8. ¿Qué actitudes y comportamientos de los padres o cuidadores de los estudiantes destacarías de manera positiva en tu bienestar subjetivo? Describe alguna

situación concreta con familias que afecto a tu bienestar tanto en positivo como en negativo.

Colaboración familia/ escuela. Imprescindible.

9. Define el estrés que sientes como docente. Enumera las circunstancias o aspectos que más estrés te generan en tu centro educativo como docente.

Mucho papeleo/ burocracia, la cual resta tiempo para desarrollar la creatividad en las horas de trabajo no lectivo.

10. ¿Qué dinámicas o métodos utilizas para reducir ese estrés?

Pilates, relajación y yoga, con y sin alumnos (para que ellos también lo aprendan y lleven a cabo)

11. ¿Qué actividades o situaciones en tu centro educativo tienden a desencadenar esta sensación de agotamiento físico con mayor frecuencia para ti?

Demasiado tiempo realizando papeles/ burocracia requeridos por la Administración.

12. ¿Podrías describir con más detalle cómo experimentas la sensación de agotamiento físico en tu día a día?

Las anteriores citadas. Se pierde mucho tiempo en rellenar documentos burocráticos. Tiempo que podía emplearse en tareas productivas para el aula.

13. ¿Te has sentido desmotivado en tu trabajo alguna vez? En caso de haberte sentido así, ¿puedes identificar y describir la situaciones o factores que lo provocaron?

No, me encanta mi trabajo.

Entrevistado nº5:

1. ¿Qué aspectos específicos de tu trabajo o carrera profesional como docente contribuyen más a tu sensación de realización y bienestar?

La relación con los alumnos y la satisfacción de enseñar nuevos contenidos en las clases.

2. ¿Cómo defines tu vocación y propósito como docente? ¿Qué aspectos de tu trabajo como docente te hacen sentir más conectado/a con tu vocación y propósito?

El día a día con el alumnado hace que merezca la pena haber elegido la profesión de

docente.

3. ¿Puedes compartir alguna experiencia específica en la que el apoyo emocional de tu entorno cercano haya sido fundamental para superar obstáculos profesionales?

De momento no ha sido necesario.

4. ¿Qué acciones o gestos por parte del equipo directivo te hacen sentir más reconocido y valorado como miembro del equipo docente?

Formo parte del equipo directivo e intentamos que todos ls docentes sean participes del funcionamiento del centro para que se sientan involucrados.

5. ¿Qué elementos o acciones crees que son fundamentales para construir y mantener una relación de confianza sólida con tus compañeros en el ámbito educativo?

El involucrarles en el proceso de enseñanza-aprendizaje y el funcionamiento del centro.

6. ¿Qué actitudes de los demás docentes consideras fundamentales para que exista un ambiente laboral de respeto?

Hacer todo más fácil y remar en la misma dirección.

7. ¿Qué es para ti el espíritu de equipo y de qué manera puede influir en tu bienestar con los demás docentes de tu centro?

Un buen clima de trabajo es fundamental para poder trabajar en equipo.

8. ¿Qué actitudes y comportamientos de los padres o cuidadores de los estudiantes destacarías de manera positiva en tu bienestar subjetivo? Describe alguna situación concreta con familias que afecto a tu bienestar tanto en positivo como en negativo.

Que los padres entiendan la función de los profesores dentro de la enseñanza de sus hijos es fundamental para que el proceso de aprendizaje sea fácil y eficaz.

9. Define el estrés que sientes como docente. Enumera las circunstancias o aspectos que más estrés te generan en tu centro educativo como docente.

Actualmente me genera más estrés el puesto de Jefe de Estudios que lo que significa la docencia en concreto. Como estrés, las familias son los que mas lo producen.

10. ¿Qué dinámicas o métodos utilizas para reducir ese estrés?

Relajación y tomarse las cosas de otra manera.

11. ¿Qué actividades o situaciones en tu centro educativo tienden a desencadenar esta sensación de agotamiento físico con mayor frecuencia para ti?

El aumento de alumnado procedente de centros de protección internacional y la escasa ayuda de la administración.

12. ¿Podrías describir con más detalle cómo experimentas la sensación de agotamiento físico en tu día a día?

Más cansancio mental que físico.

13. ¿Te has sentido desmotivado en tu trabajo alguna vez? En caso de haberte sentido así, ¿puedes identificar y describir la situaciones o factores que lo provocaron?

De momento no.

Entrevistado nº6:

1. ¿Qué aspectos específicos de tu trabajo o carrera profesional como docente contribuyen más a tu sensación de realización y bienestar?

Sobre todo, que la planificación de mi programación de aula salga acorde con los objetivos de aprendizaje que he planteado... pero también influyen aspectos como la coordinación docente y el trato con las familias.

2. ¿Cómo defines tu vocación y propósito como docente? ¿Qué aspectos de tu trabajo como docente te hacen sentir más conectado/a con tu vocación y propósito?

Yo me defino como un maestro que quiere que sus alumnos aprendan conceptos y aspectos básicos que le van a servir en su día a día, que vean que el colegio sirve como preparación para la vida real. Y en cuanto a la segunda pregunta, que los alumnos vengan felices al colegio.

3. ¿Puedes compartir alguna experiencia específica en la que el apoyo emocional de tu entorno cercano haya sido fundamental para superar obstáculos profesionales?

Pues fundamentalmente a la hora de enfrentarme a las oposiciones, todos mis familiares y amigos jugaron un papel esencial para conseguir el objetivo. Al fin y al cabo, sino te sientes apoyado con lo que haces... las cosas suelen ir peor.

4. ¿Qué acciones o gestos por parte del equipo directivo te hacen sentir más reconocido y valorado como miembro del equipo docente?

Yo creo que lo más importante es que te den confianza a través de ciertas responsabilidades. Y obviamente, que tu respondas al nivel que ellos te piden.

5. ¿Qué elementos o acciones crees que son fundamentales para construir y mantener una relación de confianza sólida con tus compañeros en el ámbito educativo?

Aquí se ponen en juego varias cuestiones. La primera es que tu forma de pensar y actuar se acerque lo máximo posible a la de tus compañeros. Pero para ello también debes mostrar un respeto por aquellas personas que tienen otra metodología.

Por otro lado, creo que lo más importante es remar todos en la misma dirección, buscar el aprendizaje del alumno de una forma significativa, y sobre todo, que no se entrometan en tu forma de enseñar.

6. ¿Qué actitudes de los demás docentes consideras fundamentales para que exista un ambiente laboral de respeto?

Un poco relacionado con lo anterior, tener siempre respeto por el trabajo de tu compañero, buscar la mejor forma de hacer que la coordinación sea sana y eficaz...en líneas generales, que el clima en el que te desenvuelves sea bueno.

7. ¿Qué es para ti el espíritu de equipo y de qué manera puede influir en tu bienestar con los demás docentes de tu centro?

Para mí significa arrimar el hombro siempre que sea necesario, compartir recursos, compartir experiencias... lo maravilloso de nuestro trabajo es que todos los días aprendes cosas nuevas.

En cuanto a la segunda parte de la pregunta, lo que venimos comentando, es imposible que exista un bienestar docente sino hay respeto por tus compañeros y compañeras.

8. ¿Qué actitudes y comportamientos de los padres o cuidadores de los estudiantes destacarías de manera positiva en tu bienestar subjetivo? Describe alguna situación concreta con familias que afecto a tu bienestar tanto en positivo como en negativo.

Todos aquellos comportamientos que favorezcan al desarrollo integral del alumno. Al final, la educación es eso, buscar que nuestros niños y niñas se desarrollen de la mejor forma posible. Para ello, debe de haber una continuidad de lo trabajado en clase en casa y viceversa...

Situaciones que favorezcan ese bienestar positivo...cada vez que tengo una tutoría y destacan tu labor y te afirman que el niño/a viene contento a clase, que habla mucho de ti, que las notas académicas acompañan estas sensaciones...por suerte tengo muchas

experiencias positivas.

Y lo peor, muy fácil, cuando ocurre lo contrario. Cuando ese niño no alcanza los objetivos que te marcas y te preguntas: ¿Qué estoy haciendo mal? Aunque la gran mayoría de la veces suele venir acompañado de que en casa no hay nada de trabajo, los padres tienen otras preocupaciones que la educación de sus hijos... creo que mi mayor frustración es no poder ayudar a cualquier alumno, pero hay situaciones en la que no podemos hacerlo, porque el fallo está en casa.

9. Define el estrés que sientes como docente. Enumera las circunstancias o aspectos que más estrés te generan en tu centro educativo como docente.

El estrés suele venir cuando no logras lo que te propones. Al final, si eres una persona ambiciosa en la vida siempre te va a pasar...lo que más estrés me genera en el centro son las formaciones obligatorias, las evaluaciones o tratar temas como las repeticiones de curso o proponer algún alumno para entrar en ATDI...es que debemos de tener en cuenta que una decisión nuestra puede marcar a una persona para siempre.

10. ¿Qué dinámicas o métodos utilizas para reducir ese estrés?

Relejarme con mis amigos, hacer deporte o simplemente apuntar porque viene ese estrés para intentar cambiarlo la próxima vez.

11. ¿Qué actividades o situaciones en tu centro educativo tienden a desencadenar esta sensación de agotamiento físico con mayor frecuencia para ti?

Cuando piensas que no tienes alguna situación controlada. Cualquier situación, como, por ejemplo, ver a un alumno un poco triste... un niño de 8 años no debería estar triste nunca.

12. ¿Podrías describir con más detalle cómo experimentas la sensación de agotamiento físico en tu día a día?

Pues de diferentes formas. Sientes que tienes menos ganas de preparar actividades, materiales, menos ganas de hacer deporte, rindes menos...todos ellos detalles.

13. ¿Te has sentido desmotivado en tu trabajo alguna vez? En caso de haberte sentido así, ¿puedes identificar y describir la situaciones o factores que lo provocaron?

La verdad es que, de momento, no. Todo lo contrario. Me encanta mi trabajo. Es cierto que hay cosas que mejorar, siempre hay cosas que mejorar. Pero me encanta entrar en clase y ver esas caras sonrientes. Me encanta preparar dinámicas divertidas y que los alumnos se diviertan mientras aprenden.

Entrevistado n°7:

1. ¿Qué aspectos específicos de tu trabajo o carrera profesional como docente contribuyen más a tu sensación de realización y bienestar?

Cuando compruebo que antiguos alumnos han logrado llegar a estudios superiores, en especial, aquellos que tuvieron problemas de aprendizaje. También las situaciones en las que algún niño o niña confía en mi para poder abordar alguna situación que no sabe que hacer.

2. ¿Cómo defines tu vocación y propósito como docente? ¿Qué aspectos de tu trabajo como docente te hacen sentir más conectado/a con tu vocación y propósito?

En las situaciones en las que salimos fuera del aula y puedo observar conductas en mi alumnado que denotan sentido de sociedad, comportamiento cívico...o cuando mis alumnos/as proponen una solución a cuestiones del aula en las que puedo ver que sus argumentos son fruto de acciones o tareas que hemos hecho.

También me conecta con mi vocación ocasiones (cada vez mas raras y escasas) en las que algún alumno o alumna me comenta alguna lectura que ha hecho o me pregunta por algo para leer. Me reconforta saber que mi criterio le sirve para buscar el suyo.

3. ¿Puedes compartir alguna experiencia específica en la que el apoyo emocional de tu entorno cercano haya sido fundamental para superar obstáculos profesionales?

En una ocasión tras un conflicto con un alumno con problemas de conducta, sus sucesivas interrupciones y ataques a sus compañeros producían en mi mucha ansiedad. No encontrando el apoyo en la familia del niño, mi entorno cercano me hizo saber algo importante con una frase similar a esta “la vida de ese niño no depende de ti, por encima de la escuela están sus vivencias personales diarias, sus relaciones más íntimas” y los tuyos estamos aquí para apoyarte en saber soltar. NO asumas todo lo que le pasa a todo el mundo, los maestros no soy salvadores.

4. ¿Qué acciones o gestos por parte del equipo directivo te hacen sentir más reconocido y valorado como miembro del equipo docente?

La mayoría de las veces basta con un “estamos aquí para apoyarte” pocos lo hacen porque se sienten amenazados por la inspección y los padres, al final se funciona por supervivencia. Que te consulten sobre cómo organizar en el tiempo determinadas cuestiones pedagógicas sirve para sentirse escuchado y eso es bueno.

5. ¿Qué elementos o acciones crees que son fundamentales para construir y mantener una relación de confianza sólida con tus compañeros en el ámbito educativo?

Respeto y complicidad, creo que sentir empatía por parte del otro hace que la implicación suba.

6. ¿Qué actitudes de los demás docentes consideras fundamentales para que exista un ambiente laboral de respeto?

Empatía, saber ponerse en el lugar del otro especialmente con clases complejas y difíciles. NO sentir que el compañero te mande el mensaje “a mi eso no me pasaría”, sino que te validen lo que te ocurre, te escuchen sin juicio y te propongan ayuda sin contrapartidas.

7. ¿Qué es para ti el espíritu de equipo y de qué manera puede influir en tu bienestar con los demás docentes de tu centro?

Aunar esfuerzos hacia un objetivo común lo que supone en muchas ocasiones ceder necesidades propias, lo que no siempre es fácil. Ser crítico con lo que nos sucede como centro también hace grupo porque obliga a buscar soluciones. Sentirte parte de algo y que tu esfuerzo sirve nos hace sentirnos a todos bien, bueno a cada uno en individual. Uno va a trabajar más motivado cuando siente que a todos se les trata por igual, si no hay equidad el equipo se resiente, si hay horarios sobrecargados y otros con muchas ventajas al final uno va quemado a clase, con incertidumbre de qué te va a tocar hacer...eso carga y agota, sin embargo si todo el mundo está por igual te sientes bien, cuidado y protegido.

8. ¿Qué actitudes y comportamientos de los padres o cuidadores de los estudiantes destacarías de manera positiva en tu bienestar subjetivo? Describe alguna situación concreta con familias que afecto a tu bienestar tanto en positivo como en negativo.

En positivo cuando acabada la escolarización te los encuentras y comentan cosas que les enseñaste que ahora ven que sus hijos usan en otros contextos, o cuando te dan las gracias por resolver o escuchar sus problemas.

En negativo cuando los padres no comprenden las dinámicas de clase y consideran que sus hijos/as no necesitan nada más que hacer deberes, ejercicios o cosas intelectuales; también cuando no creen mi versión de cosas que suceden sino la parte aportada por su hijo/a en caso de ser una situación de desobediencia o de falta de respeto a algo o alguien.

9. Define el estrés que sientes como docente. Enumera las circunstancias o aspectos que más estrés te generan en tu centro educativo como docente.

10. ¿Qué dinámicas o métodos utilizas para reducir ese estrés?

Habitualmente ir caminando al trabajo escuchando podcats de temática psicológica o autoayuda.

11. ¿Qué actividades o situaciones en tu centro educativo tienden a desencadenar

esta sensación de agotamiento físico con mayor frecuencia para ti?

Cuando surgen situaciones de desorganización, o sobrecarga de actividades complementarias o celebraciones varias que alteran la rutina diaria del aula. También en los periodos en los que hay que reunirse con los padres de los alumnos, especialmente si surge algún conflicto o problema de conducta.

12. ¿Podrías describir con más detalle cómo experimentas la sensación de agotamiento físico en tu día a día?

En los últimos años hay bastantes días en los que me cuesta levantarme y lo hago con dolores musculares. En repetidas ocasiones sufro dolores de cabeza intensos por las tardes.

13. ¿Te has sentido desmotivado en tu trabajo alguna vez? En caso de haberte sentido así, ¿puedes identificar y describir la situaciones o factores que lo provocaron?

Si ante situaciones donde surgen conflictos con alguna familia y el equipo directivo no te da el apoyo necesario.

Entrevistado nº8:

1. ¿Qué aspectos específicos de tu trabajo o carrera profesional como docente contribuyen más a tu sensación de realización y bienestar?

Crear mi material propio e instaurarlo en el aula.

Que el material que preparo sea motivador para mis alumnos y se produzca el aprendizaje.

2. ¿Cómo defines tu vocación y propósito como docente? ¿Qué aspectos de tu trabajo como docente te hacen sentir más conectado/a con tu vocación y propósito?

Poder llegar a los alumnos y verlos como son capaces de adquirir conocimientos no solo académicos. Ver como puedes influir en ellos e incluso aportarles valores o cariño del que carecen fuera del cole. En el fondo, formamos personas de manera integral y en ocasiones para ellos somos más que unos simples maestros.

3. ¿Puedes compartir alguna experiencia específica en la que el apoyo emocional de tu entorno cercano haya sido fundamental para superar obstáculos profesionales?

4. ¿Qué acciones o gestos por parte del equipo directivo te hacen sentir más reconocido y valorado como miembro del equipo docente?

Si se dieran, el reconocimiento por un buen trabajo, con un agradecimiento o una buena conversación.

5. ¿Qué elementos o acciones crees que son fundamentales para construir y mantener una relación de confianza sólida con tus compañeros en el ámbito educativo?

Trabajo en equipo, respeto, diálogos para compartir experiencias en el ámbito educativo.

6. ¿Qué actitudes de los demás docentes consideras fundamentales para que exista un ambiente laboral de respeto?

Para que haya un ambiente de respeto, solo hace falta respeto, porque puede ser que trabajemos distinto, puedo aprender de lo que hacen mis compañeros y puedo aportarles lo que yo hago, pero si nos falta el respeto entre nosotros, de nada sirve.

7. ¿Qué es para ti el espíritu de equipo y de qué manera puede influir en tu bienestar con los demás docentes de tu centro?

Realizar tareas en común en la que todo el profesorado se implique, llegando a acuerdos en la toma de decisiones y respetando y siendo flexible a la hora de promover nuevas actividades.

8. ¿Qué actitudes y comportamientos de los padres o cuidadores de los estudiantes destacarías de manera positiva en tu bienestar subjetivo? Describe alguna situación concreta con familias que afectó a tu bienestar tanto en positivo como en negativo.

Las familias que agradecen tu trabajo, que participan en las actividades que se les proponen, que muestran interés por la evolución de sus hijos.

9. Define el estrés que sientes como docente. Enumera las circunstancias o aspectos que más estrés te generan en tu centro educativo como docente.

Me genera mucho estrés todo el tema burocrático, la sensación de estar completando documentación constantemente que interfiere a la hora de preparar material para llevarlo al aula directamente. Nos pasamos el día completando tablas y programando y perdemos el tiempo con documentación y dejamos para casa preparar material para llevar a cabo todo lo programado.

10. ¿Qué dinámicas o métodos utilizas para reducir ese estrés?

Priorizo entre lo urgente y lo importante, intentando dar más importancia a la preparación de dinámicas/materiales que a completar documentación. También sopeso que tareas son las que tienen mayor repercusión y priorizo a la hora de

realizarlas.

11. ¿Qué actividades o situaciones en tu centro educativo tienden a desencadenar esta sensación de agotamiento físico con mayor frecuencia para ti?

El agotamiento es tanto físico como mental. En educación infantil el trabajo es muy físico por el hecho de que no paras en todo el día, pero a la vez también hay un agotamiento mental porque en ocasiones sostienes situaciones complicadas de gestionar y a eso le sumas todo el tema de “burocracia” y reuniones que en lugar de aliviar trabajo, añaden más.

12. ¿Podrías describir con más detalle cómo experimentas la sensación de agotamiento físico en tu día a día?

Es agotador intentar mantener un ambiente tranquilo en el aula sin levantar el volumen de la voz y controlando comportamientos poco adecuados en alumnos que se repiten constantemente y con los que contamos con poco apoyo por parte de las familias.

A eso le sumas que intentas hacer clases motivadoras en las que el nivel de atención de los alumnos cada vez es menor y necesitan mayor cantidad de actividades con cambios constantes para mantener su atención.

El resultado es acabar la jornada agotados.

13. ¿Te has sentido desmotivado en tu trabajo alguna vez? En caso de haberte sentido así, ¿puedes identificar y describir la situaciones o factores que lo provocaron?

Si, en ocasiones cuando ves que llevas un tiempo trabajando con un grupo, en el cual el nivel de atención e interés es mínimo, que te esfuerzas por proporcionarles actividades motivadoras y en las que el aprendizaje esté adaptado a sus centros de interés y el resultado sigue siendo poco positivo, con problemas de disciplina, y sin llegar a ellos de la manera que se había previsto. En resumen: factores que provocan desmotivación:

- Problemas de disciplina del alumnado.
- Baja capacidad de atención del alumnado.
- Baja capacidad de esfuerzo del alumnado.
- Poca participación y apoyo por parte de las familias.
- Dirección del centro ausente.

Entrevistado nº9:

1. ¿Qué aspectos específicos de tu trabajo o carrera profesional como docente contribuyen más a tu sensación de realización y bienestar?

La conexión con los estudiantes y ver su progreso y felicidad es lo que más contribuye a mi sensación de realización y bienestar como docente.

2. ¿Cómo defines tu vocación y propósito como docente? ¿Qué aspectos de tu trabajo como docente te hacen sentir más conectado/a con tu vocación y propósito?

Mi vocación como docente se define por mi pasión por compartir conocimientos y ayudar en el crecimiento de mis estudiantes. Me siento más conectado con mi propósito cuando veo el impacto positivo que tengo en la vida de mis alumnos y cuando puedo inspirarlos a alcanzar su máximo potencial.

3. ¿Puedes compartir alguna experiencia específica en la que el apoyo emocional de tu entorno cercano haya sido fundamental para superar obstáculos profesionales?

Cuando enfrenté una situación difícil en el trabajo, el apoyo emocional de mi familia y amigos me brindó la fortaleza necesaria para superar obstáculos y mantenerme enfocado en mis metas profesionales.

4. ¿Qué acciones o gestos por parte del equipo directivo te hacen sentir más reconocido y valorado como miembro del equipo docente?

El reconocimiento y valoración por parte del equipo directivo se reflejan principalmente en gestos como el reconocimiento público de mi trabajo, el apoyo en el desarrollo profesional y la inclusión en la toma de decisiones que afectan al centro educativo.

5. ¿Qué elementos o acciones crees que son fundamentales para construir y mantener una relación de confianza sólida con tus compañeros en el ámbito educativo?

La comunicación abierta, el respeto mutuo, la colaboración y el apoyo constante son elementos fundamentales para construir y mantener una relación de confianza sólida con mis compañeros en el ámbito educativo.

6. ¿Qué actitudes de los demás docentes consideras fundamentales para que exista un ambiente laboral de respeto?

La escucha activa, la empatía y el reconocimiento del trabajo de los demás docentes son actitudes fundamentales para crear un ambiente laboral de respeto.

7. ¿Qué es para ti el espíritu de equipo y de qué manera puede influir en tu bienestar con los demás docentes de tu centro?

Para mí, el espíritu de equipo es la colaboración, el apoyo mutuo y la solidaridad entre los docentes. Este espíritu puede influir positivamente en mi bienestar al sentirme parte de una comunidad que comparte objetivos y se apoya en los desafíos profesionales.

8. ¿Qué actitudes y comportamientos de los padres o cuidadores de los estudiantes destacarías de manera positiva en tu bienestar subjetivo? Describe alguna situación concreta con familias que afecto a tu bienestar tanto en positivo como en

negativo.

El apoyo, la comunicación abierta y la colaboración de los padres o cuidadores de los estudiantes contribuyen positivamente a mi bienestar.

Por ejemplo, cuando los padres muestran interés en el progreso académico de sus hijos y colaboran en las estrategias de aprendizaje, mi bienestar se ve reforzado.

En contraste, las situaciones en las que se percibe falta de apoyo o comunicación poco constructiva pueden afectar negativamente mi bienestar.

9. Define el estrés que sientes como docente. Enumera las circunstancias o aspectos que más estrés te generan en tu centro educativo como docente.

El estrés como docente puede definirse como la presión y la carga emocional derivada de múltiples responsabilidades y expectativas.

Algunas circunstancias que generan estrés incluyen la carga de trabajo elevada, la gestión del comportamiento de los estudiantes, la presión por los resultados académicos y la falta de recursos o apoyo adecuado.

10. ¿Qué dinámicas o métodos utilizas para reducir ese estrés?

Para reducir el estrés, suelo utilizar técnicas de respiración que me enseñó un compañero, establecer límites claros en mi trabajo, priorizar tareas y delegar cuando sea posible, y buscar apoyo en compañeros y amigos.

11. ¿Qué actividades o situaciones en tu centro educativo tienden a desencadenar esta sensación de agotamiento físico con mayor frecuencia para ti?

Las actividades que tienden a desencadenar mi sensación de agotamiento físico con mayor frecuencia son las reuniones prolongadas, la corrección intensiva de exámenes o trabajos, y los períodos de alta demanda, como el final del trimestre o la planificación de eventos importantes.

12. ¿Podrías describir con más detalle cómo experimentas la sensación de agotamiento físico en tu día a día?

Experimento agotamiento físico principalmente a través de síntomas como fatiga constante, tensión muscular, dolores de cabeza y dificultad para concentrarme. Estos síntomas suelen manifestarse especialmente al final del día o durante periodos de alta actividad en el centro educativo.

13. ¿Te has sentido desmotivado en tu trabajo alguna vez? En caso de haberte sentido así, ¿puedes identificar y describir la situaciones o factores que lo provocaron?

Sí, he experimentado desmotivación en mi trabajo en ocasiones. Esto ha sido provocado principalmente por la falta de reconocimiento, la sobrecarga de tareas, la falta de recursos adecuados y la sensación de estancamiento profesional.

Entrevistado nº10:

1. ¿Qué aspectos específicos de tu trabajo o carrera profesional como docente contribuyen más a tu sensación de realización y bienestar?

Ayudar a los alumnos a conseguir sus objetivos.

2. ¿Cómo defines tu vocación y propósito como docente? ¿Qué aspectos de tu trabajo como docente te hacen sentir más conectado/a con tu vocación y propósito?

Ganas de ayudar y de preparar para el futuro.

Cuando los alumnos te cuentan, después de haber titulado, la opción laboral que han escogido.

3. ¿Puedes compartir alguna experiencia específica en la que el apoyo emocional de tu entorno cercano haya sido fundamental para superar obstáculos profesionales?

En una situación en la que tuve un conflicto grave en el aula, un compañero me aconsejó sobre lo que debía a hacer y funcionó.

4. ¿Qué acciones o gestos por parte del equipo directivo te hacen sentir más reconocido y valorado como miembro del equipo docente?

Que me lo digan directamente y de manera explícita.

5. ¿Qué elementos o acciones crees que son fundamentales para construir y mantener una relación de confianza sólida con tus compañeros en el ámbito educativo?

Buscar y compartir objetivos comunes.

6. ¿Qué actitudes de los demás docentes consideras fundamentales para que exista un ambiente laboral de respeto?

Que estén dispuestos a colaborar cuando surge un problema y que no se desentiendan del mismo.

7. ¿Qué es para ti el espíritu de equipo y de qué manera puede influir en tu bienestar con los demás docentes de tu centro?

Impartir los contenidos que marca la ley para que los alumnos estén preparados, es

decir, que cada uno cumpla con su parte.

8. ¿Qué actitudes y comportamientos de los padres o cuidadores de los estudiantes destacarías de manera positiva en tu bienestar subjetivo? Describe alguna situación concreta con familias que afecto a tu bienestar tanto en positivo como en negativo.

No trato habitualmente con familias, pero las veces que he tratado con ellas no me gusta que defiendan las actitudes fuera de norma que tiene su hijo en clase.

9. Define el estrés que sientes como docente. Enumera las circunstancias o aspectos que más estrés te generan en tu centro educativo como docente.

El estrés diario que siento como docente se produce en situaciones en las que me marco objetivos (fechas, temario, actividades) y me presiono a mí mismo para alcanzarlos.

No es propio del centro, pero lo que más estrés me produce es la incertidumbre de no saber en qué centro voy a trabajar el siguiente curso.

10. ¿Qué dinámicas o métodos utilizas para reducir ese estrés?

Actividades deportivas

Compartir problemas, y en general hablar, con otros compañeros

11. ¿Qué actividades o situaciones en tu centro educativo tienden a desencadenar esta sensación de agotamiento físico con mayor frecuencia para ti?

El no saber si una práctica de aula (montaje, programación) va a salir correctamente en clase.

Corrección de actividades de evaluación y exámenes.

12. ¿Podrías describir con más detalle cómo experimentas la sensación de agotamiento físico en tu día a día?

Cuando estoy agobiado tengo falta de concentración y me cuesta acabar tareas.

13. ¿Te has sentido desmotivado en tu trabajo alguna vez? En caso de haberte sentido así, ¿puedes identificar y describir la situaciones o factores que lo provocaron?

Sí, cuando los alumnos no valoran las actividades que realizan en el aula.

También me desmotiva el no ser fijo, ya que me tomo menos en serio mi trabajo.