



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
MAGÍSTER EN LIDERAZGO Y GESTIÓN DE ORGANIZACIONES
EDUCATIVAS

Oportunidades para fortalecer el bienestar docente.

Estudio de un liceo público de Valparaíso

Trabajo de Grado para optar al Grado de
Magíster en Liderazgo y Gestión de Organizaciones Educativas

Ruth Sonia Lefin Ibáñez

Profesor guía: Dr. Javier Vergara Núñez

Valparaíso, Chile

2023

Agradecimientos

A mi familia, por el apoyo incondicional en todo este proceso. Primero a mi hija por entender mis tiempos y adaptarse a las nuevas circunstancias. Y a mi compañero, por su apoyo constante, por darme ánimos en los momentos en que decaía y por ser un pilar fundamental en mi vida.

A mi profesor guía, por sus enseñanzas, por su apoyo y sus valiosos consejos.

A mis colegas, por ayudarme durante la investigación, manifestando su apoyo e interés por cada avance logrado.

A mis compañeras de magister, por sus experiencias, conversaciones y por hacer más gratos esos sábados eternos en los que arreglábamos el mundo.

Gracias a cada uno de ustedes.

Resumen

Introducción. La investigación aborda la importancia del bienestar docente en el contexto educativo actual. Se examinan los factores que influyen en el bienestar de los docentes, como el ambiente laboral, el apoyo administrativo, la carga de trabajo y las condiciones de trabajo. Se destaca la importancia de promover el bienestar docente para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. **Métodos.** El estudio, con enfoque mixto, se basó en la revisión de la literatura acerca del tema, así como un análisis de datos recopilados a través de una encuesta y unas entrevistas a docentes del establecimiento en estudio. De esta forma, se identificaron las necesidades emocionales y disposición de los docentes, con respecto al tema del bienestar docente, así como las estrategias y recursos que pueden ayudar a mejorar su propio bienestar. **Resultados.** Resalta la necesidad de implementar programas que promuevan el bienestar docente, así como de fomentar una cultura organizacional que valore y apoye a sus profesores. Además, se organizó la opinión de los docentes acerca de las condiciones humanas y del establecimiento para llevar a cabo la implementación de actividades que promuevan este bienestar, puesto que, según los resultados obtenidos en esta investigación, los mismos docentes reconocen la necesidad de contar con los tiempos necesarios para desarrollar actividades que favorezcan el bienestar docente en el establecimiento en estudio.

Descriptores: Bienestar – autocuidado – cuidado mutuo – ambiente laboral

Abstract

Introduction: The research addresses the importance of teacher well-being in the current educational context. It examines the factors that influence teacher well-being, such as the work environment, administrative support, workload, and working conditions. The importance of promoting teacher well-being to improve the quality of teaching and learning is highlighted. **Methods:** The study, with a mixed-methods approach, was based on a review of literature on the topic, as well as an analysis of data collected through a survey and interviews with teachers at the institution under study. In this way, the emotional needs and attitudes of the teachers regarding teacher well-being were identified, as well as the strategies and resources that can help improve their own well-being. **Results:** It emphasizes the need to implement programs that promote teacher well-being, as well as to foster an organizational culture that values and supports its teachers. Additionally, the teachers' opinions about the human conditions and the facilities for implementing activities that promote this well-being were organized, since, according to the results of this research, the teachers themselves recognize the need for sufficient time to develop activities that promote teacher well-being in the institution under study.

Keywords: Well-being – self-care – mutual care – work environment

Tabla de Contenidos

Portada.....	1
Agradecimientos.....	2
Resumen.....	3
Abstract.....	4
Tabla de Contenidos	5
Índice de Tablas.....	7
Índice de Figuras.....	7
Introducción.....	8
Capítulo I: Planteamiento del Problema	10
1.1 Contexto y Principales Referentes de la Definición de la Problemática....	10
1.2 Pregunta de Investigación y Objetivos de la Investigación.....	12
1.3 Valor y Aporte de la Investigación	15
1.4 Investigaciones previas de bienestar docente.....	16
Capítulo II: Marco Teórico	19
2.1 Definiciones de Bienestar Docente Según la Literatura	19
2.2 Cambio en el Curriculum Escolar e Incorporación del Bienestar Docente en los Establecimientos Educativos.....	24
2.3 Importancia del Bienestar Docente para su Desarrollo Profesional y el Proceso de Enseñanza Aprendizaje del Estudiantado.....	31
Capítulo III: Marco Metodológico	38
3.1 Enfoque de Investigación	38
3.2 Metodología	40
3.3 Establecimiento en Estudio.....	43
Capítulo IV: Resultados.....	45
4.1 Análisis Descriptivo de Encuesta.....	45
4.2 Análisis de Respuestas de la Encuesta Según Variables.....	51
4.3 Análisis de Respuestas Agrupando Variables	61

4.4 Análisis Semántico de las Respuestas de Preguntas Abiertas de la Encuesta.....	66
4.5 Análisis de Entrevistas	72
4.6 Hallazgos derivados del análisis de los resultados	75
Capítulo V: Discusión de Resultados	79
Capítulo VI: Conclusiones y Proyecciones	88
Referencias	95
Apéndices	102

Índice de Tablas

Tabla N°1: <i>Distribución de respuestas biográficas</i>	46
Tabla N°2: <i>Promedio de respuestas.....</i>	47
Tabla N°3: <i>Porcentaje de respuestas del instrumento.....</i>	50
Tabla N°4: <i>Dimensiones del instrumento.....</i>	51
Tabla N°5: <i>Resultados según género.....</i>	52
Tabla N°6: <i>Resultados según edad.....</i>	55
Tabla N°7: <i>Resultados según antigüedad laboral.....</i>	58
Tabla N°8: <i>Resultados según género y edad (Femenino).....</i>	61
Tabla N°9: <i>Resultados según género y edad (Masculino).....</i>	63
Tabla N°10: <i>Resultados según género y antigüedad laboral (Femenino).....</i>	64
Tabla N°11: <i>Resultados según género y antigüedad laboral (Masculino).....</i>	65

Índice de Figuras

Figura N°1: <i>Indicadores de Satisfacción o Insatisfacción en la Docencia.....</i>	34
--	----

Introducción

El bienestar docente es un factor fundamental para que una institución educativa pueda funcionar exitosamente. La calidad de la educación que reciben los estudiantes está ligada al bienestar físico, emocional y profesional de los educadores, tal como se explica en el estudio realizado por Marchesi (2007), en el que explica que la felicidad del docente impacta directamente en el ámbito académico del estudiantado, e incluso en su ánimo, felicidad, optimismo y esperanza en el futuro, sin embargo, en un entorno donde el agobio laboral y los desafíos emocionales son constantes, el bienestar de los docentes puede verse comprometido, impactando negativamente en su capacidad para enseñar, afectando directamente, el aprendizaje de sus estudiantes.

En los últimos años, ha habido un creciente interés en comprender y abordar las necesidades de bienestar de los profesionales de la educación, sobre todo desde la pandemia de Covid-19, que dejó en evidencia las falencias del sistema educativo. Investigaciones previas han identificado factores clave que influyen en el bienestar docente, como el apoyo institucional, las condiciones de trabajo, la carga laboral, la satisfacción profesional y la salud mental. Sin embargo, existen muy pocos estudios acerca de la manera en que este trabajo puede ser gestionado de manera efectiva para promover un mayor bienestar entre los docentes.

Esta investigación tiene como objetivo general *caracterizar oportunidades de bienestar docente en un liceo técnico profesional público de Valparaíso, para mejorar el estado emocional de los profesores, a través, de una propuesta de actividades, enfocadas en las necesidades detectadas*. A través de un estudio mixto que combina la investigación cualitativa y cuantitativa, para conocer la realidad vivida por los docentes del establecimiento en estudio, y la manera en

la que se podrían abordar las problemáticas detectadas. Al comprender mejor las necesidades y experiencias de los docentes, esta investigación busca aportar información valiosa para que, en las instancias correspondientes, puedan crear entornos de trabajo más saludables y sostenibles para los educadores, y, por ende, fomentar un mayor éxito académico y personal del estudiantado.

Capítulo I: Planteamiento del Problema

En este capítulo se presentan los elementos esenciales que permiten definir la problemática en estudio. Primeramente, los elementos que derivan del contexto en que se realizará, en segundo término, los principales referentes teóricos que se consideran como orientadores en la búsqueda de la solución que, al final y como consecuencia de los hallazgos y conclusiones a las que se llegue, se propondrán y, finalmente, se presentan las preguntas de investigación que expresan la problemática, los objetivos de la investigación y el valor y aporte de esta investigación.

1.1 Contexto y Principales Referentes de la Definición de la Problemática

Según los artículos publicados en la revista del grupo Elige Educar (edición octubre, 2019), parte fundamental de la labor docente es el perfeccionamiento continuo enfocado en el ámbito educativo, sin embargo, durante las últimas décadas se ha puesto el foco más allá de lo pedagógico y comenzó a adquirir importancia el estado emocional de los docentes, comprendiendo, que la única forma de desempeñarse de manera óptima es teniendo la capacidad de reinventarse ante la adversidad y de mantenerse emocionalmente estables, ya que, como lo mencionan Farfán y Navarrete (2018):

Con bastante frecuencia encontramos dichos y prácticas educativas que obedecen a concepciones teóricas psicopedagógicas explícitas o implícitas que lo conciben como: trasmisor de conocimientos, facilitador u orientador del aprendizaje; a partir de los años setenta, se comienza a concebir como investigador y en años más recientes como profesor online. (p.8).

Pero, lamentablemente todo esto siempre ha quedado relegado a un segundo plano.

Durante la pandemia, todo esto se intensificó, debido a que las actividades se modificaron, se alteraron los horarios, se cambiaron las aulas por las casas, entre otros (Prensa UVM, 2022). Los docentes alteraron de forma negativa su horario laboral, debiendo estar disponibles prácticamente todos los días de la semana en cualquier horario, compartiendo la intimidad de su hogar con cientos de estudiantes. La misión a nivel mundial era enseñar y contener a los estudiantes, pero fue ahí también que surgen varias preguntas que orientan nuestra investigación, ¿quién se encarga de contener a los docentes?, ¿Qué condiciones ofrecen los establecimientos educativos para favorecer este bienestar?, ¿Qué acciones se requiere implementar?

En este contexto, retoma fuerza la necesidad de preocuparse del bienestar docente, y tomarlo como un eje fundamental, ya que son los encargados de educar a cientos de generaciones.

Parte del bienestar docente, contempla la educación socioemocional, tanto de los estudiantes, como de los mismos docentes, quienes, a través de este tipo de aprendizaje, “adquieren habilidades necesarias para reconocer y regular sus emociones, mostrar interés y preocupación por los demás, desarrollar relaciones sanas, tomar decisiones responsablemente y manejar desafíos de manera constructiva” (Bolaños, 2020, p.392). Este mismo autor, explica, que la educación socioemocional es una especie de alfabetización emocional, que ayuda a mejorar la relación docente-estudiante, dada la influencia que tienen los profesores y la relación que se desarrolla en el aula, mejorando así el desarrollo emocional y social de ambos.

1.2 Pregunta de Investigación y Objetivos de la Investigación

En consideración a lo anterior, la pregunta de investigación que se plantea es **¿Qué oportunidades para fortalecer el bienestar docente se podrían gestionar en un liceo público de Valparaíso?** La investigación se realizará en un establecimiento técnico profesional de Valparaíso, porque en él se ha comenzado recientemente a abordar este tema y por lo tanto existe el interés de implementar mejoras en este sentido, lo que desde un punto de vista práctico hace viable esta investigación y permitirá aportar a la temática en el establecimiento foco de este trabajo.

Las actividades vinculadas con el bienestar docente, no son antojadizas, si no, que se sustentan en la necesidad de contener emocionalmente a los docentes, sobre todo, después de la pandemia, entendiendo que los estudiantes y la sociedad han cambiado.

En un artículo publicado por Inga-Paida y otros expertos, se declara lo siguiente:

Los docentes han modificado su estilo de vida, como es su rutina de alimentación, descanso, su manera de impartir clases desde casa; actividad que para los maestros al principio se volvió confuso y tedioso por cuanto la mayoría no estaban preparados a este reto, pero poco a poco la necesidad de mantener la escuela articulada con la educación y la tecnología en donde el objetivo es educar a los estudiantes; se implementó la teleeducación donde los maestros iniciarían realizando cambios en sus métodos, metodologías de enseñanza - aprendizaje, donde las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) llegan a ocupar un papel primordial convirtiéndose en una herramienta con fines de lograr un aprendizaje significativo (Inga-Paida et al,2020, P.313-314)

Esto demuestra, que la problemática psico-emocional de los docentes no es solamente en Chile, si no, que es una realidad a nivel mundial. También se entiende, que la única manera de mejorarlo es que cada docente tome conciencia de lo que sucede y que haga algo por mejorar. Es fundamental que los docentes se puedan capacitar en estos temas, pero entendiendo el poco tiempo que tienen, es más importante aún, que los establecimientos educacionales tomen la iniciativa del cuidado de sus docentes.

Para poder comenzar esta investigación, se ha realizado una revisión de la literatura existente sobre el tema abordado, entre ellos destacan autores como Barrios y Paravic (2006), quienes han publicado algunos artículos acerca de la salud emocional y el entorno laboral saludable, donde plantean que el bienestar docente influye directamente en el ambiente laboral y en la participación activa de los profesores en las decisiones y actividades del establecimiento. Por su parte, Donoso (2013), Marchesi (2012) y Hué (2012), también han realizado varios estudios referidos al bienestar docente, pero en el contexto internacional, señalando que este tema repercute en la identidad de las escuelas y sus estudiantes, por otra parte, aclaran que el bienestar viene determinado por nuestras creencias y nuestra capacidad de autorrealización, por lo que comprender la inteligencia emocional es fundamental.

En Chile, el Ministerio de Educación (MINEDUC), ha definido lineamientos para desarrollar estrategias de bienestar docente, aplicables a las diferentes realidades educativas del país, como por ejemplo talleres de autocuidado, actividades para mejorar la estabilidad emocional y afiatar el trabajo colaborativo, todo esto publicado en “Claves para el bienestar: Bitácora para el autocuidado docente” (2020).

El MINEDUC ha dividido el bienestar docente en dos áreas, autocuidado docente, definido como el trabajo sobre la valoración positiva de sí mismos, la consciencia de las fortalezas y debilidades que cada cual tiene y la

actualización de la capacidad de resiliencia inherente a la naturaleza humana. Y, por otro lado, cuidado mutuo de los docentes, es decir, la comprensión del bienestar como un fenómeno complejo, dinámico e interaccional que genera acciones sistemáticas orientadas al desarrollo de los vínculos profesionales, coordinadas por cada centro educativo (MINEDUC,2020; 2021).

En este contexto, el presente estudio pretende abordar ambas áreas, por lo cual, su objetivo es **caracterizar oportunidades de bienestar docente en un liceo técnico profesional público de Valparaíso, para mejorar el estado emocional de los profesores, a través, de una propuesta de actividades, enfocadas en las necesidades detectadas**, y, a partir de esta información, proponer mejoras en relación a aquellos aspectos de bienestar docente, (autocuidado y cuidado mutuo) que requieran ser fortalecidos en esta institución. Según la RAE (2014), se entiende como *oportunidades* “momentos convenientes para algo”, por lo que el objetivo se refiere a encontrar momentos convenientes para que los docentes puedan mejorar su salud emocional, y con ello, su desempeño laboral.

Esta investigación tiene como objetivos específicos:

1. Identificar las condiciones del establecimiento para verificar que es posible llevar a cabo una propuesta de mejora relacionada con el bienestar de los docentes.
2. Identificar las orientaciones ministeriales entregadas durante los últimos años que se puedan aplicar en el establecimiento seleccionado.
3. Describir las oportunidades de bienestar docente que se pueden llevar a cabo en un liceo público de Valparaíso.
4. Describir las posibles actividades vinculadas con el bienestar docente, que se podrían llevar a cabo, según las necesidades detectadas en el establecimiento en estudio.

1.3 Valor y Aporte de la Investigación

La hipótesis de esta investigación es que, **si se implementan actividades de autocuidado, cuidado mutuo y apoyo emocional, así como espacios de reflexión y colaboración entre colegas, podría mejorar significativamente el ambiente laboral del establecimiento.** Para poder comprobarla, lo primero, será evaluar las condiciones adecuadas y oportunidades disponibles en el liceo, de modo de implementar una estrategia de mejora del bienestar docente.

Una vez que se realice la investigación, se espera contribuir al mejoramiento del ámbito emocional de los docentes del establecimiento que será objeto de estudio, es decir, lograr que a través de la propuesta que se presente, los docentes adquieran herramientas para que se sientan valiosos para la entidad educativa, logrando así, tener un ambiente laboral emocionalmente saludable y participativo. Según la organización mundial de la salud (2010), un entorno laboral saludable en las instituciones de educación sirve para la minimización de los riesgos psicosociales del personal docente, esto demuestra que ambos ámbitos están relacionados, por lo que, al mejorar la emocionalidad de los docentes, mejorará también, su entorno laboral. Por otra parte, acerca del mismo tema, Barrios y Paravic, establecen que:

el entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores, pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. (Barrios y Paravic, 2006, p.139)

Al mismo tiempo, se pretende crear conciencia acerca de la importancia del bienestar docente, para que la dirección entregue los espacios y oportunidades para realizar actividades diversas que ayuden a integrar el bienestar docente al establecimiento como una práctica institucionalizada.

1.4 Investigaciones previas de bienestar docente

El bienestar docente, como se mencionado anteriormente, es un elemento crucial en la educación actual, ya que afecta directamente la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes. Durante la revisión de la literatura acerca del tema, se han identificado varios factores y hallazgos clave relacionados con el bienestar de los educadores, los que se detallan a continuación:

A. Apoyo de directivos: La calidad de la relación entre los docentes y los directivos, así como su colaboración y apoyo, son factores importantes del bienestar docente, especialmente, cuando se habla de la gran cantidad de trabajo administrativo que deben realizar los profesores. “entre las variables causantes del estrés y burnout (...) están las propias del trabajo y organizacionales, (...) como sobrecarga laboral, trabajo administrativo, número de alumnos, etcétera.” (Saltijeral y Ramos, 2015, p.367).

B. Equilibrio entre vida laboral y personal: Los educadores que pueden gestionar eficazmente las demandas del trabajo y mantener un equilibrio saludable entre su vida laboral y personal tienden a experimentar mayores niveles de bienestar, lo que se puede observar, en los docentes más jóvenes, que están recién comenzando su vida profesional.

a pesar de aspirar a un buen desarrollo de carrera, los miembros de la *generación Y* (personas nacidas entre 1980 y 2000), no están dispuestos a postergar su vida privada. Estos resultados están en línea con otras investigaciones que indican que los candidatos potenciales, independientemente del estatus de los padres, se encuentran atraídos por políticas de balance familia-trabajo (Golik, 2013, p.123)

C. Reconocimiento y valoración profesional: Sentirse valorado y reconocido por su trabajo es fundamental para el bienestar de los docentes. Esto puede incluir el reconocimiento de los logros profesionales y la participación en decisiones relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje.

Si nos atenemos a la pirámide de Maslow, el pleno bienestar sólo se consigue a través de la realización personal. Por tanto, los factores higiénicos que Herzberg señalaba como puedan ser el salario, las condiciones físicas en las que se desarrolla el trabajo profesional, la seguridad física, o incluso el afecto, quedarían en un segundo plano. (Hue, 2012, p.49)

D. Desarrollo profesional continuo: El acceso a oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal contribuye significativamente al bienestar de los educadores, ya que les permite mejorar sus habilidades y mantenerse actualizados en su campo. (MINEDUC, 2018)

E. Impacto del estrés y la carga de trabajo: El estrés y la carga de trabajo excesivos son preocupaciones comunes entre los docentes y pueden tener efectos negativos en su bienestar físico y emocional. Investigaciones, como las

de Muñoz y Correa (2014), han demostrado que la implementación de estrategias de gestión del estrés, como el establecimiento de límites claros y el apoyo emocional, puede ayudar a mitigar estos efectos.

F. Salud mental y emocional: La salud mental y emocional de los docentes ha emergido como un área de preocupación creciente. Estudios, como los de Carlos Hué (2012) ha encontrado una alta prevalencia de estrés, ansiedad y depresión entre los educadores, lo que destaca la importancia de implementar intervenciones para promover su bienestar emocional.

Finalmente, se puede entender, que el bienestar docente es un área de investigación en evolución que necesita ser atendida de manera continua, y un compromiso por parte de las instituciones educativas y los responsables de formular las políticas públicas. Al abordar los factores que influyen en el bienestar de los educadores y promover entornos de trabajo saludables, podemos mejorar la calidad de la educación y el bienestar de toda la comunidad escolar.

Capítulo II: Marco Teórico

En este apartado se profundiza en el concepto de *bienestar docente*, comenzando desde su definición más básica, luego, de acuerdo con las distintas visiones que existen de este término, y finalmente qué se entenderá por el concepto, *bienestar docente*, en el marco de esta investigación. Por otra parte, se aborda el cambio en el Curriculum escolar, contextualizando esta variación, en el tiempo de pandemia y post pandemia. Este cambio es relevante, porque es la razón principal de la incorporación del bienestar docente en los establecimientos educacionales por parte del Ministerio de Educación. Finalmente, se presenta un panorama general del bienestar docente, centrándose en la importancia que tiene para que las y los profesores puedan realizar exitosamente su labor.

2.1 Definiciones de Bienestar Docente Según la Literatura

Según Donoso (2013), el bienestar docente, está estrechamente vinculado a la satisfacción docente, definiendo esto último como “aquella sensación de plenitud que percibe un docente cuando juzga favorablemente la calidad profesional de su práctica educativa. Dicha satisfacción constituye uno de los pilares fundamentales para que se consiga el tan ansiado bienestar docente” (Donoso, 2013, p.331). Este tema, está incluido en la normativa que establece y regula el llamado desarrollo profesional docente, que, a su vez, se enmarca en la Ley 20.903, creada para proporcionar a quienes desempeñan funciones de aula y directivas en los establecimientos educacionales del país, una actividad continua de formación para actualizar y profundizar sus competencias profesionales, como, asimismo, una formación basada en el diálogo e intercambio colaborativo y la retroalimentación pedagógica sobre el trabajo de aula.

El perfeccionamiento docente continuo se entiende como el ejercicio que viabiliza el desarrollo de competencias pedagógicas propias del ejercicio profesional, por lo que se vincula con las competencias de formación general, es decir, del área de expertiz de cada docente. Pero durante y después de la pandemia de Covid-19, se puso el foco en el área más humana del desarrollo profesional docente, el bienestar de los profesores, que si bien, siempre fue considerado en la teoría, en la práctica solo se ha trabajado durante los últimos años. El bienestar docente, desde su concepción más elemental, se caracteriza por dar cuenta del estado de una persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica (RAE, 2014). Si bien, es una definición fácil de comprender, es bastante subjetiva, por lo que se presta a diversas interpretaciones. Según Dávila (2018) se debe entender el bienestar docente, de la siguiente manera:

un proceso psicológico individual, de valoración consciente y ligado a la manifestación de un conjunto de emociones positivas o agradables que se expresan en las dimensiones física, mental y social de la experiencia humana y que emerge desde la interacción de una persona con su entorno. (p.4)

En este sentido, el mismo autor señala, que, desde la psicología, el concepto de bienestar docente, ha sido vinculado directamente con la salud mental de los profesores, e intenta determinar cuáles son las principales dificultades que aquejan su quehacer y el efecto que tiene sobre su salud.

La Organización Internacional del Trabajo (2022), sostiene que:

la salud ocupacional es considerada como la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, mediante la prevención de las

desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo. (p.1)

Si hablamos específicamente de las y los docentes:

un buen estado de salud y bienestar coadyuvarían con más efectividad con el cumplimiento del cuarto objetivo de desarrollo sostenible, es decir, garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover las oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos (Naciones Unidas, 2021, p.34)

En el estudio realizado por las españolas Donoso y Muñoz (2013), se define el bienestar docente como el punto de inicio para que los docentes trabajen en su emocionalidad para mejorar su ambiente laboral y su forma de enseñanza:

El bienestar docente supone un punto de partida para el crecimiento personal y profesional de éste, de ahí que sea una pieza clave para la construcción de la identidad. Existen, en este sentido, dos vertientes de emociones: las referentes a uno mismo y las que tienen que ver con las relaciones con los demás. (Donoso y Muñoz, 2013, p.329)

Esto da cuenta de que el fenómeno del *malestar docente*, como lo llama Carlos Hué (2012,) no se presenta solo en Latinoamérica, si no, que es una realidad que al menos en los países de habla hispana se repite constantemente.

Desde el punto de vista de la psicología, Barraza (2015) sostiene que el concepto de bienestar docente, tiene que ver con el funcionamiento positivo de las personas, cuyas variables son, la auto aceptación, las relaciones positivas, la autonomía, el dominio del entorno, el propósito en la vida y el crecimiento personal. Todos estos conceptos se consideran indicadores de bienestar. Este estudio basa su análisis en: el control ambiental, el crecimiento personal, el

propósito de la vida, la autonomía, la autoaceptación y las relaciones positivas con otros; Toma estos elementos por considerarlos elementos centrales para determinar el nivel de bienestar psicológico del profesorado.

Algunos autores latinoamericanos sostienen, que el bienestar docente, no es solo algo emocional, sino, que es el resultado de un trabajo que unifica diversos factores que afectan a los docentes:

Hablamos de bienestar cuando el profesor se siente preparado y competente en su desempeño profesional; cuando percibe que su esfuerzo merece la pena por los resultados que obtiene; cuando trabaja en una cultura profesional en la que se reconoce y valora el buen hacer; y cuando siente que los responsables de la educación se preocupan por mejorar sus condiciones de trabajo y sus posibilidades profesionales futuras. El bienestar profesional no es, por tanto, un estado de ánimo al que puede acceder cualquiera que se lo proponga, sino que es el resultado de un conjunto de factores interactivos, unos internos y otros externos al docente, cuya confluencia condiciona su satisfacción profesional. (Marchesi, 2012, p.11)

Entonces, Marchesi, analiza, por una parte, los desafíos del rol docente a partir de las competencias para afrontar una sociedad compleja, sumado a la trayectoria profesional de cada uno de ellos y su desarrollo emocional, y explica que el bienestar docente se presenta una vez que todos los factores se encuentran alineados para que las y los profesores sientan que su trabajo es satisfactorio. Al respecto, Dávila, sostiene que el bienestar docente:

Es un proceso de expresión personal que asocia con cierto grado de control individual, no obstante, su desarrollo no depende solo de variables intrapersonales, sino que también se relaciona con variables contextuales, organizacionales o socioculturales que inciden desde lo

externo en la emocionalidad del docente, vinculado a experiencias de compromiso y satisfacción con la labor pedagógica cotidiana. (Dávila, 2018, p.4)

Luego de estudiar los diversos conceptos de bienestar docente, presentes en la literatura especializada, se seleccionó para trabajar en la presente investigación, el enfoque interaccionista, es decir, que se acepta la presencia de elementos internos y externos que explican la sensación de agrado o malestar durante el ejercicio de la labor pedagógica. “En el caso de los elementos internos, éstos se vinculan con el crecimiento personal y profesional, mientras que los externos estarían ligados con las características y decisiones adoptadas por la gestión de la institución escolar” (Marchesi, 2007, p.28).

En esta investigación, se consideran tres grandes dimensiones para analizar el bienestar docente. La primera se relaciona con el trabajo de la autoestima de los docentes y las oportunidades de crecimiento personal en la institución, que según Miranda (2013) afecta tanto en sus clases, como en la relación con su entorno. La segunda, con el trabajo colaborativo y el cuidado mutuo entre los mismos docentes, ya que, en palabras de Espinoza “el cuidado mutuo da la posibilidad de repensar los propósitos de la escuela, perfilar los sentidos del trabajo docente y resignificar el liderazgo institucional que facilita el desarrollo de una comunidad de cuidado” (Espinoza, 2021, p.13), y, por último, el ambiente laboral y las oportunidades de gestión que pueden presentar para trabajar el bienestar de sus profesores, entendiendo que, en algunos casos, responde a una planificación institucional que se guía por las sugerencias que realiza el MINEDUC (2021) o bien emerge dentro de la cultura escolar ante la ausencia de lineamientos que lo promuevan desde las políticas públicas.

2.2 Cambio en el Curriculum Escolar e Incorporación del Bienestar Docente en los Establecimientos Educativos

El desafío del sistema educativo actual, es lograr un proceso de enseñanza aprendizaje efectivo, que responda a las características y necesidades de la sociedad de hoy. Después de la pandemia de Covid-19, todo el planeta ha debido ajustar su Curriculum, considerando la incorporación de los objetivos de aprendizaje transversales (a partir de aquí OAT), que, si bien, en instituciones como el MINEDUC, ya se habían señalado, no se habían sumado de forma definitiva a la realidad de las aulas. Se entiende como OAT, aquellos objetivos que derivan de los Objetivos Generales de la ley y se relacionan con el desarrollo personal y la conducta moral y social de las y los estudiantes. Se trata de objetivos, cuyo logro depende de la totalidad de elementos que conforman la experiencia escolar. Trabaja en tres ejes fundamentales: medioambiente, sociedad y salud, y desde estos tres ejes derivan los objetivos específicos para cada nivel.

Es evidente que dentro del planteamiento curricular en el marco de la reforma educacional, los objetivos fundamentales, tanto los referidos a los contenidos de los diferentes sectores de aprendizaje, objetivos fundamentales verticales, como los transversales, ejercen una función reguladora al fijar la calidad de la enseñanza necesaria para un concepto de la formación humana, en donde la libertad, dignidad y trascendencia de cada persona, la ética de la democracia, la educación valórica y la toma de conciencia de los derechos humanos, se vertebran y recubren de legitimidad y sentido a las demandas que, a la educación, formulan los procesos de la transformación productiva con equidad y del advenimiento de la sociedad del conocimiento. (Mulsow, 2000, p.26)

El objetivo de esta incorporación, es entregar a los estudiantes, las herramientas necesarias para desenvolverse en el mundo de hoy, y toma especial relevancia en la educación post pandemia:

Si bien la pandemia por COVID-19 es un hecho compartido por la sociedad en su conjunto, los contextos, las experiencias particulares que cada uno ha debido enfrentar y la vivencia subjetiva de este período abren la ventana a lo múltiple, lo heterogéneo. Por lo tanto, lo sustantivo no es el relato con el que se llega a los estudiantes y las familias, sino que la forma en la que se logra un acercamiento a los significados que estos han ido construyendo en torno a la educación, en sus trayectorias educativas previas, durante el período de pandemia y la etapa de reencuentro educativo presencial. (Toledo, 2023, p.12)

En esta tarea, el rol docente es fundamental, por lo que se suma una nueva exigencia a su rol ya sobrecargado, si bien, es el mismo colegio de profesores, quien ofrece esta participación activa en la reactivación educacional post pandemia, son los docentes de aula quienes han debido reformular sus objetivos e incorporar los OAT que ayuden a los estudiantes a mejorar su educación:

... hoy, la región (Latinoamérica) está inmersa en un nuevo ciclo, de recuperación, y ahí, tenemos mucho que aprender los unos de los otros. Sobre esa enorme fortaleza que constituye nuestra vocación y voluntad de cooperar donde podemos construir esta agenda compartida para atender la recuperación educativa y también transformar nuestros sistemas educativos acorde a las necesidades de los tiempos, a nuestras aspiraciones de equidad y de progreso que queremos lograr. (MINEDUC, 2023, p.30)

Con todos estos cambios, el Bienestar Docente, se vuelve fundamental al interior de las instituciones educativas. Se debe recordar, que durante la pandemia de Covid-19, los docentes tuvieron que modificar su forma de enseñanza para poder dar continuidad a los estudios de miles de niños, niñas y adolescentes. Orrego (2023), agrupó los estudios realizados por distintas entidades acerca del tema, de esta manera se puede observar de manera general, la realidad vivida por los docentes en el tiempo de pandemia. En esta especie de resumen, se puede apreciar el estudio realizado por Educar Chile (2020), sobre estrategias de los docentes y apoyos requeridos para la educación a distancia en contexto de crisis sanitaria, se obtuvieron los siguientes resultados:

Docentes de áreas urbanas:

- 79% de los encuestados declaró haber hecho “clases sincrónicas por videoconferencia”
- 66% entregó “guías de trabajo enviadas virtualmente”
- 56% hizo “clases educativas (vídeos enviados por correo electrónico o compartidos en plataformas digitales)”
- 53% usó “programas de aula virtual”
- 51% realizó “video llamadas personales”
- 51% “envió presentaciones de diapositivas”
- 49% “envió audios de WhatsApp”
- 48% “envió correos electrónicos”
- 39% preparó “clases asincrónicas en vídeo”
- 32% entregó “guías de trabajo físicamente”
- 16% organizó “visitas presenciales al hogar de cada estudiante” (Orrego, 2023, p.133)

Docentes de áreas rurales:

- 69% de los habría “enviado guías y tareas de forma presencial”

- 60% creó “grupos de WhatsApp con sus estudiantes para fines educativos”
- 75% se contactó, al menos, una vez a la semana con los apoderados para conocer su situación y entregar recursos pedagógicos.

(Orrego, 2023, p.133)

Sumado a todo esto, la adaptación educativa, también implicó una mayor preocupación por el bienestar de los estudiantes, ya que, las escuelas son el espacio de socialización principal de los niños, niñas y adolescentes, y por ello, la suspensión repentina de las clases presenciales podría traer efectos emocionales que causaban preocupación en los docentes. Sin embargo, los estudiantes no eran los únicos afectados. Los docentes, tuvieron una carga emocional importante durante los años de pandemia, ya que no solo se preocupaban de la parte académica de sus estudiantes, si no, que también se convirtieron en un soporte emocional para ellos y sus familias, preocupándose de la salud, economía y bienestar de sus alumnos. A todo lo mencionado, se agregan las deficientes condiciones laborales de los docentes, que tuvieron que adaptar sus hogares y compartir la intimidad de sus familias con cientos de estudiantes y apoderados. Además, se produjo un desajuste en la jornada laboral, eliminando el límite entre lo laboral y lo personal. En el compilado realizado por Orrego, se observa el estudio de la fundación Educación 2020, acerca de este tema, mostrando los siguientes resultados:

- 61% de los docentes encuestados señaló estar trabajando más o mucho más de su jornada habitual producto de la pandemia. Sin embargo, la percepción de sobrecarga laboral fue subiendo a lo largo de todo el período revisado.
- 87% estaba de acuerdo o muy de acuerdo con la idea de que “mi jornada diaria con teletrabajo es más extensa a la que tenía antes de la pandemia”.

- 21% creía que “mi jornada laboral diaria me alcanza para cumplir con todas mis labores como docente” (Orrego, 2023, p.135)

Por otra parte, se publicó un estudio del grupo Elige Educar, quienes realizaron otra encuesta, en la que consultó sobre la bonificación de bienes y servicios, por el salario, cambios de contrato y regulaciones del horario laboral, obteniendo como resultado:

- Salario: 4% informó que, a pesar del aumento de demandas, “mi salario aumentó levemente” (incluyendo al 1% de los docentes de establecimientos municipales, 6% de particulares subvencionados y 5% de particulares pagados.)”
- Contrato: 71% no firmó ningún anexo, pero un 8% sí lo hizo estableciendo límites en los horarios donde podían ser contactados con fines laborales y otro 8% lo hizo para fijar un horario de trabajo flexible.
- Horario laboral: 39% informó que no estableció contractual o verbalmente ningún límite de horario y 40% sí lo hizo, pero este finalmente no se respetó.
- Condiciones laborales: 70% de los docentes declaró que “cuento con un espacio físico apropiado para trabajar en el hogar” y fueron los docentes hombres, mayores de 50 años y docentes rurales quienes reportaron mejores condiciones. (Orrego, 2023, p.136)

Esta misma institución, no solo se preocupó de lo laboral, si no, que también incluyó en su estudio el factor emocional que afectaba a los docentes, evidenciando los mayores aspectos que más los agobiaban:

- 83% estaba bastante o casi totalmente preocupado por la “salud de mis padres”.
- 77% estaba bastante o casi totalmente preocupado por la “salud de mis hijos/as”.

- 66% estaba bastante o casi totalmente preocupado por la “salud de mi pareja”.
- 62% estaba bastante o casi totalmente preocupado por “mi salud personal”.
- 44% estaba bastante o casi totalmente preocupado por “problemas financieros”.
- 43% estaba bastante o casi totalmente preocupado por su “seguridad laboral”. (Orrego, 2023, p.137)

Todos estos temores, al no ser tratados de forma eficaz, se traspasaron al retorno a la presencialidad, por lo que se hizo necesario dar realce al Bienestar docente. El MINEDUC desarrolló todo un plan de trabajo para llevar a cabo en los establecimientos educacionales. Este plan de trabajo habla del aprendizaje socioemocional de los docentes, y se divide en dos ejes fundamentales, autocuidado y cuidado mutuo.

Para la fase de autocuidado, el MINEDUC (2020), entregó 2 artículos para que los docentes los desarrollen, en primer lugar, “4 claves para el autocuidado docente” que entrega las nociones básicas de este tema e indica de qué manera se pueden trabajar las emociones para evitar el estrés y la sobrecarga emocional. Y, en segundo lugar, “Claves para el bienestar: bitácora para el autocuidado docente” (2021), según MINEDUC, este libro es “una invitación a los docentes a revisar sus fortalezas y a reencontrarse con su vocación; para adquirir nuevas herramientas que les ayudarán tanto en su bienestar personal como en el trabajo socioemocional con sus estudiantes.”

En lo que respecta al cuidado mutuo, la misma institución entregó de manera digital, un documento llamado “Cuidado mutuo en la comunidad docente” (2021) en el que se entregan herramientas para fortalecer el vínculo entre los docentes. El objetivo de este documento era poder ayudar a las comunidades educativas a mantenerse unidas, ya que el formato virtual del

trabajo durante la pandemia, provocó el aislamiento social de muchas personas. Este trabajo se adaptó para que cada comunidad la trabajara de manera remota, a través de las plataformas de reunión digital que se popularizaron durante el 2020 y 2021. Sin embargo, este trabajo, no se llevó a cabo por todas las escuelas, dando prioridad solo al factor académico de los estudiantes. Es por ello que se incorpora al nuevo Curriculum escolar, que si bien, es para trabajar con alumnos, obliga a las entidades educativas a trabajar antes con los docentes, asegurando así, la preocupación por el bienestar emocional de toda la comunidad educativa.

Durante el 2023, el gobierno lanzó la campaña “Seamos comunidad” que pertenece al plan de reactivación educativa, que tiene como objetivo “fortalecer las condiciones y oportunidades para la innovación y educación integral en las comunidades educativas que permitan abordar los desafíos de la pandemia y postpandemia con miras a la transformación de la experiencia educativa.” (MINEDUC, 2023,p.5) Este plan comienza trabajando con los directivos como líderes de los establecimientos educacionales, pero poniendo especial énfasis en el rol docente y en las dificultades que han presentado post pandemia, lo que, según el MINEDUC, quedó en evidencia por el alto número de licencias médicas psiquiátricas presentadas por docentes y asistentes de la educación, y el alto desgaste que significa trabajar con estudiantes que retornaron al aula con importantes diferencias en los niveles de aprendizaje, con dificultades en el control de los impulsos y la socialización, entre otros aspectos.

El trabajo con la salud mental en cada comunidad educativa, se convierte entonces, en un eje fundamental porque “es una condición necesaria para construir comunidades que promuevan el aprendizaje y la mejora continua, ya que los estados de agotamiento y/o estrés se asocian con menor logro académico y con una baja motivación por parte de los estudiantes” (Guerrero, 2023, p.1) Para llevar a cabo esta incorporación, se entrega el manual

“Bienestar y salud laboral de los equipos educativos: Estrategias para la gestión y el liderazgo” (2023), que incorpora indicaciones de los organismos internacionales en torno a la salud (OMS), el trabajo (OIT) y la educación (UNESCO); políticas nacionales de los ministerios de Salud, Educación y Trabajo; literatura científica nacional e internacional, y materiales de trabajo de talleres experienciales.

De esta manera el Bienestar Docente, se incorpora de manera paulatina al trabajo en los establecimientos educacionales, dado a que el MINEDUC y otras entidades internacionales, se han dado cuenta de la importancia de la salud mental y emocional de quienes trabajan en educación. La pandemia, puso en evidencia, las deficiencias existentes en este tema, y logró posicionarlas como una prioridad, entrelazándose con los objetivos académicos, que hasta hace unos años se consideraba lo más importante. Hoy sabemos, que se debe conjugar lo académico con la salud, el medioambiente y lo social, de esta manera se formarán alumnos integrales, y para ello, sus líderes educativos deben estar en óptimas condiciones, ya que se requiere de un total compromiso para que la comunidad logre sus objetivos.

2.3 Importancia del Bienestar Docente para su Desarrollo Profesional y el Proceso de Enseñanza Aprendizaje del Estudiantado

Desde los años '90, diversas investigaciones internacionales, se han dedicado a estudiar el impacto del bienestar docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de sus estudiantes, indicando que “su rol (de los docentes) en aula de clases constituyen uno de los factores con mayor incidencia en el logro de aprendizajes estudiantiles, lo que a su vez guarda directa relación al desarrollo económico y social de un país.” (Dávila, 2018, p.2)

Según Dávila (2018) es fundamental que cada establecimiento entregue las herramientas necesarias para que el docente tenga el apoyo necesario y las características que faciliten su labor en su lugar de trabajo, puesto que es el responsable del aprendizaje de sus estudiantes y debe cumplir con todas las aristas que influyen en éste. Todo esto se suma a lo que establece Hué (2012), quien afirma que:

...la felicidad y el bienestar de los docentes no puede ser evaluado por sus condicionantes externas, sino por sus condicionantes internos o subjetivos. Así, la profesión docente requiere de un esfuerzo inicial muy importante al tener que superar unos estudios de grado y/o de postgrado y una oposición, y por una continua exposición a alumnos, familias y sociedad (p.48)

Continúa diciendo Hué (2012), que, lamentablemente, la función docente siempre está siendo cuestionada por diversos motivos, siendo los principales, el horario de trabajo y la cantidad de días de vacaciones, sin embargo, sostiene, que es una de las carreras más satisfactorias, porque los buenos maestros dejan una huella imborrable en sus alumnos, los que recordarán por años sus enseñanzas. Establece, además, que el rasgo que más debe destacar en los docentes es el liderazgo, puesto que esta característica, le ayudará a imponerse en las clases, en la capacidad para establecer relaciones sociales, en la capacidad para conocer y organizar grupos, en la capacidad para resolver conflictos, en la capacidad para establecer una adecuada convivencia en clase, y en la mediación de conflictos. Pero, sobre todas estas capacidades, competencias o habilidades la cualidad fundamental para alcanzar el liderazgo, es, sin duda, la integridad.

Si bien, teóricamente, el bienestar docente debería estar instalado hace un par de décadas en todos los establecimientos educacionales, aún no es una práctica habitual, ni en las escuelas ni en la formación inicial de los docentes.

En artículo de Falk, Frisoli y Varni (2021), dice que el tema de la salud mental y apoyo psicosocial (SMAPS), es considerado solo para los estudiantes. Sin embargo, es bien sabido, que son los docentes que atienden a estos estudiantes, los que se encuentran en contextos de emergencia, crisis crónicas y recuperación temprana, aunque, solo reciben un apoyo mínimo, si es que lo hacen (en cuanto a SMAPS). Esto, puede suceder porque la idea del bienestar docente sigue siendo vaga y a que las intervenciones que lo respaldan son demasiado nuevas aún, lo que contribuye a que la ayuda que reciben sea inadecuada, escasa e ineficaz.

En el mismo artículo, se explica que no hay una idea específica de como integrar el bienestar docente a los establecimientos, ya que para ello se debe establecer las características particulares de cada escuela:

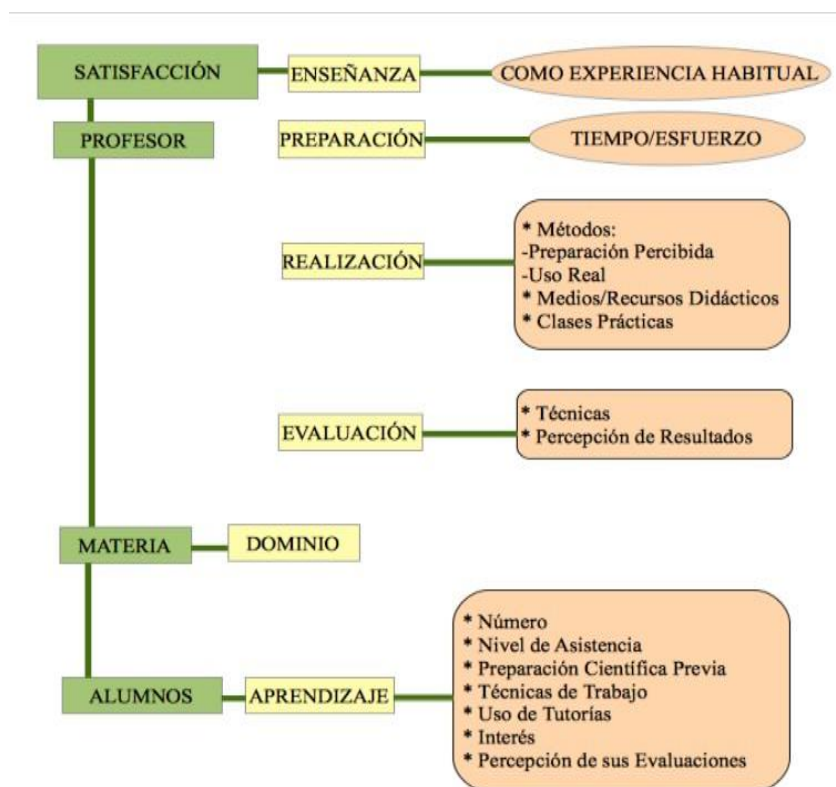
El bienestar docente es específico de cada contexto y abarca la forma en que los profesores se sienten y funcionan en su puesto de trabajo. Hay cuatro conceptos basados en los resultados que son de vital importancia tener en cuenta a la hora de medir el bienestar del profesorado: su autoeficacia (la creencia de que son capaces de conseguir los resultados deseados para sus alumnos); el estrés laboral y el desgaste; la satisfacción laboral y la competencia socioemocional. (Falk et al, 2021, p.19)

Las preocupaciones de los docentes, comienzan con su vida universitaria por el elevado costo que tiene. Una vez titulados, esta preocupación se traspasa a la preparación de la asignatura, conocimiento de la materia, organización pedagógica, motivación de los estudiantes, características demográficas del curso, entusiasmo del profesor, evaluación del aprendizaje y material didáctico (Donoso y Muñoz, 2013). Por todo lo anterior, es que una “buena práctica” se relaciona con la satisfacción del docente con su trabajo, puesto que el nivel de exigencia que es bastante elevado. El bienestar docente

es una parte fundamental de todo proceso de enseñanza-aprendizaje, y por tanto el nivel de exigencia hacia los docentes tiene que ser alto. Se espera mucho de su trabajo y para ello es importante que estén motivados y satisfechos tanto con su práctica como con su lugar de trabajo. En el siguiente esquema, y a partir de la revisión de la literatura científica de que hemos dado cuenta en este capítulo, se recogen los posibles indicadores y/o factores que inciden en la satisfacción o insatisfacción docente en el ámbito de la docencia:

Figura N°1

Indicadores de Satisfacción o Insatisfacción en la Docencia



(Donoso, 2013)

A partir, de los indicadores presentados en la figura anterior, y de la literatura revisada, se construye el instrumento de la presente investigación, con la finalidad de comprobar si es que son los mismos que afectan al establecimiento que es objeto de estudio. Luego, se analizarán los resultados para entender la realidad particular del establecimiento, comparándolo con los estudios publicados acerca de la importancia del bienestar docente.

Al hablar de la importancia del bienestar docente, se debe recordar que, la misión más importante de los profesores, es enseñar, y para lograrlo, su bienestar físico y emocional es uno de los factores más influyentes. En este ámbito, se pueden mencionar varios factores que inciden en una enseñanza efectiva y benefician los resultados educativos. Entre estos factores, se pueden mencionar: liderazgo y cooperación; clima de aprendizaje; monitoreo continuo del progreso de los alumnos; evaluación frecuente del desempeño de los docentes, profesores reconocidos por su desempeño y gestión autónoma (López, 2010).

Por otra parte, desde el MINEDUC (2014) se presenta el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, en la que se encuentran los Estándares Indicativos de Desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores. Estos estándares, funcionan como una orientación para la evaluación para la gestión educativa de cada establecimiento, estos, tienen como objetivo apoyar a los establecimientos educacionales en su trayectoria, hacia la mejora de las escuelas, y de este modo, asegurar una educación de calidad.

Al revisar las dimensiones y subdimensiones entregadas en este documento, se pueden encontrar 78 estándares, destacando entre ellos, los relacionados con la gestión de los establecimientos educacionales, como por ejemplo: el liderazgo centrado en el ámbito pedagógico, la gestión de los recursos humanos para posibilitar la disponibilidad de horas no lectivas, los

procesos de selección y reclutamiento de docentes, los procesos de inducción de profesores nuevos, la gestión de las ausencias laborales, el reconocimiento a los docentes y las posibilidades de capacitación y formación continua (Mineduc, 2014). Todos estos procesos se implementan con el objetivo de que los docentes se sientan cada más preparados para enfrentar los desafíos de las salas de clases, y que su salud, sea cada vez menos perjudicada. La función de estos estándares es capacitar al docente y darles herramientas para que su labor sea exitosa.

Otra de las dimensiones destacadas, se relaciona con la Gestión pedagógica, que mide el orden y estructuración de los procesos técnico-pedagógicos, la existencia de un trabajo colaborativo, la organización de planificaciones y evaluaciones, el acompañamiento en el aula y el análisis de logros y resultados educativos. Todos estos elementos, involucran una participación activa de los docentes, y los posiciona como el principal actor de los procesos pedagógicos y formativos de los estudiantes. Para conseguirlo, es fundamental que las escuelas y los directivos, entreguen los espacios y tiempos necesarios para que los profesores realicen su trabajo administrativo, planificaciones, revisiones, etc., mejorando cada vez más sus condiciones laborales:

Los diferentes tipos de contexto, el liderazgo y las relaciones laborales se deben tener en cuenta si se quiere asegurar una mejora sostenida. El contexto que hace falta aquí, nos parece, debe incluir una cultura particular de la enseñanza, un conjunto particular de relaciones laborales del docente con sus colegas, que los congrege en una comunidad inquisitiva y sustentadora, comprometida con la mejora sostenida y las metas comunes. (Fullan y Hargreaves, 1999, p. 43)

En un texto de Marchesi (2007) se explica que a lo largo de su trayectoria laboral, los profesores pasan por diferentes etapas y experiencias que influyen

en la percepción sobre el trabajo que realizan, así como en la motivación laboral y en el desarrollo de bienestar profesional, situación que no necesariamente se relaciona la edad del docente, sino más bien con los cambios que va experimentando, dependiendo de las situaciones vivenciadas como por ejemplo las reformas del sistema educativo, los cambios en el equipo directivo, la necesidad de impartir una asignatura distinta, nuevas exigencias, desarrollo de una experiencia innovadora, entre otras.

En conclusión, de acuerdo a los autores que se han revisado, la importancia del bienestar docente se puede categorizar en:

- Mayor autonomía y liderazgo de los docentes.
- Visibilizar la falta de apoyo a la salud mental y emocional de los docentes.
- Mejoras en las condiciones laborales para los docentes.
- Mejoras en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

En esto radica lo fundamental de incorporar el bienestar docente en los establecimientos educacionales y volverlo una práctica habitual, con el objetivo de que cada día se mejoren las condiciones laborales de los docentes, y con ello, mejore la calidad de la educación que imparten.

Capítulo III: Marco Metodológico

En este capítulo se explicará la manera en la que se desarrolló la investigación y el contexto en el que se llevó a cabo, de esta manera, se podrá entender la necesidad de que, en el establecimiento en estudio, se lleve a cabo la implementación de actividades que favorezcan el bienestar docente.

En primer lugar, se muestra el enfoque de investigación, en el que se repite el objetivo, el tipo de investigación y la manera en la que se llevó a cabo. En segundo lugar, se explica la metodología, para comprender la manera en la que se trabajó y finalmente se dan las características particulares del establecimiento en estudio.

3.1 Enfoque de Investigación

El objetivo general de la presente investigación se enfoca en caracterizar las oportunidades, tiempos y motivación por parte de los profesores, para implementar actividades de bienestar docente en un liceo técnico profesional público de Valparaíso, con la finalidad de mejorar el estado emocional de los profesores. Para su desarrollo se ha seleccionado un estudio mixto, puesto que, se recolectaron y analizaron datos tanto cuantitativos como cualitativos. Se ha seleccionado un enfoque mixto, con la finalidad de recabar datos de manera amplia, cubriendo elementos generales como específicos asociados al objeto estudiado, pero a la vez, tomando en cuenta la opinión particular de los docentes que participaron de la investigación. De este modo, se puede obtener un resultado que va desde la generalidad a nivel nacional e internacional, a lo más específico, que sería el establecimiento que se convirtió en el objeto de estudio.

En esta investigación, se buscó establecer las características particulares del establecimiento educacional estudiado, con el fin de contar con un panorama general de la posibilidad de introducir en la dinámica del establecimiento acciones tendientes a mejorar la percepción del bienestar docente.

Posteriormente, se profundizó en la opinión y percepción de los actores consultados, con respecto a las características y factores que facilitan, o bien, obstaculizan el bienestar docente, organizando la información de la siguiente manera:

- Concepto de Bienestar docente elaborado por los informantes.
- Elementos que asocian los informantes al contexto y a las prácticas concretas.
- Opiniones declaradas acerca del tema.
- La contribución personal que proponen los docentes, al bienestar docente.

Además, en el instrumento de investigación utilizado, se definieron las siguientes siete dimensiones: 1) Percepción de los profesores acerca del bienestar docente. 2) Relaciones interpersonales con superiores. 3) Relaciones interpersonales entre pares. 4) Relaciones interpersonales con estudiantes. 5) Proceso de enseñanza-aprendizaje. 6) Condiciones del establecimiento. 7) Condiciones humanas del establecimiento.

De esta manera, se ordenó la información, y se logró obtener resultados más precisos.

3.2 Metodología

Como se mencionó anteriormente, esta investigación se realizó en un solo establecimiento, por lo que el enfoque metodológico se inspira en el estudio de caso, entendiendo esta metodología como:

...la que toma como objeto un caso “con unas fronteras más o menos claras, que se analiza en su contexto y que se considera relevante bien sea para comprender, ilustrar o construir una teoría o parte de ella, por su valor intrínseco (Coller, 2000, p. 29).

El caso particular en estudio, buscó establecer las oportunidades o instancias, de normas especiales que posibilitan el bienestar docente para mejorar el estado emocional de los profesores en un liceo técnico profesional perteneciente al Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso, SLEP-Valparaíso.

La aproximación cuantitativa de esta investigación comprendió el diseño de una encuesta de 22 preguntas, con una escala de respuestas del tipo Likert, técnica, que fue empleada para levantar información y realizar un análisis estadístico de las características del establecimiento y de los docentes (fortalezas y debilidades para establecer el bienestar docente). Para construir este instrumento, se tomó como referencia la Figura N°1, en la que se presentan los indicadores de satisfacción e insatisfacción docente, estos indicadores son: enseñanza, preparación realización y aprendizaje, y todo el trabajo que esto conlleva. Para medir la confiabilidad de este instrumento, se analizó utilizando el Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado 0,82, lo que se traduce en una alta confiabilidad, entendiendo así, que sus resultados serán válidos para la investigación en curso. Este instrumento fue validado por dos expertos; en el primer caso, se trata de un académico, con grado de Doctor, que imparte docencia en el programa en el área de la metodología de la investigación. El segundo, ha sido un Profesor, con formación de posgrado, que

se desempeña actualmente como directivo en establecimiento que es objeto de estudio (Apéndice 1). De este modo, se procuró que el instrumento fuese revisado con dos perspectivas, una fundamentalmente académica, y otra con enfoque en la experiencia y el conocimiento del perfil de quienes responderían finalmente. Se seleccionó la encuesta por ser un instrumento que arroja información de manera rápida y exacta, entendiendo como encuesta, según lo que señala García (1993):

una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características. (p.141)

Para obtener los resultados, cada una de las variables fue estudiada de manera independiente, luego se agrupó por dimensión, y finalmente se mezclaron las variables para obtener resultados más específicos.

En la parte cualitativa de la investigación se utilizaron dos instrumentos. Primero, cuatro preguntas abiertas, integradas al formato del cuestionario cerrado, y, por otro lado, una entrevista semiestructurada. Se seleccionó este tipo de preguntas, ya que, según, algunos autores, como por ejemplo Rincón (2014), sirven para profundizar la información recopilada en instrumentos como la encuesta:

Las respuestas a preguntas abiertas se utilizan en encuestas realizadas en economía, sociología, educación, politología, epidemiología, mercadotecnia, medicina, etc. Dichas respuestas constituyen una prolongación indispensable de los cuestionarios, cuando las encuestas van más allá de una simple búsqueda de sufragio, cuando se trata de explorar y profundizar sobre una tema complejo o poco conocido. (p.140)

La metodología de análisis de los datos cualitativos se centró en el análisis de discurso, con el fin de recoger la opinión de los docentes y generar una discusión que permitió contrastar las percepciones y argumentos de los actores entrevistados a fin de comprender la posibilidad de establecer el bienestar docente en el establecimiento seleccionado.

Para poder aplicar estos instrumentos se dividieron en dos partes, por un lado, la encuesta que tiene 22 preguntas en escala de Likert y 4 preguntas abiertas. Este instrumento se sociabilizó en un consejo de profesores (previa autorización de la directora), posteriormente se envió un link a todos los docentes del establecimiento para que lo respondieran a través de un formulario de Google. En las instrucciones del mismo instrumento, se incluyó el objetivo de la investigación, y la autorización para poder utilizar sus respuestas (Apéndice 2). De un total de 70 docentes, respondieron 57.

En segundo lugar, se utilizó una entrevista semiestructurada (Apéndice 4), que se realizó a cinco docentes, seleccionados por los siguientes criterios:

- Un directivo
- Un docente antiguo en el establecimiento
- Una docente que lleva un tiempo intermedio en el establecimiento
- Un docente nuevo en el establecimiento
- Una docente de especialidad

Los entrevistados completaron un consentimiento informado antes de responder las preguntas (Apéndice 3), de esta manera, autorizaron a utilizar la información entregada para la investigación.

En este caso, el investigador, es observador participante, entendiendo por esto “una técnica de investigación que se basa en la integración de un investigador en una comunidad, con el propósito de recopilar información. Se utiliza en ciencias sociales como antropología, psicología, sociología, etc.” (Lifeder, 2022,

p.1). Según este mismo artículo, el objetivo de este tipo de investigador es comprender a profundidad la situación de un determinado grupo de individuos siendo parte activa de la misma comunidad. El aporte de este tipo de investigación es poder contribuir al establecimiento educativo desde la experiencia, entregando herramientas que sean verdaderamente útiles para mejorar el clima laboral.

3.3 Establecimiento en Estudio

Para llevar a cabo esta investigación, se toma como establecimiento de estudio un liceo técnico profesional de Valparaíso, actualmente dependiente del servicio local de educación pública de Valparaíso (SLEP). El establecimiento posee una matrícula de 810 estudiantes, distribuidos entre los 13 y los 19 años.

El establecimiento tiene solo jornada de mañana, por lo que las tardes se dividen en trabajo administrativo, revisión y preparación de material, reuniones, consejos de profesores y capacitaciones. Al ser un establecimiento técnico profesional, se destaca la exigencia con los estudiantes, lo que, a su vez, significa para el profesorado que imparte clases, una mayor exigencia y desgaste.

Como se menciona anteriormente, esta institución se encuentra en la parte central de un cerro de Valparaíso, y la mayoría de sus estudiantes viven en este mismo sector o en la parte alta de los cerros tanto de Valparaíso como de Viña del Mar. Atiende a estudiantes, que en su mayoría pertenecen a los estratos sociales más vulnerables (el 2023 presentó un 96% de vulnerabilidad).

Hay 70 docentes que se dividen en profesores de formación general y profesores especialistas, que enseñan las 5 especialidades técnicas profesionales que el liceo imparte. Además de los docentes, hay 38 asistentes de la educación y otros profesionales, entre los que se encuentran psicólogos,

asistentes sociales, etc. Claramente, el número de estudiantes, supera ampliamente a los trabajadores del liceo, por lo que la carga laboral es bastante compleja.

Se seleccionó como caso de estudio, este establecimiento, siguiendo un criterio de conveniencia, dado que la investigadora se ha desempeñado laboralmente allí desde el año 2009, y en el que ha podido vivenciar que se han llevado a cabo numerosas mejoras en cuanto a lo pedagógico, sin embargo, dichas mejoras terminan por colapsar a los docentes, quienes tienen sobre 30 horas en aula (en su mayoría) y las tardes programadas para las tareas administrativas mencionadas anteriormente, por lo que el tiempo para revisar las actividades de los estudiantes es mínimo, lo que agobia, cansa y estresa a los profesores. La ventaja de que la investigadora conozca tan de cerca a la comunidad educativa, es que se simplifica la participación activa de los docentes y equipo directivo en la misma investigación, puesto que hay un lazo de confianza que permite poder opinar con mayor libertad cada instrumento, sin embargo, también hay limitantes, como tener que combinar las obligaciones laborales con la investigación y el tener un campo de estudio más limitado, que podría ser poco representativo de la realidad.

Desde el 2009 en adelante, no existe constancia de parte de la investigadora, de que se hayan realizado actividades que favorezcan la salud emocional y mental de los docentes, sin embargo, el 2022 hubo cambio de directora, quien, junto a su equipo, han tomado conciencia de esta necesidad y les interesa poder suplirla, con el objetivo de que se ayude a mejorar la salud emocional de los docentes, y además, que ayude a mejorar el ambiente laboral, disminuyan las licencias médicas y, como consecuencia de todo ello, mejoren los aprendizajes de los estudiantes. El presente año, nuevamente cambió de director, sin embargo, continuó con las gestiones de la dirección anterior, y ha continuado apoyando las iniciativas que ayuden a mejorar el bienestar de sus docentes y fortalezcan la institución en general.

Capítulo IV: Resultados

En este capítulo, se analizarán los resultados de la encuesta aplicada a los docentes y directivos del establecimiento educacional. En esta muestra participaron 57 docentes, de un total de 70 que integran el cuerpo docente del establecimiento en estudio, lo que se traduce en el 81,43% de participación. Como se menciona en el capítulo 3, la confiabilidad del instrumento es alta (Alfa de 0,82). Por otra parte, se analizarán los resultados de las entrevistas estructuradas realizadas a cinco docentes del establecimiento en estudio.

Primero, se realizó un análisis descriptivo de los resultados, para tener una comprensión global de las opiniones emitidas por los docentes. Luego, se realizó un análisis con las variables desagregadas, es decir, se separan por género, edad y antigüedad laboral. En tercer lugar, se realizó un análisis en el que se relacionó la información según las variables edad, antigüedad en el establecimiento y género de los docentes encuestados, para comprender de manera más específica los resultados obtenidos.

En tercer lugar, en lo referido a las preguntas abiertas, se realizará un análisis semántico, en el que se relacionarán los resultados obtenidos con la literatura especializada en el tema del bienestar docente. Finalmente, se compartirán los hallazgos, en base al análisis de los resultados.

4.1 Análisis Descriptivo de Encuesta

Como se menciona anteriormente, el instrumento fue respondido por 57 docentes, de un total de 70. Sus respuestas fueron absolutamente voluntarias y anónimas, sobre esto último, se cauteló que todos quienes responden consintieran el empleo de las respuestas entregadas sobre el conocimiento, indicado en el encabezado del mismo instrumento (en Apéndice 2); para

resguardar aún más la identidad de quienes respondieron, no se hizo diferenciación entre docentes de formación general y los de especialidades.

Las respuestas obtenidas, a las preguntas de identificación, se distribuyen de acuerdo a como se indica en la Tabla N°1:

Tabla N°1

Distribución de respuestas biográficas

Género		Edad				Antigüedad Laboral			
Masculino	22	20-30	6	51-60	6	1-5	21	16-20	3
Femenino	35	31-40	24	61-70	1	6-10	19	21-25	2
Total	57	41-50	19	71-80	1	11-15	12	26-30	0

Como se puede observar, la cantidad de hombres y mujeres que respondieron está bastante equiparada, sin embargo, hay una inclinación al género femenino, lo que también se explica, porque la cantidad de profesoras que hay en el establecimiento, es mayor que la de profesores (ver en hallazgo N°3). En el análisis de resultados sólo aparecen el género femenino y el masculino porque, a pesar de que estaba la opción “otros géneros”, ningún docente la seleccionó.

En cuanto a las demás preguntas, que se relacionan directamente con la importancia del bienestar docente, tanto para los mismos profesores, como para su labor docente, se entregaron cinco opciones diferenciadas por números del uno al cinco, en donde 5 es equivalente a “Siempre”, 4 a “Casi siempre”, 3 a “A veces”, 2 a “Pocas veces” y 1 a “Nunca”. Las respuestas y sus promedios, fueron las se indican en la Tabla N°2:

Tabla N°2

Promedio de respuestas

Preguntas	Siempre	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Nunca	PROMEDIO
1. El bienestar docente es importante para mejorar sus labores en el establecimiento.	44	8	5	0	0	4,7
2. El bienestar docente podría ayudar a mejorar las relaciones interpersonales en el establecimiento	43	9	4	1	0	4,6
3. Usted estaría de acuerdo con realizar actividades que favorezcan el bienestar docente.	48	6	3	0	0	4,8
4. Siente usted, que los directivos le dan confianza para plantearles sus inquietudes	20	21	12	2	2	4,0
5. Si usted realizara proyectos o actividades educati, sus directivos le apoyarían.	19	21	14	1	2	3,9
6. Sus directivos respetan sus horarios de descanso.	24	23	7	2	1	4,2
7. Sus compañeros de trabajo hacen amena su estadía en el establecimiento.	18	31	7	1	0	4,2
8. Se siente en confianza con sus compañeras y compañeros de trabajo.	12	36	6	3	0	4,0
9. Puede trabajar colaborativa y eficazmente con colegas de distintas asignaturas	25	20	11	1	0	4,2
10. Puede trabajar colaborativa y eficazmente con colegas de distintos niveles	23	24	9	1	0	4,2
11. Se siente usted motivado/a al trabajar con sus estudiantes.	38	16	1	2	0	4,6
12. Siente usted que sus estudiantes valoran los esfuerzos que realiza por ellos.	13	25	14	5	0	3,8
13. Usted puede realizar proyectos con sus estudiantes, pues sabe que responderán positivamente.	12	27	17	1	0	3,9
14. Siente usted que su estabilidad emocional afecta a su forma de planificar.	20	11	12	9	5	3,6
15. Siente usted que su estabilidad emocional afecta su forma de realizar clases.	14	14	12	14	3	3,4

16. Siente que su estabilidad emocional afecta la manera de evaluar a sus estudiantes.	5	6	10	10	26	2,2
17. Su estabilidad emocional se relaciona directamente con la calidad de su trabajo en aula.	14	14	12	11	6	3,3
18. En el establecimiento existen horarios en los que se pueden realizar actividades que benefician el bienestar docente.	5	7	18	22	5	2,7
19. Siente que priorizar actividades de bienestar docente, por sobre mis labores diarias, podría ser beneficioso para mi mismo/a.	27	16	14	0	0	4,2
20. En el establecimiento, existe el personal idóneo para realizar actividades que favorezcan el bienestar docente	12	13	16	11	5	3,3
21. Según lo que ha observado, los directivos apoyarían iniciativas vinculadas con el bienestar docente.	15	19	14	6	3	3,6
22. Según lo que ha observado y/o conversado, sus colegas estarían de acuerdo con realizar actividades vinculadas con el bienestar docente	22	27	6	2	0	4,2

Al analizar estas respuestas, se puede observar que la pregunta de mayor tendencia positiva, es la pregunta número tres (*Usted estaría de acuerdo con realizar actividades que favorezcan el bienestar docente*), con un promedio de 4,8 de un máximo de 5, por lo que se entiende que para los docentes es muy importante que el establecimiento realice actividades vinculadas con el bienestar docente, y se puede especular, que participarían de ellas. En segundo lugar, con un promedio de 4,7 de un máximo de 5, está la pregunta número uno (*El bienestar docente es importante para mejorar sus labores en el establecimiento*), de estas respuestas, se puede desprender, que los docentes están conscientes de la importancia del bienestar docente y de lo relevante que es, para mejorar su trabajo y el aprendizaje de sus estudiantes. En tercer lugar, con un promedio de 4,6, hay dos respuestas, la número 2 (*El bienestar docente podría ayudar a mejorar las relaciones interpersonales en el establecimiento*) y la número 11 (*Se siente usted motivado/a al trabajar con sus estudiantes*), de estas respuestas, se entiende, que los docentes tienen la motivación suficiente

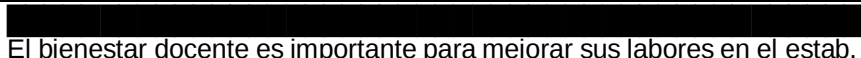
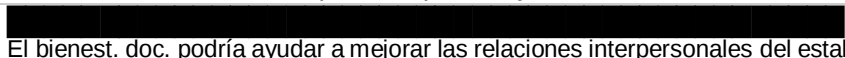
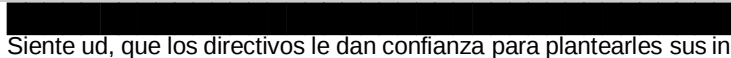
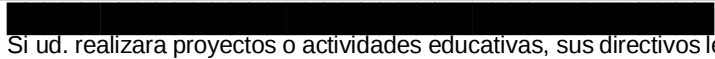
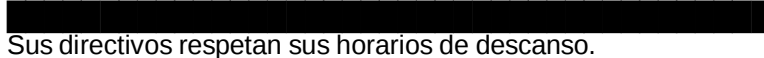
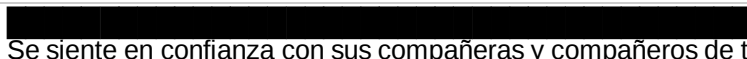
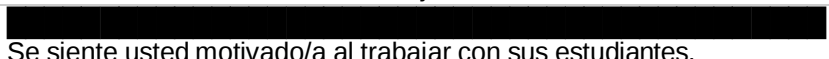
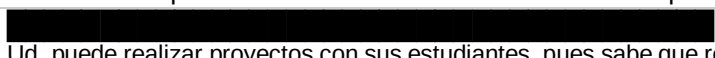
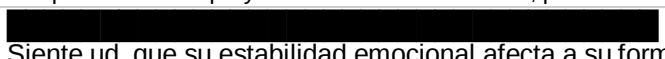
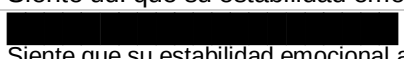
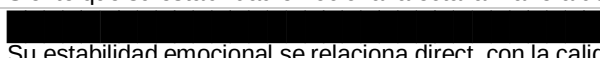
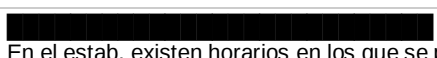
para trabajar con sus pares y con sus estudiantes, lo que facilitaría el trabajo de los directivos a la hora de aplicar actividades que favorezcan el bienestar docente.

Por otra parte, la pregunta que obtuvo los resultados de mayor tendencia negativa, es la número 16 (*Siente que su estabilidad emocional afecta la manera de evaluar a sus estudiantes*), con un promedio de 2,2, sin embargo, al igual que en la pregunta 17 (*Su estabilidad emocional se relaciona directamente con la calidad de su trabajo en aula*), que obtuvo un promedio de solo 3,3 puntos, no es un mal resultado, porque indica que los docentes piensan que siempre serán objetivos al momento de evaluar y realizar sus clases, lo que obviamente, muestra un gran profesionalismo de su parte. Lo que sí es preocupante, es el promedio de 2,7 que obtuvo la pregunta número 18 (*En el establecimiento existen horarios en los que se pueden realizar actividades que benefician el bienestar docente*), ya que, deja ver el agobio laboral que sufren los docentes y a la vez, presenta la principal dificultad a la hora de implementar actividades que favorezcan el bienestar docente en el establecimiento seleccionado. Otra de las respuestas más preocupantes, son las entregadas en la pregunta número 18 (*En el establecimiento, existe el personal idóneo para realizar actividades que favorezcan el bienestar docente*), que obtuvo un promedio de 3,3, esto, debido a que, deja en evidencia que será muy difícil que el mismo personal del establecimiento, pueda planificar y ejecutar las actividades que benefician el bienestar docente, y al tratarse de un establecimiento público, es prácticamente imposible que cuente con los fondos para contratar a personas externas, dependiendo así de instituciones como el IST (Instituto de salud del trabajador) y la ACHS (Asociación chilena de seguridad) como apoyos para atender estas materias relacionadas con el personal docente.

Para tener más claridad, de las respuestas obtenidas en el instrumento aplicado, se puede observar en la tabla N°3 donde muestra, en las barras negras, el porcentaje de respuestas alcanzado y en la columna de derecha el promedio final de cada respuesta.

Tabla N°3

Porcentaje de respuestas del instrumento

	1	2	3	4	5	
1						4,7
2						4,6
3						4,8
4						4,0
5						3,9
6						4,2
7						4,2
8						4,0
9						4,2
10						4,2
11						4,6
12						3,8
13						3,9
14						3,6
15						3,4
16						2,2
17						3,3
18						2,7

19	Siente que priorizar act. de bien. doc., por sobre mis labores diarias, podría ser beneficioso para mí mismo/a.	4,2
20	En el estab., existe el personal idóneo para realizar actividades que favorezcan el bien. doc.	3,3
21	Según lo que ha observado, los directivos apoyarían iniciativas vinculadas con el bien. doc.	3,6
22	Según lo que ha observado y/o conversado, sus colegas estarían de acuerdo con realizar act. de bien. doc.	4,2

4.2 Análisis de Respuestas de la Encuesta Según Variables

Para obtener resultados más precisos, se agruparon las preguntas por dimensiones, tal como muestra la tabla N°4:

Tabla N°4

Dimensiones del instrumento

TEMA: Valoración del bienestar docente, por parte de los mismos involucrados. DIMENSIÓN: Percepción de los profesores acerca del bienestar docente. INDICADOR: Importancia del bienestar docente. PREGUNTAS: 1 - 2 - 3
TEMA: Ambiente laboral saludable DIMENSIÓN: Relaciones interpersonales INDICADOR: Relación con superiores PREGUNTAS: 4 - 5- 6
TEMA: Ambiente laboral saludable DIMENSIÓN: Relaciones interpersonales INDICADOR: Relación entre pares PREGUNTAS: 7 - 8 - 9 – 10
TEMA: Relevancia de los estudiantes para el bienestar docente DIMENSIÓN: Relaciones interpersonales

INDICADOR: Relación con los estudiantes PREGUNTAS: 11- 12- 13
TEMA: Relación entre bienestar docente y calidad de la enseñanza DIMENSIÓN: Proceso de enseñanza-aprendizaje INDICADOR: Relación entre el bienestar docente y la forma de enseñanza PREGUNTAS: 14 - 15 - 16 - 17
TEMA: Concordancia entre las condiciones laborales y el bienestar docente. DIMENSIÓN: Condiciones del establecimiento INDICADOR: Condiciones del establecimiento PREGUNTAS: 18 – 19
TEMA: Autonomía docente y la percepción de las oportunidades que tiene para mejorar DIMENSIÓN: Condiciones del establecimiento INDICADOR: Condiciones humanas PREGUNTAS: 20 - 21 - 22

Las variables biográficas utilizadas en esta investigación, fueron género, edad y antigüedad laboral, las que fueron desagregada para obtener resultados más claros acerca de las preferencias de los docentes y de cómo pueden influenciar las variables mencionadas en sus respuestas.

Para poder presentar los resultados se promediaron los resultados obtenidos en cada dimensión y se separaron según las siguientes variables que se muestran en las tablas 5, 6 y 7:

Tabla N°5

Resultados según género

Dimensión	Alternativas	Género Masculino	Género Femenino
DIMENSIÓN: Percepción de los profesores acerca del bienestar docente. PREG.: 1 - 2 - 3	<i>Siempre</i>	29,3	15,7
	<i>Casi siempre</i>	4,3	3,3
	<i>A veces</i>	1,0	3,0
	<i>Pocas veces</i>	0,3	0,0
	<i>Nunca</i>	0,0	0,0
Dimensión	Alternativas	Género Masculino	Género Femenino
DIMENSIÓN: Relaciones interpersonales con superiores PREG.: 4 - 5- 6	<i>Siempre</i>	29,3	15,7
	<i>Casi siempre</i>	4,3	3,3
	<i>A veces</i>	1,0	3,0
	<i>Pocas veces</i>	0,3	0,0
	<i>Nunca</i>	0,0	0,0
Dimensión	Alternativas	Género Masculino	Género Femenino
DIMENSIÓN: Relaciones interpersonales entre pares PREG.:7 - 8 - 9 – 10	<i>Siempre</i>	11,0	9,0
	<i>Casi siempre</i>	18,8	9,0
	<i>A veces</i>	5,3	2,8
	<i>Pocas veces</i>	0,3	1,3
	<i>Nunca</i>	0,0	0,0

Dimensión	Alternativas	Género Masculino	Género Femenino
DIMENSIÓN: Relaciones interpersonales con estudiantes PREG.: 11- 12- 13	<i>Siempre</i>	14,3	6,7
	<i>Casi siempre</i>	13,0	9,7
	<i>A veces</i>	7,3	3,3
	<i>Pocas veces</i>	0,3	2,3
	<i>Nunca</i>	0,0	0,0
Dimensión	Alternativas	Género Masculino	Género Femenino
DIMENSIÓN: Proceso de enseñanza – aprendizaje PREG.:14- 15- 16 – 17	<i>Siempre</i>	6,8	6,5
	<i>Casi siempre</i>	6,8	4,5
	<i>A veces</i>	7,8	3,8
	<i>Pocas veces</i>	7,5	3,5
	<i>Nunca</i>	6,3	3,8
Dimensión	Alternativas	Género Masculino	Género Femenino
DIMENSIÓN: Condiciones del establecimiento PREG.: 18 – 19	<i>Siempre</i>	9,5	4,3
	<i>Casi siempre</i>	7,5	2,7
	<i>A veces</i>	8,5	5,0
	<i>Pocas veces</i>	8,0	2,0
	<i>Nunca</i>	1,5	0,7

Dimensión	Alternativas	Género Masculino	Género Femenino
DIMENSIÓN: Condiciones humanas del establecimiento. PREG.: 20 – 21 – 22	<i>Siempre</i>	9,5	4,3
	<i>Casi siempre</i>	7,5	2,7
	<i>A veces</i>	8,5	5,0
	<i>Pocas veces</i>	8,0	2,0
	<i>Nunca</i>	1,5	0,7

Según estos resultados, las docentes son mucho más optimistas con el tema del bienestar docentes que los profesores, pero como se menciona en el análisis descriptivo, esto puede darse debido a que la cantidad de personas de género femenino, es mayor que el número de docentes de género masculino.

Por otra parte, se puede decir que los docentes de género masculino, tienen un mayor porcentaje en todas las dimensiones restantes, por lo que se puede establecer que para ellos son más significativas las relaciones interpersonales en todos los ámbitos consultados y consideran mejores las condiciones del establecimiento para poder desarrollar actividades vinculadas con el bienestar docente.

La dimensión que tiene menores diferencias entre ambos géneros, es la de proceso de enseñanza aprendizaje, debido a que, según los docentes su ánimo o estabilidad emocional, no afecta sus planificaciones, el desarrollo de sus clases ni su forma de evaluar a sus estudiantes.

Tabla N°6

Resultados según edad

Dimensión	Alternativas	20-30 años	31-40 años	41-50 años	51-60 años	61-70 años	71-80 años
DIMENSIÓN: Percepción de los profesores acerca del bienestar docente. PREG.: 1 - 2 – 3	<i>Siempre</i>	5,3	19,0	13,7	6,0	0,0	1,0
	<i>Casi siempre</i>	0,3	3,7	3,3	0,0	0,3	0,0
	<i>A veces</i>	0,3	1,3	2,0	0,0	0,3	0,0
	<i>Pocas veces</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0
	<i>Nunca</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Dimensión	Alternativas	20-30 años	31-40 años	41-50 años	51-60 años	61-70 años	71-80 años
DIMENSIÓN: Relaciones interpersonales PREG.: 4 - 5- 6	<i>Siempre</i>	2,0	7,7	7,7	2,3	0,3	1,0
	<i>Casi siempre</i>	2,0	8,7	7,3	3,3	0,3	0,0
	<i>A veces</i>	1,7	6,0	2,7	0,3	0,3	0,0
	<i>Pocas veces</i>	0,3	0,7	0,7	0,0	0,0	0,0
	<i>Nunca</i>	0,0	1,0	0,7	0,0	0,0	0,0
Dimensión	Alternativas	20-30 años	31-40 años	41-50 años	51-60 años	61-70 años	71-80 años
DIMENSIÓN: Relaciones interpersonales PREG.:7 - 8 - 9 – 10	<i>Siempre</i>	1,5	10,0	5,8	2,0	0,0	0,5
	<i>Casi siempre</i>	4,0	11,3	9,5	2,0	0,8	1
	<i>A veces</i>	0,8	2,3	3,0	2,0	0,3	0,0
	<i>Pocas veces</i>	0,0	0,5	0,8	0,3	0,0	0,0
	<i>Nunca</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Dimensión	Alternativas	20-30 años	31-40 años	41-50 años	51-60 años	61-70 años	71-80 años
DIMENSIÓN: Relaciones interpersonales PREG.: 11- 12- 13	<i>Siempre</i>	0,3	10,0	6,7	3,3	0,3	0,3
	<i>Casi siempre</i>	4,3	8,3	6,7	2,3	0,3	0,7
	<i>A veces</i>	1,0	4,3	4,7	0,3	0,3	0,0
	<i>Pocas veces</i>	0,3	1,3	1,0	0,0	0,0	0,0
	<i>Nunca</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Dimensión	Alternativas	20-30 años	31-40 años	41-50 años	51-60 años	61-70 años	71-80 años
DIMENSIÓN: Proceso de enseñanza – aprendizaje PREG.:14- 15- 16 – 17	<i>Siempre</i>	1,0	6,7	2,7	2,3	0,0	0,3
	<i>Casi siempre</i>	1,3	5,0	2,7	1,3	0,0	0,0
	<i>A veces</i>	2,3	2,3	5,3	1,0	0,0	0,3
	<i>Pocas veces</i>	0,3	6,3	3,0	0,7	0,3	0,3
	<i>Nunca</i>	1,0	3,7	5,3	0,7	0,7	0,0
Dimensión	Alternativas	20-30 años	31-40 años	41-50 años	51-60 años	61-70 años	71-80 años
DIMENSIÓN: Condiciones del establecimiento PREG.: 18 – 19	<i>Siempre</i>	1,0	7,5	5,0	2,5	0,0	0,0
	<i>Casi siempre</i>	1,0	5,0	4,0	0,5	0,0	1,0
	<i>A veces</i>	3,0	5,5	5,5	1,5	0,5	0,0
	<i>Pocas veces</i>	1,0	4,0	4,0	1,5	0,5	0,0
	<i>Nunca</i>	0,0	2,0	0,5	0,0	0,0	0,0

Dimensión	Alternativas	20-30 años	31-40 años	41-50 años	51-60 años	61-70 años	71-80 años
DIMENSIÓN: Condiciones del establecimiento. PREG.: 20 – 21 - 22	<i>Siempre</i>	2,0	2,0	7,7	4,7	1,7	0,0
	<i>Casi siempre</i>	2,0	2,0	6,7	7,0	2,7	0,7
	<i>A veces</i>	1,0	1,0	5,7	4,0	1,3	0,0
	<i>Pocas veces</i>	1,0	1,0	2,3	2,3	0,3	0,3
	<i>Nunca</i>	0,0	0,0	1,7	1,0	0,0	0,0

Según lo que se puede observar en esta tabla, los docentes que se encuentran en el rango etario de 31 a 40 años, es el que presenta mayor necesidad de que se realicen actividades que beneficien el bienestar docente del establecimiento. Autores, como, por ejemplo, Somer (2024), confirman que es en este grupo, es en el que se presenta más claramente la necesidad de recibir ayuda en el ámbito emocional, debido a que ya tienen experiencia en el sistema educativo, pero aún no llegan al agotamiento profesional (ver análisis semántico)

Tabla N°7

Resultados según antigüedad laboral

Dimensión	Alternativas	1-5 años	6-10 años	11-15 años	16-20 años	21-25 años	26-30 años
DIMENSIÓN: Percepción de los profesores acerca del bienestar docente. PREG.: 1 - 2 - 3	<i>Siempre</i>	18,0	16,0	8,0	1,0	1,0	1,0
	<i>Casi siempre</i>	2,7	1,7	2,3	1,0	0,0	0,0
	<i>A veces</i>	0,3	1,3	1,7	0,7	0,0	0,0
	<i>Pocas veces</i>	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
	<i>Nunca</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Dimensión	Alternativas	1-5 años	6-10 años	11-15 años	16-20 años	21-25 años	26-30 años
DIMENSIÓN: Relaciones interpersonales PREG.: 4 - 5- 6	<i>Siempre</i>	11,0	6,0	1,7	1,7	0,7	0,0
	<i>Casi siempre</i>	6,7	9,3	3,7	1,0	0,0	1,0
	<i>A veces</i>	2,3	3,3	4,7	0,3	0,3	0,0
	<i>Pocas veces</i>	0,3	0,3	1,0	0,0	0,0	0,0
	<i>Nunca</i>	0,7	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0
Dimensión	Alternativas	1-5 años	6-10 años	11-15 años	16-20 años	21-25 años	26-30 años
DIMENSIÓN: Relaciones interpersonales PREG.:7 - 8 - 9 – 10	<i>Siempre</i>	6,3	6,0	5,3	0,5	0,0	0,8
	<i>Casi siempre</i>	10,8	9,8	4,8	1,5	0,8	0,3
	<i>A veces</i>	3,3	5,3	3,3	0,5	0,0	0,0
	<i>Pocas veces</i>	0,0	0,8	0,5	0,3	0,0	0,0
	<i>Nunca</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Dimensión	Alternativas	1-5 años	6-10 años	11-15 años	16-20 años	21-25 años	26-30 años
DIMENSIÓN: Relaciones interpersonales PREG.: 11- 12- 13	<i>Siempre</i>	8,3	7,3	4,0	0,7	0,3	0,3
	<i>Casi siempre</i>	8,0	7,0	4,3	1,3	0,7	0,7
	<i>A veces</i>	3,0	4,0	2,0	1,0	0,0	0,0
	<i>Pocas veces</i>	0,3	0,7	1,7	0,0	0,0	0,0
	<i>Nunca</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Dimensión	Alternativas	1-5 años	6-10 años	11-15 años	16-20 años	21-25 años	26-30 años
DIMENSIÓN: Proceso de enseñanza – aprendizaje PREG.:14- 15- 16 – 17	<i>Siempre</i>	3,0	5,7	3,0	0,3	0,7	0,3
	<i>Casi siempre</i>	5,0	4,0	0,7	0,0	0,3	0,3
	<i>A veces</i>	4,7	4,3	2,0	0,3	0,0	0,0
	<i>Pocas veces</i>	4,7	2,0	2,7	1,3	0,0	0,3
	<i>Nunca</i>	3,7	3,0	3,7	1,0	0,0	0,0
Dimensión	Alternativas	1-5 años	6-10 años	11-15 años	16-20 años	21-25 años	26-30 años
DIMENSIÓN: Condiciones del establecimiento PREG.: 18 – 19	<i>Siempre</i>	5,5	5,5	4,0	0,0	0,5	0,5
	<i>Casi siempre</i>	2,5	5,0	2,5	1,0	0,5	0,0
	<i>A veces</i>	8,5	4,5	2,0	1,0	0,0	0,0
	<i>Pocas veces</i>	4,0	3,5	2,0	1,0	0,0	0,5
	<i>Nunca</i>	0,5	0,5	2,5	0,0	0,0	0,0

Dimensión	Alternativas	1-5 años	6-10 años	11-15 años	16-20 años	21-25 años	26-30 años
DIMENSIÓN: Condiciones del establecimiento. PREG.: 20 – 21 - 22	<i>Siempre</i>	8,3	4,3	2,0	0,3	1,0	0,3
	<i>Casi siempre</i>	6,3	8,7	2,7	1,7	0,0	0,3
	<i>A veces</i>	3,7	4,3	3,3	0,3	0,0	0,3
	<i>Pocas veces</i>	2,0	1,3	2,3	0,7	0,0	0,0
	<i>Nunca</i>	0,7	0,3	1,7	0,0	0,0	0,0

Llama la atención que los docentes más optimistas con el tema del bienestar docente, son los que llevan menos años en el establecimiento, sin embargo, según el total de respuestas obtenidas, la mayoría de los docentes llevan entre 1 y 10 años, lo que podría incidir en esta estadística (ver en hallazgos)

4.3 Análisis de Respuestas Agrupando Variables

En este análisis se conjugaron las variables para comprender los resultados desde un punto de vista diferente, sin embargo, se consideró solo la alternativa “siempre”, por ser la que mejor define la posibilidad concreta de poder realizar actividades que favorezcan el bienestar docente en el establecimiento seleccionado.

Tabla N°8

Resultados según género y edad (Femenino)

G É N E R O F E M E N I N O	Dimensiones	20 a 30 años	31 a 40 años	41 a 50 años	51 a 60 años	61 a 70 años	71 a 80 años
	1. Percepción de los profesores acerca del bienestar docente	2,3	10,3	7,3	5,0	0,0	1,0
	2. Relaciones interpersonales (con superiores)	0,7	2,3	7,0	2,3	0,3	1,0
	3. Relaciones interpersonales (con pares)	0,0	4,0	4,0	2,0	0,0	0,5
	4. Relaciones interpersonales (con estudiantes)	0,0	5,7	4,7	2,7	0,3	0,3
	5. Proceso de enseñanza - aprendizaje	0,0	3,5	1,0	2,0	0,0	0,3
	6. Condiciones del establecimiento (cond. del establecimiento)	0,6	3,3	3,6	1,6	0,0	0,0
	7. Condiciones del establecimiento (cond. Humanas)	1,0	3,5	5,5	1,5	0,0	0,0

Tabla N°9

Resultados según género y edad (Masculino)

G	Dimensiones	20 a 30 años	31 a 40 años	41 a 50 años	51 a 60 años	61 a 70 años	71 a 80 años
É N E R O M A S C U L I N O	1. Percepción de los profesores acerca del bienestar docente	3,0	8,3	3,3	1,0	s/d	s/d
	2. Relaciones interpersonales (con superiores)	1,0	5,3	0,7	0,0	s/d	s/d
	3. Relaciones interpersonales (con pares)	1,0	6,0	1,8	0,0	s/d	s/d
	4. Relaciones interpersonales (con estudiantes)	0,3	4,0	2,0	0,3	s/d	s/d
	5. Proceso de enseñanza - aprendizaje	1,0	3,5	1,5	0,3	s/d	s/d
	6. Condiciones del establecimiento (cond. del establecimiento)	1,0	4,0	0,5	0,5	s/d	s/d
	7. Condiciones del establecimiento (cond. Humanas)	1,3	3,7	0,3	0,0	s/d	s/d

(s/d= sin datos)

En las tablas 8 y 9, se puede observar que el rango etario de 31 a 40 años es, por decirlo de esta forma, el más optimista con respecto al tema del bienestar docente, casi no varía en relación al género de los docentes (ver análisis semántico). Los rangos sin datos, es porque no hay hombres de más de 60 años en el establecimiento.

Tabla N°10

Resultados según género y antigüedad laboral (Femenino)

G	Dimensiones	1 a 5 años	6 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	21 a 25 años	26 a 30 años
É N E R O F E M E N I N O	1. Percepción de los profesores acerca del bienestar docente	5,3	5,3	4,0	1,0	1,0	1,0
	2. Relaciones interpersonales (con superiores)	3,0	2,7	0,3	1,7	0,7	0,0
	3. Relaciones interpersonales (con pares)	0,8	2,5	1,5	0,5	0,0	0,8
	4. Relaciones interpersonales (con estudiantes)	2,7	2,0	2,0	0,7	0,3	0,3
	5. Proceso de enseñanza - aprendizaje	1,3	0,5	0,5	0,3	1,0	0,3
	6. Condiciones del establecimiento (cond. del establecimiento)	2,0	1,6	1,0	0,3	1,0	0,3
	7. Condiciones del establecimiento (cond. Humanas)	2,5	2,0	1,0	0,5	1,0	0,0

Tabla N°11

Resultados según género y antigüedad laboral (Masculino)

G É N E R O M A S C U L I N O	Dimensiones	1 a 5 años	6 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	21 a 25 años	26 a 30 años
	1. Percepción de los profesores acerca del bienestar docente	6,0	5,7	4,0	s/d	s/d	s/d
	2. Relaciones interpersonales (con superiores)	2,7	3,0	1,3	s/d	s/d	s/d
	3. Relaciones interpersonales (con pares)	3,0	2,3	3,8	s/d	s/d	s/d
	4. Relaciones interpersonales (con estudiantes)	1,3	3,3	2,0	s/d	s/d	s/d
	5. Proceso de enseñanza - aprendizaje	1,3	2,8	2,5	s/d	s/d	s/d
	6. Condiciones del establecimiento (cond. del establecimiento)	2,0	2,5	2,0	s/d	s/d	s/d
	7. Condiciones del establecimiento (cond. Humanas)	3,0	1,6	1,0	s/d	s/d	s/d

(s/d=sin datos)

Se puede observar, que los hombres que llevan entre 6 y 10 años trabajando en el establecimiento, son los que más demuestran necesitar y apoyar las actividades de bienestar docente que se puedan llevar a cabo (ver en hallazgos).

4.4 Análisis Semántico de las Respuestas de Preguntas Abiertas de la Encuesta

Según los análisis realizados, a los resultados de la encuesta aplicada a los docentes, el bienestar docente es muy importante para mejorar su clima laboral. Según diversos autores, es necesario que los docentes se preocupen de su bienestar emocional para poder mejorar los resultados académicos de sus estudiantes. Hué (2012), entrega la definición de bienestar docente según varios autores, por ejemplo, menciona que Bisquerra (2008) define el bienestar emocional como “el grado como una persona juzga favorablemente la calidad global de su vida” (Hué, 2012, p. 49). Por otra parte, destaca que según Court (2006) “el descontrol emocional del profesorado se produce fundamentalmente por la falta de adecuación de nuestro hacer docente a aquel ideal de profesor que nos gustaría ser” (Hué, 2012, p.49). Como se ha mencionado anteriormente, el docente es permanentemente cuestionado por la sociedad, ya sea por la cantidad de tiempo de vacaciones, como por el sueldo percibido, sin poner atención al agobio que sufre o a la calidad de su trabajo. Es por ello que estas definiciones cobran tanto sentido, el bienestar emocional, ayuda a los docentes a sentir control sobre sus vidas y su bienestar laboral, lo que ayudará a que se mejore el aprendizaje de sus estudiantes, sin embargo, el descontrol emocional, le llevará a estar en permanente búsqueda de un docente ideal, que difícilmente podrá encontrar. En las preguntas abiertas de la encuesta, los docentes expresan, que muchas veces se han sentido invisibilizados en el establecimiento, ya que, las decisiones se toman sin considerar su opinión, por

otra parte, en una de las entrevistas, una docente señala que no está conforme con la resolución que se han dado a algunos conflictos. Este malestar es lo que los ha llevado a considerar el bienestar docente, como una carencia importante en el establecimiento, y que es fundamental suplir.

Bisquerra (2018), plantea que, al tener una conciencia sobre las emociones y sentimientos propios, se tiene la capacidad de reconocer éstos en los demás, y ayudará a que cualquier persona actúe de manera empática en las relaciones interpersonales. Por otra parte, señala que “esta capacidad permite tomar conciencia de la interacción entre emoción, cognición y comportamiento, ya que los estados emocionales inciden en el comportamiento y éstos en la emoción” (Oliveros, 2018, p.6). En la mayoría de los casos, es muy complejo entender qué va primero, si es que la emoción o la cognición, en el caso específico de los docentes, se necesita una mezcla de ambos factores, ya que su labor no se limita solo a enseñar un contenido, si no que, debe educar de manera integral a sus estudiantes, entregando conocimientos, valores, apoyo emocional, etc. El mismo autor, explica que ambos, emoción y cognición, están entrelazados en el comportamiento de la persona. El comprender esta dualidad, es la primera competencia para poder alcanzar las competencias emocionales que le siguen. Bisquerra plantea la Regulación Emocional, como segunda competencia, y la define como “la capacidad para manejar las emociones de forma apropiada. Si la primera competencia explica cómo tomar conciencia de la existencia de la emoción, esta segunda refiere la concienciación entre la emoción, la cognición y el comportamiento” (Oliveros, 2018, p.6)

Como se puede observar, en los resultados de este estudio, los profesores entre 31 y 40 años de edad, son los más interesados en realizar actividades vinculadas con el bienestar docente, esto se puede explicar con la publicación realizada por Somer (2024), quien explica que los docentes más jóvenes (entre 25 y 30 años) están recién conociendo el sistema educativo, por

lo que son más optimistas a la hora de desarrollar sus labores, sin embargo, entre los 31 y 40 años, ya se tiene más experiencia, pero aún no se llega al climax del desgaste emocional conocido como agotamiento profesional, por lo que están más dispuestos a generar redes de apoyo que les ayude a reencantarse con el sistema educativo, sin necesidad de llegar al colapso emocional. Según este autor, “El agotamiento profesional no es un fenómeno esporádico, es una realidad que afecta a muchos docentes, erosionando gradualmente su entusiasmo y compromiso” (Somer, 2024, p.1). Uno de los factores fundamentales, a la hora de hablar de bienestar docente, es el saber establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, ya que este límite funciona como barrera contra el agotamiento. Al crear instancias de descanso y autocuidado, los docentes, conservan una actitud positiva frente a su vida laboral y mantienen una perspectiva equilibrada, previniendo así la fatiga que conduce al agotamiento.

A la hora de establecer la importancia del bienestar docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes, en el establecimiento seleccionado, se puede observar que los docentes sienten que su estado emocional afecta su modo de enseñar, pero que siguen siendo objetivos a la hora de tratar con un estudiante o al evaluar. Torres-Peñafield (2021), destaca que el bienestar físico, psicológico y social de los docentes es fundamental ya que, de eso depende que todo lo demás funcione correctamente. Declara que, de estos tres factores, el estado psicológico, es el más importante, debido a que, permite al docente desempeñar sus funciones de manera óptima, siendo coherente y consciente, manejando y controlando todos sus sentimientos y emociones hacia los estudiantes, sus colegas y apoderados. El factor social, que muchas veces es relegado, también tiene incidencia en el bienestar del docente, puesto que, el ser humano por naturaleza es un ser social y debe aprender a convivir con las personas que forman parte de su círculo social y laboral. Según la perspectiva de los docentes del establecimiento en estudio,

una de las mayores dificultades que presenta es la existencia de dos sedes, porque ha dificultado las relaciones interpersonales entre los docentes, además de eso, una de las sedes tiene dos salas de profesores, por lo que, mencionan que es complejo generar instancias en las que pueda participar todo el cuerpo docente unificado.

Para los docentes en general, una de las características más importantes es el liderazgo, ya que, de ello depende su desempeño en el aula y la manera en la que sus estudiantes reciben los aprendizajes. Como se menciona anteriormente, el proceso de enseñanza aprendizaje, muchas veces se puede ver afectado por el estado emocional de los docentes, aunque según, los resultados de la encuesta, no afecta su manera de evaluar o planificar la clase.

El liderazgo pedagógico es aquel que consigue los mejores aprendizajes por parte de los alumnos y requiere otro conjunto de competencias como puedan ser: capacidad para motivar a los alumnos desde una motivación intrínseca, clarificar las funciones de los alumnos, es decir, que siempre tengan claro qué se les pide, capacidad para utilizar el método socrático, esto es, conseguir implicar a alumno en su aprendizaje desde los conocimiento previos que ellos tienen, capacidad para individualizar la enseñanza, el uso de metodologías activas, y el uso frecuente, adecuado y democrático de la evaluación con sus muchas formas y posibilidades. (Hue, 2012, p.63-64)

Al observar los resultados de esta investigación, se puede comprender, que la mayoría de los docentes comprende la importancia del bienestar docente en su establecimiento educacional, sin embargo, el tiempo y las numerosas tareas que debe cumplir, le dificulta poder llevarlas a cabo. En la pregunta 23, en la que deben (*Si su respuesta en el enunciado 3 (Usted estaría de acuerdo con realizar actividades que favorezcan el bienestar docente), fue “nunca”, “pocas veces” o “a veces” explíquenos*) los docentes respondieron que el

tiempo es demasiado acotado y que prefieren utilizarlo en las numerosas tareas administrativas que deben cumplir. En un estudio de Borjas y otros autores (2019), el bienestar docente vincula a los profesores con la mejor adquisición y desarrollo de las competencias docentes, lo cual, representa un reto, y a la vez, significa, crearse nuevas responsabilidades, ya que, significaría realizar tareas nuevas, además de las ya conocidas. Al docente, le corresponde el compromiso de cuidar su propio bienestar desde su experiencia en el aula, formas de ser, de convivir y actuar. “Si bien es cierto que la vocación no es lo único que se determina como predictor de la satisfacción y bienestar docente, la dimensión emocional, valorativa y proyectiva, como potenciadores del alcance de las metas personales y profesionales del docente sí lo es” (Borjas et al, 2019, p.1043), esto les invitaría a reconsiderar el uso del tiempo, en favor de su propio bienestar, y no verlo como una tarea extra que se debe cumplir.

En la pregunta 24 (*¿Cómo son las relaciones interpersonales en el establecimiento? ¿Por qué?*) las respuestas indican que hay un clima de cordialidad y confianza, sin embargo, existen varios grupos diferentes, siendo algunos mucho más cerrados, generando algunas dificultades personales, pero que no les impide trabajar en equipo. Una de las aristas del bienestar docente es el “cuidado mutuo” que según MINEDUC (2021), es uno de los principales factores para que las comunidades educativas funcionen de manera exitosa:

La enseñanza es una práctica emocional que despierta sentimientos y acciones en los maestros y en aquellos que tienen a su alrededor, incluyendo a sus colegas. En este sentido, los procesos de cambio educativo no solamente afectan los conocimientos, habilidades y capacidades del profesorado; afectan también el espacio de las relaciones significativas que hacen posible el trabajo en las escuelas. (Espinoza, 2021, p.11)

Es por ello, que no es de extrañar, que la mayoría de las respuestas a la pregunta 25 (*¿Qué aspectos propone trabajar para mejorar el bienestar docente en el establecimiento?*)*¿Por qué?*) indiquen que consideran importante el cuidado mutuo y el ambiente laboral (32 de 57), puesto que es evidente que si hay confianza entre colegas, mejora el ambiente laboral y ello se traduce en bienestar para cada uno de los integrantes de la comunidad, “Los vínculos entre educadores pueden brindar sustento en momentos de estrés profesional, crisis y dificultad; y pueden estimular y energizar el bienestar, el compromiso e involucramiento profesional” (Espinoza, 2021, p.11).

En segundo lugar, de la misma pregunta, se manifiesta que se quiere trabajar el autocuidado, puesto que constantemente, se sienten cansados y/o desencantados de sus funciones como docentes. Desde la pandemia, se ´popularizó, el llamado síndrome de Burnout, que se manifiesta con agotamiento físico, emocional y mental, generalmente por la falta de concordancia entre lo que se espera de los docentes y la realidad a la que se enfrentan, y a los aspectos que salen de su control. El autocuidado está estrechamente relacionado con la salud mental, es decir, que las prácticas cotidianas y las decisiones que realiza una persona para cuidar su salud, se manifiestan en el fortalecimiento o la recuperación de la salud.

Se entiende que el autocuidado representa una experiencia de autorreflexión y acción que forma parte de la vida cotidiana. Es una función inherente de los seres humanos que resulta del crecimiento y de los aprendizajes de las experiencias diarias de cuidado y de supervivencia. De manera que hablar de prácticas de autocuidado en el colectivo docente también implica hablar de respetar su dignidad y reconocerlos como personas sujetas de derechos; al mismo tiempo, implica crear espacios dignos de trabajo que reflejen concebir el bienestar como una necesidad primordial. (Villa y Herrera, 2022, p.40)

Finalmente, en la pregunta 26 del instrumento utilizado (*¿De qué manera le gustaría abordar y trabajar el tema del bienestar docente?*) no hay una propuesta definida, puesto que la mayoría solo menciona que sean actividades, talleres o conversatorios, pero que sean efectivos, que no se quede solo en la teoría y que exista una verificación de la efectividad de la fórmula seleccionada.

4.5 Análisis de Entrevistas

Las entrevistas realizadas fueron cinco, tomando como informantes a diversos docentes: Un directivo (Profesor de Historia y Geografía), un docente con mucha antigüedad en el establecimiento (25 años en el establecimiento), una docente con antigüedad media (15 años en el establecimiento), un docente con pocos años de experiencia (2 años en el establecimiento), y una docente de especialidad (Mecánica automotriz).

Esta entrevista tuvo ocho preguntas, las que fueron respondidas después de haber completado el consentimiento informado, en el que autorizaron a utilizar sus respuestas en este estudio, comprendiendo que se publicarían sus consentimientos (Apéndice 3), pero que sus respuestas serán publicadas de manera anónima (Apéndice 4).

El análisis realizado permitió generar cuatro categorías, las que son descritas a continuación.

Categoría: Concepto de Bienestar docente elaborado por los informantes

Esta categoría comprende que el bienestar docente es un término global, que incorpora el bienestar físico, emocional y mental. Involucra el factor profesional, relacionado con las competencias y habilidades con las que cuenta un profesor para desarrollar su labor, que le permita sentir que lo que está realizando tiene un propósito. Por otra parte, es el cuidado que le da el

establecimiento al docente, entregando las herramientas para desarrollar sus labores de mejor manera, ayudándole a ser un mejor profesional y a sentirse grato o satisfecho dentro de su ámbito laboral.

Comprende expresiones como las siguientes:

...el bienestar docente es universal, es cuidar al individuo que genera el trabajo de profesor, primero persona, después ambiente de trabajo y trabajo alumno-docente. (Entrevista 3)

Para mí, el bienestar docente significa sentirse bien física, emocional y mentalmente en el trabajo, lo cual nos ayuda a ser mejores maestros. (Entrevista 4)

Categoría: *Elementos que asocian los informantes al contexto (establecimiento), asociado a las prácticas concretas.*

La categoría alude el hecho de que en el establecimiento se deberían realizar intervenciones que vayan en directo beneficio del docente, que le hagan sentir que es lo más importante dentro de la escuela. La dirección debería dar los tiempos, con horarios y días específicos, designados para que los docentes realicen actividades que les hagan sentirse más unidos, y, por otro lado, crear un plan de desarrollo profesional que vaya en directo beneficio del autocuidado docente. Pero para que todo esto funcione, debería debería crearse una cultura de compromiso y participación a las actividades “extraprogramáticas”.

También podrían realizarse talleres cortos sobre manejo del estrés, ejercicios de relajación, actividades lúdicas o incluso sesiones para compartir experiencias y apoyarse mutuamente. Además, crear actividades que se mejoren los ámbitos emocionales, o bien, que permitan desarrollar habilidades que puedan aportar al mejoramiento de la comunidad en general.

En este caso, las expresiones asociadas a las respuestas compiladas expresan lo que sigue, como muestra del conjunto de opiniones colectadas:

Aquellas que se relacionan con ámbitos emocionales o de cuidado mutuo, que permita desarrollar habilidades para aportar al mejoramiento del ámbito colectivo (Entrevista 1)

No creo que sean actividades, si no que intervenciones directas, y claro que afectarían de manera positiva, porque cuando se preocupan por la persona, más que por un trabajador, la persona trata de retribuir (Entrevista 3)

Categoría: *Urgencias declaradas sobre el tema*

Todos los docentes entrevistados, creen que es de vital importancia crear una “cultura” de bienestar docente, ya que, ello iría en directo beneficio del aprendizaje de los estudiantes, y mejoraría la predisposición frente a las labores diarias de los profesores. Esto, lo expresan de esta forma:

Muy importante, porque formamos parte de una comunidad y las actividades, cualquier tipo de actividades (sobre todo recreativas), nos permiten dejar de ser “docentes” y convertirnos en personas con sueños y anhelos para desarrollar (Entrevista 2)

Es importante, pues permite favorecer la práctica docente, favoreciendo la posibilidad de que exista un mejor hacer diario, en el que el profesor se sienta a gusto con la labor que desarrolla. (Entrevista 1)

Por otra parte, beneficiaría la relación entre los docentes, mejorando el clima laboral, y haciendo que todos se sientan parte de una comunidad.

Categoría: *Contribución personal al trabajo de bienestar docente*

La categoría implica proponer actividades, tanto entre docentes, como con los estudiantes, ya que las actividades extraprogramáticas con los alumnos ayudan a mejorar la relación con ellos. Las expresiones indican:

Podría ayudar participando activamente y compartiendo ideas con mis compañeros para hacerlas más útiles y prácticas para todos (Entrevista 4)

Con entusiasmo, creatividad e innovación. También en las tareas de planificación, siempre y cuando tenga algún tiempo disponible. (Entrevista 1)

Como se puede observar en las expresiones de los docentes, ellos ofrecen una intervención activa, tanto en la organización como en la participación, para que los docentes se sientan motivados para realizar diversas actividades, siempre y cuando, el establecimiento dé los tiempos necesarios para ello.

4.6 Hallazgos derivados del análisis de los resultados

Al analizar los resultados de esta investigación, se produjeron diversos hallazgos. Algunos son solo la confirmación de lo que la investigadora a cargo de este trabajo, intuía debido a su experiencia en el establecimiento educacional, sin embargo, la mayoría se extraen del resultado del instrumento aplicado y la literatura revisada a lo largo de la investigación.

El primer hallazgo, está vinculado con la fecha de inauguración del establecimiento (agosto de 1988), ya que, al ser una institución tan joven (solo 35 años), ha estado a la vanguardia en varios temas, siendo uno de ellos, la confianza en sus docentes. Sin embargo, esta misma confianza, es la que ha llevado a sus directivos a participar en tantos proyectos como sea posible, sobrecargando a sus docentes y dejándoles muy poco tiempo disponible para actividades que se relacionen con su bienestar.

A pesar de lo anterior, hay un segundo hallazgo que da cuenta de una visión positiva de parte de los docentes respecto del tema de bienestar docente. La dimensión 5, que es el proceso de enseñanza-aprendizaje, es la que resultó con la mayor tendencia negativa, con un promedio de 3,1 de un máximo de 5, pero esto se debe a que en las respuestas de los docentes se evidencia que su estado emocional, no afecta la calidad de sus clases, ni la forma en la que evalúan a sus estudiantes, lo que demuestra alto grado de profesionalismo a la hora de realizar sus labores docentes.

En tercer lugar, se evidenció que las docentes, son mucho más optimistas en relación a los temas vinculados al bienestar docentes que los docentes, sin embargo, estos resultados, pueden explicarse desde el número de docentes de género femenino que respondieron es bastante mayor que el de docentes de género masculino (35 v/s 22), lo que también corresponde a la generalidad del establecimiento, ya que de los 70 docentes contratados el año 2023, 45 son mujeres y solo 25 son varones.

No obstante, lo señalado precedentemente, en los resultados de la encuesta, se evidencia que la mayor parte de los docentes están interesados en realizar actividades que favorezcan el bienestar docente, siendo esta dimensión, la que tiene mayor tendencia positiva en los resultados obtenidos, con un porcentaje de 4,7 de un máximo de 5, lo que demuestra que esta iniciativa sería exitosa en el establecimiento.

Según los resultados, en segundo lugar, de relevancia, con 4,1 de promedio, se encuentran dos dimensiones vinculadas con las relaciones interpersonales en el establecimiento, una entre pares y la otra con los estudiantes, comprobando con ello lo que indica el MINEDUC, acerca del cuidado mutuo, y de su importancia para el proceso de enseñanza-aprendizaje de sus alumnos.

Otro hallazgo interesante, refiere el hecho de que los docentes que se encuentran en el rango etario de 31 a 40 años, que son la mayoría, dicen necesitar actividades que beneficien el bienestar docente, puesto que, son conscientes de las necesidades emocionales que deben enfrentar, sobre todo, después de la pandemia. Según la literatura revisada, como, por ejemplo, los textos de Muñoz, o de Alvites-Huamaní, esto se debe a que aún son nuevos en el sistema, sin embargo, ya lo conocen, pero aún no han llegado al agotamiento profesional, y tienen como objetivo, que esto no suceda.

Al observar los resultados de las variables desagregadas, se encuentra otro hallazgo relevante, y es que, la mayoría de los docentes que están de acuerdo con realizar actividades para mejorar el bienestar docente en el establecimiento, son los docentes que llevan menos tiempo en él, es decir, lo que tienen una antigüedad entre 1 y 5 años, sin embargo, los resultados podrían ser debido a que la mayoría de los docentes que respondieron el instrumento, se encuentran en este rango (21 de 57). Esto, puede relacionarse con los programas de mentorías que apoya a los docentes desde el 2019, en el que el CPEIP, apoya y guía a los nuevos docentes, lo que les da las herramientas para desenvolverse en su vida laboral, y les da la confianza para verbalizar sus necesidades.

Un octavo hallazgo, se relaciona con los datos obtenidos de las variables agrupadas, en las que se confirman los resultados obtenidos de manera aislada, en cuanto a la edad y género de las personas que son más optimistas en cuanto al bienestar docente, y a la antigüedad, sin embargo, no se había visto que la docente de género femenino, de mayor edad, está en el rango etario de 71 a 80 años, y una antigüedad de entre 26 y 30 años en el liceo, y si bien, reconoce que el bienestar es importante, y que le gustaría que se incorporara al establecimiento, no es tan optimista con los potenciales resultados.

Por otra parte, se visibilizó que el docente varón de mayor edad, solo llega al rango etario de 51 a 60 años, y una antigüedad que se encuentra en el rango de 11 a 15 años en el liceo, y es bastante negativo en relación con el bienestar docente y su incidencia en sus funciones en el establecimiento.

Otro hallazgo que llama la atención, es que la mayoría de los docentes considera que el factor tiempo, le impediría participar de las acciones que se realicen en beneficio del bienestar docente, ya que en el establecimiento se realizan demasiadas tareas administrativas, y proyectos adicionales a las clases, que perjudicarían la participación de potenciales talleres u otras actividades, sin embargo, manifiestan que preferirían realizar estas actividades, que proyectos que muchas veces solo les quitan tiempo, pero que no les entrega otro beneficio.

Por último, al observar los resultados, se evidencia, que la mayoría de los docentes prefieren trabajar inicialmente el cuidado mutuo, por sobre el autocuidado. Esto, según el MINEDUC, y su programa de bienestar docente, debería ser al revés, sin embargo, los docentes del establecimiento en el que se llevó a cabo la investigación, prefieren dar prioridad al cuidado mutuo y el ambiente laboral, para trabajar en un lugar cómodo, grato y en el que se pueda trabajar de manera colaborativa, puesto que, según ellos mismos, esto les ayudaría a sentirse mejor emocionalmente, y les permitiría mejorar sus condiciones laborales en general.

Derivado de este análisis de los hallazgos derivados de la compilación de información de campo, procedemos, a continuación, a discutirlos.

Capítulo V: Discusión de Resultados

En este capítulo se desarrollará la discusión de los resultados ordenando los hallazgos de manera jerárquica, de acuerdo a su incidencia en la temática central de la investigación, y respaldándolos en la literatura que se ha revisado a lo largo de la investigación, además, del criterio, investigación y experiencia de la investigadora a cargo del proyecto. Los resultados encontrados son congruentes con investigaciones publicadas anteriormente comprobando que los profesores son conscientes de la necesidad de trabajar el bienestar docente, considerándolo un complemento formativo útil e interesante no sólo para el desarrollo y mejora de su actividad docente, sino como estrategia que favorecerá la promoción del bienestar personal y social.

El hallazgo más relevante, es que, según los resultados de la encuesta, la mayor parte de los docentes están interesados en realizar actividades que favorezcan el bienestar docente, obteniendo la mayor tendencia positiva del instrumento (4,7 / 5,0). Esto demuestra que los docentes tienen claridad de la importancia de trabajar en sí mismos. Este mismo resultado, se puede explicar con lo que postula Hué (2012) cuando, citando a Voli (1997), afirma que “al profesor le ayudará especialmente el análisis personal de uno mismo desde la perspectiva de los cinco componentes básicos de la autoestima: seguridad, identidad, integración, finalidad y competencia” (Hué, 2012, p. 51). Los sujetos en estudio, evidencian que necesitan trabajar en ellos mismos, de tal manera que puedan mejorar su trabajo docente. Desde la pandemia, el bienestar docente se volvió indispensable, por lo que el MINEDUC (2021), lanzó un plan de trabajo para mejorar algunos de los factores mencionados por Voli, como por ejemplo seguridad e identidad.

El segundo lugar en relevancia, se encuentra otro resultado del instrumento, el cual es la importancia manifestada por las relaciones

interpersonales, tanto entre pares como con el estudiantado, ambos con un promedio de 4,1 / 5,0). Acerca de este tema, el MINEDUC, desarrolló una guía para que las escuelas trabajen el cuidado mutuo, debido a que lo consideran parte indispensable del bienestar docente y del trabajo que se realiza con los estudiantes. Además de lo mencionado, las relaciones interpersonales, pueden afectar el desempeño laboral de los docentes: “En el contexto educativo las relaciones interpersonales entre los docentes ocupan un lugar primordial, en él se desarrollan ejes como la comunicación, interacción, motivación, convivencia que sin duda son esenciales para que el desempeño laboral de los educadores fluya con normalidad” (Castro et al, 2021, p.3). La comunicación entre docentes, permite la realización de proyectos que vayan en favor de los estudiantes, por lo que es un factor fundamental del ámbito educativo.

En el estudio publicado por Cornejo y Quiñonez, “se sugiere que los profesores más jóvenes, los más viejos y los que se desempeñan en los niveles educativos superiores de la educación obligatoria vivenciarían mayores niveles de estrés y burnout” (Cornejo & Quiñonez, 2007, p. 5), y por lo mismo, serían los que estarían más de acuerdo con desarrollar actividades que benefician el bienestar docente, sin embargo, al observar los resultados del instrumento aplicado durante la presente investigación, se evidencia que la mayoría de los docentes que están de acuerdo con realizar estas actividades en el establecimiento, son los docentes que llevan menos tiempo en él, es decir, lo que tienen una antigüedad entre 1 y 5 años. Se debe considerar que estos docentes comenzaron su vida laboral, entre 2019 y 2020, es decir que sus primeros años de experiencia los vivieron en pandemia, por lo que su llegada a los establecimientos fue dentro de un tiempo de violencia desmedida en las escuelas, por lo que su necesidad por tener instancias de bienestar docentes, son mucho más evidentes.

En cuarto lugar, de relevancia, se encuentra la preferencia de los docentes por trabajar inicialmente el cuidado mutuo, por sobre el autocuidado. Según las respuestas entregadas, esto se debe a que consideran que trabajar en un lugar cómodo y que consideren seguro, podrían recién enfocarse en su propio bienestar emocional. Como se mencionó en capítulo de los resultados, según el programa que entregó el MINEDUC el año 2021, para fortalecer el bienestar docente, debería tratarse primero el tema del autocuidado y luego los demás ámbitos, puesto que, al contrario de lo arrojado en esta investigación, se debe mejorar el propio bienestar antes de poder trabajar con los demás y poder ser parte de una comunidad emocionalmente saludable. Por otra parte, en el establecimiento seleccionado para aplicar el instrumento, los docentes piensan que se debe hacer lo contrario, primero, realizar actividades con la comunidad en general y luego preocuparse de la individualidad. Se debe comprender, que la importancia del cuidado mutuo, radica en su relación con el trabajo colaborativo, puesto que una comunidad emocionalmente sana y unificada, puede proponerse objetivos comunes, que vayan en directo beneficio de los estudiantes.

El trabajo colaborativo, es una metodología fundamental de los 17 enfoques actuales de Desarrollo Profesional Docente y su esencia es que profesoras y profesores estudien, compartan experiencias, analicen e investiguen juntos acerca de sus prácticas pedagógicas, en un contexto institucional y social determinado (Vaillant, 2006, p.11)

Además de lo anterior, los docentes del establecimiento, mencionan que el cuidado mutuo, les podría servir como primer paso para mejorar el ambiente laboral, y de este modo mejorar su propio estado emocional:

El trabajo colaborativo requiere tanto de herramientas educativas e instancias de participación, como de la voluntad de las partes involucradas (docentes y directivos) para desarrollar estrategias

efectivas de aprendizaje. De esta forma, la promoción y creación de planes de trabajo colaborativo podría resultar efectiva en el combate del estrés y angustia psicológica de cada docente (Cabezas et al, 2022, p.4)

En el tercer hallazgo, se evidenció que las profesoras son mucho más optimistas en relación a los temas vinculados con el bienestar docentes que los docentes, lo que según Cornejo y Quiñonez (2007), se debe a que presentan un mayor nivel de agotamiento, debido a la diversidad de tareas que realizan, lo que se evidenció, principalmente, durante la pandemia de Covid-19:

En cuanto a su propia exposición y la experiencia personal de los docentes, se destaca la problemática de género que emerge en este contexto, ya que dentro del sistema escolar es posible encontrar que un 72,9% de las docentes son mujeres (Centro de Estudios MINEDUC,2018). Dado el cierre de escuelas y la extensión de las cuarentenas, la evidencia señala que las mujeres, quienes históricamente han sido las responsable del cuidado informal de la población, son quienes se han visto más afectadas durante esta crisis (Huarcaya-Victoria, 2020), particularmente aquellas que continúan con su trabajo formal (Martínez-López et al., 2021), dado que resultan perjudicadas con una carga adicional sobre su tiempo por el cuidado de niños, ancianos y enfermos (de Paz et al., 2020; Herrera Ponce et al., 2015; Jofré & Mendoza, 2005; Rogero García, 2010),sumado al aumento en los niveles ansiedad y estrés que estas sufren, por los riesgo de contagio que conlleva su labor. (Cabezas et al, 2022, p.3)

Antes, durante y después de la pandemia, el rol de la mujer en la docencia, ha sido caracterizado por las numerosas tareas a las que se ve sometida, puesto que combina sus tareas profesionales con las familiares y personales, lo que evidentemente las lleva a considerar indispensable el

bienestar docente, puesto que se ve más afectada por el agotamiento emocional:

...diversas investigaciones reportan que el género condicionaría distintas perspectivas para valorar la satisfacción y el malestar docente. Se sugiere que las mujeres presentarían una mayor tendencia hacia el agotamiento emocional a diferencia de los hombres, cuya tendencia sería hacia la despersonalización. Sin embargo, la evidencia no es concluyente. Parece necesario ampliar la mirada respecto al género, superando la visión biologicista, para centrarse en aspectos como los roles familiares y el uso del tiempo en el hogar. (Cornejo & Quiñonez, 2007, p. 5)

En esta misma temática, se puede agregar, que en el establecimiento específico en el que se realizó la investigación, la mayoría de los docentes son de género femenino, por lo que los resultados pueden verse afectados por ello.

El sexto punto a discutir, es el rango etario de los docentes que mayormente, evidencian que el bienestar docente es necesario en el establecimiento, es el que comprende las edades entre 31 y 40 años, lo que coincide con los resultados obtenidos por Muñoz y otros expertos, quienes postulan que:

el segmento de edad comprendido entre los 35 y 44 años tiene una puntuación media en Burnout, siendo superior al resto, al igual que Cordeiro y Cols (2003), donde se encontró que la edad media de 40 años para los docentes es la de mayor padecimiento. Al examinar los resultados a la luz del ciclo vital humano, encontramos que este momento comprende la etapa del ciclo vital denominada adultez intermedia, caracterizada por ser una época de gran productividad, en especial la esfera intelectual, artística, política, y donde se consigue la

plena autorización. Es una época de estabilidad de tipo laboral, emocional y psicológico. (Muñoz y Correa, 2014, p. 395 – 396)

Todo esto significa que es en este rango etario (31 a 40 años), en donde se presentan los mayores episodios de estrés, pero también se consiguen más logros, por lo que es necesario el apoyo emocional constante, que ayude a los docentes a desarrollarse profesionalmente, y ellos mismos, están de acuerdo con recibir este apoyo por parte de la escuela.

En los párrafos anteriores, se mencionan los factores favorables para la implementación de actividades que favorezcan el bienestar docente, sin embargo, hay un factor determinante, que podría obstaculizar su implementación, que es la falta de tiempo y la sobrecarga de trabajo administrativo que tienen los docentes,

la sobrecarga de trabajo dentro de las actividades asignadas o la realización de tareas que no le corresponden o tareas repetitivas diariamente por tiempos prolongado o tareas que no le competen conllevan a un cuadro de estrés, ansiedad y depresión al trabajador, lo mismo que los trabajos administrativos y cambios de roles a que está sometido el docente. (Alvites-Huamaní, 2019, p.143)

Esta sobrecarga laboral, sin duda, aumenta el estrés, la ansiedad, y vuelve indispensable el bienestar docente. Sin embargo, el tiempo, sigue siendo un obstáculo determinante, ya que, podría convertir el bienestar en una obligación innecesaria y afectar tanto el ámbito tanto laboral como personal de los profesores.

los mayores indicadores de desequilibrio entre la vida y trabajo se atribuyen a la falta de tiempo para la vida personal; cantidad de trabajo; estrés; prisas y agobios y carga de responsabilidad. La excesiva carga laboral se denota indicando falta de tiempo para desarrollar su vida

personal, estrés, baja remuneración e imposibilidad de desconectarse de sus labores al llegar al hogar. Con respecto a las demandas laborales, estas se relacionan con la sobrecarga de trabajo, los problemas de conducta de los alumnos, el equipo deficiente, el clima organizacional, los conflictos interpersonales y los problemas de los estudiantes. La mencionada sobrecarga laboral viene dada por las bajas rentas que perciben los docentes, lo cual los lleva a buscar trabajos alternativos, incrementando su horario de trabajo, reduciendo sus tiempos de descanso y recreación y, por consiguiente, disminuyendo su calidad de vida, llevándoles a un desgaste físico y mental. (Miño, 2016, p.50-51)

A pesar de lo negativo de lo señalado antes, en el análisis del instrumento aplicado a los docentes del liceo técnico profesional de Valparaíso, se evidencia, que el estado emocional de los docentes, no afecta su forma de evaluar a sus estudiantes, ni la calidad de sus clases, por lo que, en este ítem, se presentó la mayor tendencia negativa, con un promedio de 3,1 de un máximo de 5. Sin embargo, es evidente, que, si el docente se siente bien, sus clases serán mucho más efectivas.

(los docentes) cuentan con la posibilidad de usar las emociones positivas que les permitan alcanzar su bienestar emocional, lo cual influye de forma positiva en su desarrollo racional y en su comportamiento. Todo ello redundará en una mejora de la capacidad para manejar el clima del aula y, en consecuencia, en mejorar las relaciones alumno-profesor. (Barrientos et al, 2019, p. 123)

Según Barrientos y otros autores (2019), las estrategias para trabajar el bienestar docente, se deberían enseñar en la formación inicial de los docentes, de esta manera, tendrían las herramientas y capacidades para asegurar un buen proceso de enseñanza-aprendizaje con sus estudiantes.

Entre los sujetos de estudio, se encuentran dos que son los de más experiencia dentro del establecimiento específico en que se realizó el estudio. La mayor, es una docente de género femenino, con un rango de edad entre los 71 y 80 años, y una antigüedad en el establecimiento que va entre los 26 y 30 años. Por otra parte, se encuentra el docente de género masculino de más edad, que se encuentra en el rango etario que comprende entre los 51 y 60 años de edad y una antigüedad en el establecimiento en el rango de 11 a 15 años. Ambos son bastante escépticos en cuanto a los resultados obtenidos respecto del bienestar docente en el establecimiento, sin embargo, creemos que esto podría suceder, por una especie de acostumbramiento a un sistema escolar que los ha defraudado constantemente y al agotamiento emocional que padecen:

En el caso de las edades los niveles de agotamiento guardan una relación directa. Así, los docentes menores de 36 años solo el 7.3% de los encuestados expresaron estar agotados. Esta estadística crece a modo que aumentan las edades: el 17.5% expresaron agotamiento entre docentes de 36 a 44 años, el 29.4% entre docentes de 45 a 54 años y el 45.8% expresaron estar agotados entre docentes mayores de 54 años. Tales cifras nos permiten deducir a modo de conclusión que la edad es un factor determinante en los niveles de agotamiento que puedan experimentar los docentes. (Tito et al, 2022, p.61)

Finalmente, el último dato en discusión, es la relación entre la necesidad de instaurar bienestar docente en el establecimiento seleccionado y la antigüedad del mismo, ya que, al ser un establecimiento relativamente nuevo, que data de 1988, ha instaurado entre sus prácticas, la mayoría de las innovaciones que propone el MINEDUC, sin embargo, no se han medido los resultados y se ha pasado de una práctica a otra, sin considerar la opinión de los docentes, por lo que no siempre han sido medidas exitosas, y en muchos

casos, solo se han diluido en el tiempo. No ha sido posible encontrar literatura que señale que hay una relación directa entre la necesidad de ayudar con el agobio a los docentes y darles espacios en los que puedan adquirir herramientas para su propio quehacer, y la antigüedad del establecimiento.

A partir de la discusión de los hallazgos antes presentada, a continuación, damos cuenta de las conclusiones y proyecciones de la investigación.

Capítulo VI: Conclusiones y Proyecciones

Como se estableció en el capítulo I, el objetivo general de esta investigación fue caracterizar las oportunidades para implementar actividades relacionadas con el bienestar docente en un liceo público de Valparaíso, con la finalidad, de mejorar el estado emocional de los profesores, a través, de una propuesta de mejora enfocada en las necesidades detectada a través de los instrumentos utilizados para ello.

Una vez analizados los resultados de los instrumentos utilizados, se procuró dar una respuesta tanto a la pregunta central de investigación, como a los objetivos (general y específicos), para dar cuenta del cumplimiento de éstos y lograr responder las interrogantes que existían previas al trabajo realizado.

Antes de dar cuenta de las conclusiones de la investigación, se describen algunas limitaciones que median la veracidad, pero no su consistencia analítica.

En primer lugar, el tiempo con el que cuentan los docentes para realizar actividades que vayan en su propio beneficio y que se encuentren fuera de las obligaciones propias de los docentes. El establecimiento en estudio, tiene los tiempos destinados a variadas actividades, siendo los lunes y martes para reuniones de departamento, o con el equipo PIE, miércoles para realizar consejos de profesores y jueves capacitaciones, debido a esto, encontrar tiempos para realizar otras actividades y que los docentes accedan a ceder tiempo de sus planificaciones o tiempo de revisión de material es complejo, a menos, que las actividades planificadas, adquieran importancia para el cuerpo docente.

Luego, el universo restringido, implica que nuestras conclusiones se limitan al espacio en estudio y, las posibilidades de proyectarlas a otros contextos, requieren atención y ponderación de las condiciones de contexto en

que se desarrolló esta investigación. Con todo, habiéndose realizado el estudio en solo un establecimiento, bien pueden aplicar a ese contexto el caso en estudio y, en tercer término, la negatividad de docentes mayores frente a la temática; esto afecta porque el objetivo es que participe la totalidad del cuerpo docente de manera voluntaria, entendiendo esta oportunidad como un beneficio a sus labores docentes, si los docentes con más edad no quieren participar o consideran que esta tarea no tiene importancia, podría afectar el resultado final de la implementación en cuestión.

A continuación, se presentan las conclusiones derivadas de los resultados y los hallazgos, como de la discusión de estos:

1.- La mayoría de los docentes están de acuerdo con realizar actividades que favorezcan el bienestar docente, por lo que se infiere que implementarlas será mucho más sencillo, en términos de cantidad de asistentes a cada actividad, participación activa de cada docente y crear aprendizajes que se consideren efectivos para facilitar su labor como profesores. El establecimiento en estudio, se ha caracterizado por tener numerosas actividades de carácter obligatorio que solo ha sumado agobio a los docentes, pero si ellos mismos en sus respuestas han declarado que necesitan implementar un trabajo de bienestar docente, ya no se considerarían labores adicionales, si no, que serían un aporte a su quehacer pedagógico.

2.- Las docentes se muestran mucho más optimistas frente al tema de bienestar docente, respecto de los docentes. Según Cornejo y Quiñones (2007), esto se debe a que, al tener múltiples roles, se encuentran más propensas a estar estresadas y por lo mismo, más dispuestas a recibir apoyo emocional. En este plano, se ha podido observar, que el establecimiento en estudio no es la excepción, ya que, la mayoría de las docentes que respondieron el instrumento, tienen hijos pequeños, por lo que deben dividir su tiempo entre las labores de maternidad, hogareñas y docentes, por lo mismo, en sus respuestas, se puede

evidenciar, que necesitan instancias en las que se trabaje el bienestar docente, puesto que, los tiempos para mejorar su estado emocional es muy limitado.

3.- La mayoría de los docentes ven como principal factor del bienestar docente, el “cuidado mutuo”, dando preferencia al ambiente laboral, por sobre el autocuidado. Según lo recopilado en las respuestas abiertas de la encuesta y en las entrevistas realizadas durante esta investigación, esto se debe a que sienten que estar en un lugar laboralmente saludable, trae como consecuencia, el bienestar emocional de quienes componen la comunidad. Además, agregan que esto podría beneficiar el trabajo colaborativo entre colegas, favoreciendo el proceso de enseñanza-aprendizaje con los estudiantes. Al respecto, de acuerdo a nuestra experiencia y el conocimiento que poseemos del contexto estudiado, creemos que las actividades de cuidado mutuo podrían servir para mejorar el vínculo entre los colegas, ya que, al ser dos sedes, las relaciones interpersonales han sido complejas, ya sea, por la distancia entre sedes o por las escasas oportunidades para reunirse. Al realizar actividades que reúna a todos los docentes, se podría mejorar la comunicación, aumentar el trabajo colaborativo, mejorar el ambiente laboral y aumentar la sensación de satisfacción individual de cada profesor.

4.- Los docentes más jóvenes están más conscientes de la necesidad de implementar actividades que favorezcan el bienestar docente, que los docentes mayores. Según, Somer (2024) los docentes que están recién llegando al sistema, aún están con el entusiasmo inicial, recién están presentando sus primeras dificultades en el aula y no se han decepcionado del sistema educacional, por lo que son más optimistas frente a la posibilidad de recibir apoyo emocional. En cambio, como explican Muñoz y otros expertos (2014), en el rango etario de 31 a 40 años, los docentes ya conocen el sistema y requieren ayuda de manera urgente, para no llegar al agotamiento profesional que podría

significar su salida de las aulas. Como se muestra en los resultados de la encuesta, la mayor parte de los docentes del establecimiento se encuentran en el rango etario de los 31 a 40 años, y por lo que se ha observado, el agotamiento que comienzan a manifestar, no solo afecta su propio bienestar emocional, si no, que también afecta su relación con los estudiantes, provocando un cansancio aún mayor. Por otra parte, hay varios docentes muy jóvenes, que tienen como primera experiencia laboral, las clases en línea, por lo que las clases presenciales, con estudiantes con tan alto nivel de vulnerabilidad, ha provocado un cansancio anticipado, y por lo mismo, se vuelve indispensable una pronta intervención.

5.- Como se menciona al comienzo de este capítulo, en la alusión a las limitaciones, la mayor dificultad es el tiempo con el que cuentan los docentes para realizar trabajos administrativos, revisión de material y evaluaciones, y capacitaciones. Si a esto le sumamos actividades de bienestar docente, podría ser agobiante, sin embargo, los mismos docentes reconocen la importancia de este tema y de la necesidad imperante de incorporarlas a su quehacer pedagógico, por lo que han propuesto momentos en los que se podrían desarrollar diversas actividades, acomodándolos al horario que entrega el establecimiento.

6.- Entre las actividades que los mismos docentes proponen, a través de la entrevista, y el instrumento aplicado, se encuentran talleres, charlas, actividades recreativas, actividades fuera del establecimiento, reconocimiento a sus labores, etc. Todas ellas, se pueden realizar a través del IST, el equipo psicosocial del mismo colegio y con la gestión del equipo directivo.

Después de revisar estas conclusiones, se puede responder la pregunta de investigación, que apuntaba a las oportunidades específicas que tiene el

establecimiento para implementar un bienestar docente que vaya en favor de la salud emocional de los docentes. En el establecimiento específico en el que se trabajó, existe lo más importante que es la voluntad de los directivos y docentes para trabajar en el bienestar docente, por lo que los tiempos y espacios se pueden coordinar, de tal manera de que este trabajo sea un aporte a la comunidad y no se visualice como una carga laboral adicional. Según Barrios y Paravic (2006) “Un lugar de trabajo saludable promueve una buena salud, que es un recurso primordial para el desarrollo social, económico y personal, así como una importante dimensión de los ambientes laborales.” En esto, es que radica la importancia de instaurar el bienestar docente en las escuelas, para tener un ambiente laboral que beneficie la salud de los docentes y a la vez, promueva el aprendizaje de sus estudiantes.

En el primer capítulo de esta investigación se planteó la hipótesis, que mencionaba que el bienestar docente podría mejorar significativamente el ambiente laboral. Para darle respuesta, se puede tomar como referencia la parte cualitativa de esta investigación, es decir, las respuestas de las preguntas abiertas de la encuesta y las entrevistas realizadas, ya que, en estos instrumentos, los propios docentes pudieron plasmar sus opiniones acerca del tema de esta investigación, y en las que respondieron que, sin duda, el bienestar docente y todas las actividades que conlleva, podrían mejorar significativamente el ambiente laboral y por añadidura el trabajo de cada uno de ellos con los estudiantes, puesto que mencionaron temas como el trabajo colaborativo, y la forma en la que la salud emocional puede afectar a sus labores docentes.

En cuanto al objetivo general propuesto, se puede señalar que efectivamente se ha alcanzado, en términos de que fue posible reconocer las características particulares de la institución en estudio, estableciendo las

fortalezas y debilidades que posee, para llevar a cabo las actividades que puedan beneficiar el bienestar docente.

En lo que respecta a los objetivos específicos, también se puede señalar que se han cumplido, puesto que:

1er Objetivo específico, que apuntó a identificar las condiciones del establecimiento para llevar a cabo actividades que favorezcan el bienestar docente: se verificaron las condiciones estructurales, como por ejemplo los espacios específicos en los que se pueden realizar actividades, condiciones laborales, como los horarios y tiempos disponibles de cada docente y condiciones humanas, es decir, el personal disponible para planificar y ejecutar acciones diversas.

2° Objetivo específico, que habla de identificar las últimas actualizaciones ministeriales acerca del tema de la incorporación de bienestar docente en las escuelas: se analizaron las orientaciones ministeriales y de otros expertos en la materia, para analizar, las acciones que se puedan implementar de forma efectiva en el establecimiento.

3er Objetivo específico, en el que se buscaba identificar las oportunidades para desarrollar actividades de bienestar docente en el establecimiento en estudio: se pudieron establecer las oportunidades, horarios e incluso los espacios disponibles en el establecimiento para poder desarrollar las actividades propuestas.

4° Objetivo específico, que apuntaba a establecer las actividades concretas que se podrían desarrollar: se pudo describir las acciones específicas que se pueden llevar a cabo en el establecimiento, según la opinión, la expertiz y experiencia de los propios docentes.

Finalmente, las proyecciones de esta investigación son:

Instaurar de manera permanente actividades que favorezcan el bienestar docente del establecimiento seleccionado. De esta manera, se podría asegurar que el ambiente laboral fuera saludable y propicio para generar el aprendizaje de los estudiantes.

Capacitar a los docentes para concientizarlos acerca de la importancia del autocuidado y como éste afecta a su quehacer pedagógico.

Implementar intervenciones específicas dirigidas a mejorar el bienestar docente, como programas de mindfulness, entrenamiento en habilidades de afrontamiento del estrés, o iniciativas para fomentar el trabajo colaborativo.

Investigar la relación entre el bienestar docente y el rendimiento académico y socioemocional de los estudiantes.

Fomentar una cultura organizacional que valore y apoye a los educadores.

En el cierre, se puede explicitar, que hay múltiples aprendizajes que se han podido alcanzar con esta investigación, pero, el más relevante y que merece ser resaltado, es haber constatado la importancia que tiene para los docentes el cuidado mutuo, entendiendo que éste involucra su propio bienestar, una mejora significativa en el ambiente laboral y un trabajo colaborativo exitoso, destacando que, para los mismos docentes, es mucho más importante el trabajo como comunidad que el individual.

Referencias

- Álvarez, E. (2020) *Educación socioemocional*. Revista Controversias y concurrencias latinoamericanas, 11(20), p.387-401
<https://ojs.sociologia-alas.org/index.php/CyC/article/view/163>
- Alvites-Huamaní, C. (2019) *Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa*. Propósitos y Representaciones, 7(3), p.141- 159
<https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Barraza Barraza, L. y Sánchez Reyes, J. (2015) *Percepciones sobre liderazgo*. Revista Ra Ximhai 4(11), p.161-170
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596010.pdf>
- Barrientos Fernández, A., Sánchez Cabrero, R. y Arigita García, A. (2019). *Formación emocional del profesorado y gestión del clima de su aula*. Praxis & Saber, 10(24), p.119-141
<https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.9894>
- Barrios Casas, S. y Paravic Klijn, T. (2006). *Promoción de la salud y un entorno laboral saludable*. Revista Latino-Americana de Enfermagem, 14, p.136-141.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281421858019>
- Borjas, M., Gómez, I., Bejarano, M. y Barboza, J. (2019) *Bienestar docente y competencias de la profesión de la docencia*. Revista Opción 89(2), p.1022-1052 <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8188285.pdf>
- Cabezas, V., Narea, M., Torres, D., Icaza, M., Escalona, G. y Reyes, A. (2022) *Bienestar Docente durante la Pandemia de COVID-19 en Chile: Demandas y Recursos para Afrontar la Angustia Psicológica*. Psikyhe, 31(1), p.1-24
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282022000100102

Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J. y Donado Campos, J. (2003) *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos*. Atención Primaria, 31, p. 527-538
[https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70728-8)

Castro Ramírez, N., Alvarado Torres, W., Romero Jiménez. J., Mondragón Sánchez, D. (2021) *Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(4), p.1-13
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.766

Coller, X. (2000) *Estudio de caso*. Centro de estudios sociológicos.
https://www.researchgate.net/publication/277718680_Coller_Xavier_2000_Estudio_de_casos_Madrid_CIS

Cornejo, R. y Quiñonez, M. (2007) *Factores asociados al malestar/bienestar docente. Una investigación actual*. REICE, 5(5), p.75-80
<https://www.redalyc.org/pdf/551/55121025011.pdf>

Dávila Ramírez, J. (2018) *Bienestar profesional del docente en la escuela: revisión teórica y estrategias de intervención desde la psicología educativa*. Procesos y actores: claves para el asesoramiento psicoeducativo. Temas de Psicología Educativa. Contribuciones para la formación de especialidad. p.297-326
https://www.researchgate.net/publication/337974326_Bienestar_profesional_del_docente_en_la_escuela_revision_teorica_y_estrategias_de_intervencion_desde_la_psicologia_educacional

Donoso González, M. y Muñoz Vásquez, M., (2013) *Incidencia del bienestar docente en la construcción de la identidad personal y profesional*. International Conference Re-conceptualizing the professional identity of the European teacher. Sharing Experiences, p. 329-342 <https://idus.us.es/handle/11441/56527>

Elizalde, P. (2019) *Las dos caras de la motivación por aprender*, Revista Elige Educar, 235, p.16-17 https://issuu.com/grupoeducarcl/docs/octubre_2019

Espinoza Zúñiga, C. (2021) *Cuidado mutuo en la comunidad docente: Herramientas para fortalecer el vínculo entre educadores*. MINEDUC. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/18779>

Falk, D., Frisoli, P. y Varni E. (2021) *La importancia del bienestar docente para la salud mental de los alumnos y los sistemas educativos resilientes*. Revista Migraciones Forzadas, 66, p.17-21 <http://hdl.handle.net/10045/114365>

Farfán, M., y Navarrete, E. (2018) *Roles docentes en el proceso educativo*. Investigación universitaria, Universidad Autónoma del Estado de México. [http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/80230/RolesDocentesProcesoEduca%20\(1\).pdf?sequence=3](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/80230/RolesDocentesProcesoEduca%20(1).pdf?sequence=3)

Fullan, M. y Hargreaves, A. (1999) *La escuela que queremos*. Biblioteca Multiversidadreal. <https://biblioteca.multiversidadreal.com/BB/Laescuelaqueremos/MichaelFullanHargreaves.pdf>

Golik, M. (2013). *Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación*. Cuadernos de administración 26(46), p.107-133 <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v26n46/v26n46a06.pdf>

Guerrero Morales, P. (2023) *Manual Bienestar y Salud Laboral de los Equipos Educativos: Estrategias desde la gestión y el liderazgo*. MINEDUC <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/19394>

Hué García, C. (2012) *Bienestar docente y pensamiento emocional*. Revista Fuentes, 12, p.47-68. <https://revistascientificas.us.es/index.php/fuentes/article/view/2467/2458>

Inga-Paida, M., García-Herrera, D., Castro-Salazar, A. y Erazo-Álvarez, J., (2020) *Educación y Covid-19: Percepciones docentes para enfrentar la pandemia* p.310-331

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7610725.pdf>

Lifeder. (2022). *Observación participante*.

<https://www.lifeder.com/observacion-participante>

López Martínez, O., García Jiménez, E. y Cuesta Sáez de Tejeda, J. (2010) *El bienestar emocional de los docentes como factor determinante en los procesos de enseñanza/aprendizaje en el aula*. Estudios sobre educación, 44, p.155- 177

<https://doi.org/10.15581/004.44.007>

Marchesi Ullastres, Á. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes: Competencias, emociones y valores*. Alianza

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=64428>

Marchesi Ullastres, Á. (2012) *El bienestar de los docentes en tiempos de crisis*. Revista Fuentes, 12, p.9–12

<https://revistascientificas.us.es/index.php/fuentes/article/view/2466>

Medina, D. (2022) *Salud ocupacional, la disciplina que cuida a los trabajadores*.

<https://www.doctoraki.com/blog/bienestar-laboral/que-es-la-salud-ocupacional/>

MINEDUC (2014) *Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educativos y sus Sostenedores*.

<https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/14361>

MINEDUC (2018) *Fortalecimiento y organización de los espacios de reflexión pedagógica: Dimensión: Desarrollando las capacidades profesionales*.

<https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/623?show=full>

MINEDUC (2020) *Claves para el bienestar: Bitácora para el autocuidado docente*. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/14519>

MINEDUC (2023) *Plan de reactivación educativa 2023: Seamos comunidad*. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/plan-de-reactivacion-educativa.pdf

Miño Sepúlveda, A. (2016) *Calidad de vida laboral en docentes chilenos*. Summa Psicológica UST, 13(2),p.5-55
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5763549>

Miranda, C., Wilhelm, K., Martin, G., Arancibia, M. y Osses, S. (2013) *Autoestima profesional en docentes beneficiarios del Programa de Postítulo de matemáticas en el contexto de la evaluación docente*. Estudios pedagógicos 39 (1), p.129-142 <https://www.scielo.cl/pdf/estped/v39n1/art08.pdf>

Mulsow, G. (2000) *Desarrollo humano: a través de los objetivos fundamentales transversales (OFT)*. Estudios pedagógicos, 26, p.127-132 <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052000000100010>

Muñoz, C. y Correa Otálvaro, C. (2014) *El papel del docente reflexivo como estrategia del síndrome de Burnout en relación con las prácticas educativas*. Hallazgos, 11(22), 385-411 <https://www.redalyc.org/pdf/4138/413834075019.pdf>

Naciones Unidas (2021) *Informe de los objetivos de desarrollo sostenible*. https://unstats.un.org/sdgs/report/2021/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2021_Spanish.pdf

Oliveros, P. (2018) *La inteligencia emocional desde la perspectiva de Rafael Bisquerra* Revista de Investigación. Revista de Investigación, 42(93), <https://www.redalyc.org/journal/3761/376157736006/376157736006.pdf>

Orrego, V. (2023) *Salud mental docente tras dos años de pandemia por COVID-19*. Revista de Estudios y Experiencias en Educación, 22(49), p.127-141 [0718-5162-rexe-22-49-127.pdf \(scielo.cl\)](https://doi.org/10.1016/j.rexe.2022.49.127)

Prensa UVM (2022) *Efectos de la pandemia en la vida de los maestros* <https://laureate-comunicacion.com/prensa/efectos-de-la-pandemia-en-la-vida-de-los-maestros/>

Real Academia Española (2014) *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., (versión 23.7 en línea) <https://www.rae.es/>

Rincón Gómez, W. (2014) *Preguntas abiertas en encuestas ¿cómo realizar su análisis?* Comunicaciones en Estadísticas, 7(2), 25-43 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7396413>

Saltijeral Mendez, M y Ramos Lira, L. (2015). *Identificación de estresores laborales y burnout en docentes de una secundaria para trabajadores del Distrito Federal*. Salud mental México 38(5), 361–369. <https://doi.org/10.17711/sm.0185-3325.2015.049>

Somer, J. (2024) *La importancia del bienestar emocional de los docentes*. Linkedin. <https://es.linkedin.com/pulse/la-importancia-del-bienestar-emocional-de-los-docentes-somer-wo3ie>

Spencer Silva, C., Silva Sánchez, M., Mederos Machado, M. y Gutiérrez Hinestroza, M. (2018) *Entorno laboral saludable en las instituciones educativas y riesgos psicosociales del personal docente*. Revista Killkana Sociales, 2(4), p.121-126 https://doi.org/10.26871/killkana_social.v2i4.371

Tito Huamani, P., Torres Pecho, M. y Pérez Palacios, E. (2022). *Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: un análisis factorial exploratorio*. Enfermería Global, 21(67), 50-81. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.496901>

Toledo Araya, L. (2023) *Educación en la postpandemia: el desafío de la escucha*. Revista Educación de las Américas, 12 (1), [10.35811/rea.v12i1.235](https://doi.org/10.35811/rea.v12i1.235)

Torres-Peñañiel (2021) *Bienestar de los docentes*. Revista Boliviana de Educación, 3(5), p.108-113 <https://doi.org/10.33996/rebe.v3i5.727>

Vaillant, D. (2006) *Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente*. Política Educativa, 60, p. 5-13
<https://ie.ort.edu.uy/innovaportal/file/48902/1/trabajo-colaborativo-y-nuevos-escenarios-denise-vaillant.pdf>

Villa y Herrera, D. (2022) *Autocuidado como estandarte de docentes resilientes*. Revista De Investigación De La División De Posgrados De La Universidad Intercontinental, 2(4), p.35–49.
<https://revistas.uic.mx/index.php/enlaceuic/article/view/5>

Apéndices

Apéndice 1: Validación de expertos del instrumento utilizado

Experto 1:

Observación general:

Recomiendo considerar ítem que hagan referencia a la relación con los apoderados.

Recomiendo, que los ítems relacionados con: Percepción de los docentes acerca del bienestar docente. **Plantear ítem(s) donde el docente se pregunte si él o ella aporta al bienestar docente y al clima emocional del establecimiento.**

Recomiendo plantear una pregunta abierta de cierre, para que sea un espacio donde las personas voluntariamente expongan sus apreciaciones o información complementaria no consultada en el instrumento.

Nombre del Experto/a: Alejandro Verdugo Peñaloza

Cargo Experto/a: Docente Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Playa Ancha.

Fecha: 26/12/2023

Experto 2:

Observación general:

Instrumento bastante preciso. Se entienden las preguntas con claridad, sin embargo, hay algunas preguntas en las que se debe especificar un poco más para que las respuestas sean acordes al objetivo de la investigación (se detallan en el instrumento).

Nombre del Experto/a: Juan Carlos Bravo

Cargo Experto/a: Magíster en Evaluación Educacional

Fecha: 18 de diciembre del 2023

Apéndice 2: Instrumento utilizado en la investigación, con consentimiento en el encabezado:

Bienestar Docente

Estimado-a colega,

Agradezco, de antemano, la respuesta que usted brinda a este instrumento, el que se enmarca en mi investigación de grado, y cuyo objetivo busca caracterizar las oportunidades y espacios de bienestar docente, con la finalidad de mejorar el estado emocional de los profesores, a través, de una propuesta de mejora enfocada en las necesidades detectadas.

Antes de comenzar a responder, debo indicar que usted autoriza, por el mismo hecho de avanzar en las respuestas, el uso de la información que entrega y, por mi parte, declaro que emplearé la información que entrega **con fines exclusivamente asociados a la investigación**, bajo el compromiso de **absoluta confidencialidad y resguardo de su anonimato**, así como de la información aquí contenida.

Muchas gracias.

ruthlefin@imaritimo.cl [Cambiar de cuenta](#)

 No compartido



* Indica que la pregunta es obligatoria

Género *

- ☐ Femenino
- ☐ Masculino
- ☐ Otro

Edad *

Tu respuesta

Años de antigüedad en el establecimiento *

Tu respuesta

1. El bienestar docente es importante para mejorar sus labores en el establecimiento. *

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Pocas veces
- ☐ Nunca

2. El bienestar docente podría ayudar a mejorar las relaciones interpersonales en el establecimiento *

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Pocas veces
- ☐ Nunca

3. Usted estaría de acuerdo con realizar actividades que favorezcan el bienestar docente. *

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Nunca

4. Siente usted, que los directivos le dan confianza para plantearles sus inquietudes *

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Pocas veces
- ☐ Nunca

5. Si usted realizara proyectos o actividades educativas , sus directivos le apoyarían. *

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Pocas veces
- ☐ Nunca

6. Sus directivos respetan sus horarios de descanso. *

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Pocas veces
- ☐ Nunca

7. Sus compañeros de trabajo hacen amena su estadía en el establecimiento. *

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Pocas veces
- ☐ Nunca

8. Se siente en confianza con sus compañeras y compañeros de trabajo. *

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Pocas veces
- ☐ Nunca

9. Puede trabajar colaborativa y eficazmente con colegas de distintas asignaturas *

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Pocas veces
- ☐ Nunca

10. Puede trabajar colaborativa y eficazmente con colegas de distintos niveles *

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Pocas veces
- ☐ Nunca

11. Se siente usted motivado/a al trabajar con sus estudiantes. *

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Pocas veces
- ☐ Nunca

12. Siente usted que sus estudiantes valoran los esfuerzos que realiza por ellos. *

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Pocas veces
- ☐ Nunca

13. Usted puede realizar proyectos con sus estudiantes, pues sabe que responderán positivamente. *

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Pocas veces
- ☐ Nunca

14. Siente usted que su estabilidad emocional afecta a su forma de planificar. *

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Pocas veces
- ☐ Nunca

15. Siente usted que su estabilidad emocional afecta su forma de realizar clases. *

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Pocas veces
- ☐ Nunca

16. Siente que su estabilidad emocional afecta la manera de evaluar a sus estudiantes. *

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Pocas veces
- ☐ Nunca

17. Su estabilidad emocional se relaciona directamente con la calidad de su trabajo en aula. *

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Pocas veces
- ☐ Nunca

18. En el establecimiento existen horarios en los que se pueden realizar actividades que benefician el bienestar docente. *

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Pocas veces
- ☐ Nunca

19. Siente que priorizar actividades de bienestar docente, por sobre mis labores diarias, podría ser beneficioso para mí mismo/a. *

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Pocas veces
- ☐ Nunca

20. En el establecimiento, existe el personal idóneo para realizar actividades que favorezcan el bienestar docente *

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Pocas veces
- ☐ Nunca

21. Según lo que ha observado, los directivos apoyarían iniciativas vinculadas con el bienestar docente. *

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Pocas Veces
- ☐ Nunca

22. Según lo que ha observado y/o conversado, sus colegas estarían de acuerdo con realizar actividades vinculadas con el bienestar docente *

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Pocas veces
- ☐ Nunca

Preguntas abiertas

Responder de la manera más completa posible

23. Si su respuesta en el enunciado 3 (3. Usted estaría de acuerdo con realizar actividades que favorezcan el bienestar docente), fue “nunca”, “pocas veces” o “a veces” explíquenos:

¿Qué necesitaría para estar de acuerdo con la realización de estas actividades?

Tu respuesta

24. ¿Cómo son las relaciones interpersonales en el establecimiento? ¿Por qué? *

Tu respuesta

25. ¿Qué aspectos propone trabajar para mejorar el bienestar docente en el establecimiento? (autocuidado, cuidado mutuo, ambiente laboral, etc)¿Por qué? *

Tu respuesta

26. ¿De qué manera le gustaría abordar y trabajar el tema del bienestar docente? *
(realizar talleres, charlas, conversatorios, actividades, etc.)

Tu respuesta

Apéndice 3: Consentimiento informado de los participantes en la entrevista

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Christian Salazar Duroso rut 11.521.980-4, he sido invitado/a por Ruth Sonia Lefin Ibáñez a participar en el estudio denominado "Oportunidades para implementar actividades que beneficien el bienestar docente en un liceo público de Valparaíso". Este es un proyecto de investigación para ser presentado en la Universidad de Playa Ancha, como trabajo de título del Magister de Liderazgo y Gestión de Organizaciones Educativas.

Entiendo que la información registrada será utilizada y publicada en el trabajo de título antes mencionado. Entiendo, además, que mi identidad será conocida solamente por la investigadora que me entrevistó, ya que la entrevista será publicada de forma anónima.

Asimismo, sé que puedo negarme a participar o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa.

Sí, acepto voluntariamente participar en este estudio.

Firma: 

Fecha: 14/12/2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Juan Carlos Beza Lepe rut 15.913.924-9 he sido invitado/a por Ruth Sonia Lefin Ibáñez a participar en el estudio denominado "Oportunidades para implementar actividades que beneficien el bienestar docente en un liceo público de Valparaíso". Este es un proyecto de investigación para ser presentado en la Universidad de Playa Ancha, como trabajo de título del Magister de Liderazgo y Gestión de Organizaciones Educativas.

Entiendo que la información registrada será utilizada y publicada en el trabajo de título antes mencionado. Entiendo, además, que mi identidad será conocida solamente por la investigadora que me entrevistó, ya que la entrevista será publicada de forma anónima.

Asimismo, sé que puedo negarme a participar o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa.

Sí, acepto voluntariamente participar en este estudio.

Firma:

Juan Carlos B

Fecha:

19 de Diciembre del 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Paul Foster Tapia rut 19016023-0 he sido invitado/a por Ruth Sonia Lefin Ibáñez a participar en el estudio denominado "Oportunidades para implementar actividades que beneficien el bienestar docente en un liceo público de Valparaíso". Este es un proyecto de investigación para ser presentado en la Universidad de Playa Ancha, como trabajo de título del Magister de Liderazgo y Gestión de Organizaciones Educativas.

Entiendo que la información registrada será utilizada y publicada en el trabajo de título antes mencionado. Entiendo, además, que mi identidad será conocida solamente por la investigadora que me entrevistó, ya que la entrevista será publicada de forma anónima.

Asimismo, sé que puedo negarme a participar o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa.

Sí, acepto voluntariamente participar en este estudio.

Firma: 

Fecha: 19/12/2023

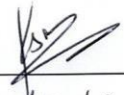
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Karin Hidalgo rut 15.069.588-8 he sido invitado/a por Ruth Sonia Lefin Ibáñez a participar en el estudio denominado "Oportunidades para implementar actividades que beneficien el bienestar docente en un liceo público de Valparaíso". Este es un proyecto de investigación para ser presentado en la Universidad de Playa Ancha, como trabajo de título del Magister de Liderazgo y Gestión de Organizaciones Educativas.

Entiendo que la información registrada será utilizada y publicada en el trabajo de título antes mencionado. Entiendo, además, que mi identidad será conocida solamente por la investigadora que me entrevistó, ya que la entrevista será publicada de forma anónima.

Asimismo, sé que puedo negarme a participar o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa.

Sí, acepto voluntariamente participar en este estudio.

Firma: 

Fecha: 11 / 12 / 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Valeria Durán Ibáñez rut 12.083.763-P he sido invitado/a por Ruth Sonia Lefin Ibáñez a participar en el estudio denominado "Oportunidades para implementar actividades que beneficien el bienestar docente en un liceo público de Valparaíso". Este es un proyecto de investigación para ser presentado en la Universidad de Playa Ancha, como trabajo de título del Magister de Liderazgo y Gestión de Organizaciones Educativas.

Entiendo que la información registrada será utilizada y publicada en el trabajo de título antes mencionado. Entiendo, además, que mi identidad será conocida solamente por la investigadora que me entrevistó, ya que la entrevista será publicada de forma anónima.

Asimismo, sé que puedo negarme a participar o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa.

Sí, acepto voluntariamente participar en este estudio.

Firma: 

Fecha: 20-Diciembre-23

Apéndice 4: Transcripción de las entrevistas realizadas

Entrevista 1:

Año de ingreso al establecimiento: 2010

1.- ¿Qué entiende por bienestar docente?

Creo que el bienestar de un docente está dado por diversos factores, que se interrelacionan. Entre ellos, se encuentra el factor profesional, relacionado con las competencias y habilidades con las que cuenta un profesor para desarrollar su labor, que le permita sentir que lo que está realizando tiene un propósito. Junto a ello, es importante para que exista bienestar que pueda comprender en profundizar el saber, hacer y el ser docente. Además, existen factores económicos, culturales, personales y colectivos que influyen en ese bienestar.

2.- ¿Cree que es importante realizar actividades que beneficien en bienestar docente? ¿Por qué?

Es importante, pues permite favorecer la práctica docente, favoreciendo la posibilidad de que exista un mejor hacer diario, en el que el profesor se sienta a gusto con la labor que desarrolla. Realizar actividades que potencian el bienestar docente, permite mejorar diversos ámbitos del docente, en relación a su práctica diaria y a la forma en que se siente en el día a día.

3.- Si se realizaran este tipo de actividades ¿Cree que afectaría de alguna manera el ambiente laboral del establecimiento? (si la respuesta es “sí” ¿De qué manera?; si la respuesta es “no” ¿por qué?)

Sí, pues habría una mejor predisposición de parte del docente con el trabajo que realiza, ya que sentiría una preocupación de parte de la institución hacia su persona, con la posibilidad de que pudiese desarrollar su actividad de mejor forma, favoreciendo de forma directa e indirecta la mejora en el ambiente laboral del establecimiento.

4.- ¿Qué factores del establecimiento podrían favorecer las actividades que beneficien el bienestar docente?

En primer lugar, un plan de desarrollo profesional enfocado hacia el autocuidado de los/as docentes, que pueda tener relación con actividades de bienestar, principalmente guiadas hacia lo emocional, a saber, resolución de conflictos, terapias grupales, manejo de crisis de ansiedad y pánico.

5.- ¿En qué factores deberían fijarse los directivos, antes de realizar este tipo de actividades?

Los directivos deberían en primer lugar, levantar información acerca de las necesidades de desarrollo profesional relacionadas con el autocuidado docente, esto mediante instrumentos cuantitativos (encuestas) o cualitativos (entrevistas), que permita desarrollar un proceso participativo mediante la visión de mundo de los participantes.

6. - Pensando en la disposición de los docentes ¿Qué actividades, que beneficien el bienestar docente, podrían realizarse de manera exitosa?

Aquellas que se relacionan con ámbitos emocionales o de cuidado mutuo, que permita desarrollar habilidades para aportar al mejoramiento del ámbito colectivo, principalmente basadas en la protección del sistema nervioso.

7. - El bienestar docente trabaja el autocuidado, cuidado mutuo y ambiente laboral, ¿qué debería trabajarse con mayor urgencia? ¿Por qué?

Creo que el cuidado mutuo, pues nos permite trabajar la protección del otro sin descuidar la propia, generando un proceso de empatía entre los/as involucrados/as, favoreciendo la posibilidad de sentirse protegido en el propio ambiente laboral.

8. - Desde su rol ¿Cómo podría aportar a este tipo de actividades?

Mediante el plan de desarrollo profesional docente, a través de capacitaciones que influyan en los factores que generan bienestar docente, a saber, acompañamiento a los procesos de Evaluación Docente, apoyo en procedimientos relacionados con problemáticas laborales, mediante la generación de protocolos establecidos.

Entrevista 2

Año de ingreso al establecimiento: 1999

1.- ¿Qué entiende por bienestar docente?

Un conjunto de variables, que permiten al docente sentirse grato o satisfecho dentro de su ámbito laboral, ya sea socio-emocional, económico, profesional o desarrollo laboral.

2.- ¿Cree que es importante realizar actividades que beneficien en bienestar docente? ¿Por qué?

Muy importante, porque formamos parte de una comunidad y las actividades, cualquier tipo de actividades (sobre todo recreativas), nos permiten dejar de ser “docentes” y convertirnos en personas con sueños y anhelos para desarrollar.

3.- Si se realizaran este tipo de actividades ¿Cree que afectaría de alguna manera el ambiente laboral del establecimiento? (si la respuesta es “sí” ¿De qué manera?; si la respuesta es “no” ¿por qué?)

No, está comprobado que realizar actividades “benéficas” genera ambientes favorables para una sana convivencia y aumenta la producción, sin embargo, para que esto resulte, primero se debería formar una cultura de compromiso y participación a las actividades “extraprogramáticas”.

4.- ¿Qué factores del establecimiento podrían favorecer las actividades que benefician el bienestar docente?

Hasta ahora, los que yo observo, es que hay un grupo cohesionado y con objetivos comunes, existe compromiso con la institución y hay creatividad e innovación.

5.- ¿En qué factores deberían fijarse los directivos, antes de realizar este tipo de actividades?

En la planificación y tiempos dedicados a la elaboración de eventos. También en los recursos económicos y en la integración de los diferentes departamentos.

6.- Pensando en la disposición de los docentes ¿Qué actividades, que benefician el bienestar docente, podrían realizarse de manera exitosa?

Las sociales y las de capacitación y/o desarrollo laboral.

7.- El bienestar docente trabaja el autocuidado, cuidado mutuo y ambiente laboral, ¿qué debería trabajarse con mayor urgencia? ¿Por qué?

Todos estos elementos son importantes, pero creo que en orden de jerarquía debería ser primero el ambiente laboral, después el cuidado mutuo y finalmente el auto cuidado (de lo general a lo particular), no podemos pensar en el autocuidado, si no tenemos, por ejemplo, un buen clima institucional, todos están enojados o cada uno por su lado.

8.- Desde su rol ¿Cómo podría aportar a este tipo de actividades?

Con entusiasmo, creatividad e innovación. También en las tareas de planificación, siempre y cuando tenga algún tiempo disponible.

Entrevista 3:

Año de ingreso al establecimiento: 2009

1.- ¿Qué entiende por bienestar docente?

Es un bienestar global, que involucra varios aspectos, lo laboral con el trabajador, el cuidar al otro, el ser empático, no juzgar a los demás, si no, que tener la confianza de conversar las cosas, no obligarlo por ejemplo, a estar en un curso con alumnos agresivos, que se tenga los materiales para poder desarrollar las clases, porque el docente necesita generar su trabajo, es tener las condiciones mínimas para realizar sus labores, pero también poder tomar desayuno, almorzar, sentarse a revisar el material de los alumnos tranquilo. En resumen, el bienestar docente es universal, es cuidar al individuo que genera el trabajo de profesor, primero persona, después ambiente de trabajo y trabajo alumno-docente.

2.- ¿Cree que es importante realizar actividades que beneficien en bienestar docente? ¿Por qué?

Si, pero más que actividades, hay que hacer intervenciones directas. Preocuparse porque realmente por el docente, entendiendo que es un ente importantísimo para la escuela, darle esa jerarquía, sobre todo frente a los alumnos, darle siempre, ese respaldo frente a los estudiantes. Preocuparse por el docente en su ámbito personal. Hay que hacer que el docente sienta su importancia.

3.- Si se realizaran este tipo de actividades ¿Cree que afectaría de alguna manera el ambiente laboral del establecimiento? (si la respuesta es “sí” ¿De qué manera?; si la respuesta es “no” ¿por qué?)

No creo que sean actividades, si no que intervenciones directas, y claro que afectarían de manera positiva, porque cuando se preocupan por la persona,

más que por un trabajador, la persona trata de retribuir, es como un efecto dominó positivo, mejoraría el clima laboral, porque se trabaja con las personas.

4.- ¿Qué factores del establecimiento podrían favorecer las actividades que beneficien el bienestar docente?

Muy personalmente, creo que se debe dar mejor resolución a problemas que han ocurrido, porque han pasado cosas que se tratan de tapar para cuidar más la imagen del Instituto, que al personal. Insisto en que se debe cuidar más a los docentes, hacer que el profesorado pueda relacionarse mejor entre ellos y con los alumnos. Dar instancias donde los profesores puedan salir con sus alumnos (de jefatura), dar espacios para realizar actividades que uno quiera hacer. A mí me motiva mucho estar con mis alumnos, y me gustaría poder salir, o jugar en el patio en vez de hacer jefatura y que no me digan que pierdo clases, o hacer un karaoke sin que me digan que molesto al resto. Son cosas que podrían engrandecer el tema de bienestar docente.

5.- ¿En qué factores deberían fijarse los directivos, antes de realizar este tipo de actividades?

Consultar a los mismos profesores, porque la mayoría de los directivos llevan muchos años fuera de aula, lo que no es bueno. Los colegios más exitosos tienen a sus directivos con al menos unas 4 horas de aula, porque eso no se puede perder, tanto para saber la realidad que viven los docentes día a día, conocer el tipo de alumnos que están llegando, y ver de primera fuente, cuáles son los factores que pueden afectar el bienestar docente. Creo que es hablar directamente con los profes, ver como se desenvuelven en aula, ponerse en sus zapatos para ver qué se puede hacer para mejorar el bienestar.

6.- Pensando en la disposición de los docentes ¿Qué actividades, que beneficien el bienestar docente, podrían realizarse de manera exitosa?

La disposición a veces es menos porque hay que multiplicar el poquito tiempo que se tiene en mil cosas. Hay semanas en las que solo tienes que preparar clases, otras en las que tienes que hacer de todo, y se juntan todas las cosas. Por esto es que se deberían hacer cosas sencillas, que no impliquen tanta organización, por ejemplo, en los consejos hacer actividades que te saquen de lo que vives día a día en la sala (musicales, juegos, etc.). Cosas breves y sencillas.

7.- El bienestar docente trabaja el autocuidado, cuidado mutuo y ambiente laboral, ¿qué debería trabajarse con mayor urgencia? ¿Por qué?

El autocuidado, porque si el individuo está bien, contento en el lugar en el que trabaja, consciente de que en ese lugar te cuidan, te respetan, etc. Vas a tener como resultado el cuidado mutuo. Si te dan herramientas para que te cuides, y haya una buena salud mental, vas a poder cuidar de tus colegas y estudiantes, por lo que creo que el autocuidado es el inicio de una cadena que incluye el cuidado mutuo y un ambiente laboral armónico

8.- Desde su rol ¿Cómo podría aportar a este tipo de actividades?

Podría proponer actividades para realizar con los estudiantes. Para mi es muy importante estar con ellos, pero me gustaría que se hicieran actividades lúdicas con ellos, que sean menos estructuradas y que permitan generar un buen ambiente con ellos. Al hacer esto yo estaría contenta y lo consideraría parte de mi autocuidado, y al llegar contenta a la sala de profesores, podría ser más empática con mis colegas y generar un mejor ambiente laboral.

Entrevista 4:

Año de ingreso al establecimiento: 2022

1.- ¿Qué entiende por bienestar docente?

Para mí, el bienestar docente significa sentirse bien física, emocional y mentalmente en el trabajo, lo cual nos ayuda a ser mejores maestros.

2.- ¿Cree que es importante realizar actividades que beneficien en bienestar docente? ¿Por qué?

Sí, creo que es muy importante, ya que cuando estamos bien nosotros, podemos enseñar mejor. Además, nos ayuda a mantenernos motivados y comprometidos con nuestro trabajo.

3.- Si se realizaran este tipo de actividades ¿Cree que afectaría de alguna manera el ambiente laboral del establecimiento? (si la respuesta es “sí” ¿De qué manera?; si la respuesta es “no” ¿por qué?)

Creo que sí, en realidad podría mejorar el ambiente. Podría hacer que nos sintamos más unidos y apoyados entre compañeros.

4.- ¿Qué factores del establecimiento podrían favorecer las actividades que beneficien el bienestar docente?

Tener apoyo de la dirección y contar con tiempo y recursos para realizar estas actividades sería clave.

5.- ¿En qué factores deberían fijarse los directivos, antes de realizar este tipo de actividades?

Los directivos deberían considerar la carga de trabajo que tenemos y cómo estas actividades podrían integrarse de manera práctica en nuestra rutina.

6.- Pensando en la disposición de los docentes ¿Qué actividades, que beneficien el bienestar docente, podrían realizarse de manera exitosa?

Talleres cortos sobre manejo del estrés, ejercicios de relajación o incluso sesiones para compartir experiencias y apoyarnos mutuamente.

7.- El bienestar docente trabaja el autocuidado, cuidado mutuo y ambiente laboral, ¿qué debería trabajarse con mayor urgencia? ¿Por qué?

Creo que el autocuidado es fundamental. Necesitamos aprender a cuidarnos para poder seguir haciendo bien nuestro trabajo y evitar el agotamiento.

8.- Desde su rol ¿Cómo podría aportar a este tipo de actividades?

Podría ayudar participando activamente y compartiendo ideas con mis compañeros para hacerlas más útiles y prácticas para todos.

Entrevista 5:

Año de ingreso al establecimiento: 2015

1.- ¿Qué entiende por bienestar docente?

Equipo de personas que organizan actividades para el bienestar docente.

2.- ¿Cree que es importante realizar actividades que beneficien en bienestar docente? ¿Por qué?

Sí, es una manera de mejorar las relaciones entre pares y de esta forma, mejorar el clima laboral.

3.- Si se realizaran este tipo de actividades ¿Cree que afectaría de alguna manera el ambiente laboral del establecimiento? (si la respuesta es “sí” ¿De qué manera?; si la respuesta es “no” ¿por qué?)

Sí, en el día a día normalmente cuesta conocer a los compañeros de trabajo, y en estas instancias podemos acercarnos fuera del ámbito pedagógico.

4.- ¿Qué factores del establecimiento podrían favorecer las actividades que beneficien el bienestar docente?

Designar días específicos para realizar convivencias en horas de permanencia.

5.- ¿En qué factores deberían fijarse los directivos, antes de realizar este tipo de actividades?

Que no sea en época de cierre de semestres debido a la carga laboral que hay en esos momentos, que se haga en días y horarios donde toda la comunidad educativa pueda participar.

6.- Pensando en la disposición de los docentes ¿Qué actividades, que beneficien el bienestar docente, podrían realizarse de manera exitosa?

Convivencias, bingos, celebración de fiestas patrias, actividades lúdicas.

7.- El bienestar docente trabaja el autocuidado, cuidado mutuo y ambiente laboral, ¿qué debería trabajarse con mayor urgencia? ¿Por qué?

Creo que el ambiente laboral, ya que, siendo dos sedes, hay diferentes informaciones entre cada una y esa ha generado molestia entre colegas.

8.- Desde su rol ¿Cómo podría aportar a este tipo de actividades?

Apoyando en las actividades que se realicen en cuanto a organización y participación.