



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAGÍSTER EN LIDERAZGO Y GESTIÓN DE ORGANIZACIONES
EDUCATIVAS**

**GESTIÓN DE LIDERAZGO EDUCATIVO SOBRE LAS
DIMENSIONES DEL BIENESTAR LABORAL DOCENTE:
PERCEPCIÓN DE DOCENTES NOVELES DE
ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS DE
LA REGIÓN DE VALPARAÍSO.**

**Trabajo de grado para optar al grado de Magister en Liderazgo y Gestión
de Organizaciones Educativas**

Alejandra Elizabeth Escudero Reyes

Directora Dra. Marcela Sepúlveda Riveros

**Valparaíso, Chile
2022**

AGRADECIMIENTOS

Al Dios de lo imposible que me permitió
concretar este proyecto profesional
anhelado por tanto tiempo.

A Sofía, Pablo y Agustín por ser el motor
de este enorme desafío.

A cada uno de esos viejitos y viejitas que
me alentaron, apoyaron y cuidaron para
que este documento viera la luz.

A mi profesora guía por no dejar de confiar
que yo podía llegar a buen puerto es este
viaje, que por momentos parecía eterno.

A cada una de mis amigas que nunca
dejaron de alentarme.

RESUMEN

La presente investigación busca analizar las percepciones del profesorado novel sobre las dimensiones del bienestar laboral docente y la influencia de las características de la gestión del liderazgo educativo sobre estas, en tres establecimientos educacionales particulares subvencionados de la comuna de Valparaíso.

Esta investigación se enmarca en un paradigma interpretativo, con un enfoque cualitativo, de carácter descriptivo que utiliza la entrevista de tipo semi estructurada a profesores nóveles, para la recogida de la información.

Los principales resultados permiten identificar en los docentes noveles, características de su autoimagen profesional, en relación con su bienestar subjetivo, concordante con elevados niveles de autoeficacia (bienestar cognitivo). En relación con la influencia de la gestión de liderazgo, destaca la importancia de la creación y fortalecimiento de espacios de reflexión sobre la práctica docente, esto se relaciona con el bienestar social, así como la generación de ambientes de confianza para mayor seguridad de los nuevos profesionales de la educación

Palabras claves: docente novel, bienestar laboral docente, gestión del liderazgo educativo, salud laboral.

ABSTRACS

The present investigation seeks to analyze the perceptions of new teachers on the dimensions of teacher labor well-being and the influence of the characteristics of educational leadership management on these, in three private subsidized educational establishments in the commune of Valparaíso.

This research is part of an interpretive paradigm, with a qualitative approach, of a descriptive nature that uses the semi-structured interview with new teachers, for the collection of information.

The main results make it possible to identify in new teachers, characteristics of their professional self-image, in relation to their subjective well-being, consistent with high levels of self-efficacy (cognitive well-being). In relation to the influence of leadership management, the importance of creating and strengthening spaces for reflection on teaching practice stands out, this is related to social well-being, as well as the generation of environments of trust for greater security of the new education professionals

Keywords: novice teacher, teacher labor well-being, educational leadership management, occupational health.

INTRODUCCIÓN

El rol que cumplen los docentes en las salas de clases es fundamental para alcanzar niveles adecuados en la calidad de la educación chilena. Al respecto Marchesi (2012), apunta a la importancia que se le debe dar al que los docentes asuman su responsabilidad con ilusión, ya que ellos siguen siendo un factor de primer orden para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos. De ahí la importancia de indagar respecto del efecto que están teniendo los ambientes laborales sobre los niveles de bienestar laboral, mismo que tiene directa relación con la permanencia en un cargo o en la profesión y la innovación pedagógica.

Los docentes noveles con menos de cinco años de ejercicio de su profesión, son los más vulnerables a la hora de enfrentar las problemáticas educativas actuales, aspecto de la vida laboral que fueron abordados por Cantón y Téllez (2016), quienes identifican las diferentes presiones que recaen sobre los jóvenes docentes y que constituyen la sobrecarga laboral, cada vez se les exige más dedicación al ámbito profesional, más formación continua y actualización permanente para no descolgarse del sistema educativo.

Adicionalmente el contexto social actual agrega otros factores que aumentan el malestar y la insatisfacción en los docentes. Algunos de esos factores son la violencia escolar y el aumento de la responsabilidad docente respecto de la trayectoria escolar de los niños, niñas y adolescentes en aspectos como la asistencia.

La presente investigación tiene por principal objetivo analizar las percepciones del profesorado novel sobre las dimensiones del bienestar laboral docente e influencia de las características de la gestión del liderazgo educativo sobre estas dimensiones en tres establecimientos educacionales particulares subvencionados de la comuna de Valparaíso.

Esta investigación está organizada en torno a cinco capítulos. En primer lugar, se

realiza el planteamiento del problema que contiene los antecedentes que evidencian la problemática que actualmente aqueja a los docentes nóveles, al punto de que un importante número de ellos abandona el ejercicio docente, producto de “cambios en la sociedad y en el sistema educativo, como son los cambios culturales, sociales y del propio sistema, por una parte; de los cambios en las normativas de educación, por otra; y de las demandas sociales explicitadas en una mayor hiperresponsabilidad, un menor apoyo social y un cambio en las condiciones laborales de los docentes”(Hué, 2008, pág. 105).

A continuación, el segundo capítulo hace referencia al marco teórico que sustenta el trabajo investigativo. En este apartado fueron considerados los alcances del concepto de bienestar, el marco jurídico que protege y da lineamientos a la salud laboral, las condiciones en que se desarrolla la profesión docente, para finalizar analizando las dimensiones del bienestar laboral docente, que serán la base de la presente investigación.

Cabe destacar que el marco metodológico de la presente investigación se abordó desde el paradigma interpretativo con un enfoque cualitativo y bajo un diseño fenomenológico descriptivo. El análisis de la información recogida se realizó en base a las dimensiones de bienestar docente levantadas a partir de las categorías de la investigación “Bienestar de los docentes: un marco para la recopilación y el análisis de datos”, realizada por Viac y Fraser (2020). Dicha investigación utiliza como componentes claves el bienestar físico y mental, el bienestar social, bienestar subjetivo y bienestar social para identificar los niveles de bienestar de los docentes de 20 países pertenecientes a la OCDE estableciendo relaciones entre los niveles de los docentes y los procesos de enseñanza liderados por los docentes y los niveles de aprendizaje alcanzados por los estudiantes.

En una tercera instancia se define el marco metodológico, el paradigma, el enfoque y el diseño de estudio, que marcarán el desarrollo de la investigación. Así como también los participantes, los instrumentos aplicados y el trabajo de campo realizado.

El análisis de los antecedentes obtenidos mediante las entrevistas, características de losy las participantes y el análisis descriptivo de las respuestas es desarrollado enel cuarto apartado.

Finalmente, el quinto capítulo, que contiene las conclusiones, sugerencias y proyecciones del presente estudio.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	II
ABSTRACT	III
INTRODUCCIÓN	IV
CAPÍTULO I	
1. Planteamiento del problema	1
1. 2. Objetivos de la investigación.....	6
CAPÍTULO II	
1. Marco teórico	6
2. 1.- Contexto general de la problemática del bienestar y el ejercicio de la docencia	6
2. 2. Bienestar	11
2. 2. 1. Autoeficacia	14
2. 2. 2. Ambiente laboral	16
2. 2. 3. Tiempo libre o de ocio	18
2. 3. Salud laboral	26
2.3.1. Marco jurídico	26
2. 4. Estado de salud docente	29
2. 4. 1. Salud mental	29
2. 4. 2. Salud general	30
2. 4. 3. Ausentismo laboral	31
2. 5. Profesión docente	32
2. 5. 1. Descripción de condiciones materiales de trabajo	38
2. 5. 2. Descripción y análisis de las condiciones psicosociales del trabajodocente	38

2. 5. 3. Liderazgo docente y bienestar	40
--	----

CAPÍTULO III

3.1. Marco metodológico	43
3.2. Enfoque del estudio.....	43
3.3. Tipo de estudio	44
3.4. Definiciones operacionales	45
3.5. Escenario.....	46
3.6. Participantes del estudio.....	47
3.7. Técnicas de obtención de la información.....	47
3.8. Plan de análisis.....	50

CAPÍTULO IV

4. Análisis de datos.....	52
4.1. Análisis de las percepciones del bienestar laboral docente en la dimensión cognitiva	54
4.1.1. Subcategoría: autoeficacia.....	55
4.1.2. Subcategoría: necesidades de capacitación.	57
4.1.3. Subcategoría: autonomía	58
4.1.4. Subcategoría: acompañamiento laboral docente.....	59
4.2. Análisis de las percepciones del bienestar laboral docente sobre la dimensión cognitiva	61
4.2.1. Subcategoría: percepción de reconocimiento de la profesión docente.....	62
4.2.1.1. Subcategoría: valoración de la labor docente.....	62
4.2.1.2. Subcategoría: agobio laboral.	63
4.2.1.3. Subcategoría: resiliencia profesional docente.	64
4.2.2. Subcategoría: desarrollo profesional docente.....	66
4.2.3. Subcategoría: contención socioemocional ejercida por el equipo directivo.	67

4.3. Análisis de las percepciones del bienestar laboral docente labor al docente en la dimensión bienestar físico y mental.....	68
4.3.1. Subcategoría: afectaciones de la salud.....	68
4.3.2. Subcategoría: ausentismo laboral.....	70
4.3.3. Subcategoría: valoración relaciones sociales y laborales.....	71
4.3.4. Subcategoría: gestión del clima laboral.....	72
4.4. Análisis de las percepciones del bienestar laboral docente labor al docente en la dimensión del bienestar social.....	73
4.4.1. Subcategoría: clima de desconfianza.....	74
4.4.2. Subcategoría: ausencia de estrategias efectivas de retroalimentación docente.	75
4.4.3. Subcategoría: apoyo docente entre pares.....	76
4.4.4. Subcategoría: estrategias efectivas de acompañamiento profesional	79
 CAPÍTULO V	
5. Conclusiones.....	80
 VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89
 VII. ÍNDICE DE TABLAS	94
 VIII. ÍNDICE DE FIGURAS	95
 IX. ANEXOS	96

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Organización Mundial de la Salud reconoce que “es un imperativo moral crear un ambiente de trabajo que no haga daño a la salud física o mental, a la seguridad y el bienestar de los trabajadores” (OMS, 2010, pág. 5). El mismo documento agrega que las organizaciones, cuyo fin último no es la producción de bienes materiales desarrollan su labor entorno a indicadores de éxito, tales como alcanzar objetivos y metas comunes; dicho de otro modo, una “misión”, los que difícilmente se alcanzarán en ambientes laborales hostiles o que no favorezcan el pleno desarrollo de sus colaboradores.

Los ambientes laborales que enfatizan la promoción y protección del bienestar permiten el desarrollo de trabajadores mental y físicamente saludables, “favoreciendo la productividad, competitividad y sustentabilidad de las empresas u organizaciones y para la economía nacional de los países y finalmente para la economía global.” (OMS, 2010, pág. 7).

Por otra parte, según lo indicado por Charria (2022), el bienestar laboral debe ser comprendido como la experiencia de estar bien en el trabajo, en las que confluyen variables situacionales y personales que pueden producir diversos efectos en el bienestar psicosocial y físico como, por ejemplo, trastornos mentales, digestivos, depresión, ansiedad, burnout, entre otros. A su vez al evaluar el bienestar laboral de los docentes consideramos sus propias percepciones respecto de las cuatro dimensiones clave del bienestar: cognitivo; subjetivo; físico y mental; y social.

El bienestar de los trabajadores incluye tanto la prevención de accidentes, como la atención a factores que puedan gatillar afecciones psicosociales, antecedentes que toman gran importancia al referirnos al ambiente laboral que se genera en escuelas y liceos. Es así como “los docentes dan cuenta también de condiciones adversas que deben enfrentar en la realización de sus funciones, las que afectarían

la salud física y psicológica.” (Valdivia G., Avendaño C., Bastías G., Milicic N., Scharager J., 2003, pág. 11). Dichas condiciones afectan negativamente el desempeño de la función docente, condiciones socioculturales y ambientales que repercuten negativamente en la calidad de enseñanza.

En los antecedentes bibliográficos analizados es posible verificar condiciones laborales desfavorables para desempeña la labor docente, tal es el caso de Esteve (1994), citado en Hue (2008), asevera que el profesor está sobrecargado de trabajo, obligado a realizar una actividad de enseñanza fragmentaria, en la que, simultáneamente, debe abordar el acompañamiento socioemocional, mantener la disciplina, pero siendo simpático y afectuoso; atendiendo las necesidades curriculares, administrativas, entre muchas otras situaciones emergentes.

Sumado a lo anterior, los docentes deben lidiar continuamente con la aparición de nuevas políticas de gobierno poco contextualizadas con la realidad cotidiana de las unidades educativas y con la crítica constante de las familias por la implementación de estas, provocando el desgaste de los profesionales de la educación, afectando negativamente su autoconcepto y autoestima profesional.

Nuestro país se encuentra enfrentado a una importante crisis de escasez de profesionales de la educación y deserción de la carrera por parte de los docentes nóveles. La fuga del capital humano puede tener su origen en un “entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener a los buenos profesores en la docencia. A esto se agrega condiciones de trabajo inadecuadas y problemas en la estructura de remuneración e incentivos” (Garrido, J., Miranda, V., Bustos. A., 2017, pág. 20).

Si bien el abandono de la carrera docente es un fenómeno escasamente documentado es posible encontrar investigaciones que indican que “la experiencia profesional en los primeros años de enseñanza se considera crucial, tanto para mejorar las tasas de conservación docente al mejorar la eficacia y satisfacción en el trabajo, como para ayudar a nuevos docentes a aplicar el conocimiento teórico adquirido” (Valenzuela & Sevilla, 2013, pág. 2).

En Chile no existen investigaciones que aborden la percepción de los profesores noveles sobre su bienestar laboral docente como causal que explique la elevada tasa de abandono de la profesión escolar por parte de los profesores recién egresados de la carrera, no obstante, la evidencia proveniente de países como Estados Unidos e Inglaterra dan cuenta de un fenómeno multifactorial. Por su parte López (2015), establece que las posibilidades de que un docente abandone su profesión dependerá de tres factores: del contexto laboral, sus políticas de funcionamiento y las características personales y profesionales del docente. Mientras que González-Escobar, Silva-Peña, Precht y Kelchtermans (2020), indican que las causales del retiro de la carrera están vinculadas a las interacciones que se producen entre el momento personal en que se toma la determinación de abandonar el aula y el contexto profesional.

Cabe destacar que González-Escobar, Silva-Peña, Precht y Kelchtermans (2020), al destacar el momento de la vida del docente en que se produce el abandono de la carrera, hace referencia a las características personales y a la autobiografía en la que confluyen los diversos intereses del profesional, tales como, los intereses propios, materiales organizacionales, culturales e ideológicos y los socioprofesionales.

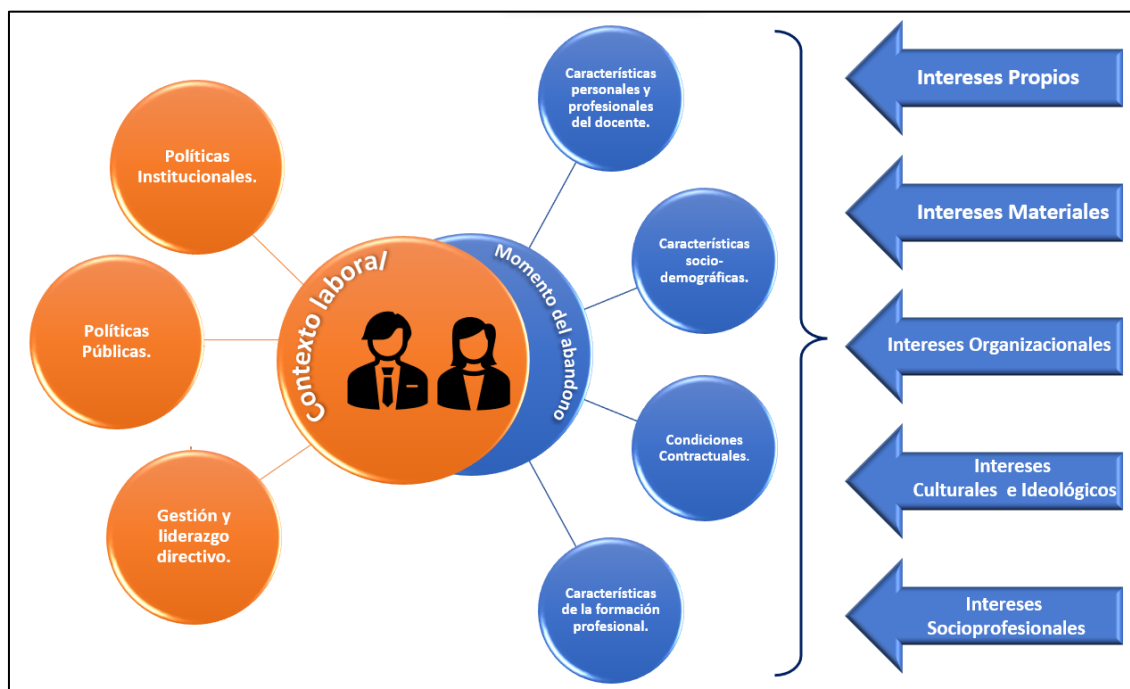


Figura 1: Causas del abandono de la carrera docente.

Fuente: Elaboración Propia.

Luego de la revisión de las investigaciones disponibles sobre bienestar docente y abandono de la carrera profesional es posible destacar algunas de las siguientes causales: precarias condiciones de trabajo, falta de incentivos económicos, ambientes de trabajo hostiles y las múltiples necesidades psicosociales que presenta el alumnado son factores que se ven agudizados por un liderazgo educativo carente de estrategias directivas para abordar las necesidades profesionales de los jóvenes docentes, que se traduce en un débil apoyo al interior de los establecimientos educacionales y la ausencia de incentivos para los nuevos profesionales, lo que conforma un sistema que abandona a los jóvenes profesionales.

Adicionalmente, el creciente número de exigencias que la sociedad plantea al sistema educativo, obliga a los docentes a dar respuesta al desarrollo de toda clase de habilidades para el óptimo desarrollo del individuo y que forman parte, por ejemplo de la educación sexual, la educación para el consumo, la educación ambiental, la educación para la salud, etc., mientras que la formación de los profesionales que han de atender estas necesidades sigue circunscribiéndose a

los mismos contenidos, a los mismos tiempos y a las mismas técnicas, de este modo Santos Guerra (2020), describe el agobiante entorno laboral en que se desempeñan los docentes.

Por otra parte, el clima de hostilidad experimentado a diario por los docentes ha impactado en los niveles de bienestar laboral de los profesores y profesoras, es así como Viac (2020), indica que las condiciones de trabajo, como las descritas anteriormente, pueden generar un entorno de trabajo estresante, afectando la motivación, la autoeficacia y el compromiso laboral de los profesores.

En el mismo sentido la investigación de Viac (2020), enfatiza que los docentes más jóvenes tienden a sentirse menos preparados para la complejidad del trabajo, presentando niveles más bajos de confianza que los profesores y profesoras con mayor experiencia. Factores que se ven acrecentados, cuando la gestión y liderazgo directivo es desarrollada en estructuras relacionales rígidas, las decisiones técnico-pedagógicas son tomadas por grupos reducidos, dificultando la participación de todos los docentes y que promuevan la competencia.

1.2.- JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Investigaciones realizadas sobre el abandono de la profesión dan “cuenta de un problema crítico, casi el 20% de los nuevos profesores se retira de la profesión docente luego del primer año de trabajo y alrededor del 40% antes de cumplir 5 años trabajando en las escuelas y liceos” (Valenzuela y Sevilla, 2013, pág. 1). Antecedentes que ubican a Chile entre los países con mayor deserción docente, dejando a nuestro país en desventaja a la hora de dar respuesta a la demanda de profesionales impuesta por el propio sistema educativo, como a la implementación de nuevos programas de mejora de la calidad educativa.

Los antecedentes revisados anteriormente, sumados a las actuales circunstancias sociales derivadas de un potente estallido social producido en 2019, la pandemia del COVID-19, el tránsito hacia la creación de una nueva

constitución, junto con la implementación de una nueva ley para la Educación Pública y una flamante ley que contribuye a la inclusión de estudiantes con Trastorno del Espectro Autista; conforman el contexto en que ejercen su profesión docentes nóveles y que Vallaire (2022), describe como un escenario de constantes modificaciones, terreno fértil para acrecentar la inseguridad y la insatisfacción laboral en los jóvenes profesionales, acentuando el desgaste y el abandono de la carrera docente.

En este punto crítico, la gestión y liderazgo ejercido por directores, jefes de unidades técnicas, inspectores y encargados de convivencia escolar es fundamental, ya que “no basta tener unos buenos profesionales, es preciso tener buenas organizaciones donde estos puedan trabajar con acierto” (Santos Guerra, 2020, pág. 106). Entendiendo que una “buena organización” debe impulsar y fortalecer un clima de bienestar psicosocial, realizando una búsqueda continua de estrategias directivas que promuevan revisiones sobre los mecanismos que favorecen la participación, la promoción de la autonomía de sus miembros, la adecuación de la institución para el aprovechamiento de los medios, humanos y materiales existentes y buscando el máximo desarrollo de cada uno de los actores de la comunidad. Resultando interesante el aporte realizado por Leithwood (2009), que aconseja que la gestión de los equipos directivos busque influenciar a los docentes estableciendo las condiciones que les permitan ser efectivos, por ello es fundamental conocer la percepción que tienen los jóvenes docentes respecto de la influencia de dicha gestión en su bienestar laboral docente.

La investigación acá documentada se considera de gran relevancia, ya que permite conocer el fenómeno del abandono de la carrera profesional desde la percepción de los docentes nóveles respecto de las características de la gestión del liderazgo educativo y su influencia sobre su propio bienestar, elementos que no han sido investigados en conjunto anteriormente.

Conocer la influencia de la gestión y liderazgo directivo sobre el bienestar docente permitirá generar estrategias efectivas que favorezcan retención de los docentes nóveles. Fenómeno que no debe ser abordado exclusivamente como

un problema económico, desde el punto de vista de la inversión realizada en el proceso de formación inicial, sino que como la revisión de las estrategias de liderazgo que promuevan el desarrollo integral del joven profesional.

1. 3.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Objetivo General:

Analizar las percepciones del profesorado novel sobre las dimensiones del bienestar laboral docente y la influencia de las características de la gestión del liderazgo educativo sobre estas, en tres establecimientos educacionales particulares subvencionados de la comuna de Valparaíso.

Objetivos Específicos

- Describir la percepción de los docentes nóveles sobre las dimensiones del bienestar laboral docente.
- Describir la percepción de los docentes nóveles respecto de las acciones de la gestión del liderazgo educativo sobre las dimensiones del bienestar laboral.

Cuadro Resumen:

Como una manera de evidenciar la relación existente entre objetivo, pregunta y su puesto de la investigación se presenta el siguiente cuadro resumen.

OBJETIVO	PREGUNTA	SUPUESTO
Objetivo General Analizar las percepciones del profesorado novel sobre las dimensiones del	¿Cuáles son las percepciones del profesorado novel sobre las dimensiones del	La percepción del profesorado novel sobre las dimensiones del bienestar laboral docente

bienestar laboral docente e influencias de las características de la gestión del liderazgo educativo sobre estas dimensiones en tres establecimientos educacionales particulares subvencionados de la comuna de Valparaíso.	bienestar laboral docente y la influencia influencia de las características de la gestión del liderazgo educativo sobre estas dimensiones en tres establecimientos educacionales particulares subvencionados de la comuna de Valparaíso?	es deficiente. Mientras que respecto de las influencias de las características de la gestión del liderazgo educativo es que se encuentran estrechamente ligadas con los niveles de bienestar en cada una de las dimensiones. (Viac y Fraser, 2020)
Objetivo Específico N°1 Describir la percepción de los docentes nóveles sobre las dimensiones del bienestar laboral docente.	¿Cuáles son las percepciones los docentes nóveles sobre las dimensiones de su bienestar laboral docente?	Los docentes nóveles perciben los mayores niveles de bienestar en la dimensión del cognitivo expresado en la autonomía para planificar y realizar su tarea y en la dimensión del bienestar social en cuanto a la relación con sus estudiantes. Mientras que en el nivel más bajo está la dimensión del bienestar subjetivo dado por el nivel de sueldo y con el reconocimiento social recibido por su trabajo (Cantón y Téllez, 2016)

Objetivo Específico N°2 Describir la percepción de los docentes nóveles respecto de las acciones de la gestión del liderazgo educativo sobre las dimensiones del bienestar laboral.	¿Cómo perciben los docentes nóveles las acciones de la gestión del liderazgo educativo sobre las dimensiones del bienestar laboral?	Los docentes nóveles perciben que las acciones de la gestión del liderazgo educativo no están estructuradas para realizar un acompañamiento en el proceso de inserción laboral que mantenga los niveles de bienestar laboral docente (Manso y Donaire, 2022)
--	--	---

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.- DOCENTES NÓVELES Y EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA.

El proceso de enseñanza-aprendizaje representa un evento en el que un individuo da a conocer algo nuevo, es decir, un saber desconocido hasta entonces a otra persona, proveyéndole además de la curiosidad y las herramientas para ir en la búsqueda progresiva de nuevos saberes, permitiéndole apoderarse no solamente de un nuevo saber, sino que de la creencia de que es capaz de apropiarse de todo conocimiento que llame su atención y de desarrollar toda habilidad que considere de utilidad. Al primer actor le llamaremos educador, al segundo estudiante, ambos se encuentran e interactúan en un contexto de características únicas, que según lo indicado por Guevara (2022), se encuentra en permanente cambio debido a los procesos de globalización y a las diferentes crisis, ambiental, tecnológica, socioeconómica y sociodemográfica que se desarrollan a nivel planetario.

Específicamente en nuestro país los jóvenes docentes deben enfrentar la crisis que trajo consigo un potente estallido social en octubre de 2019, la pandemia del COVID 19 con su consecuente confinamiento y cierre de los establecimientos educacionales, los procesos que pretendieron dar forma a una nueva constitución. Además de la puesta en marcha de una nueva ley que busca reorganizar la educación pública. Es en este escenario de constante incertidumbre que los profesores principiantes deben iniciar su inserción laboral. Según lo recogido por García (2022), es una etapa vital en la que se conforma la identidad profesional, mientras que, por otra, se ponen a prueba las habilidades cognitivas, pedagógicas y didácticas que se requieren para enseñar con efectividad. Gran parte de ellas solamente pueden ser constatadas como adquiridas y desarrolladas en el escenario real de la escuela, más allá de la formación inicial.

En este punto es fundamental revisar el análisis realizado Tejada, Carvalho y Ruiz (2017), quien pone de sobre relieve la brecha que existe entre las competencias adquiridas en la formación inicial y la puesta en práctica de dichas competencias que terminan por posicionar al docente novel en un escenario desconocido que poco tiene que ver con lo adquirido en su formación. En el contexto descrito anteriormente Marchesi (2012), indica que los docentes nóveles dependen aún más de su motivación intrínseca, pero que a la vez están más expuestos al riesgo de que incrementen su desánimo y el malestar sea aún mayor.

Los docentes son la pieza clave para enfrentar los tiempos de crisis de un país, pero también son la pieza fundamental para fortalecer los procesos educativos e implementar estrategias dirigidas hacia la mejora de las prácticas pedagógicas y el logro de la calidad en la educación. Factor humano que es destacado dentro de la vida escolar por Bompadre (2016), al indicar que el proceso de enseñanza y aprendizaje se lleva a cabo en un contexto de interacción que no diluye la identidad humana de docentes y estudiantes. Pero nuestros jóvenes profesionales muy por el contrario y según lo analizado por Tejada, Carvalho y Ruiz (2017) reflejan sentirse poco integrados en la cultura de la comunidad educativa y se sienten poco validados como profesionales por parte del resto de los docentes y líderes educativos. Dicha situación vuelve a los docentes principiantes reacios a pedir ayuda, para no mostrarse poco profesionales frente a los más experimentados, situación que para algunos expertos puede llevar al joven profesional al aislamiento profesional

López (2022), recoge la singularidad con que los docentes responden a las necesidades académicas, físicas y emocionales de sus diferentes estudiantes a través de relaciones positivas, debiendo realizar en muchos casos esfuerzos desmedidos para sobrellevar las dificultades que se generan al interior de cada contexto escolar único, que según se pudo constatar en la investigación realizada por Manríquez (2017), estarían produciendo, en los docentes la sensación de desprotección a través de aspectos como la falta de reconocimiento social, escasa valoración económica, o deficiencias en infraestructura y materiales de apoyo. Gatillando en ellos un desgaste profesional que podría llegar a afectar de

forma severa y permanente su bienestar laboral y por tanto su desarrollo profesional.

Otras situaciones que amenazan el desarrollo profesional del docente novel y por tanto su permanencia en la docencia se relacionan directamente con: la baja compensación recibida por su trabajo, tanto económica como social, escasez de tutorías o apoyos insuficientes o inapropiados por parte de los líderes escolares, falta de manejo de las conductas disruptivas de los estudiantes, falta de control e influencia sobre su vida escolar, dificultades para motivar a los estudiantes, clases de gran tamaño, falta de tiempo para la preparación de las clases y escasas oportunidades de avance en la carrera profesional.

Es en virtud de todas las situaciones que apremian al docente novel es que hace necesario una revisión de las condiciones que puedan poner en riesgo su bienestar laboral.

2. 2. BIENESTAR

El concepto de Bienestar corresponde al “estado de la persona cuyas condiciones físicas y mentales le proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad.” (Tovar, 2021, pág. 99). Por otra parte, se puede indicar que corresponde a “una evaluación global, hecha por uno mismo y sobre uno mismo, dentro de un periodo amplio de tiempo, acerca de la satisfacción con la vida”. Es posible identificar “dos componentes principales del bienestar, los cuales son: la satisfacción con la vida y la evaluación de los efectos positivos y negativos a lo largo del tiempo” (Donoso, 2013, pág. 6).

Otras investigaciones, como la Holmes (2016), nos permiten indicar que el bienestar demanda mantener armonía entre mente y cuerpo. Implica una sensación de equilibrio y tranquilidad con respecto a las múltiples dimensiones de la vida, tales como la física, la mental y la social. Cuando tenemos sensación de bienestar, no estamos faltos de estimulación, ni aburridos, ni estamos padeciendo, sometidos a la sobrecarga de trabajo, estrés y o a presión excesiva. Tenemos la sensación de que controlamos nuestra vida en sus distintas esferas,

trabajo e incluso nuestro destino en la vida. Adicionalmente es posible afirmar que “las emociones negativas afectan negativamente a la salud y las emociones positivas producen efectos positivos” (Bisquerra, 2013, pág.63), encontrándose ciertas relaciones entre emociones como la hostilidad, ansiedad, depresión y estrés con enfermedades coronarias, cardiovasculares, gastrointestinales, sistema inmunológico, entre otras.

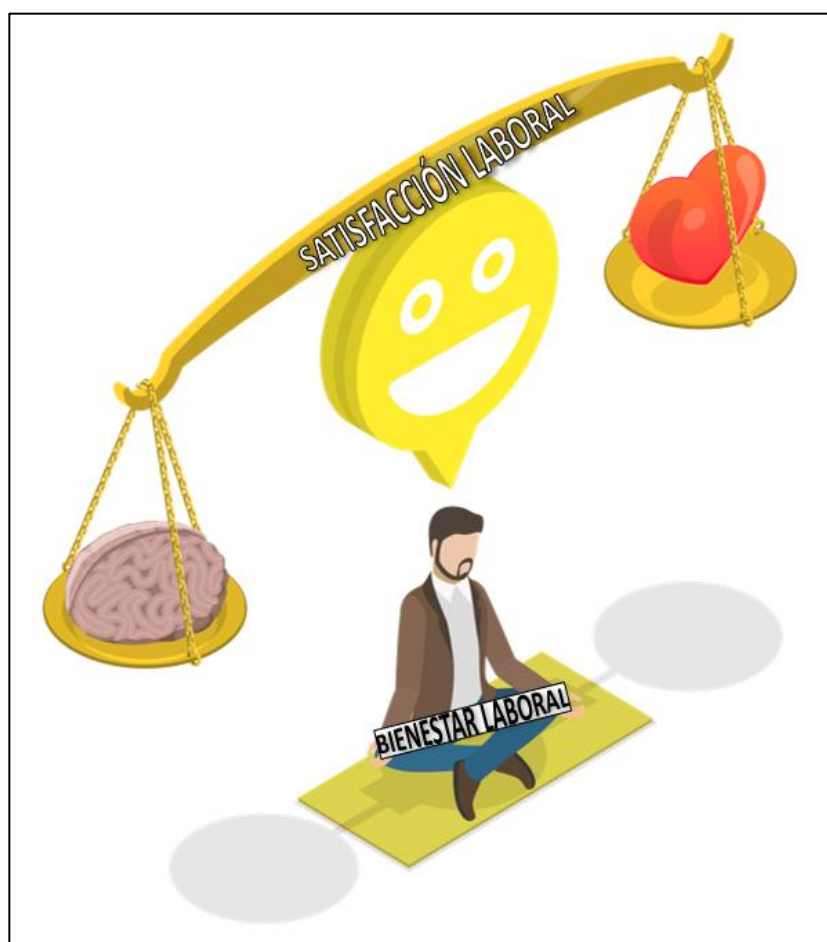


Figura 2: Relación entre la Satisfacción laboral y el Bienestar Laboral.

Fuente: Elaboración Propia.

López (2022), plantea que en el ámbito de la docencia existen aspectos que componen el contexto laboral, como la disponibilidad de recursos, el apoyo profesional entre pares, así como características individuales, tales como, estrategias de afrontamiento de los conflictos y la resiliencia, que se han

identificado como factores que ayudan a los docentes a mantener su bienestar.

“El bienestar mental, físico y emocional del docente es fundamental y la realidad demuestra que, a pesar de las buenas intenciones, en el plano operativo, no se lo ha instrumentalizado lo suficiente” (Bompadre, 2016, pág. 18), de hecho, la evidencia es muy escasa respecto de acciones ministeriales concretas y sostenidas en el tiempo que permitan realizar acciones concretas que favorezcan el bienestar laboral docente.

En relación con el bienestar de los jóvenes docentes y el desarrollo de programas del Ministerio de Educación que buscaron dar acompañamiento en la inserción laboral de los profesores principiantes solamente se encuentra evidencia a partir de la implementación de la Ley 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, que entre otros beneficios crea el programa de Inducción y Mentorías impulsado por el MINEDUC que convoca a los docentes mejor evaluados para realizar acompañamiento a los docentes con 1 o 2 años de ejercicio profesional y con contratos de máximo de 38 horas. De acuerdo con información entregada en la página web www.cpeip.cl, los mentores son docentes de aula que cuentan con más de 5 años de experiencia pedagógica, ubicados en los tramos superiores de la carrera docente y que cuentan con formación de mentores.

Las mentorías impulsadas por el MINEDUC tienen una duración de 10 meses y tanto, los profesores principiantes como los profesores mentores reciben una asignación en dinero financiada por el mismo ministerio. Es importante destacar que también pueden postular al programa los establecimientos que según la clasificación que realiza la Agencia de Calidad se ubican en la categoría de desempeño alto y medio.

La bibliografía existente sobre el bienestar relaciona directamente la sensación de logro o la sensación de éxito con el compromiso con la tarea de enseñar Bompadre (2016), lo explica indicando que coexisten en el docente necesidades profesionales, como la capacitación permanente en áreas específicas del desempeño docente y necesidades personales, que develan aspectos positivos

y negativos claves que se estructuran en tres elementos fundamentales: los institucionales, los personales (socioafectivos y cognitivo conductuales) y los del rol profesional. Por tanto, es primordial considerar estos elementos para potenciar el entorno laboral y de este modo generar un sentido de bienestar en los docentes.

2.2.1. Autoeficacia.

La autoeficacia impactaría positivamente en la implementación de prácticas pedagógicas innovadoras generando, por tanto, una mayor satisfacción laboral ante los logros de los estudiantes, aumentando el entusiasmo y el compromiso con que se ejerzan las responsabilidades laborales. De acuerdo con lo indicado por Guevara (2022), son factores que a su vez tienen efectos igualmente positivos en el nivel de logros, la motivación y el interés de los estudiantes, lo que permite moldear ambientes efectivos de enseñanza y aprendizaje.

Los profesores están expuestos a constantes situaciones de estrés y desafíos de alta complejidad con sus estudiantes, por lo que gestionar en los docentes elevados niveles de autoeficacia permite disminuir las creencias limitantes, conduciendo sus pensamientos más allá de los aciertos y fracasos del día a día, promoviendo el autorreconocimiento de las fortalezas y debilidades lo que permitirá que el profesor o profesora encuentre el impulso que facilite la búsqueda e implementación de soluciones.

En los años setenta, el concepto de bienestar empieza a ligarse con el de calidad de vida laboral, “en respuesta a la creciente preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y las evidencias de una decreciente satisfacción con el empleo” (Kast y Rosenzweig, 1987, p. 691). Es decir, migrar de un enfoque basado en la compensación o de ‘dar cosas’ y propender a una propuesta que apunte hacia el desarrollo humano integral en la organización.

Estudios realizados por Kaplan (2004), reconocen que la eficiencia y la productividad no son suficientes para el éxito organizacional y que se requiere

movilizar la mente y las capacidades creativas de quienes deben desarrollar tareas que permitan el logro de objetivos institucionales, dicho cambio se logrará únicamente con docentes que se sientan satisfechos de ser parte de esfuerzos que superen el logro individual para ir en busca del desarrollo colectivo.

Otros autores han relacionado la satisfacción laboral con tres tipos de factores:

- a)** Características específicas del trabajo: (autonomía, variedad de tarea, trabajo significativo, posibilidad de usar conocimientos o habilidades).
- b)** Prácticas de alto rendimiento en el trabajo: tales como trabajo en equipo, grupos de solución de problemas, entrenamiento, sistemas de comunicación, mediante los cuales “definen, en conjunto con sus docentes, criterios y metodologías comunes en relación con la planificación de clases, las prácticas de enseñanza y la evaluación del aprendizaje en su establecimiento educacional”, (MINEDUC, 2015, Pág. 24).
- c)** Factores que afectan el entorno de trabajo: (buenas relaciones con la gerencia, seguridad en el empleo, toma de decisiones conjuntas, pago basado en resultados y socialización de la información).

2.2.2. Satisfacción Laboral:

Por su parte Cantón y Téllez (2016), consideran que en la satisfacción laboral confluyen los tres ámbitos: afectivo, actitudinal y cognitivo, es decir, que cuando el docente evalúa la percepción que posee sobre su vida laboral, se despiertan emociones positivas o negativas estrechamente ligadas con la salud mental y el equilibrio personal, determinando así los niveles de bienestar que puedan desarrollar los docentes.

Del mismo modo es posible analizar la satisfacción laboral desde dos perspectivas. Según lo indicado por Cantón y Téllez (2016), las perspectivas de análisis son:

- a) Perspectiva personal:** En este sentido, la satisfacción viene determinada

por el desempeño profesional que tiene el individuo y la autoevaluación que realiza de su desempeño.

b) Perspectiva profesional: Se fundamenta en las relaciones personales que el docente es capaz de establecer en su entorno de trabajo. La calidad y carácter de dichas relaciones darán lugar a la satisfacción o insatisfacción del individuo.

2. 2. 3. Ambiente laboral.

Cada establecimiento educacional representa un contexto de experiencias y relaciones único que pueden contribuir a potenciar las capacidades y habilidades personales mediante dinámicas positivas de convivencia y buen trato, que influyen en el bienestar no sólo de los docentes, sino de todos los integrantes de la comunidad educativa.

La validación de capacidades y habilidades nos lleva a la profesionalización de los docentes que, a su vez, demanda un sentido de autonomía profesional acorde con sus responsabilidades. De acuerdo con Manso y Donaire (2022), la autonomía en los docentes trae evidentes beneficios para su desarrollo profesional y su bienestar laboral, pero a su vez requiere para su desarrollo en un contexto de colaboración y reconocimiento de pares y líderes educativos, posible solamente dentro de una cultura escolar de relaciones colegiadas que constituyan experiencias de aprendizaje profesional significativas. El Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (2015) (MBDLE) es un instrumento que busca guiar las prácticas de los equipos directivos de los establecimientos educacionales y en él se releva la importancia de desarrollar ambientes educativos en los que se generen oportunidades de participación y colaboración. Priorizando la generación de instancias de cuidado mutuo y de articulación y diálogo entre el cuerpo docente. Apuntando a este mismo objetivo hacemos hincapié en que “cuando falta lo que podríamos llamar “unidad de la acción”, es difícil que la escuela sea una comunidad que aprende. Cada uno está a lo suyo, pero lo de cada uno no es siempre lo de todos. Hay éxitos particulares que se convierten en el obstáculo para el éxito de todos” (Santos Guerra, 2020, pág. 79), diluyéndose la visión y

proyecto educativo compartido en la falta de unidad de acción, generada en general por la falta de diálogo e intercambio de experiencias y conocimientos.

Por otra parte, Manríquez (2017), plantea que las relaciones interpersonales positivas entre profesores también tienen una fuerte incidencia sobre el bienestar docente. Por ejemplo, la presencia de instancias informales de intercambio sobre percepciones personales relativas a asuntos cotidianos, tanto como el diálogo reflexivo acerca de los procesos de enseñanza y aprendizaje, favorecen la construcción de un sentido de eficacia colectiva entre los miembros del equipo docente, aspecto que redunda en un mayor sentido de bienestar.

Basados en los conceptos revisados anteriormente es que Manríquez (2017), propone dirigir la gestión del liderazgo educativo hacia una cultura preventiva que evite el desgaste profesional en los docentes, implementando acciones que promuevan el bienestar laboral como parte de la cotidianidad de la labor educativa y no solamente ante la ocurrencia de crisis o conflictos.

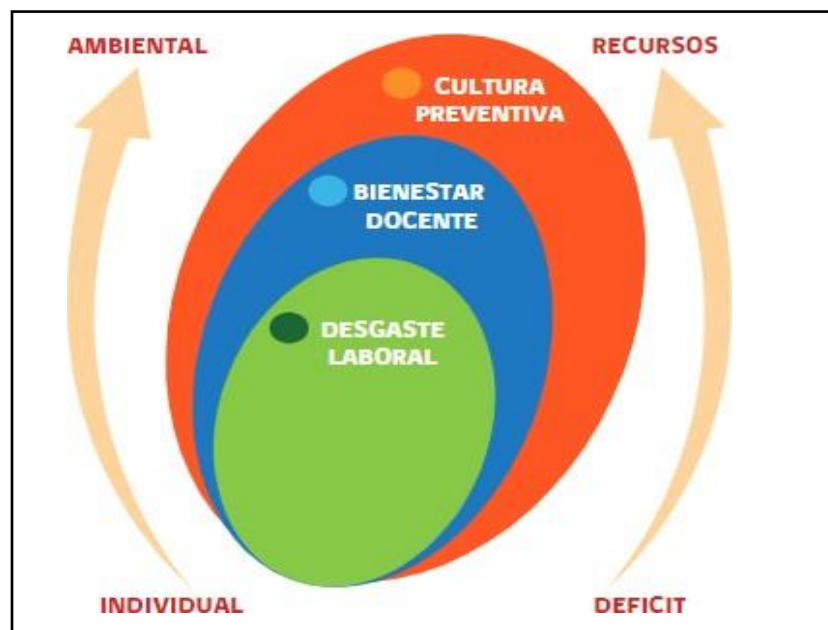


Figura 3: Progresión de la cultura preventiva

Fuente: Manríquez, (2017).

La importancia de prácticas como la solidaridad y la cooperación también son destacas por López (2022), amparándose en una perspectiva colectiva del bienestar, otorgándole una visión organizacional al bienestar laboral. De ahí que brindar las condiciones y oportunidades para sostener y fortalecer el bienestar colectivo de la comunidad escolar a través de las interacciones entre las condiciones materiales, físicas, los valores, los principios morales, y las interacciones entre los diferentes actores escolares, se vuelve una tarea en la que todos y todas deben participan y sentir involucrados.

2. 2.4. Tiempo libre o de ocio:

En relación con las instancias para la recuperación física y el descanso psicoemocional de los docentes no existen investigaciones directas al respecto, pese a que el tiempo libre o de ocio es fundamental para mantener niveles aceptables de bienestar físico y psicológico. De igual forma es posible reunir cierta información estadística que nos permite conocer el estado de los docentes entorno a esta situación Muñoz, (2013):

- 25% de los docentes afirma disponer entre una y dos horas semanales para el ocio o el esparcimiento.
- 35% de los profesores encuestados en el Censo Docente dice destinar entre una y dos horas de su tiempo diario para la familia.
- el 32% de los profesores señala demorar casi una hora de su casa al establecimiento y el 18% más de una hora.

Sin duda la preocupación de las autoridades ministeriales de la cartera de educación se encuentra enfocada en la recuperación de los aprendizajes perdidos producto de la pandemia, no obstante, tan nobles objetivos no serán alcanzados por docentes que se encuentren negativamente afectados en la calidad de su bienestar laboral.

Muestra del impacto que produce la falta de bienestar laboral es “el masivo incremento de licencias médicas presentadas por profesores en 32 de las 52 comunas de la Región Metropolitana, durante los tres primeros meses del año, pasando de 6.639 en 2021 a 16.556 en 2022” Tralma, (2022), cifras que revelan un aumento de un 353%. Cabe destacar que según las fuentes consultadas se deberían al aumento de violencia escolar.

2.2.5.- DIMENSIONES DEL BIENESTAR LABORAL DOCENTE

Recogiendo la idea de que el bienestar laboral docente es un concepto multidimensional, analizaremos sus componentes en torno a cuatro dimensiones clave que son: bienestar cognitivo, bienestar subjetivo, bienestar físico y mental, y bienestar social.

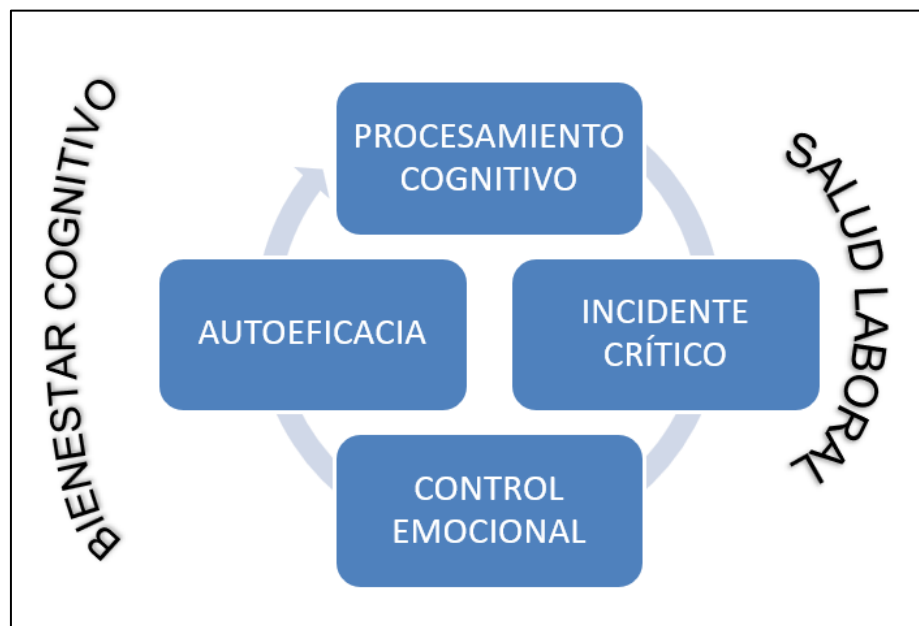
Cabe destacar que para llevar a cabo dicho análisis de las dimensiones del bienestar laboral docente se utilizan las categorías levantadas en la investigación “Bienestar de los docentes: un marco para la recopilación y el análisis de datos”, realizada por la comisión de educación de la OCDE, encabezada por Viac y Fraser (2020).

BIENESTAR COGNITIVO:

La cognición corresponde a los procesos mentales que permiten que el docente haga lectura y comprenda la información que el entorno educativo le entrega. Dichos procesos mentales se encuentran relacionados con habilidades como la atención, la formación del conocimiento, emitir juicios, evaluar, resolver problemas y tomar decisiones. Todas ellas son habilidades fundamentales para desarrollar la labor educativa.

Disponer de salud laboral es parte de un concepto mucho más amplio que lo

meramente físico, implica sentirse competente y activo en el entorno de trabajo, Puig et al. (2017), también llama a disfrutar de bienestar, energía y de relaciones sociales nutritivas para favorecer la autoeficacia, ya que de esta forma los docentes podrán realizar los procesamiento cognitivos necesarios para buscar salidas adecuadas a los incidentes críticos que se presenten. Contribuyendo a mantener el control durante el mismo según lo comentado Mujica et al. (2023), quien además destaca que al mantener el control emocional el docente ve fortalecida su autopercepción de eficacia, generándose una retroalimentación positiva o círculo virtuoso a su práctica pedagógica.



*Figura 4: Círculo virtuoso de la salud laboral y el bienestar cognitivo.
Fuente: Elaboración propia.*

Investigaciones señalan que un alto nivel de Bienestar Cognitivo está directamente relacionado con el nivel de Autoeficacia de los docentes, el que es definido por Viac (2020), como el “proceso cognitivo en el que las personas construyen creencias sobre su capacidad para desempeñarse en un determinado nivel de logro” y que influye positivamente en el nivel de esfuerzo que se estaría dispuesto a realizar, el tiempo que podría resistir frente a situaciones estresantes y la resiliencia con que se actúe ante el fracaso profesional.

A través de la investigación desarrollada por Puig et al. (2017), es posible advertir la relevancia que tiene para el sistema educativo el que los docentes mantengan y desarrollen el bienestar cognitivo, ella considera 6.208 docentes de 197 unidades educativas española, de los cuales un 30% presenta afecciones cognitivas, a raíz de trastornos cognitivos o psicológicos, generando un 2,6% del total de las licencias médicas, las que en promedio un total de 70 días de ausencia por cada docente afectado.

Por su parte Gismero-González et al. (2012), también da cuenta de la importancia que tiene para el docente mantener niveles adecuados de bienestar cognitivo ya que contribuye a mantener el control ante las demandas del ambiente educativo disminuyendo el estrés y el agobio lo que representa una herramienta de prevención del síndrome de burnout o del síndrome del quemado por el trabajo (SQT).

BIENESTAR SUBJETIVO:

El concepto de bienestar subjetivo hace referencia a “las evaluaciones tanto positivas como negativas que las personas pueden efectuar respecto de sus vidas, ya sea como un todo o respecto de ámbitos o dominios específicos tales como amigos, colegio, familia y comunidad” Junaeb (2018). Según lo aportado por Bisquerra, (2013), es un juicio sobre cómo se considera la propia vida en su totalidad. Puede hacer referencia a toda la vida o a un espacio temporal más específico, en el caso de la presente investigación nos referiremos al área laboral especialmente.

Dicho de otro modo, es un concepto construido por cada docente respecto de la satisfacción que le reporta su vida laboral, que considera tanto una apreciación cognitiva como afectiva, la cual puede ser indirectamente influida por los afectos o estados emocionales propios de un momento determinado.

En investigaciones realizadas por la OCDE se han relevado los siguientes elementos como fundamentales para analizar el Bienestar Subjetivo:

- Evaluación de la vida: una evaluación reflexiva sobre la propia vida o algún aspecto específico de la misma. Afecto–sentimientos particulares o estados emocionales: producidos por el ejercicio docente. “Los componentes afectivos se basan en las respuestas emocionales que, aunque siempre de corta duración y fluctuantes, son representativos de la naturaleza de la vida cotidiana. El afecto positivo, afecto negativo y la satisfacción con la vida son constructos separables, por lo que pueden ser evaluados como componentes independientes del bienestar subjetivo” Junaeb, (2018).
- Eudemonía: Guarda relación con el significado y propósito en la vida laboral la satisfacción que produce el desempeño de la profesión.

Cabe destacar que “Los estudios señalan que las personas que cuentan con un mayor bienestar subjetivo suelen afrontar más eficazmente las dificultades que enfrentan, presentan menores probabilidades de enfermarse y tienen mayores probabilidades de recuperarse más rápida y satisfactoriamente de enfermedades o problemas de salud” (Manríquez, 2017, pág. 24).

Al respecto Cantón y Téllez (2014) advierten que la insatisfacción laboral podría llegar a provocar un fuerte impacto a la salud mental de los docentes, ya que se encuentra íntimamente ligado a la motivación, el estrés, la tensión en el trabajo, las relaciones interpersonales, entre otros.

Elementos que pueden estar ligados a la ocurrencia de Incidente Crítico (IC), el que es definido como la interrupción de una situación que ha sido planificada por el docente y que lo obliga a reorientar su práctica, pudiendo llegar a provocar un umbral de emociones negativas que desestabilicen emocionalmente al joven docente.

A continuación, se muestran un listado elaborado por Mujica (2023) respecto de las situaciones que con mayor frecuencia desencadenan los IC en estudiantes de pedagogía que, se encontraban desarrollando su práctica profesional:

- Falta de motivación del alumnado, especialmente en Enseñanza Media.

- Problemas de disciplina durante las clases.
- Presiones de tiempo y sobrecarga de trabajo, especialmente en algunos momentos del año escolar.
- Afrontar los constantes cambios en la legislación educativa.
- Conflicto y ambigüedad en el rol docente.
- Falta de apoyo de compañeros de trabajo y de la dirección.
- Escaso reconocimiento social de la profesión.
- Pobres condiciones de trabajo (inestabilidad laboral, bajo salario, etc.).

BIENESTAR FÍSICO Y MENTAL:

La dimensión de bienestar físico y mental recoge antecedentes de la afectación de la salud a partir de las condiciones físicas y las exigencias ergonómicas, así como de las demandas emocionales de los contextos laborales en que se desempeñan los docentes.

Respecto a ello los indicadores de salud laboral docente más utilizados en los estudios cuantitativos actuales pueden ubicarse en tres grandes grupos, tal como lo indica Cornejo (2009):

- Salud física (trastornos músculo esqueléticos, disfonías etc.),
- Salud mental (trastornos depresivos y ansiosos),
- Malestar o bienestar psicológico (agotamiento emocional, burnout, satisfacción laboral, compromiso).

La salud debe ser comprendida de forma amplia, como la presencia de bienestar físico y psíquico. Entonces al analizar el bienestar físico y mental se debe considerar a Bisquerra (2013), que indica que la salud física debe ser explorada a través de la medicina; la salud mental a través de la psicología y psiquiatría, Dando una adecuada importancia de la alimentación y la nutrición; la actividad física; y las condiciones ecológicas del ambiente que favorezcan al docente.

La afectación del bienestar físico y mental acarrea agotamiento emocional,

despersonalización y pérdida de realización de la labor docente. Cabe destacar que de acuerdo con Puig et al. (2017), el agotamiento se observa incrementado en las mujeres, mientras que la despersonalización afecta mucho más los docentes varones; sintomatología que se ve aún más acentuada en la educación secundaria que en la primaria.

Del mismo modo la alteración de la salud física y mental lleva a que los docentes presenten mayor sintomatología somática, como trastornos digestivos, cardiovasculares entre otros. También es posible desarrollar trastornos de ansiedad y estrés, provocando la afectación permanente de la autoeficacia docente, lo que en docentes noveles puede provocar el abandono de su carrera profesional.

El bienestar físico y mental, según Aguayo (2017) demanda el compromiso organizacional para que los docentes dispongan de los recursos laborales necesarios para favorecer sus niveles de autoeficacia y el desarrollo de recursos personales como son la autoevaluación positiva, creencias en sí mismo y el optimismo; compromiso organizacional que a su vez repercute positivamente en el compromiso profesional de los docentes.

BIENESTAR SOCIAL:

El bienestar social guarda directa relación con los aspectos relacionales culturales y comunitarios que se expresan en un contexto de experiencias y relaciones que pueden contribuir a potenciar las capacidades y habilidades de los docentes y que para Bermejo (2016), se relaciona directamente con la naturaleza de la carrera, ya que es una profesión esencialmente de servicio que se desarrolla junto a otros para otros, con una alta demanda emocional en cuanto a autocontrol y empatía, además de requerir regulación cognitiva.

Una unidad educativa que busque incrementar el bienestar social de sus docentes debe considerar el ambiente laboral como un ecosistema en el que el actuar de cada miembro retroalimenta el bienestar del resto de la comunidad. Hue (2008), enfatiza que las dinámicas positivas de bienestar social no sólo influyen

positivamente en los docentes, sino que en todos los integrantes de la comunidad educativa, tales como estudiantes, apoderados, equipo directivo y asistentes de la educación. Relaciones donde prime el reconocimiento y respeto, son fuentes importantes de disfrute, motivación y compromiso para los docentes. Tal como indica Manríquez (2017), ellas contribuyen a brindar un sentido al trabajo docente, y tienen un rol esencial en su permanencia en la profesión de los docentes nóveles.

De acuerdo con lo antes expuesto los docentes nóveles cuentan con un buen apoyo social de compañeros y de la dirección del establecimiento educacional favorecen las percepciones de satisfacción y bienestar laboral. Trabajar en un clima de innovación en el que se desarrollen estrategias planificadas para estimular la creatividad pedagógica y que cuente con recursos materiales y tecnológicos favorecerá tanto el desarrollo del compromiso con la institución como con sus miembros.

También es importante destacar los aportes de Tejeda (2023), quien indica que los profesores saludables y “engaged” o comprometidos con la organización tienen una mayor probabilidad de obtener mayores logros educativos, un mejor desempeño en general y además podrán transmitir con mayor facilidad a sus alumnos sus estados emocionales positivos en el trabajo mediante procesos de contagio emocional. El “engagement” corresponde a un estado en el que el docente aporta su “sí mismo” en el desempeño de su rol laboral, invirtiendo energía personal y experimentando conexión emocional con su trabajo.

Adicionalmente, según Bermejo (2016), un ambiente laboral nutritivo puede contribuir a mitigar o prevenir, tanto el síndrome del burnout como sus consecuencias, misma que no afectan sólo al profesor como individuo en su bienestar físico y psicológico, sino que pueden derivar también en un empeoramiento de su desempeño laboral y de sus relaciones profesionales, afectando así a otros profesores y alumnos. Refuerza además la idea de que los profesores que muestran mayores dosis de entusiasmo son más efectivos a la hora de movilizar intereses, energía, excitación y curiosidad entre sus alumnos.

2. 3. SALUD LABORAL

La salud laboral según la definición de la OMS es “una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo”. La salud laboral debe ser analizada desde la perspectiva amplia de la reducción y eliminación de los factores de riesgo para la salud que sea posible encontrar en cada lugar de trabajo y de la búsqueda del bienestar del trabajador. En este punto resulta muy reveladora la definición salud de la OMS recogida por Manríquez (2017), que indica que la salud debe ser entendida como un ideal de bienestar físico, mental y social, que incorpora de manera integral el plano relacional, cultural y comunitario que se interrelacionan al desempeñar una función en un puesto de trabajo.

En nuestro país existe un sólido marco jurídico que regula materias relacionadas con el cumplimiento de los derechos fundamentales de sus ciudadanos, es así como la Constitución vigente expresa en su Artículo 19 numeral 1 que vela por el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas. Derecho a la protección que también considera el Código del Trabajo, que en su Artículo 184 responsabiliza a los empleadores del cuidado de la vida y la salud de sus trabajadores.

2.3.1. Marco Jurídico.

El marco jurídico que regula y vela por el derecho a la vida de los docentes en Chile está conformado por los siguientes instrumentos legales:

Decreto 453, que reglamenta la **Ley 19.070**, Estatuto de los Profesionales de la Educación, precisa la situación de los docentes en lo que accidentes o enfermedades profesionales se refiere:

Artículo 36 indica que “Los profesionales de la educación se registrarán en materias de accidentes en actos de servicio y de enfermedades contraídas en el desempeño de función, por las normas de la **Ley N° 16.744** “Sin

perjuicio de lo anterior, las Municipalidades o Corporaciones Educativas podrán afiliar a su personal a las Cajas de Compensación y Mutuales de Seguridad”.

Artículo 36 bis “Tendrán derecho a licencia médica, entendida ésta como el derecho que tiene el profesional de la educación de ausentarse o de reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de salud...”

Artículo 53 “Las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educativos del sector particular, así como aquellas existentes en los establecimientos cuya administración se rige por el **Decreto Ley N°3.166**, que orienta sobre los establecimientos de educación técnico profesional de administración delegada, serán de derecho privado, y se regirán por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en este Título.”

LEY N°20.903: Impone el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, base de la Reforma Educativa que se encuentra en marcha actualmente. En este sistema se establecen transformaciones para dar solución e intervenir en materias propias de la profesionalidad docente, las necesidades de apoyo a su desempeño y su valoración. Dentro de los cambios que establece, está el incremento del tiempo no lectivo, establecido en los contratos de trabajo para todos los docentes de establecimientos que reciben financiamiento del Estado en el que puedan desarrollar actividades de planificación, elaboración de recursos educativos e implementación de estrategias de enseñanza.

LEY N°16.744: Establece normas sobre **accidentes del trabajo y enfermedades profesionales**, así como la vigencia del seguro social contra los riesgos por estos accidentes y enfermedades.

Artículo 5° “Para los efectos de esta ley se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.” Cabe destacar que también son

considerados en esta categoría los accidentes de trayecto.

Artículo 7° “Es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.”

Artículo 8° “La administración del seguro estará a cargo del Instituto de Seguridad Laboral o de las mutualidades de empleadores, según corresponda, en adelante denominados los organismos administradores.”

Artículo 58° “La declaración, evaluación y reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes serán de exclusiva competencia de los Servicios de Salud. Sin embargo, respecto de los afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas instituciones.”

Decreto Supremo 73 que modifica, que a su vez aprueba el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades, incorporando dentro de las enfermedades profesionales las psicosomáticas.

Artículo 19° 13) Neurosis profesionales incapacitantes que pueden adquirir distintas formas de presentación clínica, tales como: trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad, depresión reactiva, trastorno por somatización y por dolor crónico. Todos los trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica y se compruebe relación de causa a efecto.

Ley N° 19.070 especifica en el **Artículo 8° bis** que “Los profesionales de la educación tienen derecho a trabajar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo. Del mismo modo, tienen derecho a que se respete su integridad física, psicológica y moral no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios, degradantes o maltratos psicológicos por parte de los demás integrantes de la comunidad educativa.

Revestirá especial gravedad todo tipo de violencia física o psicológica cometida por cualquier medio, incluyendo los tecnológicos y cibernéticos, en contra de los profesionales de la educación.”

2. 4. ESTADO DE SALUD DOCENTE

De acuerdo con los antecedentes recopilados por Valdivia (2003), los docentes dan cuenta de condiciones adversas en la realización de sus funciones, las que afectarían su salud física y psicológica. Entre éstas, destacan situaciones derivadas del desempeño de la función docente, condiciones relacionadas con la disponibilidad de recursos e infraestructura, condiciones socioculturales y ambientales que rodean el establecimiento educacional, condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y regulaciones percibidas como excesivas que provienen desde el MINEDUC o desde el liderazgo del mismo centro educativo. Una revisión de las problemáticas de salud que presentan los docentes requiere revisar las siguientes condiciones que alteran su bienestar y que fueron revisadas y sistematizadas por Cornejo (2009):

Exigencias Ergonómicas: que corresponde al nivel de exigencias fisiológicas que los ambientes laborales ejercen sobre los individuos y que de acuerdo con la investigación realizada por Cornejo (2009) son advertidas como excesivas por un porcentaje mayoritario de los docentes, especialmente en lo que respecta a tener que estar de pie durante gran parte de la jornada laboral (86%), tener que forzar la voz al enseñar (76%) y estar expuesto a variaciones de temperatura (49%).” Dicha situación es percibida como más grave en los establecimientos municipalizados.

2.4.1. Salud Mental: En este punto es llamativo el alto porcentaje de incidencia de docentes afectados por enfermedades que comprometen la salud mental como la depresión y los trastornos de ansiedad.

Trastorno Mental	% Profesores	% Grupo de Referencia ⁴	% Nacionales
Depresión Mayor	32%	22,8%	9-11%
Trastorno de Ansiedad	25,7%	11,4%	12-16%

*Tabla 1 Indicadores de depresión y trastornos ansiosos.
Fuente: Cornejo (2009)*

En este punto resulta pertinente revisar los niveles de Malestar Psicológico que presentan los docentes por su relación directa con cuadros de estrés y burnout. En relación con este indicador Chile se encuentra a la cabeza con el mayor número de docentes que indica un alto nivel de malestar.

País	Bajo	Medio	Alto
Argentina	43	17	40
Chile	37	20	43
Ecuador	71	17	12
México	69	18	13
Perú	66	22	13
Uruguay	50	21	29

*Tabla 2 Niveles de Agotamiento emocional reportados por docentes.
Fuente: Cornejo (2009)*

2.4.1.Salud General: Las investigaciones revelan que las mujeres tienden a enfermarse más que los hombres, en tanto, a mayor edad, se presentan mayores niveles de enfermedad. Por otra parte, los profesores y profesoras presentaron alguna de las siguientes enfermedades:

ENFERMEDADES MÁS RECURRENTES	PORCENTAJE DE INCIDENCIA
Bronquitis	32,1%
Colon irritable	21,6%
Disfonía	18,6%
Tendinitis	16,6%
Hipertensión	11,5%

*Tabla 3 Incidencia de enfermedades
Fuente: Elaboración propia a partir de Cornejo (2009)*

Se debe poner atención a las enfermedades crónicas, dada la alta carga de factores de riesgo que rodean la labor docente como, por ejemplo: el sedentarismo, dificultades para mantener hábitos alimenticios saludables, trabajo de alta demanda y escaso control y con bajo soporte social.

Por otra parte, Valdivia (2003), revela en su estudio que el profesorado no tan sólo acumularía mayor nivel de afectación a su salud, sino también que mayor cantidad de afecciones simultáneas, expresadas en la coexistencia de más de una patología.

En cuanto a Salud en general el análisis mostró que los profesores tienen 3,3 veces más riesgo de padecer en forma simultánea al menos dos enfermedades y 1,97 veces más de padecer tres enfermedades simultáneas. Mientras que, en materia de salud mental, se apreció un significativo mayor nivel de asociación en el grupo de profesores.

Las afecciones asociadas con mayor fuerza a los docentes fueron:

- Problemas nutricionales: bajo peso, sobrepeso – obesidad, colesterol elevado.
- Problemas vocales en la emisión de la voz.
- Problemas de salud mental: depresión, ansiedad.
- Problemas circulatorios: hemorroides, várices.
- Alteraciones visuales
- Lumbago

2. 3. 4. Ausentismo laboral.

El proceso de enseñanza aprendizaje requiere de la exposición de los estudiantes a la presencia, enseñanza y modelo del docente, por ello Bonilla (2020), indica que se ve directamente disminuido por la discontinuidad producida por el ausentismo docente, además de desmotivar la responsabilidad de los estudiantes.

Pese al alto impacto del ausentismo docente no existen estadísticas respecto de este fenómeno en Chile, no obstante, es posible apreciar el fenómeno en un artículo periodístico presentado por la Universidad Diego Portales que afirma que las licencias médicas en los establecimientos educacionales municipalizados de la región Metropolitana llegaron a incrementarse hasta en un 353%, Tralma (2022).

Por su parte Gismero-González (2017). asocia el ausentismo laboral a la falta de implicación o vinculación, menor rendimiento, bajas médicas, elevado gasto en sustituciones o reemplazos y abandono de la profesión, asociando al estrés como una de las principales causas de dicho abandono.

2. 5. PROFESIÓN DOCENTE

La labor ejercida por profesoras y profesores de nuestro país es definida en la **Ley 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación Artículo 6°** como “La función docente es aquella de carácter profesional de nivel superior, que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y de las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educacionales de nivel pre-básico, básico y medio.” No obstante, los docentes, según autores como Bompadre (2016), cumplen un rol aún más importante, ya que, ello se entregan a la misión de construir un clima positivo y nutritivo que le permita promover la integración entre lo cognitivo y lo socioafectivo. Buscando además disminuir la tensión entre los dos polos que aún la Escuela no ha podido solucionar: la convivencia escolar y la calidad de la educación.

En investigaciones recientes queda demostrada la importancia del rol que cumplen los educadores en el asentamiento de climas sociales positivos mediante el establecimiento de relaciones positivas entre los docentes, los docentes y sus alumnos, los docentes y los equipos de liderazgo educativo de cada establecimiento educacional enriqueciendo el clima organizacional de la comunidad contribuyendo al bienestar de los estudiantes e influyendo positivamente en los aprendizajes de niños, niñas y adolescentes.

Por otra parte, si bien existe un reconocimiento social al rol que deben cumplir los docentes, especialmente luego de una pandemia que obligó al confinamiento y al cierre de las escuelas a nivel mundial, nuestro país ha mantenido condiciones laborales desfavorables, tal situación es respaldada en el informe de Toledo

(2015), en el que se revela que en comparación con el promedio de la OCDE, los profesores en Chile tienen uno de los números más altos de horas docentes al año, sueldos más bajos comparados con los de otras profesiones que requieren estudios superiores en el país y trabajan en colegios con algunas de las mayores desigualdades en la asignación de recursos, adicionalmente el señalado informe destacaba que los profesores en Chile trabajan 1.103 horas, mucho más que las 782 horas promedio que trabajan los docentes de otros países de la OCDE.

Dicho informe dejó al descubierto la sobre carga laboral a la que son sometidos los docentes en nuestro país, situación que se ve acentuada por el hecho de que entre el 60% y el 65% de ese tiempo es dedicado a la realización de clases efectivas frente a los estudiantes y solamente el 30% o 35%, dependiendo del Índice Vulnerabilidad Escolar (IVE) de los establecimientos, a la preparación de las clases, atención de individual de estudiantes y sus apoderados y para el involucramiento de los docentes en actividades las actividades y proyectos propios del establecimiento escolar.

El señalado informe elaborado por la OCDE (2015) también revela que Chile posee las peores condiciones para el ejercicio docente en relación con los siguientes aspectos:

- a) **Estudiantes por curso:** Los docentes enseñan a clases conformadas, en promedio por 30 estudiantes, uno de los promedios más altos de la OCDE.
- b) **El tiempo de enseñanza:** puede alcanzar un promedio de 1.103 horas de enseñanza anual, el mayor de entre los países comparados.
- c) **El tiempo para la preparación de las clases:** 5,8 horas similar al de Países Bajos, país en el que, como contraparte, los docentes solamente desarrollan 750 horas de enseñanza anuales.
- d) **Horas destinadas a la enseñanza:** Chile posee 26,7 horas destinadas a la realización de clases, muy por sobre las 19,3 horas promedio de los países de la OCDE.
- e) **Horas de clases obligatorias:** Chile posee 1.062 horas de clases obligatorias, también por sobre el promedio exigido en el resto de los

países de la OCDE. Situación que también se repite con el abultado número de horas legales que nuestros docentes deben ejercer, que en nuestro país alcanza las 1.971 horas anuales.

- f) **Condiciones contractuales:** Solamente el 68,5% de los docentes se desempeñan en una jornada completa y el 64.2% de ellos no ha podido acceder a ella por falta de ofertas laborales, situación que conlleva un desgaste adicional en los traslados entre establecimientos, además de la imposibilidad de comprometerse totalmente con los diferentes proyectos de cada establecimiento. Por otra parte, Montoya (2019), afirma que un 48% del total de los docentes posee contratos entre 30 y 39 horas.

Estabilidad laboral: solamente el 62,9% de los profesores cuentan con un contrato indefinido. En esta línea y de acuerdo con Coluccio, Muñoz y Ferrer (2016), en su investigación encontraron que personas bajo contrato temporal podrían desarrollar actitudes desfavorables hacia la organización educativa, las cuales contribuyen a un clima organizacional negativo. Esta condición se considera adversa para los docentes por la escasa posibilidad de promoción y valoración de las habilidades profesionales.

- g) **Remuneraciones:** son comparativamente las más bajas de la OCDE. Es así como en el año 2014 la remuneración por hora de tiempo era de 22 US\$, cercana solamente al valor informado por Escocia de 52 US\$, uno de los más bajos de la OCDE.

En medio de este desfavorable escenario ha comenzado a surgir una preocupación adicional al interior de cada sistema educativo, “las tasas en las que los docentes abandonan su puesto están agravando los problemas de dotación de personal a la escuela y generan una pérdida de conocimientos docentes.” OCDE (2009). De ahí la importancia de revisar los actuales protocolos y estrategias utilizados por los establecimientos educacionales para buscar, atraer, formar y relacionarse con los docentes, ya que “necesitan complementarse con estrategias que aseguren que éstos trabajen en un ambiente que facilite el éxito, y que los docentes eficientes deseen continuar en la docencia.” OCDE, (2009)

	Chile	Promedio	Australia	Canadá	Finlandia	Japón	Corea	Países Bajos	Nueva Zelandia	Escocia
Tamaño clase EAG 2014	31	24	23	f	20	33	34	f	f	n/a
Tiempo neto de enseñanza (horas por año académico), EAG 2014	1.103	694	809	747	589	602	568	750	848	855
Tiempo dedicado a preparación de clases TALIS 2013	5.8	7.1	7.1	n/a	4.8	8.7	7.7	5.1	n/a	n/a
Horas dedicadas a la enseñanza TALIS 2013	26.7	19.3	18.6	n/a	20.6	17.7	18.8	16.9	n/a	n/a
Promedio de tiempo de clases obligatorias en horas, 2014, EAG 2014	1.062	905	1.015	921	844	895	842	1.000	f	n/a
Horas laborales legales totales EAG 2014	1.571	1.649	n/a	n/a	n/a	1.891	1.520	1.659	n/a	1.365
Porcentaje de profesores que trabajan jornada completa TALIS 2013	68.5	82.4	84.3	n/a	94.2	96.2	99.3	43.4	n/a	n/a
Razones entregadas para trabajar media jornada: "No había posibilidades de trabajar jornada completa". TALIS 2013	64.2	47.8	10.1	n/a	44.8	(32.8)	(36.3)	13.0	n/a	n/a
Porcentaje de profesores con contrato indefinido. TALIS 2013	62.9	82.5	87.4	n/a	75.9	80.1	82.6	84.0	n/a	n/a
Sueldos comparados con trabajadores en jornada completa que han cursado estudios superiores (25-64). 2012, EAG 2014	0.73	0.88	0.93	1.05	0.97	f	1.36	0.82	1.06	0.83
Sueldo por hora de tiempo de contacto neto (experiencia de 15 años), 2012, convertidos a US\$, EAG 2014	22	59	64	78	72	79	88	91	53	52
Relación con sueldo inicial, 2012, EAG 2014	1.84	1.61	1.40	1.57	1.30	2.20	2.79	1.73	1.53	1.60
Porcentaje de profesores certificados en el colegio, PISA 2012	19.5	87.0	97.8	96.7	91.5	99.9	99.6	79.7	95.5	n/a
Porcentaje de profesores de matemáticas con nivel ISCED 5A en el colegio, PISA 2012	55.3	59.0	62.8	63.5	63.5	f	72.2	16.9	59.0	n/a
Promedio de años de experiencia laboral como profesor, TALIS 2012	15.1	16.2	16.7	n/a	15.5	17.4	16.4	15.7	n/a	n/a
Promedio de años de experiencia laboral en otros roles educativos, TALIS 2013	6.3	2.7	1.8	n/a	1.2	0.6	0.9	3.3	n/a	n/a

Tabla 4 Datos comparativos de la condición laboral docente
Fuente: OCDE (2015).

Pues ya no se trata solamente de ofrecer remuneraciones o incentivos económicos más atractivos, sino que es de vital importancia considerar que, según las investigaciones internacionales, los docentes destacan la calidad las relaciones que mantienen con sus estudiantes y colegas, el apoyo que reciben de parte de los líderes escolares, las buenas condiciones de trabajo y las oportunidades para desarrollar sus habilidades, como elementos fundamentales para mantenerse trabajando en un establecimiento o para mantenerse dentro de

la labor docente.

Toledo (2015) menciona que los costos de atraer y mantener a los profesores en los colegios deben ser comparados como los beneficios, dentro de los que enumera una menor rotación de personal, un clima laboral más positivo y nuevas habilidades y conocimiento, beneficios aún más necesarios en las escuelas y liceos pertenecientes a los estratos socioeconómicos con mayor índice de vulnerabilidad, ya que la falta de profesores y la alta rotación de personal hace aún más difícil alcanzar ambientes que faciliten aprendizajes de calidad.

Según un informe elaborado por el colegio de Profesores (2022) el déficit de docentes iría entre el 12% y el 42%.

Región	N	%
Atacama	-1.258	-42%
Libertador Gral. Bernardo O'Higgins	-3.237	-36%
Antofagasta	-1.732	-36%
Tarapacá	-890	-30%
Aysén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo	-273	-28%
Metropolitana	-13.835	-25%
La Araucanía	-2.026	-21%
Los Ríos	-698	-20%
Los Lagos	-1.482	-19%
Magallanes y Antártica Chilena	-221	-19%
Coquimbo	-1.107	-17%
Arica y Parinacota	-300	-16%
Maule	-1.324	-16%
Valparaíso	-1.850	-13%
Biobío	-1.932	-12%

*Tabla 5: Proyección de déficit docente.
Fuente: Colegio de Profesores (2022).*

Por su parte Guevara (2022) caracteriza a docentes chilenos como el conglomerado de profesores, en promedio, más joven (41 años) que el promedio de los países OCDE encuestados (44 años); con menor experiencia laboral; y con un mayor número de mujeres de un 65%, esta última característica también se da en el promedio de la OCDE con un 68% mujeres. En relación con este antecedente Montoya (2010) precisa que en Chile la edad de los docentes, el 80% de los profesores tienen entre 26 y 55 años, y sólo un 18 % de los docentes tienen más de 55 años.

Es importante considerar que “las tasas de abandono de los docentes tienden a ser más altas en los primeros años de trabajo docente” (OCDE, 2009, pág. 197) situación que nos debe hacer suponer que se ha “incurrido en grandes costos privados y sociales al preparar a personas para una profesión que encontraron que no cumplía con sus expectativas”, pero que además implica la pérdida de una gran cantidad de profesionales antes de haber tenido la posibilidad y las oportunidades de reunir la experiencia suficiente para volverse eficaces.

La fuga de profesionales se acentúa aún más cuando los docentes poseen especialidades como matemáticas, física o química debido a que sus habilidades profesionales les permiten acceder a una mayor variedad de oportunidades laborales en contextos laborales menos estresantes y mejores remuneraciones.

A la luz de los antecedentes recopilados es posible evidenciar el sentido de urgencia de identificar los elementos que mejoran la experiencia laboral, particularmente, la de los docentes nóveles, dado que representan el capital indispensable para que nuestro país supere las brechas en la calidad de los aprendizajes de los niños, niñas y adolescentes.

Cornejo (2009), destaca ciertos indicadores que nos pueden permitir apreciar los niveles de bienestar docente, estos van desde las condiciones materiales hasta las psicosociales.

2.5.1. Descripción de condiciones materiales de trabajo.

Cornejo (2009), destaca los siguientes indicadores de las condiciones materiales en que se desempeñan los docentes en Chile:

- Empleo y precariedad: En su mayoría, los docentes reciben una remuneración baja en consideración al nivel profesional de la carrera, lo que implica que el 50% de ellos opte por una segunda actividad laboral
- Jornada laboral: Los docentes informan altos niveles de agobio laboral producto de la realización de trabajo docente en horas no remuneradas, además de la ausencia de instancias de descanso y desconexión durante la jornada laboral.
- Pertinencia y disponibilidad de materiales pedagógicos: los materiales pedagógicos considerados insuficientes por un 66% de los docentes o poco pertinentes por el 51%.
- Escala de exigencias ergonómicas: las exigencias físicas excesivas que en muchas situaciones generan afectaciones importantes a la salud.
- Condiciones de la infraestructura: Precariedad o inexistencia de mobiliario o espacios para el descanso o la realización del trabajo pedagógico solicitado a los docentes.

2.5.2. Descripción y análisis de las condiciones psicosociales del trabajo docente

- a) **Demanda laboral:** situación que se compone por los siguientes factores ambigüedad de rol (tareas poco claras o contradictorias entre sí), presión excesiva de trabajo y falta de tiempo para realizar éste, e interacción problemática con estudiantes y sus apoderados, principalmente
- b) **Control sobre el trabajo:** este aspecto guarda relación con la toma de decisiones laborales y la oportunidad que tienen los docentes para continuar su formación profesional y perfeccionamiento continuo.

- c) Apoyo social:** la incorporación de los docentes a los establecimientos educacionales requiere del acompañamiento y apoyo de sus directivos, jefes de unidad técnico-pedagógica y compañeros de trabajo; con quienes logran establecer relaciones socioafectivas que enriquecen el clima laboral.
- d) Significatividad en el trabajo:** corresponde al sentido de trascendencia que los docentes le otorgan a su labor y que no guarda relación con elementos instrumentales de la profesión, como lo es la remuneración. La significatividad guarda directa relación con la resiliencia, que según indica Saldarriaga (2022), al ser desarrollada contribuye a que los docentes logren conservar la armonía en sus acciones y el equilibrio en su actuar diario en favor de la educación. Otros autores como López (2022) hablan sobre “resiliencia colectiva” como forma de apoyo social y colectivo espontáneo dentro de las escuelas, encaminadas a promover el bienestar colectivo.
- e) Condiciones institucionales para las prácticas reflexivas:** Cornejo (2009), recoge en su investigación la opinión de los docentes los que indica que, si bien existe un número adecuado de reuniones de trabajo, pero solamente un 25% de ellos creen que éstas permiten el desarrollo de reflexiones colectivas sobre el contenido pedagógico y el sentido del trabajo.
- f) Entorno social del trabajo:** Un tercio de los docentes del sector municipal afirma haber sido amenazado o afectado por actos de violencia física, verbal o psicológica en la escuela. Este antecedente concuerda con las estadísticas entregadas por la Superintendencia de Educación.
- g) Alumnos a cargo:** en general, los docentes tienen a cargo un promedio de 8 cursos a los que le hacen clases y un promedio de un curso como jefatura. En cuanto al número de alumnos promedio por sala de clases, cerca de un 40% de los docentes deben atender a más de 39 alumnos por sala, un 54% trabajan con salas de entre 30 y 39 estudiantes y sólo un 6%

lo hacen en aulas con menos de 30 estudiantes. Al respecto no se apreciaron diferencias significativas por dependencia o modalidad educativa del establecimiento, Cornejo (2009).

- h)** La incidencia de los indicadores antes definidos genera altos niveles de insatisfacción en los docentes, problemática que se ve profundizada por la continua aparición de normativas ministeriales que contribuyen al agobio laboral de los docentes.

2. 5. 3. Liderazgo docente y bienestar:

Los líderes educativos de un establecimiento educacional juegan un rol fundamental, ya que son ellos quienes deben gestionare implementar la visión de colegio a la que serán destinados los esfuerzos de los educadores, redireccionando continuamente los procesos de enseñanza y aprendizaje. Tal como indica Guevara (2022), investigaciones en efectividad educacional han identificado al liderazgo como uno de los factores más importantes a nivel de la escuela relacionado con los resultados de los estudiantes. Así pues, Puig et al. (2017), alerta que la detección de un nivel bajo de salud y bienestar en los docentes se debe le representar como una necesidad dentro de la gestión del liderazgo, llevándolos a examinar las condiciones laborales, para luego introducir medidas preventivas a nivel organizativo que sean pertinentes al contexto educativo y a las necesidades de los mismos docentes, para luego informarles los riesgos y las medidas preventivas individuales.

Por tanto, de acuerdo Gismero–González et al. (2012), los resultados obtenidos a nivel educativo señalan una clara vinculación entre la información o capacita recibida, especialmente la que los profesores valoran como útil, con el hecho de emplear en mayor o menor medida estrategias más pasivas o reactivas, menos adecuadas y eficaces para afrontar con éxito los distintos IC y las demandas estresantes de su trabajo.

El logro de los objetivos institucionales según la OCDE (2017), dependerá de la capacidad de mediación de los equipos de liderazgo educativo para crear

ambientes escolares que estimulen a los nuevos docentes a desplegar sus mayores esfuerzos y alcanzar metas comunes, al tiempo que logra proteger a los docentes de las presiones externas como internas, reteniendo a los docentes. actuando como custodios de su bienestar desarrollando estrategias para su “engagement” o compromiso con la organización

Una gestión adecuada por parte de los líderes puede fomentar el sentido de propiedad de los docentes sobre su propia gestión educativa, fortaleciendo su sentido de propósito impactando positivamente sobre la satisfacción laboral.

Del mismo modo Guevara (2022), enfatiza que un clima de valoración impulsado por el liderazgo educativo permite la implementación de espacios de confianza para la reflexión sobre la práctica pedagógica entre los docentes, en instancias como mentorías y trabajo entre pares, las que, como todo proceso social, permiten que el propio aprendizaje se nutra con la experiencia de otros. Todo esto es posible, ya que la autoeficacia incluye la capacidad de agencia y de reflexión, lo que permite al docente ajustar su autoconcepto a su desempeño real, al verse reflejado en la actuación de otros profesionales en función de las necesidades del contexto socio cultural y afectivo en el que enseña.

Por otra parte, López (2022), considera que el trabajo coordinado promueve el bienestar de toda la comunidad escolar, la realización de reuniones periódicas de los equipos directivos con otros actores a nivel escolar, así como conocer las opiniones de todos los miembros de la escuela, son fundamentales para la búsqueda de soluciones acertadas para las diferentes problemáticas de un establecimiento educacional. decisiones consensuadas que sean pertinentes a las necesidades cambiantes de la crisis sanitaria. Permitiendo mejorar las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, al ambiente físico en que se desarrolla, a las relaciones interpersonales que se generan en él y a las diversas regulaciones formales que lo rigen.



Figura 5: Acciones del liderazgo el bienestar laboral docente.

Fuente: Elaboración propia.

En la actualidad un importante número de profesores decide abandonar el aula antes de cumplir cinco años en el ejercicio profesional. Algunas investigaciones como la informada por Manso y Donaire (2022) declaran que el liderazgo escolar resulta clave para que los noveles profesores se sientan seguros y acompañados en sus primeros ingresos al aula, por lo que la permanencia en la profesión se vincula directamente con una adecuada gestión de la institución escolar. Por ello podemos indicar que las escuelas que cuentan con un liderazgo positivo asociado a la comunicación de expectativas, orientación, apoyo y estrategias de trabajo colaborativo constituyen entornos más favorables para la permanencia de noveles profesores. Por el contrario, parecería que la insatisfacción con el liderazgo educativo favorece el abandono de la carrera o la rotación de los docentes.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. ENFOQUE DEL ESTUDIO.

La investigación que se presenta en este documento se encuentra dentro del paradigma interpretativo. Esta elección se fundamenta en la necesidad de comprender el sentido de la acción social en el contexto del mundo de la vida y desde la perspectiva de los participantes, tal como indica Vasilachis (2009), es decir, desde la percepción de los docentes nóveles sobre su bienestar laboral. Priorizando el reconocimiento de los motivos que generan dicha percepción por sobre la búsqueda de generalizaciones o predicciones mediante procesos de entendimiento de la realidad.

Teniendo presente que la información se genera desde la respuesta de los participantes, es posible aseverar que la investigación se desarrollará con un enfoque cualitativo, utilizando dicha información como insumo para, según Cárdenas (2021), profundizar nuestro conocimiento y comprensión de por qué los diferentes elementos que componen la vida social se perciben y experimenta de un modo determinado.

El enfoque cualitativo según Cárdenas (2021), permitirá mostrar el significado de las formas particulares de la vida social mediante la articulación sistemática de las estructuras de significado subjetivo que rigen las maneras de actuar de los individuos.

El estudio cualitativo se distingue además por su relación con el producto obtenido de la investigación Gómez-Núñez (2020), dicho producto permite establecer relaciones y causas entre hechos y fenómenos educativos, información que se dispone para mejorar la gestión y para alcanzar mayores niveles de eficacia en los profesionales de la educación.

3.2. TIPO DE ESTUDIO

De los tipos de estudio disponibles dentro de la investigación cualitativa, se consideró el estudio fenomenológico de tipo descriptivo, ya que permite poner mayor énfasis en la descripción de antecedentes, sin ejercer conceptualización ni interpretación sobre ellos, a fin de describir de forma fiel la percepción de los docentes nóveles, a través de lo que los encuestados comentan sobre su bienestar laboral en el marco de su realidad educativa.

El esquema presentado a continuación muestra la fenomenología como la combinación entre la observación libre de juicio de una experiencia que permite tomar conciencia de las singularidades que conforman un fenómeno.

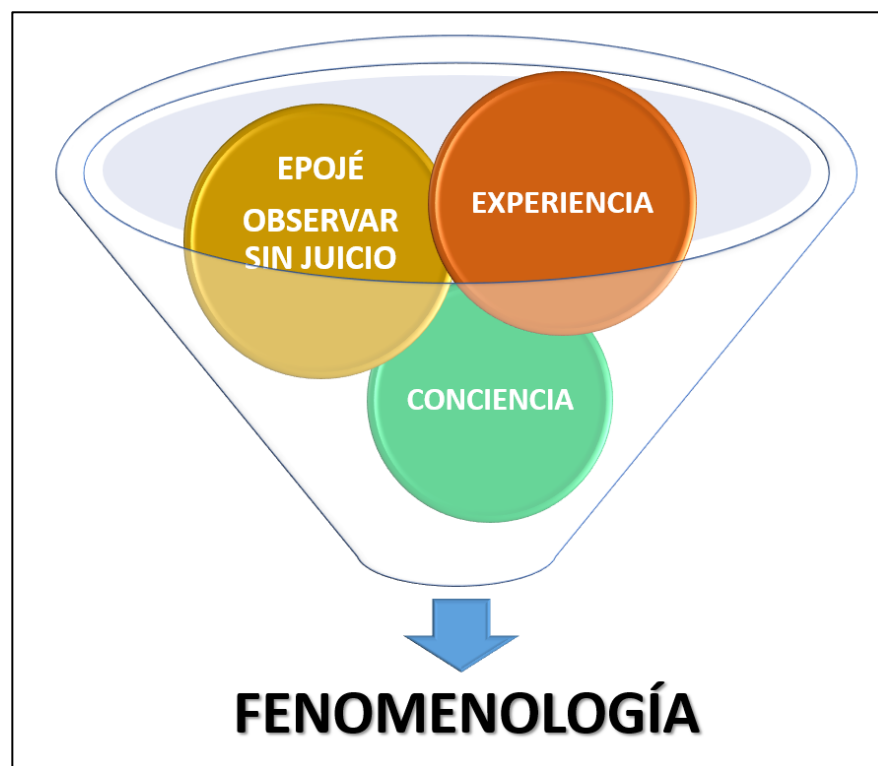


Figura 6 Método fenomenológico.
Fuente: Elaboración propia, basada en Cárdenas (2021).

La fenomenología resulta muy útil en esta investigación de acuerdo con lo indicado por Cárdenas (2021), se enfoca en el estudio de situaciones concretas de la realidad que están vivenciando docentes, experiencias que son poco

comunicables, pero decisivas en el entendimiento de su vida laboral. La fenomenología entrega una descripción verbal del fenómeno estudiado, su esencia, naturaleza y comportamiento, libre de juicios personales.

Este estudio es de tipo fenomenológico descriptivo, considerando que describe el significado de las experiencias de los docentes nóveles en relación con las dimensiones del Bienestar Laboral Cognitivo, Subjetivo, Mental y Físico y Social adentrándose en sus percepciones, emociones y sentimientos, es decir, tomando conciencia del fenómeno que se estudiará.

La primera etapa del estudio consistió en ubicar los sustentos teóricos que permitieron determinar la naturaleza del estudio y los principales antecedentes sobre el bienestar laboral docente. Posteriormente en la etapa descriptiva se abordó la recolección de los datos por medio de la definición de una técnica, que en este caso correspondió una entrevista. La que previamente había sido validada para recoger de la manera más eficiente y objetiva posible, todos los antecedentes y percepciones de la realidad experimentada por los participantes.

Posteriormente se definieron los criterios para escoger a los participantes de la investigación, es decir, a los entrevistados.

Finalmente, se concluyó con la etapa de análisis y discusión de los resultados recolectados, por medio de la grabación y transcripción de las entrevistas. Lo que permitió “identificar las unidades de significado y generar categorías, temas y patrones, detectando citas y unidades clave” (Hernández, 2014, p.494).

3.3. DEFINICIONES OPERACIONALES

La presente investigación consideró las siguientes dimensiones de bienestar laboral analizadas en el informe “Bienestar de los docentes: un marco para la recopilación y el análisis de datos”, realizada por la comisión de educación de la OCDE encabezadas por Viac (2020).

Bienestar Cognitivo: “se refiere al conjunto de destrezas y habilidades que los

docentes necesitan para trabajar con eficacia en el sistema educativo, tales como, atención, desarrollo de nuevo conocimiento, formarse y emitir juicios, resolver problemas y tomar decisiones.”

Bienestar Subjetivo: Comprende un buen estado mental, una adecuada autoevaluación en las diferentes áreas que comprenden la vida laboral generando estados emocionales positivos para el docente, otorgando significado y propósito a su experiencia laboral.

Bienestar Físico y Mental: Estado adecuado del cuerpo y ausencia de síntomas psicosomáticos. Bienestar que requiere la adecuada gestión del estrés, buenas relaciones sociales y hábitos saludables.

Bienestar Social: Adecuada integración del individuo al sistema educativo mediante interacciones sociales de calidad con otros estudiantes, apoderados, docentes, líderes, profesionales de la educación y personal de apoyo.

3.4. ESCENARIO.

La investigación se desarrolló en 3 establecimientos educacionales pertenecientes a una fundación confesional católica de la región de Valparaíso. Los 3 establecimientos son particulares subvencionados con gratuidad y además cuentan con Proyecto de Integración Escolar.

De los establecimientos contactados y que accedieron a la realización de esta investigación, dos imparten educación pre-básica y básica, mientras uno de ellos cuenta además con enseñanza media. No obstante, los tres establecimientos funcionan en doble jornada, lo que implica que los establecimientos tienen un horario de funcionamiento que van desde las 7:30 a las 19:00 horas aproximadamente.

Cabe destacar que los tres establecimientos participantes pertenecen al nivel socioeconómico medio-bajo.

3.5. PARTICIPANTES DEL ESTUDIO.

Los participantes del estudio corresponden a docentes de los establecimientos antes señalados según los siguientes criterios de selección:

- **Formación Profesional:** Ser poseedor del título de profesor o profesora de cualquier especialidad.
- **Experiencia docente:** Poseer menos de 5 años de experiencias docente.
- **Participación:** voluntaria del docente.

3.6. TÉCNICA DE OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN.

La ejecución de la presente investigación fue realizada mediante la aplicación de entrevistas.

a) **Concepto de entrevista.**

La entrevista “se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (entrevistador) y otra (el entrevistado)” (Hernández, 2014, p. 403).

La entrevista cualitativa se caracteriza por ser una instancia de conversación íntima, flexible, y abierta.

b) **Tipo de Entrevista: Semiestructurada.**

La entrevista semiestructurada es aquel encuentro entre entrevistador y entrevistado que “se basa en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información” (Hernández, 2014, p.403).

c) **Tipos de preguntas.**

De acuerdo con Hernández (2014), basados en la clasificación de Mertens (2010), en la entrevista se consideraron los siguientes tipos de preguntas:

- **Preguntas de opinión:** La entrevistada entrega su parecer respecto de algún aspecto de las dimensiones del bienestar laboral analizado.
- **Preguntas de expresión de sentimientos:** El entrevistado manifiesta las emociones que le genera algún aspecto de las dimensiones del bienestar laboral analizado.
- **Preguntas de Antecedentes:** Se plantean al entrevistado para conocer aspectos específicos del contexto educativo en el que desarrolla su labor.
- **Preguntas de Simulación:** El entrevistado será puesto en una situación supuesta, debiendo comunicar opiniones, emociones y sentimientos que esa situación le podría llegar a provocar.

En la ejecución del presente estudio la técnica que se empleará será la entrevista semiestructurada, mediante la cual se abordarán las siguientes dimensiones:

BIENESTAR COGNITIVO	Percepción docente de la dimensión	Explique en qué área de la enseñanza se siente más eficiente y en cuáles le gustaría ser capacitado.
	Percepción de las acciones de la gestión del liderazgo	¿Qué acciones de la gestión del liderazgo educativo le apoyan o favorecen su dimensión del bienestar cognitivo?
BIENESTAR SUBJETIVO	Percepción docente de la dimensión	¿Cuál es su opinión respecto del reconocimiento social de su profesión?
	Percepción de las acciones de la gestión del liderazgo	¿Qué acciones de la gestión del liderazgo educativo le apoyan o favorecen su dimensión del bienestar cognitivo?
BIENESTAR FÍSICO Y MENTAL	Percepción docente de la dimensión	Durante el último mes, ¿Qué malestares físicos ha sentido?, ¿Cuándo se presentan con mayor intensidad?
	Percepción de las acciones de la gestión del liderazgo	¿Qué acciones de la gestión del liderazgo educativo apoyan o favorecen bienestar físico y mental?

BIENESTAR SOCIAL	Percepción docente de la dimensión	¿Con qué miembro de la comunidad educativa ha podido realizar intercambios favorables para su desarrollo profesional docente? ¿Por qué?
	Percepción de las acciones de la gestión del liderazgo	¿Qué acciones de la gestión del liderazgo educativo apoyan o favorecen su bienestar social?

Tabla 6 Ejemplos de tipos de preguntas de la entrevista.

Fuente: Elaboración propia.

a) Protocolo de entrevista.

El protocolo de entrevista plantea 5 tipos de preguntas para la recogida de información. De acuerdo con lo señalado anteriormente, las tipologías de preguntas son:

TIPO DE PREGUNTAS	EJEMPLOS
Demográficas	¿Cuánto años de ejercicio profesional docente posee?
Preguntas de opinión	¿Cuál es su opinión respecto del reconocimiento social de suprofesión?
Preguntas de expresión de sentimientos	Explica en qué área de la enseñanza te sientes más eficiente.
Preguntas de Antecedentes	Este año escolar: ¿En cuántas ocasiones te ausentaste del trabajo presentaste licencia médica?
Preguntas de Simulación	¿Qué cambios le gustaría realizar a nivel de su vida profesional a corto, mediano o a largo plazo? ¿Por qué razón realizaría esos cambios?

Tabla 7 Tipos de preguntas.

Fuente: Elaboración propia.

3. 7. TRABAJO DE CAMPO: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.

a) Preparación de la aplicación del instrumento:

Es el momento previo a la entrevista, en el cual se planifican los aspectos organizativos tales como la solicitud de permisos a la institución, convocatoria de participantes, elaboración de la entrevista.

b) Validación: El instrumento diseñado, entrevista semiestructurada se sometió a validez de contenido mediante juicio de expertos, de distintas áreas de acuerdo con los siguientes pasos:

- **Protocolo de Entrevista:** Se elabora y distribuye carta hacia académicos explicitando el objetivo del estudio, además de la correspondiente identificación de la estudiante tesista y profesora guía de la investigación.
- **Antecedentes del Estudio:** Se explicitan antecedentes teóricos generales de la investigación se dan a conocer objetivo general y objetivos específicos, además de las definiciones operacionales.
- **Preguntas de la Entrevista:** clasificadas de acuerdo con las dimensiones de Bienestar Laboral Docente.
- **Comentarios y Pertinencia:** Entregados por los expertos respecto de las preguntas planteadas.

c) Criterios de rigor de validación de instrumentos.

La recogida de información en esta investigación se realizará a través de una entrevista semiestructurada se valida a través de un juicio de expertos. Los criterios de validación de los expertos son los siguientes:

- Formación de Investigación Educativa.
- Conocimiento en el área.
- Conocimiento en el área del liderazgo educativo.
- Disponibilidad para participar del proceso de validación.

La planilla que resume el proceso de validación puede ser revisada en el Anexo N°1.

d) Etapa de aplicación:

Una vez validado el instrumento se procede a la modificación de los aspectos sugeridos y su posterior aplicación, a los sujetos participantes contactados previamente, solicitando el consentimiento informado a cada uno de los docentes para grabar las conversaciones.

Localizados los participantes se inicia la fase de aplicación mediante video conferencia utilizando la plataforma ZOOM, siguiendo la guía de preguntas con flexibilidad.

CARTA GANTT.

Se presenta la propuesta de cronograma de actividades a efectuar durante el transcurso de este estudio.

ACTIVIDADES	DURACIÓN MESES APROXIMADOS.							
	S	O	N	D	E	F	M	A
Elaboración de Protocolo de Entrevista.								
Ajuste a la propuesta según conceptos de revisores.								
Revisión y ajuste del instrumento.								
Desarrollo entrevistas a población en estudio.								
Desarrollo del marco teórico. Recolección de la información (trabajo de campo).								
Procesamiento de datos.								
Análisis de resultados.								
Informe final								

Tabla 7 Carta Gantt
Fuente: Elaboración Propia.

3.8. PLAN DE ANÁLISIS.

Mediante la aplicación de la entrevista semiestructurada se logrará realizar la recogida de información que dará origen a categorías o temas específicos abordados durante la investigación, procedimiento habitual que forma parte de la teoría fundamentada “que significa que la teoría (hallazgos) van emergiendo fundamentada en los datos” (Hernández, 2014, p. 422), proceso que requiere un análisis exhaustivo no lineal e iterativo.

El análisis del contenido de las entrevistas, ya transcritas, será el insumo con el que se realizará una codificación axial, cuyos ejes serán el bienestar laboral docente y la gestión de liderazgo educativo que dará origen a categorías, que a su vez darán origen a subcategorías y en algunos casos a nuevas subcategorías, que serán fundamentadas a través de fragmentos relevantes extraídos de las mismas entrevistas realizadas.

Para llevar a cabo el análisis de la información recolectada se considerará llevar a cabo los siguientes pasos:

a) Transcripción de las entrevistas: Una vez realizadas las 6 entrevistas se procedió a transcribir lo declarado por los participantes. La transcripción se realizó utilizando códigos como, por ejemplo: doc_1_Valpo, con el objeto de no divulgar la identidad de los entrevistados.

b) Selección de fragmentos relevantes: A partir de los objetivos propuestos para la investigación y tomando como base las respuestas recolectadas de las entrevistas se procede a seleccionar y extraer los fragmentos de cada entrevista para el levantamiento de categorías y subcategorías.

c) Levantamiento de categorías y subcategorías: Se levantaron categorías que dieron respuesta a los objetivos planteados para esta investigación. Según Hernández (2014), dichas categorías deben cumplir

con los requisitos de ser exhaustivas y excluyentes.

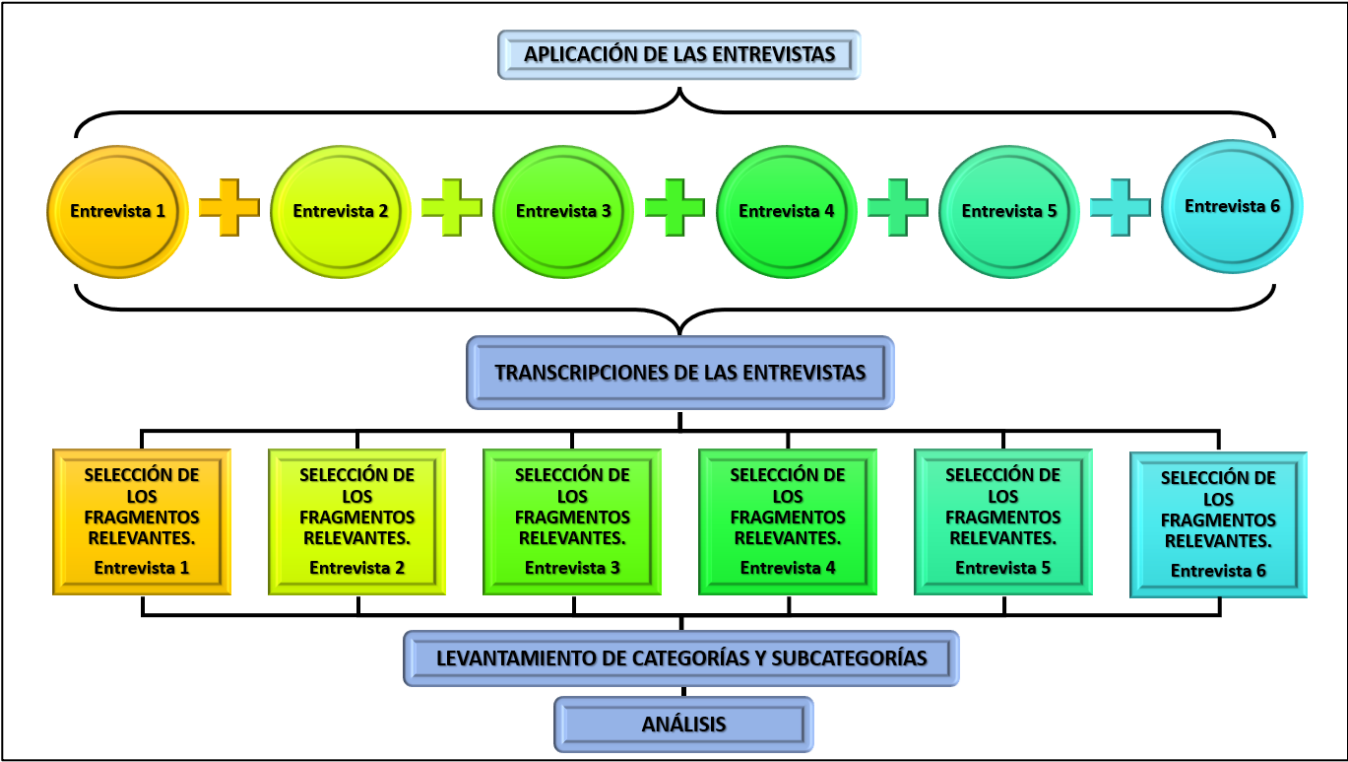


Figura 7 Representación gráfica del plan de análisis.
Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE DATOS.

Tras la aplicación de la entrevista semiestructurada se logró realizar la recogida de información que permitieron el levantamiento de subcategorías o temas específicos que dan respuesta temas abordados durante la investigación,

Con el objetivo de resguardar la identidad de los participantes del estudio los fragmentos relevantes seleccionados se presentan bajo la siguiente nomenclatura:

Establecimiento Educativo de Valparaíso	Establecimiento Educativo de Viña del Mar	Establecimiento Educativo de Casablanca
Doc_1_Valpo	Doc_1_Viña	Doc_1_CB
Doc_2_Valpo	Doc_2_Viña	
Doc_3_Valpo		

Tabla 8 Códigos docentes participantes.
Fuente: Elaboración propia.

4.1.- Análisis de las percepciones del bienestar laboral docente en la dimensión Cognitiva:

Las subcategorías del bienestar cognitivo:

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA
BIENESTAR COGNITIVO	Autoeficacia
	Necesidades de capacitación
	Autonomía
	Acompañamiento laboral docente.

4.1.1.-Subcategoría: Autoeficacia.

a. Presentación de fragmentos relevantes.

SUBCATEGORÍAS	FRAGMENTOS RELEVANTES
AUTOEFICACIA	Doc_2_Valpo "...identificar cuáles son como los facilitadores, los potenciales de los estudiantes, poder identificar en qué están para poder desarrollar, es ir en pro de un trabajo más significativo para los chicos" Doc_3_Valpo "me siento más preparada en el área educativa, por ejemplo, de planificación, de pensar en experiencias de aprendizaje para los estudiantes y en el acompañamiento enfocado hacia los estudiantes y así como hacerle un seguimiento al proceso de aprendizaje que tienen ellos y también acompañarlos como personas, o sea como seres integrales. Creo que eso es un fuerte que encuentro en mí a mi desempeño como profesora." Doc_1_Viña "...acciones pedagógicas que hago dentro del aula y me siento muy cómoda porque es mi versión personal, es que yo tengo las capacidades para hacerlo, me siento eficiente" Doc_2_Viña "Hoy siento que tengo las herramientas suficientes como para enseñar lo que pide el currículo..." Doc_1_CB "considero mejor en el trabajo colaborativo, siento que soy solidaria con mi conocimiento, lo que favorece el trabajo y eso es algo que puedo destacar de mí."

b. Análisis de la entrevista.

Los docentes entrevistados manifiestan poseer las habilidades y capacidades técnicas para desarrollar la labor docente. **Doc_2_Valpo** verbaliza poseer las habilidades para desarrollar un "trabajo más significativo". Mientras que **Doc_3_Valpo** dice: "me siento más preparada en el área educativa, por ejemplo, de planificación, de pensar en experiencias de aprendizaje para los estudiantes

y en el acompañamiento”, cabe destacar que este segundo docente destaca sus habilidades para el acompañamiento a sus estudiantes, lo que le permite responder a las necesidades emocionales de los niños, niñas y adolescentes a quienes les realiza clases. Labor que es relevada por López (2022) al indicar que los docentes son quienes dan respuesta a las necesidades académicas, físicas y emocionales de los estudiantes mediante relaciones positivas, presencia y cercanía de los docentes permite que los estudiantes se autoperciban como atendidos y acogidos, mejorando el bienestar de los niños, niñas y adolescentes influyendo positivamente a los profesores.

En el caso de **Doc_1_Viña** también se refiere positivamente a la capacidad de desarrollar acciones pedagógicas indicando que “se siente muy cómoda”, reafirmando sus dichos al indicar que “se siente eficiente”. Misma situación se produce con **Doc_2_Viña** cuando declara que “Hoy siento que tengo las herramientas suficientes como para enseñar lo que pide el currículo”.

Respecto de las aseveraciones realizadas por **Doc_1_CB** destaca que posee habilidades “en el trabajo colaborativo”.

Los docentes entrevistados coinciden al declarar poseer un alto sentido de autoeficacia, haciendo referencia principalmente a la preparación de las experiencias de aprendizaje a las que estarán expuestos los estudiantes, su acompañamiento, manejo del curriculum y trabajo colaborativo.

La autopercepción expresada por los docentes entrevistados se encuentra en sintonía con Guevara (2022), que alude al impacto positivo de la autoeficacia en la implementación de prácticas innovadoras y estrategias pedagógicas diversificadas y con López (2022), que también hace referencia a la disminución de las creencias autolimitantes, es decir, decir los jóvenes profesores se sienten capaces de desarrollar de nuevas estrategias de enseñanza aprendizaje y además se sienten preparados para afrontar los obstáculos que pudieran presentárseles.

4.1.2.-Subcategoría: Necesidades de capacitación.

a. Presentación de fragmentos relevantes.

SUBCATEGORÍAS	FRAGMENTOS RELEVANTES
NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	Doc_1_Valpo “esa parte de convivencia en la que tú sientes que debiese ser como más capacitada...” Doc_2_Valpo “Mira la verdad en relación también a lo que vi este año, contenido.” Doc_3_Valpo “Los niños a veces llegan mal de la casa o ellos mismos tienen distintos problemas personales que no saben cómo gestionar su emoción. Entonces tú como adulto tiene que estar preparado” Doc_2_Viña “que en tics ya que me gustan mucho, o sea, me manejo súper bien, pero bueno uno se da cuenta, siempre va avanzando.” Doc_1_CB “Yo creo que en el asertividad siempre es necesario, puede ser en la toma de decisiones o en la resolución de conflictos en determinadas situaciones.”

b. Análisis de la entrevista.

Los docentes entrevistados indicaron poseer necesidades de capacitación en áreas específicas de la labor docente, necesidad profesional que es destacada por Bompadre (2016), quien indica que la formación continua debe ser considerada para potenciar el entorno más adecuado para implementar el proceso educativo. Esta idea también es recogida en el estudio de casos realizado por Manso y Donaire (2022), en dónde los docentes entrevistados destacan la capacitación recibida como facilitadores de su proceso de inserción laboral.

Dentro de las áreas que los docentes expresan necesidad de capacitación se encuentran el área socioemocional: Doc_1_Valpo establece que requiere profundizar sus habilidades en el área de la convivencia escolar, Doc_3_Valpo

releva la gestión emocional y finalmente Doc_1_CB comenta “en la asertividad siempre es necesario, puede ser en la toma de decisiones o en la resolución de conflictos en determinadas situaciones”, estrategias de afrontamiento que fortalecerían la capacidad de los docentes para implementar ambientes escolares nutritivos y que les ayudarían a mantener su propio bienestar, López (2022).

Cabe destacar que uno de los docentes, Doc_2_Valpo, hizo referencia a la necesidad de profundizar su conocimiento en contenidos curriculares y Doc_2_Viña destacó el uso de las tics. Vaillant (2022), releva la brecha existente entre las competencias adquiridas en la formación inicial y las habilidades y conocimientos requeridos en la práctica profesional, llegando incluso a identificar la falta de conocimientos técnico-pedagógicos como el tercer obstáculo para una adecuada inserción laboral de los nóveles.

4.1.3.-Subcategoría: Autonomía.

a. Presentación de fragmentos relevantes.

SUBCATEGORÍAS	FRAGMENTOS RELEVANTES
AUTONOMÍA	Doc_1_Viña “...siento que sobre todo dentro del aula las decisiones las tomo yo, o sea, las decisiones pedagógicas o las actividades que hago, el uso del material o la disposición del aula en todas las cosas, las decisiones las tomo yo...” Doc_1_CB “Yo creo que en el desarrollo de una clase. En ningún colegio he tenido problemas con desarrollar mis ideas y plantear mi metodología, me he sentido libre en eso.”

b. Análisis de la entrevista.

Los docentes entrevistados hacen referencia a altos niveles de autonomía al realizar aseveraciones como “dentro del aula las decisiones las tomo yo, o sea, las decisiones pedagógicas” Doc_1_Viña o al indicar que no ha tenido problemas para “desarrollar mis ideas y plantear mi metodología, me he sentido libre”

Doc_1_CB. Cabe destacar que la autonomía se encuentra dentro de las características específicas del trabajo que permiten alcanzar mayores niveles de satisfacción en el trabajo.

Los comentarios realizados por los docentes respecto de la autonomía con la que realizan su labor pedagógica no hacen alusión a procesos estructurados de supervisión o análisis de la implementación de sus estrategias pedagógicas, lo que permite inferir que gran parte de la labor docente se realiza sin un acompañamiento o liderazgo pedagógico. Acá cabe la reflexión respecto de que “la autonomía en los docentes trae evidentes beneficios para el desarrollo profesional y el bienestar de estos, pero a su vez requiere que se desarrolle en un contexto de colaboración y reconocimiento” (Manso y Donaire, 2022, pág. 11) que debe provenir desde los pares y los líderes educativos, lo que permitirá que la práctica pedagógica se transforme en una experiencia de aprendizaje profesional.

4.1.4.-Subcategoría: Acompañamiento Laboral docente.

a. Presentación de fragmentos relevantes.

SUBCATEGORÍAS	FRAGMENTOS RELEVANTES
ACOMPANIAMIENTO LABORAL DOCENTE.	Doc_1_Valpo: “el que exista como ciertos protocolos para las diferentes situaciones. Obviamente todavía faltan más. Pero en caso de que suceda X situación están como los pasos especificados de qué hacer, aunque sí falta más como una mayor sociabilización de la información.” Doc_2_Valpo “Pero yo lo positivo, que puedo ver en ellos y que uno siente un apoyo, un respaldo también en que siempre nos están validando también como profesionales.” Doc_3_Valpo “que me provea materiales para que yo pueda generar experiencias de aprendizaje enriquecedoras con los chiquillos.” Doc_1_Viña “me observaron clases, realizaron retroalimentaciones. Entonces a mí en particular, la postura que se tomó me agradó porque sentí que era una

	reglamentación con sentido, o sea, no era una queja, no era una intromisión, para mí fue una situación de clase y me agradó porque primero me permitió eso, o sea que nosotros pudiéramos tomarla con altura de mira y que no fuera un reto de un jefe y también que sirvió para que se viera el contexto del aula, o sea, yo sentí que hubo una apertura de mente y así cómo sabes que yo realmente me doy cuenta de que esto es lo que pasa en el aula y este es el tipo estudiante que tenemos, la responsabilidad, el ambiente que se arma, eso es, soy consciente de ello.” Doc_2_Viña “Creo que, en el tema de orientación, bueno de hecho, la mayoría de los profesores de asignatura o profesores jefe nos sentimos bien apoyados ahí y me incluyo” Doc_1_CB “Destaco cuando mis líderes son organizados, estructurados, porque eso permite que todos trabajemos como engranaje.”
--	--

b. Análisis de la entrevista.

En relación con la subcategoría Acompañamiento Laboral Docente los entrevistados destacan como elementos positivos la existencia de protocolos y procedimientos que indiquen los pasos a seguir ante la ocurrencia de conflictos o dificultades de cualquier índole, Doc_1_Valpo los define como “los pasos especificados de qué hacer”.

En relación con la categoría anterior Doc_2_Valpo destaca “la validación como profesionales” indicando que “siente apoyo, un respaldo”. Al respecto Manso y Donaire (2022), asegura que el reconocimiento de otros profesores, familias y estudiantes permite que los jóvenes se sientan valorados, lo que influye positivamente en su disposición para la mejora continua de sus prácticas.

Continuando en la línea del Acompañamiento Laboral Docente Doc_1_CB hace referencia a que “cuando mis líderes son organizados, estructurados, porque permite que todos trabajemos como engranaje”, haciendo referencia al trabajo coordinado, tanto dentro como fuera de la escuela, es una condición necesaria

para mantener el bienestar físico y mental dentro de la comunidad educativa, López (2022).

El Acompañamiento Laboral Docente, relativo a lo técnico pedagógico Doc_1_viña comenta “me observaron clases, realizaron retroalimentaciones y Doc_2_viña hace referencia a “los profesores de asignatura o profesores jefe nos sentimos bien apoyados”, ambos comentarios hacen alusión a la existencia de mecanismos para el acompañamiento docente.

En relación con la pertinencia y disponibilidad de materiales pedagógicos, factor identificado por Cornejo (2009), como facilitador de la implementación de las prácticas pedagógicas y por tanto del desarrollo profesional docente Doc_3_Valpo destaca el que “me provea de materiales para que yo pueda generar experiencias de aprendizaje”, como un aporte para su propia gestión, lo que nos permite inferir que la disponibilidad de materiales en estos casos está actuando como un facilitador para la inserción laboral de los docentes.

4.2. ANÁLISIS DE LAS PERCEPCIONES DEL BIENESTAR LABORAL DOCENTE LABORAL DOCENTE SOBRE LA DIMENSIÓN COGNITIVA:

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
BIENESTAR SUBJETIVO	PERCEPCIÓN DE RECONOCIMIENTO DE LA PROFESIÓN DOCENTE	VALORACIÓN DE LA LABOR DOCENTE.
		AGOBIO LABORAL
		RESILIENCIA PROFESIONAL DOCENTE
	DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	
	CONTENCIÓN SOCIO EMOCIONAL EJERCIDA POR EL EQUIPO DIRECTIVO	

4.2.1.-Subcategoría: Percepción de reconocimiento de la profesión docente.

4.2.1.1.-Subcategoría: Valoración de la labor docente.

a. Presentación de fragmentos relevantes.

SUBCATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	FRAGMENTOS RELEVANTES
PERCEPCIÓN DE RECONOCIMIENTO DE LA PROFESIÓN DOCENTE	VALORACIÓN DE LA LABOR DOCENTE.	Doc_3_Valpo “Siento yo que, por ejemplo, la gente de mi edad valora la pedagogía, es capaz de darse cuenta de lo importante que son los profes.” Doc_1_Viña “en general yo diría que la valoración es súper buena, en particular me gusta mucho más la matemática, entonces cuando la gente a mí me habla de la pedagogía yo engancho, yo empiezo a hablar de matemáticas y la gente me dice, así como que se nota que te gusta y yo, así como que a mí me gusta mucho matemáticas” Doc_2_Viña “Sí, súper alta. No tengo una familia muy grande, pero lo que tengo, como mi entorno siempre me felicita cuando les voy contando o me escuchan de las experiencias de alguna historia del colegio, oye este día me pasó tal cosa. Siempre están atentos o ellos”

b. Análisis de la entrevista.

Los docentes entrevistados realizan declaraciones que permiten percibir que los docentes poseen un alto nivel de valoración dentro de la sociedad. Esto se ve reflejado cuando **Doc_3_Valpo** declara “la gente de mi edad valora la pedagogía, es capaz de darse cuenta de lo importante que son los profes”, misma impresión dejan las afirmaciones entregadas por **Doc_1_Viña** al decir “en general yo diría que la valoración es súper buena” y por **Doc_2_Viña** al afirmar “Sí, súper alta. No tengo una familia muy grande, pero lo que tengo, como mi entorno siempre me felicita”. Según lo indicado por Viac (2020), los altos niveles de reconocimiento social favorecerían el que los docentes alcancen un mayor sentido de satisfacción frente al trabajo, favoreciendo la permanencia en sus

puestos de trabajo.

4.2.1.2.-Subcategoría: Agobio laboral.

a. Presentación de fragmentos relevantes.

SUBCATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	FRAGMENTOS RELEVANTES
PERCEPCIÓN DE RECONOCIMIENTO DE LA PROFESIÓN DOCENTE	AGOBIO LABORAL	Doc_1_CB “Creo que la gente sabe que somos necesarios, pero aun así estamos muy poco cuidados por todos, por el sistema...” Doc_1_Valpo “es distinto quizás a otras áreas, porque como que uno nunca termina su horario laboral de profe” Doc_3_Valpo “Porque cuando uno habla de ser profe como vas a llegar a trabajar a la casa y no vas a tener vida ... y si todo eso es verdad.” Doc_1_Viña “...me gustaría estar en un colegio donde yo pueda desempeñarme como profe de media y en un contexto diferente, como que siento que tengo mucha carga laboral por ser la profe de matemática... tiene que ver con toda la experiencia de trabajar con más gente, trabajar colaborativamente y la segunda es por la carga laboral. Me gustaría repartirla”

b. Análisis de la entrevista.

La investigación bibliográfica realizada da indicios de que las condiciones laborales de los docentes en Chile se encuentran entre las peor evaluadas por la OCDE (2009), de ello dan cuenta las declaraciones dadas por los docentes en las entrevistas realizadas. Es así como Doc_1_CB indica “estamos muy poco cuidados por todos, por el sistema...”, Doc_1_Valpo comenta “uno nunca termina su horario laboral de profe”, Doc_3_Valpo declara “no vas a tener vida...y si todo eso es verdad” y finalmente Doc_1_Viña afirma “siento que tengo mucha carga

laboral por ser la profe de matemática”, comentarios que hacen directa alusión a Muñoz (2013) que alerta sobre el escaso tiempo con que cuentan los profesores para el esparcimiento y tiempo en familia. Condición que se ve incrementada entre los jóvenes profesionales debido a su falta de experiencia. La continua demanda laboral que deben enfrentar puede llegar a generarles respuestas fisiológicas y psicológicas, que de acuerdo con las investigaciones revisadas podría llevar a ser diagnosticado como estrés o síndrome de burnout.

4.2.1.2.-Subcategoría: Resiliencia profesional docente.

a. Presentación de fragmentos relevantes.

SUBCATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	FRAGMENTOS RELEVANTES
PERCEPCIÓN DE RECONOCIMIENTO DE LA PROFESIÓN DOCENTE	RESILIENCIA PROFESIONAL DOCENTE	Doc_1_Valpo “...Sin embargo, también creo que eso hace que el profe, pese a las condiciones laborales que tiene, siga realizando su trabajo, o sea, igual como que se marcan quiénes son los que hacen y los que no hacen su trabajo, pero los que lo hacen se nota que hay una valoración por parte de la comunidad. además, es como una forma de retribuir un poco, es mi historia, no sé, pero todo lo que yo viví en un colegio de Cerro de Valparaíso.” Doc_2_Valpo “estudiar más. Quizás como te decía, en la pedagogía uno requiere ir a actualizándose constantemente” Doc_3_Valpo “me gustaría estudiar, quiero estudiar. También he pensado irme del país para buscar especializaciones que acá en Chile no puedo encontrar en el área de la pedagogía.” Doc_1_CB “...nosotros como docentes tenemos realidades super complejas en nuestros estudiantes, y sabemos que, si no estamos presentes o al cien por ciento, sabemos que podemos perder a ese niño, ese sentimiento, por lo menos en mí, se apodera, de repente dejando de lado mi vida personal.”

c. Análisis de la entrevista.

La información obtenidos a través de la entrevista en relación con la subcategoría de la resiliencia docente da cuenta del alto nivel de resiliencia, según indica Saldarriaga (2022) permite que los docentes mantengan ciertos grados de armonía en su desempeño, al otorgarle un mayor significado a su quehacer. La resiliencia de los docentes entrevistados es apreciable en comentarios como los realizados por **Doc_1_Valpo** “pese a las condiciones laborales que tiene, siga realizando su trabajo ... además es como una forma de retribuir un poco, es mi historia, no sé, pero todo lo que yo viví” y por **Doc_1_CB** “si no estamos presentes o al cien por ciento, sabemos que podemos perder a ese niño”, además hacen alusión al nivel de trascendencia que los docentes nóveles encuentran en su labor que permite que los nuevos docentes visualicen su labor como parte del apoyo social y colectivo que emana desde las comunidades educativas promoviendo el bienestar colectivo, mencionado por López (2020) dentro de su investigación.

Por otra parte, hacen referencias a las necesidades de capacitación que según MINEDUC (2014), deben ser gestionadas por el liderazgo educativo de cada establecimiento para favorecer el desarrollo profesional y de este modo volver más atractivas las carreras profesionales de los docentes. Las declaraciones realizadas por **Doc_2_Valpo** “estudiar más...uno requiere ir a actualizándose constantemente” o por **Doc_3_Valpo** “me gustaría estudiar, quiero estudiar. También he pensado irme del país para buscar especializaciones que acá en Chile no puedo encontrar en el área de la pedagogía” dan cuenta de una necesidad que al ser suplida permitiría dar mayor sustentabilidad en el tiempo a la mejora educativa, incrementando el impacto en el ambiente educativo y en el bienestar laboral docente.

4.2.2.-Subcategoría: Desarrollo profesional docente.

a. Presentación de fragmentos relevantes.

SUBCATEGORÍAS	FRAGMENTOS RELEVANTES
DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	Doc_1_Valpo "...conocer otros contextos... conocer más lados a través de la pedagogía, o sea más lados diferentes lugares o incluso ciudades o países a través de la pedagogía. Creo que eso me gustaría porque independiente a los idiomas, a la cultura existente, la pedagogía es una labor que se vive en todos lados y está de manera innata en cada uno y eso marca igual la diferencia." Doc_2_Valpo "...principalmente, yo quiero seguir haciendo aula..." Doc_2_Viña "yo siempre estoy tratando de certificar lo que es el inglés...hacer ciertos cursos para poder desempeñarme en lo que me interesa que es el área más directiva." Doc_1_CB "Me gustaría compartir mi conocimiento desde el equipo directivo, tal vez entregar mis conocimientos desde ahí."

b. Análisis de la entrevista.

Las respuestas entregadas en esta subcategoría permiten identificar que los docentes entrevistados se proyectan dentro de la labor pedagógica, pero solamente uno indica preferencia por continuar con su labor actual al declarar Doc_2_Valpo "...principalmente, yo quiero seguir haciendo aula...".

Por su parte Doc_1_Valpo manifiesta preferencia por el cambio al querer "conocer otros contextos" y en el caso de Doc_2_Viña "desempeñarme en lo que me interesa que es el área más directiva", misma situación manifestada por Doc_1_CB "Me gustaría compartir mi conocimiento desde el equipo directivo".

Los comentarios aluden al desarrollo profesional docente y a la necesidad de desarrollar las capacidades profesionales que destaca MINEDUC (2015). No obstante, solamente un docente hace referencia a su continuidad en el trabajo de aula. Esto revela un debilitamiento de la vocación por enseñar y las tareas de trato directo con los estudiantes, lo que según Puig et al. (2017) implica una

pérdida de la realización personal la tarea educativa.

4.2.3.-Subcategoría: Contención socio emocional ejercida por el equipo directivo.

a. Presentación de fragmentos relevantes.

SUBCATEGORIAS	FRAGMENTOS RELEVANTES
CONTENCIÓN SOCIO EMOCIONAL EJERCIDA POR EL EQUIPO DIRECTIVO	Doc_1_Valpo “te aceptan tal cual eres... uno se siente bien o mal físicamente, emocionalmente, siempre hay alguien preocupado y eso hace que el ambiente laboral sea agradable...tiene un efecto positivo en ti el que haya un buen ambiente laboral que no sea de crítica...”
	Doc_3_Valpo “Me pasa que siento que no tengo una relación tan directa con el liderazgo del colegio. Entonces me cuesta visualizarla un poco, mi relación más directa es con UTP... el saber que puedo acudir a ese lugar cuando tengo algún tipo de necesidad pedagógica o de repente hay algún caso que se me sale de las manos o también hay una inspección que puedo acudir y que me dicen ya vamos a buscar alguna solución.”
	Doc_1_Viña “...me observaron clases, realizaron retroalimentaciones. Entonces a mí en particular, la postura que se tomó me agradó porque sentí que era una reglamentación con sentido, o sea, no era una queja, no era una intromisión...”
	Doc_2_Viña “... siempre están pendientes de lo que está fuera también de mí área profesional...”

b. Análisis de la entrevista.

En relación con la contención socio emocional el Doc_1_Valpo declara “te aceptan tal cual eres...siempre hay alguien preocupado y eso hace que el ambiente laboral sea agradable” y a su vez Doc_2_Viña informa que “siempre están pendientes de lo que está fuera también de mí área profesional...” lo que hace referencia a los factores que afectan, en este caso, positivamente la calidad del ambiente de trabajo y que según Bompadre (2016), representan los factores protectores que constituyen un clima nutritivo para los docentes.

Por otra parte, hacen alusión al acompañamiento docente Doc_3_Valpo “el saber

que puedo acudir a ese lugar cuando tengo algún tipo de necesidad pedagógica o de repente hay algún caso que se me sale de las manos” al igual que Doc_1_Viña “me observaron clases, realizaron retroalimentaciones”. Al respecto es importante considerar lo dicho por Bermejo (2016) respecto la alta demanda emocional, que en el caso de los docentes nóveles requiere de la contención del equipo directivo para que los nóveles no se vean afectados negativamente por factores externos o internos a la comunidad educativa.

4.3. Análisis de las percepciones del bienestar laboral docente labor al docente en la dimensión Bienestar Físico y Mental:

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA
BIENESTAR FÍSICO Y MENTAL	Afectaciones de la salud
	Ausentismo laboral
	Valoración relaciones sociales y laborales
	Gestión del clima laboral

4.3.1.-Subcategoría: Afectaciones de la salud.

a. Presentación de fragmentos relevantes.

SUBCATEGORÍA	FRAGMENTO RELEVANTE
AFECTACIONES DE LA SALUD	Doc_1_Valpo “Pero hace dos semanas, un sábado que estuve en cama porque como que me dio entre entre estrés y entre fiebre y a mí rara vez me da fiebre y eso provocó que estuviera como todo el día en cama.”
	Doc_2_Valpo “muchísima ansiedad, o sea, como te decía en el transcurso de este final de año fue ansiedad 1000 se me empezó a caer el pelo, estrés también y obviamente, cero ganas de venir a trabajar también... cero... yo me acuerdo de que hubo muy temprano un temblor y como que mi primera reacción fue que sea terremoto, por favor, que sea terremoto, que se acaben las clases, se cierre el año y terminar este año.”
	Doc_3_Valpo “Durante la pandemia tuve una lesión en mi pie y creo que me generó un problema, no sé bien dónde, porque todavía no me he podido a hacer

	los exámenes como desearía por temas de tiempo.” Doc_1_Viña “que me dolía la cabeza más de la cuenta, que yo me sentía pesada no me sentía así, yo como que no se sabría decir en particular, qué cosas sentía como físicamente, pero si yo me remontó a ese momento físicamente no me sentía bien.” Doc_2_Viña “Sí, dolor de cabeza y durante el último mes, problemas para dormir ... más que nada, como cuando terminó la semana o de repente un jueves llego a la casa un poquito más agotada o los viernes cuando termina la semana como que se relaja el cuerpo y uno tiende a no sé ya, algo le duele más.” Doc_1_CB “...he tenido contracturas musculares que van desde el hombro, impidiendo la circulación de la sangre y me derivaron a urgencias porque pensaban que tenía trombosis. Hace poco tuve una contractura muscular en la espalda que me impedía respirar.”
--	--

b. Análisis de la entrevista.

c. Algunos investigadores relacionan la pérdida de bienestar con la presencia de síntomas físicos. Dentro de la sintomatología descrita por los docentes es posible enumerar **Doc_1_Valpo** “estuve en cama porque como que me dio entre entre estrés y entre fiebre y a mí rara vez me da fiebre”, **Doc_2_Valpo refiere** “ansiedad 1000 se me empezó a caer el pelo, estrés también y obviamente, cero ganas de venir a trabajar”, **Doc_3_Valpo comenta** “una lesión en mi pie y creo que me generó un problema, no sé bien dónde, porque todavía no me he podido a hacer los exámenes”, **Doc_1_Viña dice** “me dolía la cabeza más de la cuenta”, **Doc_2_Viña** “Sí, dolor de cabeza y durante el último mes, problemas para dormir” y finalmente **Doc_1_CB** “he tenido contracturas musculares que van desde el hombro, impidiendo la circulación de la sangre y me derivaron a urgencias”. Algunos de estos síntomas son descritos por Valdivia (2003), indicando que en el caso de los docentes pueden coexistir simultáneamente afectando permanentemente su salud y por consecuencia el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, así como la calidad de las relaciones socio emocionales que los docentes establezcan

con sus estudiantes.

En esta categoría resulta destacable que la totalidad de los docentes entrevistados presentaron alguna afección física asociada los altos índices de agotamiento emocional descritos por Cornejo (2009) y que están relacionadas con las exigencias ergonómicas o provocadas por el alto nivel de demanda emocional, como los trastornos mentales o psicológicos.

4.3.2.-Subcategoría: Ausentismo laboral.

a. Presentación de fragmentos relevantes.

SUBCATEGORÍA	
AUSENTISMO LABORAL	Doc_1_Valpo “Me ausenté en dos ocasiones, porque me enfermé de la guata 1 día y porque estuve resfriada, con licencia por 7 días.” Doc_3_Valpo “Creo que me he ausentado dos o tres veces por motivos de salud por el mismo motivo de mi rodilla y por tener que hacerme exámenes.” Doc_1_Viña “Me ausenté una sin previo aviso, sin licencia médica, porque me hizo mal la vacuna del COVID y además me ausenté dos semanas en agosto, que fue el aniversario del colegio porque me tuve que operar. Tuve que sacarme un quiste, entonces tuve dos semanas de licencia.” Doc_2_Viña “Sí, tres licencias, pero nada grave. Hoy ya comí algo, me cayó mal y como un día de licencia, pero nada grave, ninguna psicológica.”

b. Análisis de la entrevista.

Sobre el ausentismo los docentes informan **Doc_1_Valpo** indicó “Me ausenté en dos ocasiones”, **Doc_3_Valpo** “Creo que me he ausentado dos o tres veces por motivos de salud”, **Doc_1_Viña** “Me ausenté una sin previo aviso, sin licencia médica ... porque me hizo mal la vacuna del COVID y además me ausenté dos semanas en agosto”, finalmente **Doc_2_Viña** indicó “Sí, tres licencias, pero nada grave, ninguna psicológica”. En el caso de este último docente llama la atención la aclaración respecto del origen de la licencia, denotando que una licencia de

origen fisiológico fuera menos grave que una que tuviera origen psicológico.

Respecto del ausentismo laboral informado por los entrevistados se debe observar en virtud de la importancia de la mirada que nos otorga Bonilla (2020) que indica que la continuidad de la presencia docente guarda estrecha relación con la exposición que puedan tener los estudiantes al modelo docente en términos hábitos de trabajo, formas de relacionarse y soporte emocional.

Por otra parte, el incremento experimentado en el ausentismo laboral de los docentes analizado por Tralma (2022), que indica que después de la pandemia las licencias médicas de los docentes de escuelas municipalizadas aumentaron en hasta un 353% también ha quedado de manifiesto en lo declarado por los docentes entrevistados.

4.3.3.-Subcategoría: Valoración relaciones sociales y laborales.

a. Presentación de fragmentos relevantes.

SUBCATEGORÍA	FRAGMENTO RELEVANTE
VALORACIÓN RELACIONES SOCIALES Y LABORALES	Doc_1_Valpo “no sé si como llamarlo, así como amistad así real, real, real, pero sí como a nivel de colegas he podido establecer ciertas relaciones en donde uno ya como que puede, como decir bromas y se va a entender el contexto o la intención.” Doc_3_Valpo: “mis compañeros siempre están como para ayudar me dices que tengo alguna duda y acompañarme también en el proceso, muchas veces.” Doc_1_Viña “Yo siento que podría decir que con la mayoría de los docentes yo puedo entablar una conversación o con los asistentes de educación.” Doc_2_Viña “...uno se da cuenta al tiro cuando un colega, un alumno anda mal. Entonces no nos quedamos callados, no es cómo anda mal, ya no vamos a hacer nada, al contrario, ya entra la preocupación por parte de los colegas y eso como que sube la recuperación de uno. No sé uno tiene un problema, una mala noche y conversa el tema y entre comillas, se soluciona como que te sientes más, livianita, descargada.”

b. Análisis de la entrevista

Los antecedentes recogidos mediante las entrevistas permiten identificar estrechos lazos entre los docentes. Por ejemplo, Doc_1_Valpo indica “a nivel de colegas he podido establecer ciertas relaciones”, Doc_3_Valpo afirma “mis compañeros siempre están como para ayudar... y acompañarme” o Doc_1_Viña que comenta “Yo siento que podría decir que con la mayoría de los docentes yo puedo entablar una conversación o con los asistentes de educación.”

Cabe destacar que ninguno de los docentes nombró a miembros de los equipos de liderazgo dentro de las personas con las que logró establecer relaciones estrechas. Lo que puede ser percibido como una debilidad de los equipos directivos ya que, al no tener una marcada presencia dentro del ecosistema laboral, según Puig et al. (2017) tendrán mayores dificultades para generar compromiso institucional en los docentes más jóvenes.

La valoración de las relaciones sociales y laborales que plantean los docentes se relaciona con lo que manifiesta MINEDUC (2009), cuando afirma que es responsabilidad de los equipos de liderazgo educativo la gestión de la convivencia de toda la comunidad, incluyendo las relaciones sociales y laborales.

4.3.4.-Subcategoría: Gestión del clima laboral.

a. Presentación de fragmentos relevantes.

SUBCATEGORÍA	FRAGMENTO RELEVANTE
GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL	Doc_1_Valpo “Yo creo que sí, porque siempre el asunto de que está presentes o de fácil acceso” ... “te dan como múltiples opciones en base también al ordenamiento y de los lineamientos del colegio.” Doc_3_Valpo “El ser flexible de repente con con los tiempos. Entendiendo de que hay una responsabilidad de por medio y que a veces si las cosas no se logran, no es por irresponsabilidad.” Doc_2_Viña “Yo creo que la la comunicación entre pares” Doc_1_CB “donde se hacían conversaciones de conocimiento referentes, por ejemplo, a nuestros

	compañeros de trabajo, para ahondar un poco más en el área personal de cada uno de ellos, para que no solo hablásemos de trabajo. Creo que eso fortalece las relaciones dentro de un sistema educativo y hace que el trabajo quede un poco congelado para poder preocuparnos de nosotros.”
--	--

b. Análisis de la entrevista.

Los entrevistados evidencian acciones del liderazgo que favorecen el clima laboral. Por ejemplo, Doc_1_Valpo indica “están presentes o de fácil acceso...te dan como múltiples opciones”, Doc_3_Valpo refiere que “El ser flexible de repente con los tiempos”, Doc_2_Viña comenta “Yo creo que la la comunicación entre pares” y finalmente Doc_1_CB hace referencia a actividades de reflexión y camaradería diciendo “donde se hacían conversaciones de conocimiento referentes, por ejemplo, a nuestros compañeros de trabajo, para ahondar un poco más en el área personal de cada uno de ellos”.

Los docentes manifiestan la importancia de la gestión del clima laboral positivo, lo que está en directa relación con lo indicado por Hué, (2008), al comentar que el clima laboral positivo permite establecer relaciones sociales significativas, favorece la productividad, la satisfacción laboral y compromiso de los docentes. Lo que se encuentra en directa relación de lo indicado por Aguayo (2017), al destacar la importancia del compromiso para que los docentes desarrollen recursos personales, como la autoevaluación positiva, creencias en sí mismos y el optimismo.

4.4. ANÁLISIS DE LAS PERCEPCIONES DEL BIENESTAR LABORAL DOCENTE LABORAL DOCENTE EN LA DIMENSIÓN DEL BIENESTAR SOCIAL.

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA
BIENESTAR SOCIAL	Clima de desconfianza
	Ausencia de estrategias efectivas de retroalimentación docente.
	Apoyo docente entre pares.
	Ausencia de estrategias efectivas de retroalimentación docente.

4.4.1.-SUBCATEGORÍA: CLIMA DE DESCONFIANZA.

a. Presentación de fragmentos relevantes.

SUBCATEGORÍA	FRAGMENTO RELEVANTE
CLIMA DE DESCONFIANZA	Doc_2_Valpo “si yo me muestro como soy, doy lo mejor de mí ...hay gente que se enoja y le molesta. Yo sé que eso es súper perjudicial para el entorno educativo, pero pasa y yo, de hecho, los principales problemas que tuvimos fueron por eso. Doc_3_Valpo “no sé si en los trabajos uno pueda generar una confianza así espectacular, porque me he dado cuenta de que el Mundo del trabajo es como bien cruel.” Doc_1_Viña “Pero no lo siento como un apoyo y es más como un impulso, como más por cumplir que, por un real interés, me cuesta como agregarle como autenticidad.” Doc_1_CB “De los años que llevo, poco, porque la gente como te ve joven y con pocos años en el sistema, cuestionan y desconfían de tu qué hacer”

b. Análisis de la entrevista.

Respecto a esta categoría los entrevistados informan desempeñarse en climas laborales con bajos niveles de confianza, por ejemplo, Doc_2_Valpo comenta que “si yo me muestro como soy, doy lo mejor de mí ...hay gente que se enoja y le molesta”, en el caso de Doc_3_Valpo plantea que “no sé si en los trabajos uno pueda generar una confianza así espectacular”, mientras que Doc_1_Viña manifiesta que “más por cumplir que, por un real interés, me cuesta como agregarle como autenticidad”, finalmente, Doc_1_CB verbaliza que “como te ve joven y con pocos años en el sistema, cuestionan y desconfían de tu qué hacer”.

Establecer un clima de confianza según Guevara (2022) facilita el desarrollo de

acciones de acompañamiento al nuevo docente, lo que permite impactar positivamente los niveles de autovalidación profesional.

4.4.2.-Subcategoría: Ausencia de estrategias efectivas de retroalimentación docente.

a. Presentación de fragmentos relevantes.

SUBCATEGORÍA	FRAGMENTOS RELEVANTES
AUSENCIA DE ESTRATEGIAS EFECTIVAS DE RETROALIMENTACIÓN DOCENTE.	Doc_1_Valpo “Entonces eso me permite como entender que también las clases van variando en base a sus contextos, pero también hay cosas que son a grandes rasgos que también tengo que promoverlas, entonces eso lo pude ver a través de esas supervisiones. Y luego de que cada una de esas supervisiones tuvo un efecto sobre ti...A la siguiente clase ya tengo que como que cambiar o mejorar y eso quizá uno dice ya así puede mejorar y como que suena muy lejano, pero no, esto es un plazo de una o máximo dos semanas, porque de no ir cambiando, entonces ahí cambia el asunto, estás obligado a hacerlo.” Doc_2_Valpo “A través de entrevistas o sea los únicos momentos de retroalimentación que tenemos son como en las entrevistas que tenemos semestrales. Siento que igual falta a veces el tema de la objetividad, o sea, una persona dice “esto” y automáticamente se tienes esa visión de que es así.” Doc_3_Valpo “En UTP cuando hago, cuando hay que mandar evaluaciones o trabajos. Es como ya esto está bien, esto hay que cambiarlo lo que te comentaba antes. Esa es como la retroalimentación que recibo.” Doc_1_CB “Es bien poca. En el equipo PIE pocas veces UTP se involucra, hasta de las mismas coordinadoras, creo yo. Igual. Pocas veces UTP se involucró en la evaluación de mis propias prácticas, nunca me hicieron un acompañamiento de aula, para retroalimentar mi trabajo.”

b. Análisis de la entrevista.

En relación con la subcategoría de la ausencia de estrategias efectivas de retroalimentación docente los docentes declararon: Doc_1_Valpo pantea que “A la siguiente clase ya tengo que como que cambiar o mejorar y eso...porque de no ir cambiando, entonces ahí cambia el asunto, estás obligado a hacerlo”, por su parte Doc_2_Valpo verbaliza que “los únicos momentos de retroalimentación que tenemos son como en las entrevistas que tenemos semestrales. Siento que igual falta a veces el tema de la objetividad”, Doc_3_Valpo expone que “cuando hay que mandar evaluaciones o trabajos”, Doc_1_CB declara que “Es bien poca. En el equipo PIE pocas veces UTP se involucra”.

Las declaraciones realizadas por los docentes ponen de manifiesto la ausencia de estrategias planificadas, uniformes y/o preventivas para el acompañamiento docente. Cornejo (2009) destaca la importancia de establecer estrategias de acompañamiento efectivas, ya que estas impactarían positivamente en el clima laboral generando mayores índices de confianza entre los docentes y los equipos directivos. Dada la importancia de las acciones de acompañamiento, se encuentran explicitadas en el en la Ley 20.903 que impulsa un plan de inducción y mentorías.

4.4.3.-Subcategoría: Apoyo docente entre pares.

a. Presentación de fragmentos relevantes.

SUBCATEGORÍA	FRAGMENTOS RELEVANTES
APOYO DOCENTE ENTRE PARES	Doc_1_Valpo “con el profe XXX, que más que nada porque fue el primer colega del programa en donde yo empecé como las clases de segundo básico con la docencia.” Doc_2_Valpo “Con el XXX, ya que es parte del equipo PIE, con la XXX profesora de lenguaje, te podría decir con XXX fueron ellos como parte del PIE, o sea la XXX también desde su especialidad.” Doc_3_Valpo “pares, con mis docentes de aula y con los educadores, fonoaudióloga y psicopedagogos.”

APOYO DOCENTE ENTRE PARES.	Doc_1_Viña “Con los docentes de planta, ellos me han entregado como las herramientas. Como yo soy nueva hay muchas cosas que tenía que consultar...” Doc_2_Viña “Yo creo que con el equipo de básica” Doc_1_CB “Con los mismos docentes de aula. Distintos docentes, de distintas asignaturas y el que seamos todos tan distintos, me ha permitido crecer profesionalmente, porque es tan enriquecedora esa dupla, pensando en que el especialista en contenido y el especialista en estrategias o diversidad tenemos que crear un resultado; pensando en la experiencia de cada uno, en que ese profesor o profesora ya han tenido experiencias previas a ese trabajo colaborativo es super enriquecedor, profesionalmente
--	---

b. Análisis de la entrevista.

En relación con esta categoría es posible destacar que la totalidad de los docentes entrevistados declaran haber recibido apoyo de parte de sus pares, el que se materializó en el intercambio de estrategias pedagógicas, reflejado en respuestas como las siguientes Doc_2_Valpo declaró que “Con el XXX, ya que es parte del equipo PIE, con la XXX profesora de lenguaje, te podría decir con XXX fueron ellos como parte del PIE, o sea la XXX también desde su especialidad”. También es posible percibir apoyo en la implementación de procedimientos técnicos mediante comentarios como Doc_1_Viña opinó que “Con los docentes de planta, ellos me han entregado como las herramientas. Como yo soy nueva hay muchas cosas que tenía que consultar...”

Las relaciones interpersonales como propone Manríquez, (2017) generan condiciones que inciden positivamente en el contexto laboral, favoreciendo características individuales definidas por López (2022), como estrategias de afrontamiento de los conflictos y la resiliencia, factores que favorecen la satisfacción y el bienestar laboral.

4.4.4.-Subcategoría: Ausencia de estrategias efectivas de retroalimentación docente.

a. Presentación de fragmentos relevantes.

SUBCATEGORÍA	FRAGMENTOS RELEVANTES
ESTRATEGIAS DE ACOMPAÑAMIENTO PROFESIONAL.	Doc_1_Valpo "...yo creo que también lo de ADECCO, en el sentido de que me hace trabajar con distintos colegas y cada curso al ser distinto, me permite interactuar mejor con ellos...ahora yo creo que también las actividades que se hacen, que permiten, como no crear como ciertos grupos aparte, sino como que mezclarlos." Doc_2_Valpo "Yo creo que la validación de nosotros como profesionales." Doc_3_Valpo "El que haya actividades extraprogramáticas, no sé cómo decirle, actividades más allá de lo laboral." Doc_1_Viña "Bueno, el hecho de que el equipo directivo haya designado dos coordinadores de ciclo te permite a ti poder tener como un nivel previo. Uno puede depositar las consultas o las preguntas que uno quiere hacer, ya sea de lo cotidiano o un poco más grande, a esas dos personas que son coordinadoras de ciclo" Doc_2_Viña "que me dejen en libertad de acción para interactuar con todos, dentro y fuera del establecimiento"

b. Análisis de la entrevista.

Los docentes consultados respecto de las estrategias de acompañamiento profesional realizaron aseveraciones como, por ejemplo, Doc_1_Valpo dijo que "como no crear como ciertos grupos aparte, sino como que mezclarlos", Doc_2_Valpo aseguró que "la validación de nosotros como profesionales", Doc_3_Valpo puntualizó que "actividades más allá de lo laboral" y finalmente Doc_2_Viña comentó que "que me dejen en libertad de acción para interactuar con todos, dentro y fuera del establecimiento", aseveraciones permiten apreciar un compromiso con el bienestar social de los profesionales de la educación.

El bienestar social de los docentes dependerá en gran medida del afecto y

aprobación que encuentren entre quienes le rodeen, según lo aportado por Bisquerra, (2013) una influencia particularmente importante es la que ejercen los miembros de los equipos directivos, al transmitir entusiasmo y prestar atención a las necesidades emocionales de sus dirigidos.

Por otra parte apoyos insuficientes o inapropiados por parte de los líderes educativos puede provocar, según Manríquez (2017), la percepción de desgaste profesional provocando un temprano abandono de la carrera.

.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

Las conclusiones de la investigación se desarrollarán entorno a los objetivos de la investigación y las dimensiones del bienestar laboral docente.

5.1 CONCLUSIONES ASOCIADAS A LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

En este punto se detallan las conclusiones asociadas a los objetivos planteados para esta investigación especificando cada uno de ellos junto a las conclusiones más relevantes obtenidas.

5.2 CONCLUSIONES ASOCIADAS AL OBJETIVO GENERAL.

Analizar las percepciones del profesorado novel sobre las dimensiones del bienestar laboral docente e influencias de las características de la gestión del liderazgo educativo sobre estas dimensiones en tres establecimientos educacionales particulares subvencionados de la comuna de Valparaíso.

Mediante los comentarios volcados en las diferentes entrevistas es posible apreciar respuestas aparentemente dispares o contradictorias entre los mismos docentes nóveles respecto de sus percepciones sobre las dimensiones del bienestar laboral docente y de como influyen las características de la gestión del liderazgo educativo. Situación que en primera instancia podría generar una confusión, pero que luego al releer las categorías levantadas sobre las acciones del liderazgo para cada dimensión del bienestar vienen a entregar un diagnóstico claro de una problemática que es abordada por Guevara (2022), quien indica que la suma de eventos negativos o incidentes críticos que conforman la cotidianidad en los establecimientos educacionales de nuestro país terminan por afectar negativamente la autoeficacia docente, el clima laboral y por ende

el bienestar laboral docente conduciéndolos, en muchos casos, al abandono de sus carreras profesionales.

Comprender la situación expresada por los jóvenes docentes nos demanda referirnos a las acciones de los equipos de liderazgo educativo y al acompañamiento laboral docente, categoría a la que los docentes responden positivamente, indicando que existe un acompañamiento y respaldo profesional, pero a su vez indican la falta de canales de comunicación apropiados para acceder a la información, recordemos que Kaplan (2004) identifica a la comunicación como una de las habilidades de alto rendimiento profesional, por ello podemos indicar que la falta de canales adecuados de comunicación producen efectos negativos en la autoeficacia, reduciendo la efectividad de la gestión docente.

En relación con la contención socioemocional ejercida por el liderazgo, los docentes reconocen el apoyo entregado por los equipos directivos, pero por controvertido que parezca, no se ha logrado establecer una conexión emocional con ellos y es aquí donde se comienza a revelar la ausencia de espacios delimitados institucionalmente para adherir a lo indicado por la OCDE (2017), y que promuevan la protección a los docentes de las presiones externas a la institución educativa o acciones para capacitarlos en estrategias de autocuidado para ellas.

El mismo efecto se puede ver reflejado en la gestión del clima laboral, los docentes reconocen la flexibilidad y los esfuerzos desplegados por el equipo directivo para estar presentes siempre que son requeridos, pero también es posible inferir que dichas acciones se sostienen en los esfuerzos y habilidades socioemocionales personales de los diferentes integrantes del equipo directivo o dependen de situaciones eventuales y no de espacios, recurso o estrategias institucionalizadas para abordar la contención socioemocional de los trabajadores de la educación. Lo que según Guevara (2022), afecta el clima de valoración y va mermando la confianza de los docentes en sí mismos y sus habilidades, disminuyendo el engagement o compromiso profesional

entorpeciendo la reflexión pedagógica sobre la propia práctica.

La situación antes descrita es replicada al consultar por las estrategias con que son retroalimentados ya que, al ser tan dispares entre los docentes, estos terminan por sentirse víctimas de la falta de objetividad produciéndose un distanciamiento entre el equipo de liderazgo y los docentes nóveles mismo que estaría afectando su bienestar laboral. Aquí resulta indispensable reflexionar respecto de los aportes realizados por Manso y Donaire (2022), sobre la orientación y el acompañamiento estos constituyen los puntos de apoyo más importantes para lograr el crecimiento personal, profesional y laboral de los jóvenes profesores. Por ello se vuelve indispensable que los líderes educativos realicen una revisión constante de las estrategias utilizadas para la gestión de personal y de las relaciones laborales que se pudieran establecer.

5.2.1. CONCLUSIONES ASOCIADAS AL SUPUESTO DE INVESTIGACIÓN PARA EL OBJETIVO GENERAL.

De acuerdo con el supuesto de investigación del objetivo general:

La percepción del profesorado nóvel sobre las dimensiones del bienestar laboral docente es deficiente. Mientras que respecto de las influencias de las características de la gestión del liderazgo educativo es que se encuentran estrechamente ligadas con los niveles de bienestar en cada una de las dimensiones Viac y Fraser (2020).

Es posible aseverar que efectivamente nuestros docentes nóveles tienen percepciones negativas respecto de las dimensiones del bienestar subjetivo, bienestar físico y mental y bienestar social. No obstante en la esfera de la dimensión cognitiva los jóvenes se perciben eficaces y poseedores de las herramientas adecuadas para tomar decisiones atinentes y pertinentes en el ámbito de su gestión pedagógica. Lo que podría ser insumo para que los equipos directivos puedan abordar la gestión socioemocional de los docentes, estimulando así su compromiso socioemocional.

5.3. CONCLUSIONES ASOCIADAS AL OBJETIVO ESPECÍFICO N°1

Describir la percepción de los docentes nóveles respecto de las dimensiones del bienestar laboral docente.

Fue posible recoger antecedentes respecto al Bienestar Cognitivo que permitieron identificar una adecuada autoimagen profesional en los docentes entrevistados, la que es concordante con elevados niveles de autoeficacia. Esto podría relacionarse con la cercanía que tienen los docentes nóveles con la etapa de formación académica, y la correspondiente instalación de habilidades profesionales en ellos, condición que podría proyectarse en la vida laboral por medio de capacitaciones constantes. Cabe destacar que Manso y Donaire (2022), destacan la capacitación como un facilitador de su proceso de inserción laboral, mismas además, fueron declaradas una necesidad profesional por los docentes nóveles entrevistados.

La autoeficacia es un elemento determinante en la implementación de prácticas o estrategias innovadoras que a su vez generan experiencias exitosas que otorgan sentido de trascendencia por la labor realizada, de ahí la importancia de implementar climas de valoración de la labor realizada en los ambientes laborales escolares tal como lo indica Guevara (2022).

Si bien los docentes declaran percibir adecuados niveles de autonomía respecto de su labor docente, es posible inferir que se requieren estrategias para coordinar los esfuerzos de los diferentes profesores y profesoras, para mantener cierta homogeneidad en las estrategias metodológicas que proporcionen continuidad al proceso de enseñanza aprendizaje, tal como lo precisa el MINEDUC (2015) a través del Marco para la Buena Dirección, al destacar la importancia de definir de forma conjunta prácticas y metodologías que serán implementadas en los establecimientos educacionales.

Respecto al acompañamiento laboral los docentes hacen presente que las

estrategias de socialización de la información utilizadas debiesen ser revisadas para mejorar la participación en la organización educativa, tal como aconseja al Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar al destacar la generación de oportunidades de participación y colaboración. Mismo énfasis que coloca Santos Guerra (2020), al hacer un llamado a la unidad de acción a través de un proyecto común.

El Bienestar Subjetivo de los entrevistados se destaca por presentar una importante dualidad, por un lado, los docentes expresan sentirse valorados socialmente respecto de su profesión, lo que justifican a partir del cambio cultural producido entre las nuevas generacionales y una modificación de la forma de evaluar los elementos que le otorgan satisfacción en su vida laboral, que hace las veces de sistema de afrontamiento que les otorga armonía y equilibrio frente al claro estado de agobio laboral que es posible apreciar cuando los profesores se refieren a la extensión de su jornada laboral y la multiplicidad de tareas que deben desarrollar, mecanismo de defensa que López (2022), fundamenta a través de la resiliencia docente que también se ve expresada en la necesidad de adquirir nuevas habilidades por medio de la capacitación continua. Es posible inferir que los docentes nóveles reconocen poseer áreas o habilidades profesionales más débiles como son el manejo de contenidos curriculares especialmente en el área de las matemáticas, manejo de estrategias para abordar los conflictos de convivencia escolar que se producen dentro y fuera de la sala de clases y el uso de tics para diversificar las estrategias de enseñanza aprendizaje. Necesidades que representan una oportunidad para que los equipos directivos desarrollen sistemas de acompañamiento o mentorías basados en las necesidades expresadas por los docentes, otorgándole mayor significatividad a la iniciativa.

En relación con la dimensión del bienestar físico y mental, los resultados obtenidos resultan llamativos, pues la totalidad de los docentes entrevistados presentaron alguna afección física que ellos asocian al desempeño de la labor educativa y que confirman los antecedentes declarados por Tralma (2022), de que hasta un 352% de aumento en las licencias médicas presentadas por los

docentes, situación que de acuerdo con Bonilla (2020), impacta en la formación de hábitos de trabajo, estilos relacionales y disminuye el soporte emocional debido a la falta de continuidad de la presencia del docente.

Cabe destacar que las investigaciones asocian un buen estado de salud mental con la interrelación entre el bienestar subjetivo y la funcionalidad plena del individuo. A su vez existen investigaciones como la realizada por Valdivia (2003), que afirman que los estados de permanentes de tensión y estrés pueden generar alteraciones permanentes de la salud mental, que a su vez pueden redundar en la pérdida del bienestar físico, produciendo un mayor ausentismo laboral. Esta situación que se ve reflejada en las inasistencias presentadas por 5 de los 6 docentes entrevistados, produciendo una discontinuidad en los aprendizajes de los estudiantes, además de generar una sobrecarga aún mayor en el resto del equipo de trabajo que, en general, suple al docente ausente, de ahí la importancia de desarrollar estrategias de gestión de personal.

Por otra parte, al analizar el bienestar social en los jóvenes docentes nos encontramos con climas laborales que tienen como factor común la desconfianza entre los docentes y de los equipos directivos hacia sus dirigidos, factor que inhibe la sustentabilidad de estrategias de mejora propuestas por los establecimientos educacionales y sus líderes. En este punto es importante rescatar las experiencias de acompañamiento al docente novel relatadas por Manso y Donaire (2022), en los que los vínculos de confianza entre mentor y docente novel, permitieron crear un buen clima para los procesos de asesoramiento, apoyo continuo, diálogo fluido, entre otros.

No obstante, la información recabada da cuenta de la falta de un plan uniforme de retroalimentación docente, es decir, las estrategias y elementos objetivos sobre los que se ejerce dicha retroalimentación resultan aleatorios. Por ejemplo, algunos docentes son observados mientras realizan sus clases, a otros se les supervisan los documentos que utilizan como apoyo, mientras que otros solamente son retroalimentados mediante entrevistas semestrales o anuales, lo que genera en ellos la sensación de falta de objetividad.

Otro aspecto que puede ser considerado, como una amenaza, dentro del mecanismo de retroalimentación son los plazos fijados para generar cambios o mejoras específicas en la labor docente, por ejemplo, la resolución de conflictos, control de los estudiantes dentro de la sala de clases, implementar estrategias para mejorar los aprendizajes de una asignatura, etc. Cambios para los que los docentes declaran recibir plazos de “una o dos semanas”, lo que les produciría mayor inseguridad y estrés. Es importante destacar que un plan de retroalimentación docente que fortalezca las habilidades profesionales debería ser preventivo, para evitar tanto la frustración de los docentes como para facilitar y motivar a la reflexión sobre sus propias prácticas profesionales.

En el contexto de esta investigación fue posible identificar un factor facilitador del bienestar laboral docente, el que corresponde al apoyo entregado entre pares. Reconocido por la totalidad de los docentes que informaron haber recibido contención emocional por parte de otros profesores o profesoras, así como ayuda para resolver cuestiones técnico-pedagógicas, además de sentir mayores grados de confianza para realizar consultas o socializar sus preocupaciones, tanto profesionales como personales. Este factor facilitador bien podría considerarse en futuros planes de acompañamiento y co-evaluación docente.

5.3.1. CONCLUSIONES ASOCIADAS AL SUPUESTO DE INVESTIGACIÓN PARA EL OBJETIVO ESPECÍFICO N°1.

De acuerdo con el supuesto de investigación del objetivo específico N°1:

Los docentes nóveles perciben los mayores niveles de bienestar en la dimensión del bienestar cognitivo expresado en la autonomía para planificar y realizar su tarea y en la dimensión del bienestar social en cuanto a la relación con sus estudiantes. Mientras que en el nivel más bajo está en la dimensión del bienestar subjetivo dado por el nivel de sueldo y con el reconocimiento social recibido por su trabajo Cantón y Téllez (2016).

La investigación realizada en tres colegios subvencionados de la región de Valparaíso coincide con la investigación realizada por Cantón y Téllez (2016), indicando que los docentes nóveles se sienten preparados para abordar todos los desafíos que conlleva la implementación del proceso de enseñanza y aprendizaje, pero en cuanto al bienestar subjetivo perciben que se encuentra ligado a los niveles de remuneración, que al ser inferiores al de otras profesiones u ocupaciones recibe menor reconocimiento por parte de quienes les rodean, lo que tracciona a muchos miembros del profesorado a retirarse de la profesión docente. Efecto que se ve aumentado por la embergadura de las demandas laborales actuales que no tienen parangón en la compensación económica recibida.

5.1.1. Objetivo Específico N°2

Describir la percepción de los docentes nóveles respecto de las acciones de la gestión del liderazgo educativo.

Los docentes informaron durante la entrevista que sus líderes educativos manifiestan preocupación por facilitar la realización de su labor pedagógica, proveyendo de los protocolos para la resolución de ciertas problemáticas, los recursos materiales necesarios y el apoyo emocional cuando fuere pertinente, pero por otra parte también informan la falta de espacios para la reflexión pedagógica mencionados por Santos Guerra (2020) en la que los docentes puedan conocer, indagar y apropiarse del proyecto educativo compartido. Espacio reflexivo, que requiere de tiempo y espacio establecidos, en el que además puedan recibir sugerencias de estrategias metodológicas para afrontar las diferentes dificultades que se les pudieran presentar en la práctica cotidiana.

Otro aspecto que resalta dentro de la organización es la falta de visualización del liderazgo pedagógico, esto se ve reflejado en que ninguno de los docentes nóveles entrevistados asoció a alguno de los líderes educativos del

establecimiento con intercambios pedagógicos significativos que favorecieran su desarrollo profesional, en este sentido es importante tener presente lo indicado por MINEDUC (2015), que indica por una parte que la mejora continua debe ser gestionada de manera constante y oportuna, así como se debe intensionar permanentemente al potenciar capacidades, la comprensión y la motivación de los docentes.

Finalmente es posible concluir que, para potenciar el impacto del equipo de liderazgo educativo, así como de su visión de los aspectos técnico-pedagógicos se hace imperativo construir espacios para el intercambio y la reflexión docente, que permitan levantar espacios de confianza entre todos los actores de la comunidad.

5.4. CONCLUSIONES ASOCIADAS AL SUPUESTO DE INVESTIGACIÓN PARA EL OBJETIVO ESPECÍFICO N°2.

De acuerdo con el supuesto de investigación del objetivo específico N°2:

Los docentes nóveles perciben que las acciones de la gestión del liderazgo educativo no están estructuradas para realizar un acompañamiento en el proceso de inserción laboral que mantenga los niveles de bienestar laboral docente (Manso y Donaire, 2022)

Las declaraciones realizadas por los docentes son congruentes con el supuesto del objetivo específico N°2, ya que logran percibir los que los equipos directivos realizan acciones para abordar el bienestar laboral docente y abordar el clima laboral, pero las diferencias con que se implanta dependiendo de los diferentes criterios profesionales les genera incertidumbre e inseguridad a nivel personal como laboral, pues en muchos casos no logan establecer lazos de confianza dentro de sus espacios de trabajo.

5.2. PROYECCIONES.

La presente investigación pretende ser un aporte al desarrollo profesional de los docentes nóveles, facilitando los antecedentes para gestionar un plan que

permita su retención dentro del sistema educativo, por ello se busca dejar a disposición de los equipos directivos antecedentes que favorezcan la implementación de comunidades de aprendizaje docente en las que puedan participar los líderes educativos, reflexionando desde aspectos personales de la vida, como aquellos de orden técnico pedagógico.

Adicionalmente es posible indicar que extender la presente investigación a la totalidad de los establecimientos de la fundación sostenedora, para alcanzar una muestra mayor de docentes noveles a partir de un enfoque mixto, cualitativo, que permita obtener un panorama más completo de las percepciones que tienen los docentes noveles de las dimensiones de su bienestar laboral permitiría generar acciones más sólidas en torno al acompañamiento docente.

Del mismo modo continuar la investigación desde el punto de vista de los miembros de los equipos directivos, de tal forma que se pueda completar la percepción que se posee del bienestar laboral docente y la influencia sobre la retención de las profesoras y los profesores noveles dentro del sistema educativo.

Finalmente desarrollar una investigación acción en la que sea posible evaluar los efectos de la implementación de espacios de reflexión docente sobre el bienestar laboral de una comunidad educativa, permitiría identificar las acciones de mayor impacto, para su posterior institucionalización.

5.3. SUGERENCIAS.

Los tiempos que corren han complejizado la inserción de los docentes en el ámbito laboral disminuyendo sus niveles de bienestar producto de las condiciones sociales, normativas y estructurales en las que deben desempeñar su labor. Por ello se sugiere revisar las estrategias implementadas para la gestión del personal, especialmente en el ámbito socioemocional permitiendo generar ambientes laborales favorables para la inserción laboral.

En este mismo ámbito se sugiere a los equipos directivos programar la

asignación de tareas y cumplimiento de responsabilidades con mayor anticipación, lo que permitirá poner sobre aviso a los docentes que no tienen experiencia laboral para que puedan programar el cumplimiento de sus responsabilidades sin caer en el agobio laboral.

Mantener y ampliar aquellas acciones relacionadas con la camaradería y el esparcimiento, ya que en esos espacios es posible fortalecer las relaciones humanas y mejorar el bienestar subjetivo, influenciando positivamente las otras dimensiones del bienestar.

5.4. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.

En cuanto a la investigación aquí presentada es posible advertir una escasa representatividad de género, ya que solamente fue posible entrevistar a mujeres. Esta situación toma mayor relevancia al revisar investigaciones respecto de la salud laboral docente en las que se pueden advertir diferencias notorias según el género de los encuestados.

En la línea de la representatividad habría resultado ideal entrevistar a igual número de docentes nóveles en cada uno de los establecimientos, pero por disponibilidad de tiempo de los propios docentes no fue posible mantener dicho equilibrio.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguaded, M. C. (2016). *Resiliencia del docente como factor crucial para superar las adversidades en una sociedad de cambios. Tendencias Pedagógicas.*, 167-180.
- Aguayo, M. (2017) *El bienestar y el burnout en docentes, desde el modelo de demandas y recursos laborales la inteligencia emocional como variable moderadora y el afecto positivo y negativo como variables mediadoras. Universidad de Granada.*
- Barrón Tirado, M. (2017). *Miradas docentes.* México: Newton Educación y Tecnología Educativa.
- Bautista, N. (2021). *Proceso de la investigación cualitativa: epistemología, metodología y aplicaciones.* Colombia: Editorial el manual moderno.
- Bermejo, L. (2016). *Bienestar docente. Estrategias para una vida emocionalmente más saludable en el trabajo del profesor. Padres Y Maestros / Journal of Parents and Teachers*, (368), 18-23. <https://doi.org/10.14422/pym.i368.y2016.003>
- Bisquerra, R. (2013). *Cuestiones sobre bienestar. Cinco pilares para el desarrollo del bienestar personal, social y emocional.* Madrid: Editorial Síntesis.
- Bompadre, D. (2016). *Sentirnos Bien en la escuela.* Buenos Aires: Stella.
- Bonilla, V. (2020). *El ausentismo docente: un desafío para la gestión escolar.* Santiago, Chile: Pontificia Universidad Catolica de Chile.
- Bravo, D., Falcky, D., & Peirano, C. (2008). *Encuesta longitudinal de Docentes 2005: Análisis y principales resultados.* Santiago: Universidad de Chile Facultad de Economía y Negocios, Departamento de Economía.
- Cano-Muñoz, M. Á., Gómez- Nuñez, M. I., Torregrosa, M. S. (2020). *Manual para investigar en educación: Guía para orientadores y docentes indagadores.* España: Narcea Ediciones.
- Cantón, M. I., Téllez, M. S. (2016) *La satisfacción laboral y profesional de los profesores.* Rev. Lasallista de investigación. Vol. 13, Nº. 1, 2016, págs. 214-226. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5748372>
- Charria, V. R. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *Rev. CES Psico*, 63-80. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.21615/cesp.5984>
- Chile, C. d. (27 de octubre de 2022). *Colegio de profesores de chile.* Obtenido de <https://www.colegiodeprofesores.cl/wp-content/uploads/2022/11/Profundizacion-Salud-Docente.pdf>
- Coluccio, A., Muñoz, C., & Ferrer, U. (2016). *Situación contractual y su relación satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes.* Universidad

- de Tarapacá. Arica: Universidad de Tarapacá. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/305116026_Situacion_contractual_y_su_relacion_con_satisfaccion_laboral_clima_organizacional_y_absentismo_en_docentes
- Cornejo, R. (2009). *Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile*. Educação & Sociedade. doi:<https://doi.org/10.1590/S0101-73302009000200006>
- Cornejo, R. (2009). *Entre el sufrimiento individual y los sentidos colectivos: Salud laboral docente y condiciones de trabajo*. MINEDUC.
- Donoso, M. González, 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 (2013)*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Ferrer-Urbina, R. (16 de Mayo de 2016). *Sociedad & Salud*. Obtenido de Situación contractual y su relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes: https://www.researchgate.net/publication/305116026_Situacion_contractual_y_su_relacion_con_satisfaccion_laboral_clima_organizacional_y_absentismo_en_docentes_Working_conditions_and_its_relationship_with_job_satisfaction_organizational_climate_and_teach
- Garrido, J., Miranda, V., Bustos, A. (2017). *De los fundamentos a las prácticas: Algunos desafíos en la formación inicial docente*. Valparaíso: Universidad Católica Valparaíso.
- Gismero-González, M. E., Bermejo, L., Prieto, M., Cagigal, V., García Mina, A., & Hernández, V. (2012). Estrategias de afrontamiento cognitivo, auto-eficacia y variables laborales. Orientaciones para prevenir el estrés docente. *Acción Psicológica*, 9(2), 87-96.
- Guevara M, J. (2022). *El entorno de la enseñanza y del aprendizaje en Chile: una mirada desde TALIS 2018*. MINEDUC. Santiago: El entorno de la enseñanza y del aprendizaje en Chile: una mirada desde TALIS 2018.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Holmes, E. (2016). *El bienestar de los docentes: guía para controlar el estrés y sentirse bien personal y profesionalmente*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Hue, C. (2008). *Bienestar docente y pensamiento emocional*. Madrid: Wolters Kluwer España, S.A.

- JUNAEB. (2018). *Programa Habilidades para la Vida. Apoyando el Bienestar en las Comunidades Educativas*. Santiago, Chile: JUNAEB.
- Kaplan, R., & Norton, D. (2004). *Mapas estratégicos. Convirtiendo los activos intangibles en resultados tangibles*. Barcelona: Planeta De Agostini Profesional y Formación S.I.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago, Chile: Salesianos.
- Leiva, V., & Vásquez, C. (2019). liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente. *Calidad de Educación*, 225-251. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.635>
- López V, R. L.-C.-A. (11 de abril de 2022). *Bienestar de las comunidades escolares en el contexto del COVID -19 Pandemia: Un Estudio Cualitativo en Escuelas Chilenas de NSE Bajo*. Obtenido de <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.853057/full>: doi: 10.3389/fpsyg.2022.853057
- Manríquez, C. (2017). *Manual de promoción de bienestar docente en establecimientos educacionales*. ((Ed.), Ed.) Senda.
- Marcelo, C., Marcelo, P. (2022). *Empezar con buen pie. Experiencias de programas de inducción y acompañamiento a docentes de nuevo ingreso*. Barcelona: Ediciones OCTAEDRO, S.L.
- Marchesi, A. (2012). El bienestar de los docentes en tiempos de crisis. *Revista Fuentes*. Vol. 12, 2012, Pag. 9-12. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4093280>.
- Medeiros, M. P., Gómez, C., Sánchez, M. J., & Orrego, V. (Julio de 2018). Idoneidad disciplinar de los profesores y mercado de horas docentes en Chile. *Calidad de la Educación*, págs. 50-95. Obtenido de
- MINEDUC. (2015). *Marca para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar*. Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación Pedagógica, CPEIP.
- Montoya, A. M., & Blackburn, S. (2010). *Estudio de Oferta y Demanda de Docentes en Chile*. Estudio realizado para el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación. Obtenido de <https://bibliotecadigital.MINEDUC.cl/handle/20.500.12365/18186>
- Muñoz, M. (2013) Los efectos del escaso tiempo libre de los profesores. Grupo Educar. Obtenido de <https://www.grupoeducar.cl/noticia/los-efectos-del-escaso-tiempo-libre-de-los-profesores/>
- OCDE. (2009). *Política de educación y formación: Los docentes son importantes. Atraer,*

- formar y conservar a los docentes eficientes*. Obtenido de https://read.oecd-ilibrary.org/education/politica-de-educacion-y-formacion-los-docentes-son-importantes_9789264046276-es#page1: <https://read.oecd-ilibrary.org/education/politica-de-educacion-y-formacion-los-docentes-son-importantes>
- OCDE. (2015). *Panorama de la educación 2015. Indicadores de la OCDE*. Fundación Santillana.
- OCDE. (2017). *¿Cómo va la vida? Medición del bienestar*. Obtenido de https://www.oecd-ilibrary.org/economics/como-va-la-vida-2017_g2g9f538-es: <https://doi.org/10.1787/g2g9f538-es>
- OMS. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*.
- Oyarzún, C., Cornejo, C., & Assaél, J. (2022). *Bienestar ocupacional docente y rendición de cuentas: Revisión de la evidencia internacional*. Educação & Sociedade.
- País, A. (3 de noviembre de 2022). Día Mundial contra la Violencia y el Acoso Escolar: unode cada cuatro estudiantes ha sido víctima de acoso escolar en Chile. *ElMostrador*. Obtenido de <https://www.elmostrador.cl/agenda-pais/2022/11/03/dia-mundial-contra-la-violencia-y-el-acoso-escolar-uno-de-cada-cuatro-estudiantes-ha-sido-victima-de-acoso-escolar-en-chile/#:~:text=Seg%C3%BAn%20un%20estudio%20anual%20de,de%203.760%20casos%20a%205.934>.
- Saldarriaga, O., Ledesma, M., Malpartida, J., & Diaz, J. (2022). Resiliencia docente en las escuelas públicas de Lima Metropolitana - Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVIII (1), págs. 261 -272. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28069961019>
- Santos Guerra, M. Á. (2020). *La escuela que aprende*. Madrid: Ediciones Morata. Subaldo Suizo, L. (2012). *El Burnout en los Profesores o el Desgaste Profesional Docente*. Valencia: UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PSICOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN Y DEL DESARROLLO HUMANO.
- Tejada-Fernández, J., Carvalho-Dias, M. L. y Ruiz-Bueno, C. (2017). El prácticum en la formación de maestros: percepciones de los protagonistas. *Magis. Revista Internacional de Investigación en Educación*, 9(19), 91-114.
- Toledo, D. (2015). *Reformulando la carrera docente en Chile, Evidencia Internacional Seleccionada*. OCde. OCDE. Obtenido de <http://www.oecd.org/chile/Re-shaping-teacher-careers-in-Chile.pdf>
- Tovar, R. A. (2021). *Felicidad y equilibrio de vida: una aproximación al bienestar personal*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Tralma, D. (22 de octubre de 2022). *Vergara240.udp.cl*. Obtenido de La otra cara del regreso

a clases: licencias médicas de profesores crecieron hasta un 353% en la Región Metropolitana.: <https://vergara240.udp.cl/licencias-medicas-de-profesores-crecieron-hasta-un-353-en-la-region-metropolitana/>

Valdivia G., Avendaño C., Bastías G., Milicic N., Scharager J. (2003). *Informe Final de Proyecto: Estudio de la salud laboral de los profesores en Chile*. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Valenzuela. J.P., Sevilla A. (2013). *La movilidad de los nuevos profesores chilenos en la década del 2000: un sistema escolar viviendo en peligro*. Centro de Investigación Avanzada en Educación. (CIAE), Santiago.

Viac, C., Fraser, P. (2020). *Teachers' well-being: a framework for data collection*. Directorate for education and skills, OCDE.

VII. ÍNDICE DE TABLAS

N°	CONTENIDO	PAG.
Tabla 1	Indicadores de depresión y trastornos ansiosos.....	29
Tabla 2	Niveles de agotamiento emocional reportados por los doc...	30
Tabla 3	Incidencia de enfermedades.....	30
Tabla 4	Datos comparativos de la condición laboral docente.....	35
Tabla 5	Proyección de déficit docente.....	36
Tabla 6	Ejemplos de tipos de preguntas.....	49
Tabla 7	Tipos de preguntas	51
Tabla 8	Carta Gantt	54
Tabla 8	Códigos de docentes participantes.....	56

VIII. ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA	CONTENIDO	PAG.
Figura 1	Causas del abandono de la carrera docente.....	4
Figura 2	Relación entre la satisfacción laboral y el bienestar laboral...	12
Figura 3	Progresión de la cultura preventiva.....	17
Figura 4	Círculo virtuosos de la salud laboral y el bienestar cognitivo....	20
Figura 5	Acciones del liderazgo y el bienestar laboral docente.....	42
Figura 6	Método fenomenológico	44
Figura 7	Representación gráfica del plan de análisis.....	53

IX. ANEXOS

ANEXO 1: CUERPO LEGAL ANALIZADO

Decreto Supremo 109 (7 de marzo de 2006.). *APRUEBA EL REGLAMENTO PARA LA CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN LA LEY 16.744, DE 1° DE FEBRERO DE 1968, QUE ESTABLECIÓ EL SEGURO SOCIAL CONTRA LOS RIESGOS POR ESTOS ACCIDENTES.*

Diario Oficial de la República de Chile. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=9391&idVersion=2006-03-07&idParte=>

Ley 16.744 (10 de marzo de 2022.). *ESTABLECE NORMAS SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.* Diario Oficial de la República de Chile. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650>

Decreto Ley 16.744 (10 de marzo de 2022.). *ESTABLECE NORMAS SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.* Diario Oficial de la República de Chile. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650>

Ley 19.070 (22 de Enero de 1997). *FIJA TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DE LA LEY Nº 19.070 QUE APROBO EL ESTATUTO DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN, Y DE LAS LEYES QUE LA COMPLEMENTAN Y MODIFICAN.* Diario Oficial de la República de Chile. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=60439>

Decreto Ley 3.166 (19 de noviembre de 1997.). *AUTORIZA ENTREGA DE LA ADMINISTRACIÓN DE DETERMINADOS ESTABLECIMIENTOS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL A LAS INSTITUCIONES O A LAS PERSONAS JURÍDICAS QUE INDICA.* Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=70774>

Decreto 453 (3 de Septiembre de 1991). *Aprueba reglamento de la Ley N°19.070, Estatuto de los profesionales de la Educación.* Diario Oficial de la República de Chile. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=13511>

Decreto Supremo N°73 (21 de Marzo de 2017.). *ESTABLECE EL PRESUPUESTO PARA LA APLICACIÓN DEL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES PARA EL AÑO 2017.* Diario Oficial de la República de Chile. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1101218>