



Estudio de bienestar socioemocional docente

Esta publicación usa criterios de lenguaje inclusivo tales como núcleos femeninos y no solo masculinos, según sentido particular [ej., *madres*, *padres* y *apoderados*], integración de género en nomenclaturas específicas [ej., *director(a)*] o empleo del femenino en usos históricamente masculinos [ej., *ciudadanía* en vez de *ciudadanos*], entre otros. Sin embargo, para evitar la saturación gráfica y léxica, que dificulta la comprensión y limita la fluidez de lo expresado, y en consonancia con la norma de la Real Academia Española, se usará el masculino sin marcar la oposición de géneros en la mayoría de los nombres y determinantes que el texto provea [ej., *las educadoras*], según su formato e intención comunicativa.

Estudio de bienestar socioemocional docente

Mayo 2022

División de Estudios, Agencia de Calidad de la Educación

contacto@agenciaeducacion.cl

600 225 43 23, opción 1

Morandé 360, piso 9

Santiago de Chile

2022

Contenido

5	1. Introducción
9	2. Marco teórico
9	2.1 Bienestar docente
17	3. Objetivos y metodología
18	3.1 Etapa 1: bienestar docente en Chile previo a la pandemia
19	3.2 Etapa 2: bienestar docente en pandemia
23	4. Resultados
23	4.1 Etapa 1: bienestar docente en Chile previo a la pandemia
25	4.2 Etapa 2: bienestar docente en pandemia
25	4.2.1 Principales características del bienestar de los docentes en el periodo actual de pandemia
25	4.2.1.1 Satisfacción laboral
28	4.2.1.2 Bienestar subjetivo
29	4.2.1.3 <i>Burnout</i>
31	4.2.1.4 Malestar socioemocional
33	4.2.2 Elementos del ámbito de la gestión escolar que se asocian y/o promueven el bienestar docente, en el periodo actual de pandemia
39	5. Conclusiones
43	6. Referencias
48	7. Anexos
48	7.1 Anexo 1
52	7.2 Anexo 2. Cuestionario docente.

REFORMA
EDUCACIONAL



Introducción

Los docentes cumplen un rol fundamental para que los y las estudiantes desarrollen su proceso educativo, tanto en el ámbito académico como en el personal y social, así como respecto de la adquisición de habilidades socioemocionales. Tal como establece el *Informe de McKinsey (Barber & Mourshed, 2007)*, la calidad de la educación del sistema educativo está directamente vinculada con la calidad de la docencia de dicho sistema. Por su parte, el *Estudio Internacional de la Enseñanza y el Aprendizaje (TALIS, por su sigla en inglés)*, señala que existe suficiente evidencia para sostener que la calidad de la educación de un establecimiento está directamente vinculada a la calidad de su equipo docente (OCDE, 2020).

Debido a la relevancia del rol que tienen los y las docentes para alcanzar una educación de calidad, su bienestar se vuelve un foco de alta importancia para el sistema educativo. En este sentido, promover el bienestar docente aportaría en gran medida a un proceso educativo nutritivo para los estudiantes. No obstante, diversas investigaciones han presentado una relación entre la profesión docente y la presencia de ciertas enfermedades, tales como estrés, *burnout* y padecimientos psicosomáticos (UNESCO, 2005; Valdivia, Avendaño, Bastías, Milicic, Morales, & Scharager, 2003; Cornejo & Quiñonez, 2007; Cornejo, 2009; Ineed, 2020). Esto se explicaría principalmente por los altos niveles de carga laboral y horaria y, además, por la responsabilidad que conlleva trabajar con niños, niñas y jóvenes.

A partir de la expansión del COVID-19 en Chile y el mundo, la educación a distancia ha sido una de las medidas ampliamente adoptadas por los sistemas educativos, lo cual ha generado importantes cambios en la actividad profesional de profesores y profesoras. Algunos ejemplos de esta situación dicen relación con la realización de actividades remotas o de teletrabajo, la integración de nuevas tecnologías, la adaptación pedagógica y curricular, los procesos de enseñanza híbrida y las demandas socioafectivas de los estudiantes y sus familias en este difícil contexto sanitario. Estas condiciones podrían estar complejizando el desempeño profesional al generar la necesidad de desarrollar habilidades y competencias que permitan adaptarse a las nuevas condiciones. De acuerdo a distintos autores (Santiago, Scorsolini-Comin & Barcellos, 2021; Cabezas et al., 2021), muchos docentes

no se encontraban cualificados para tal transición; además, el contexto de pandemia estaría aumentando los estresores, lo cual podría estar generando tensión, ansiedad o angustia en estos profesionales.

Estudios realizados en Chile durante la pandemia han identificado tensión, agotamiento psicológico, ansiedad y angustia por parte de docentes que, a partir de las adecuaciones de los métodos de enseñanza y la forma que ha adquirido la relación entre docentes y estudiantes, han visto afectada su vida personal (CIAE, 2020; Elige Educar, 2020; Cabezas et al., 2021). También se han identificado dificultades para adaptar las clases presenciales a una modalidad a distancia sincrónica, especialmente referidas a la demora en la preparación de las sesiones y al hecho de que en ocasiones es difícil lograr que los estudiantes participen y se motiven con este tipo de clases, por diversas razones, junto con tener que lidiar con problemas técnicos asociados con el uso de las tecnologías (CIAE, 2020).

En específico, los estudios mencionados abordan la sobrecarga que significa realizar actividades remotas para muchas de las docentes mujeres, producto de la falta de límites que a veces existen entre el mundo laboral y el mundo personal: ellas, en general, además de sus labores profesionales, realizan tareas domésticas y, en algunos casos, se encuentran a cargo del cuidado de niños o adultos (Ribeiro, Scorsolini-Comin & Barcellos, 2021; Cabezas et al., 2021). A esto se suma el que las docentes están preocupadas por la situación económica de las familias de sus estudiantes y por su propio estado emocional y el de sus familias (CIAE, 2020; Elige Educar, 2020; Cabezas et al., 2021).

Dada la imprescindible labor que realizan los docentes en el sistema escolar y los posibles efectos en su bienestar tras las transformaciones ocasionadas por la pandemia, la Agencia de Calidad de la Educación busca contribuir con información valiosa que permita comprender, explicar y generar evidencias para orientar a las instituciones educativas en la toma de decisiones, y así emprender acciones con el objetivo de promover y favorecer el bienestar docente como parte de una estrategia de mejoramiento de la calidad, de acuerdo a las funciones establecidas por el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación.

De este modo, el objetivo de este estudio es describir y analizar el bienestar de los y las docentes de acuerdo al contexto en que desempeñan

sus actividades, considerando las condiciones de pandemia y educación a distancia. Así, se espera contribuir en la promoción de una cultura institucional que reconozca, valore y promueva el bienestar docente. Con este propósito se aplicó una metodología cuantitativa dividida en dos etapas. Primero se analizó la información obtenida de los *Cuestionarios de Calidad y Contexto de la Educación* del año 2018, para realizar un diagnóstico del bienestar docente previo a la pandemia. Luego se aplicó un cuestionario en formato digital para indagar en este aspecto durante la pandemia.

Los resultados identifican la presencia de malestar socioemocional y de síntomas asociados al *burnout* entre los participantes de la encuesta, en mayor magnitud respecto de las docentes mujeres, y en todo tipo de establecimientos. Sin embargo, una gran mayoría de docentes declara sentirse satisfecho con su trabajo, tanto hombres como mujeres, y en mayor volumen en establecimientos municipales y Servicios Locales de Educación Pública (SLEP). Asimismo, un alto porcentaje de profesores y profesoras se siente satisfecho con su vida, respondiendo favorablemente en la escala de bienestar subjetivo, especialmente las docentes mujeres, y en establecimientos particulares pagados y subvencionados. Los resultados identifican factores gestionables por las instituciones educativas para promover y favorecer el bienestar docente, y así reducir el malestar socioemocional y *burnout*, aportando con evidencia para tomar decisiones que contribuyan al mejoramiento escolar.

El presente informe inicia con una discusión teórica que levanta las principales dimensiones del bienestar docente, además de la presentación de modelos para comprenderlo. Luego se detalla la metodología utilizada y sus etapas. Más adelante se presentan los principales resultados, y finalmente se desarrollan las conclusiones.

REFORMA

EDUCACIONAL



2. Marco teórico

2.1 Bienestar docente

El bienestar docente se ha convertido en un tema relevante para la corriente de investigación de la psicología positiva. Esta corriente se caracteriza por estudiar los aspectos positivos del ser humano, tales como la felicidad, la satisfacción, la motivación, el optimismo, el bienestar, entre otros, con el propósito de promover e impulsar las fortalezas y el desarrollo óptimo de las personas (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Cuadra & Florenzano, 2003; Vásquez, Hervás, Rahona & Gómez, 2009; Muñoz, Fernández & Jacott, 2018).

En esta línea, en Chile y en el mundo se ha detectado que, en muchos casos, las condiciones del trabajo docente se asocian a una disminución del bienestar. Por ejemplo, un estudio referido a la salud laboral de los profesores (Valdivia et al., 2003), concluye que un gran porcentaje de ellos se encuentra realizando su tarea profesional en condiciones que afectan su salud física y mental. A similares conclusiones llega Cornejo (2009), el cual señala que los porcentajes de afecciones a la salud reportados por los docentes superan la media nacional para adultos y que alrededor de un tercio de ellos, en Santiago, presentan niveles altos en al menos una de las escalas de *burnout*. Por su parte, en un análisis del discurso de docentes en Chile (Reyes, Varas & Zelaya, 2014), se pone en evidencia que el término 'enfermedad' es transversal en las entrevistas, apelando también a signos específicos de malestar psicológico como cansancio, depresión o estrés. El estudio identifica que los docentes transforman el malestar en enfermedades –tanto físicas como psíquicas- que pueden ser cuantificables y con sintomatología.

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

No obstante, no hay un claro consenso en relación al efecto del bienestar docente y la calidad educativa. Por un lado, se ha identificado (Duckworth, Quinn & Seligman, 2009) que profesores y profesoras con mayores puntajes en satisfacción con la vida tienen mejor desempeño que sus compañeros, sobre la base de los logros académicos de sus estudiantes durante el año académico 2005–2006, y que la satisfacción con la vida predice un buen desempeño docente. Asimismo, se ha evidenciado una correlación significativa entre el bienestar docente y las prácticas docentes con efectos motivacionales orientados al aprendizaje (Leal-Soto, Dávila & Valdivia, 2014). También se ha establecido que la satisfacción y el bienestar laboral de los y las docentes tiene impacto de gran alcance en los estudiantes, y que un ambiente o situación de estrés no solo afecta el desempeño y la motivación de las docentes, sino incluso el rendimiento de los estudiantes (OCDE, 2020). En Chile, estudios realizados por la Agencia de Calidad de la Educación (2021) muestran que el bienestar laboral y la confianza entre los docentes de un establecimiento educacional se asocian significativamente a los resultados educativos de los estudiantes, evaluados a través de las pruebas Simce. En tanto, contrario a las expectativas, otro estudio realizado en escuelas italianas (Caprara, Barbaranelli, Steca & Malone, 2006), concluye que la satisfacción laboral del docente no contribuye al rendimiento académico posterior de los estudiantes.

A pesar de estos resultados, se constata que esta relación se ha intentado profundizar por distintos autores e instituciones. Ejemplo de ello es el estudio realizado por Elige Educar (2018), institución según la cual el grado de felicidad o bienestar que sienten los profesores y las profesoras impactan en elementos tan relevantes como la retención docente y la calidad de la educación dentro del aula. Otro ejemplo lo entrega la *Encuesta Longitudinal Docente* (Bravo, et al., 2006), la cual indica que el estado de salud de los docentes se encuentra estrechamente relacionado con su desempeño y, por lo tanto, con el aprendizaje de sus estudiantes. Según esta encuesta, la satisfacción laboral es un tema fundamental en este ámbito, ya que afecta directamente la calidad de la educación de los estudiantes. Así, docentes desmotivados, tendrían menores capacidades para incentivar y enseñar a sus estudiantes.

En la revisión realizada en Chile por Cuadra & Florenzano (2003) se señala que, entre las innumerables controversias originadas a raíz del esfuerzo por clarificar el término 'bienestar', existe consenso en que este es esencialmente subjetivo. El bienestar estaría compuesto por una faceta centrada en aspectos afectivos, relacionados con los estados de ánimo, y por otra faceta centrada en aspectos cognitivos, relacionados con la evaluación de satisfacción que realiza el sujeto de su propia vida. Los autores concluyen que el bienestar se refiere a lo que las personas piensan y sienten acerca de sus vidas y a las conclusiones cognoscitivas y afectivas que alcanzan cuando evalúan su existencia. Comúnmente se denomina felicidad al bienestar subjetivo experimentado cuando predominan las emociones agradables por sobre las desagradables, cuando las personas están comprometidas en actividades interesantes y cuando se sienten satisfechas con sus vidas. A similares conclusiones llegan Muñoz et al. (2018), quienes, a partir de la revisión de la literatura referida a este asunto, concluyen que el bienestar ocurre cuando las personas sienten satisfacción con su vida, frecuentemente su estado anímico es bueno y solo ocasionalmente experimentan emociones poco placenteras como tristeza o rabia.

En el presente estudio se abordará el bienestar desde la conceptualización propuesta por Diener en *Subjective Well-Being* (1984). En esta publicación el autor revisa la literatura disponible sobre el tema en áreas como la evaluación, la conceptualización y las causas del bienestar. Posteriormente, desarrolla una escala para evaluar la satisfacción con la vida (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985), la cual ha sido ampliamente utilizada hasta la fecha, y se ha convertido en la medida estándar de satisfacción con la vida en este campo de investigación, traduciéndose a diferentes idiomas. El autor ha señalado recientemente que, debido a la naturaleza subjetiva del bienestar, una de las mejores maneras de evaluarlo es a través de escalas de autorreporte, privilegiando las experiencias y la evaluación de las personas. Señala, además, que este tipo de evaluaciones autorreportadas tienen buena confiabilidad (Eid & Larsen, 2008; Diener, Oishi & Tay, 2018).

A partir de la clasificación de los estudios de bienestar presentada en Eid & Larsen (2008), el presente estudio adopta el modelo ambientalista del bienestar, el cual asume que las causas del bienestar se encuentran

en las características del entorno y los factores contextuales en los cuales están inmersas las personas. Entre estas características contextuales se comprenderán, para efectos de esta investigación, las prácticas de gestión escolar en los establecimientos educacionales y el ambiente en el cual los docentes desarrollan su actividad profesional.

Como se mencionó anteriormente, existe un amplio desarrollo investigativo en relación al síndrome de *burnout* o síndrome de “estar quemado” (Esteras, Charot & Sandín, 2014; Martínez & Salanova, 2005; García-Carmona, Marín & Aguayo, 2018). Los estudios de este síndrome se encuadran en una perspectiva tradicional de la salud, enfocándose en los síntomas negativos de la enfermedad y el malestar (contrario al bienestar) comprendida desde la psicología positiva.

El presente estudio abordará el *burnout* como un elemento de contraste y oposición al bienestar, utilizando como referente la publicación de Maslach y Jackson (1981), en la cual conceptualiza y construye un cuestionario para la medición de este síndrome. Los autores definen el *burnout* a partir de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Oponer y contrastar el *burnout* y el bienestar se fundamenta en las correlaciones negativas encontradas en estudios como el de Esteras, Charot & Sandín (2014), según las cuales las condiciones organizativas (por ejemplo, falta de implicación de los padres en la educación de los hijos, no tener claras las funciones, recursos inadecuados) favorecen el *burnout*; estos resultados fundamentan también la adopción del modelo ambientalista del bienestar. A similares conclusiones llega un estudio de bienestar docente en Uruguay, el cual concluye que los docentes con menores niveles de bienestar son los que presentan mayor prevalencia de enfermedades y mayores niveles de síntomas de estrés y *burnout* (INEED, 2021).

Tanto la adopción del modelo ambientalista como la inclusión de conceptos que aluden al bienestar y al *burnout* de los docentes, se apoyan también en un estudio realizado en Santiago de Chile (Cornejo, 2009), el cual considera el enfoque de bienestar y el de malestar. De acuerdo con este estudio, los indicadores de condiciones psicosociales, tales como demanda laboral, control sobre el trabajo, apoyo social, condiciones institucionales para las prácticas reflexivas y el entorno social del trabajo docente muestran correlaciones, leves o moderadas, con el Índice General de Bienestar

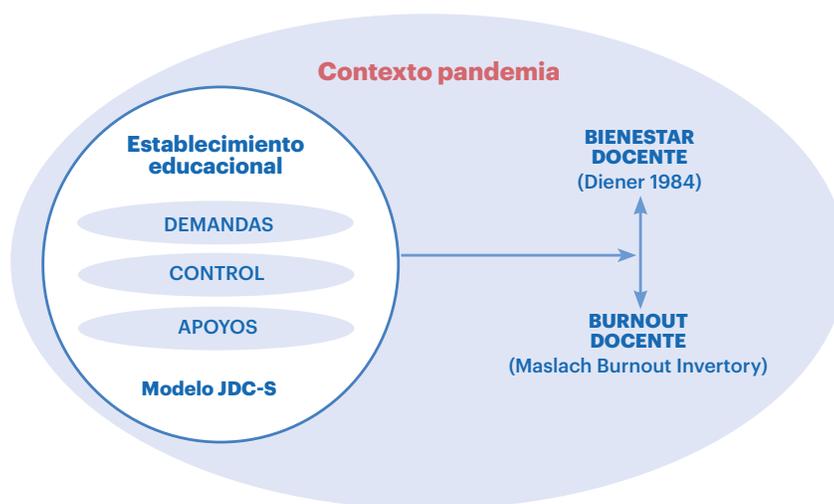
construido a partir de indicadores como agotamiento emocional, distancia emocional, sensación de falta de logro, síntomas generales de ansiedad/depresión y satisfacción vocacional. Dado el resultado que surgió de este estudio, referente a la asociación positiva entre la dependencia municipal y el bienestar docente, esta variable también será incluida en el presente estudio. Los análisis cuantitativos realizados con datos de la Agencia de Calidad de la Educación del año 2018 coinciden en que en la dependencia municipal los profesores tienen mayor nivel de satisfacción promedio respecto a las otras dependencias administrativas.

Para abordar las características de gestión escolar como parte del contexto que podría explicar el bienestar de los docentes, se utilizará un enfoque que considera la relación específica entre el trabajo y el bienestar, denominado modelo de “control - demanda - apoyo social” o JDC-S (*Job Demand-Control-Social*, por sus siglas en inglés). Este modelo ha sido ampliamente utilizado en los últimos años y cuenta con una de las más promisorias líneas de investigación que relacionan el bienestar con el trabajo, particularmente con la profesión docente (Cornejo & Quiñonez, 2007; Cornejo, 2009). El modelo de “control - demanda - apoyo social” es el que cuenta con mayor evidencia confirmatoria, y se ha utilizado en estudios europeos sobre bienestar y condiciones de trabajo en profesores de secundaria. De acuerdo con este modelo, las demandas de trabajo y el control sobre ellas (ambos aspectos del ambiente laboral) junto con el apoyo social recibido, determinan el efecto del trabajo en la salud y el bienestar de la persona. Así, la situación más desfavorable para la salud y el bienestar en el trabajo ocurriría en la combinación de altas exigencias con poco control de las tareas y con bajo apoyo social (Griva & Joeke, 2003; Verhoeven, Kraaij, Joeke & Maes, 2003; Cornejo & Quiñónez, 2007; Dicke, Linninger, Stebner & Leutner, 2017; Cabezas, et al., 2021).

Tal como muestra la Figura 1, según los niveles de demandas, control y apoyos dentro del establecimiento educacional, se condiciona el nivel de bienestar docente y *burnout* docente. Las demandas se vinculan a las responsabilidades que tiene el profesional, la definición de dichas tareas y la conciliación de estas con sus otras labores. El control se vincula con la percepción de autonomía sobre las tareas que debe realizar en sus

actividades profesionales y los apoyos con que cuenta para realizarlas, al soporte percibido y al sentimiento de ser valorado y reconocido por el trabajo realizado.

Figura 1 Modelo teórico del Estudio de bienestar docente



Fuente: Elaboración propia con datos de Diener (1984) y Maslach Burnout Inventory (1981)

Finalmente, otro elemento relevante considerado en el presente estudio se relaciona con el género y el fenómeno denominado como doble presencia¹. Los docentes que reportan niveles altos de doble presencia, en general, son las que cuentan con mayores niveles de síntomas de estrés y *burnout*, y también reportan menos bienestar general. Asimismo, la existencia de doble presencia también se encuentra en detrimento de algunos de los recursos, por ejemplo, de la autonomía, el clima de apoyo social, la confianza horizontal y vertical, el equilibrio esfuerzo-recompensa, la autoeficacia, la resiliencia y la satisfacción. Estos recursos tendrían la capacidad de contrarrestar los efectos de las demandas (INEED, 2020; Cabezas, et al. 2021). Complementariamente, se ha observado que en Chile las docentes mujeres muestran una mayor tendencia a presentar licencias médicas, hecho que podría estar influido

¹ Por doble presencia se puede entender la gestión de responsabilidades en tiempos que se gestiona otro tipo de responsabilidades. Un caso ejemplar es cuando durante el tiempo de trabajo remunerado se deben gestionar responsabilidades domésticas y/o durante el tiempo privado, gestionar responsabilidades profesionales.

por las licencias maternales. Sin embargo, aun si se excluyen, persiste una tendencia superior por parte de las mujeres a presentar licencias médicas (Bravo, et al., 2006). Dados los efectos del confinamiento, el teletrabajo y las consecuencias de la educación a distancia, podría haber una diferencia entre hombres y mujeres, destacando las asimetrías de género que marcan las relaciones familiares y también el mercado laboral (Ribeiro, et al., 2021).



3. Objetivos y metodología

El objetivo general propuesto para este estudio es el siguiente:

- Describir y analizar el bienestar docente de acuerdo al contexto en que estos profesionales desempeñan sus actividades, considerando las condiciones de pandemia y la educación a distancia.

En tanto, los objetivos específicos son:

- Describir las principales características del bienestar docente en el país en un periodo de prepandemia, a partir de datos recogidos en 2018.
- Identificar factores asociados al bienestar docente en el país para el periodo prepandemia 2018 y 2019.
- Describir las principales características referidas al bienestar de los docentes de escuelas del país durante el periodo actual de pandemia.
- Identificar elementos relativos al ámbito de la gestión escolar que se asocian al bienestar docente y/o lo promueven, en el periodo actual de pandemia.

El estudio tiene un carácter exploratorio, para lo cual se utilizará una metodología cuantitativa de investigación que se divide en dos etapas. La primera corresponde a un análisis cuantitativo de la información levantada a través de los *Cuestionarios de Calidad y Contexto de la Educación* de docentes de II medio del año 2018, centrado en la satisfacción laboral como indicador de bienestar docente. Esta etapa tuvo por objetivo levantar un diagnóstico del bienestar docente con información previa a la pandemia e identificar posibles elementos relevantes para considerar en la siguiente etapa. La segunda etapa se refiere a la aplicación de una encuesta digital realizada a un poco más de 8500 docentes del país, por medio de una muestra no probabilística por conveniencia, para indagar tanto en su bienestar como en elementos del ámbito de la gestión escolar que pudieran asociarse a este, y así levantar información desde su propia experiencia en el contexto de pandemia.

3.1 Etapa 1: bienestar docente en Chile previo a la pandemia

Para cumplir con el objetivo de esta etapa, se utilizaron datos administrativos y de resultados de la Agencia de la Calidad y del Ministerio de Educación. Específicamente, se tomaron las bases de datos Simce 2018 y de los *Cuestionarios de Calidad y Contexto de la Educación* de docentes de II medio. Respecto a esta última fuente de información, cabe señalar que se tomó en consideración el índice de satisfacción laboral, con el cual se mide el nivel de interés, motivación, expectativas y sentido de los docentes con su trabajo². Por su parte, para identificar variables asociadas a la satisfacción laboral, se aplicó un modelo de regresión múltiple en el que se utilizaron las siguientes variables:

1. Variable de respuesta: satisfacción laboral
2. Variables explicativas:
 - 2.1 De contexto:
 - Grupo socioeconómico: Alto, Medio-alto, Medio, Medio-bajo y Bajo.
 - Dependencia: Municipal, Municipal DAEM, Particular Subvencionado, Particular Pagado, Administración Delegada, Servicio Local de Educación Pública.
 - Zona: Urbano y Rural.
 - Categoría de Desempeño: Alto, Medio, Medio Bajo e Insuficiente.
 - 2.1 De interés:
 - Confianza relacional³ entre la Unidad Técnico-Pedagógico y Docente
 - Confianza relacional Director y Docente
 - Liderazgo directivo
 - Colaboración en matemática⁴

² Para más información del indicador, ver el *Informe Metodológico de Factores Asociados a los Resultados Educativos 2018*, elaborado por la Agencia de Calidad de la Educación, disponible en: https://archivos.agenciaeducacion.cl/Informe_Metodologia_Factores_Asociados_2018_final.pdf.

³ Por confianza relacional se entiende la confianza existente entre una persona y otra (o su cargo) en el contexto laboral.

⁴ Por colaboración en matemática se entiende la confianza que existe entre los docentes y sus superiores considerando solo los docentes de la asignatura de matemática.

3.2 Etapa 2: bienestar docente en pandemia

En esta etapa del estudio se aplicó una encuesta digital a un poco más de 8500 docentes de aula del país, que se desempeñan en los niveles de enseñanza básica y media. El objetivo de esta encuesta fue indagar en características de los docentes, como también los niveles de bienestar, malestar y aspectos de la gestión escolar del establecimiento educacional, considerando el contexto de pandemia.

En este sentido, la encuesta contribuye a los siguientes dos objetivos específicos del estudio:

- Describir las principales características de bienestar docente de escuelas del país en el periodo actual de pandemia.
- Identificar elementos del ámbito de la gestión escolar que se asocian al bienestar docente y/o lo promueven, en el periodo actual de pandemia.

La encuesta fue elaborada a partir del *Modelo teórico de estudio del bienestar docente* presentado anteriormente, es decir, utilizando el modelo de control, demandas y apoyos aplicado a la institución escolar desde la perspectiva ambientalista, con la pretensión de identificar características que podrían explicar el bienestar o el malestar de los docentes en contexto de pandemia. A su vez, se estimó conveniente incorporar en la medición la confianza relacional y el liderazgo directivo, índices que fueron considerados relevantes para explicar la satisfacción laboral a partir del análisis de la información arrojada por los cuestionarios el año 2019 (antes de la pandemia). Estos aspectos forman parte del ámbito de la gestión escolar y fueron incluidos como características ambientales del establecimiento educacional que podrían estar asociadas al bienestar docente. Se incluyeron también algunas variables relevantes respecto del docente que permiten caracterizar mejor los resultados. Así, la encuesta se compone de dimensiones y subdimensiones de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 1 Dimensiones y subdimensiones de la encuesta aplicada a docentes

Dimensión	Subdimensión	Definición
Características del docente	Género	Género del docente
	Edad	Edad del docente
	Años de experiencia	Años de experiencia como docente
	Niveles que enseña	Niveles en los cuales realiza clases actualmente el docente
	Dependencia administrativa del establecimiento	Dependencia administrativa del establecimiento en el cual actualmente el docente realiza clases
	Modalidad de clases actual	Modalidad de asistencia de los estudiantes a los que actualmente realiza clases (remota, presencial o mixta)
Demandas	Motivación de los estudiantes por aprender	Percepción que tiene el docente respecto del interés, grado de responsabilidad y motivación de sus estudiantes por aprender y por desarrollar las actividades escolares
	Ambigüedad de roles	Grado en que el docente percibe cuán claras, definidas y las expectativas que tienen sobre sus actividades profesionales
	Conciliación de labores	Dificultad percibida por el docente de conciliar responsabilidades profesionales y personales, tales como cuidar niños, niñas o adultos; realización de labores domésticas, entre otras
Control	Control de tareas	Percepción del docente respecto al grado de control y autonomía que tiene para realizar sus actividades profesionales
Apoyos	Apoyo social del equipo directivo	Percepción del docente respecto al grado de apoyo del equipo directivo del establecimiento por el bienestar de los docentes
	Bienestar subjetivo personal y organizacional	Grado en que el docente se siente escuchado, valorado y reconocido por las personas del colegio en que trabaja
	Confianza relacional	Grado de confianza que siente el docente respecto de los demás docentes del colegio
	Liderazgo directivo	Prácticas de un buen liderazgo directivo percibidas por el docente, tales como oportuna toma de decisiones, retroalimentación, promoción de la participación, entre otras
Bienestar	Satisfacción laboral	Grado de satisfacción con el trabajo profesional que tiene el docente
	Bienestar subjetivos	Nivel de felicidad o bienestar percibido por el docente respecto de su propia vida
Malestar	Fatiga psicológica (<i>burnout</i>)	Presencia en el docente de sentimientos asociados a la fatiga psicológica por el trabajo, tales como agobio, fatiga, cansancio, etc.
	Malestar socioemocional	Frecuencia con que el docente ha sentido emociones negativas como cansancio, ansiedad, agobio, irritabilidad, entre otras

Fuente: Elaboración de la Agencia de Calidad de la Educación.

⁵ Se utilizó la escala de satisfacción con la vida SWLS reducida de Diener (1985).

Esta encuesta fue enviada por correo electrónico a todos los establecimientos educacionales de Chile, y en su convocatoria se invitó a difundirla de manera extensa entre los y las docentes que estuvieran realizando clases durante este año 2021 en cursos de enseñanza básica y media. Por otra parte, cabe señalar que tuvo un carácter anónimo, abierto y voluntario, y fue aplicada durante la segunda quincena de octubre del 2021. Además, alcanzó una participación de más de 8500 docentes en todo el país, de los cuales el 70,6% corresponden a mujeres; el 49,5%, a docentes de establecimientos particulares subvencionados; el 37,2%, de escuelas municipales; el 8%, a establecimientos particulares pagados, y el 5,4%, a de SLEP. Esta distribución de los participantes es similar a la distribución nacional en cuanto al género y la dependencia administrativa.

⁶ En el Anexo 2 Cuestionario Bienestar Docente se presenta la encuesta y sus preguntas.



4. Resultados

4.1 Etapa 1: bienestar docente en Chile previo a la pandemia

Para indagar en algunas ideas preliminares sobre el bienestar docente en Chile se presenta a continuación un análisis descriptivo de la satisfacción laboral docente. Para esto, se utilizó el índice de satisfacción laboral construido con la información recogida el año 2018 de profesores de II medio en la aplicación censal de cuestionarios. Así, se identifica información relevante sobre la satisfacción laboral previa a la pandemia y a la realización de educación a distancia.

Al analizar la satisfacción laboral según distintas variables, es posible observar que no hay grandes diferencias según variables de contexto. Tal como ilustran la Tabla 2 no se observan diferencias en la satisfacción laboral según género y grupo socioeconómico. En cambio, se observan diferencias estadísticamente significativas según dependencia escolar, siendo los establecimientos municipales y públicos los que tienen mayores niveles de satisfacción laboral que los establecimientos particulares subvencionados y particulares pagados.

Tabla 2 Asociación de la satisfacción laboral con variables de contexto

Variable		Media	Sig.
Sexo	Hombre	0.02	0.462
	Mujer	0.01	
Dependencia	Municipal/Público	0.15	0.000***
	Particular Subvencionado	-0.08	
	Particular Pagado	-0.07	
GSE	Bajo	0.03	0.280
	Medio bajo	0.05	
	Medio	-0.02	
	Medio alto	-0.07	
	Alto	-0.04	

Fuente: Elaboración de la Agencia de Calidad de la Educación.

La Tabla 3 muestra los resultados del modelo de regresión múltiple. En esta se presentan exclusivamente las variables de interés para el análisis con la finalidad de no saturar con información. No obstante, cabe señalar que todas las variables de contexto no presentadas en la tabla son estadísticamente significativas. A partir de los resultados obtenidos, es posible concluir que la **confianza relacional, el liderazgo y la colaboración** se encuentran asociados positivamente a la satisfacción laboral al controlar por todas las variables incluidas en el modelo.

Estos resultados auspician el supuesto teórico de que existen elementos del ámbito de la gestión escolar, tales como la confianza, el liderazgo y la colaboración, que podrían explicar la satisfacción laboral y, por lo tanto, incidir en el bienestar de los docentes, fundamentando la perspectiva ambientalista asumida en este estudio.

Tabla 3 Resultados regresión múltiple

	Coefficiente	se	
Intercepto	0.401	0.065***	Tipo contrato
Confianza relacional Técnico Pedagógico- Docente	0.271	0.017***	
Confianza relacional Directores- Docentes	0.134	0.033***	
Liderazgo Directivo	0.123	0.033***	
Colaboración Matemática	0.051	0.016**	
	R2	0.277	
	R2 Ajustado	0.273	
	Número de observaciones	3312	
***p<0.001; **p<0.01; *p<0.05			

Fuente: Elaboración de la Agencia de Calidad de la Educación.

A partir de los resultados descriptivos es posible desprender que la satisfacción laboral no muestra grandes diferencias según distintas variables de contexto o estructurales, tales como el género o el grupo socioeconómico. No obstante, se identificaron ciertas variables que se encuentran asociadas a la satisfacción laboral, tales como la confianza relacional, el liderazgo directivo y la colaboración. En este sentido, los resultados sugieren que estas variables serían relevantes para el cumplimiento de los objetivos del estudio.

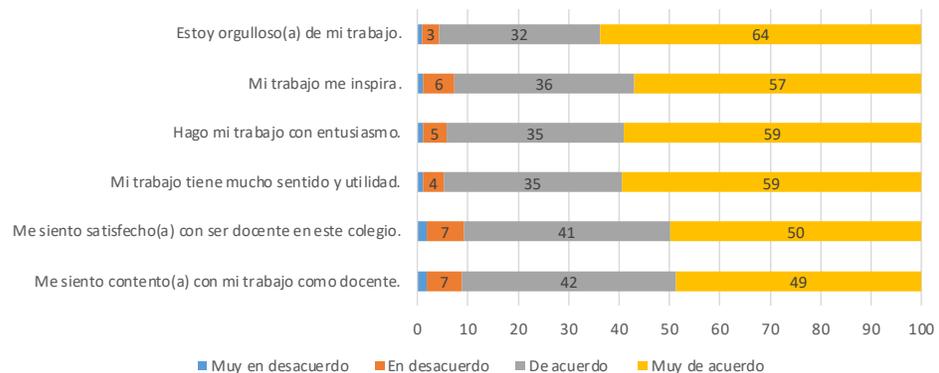
4.2 Etapa 2: bienestar docente en pandemia

4.2.1 PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL BIENESTAR DE LOS DOCENTES EN EL PERIODO ACTUAL DE PANDEMIA

4.2.1.1 Satisfacción Laboral

Los docentes participantes de la encuesta declaran sentirse satisfechos laboralmente. En promedio, un poco más del 90% señala estar de acuerdo o muy acuerdo con afirmaciones que refieren a sentirse satisfecho, contento, orgulloso y entusiasmado con su trabajo; que este tiene mucho sentido y utilidad; y que es inspirador.

Gráfico 1 Satisfacción laboral



Fuente: Elaboración de la Agencia de Calidad de la Educación con datos de la encuesta.

El análisis de los resultados indica que las mujeres, en promedio, manifiestan levemente una mayor satisfacción que los hombres en el ámbito laboral, aunque estas diferencias no logran ser estadísticamente significativas⁷. Este resultado es coherente con lo hallado en la etapa 1 del presente estudio.

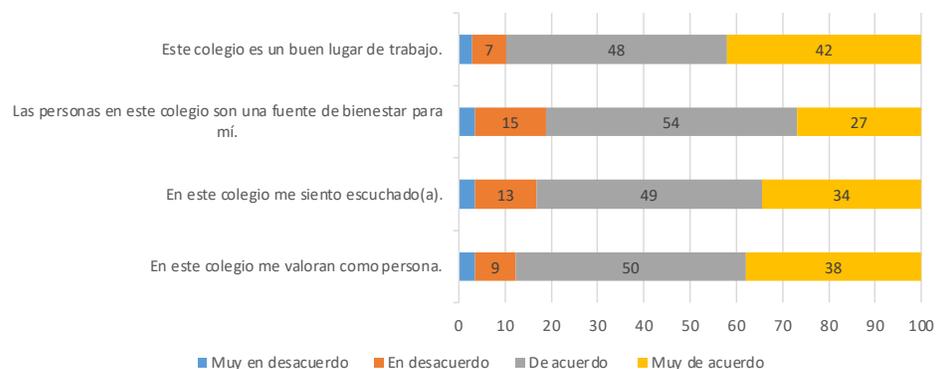
Las docentes de establecimientos educacionales municipales y pertenecientes a SLEP son los que, en promedio, señalan sentir mayor satisfacción laboral, seguidos por los docentes de establecimientos particulares subvencionados. Los docentes de establecimientos particulares pagados son quienes señalan, en promedio, tener menor satisfacción en este ámbito en comparación con quienes se desempeñan en establecimientos de otras dependencias administrativas. Las diferencias en la satisfacción laboral declaradas en establecimientos de las distintas dependencias administrativas son estadísticamente significativas⁸. Estas son consistentes con los hallazgos de otros estudios (Cornejo, 2009; Cabezas, et al., 2021) y con lo hallado en la etapa 1 del presente estudio, y pueden explicarse por la presencia, en los docentes, de un sentido vocacional vinculado a un propósito social que estos le otorgan a su profesión. Estos aspectos le proporcionarían sentido al trabajo con estudiantes que requieren de una mayor apoyo social y educativo, lo cual contrarresta las dificultades del sistema y las condiciones desfavorables que caracterizan a los establecimientos de dependencia municipal respecto de las otras dependencias administrativas.

Similares resultados se observan en el ámbito del bienestar subjetivo en el trabajo, donde, tal como muestra el gráfico 2, en promedio, un 85% de los docentes señalaron estar de acuerdo o muy de acuerdo con las afirmaciones respecto aspectos como sentirse escuchados o la valoración que otras personas tienen de los docentes en el establecimiento educacional. Destaca particularmente que un 89% de los encuestados está de acuerdo o muy de acuerdo con que el colegio es un buen lugar para trabajar, lo cual confirma y es consistente con el sentimiento de satisfacción señalado anteriormente.

⁷ Consulte la Tabla A2 *Análisis de significancia promedios por género* del Anexo 1 para ver las diferencias de los puntajes promedio entre hombres y mujeres.

⁸ Consulte la Tabla A3 *Análisis de significancia promedios por tipo de dependencia administrativa* del Anexo 1 para ver las diferencias de los puntajes promedios entre las distintas dependencias administrativas.

Gráfico 2 Bienestar subjetivo en el trabajo

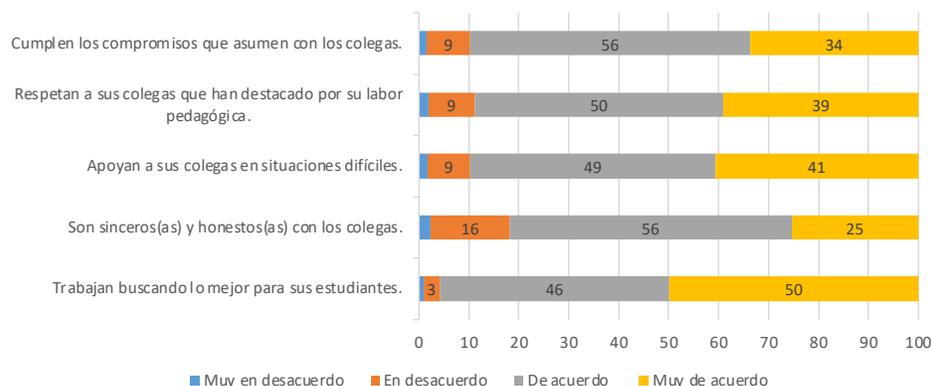


Fuente: Elaboración de la Agencia de Calidad de la Educación con datos de la encuesta.

A partir de los resultados, se identifican diferencias en el bienestar subjetivo en el trabajo de los docentes según la dependencia administrativa del establecimiento educacional en el que se desempeñan. Los docentes de establecimientos particulares pagados declaran tener mayor bienestar en comparación con los docentes de establecimientos municipales y particulares subvencionados, siendo estas diferencias estadísticamente significativas.

En línea con la satisfacción y el bienestar subjetivo en el trabajo, los encuestados declaran sentir confianza en los colegas del mismo establecimiento. Un 89% de los docentes están de acuerdo o muy de acuerdo en ítems que abordan la honestidad, el apoyo en situaciones difíciles, el respeto, el cumplimiento de compromisos, entre otros. Destaca que el 95% señala estar de acuerdo o muy de acuerdo con que los docentes del establecimiento trabajan buscando lo mejor para sus estudiantes.

Gráfico 3 *Confianza relacional*



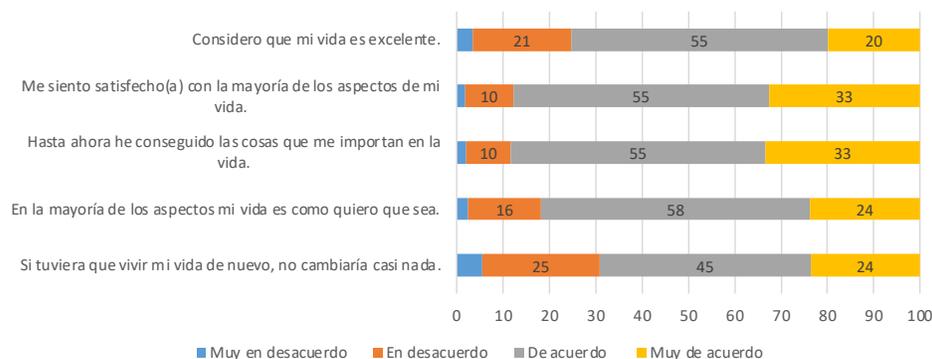
Fuente: Elaboración de la Agencia de Calidad de la Educación con datos de la encuesta.

Existen diferencias estadísticamente significativas en la confianza relacional declarada por los docentes de las distintas dependencias administrativas. Los encuestados de establecimientos particulares pagados y subvencionados señalan sentir mayor confianza en comparación con los que se desempeñan en establecimientos municipales y SLEP. Consistente con los resultados de la etapa 1, la confianza correlaciona positivamente con la satisfacción laboral.

4.2.1.2 Bienestar subjetivo

En promedio, el 80% de las respuestas de los docentes son atribuibles a una sensación de bienestar subjetivo o felicidad con su vida, manifestándose de acuerdo o muy de acuerdo con afirmaciones como sentirse satisfechos con la vida, haber alcanzado los objetivos que les importan en su vida y que la mayoría de los aspectos de su vida es como quieren que sea. No obstante, hubo un 30% de docentes que están en desacuerdo con la frase referida a que no cambiarían nada de su vida, y un 25% que está en desacuerdo con que su vida es excelente.

Gráfico 4 Bienestar subjetivo



Fuente: Elaboración de la Agencia de Calidad de la Educación con datos de la encuesta.

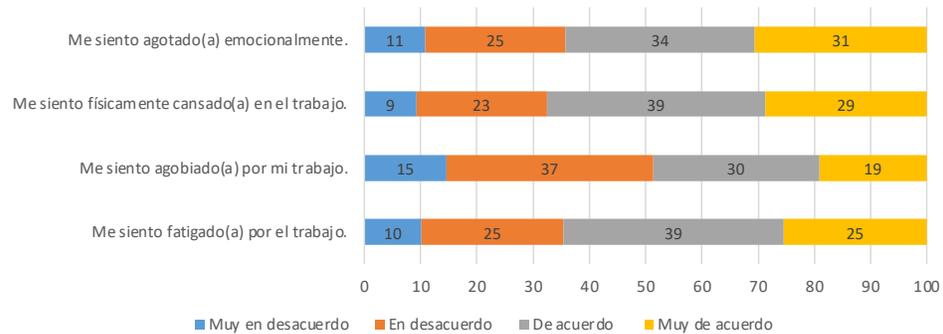
Los resultados indican que las mujeres, en promedio, manifiestan sentirse mejor con los aspectos de su vida por los que se les consulta que los hombres, diferencia que es estadísticamente significativa.

Los docentes pertenecientes a SLEP son quienes, en promedio, declaran tener una mayor satisfacción con aspectos de su vida, seguido de docentes de establecimientos municipales. Los docentes de establecimientos particulares pagados son quienes declaran, en promedio, menor satisfacción con aspectos de su vida. Estas diferencias son estadísticamente significativas.

4.2.1.3 *Burnout*

Se observa una mayor diversidad de respuestas de parte de los docentes en cuanto a sentimientos de fatiga psicológica asociada al *burnout*. Por ejemplo, un poco más del 60% está de acuerdo con que el trabajo los hace sentir fatiga, cansancio físico y agotamiento emocional. En contraste, cerca del 50% señala estar en desacuerdo con sentirse agobiado por el trabajo. Estos resultados podrían estar indicando que, si bien la actividad relacionada con la profesión docente es exigente física y emocionalmente, lo que conduce a la fatiga y al cansancio, no necesariamente se traduce en una labor agobiante para los docentes.

Gráfico 5 Burnout



Fuente: Elaboración de la Agencia de Calidad de la Educación con datos de la encuesta.

Los resultados indican que existen diferencias estadísticamente significativas en las respuestas promedio entre hombres y mujeres, siendo las mujeres las que reportan una mayor cantidad de fatiga psicológica asociada a *burnout* respecto de los hombres. Llama la atención que también existe una diferencia estadísticamente significativa en los promedios de respuestas entre hombres y mujeres respecto de la conciliación de responsabilidades personales con las profesionales. A su vez, los resultados muestran una correlación positiva entre el *burnout* y la dificultad de conciliar el cuidado de niños, niñas o personas adultas, y la falta de ayuda en quehaceres domésticos, es decir, a mayor dificultad de conciliación de responsabilidades, mayor *burnout*. Esto viene a confirmar lo denominado en la literatura como doble presencia, siendo las mujeres más susceptibles que los hombres a experimentar malestar socioemocional o *burnout*. Además, esta doble presencia podría ser especialmente compleja considerando las condiciones de estrés durante la crisis sanitaria.

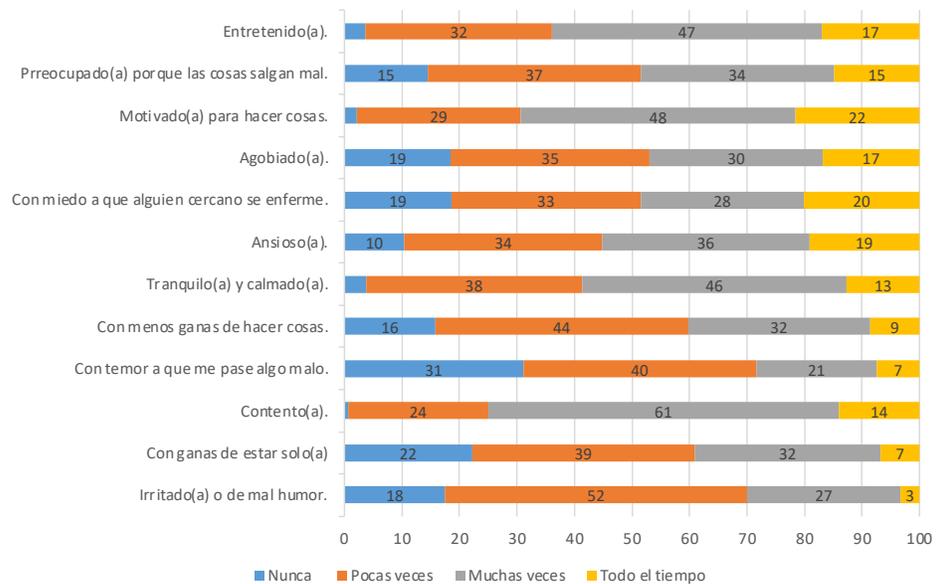
En cuanto a la dependencia administrativa, los resultados muestran que son los docentes de establecimientos particulares pagados y particulares subvencionados quienes declaran mayores sentimientos de fatiga, cansancio y agobio, en comparación con los docentes de establecimientos municipales y SLEP, siendo estas diferencias estadísticamente significativas. Estos resultados son similares a los presentados anteriormente en cuanto a la satisfacción laboral, es decir, son los docentes de dependencias municipales

y SLEP quienes declaran sentirse más satisfechos y con menores sentimientos asociados al *burnout* que los de establecimientos particulares pagados. Cabe señalar que, de acuerdo a los resultados, el *burnout* y la satisfacción laboral correlacionan negativamente, es decir, a mayor satisfacción laboral, menor *burnout*.

4.2.1.4 Malestar socioemocional

Se observa que un porcentaje importante de los docentes señalan haber sentido muchas veces o todo el tiempo durante las últimas semanas emociones como irritabilidad, ansiedad, agobio, preocupación, desmotivación, entre otras. Sin embargo, un porcentaje importante también declara haber sentido, en este mismo periodo de tiempo, emociones como contentamiento, tranquilidad, calma y motivación por hacer cosas.

Gráfico 6 Malestar socioemocional



Fuente: Elaboración de la Agencia de Calidad de la Educación con datos de la encuesta.

Los resultados indican que las mujeres declaran sentir emociones no placenteras con mayor frecuencia en comparación con los hombres, lo que resulta estadísticamente significativo. Por su parte, docentes de establecimientos educacionales particulares subvencionados son quienes declaran sentir con mayor frecuencia este tipo de emociones, seguido por los docentes de establecimientos particulares pagados. En contraste, los docentes de establecimientos municipales y SLEP declaran sentir con menor frecuencia estos malestares. Estas diferencias también son estadísticamente significativas.

En **síntesis**, es posible afirmar que una gran mayoría de los docentes se sienten satisfechos con su trabajo, percibiendo que tiene sentido, utilidad y que es inspirador, en mayor magnitud los docentes de establecimientos municipales. A su vez, la mayoría declara sentirse satisfecho con su vida en general, sobre todo las docentes mujeres con respecto a los docentes varones, y las docentes de establecimientos municipales y SLEP respecto a las docentes de otras dependencias.

Los participantes de la encuesta declaran sentirse en su gran mayoría valorados y escuchados por las personas con las que trabajan, además, perciben que su lugar de trabajo es bueno para llevar a cabo sus funciones pedagógicas. También declaran sentir confianza con los demás docentes del establecimiento, señalando que estos son honestos, cumplen con sus compromisos y se genera entre ellos apoyo mutuo. Tanto el bienestar personal como la confianza son superiores en docentes de establecimientos particulares pagados con respecto a otras dependencias administrativas. Consistente con lo hasta aquí señalado, destaca que el 75% de los docentes declara haberse sentido contento muchas veces o todo el tiempo durante las últimas semanas.

Contrasta con estos positivos resultados el porcentaje de docentes que declara sentir fatiga y cansancio físico y emocional por el trabajo, así como también ansiedad y preocupación. Estas emociones podrían encontrar explicación en las complejas y difíciles condiciones en las cuales se encontraban al momento de responder la encuesta, es decir, en un contexto de adecuaciones y adaptaciones a la apertura gradual de los establecimientos educacionales tras un largo periodo de confinamiento y educación a

distancia, lo que conlleva enfrentar nuevos desafíos y responder a nuevas necesidades y demandas. Sin embargo, dados los resultados de la encuesta, es posible inferir que los docentes, a pesar de las exigentes condiciones de trabajo surgidas tras la pandemia, poseen recursos socioemocionales que les han permitido hacer frente a estos desafíos, como un estado de satisfacción laboral y de vida, motivación para el trabajo pedagógico, confianza en sus pares, etc., factores protectores de su salud y bienestar frente a situaciones de cambios y crisis.

De acuerdo a los resultados, pareciera ser que las docentes mujeres son más susceptibles al malestar socioemocional y *burnout* que los docentes varones, lo cual podría explicarse por las exigencias culturales y sociales que se realizan generalmente a las mujeres respecto de las tareas domésticas y de cuidados, exigencias que se observan en los resultados obtenidos en materia de conciliación de responsabilidades profesionales y personales. Esta posible explicación se apoya, además, en el hecho de que la dificultad en la conciliación de labores correlaciona positivamente con el malestar socioemocional y el *burnout*. Por otro lado, la diferencia a favor de las docentes mujeres respecto a los docentes varones en el grado de bienestar subjetivo y satisfacción laboral, permite concluir que ellas, a pesar de las exigencias y los roles culturales atribuidos al género, y la mayor susceptibilidad al malestar y el *burnout*, poseen mejores recursos socioemocionales para enfrentar estas situaciones en comparación con sus compañeros varones.

4.2.2 ELEMENTOS DEL ÁMBITO DE LA GESTIÓN ESCOLAR QUE SE ASOCIAN Y/O PROMUEVEN EL BIENESTAR DOCENTE, EN EL PERIODO ACTUAL DE PANDEMIA

El marco teórico desde el cual se sitúa este estudio comprende que el bienestar y/o el malestar de los docentes puede ser explicado desde una perspectiva ambientalista, considerando las características propias del establecimiento educacional y utilizando el modelo de control, demandas y apoyo, lo que instala la presencia de altas demandas, bajo control en sus tareas y bajo apoyo social, hipotéticamente, como la situación más desfavorable para la salud y el bienestar de los docentes. Este supuesto ha encontrado confirmación en la evidencia presentada en este estudio, situación según la cual el liderazgo, la colaboración, la confianza y el apoyo son elementos que podrían estar incidiendo en el bienestar o el malestar docente.

Para indagar más en la relación entre los distintos elementos del contexto y las características del establecimiento educacional, se realizó un análisis de correlaciones entre las subdimensiones consideradas en la encuesta⁹.

En tanto, para profundizar en los posibles elementos de gestión escolar que podrían influir en el bienestar o malestar de las docentes, se realizaron tres análisis de regresiones lineales, utilizando como variable dependiente el bienestar subjetivo, la satisfacción laboral y el *burnout*, respectivamente¹⁰.

Los análisis realizados con la información disponible antes de la pandemia, utilizando datos de la aplicación censal de cuestionarios docentes del año 2018, ya indicaban el **liderazgo del director(a)** como un elemento central de la gestión escolar que podría explicar con mayor intensidad el bienestar de los docentes. En este sentido, los resultados de la presente encuesta confirman que existe una correlación positiva entre el liderazgo del director o directora y el bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. En contraste, se observa que el liderazgo directivo correlaciona negativamente con el *burnout* y el malestar socioemocional. Por su parte, los análisis de regresión lineal reflejan que los directores que tienen presencia activa, toman decisiones oportunas, delegan responsabilidades, promueven la participación y retroalimentan el desempeño de los docentes, podrían aumentar la satisfacción laboral y el bienestar subjetivo de los docentes y, a su vez, mitigar el *burnout* y el malestar socioemocional.

Por su parte, en cuanto al rol del director(a) y su equipo y la posible influencia en el bienestar o malestar de los docentes como parte de la dimensión de los apoyos, se observa que **el apoyo del equipo directivo** a los docentes correlaciona positivamente con el bienestar subjetivo y con la satisfacción laboral, mientras que correlaciona negativamente con el *burnout* y el malestar socioemocional. El análisis de regresión lineal confirma, por una parte, que el aumento del apoyo disminuye el *burnout*, resultado que es coherente con el modelo teórico propuesto. Pero, por otro lado, se observa que disminuye la satisfacción laboral y el bienestar al aumentar el apoyo. Esto implica un resultado contradictorio con los supuestos del modelo teórico asumido, lo que se podría explicar a partir de las complejas situaciones en

⁹ Consulte la Tabla A1 Matriz de correlaciones de subdimensiones para ver la matriz de correlaciones.

¹⁰ Consulte la Tabla A4 Modelos de regresión lineal para ver los modelos de regresión lineal.

las cuales se encontraban los docentes al momento de responder la encuesta producto de la crisis sanitaria. A pesar de lo evidente que podría resultar suponer que el apoyo del equipo directivo es un elemento favorecedor del bienestar y la satisfacción, los resultados nos estarían indicando que este apoyo no es suficiente o no logra influir en estos aspectos. Si consideramos que muchos aspectos presentes durante el periodo del levantamiento de la información, tales como la hibridez de las clases, la innovación en estrategias pedagógicas, la disponibilidad de recursos (en desafío con el uso de las tecnologías), las dificultades socioemocionales de las familias, los estudiantes y de los propios docentes, entre otros, serían ajenos al campo de acción del equipo directivo, es posible inferir que incluso con equipos directivos preocupados por el bienestar de las docentes, estos no alcanzan a contrarrestar e influir positivamente en el bienestar y la satisfacción laboral de los equipos docentes.

Otro elemento de la dimensión de apoyo a la labor docente y que podría ser gestionable desde el establecimiento educacional es la **confianza relacional**. Esta subdimensión correlaciona positivamente con el bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. A su vez, correlaciona negativamente con el *burnout* y el malestar socioemocional. Este aspecto, de acuerdo a los resultados del análisis de regresión, contribuye con un aumento del bienestar subjetivo y la satisfacción laboral, confirmando así su relevancia. Su resultado nos indicaría que un equipo docente cuyos miembros se apoyan entre sí, se respetan, cumplen sus compromisos, son sinceros y honestos, sería un promotor de bienestar y de satisfacción laboral. No obstante, y contrario a lo supuesto desde el modelo teórico, el análisis de regresión muestra que este elemento no contribuye a disminuir el *burnout*.

Similares son los resultados en cuanto al **bienestar subjetivo personal**, elemento que también puede gestionarse desde el establecimiento educacional, el cual correlaciona positivamente con el bienestar subjetivo y la satisfacción laboral y, a la vez, correlaciona negativamente con el *burnout* y el malestar socioemocional. Estas correlaciones son confirmadas con los análisis de regresión, cuyos resultados muestran que el aumento en el bienestar subjetivo personal se asocia al aumento del bienestar subjetivo, la satisfacción laboral y la disminución del *burnout*.

En cuanto a la dimensión de las demandas de la labor docente, destaca la **motivación de los estudiantes por aprender**. Sin duda que este es un elemento central en la gestión del establecimiento, el cual incluso forma parte de los indicadores de calidad educativa en el ámbito del desarrollo personal y social. De acuerdo a los resultados, correlaciona positivamente con el bienestar subjetivo y la satisfacción laboral, y negativamente con el malestar socioemocional y el *burnout*, siendo estos resultados consistentes con el análisis de regresión lineal.

Otro aspecto dentro de la dimensión de las demandas es la dificultad de **conciliar labores personales y profesionales**. Como se mencionó anteriormente, esta dificultad se encuentra especialmente presente en las docentes mujeres y correlaciona negativamente con el bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. A su vez, correlaciona positivamente con el malestar socioemocional y el *burnout*. Ambos resultados se confirman con el análisis de regresión lineal.

La última subdimensión considerada dentro de las demandas refiere a la **ambigüedad de roles** percibidas por los docentes. Este elemento, como se esperaba de acuerdo al modelo teórico, correlaciona negativamente con el bienestar subjetivo y con la satisfacción laboral, y positivamente con el *burnout* y el malestar socioemocional. Dicha relación se confirma con los análisis de regresión lineal, con excepción del *burnout*. Los cambios ocurridos con la continuidad de la educación a distancia y más recientemente con metodologías híbridas, entre otras profundas transformaciones ocasionadas por la pandemia, podrían estar explicando la poca claridad en los roles que expresaron los docentes en la encuesta y su efecto en el bienestar.

Finalmente, respecto de la dimensión referida al control de las tareas, los resultados nos indican que a mayor control, mayor bienestar y mayor satisfacción laboral. En contraste, al disminuir el control sobre las propias tareas dentro de la actividad docente, aumenta el *burnout* y el malestar socioemocional, resultados que son consistentes con los análisis de regresión.

Estos resultados demuestran la relación entre ciertas prácticas de gestión escolar, tales como el liderazgo directivo, el apoyo del equipo directivo a las docentes, el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y la confianza en el equipo docente, la motivación de los estudiantes por

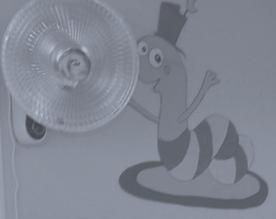
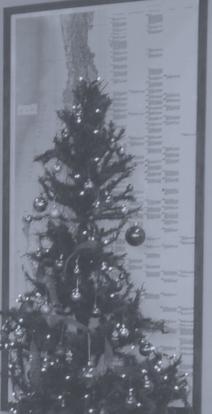
aprender, la autonomía y la claridad en las tareas y las responsabilidades de los docentes, todo lo cual podría incidir positivamente en el aumento de la satisfacción laboral y el bienestar subjetivo y, a su vez, disminuir el malestar socioemocional y el *burnout*.



PANORAMA DEL CURSO ANUAL:

SEMESTRE	PRIMERA SEMESTRE	SEGUNDA SEMESTRE	TERCERA SEMESTRE	CUARTA SEMESTRE
1	88%	8	70	4

PROGRAMAS PEDAGÓGICOS IMPLEMENTADOS:	INDICADORES DEL PROCESO	CONSEJOS DE ASISTENTES PEDAGÓGICOS
90%	Implementación del modelo de gestión de aprendizaje, organización del aula, desarrollo del curso, evaluación de la calidad de aprendizaje y trabajo docente como apoyo al aprendizaje personalizado.	Fomentar a los docentes con los recursos y estrategias de la gestión.
85%	Identificación de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y desarrollo de estrategias de enseñanza-aprendizaje.	Implementar formas de actividades.
80%	Material complementario que permita desarrollar el aprendizaje personalizado.	Implementar formas de actividades.
50%	Material complementario que permita desarrollar el aprendizaje personalizado.	Implementar formas de actividades.



5. Conclusiones

Los resultados del presente estudio contribuyen con valiosa información que consolida y confirma la relación que existe entre las características y condiciones en las cuales ejercen los docentes su labor profesional y el estado de salud, bienestar o malestar socioemocional en que se encuentran. De acuerdo a los antecedentes presentados, si bien, por una parte, las condiciones en las cuales los docentes en Chile ejercen su actividad son desafiantes y exigentes, careciendo, en algunos casos, de circunstancias óptimas, los participantes del estudio se encuentran satisfechos con su trabajo y declaran sentir bienestar con su vida, lo que se evidencia en que una gran mayoría responde favorablemente en ambos aspectos.

Las condiciones desafiantes y exigentes podrían estar relacionadas con los niveles de malestar socioemocional y *burnout* aquí presentados, los cuales son más bajos en comparación con la satisfacción y el bienestar. Lo anterior indicaría la presencia de recursos personales y colectivos de los docentes y los establecimientos educacionales para afrontar estas exigencias, además de los desafíos propios de esta actividad, y que se intensifican durante la pandemia. Se observa que son las docentes mujeres las que reportan mayor bienestar subjetivo, pero a su vez, paradójicamente, exponen niveles de malestar y *burnout* mayores que los docentes varones. Esto podría estar señalando que son ellas quienes tienen más fortalecidos estos recursos personales y colectivos para afrontar de mejor manera los desafíos y exigencias de la labor docente. A su vez, son las docentes mujeres quienes se encuentran doblemente exigidas por las expectativas y roles culturales y sociales relacionados con labores domésticas y cuidado de niños, niñas y adultos, que dificultan la conciliación de las labores personales con las profesionales, las cuales, en contextos de pandemia, resultan aún más difíciles de conjugar en las rutinas y dinámicas de la experiencia docente en este nuevo escenario.

Por otro lado, con el presente estudio, a pesar de algunos resultados que no son consistentes con el modelo teórico, se confirma la utilidad del modelo de control, demanda y apoyos para explicar el bienestar y el malestar docente, observando que efectivamente las docentes con mayores niveles de bienestar

y satisfacción son aquellas que tienen control y autonomía sobre sus tareas, que reciben apoyos y sienten confianza por parte de otras docentes y que perciben que sus demandas son abordables.

Este estudio pone en evidencia que, desde una perspectiva ambientalista del bienestar docente, los establecimientos educacionales tienen oportunidades para emprender acciones que permitan gestionar estratégicamente el bienestar docente y, de esta manera, ofrecer a los estudiantes una experiencia escolar más enriquecedora y mejorar la calidad de la educación. En este sentido, se confirma que el rol de los directores y su equipo puede contribuir a mejorar el bienestar de los docentes cuando escuchan, reconocen y valoran su labor; cuando delegan responsabilidades; cuando ejercen una presencia activa o retroalimentan el desempeño docente. Trabajar en aumentar la motivación de los estudiantes también podría resultar efectivo para mejorar el bienestar de los docentes y, de esta manera, reducir sus demandas e incluso darle un mejor sentido a su trabajo. De la misma manera, fortalecer el trabajo en equipo, la colaboración, los apoyos y la confianza con los y las docentes del establecimiento educacional aumentaría el bienestar y la satisfacción laboral. Finalmente, si los docentes tienen autonomía, control y claridad en cuanto a sus tareas, esto podría ser un elemento gestionable desde los establecimientos educacionales para contribuir con el bienestar docente.

En este sentido, el presente estudio contribuye con evidencia específica que podría ser considerada por los sostenedores y equipos directivos en sus planes de mejoramiento escolar para favorecer el bienestar y la satisfacción laboral de los docentes y, de esta manera, propender al mejoramiento de la calidad de la educación.

Una de las debilidades del presente estudio refiere a la técnica de muestreo utilizada, la cual limita la posibilidad de interpretar los resultados como representativos de los docentes del país. Por otro lado, algunos resultados no fueron concordantes con lo propuesto por el modelo teórico, lo que invita a investigar y reflexionar para continuar perfeccionándolo y generar la evidencia que permita fundamentarlo empíricamente.

No obstante lo anterior, la relevancia de estos hallazgos adquieren valor en un contexto de crisis sanitaria y frente al desafío de adaptarse a las nuevas

exigencias al retomar las actividades presenciales en cada establecimiento educacional. La información aquí presentada cuenta con un alto potencial para ser implementada a través de acciones concretas por parte del sistema escolar en vías de mejorar la calidad de la educación por medio del resguardo del bienestar docente. Avanzar en esta línea es tarea del sistema escolar en su conjunto.



6. Referencias

- Agencia de Calidad de la Educación (2020), *Estudio Voces de los docentes 2018*, División de Estudios.
- Agencia de Calidad de la Educación (2021) *Informe de Factores Asociados a resultados educativos 2019: ¿cómo podemos contribuir a la mejora*, División de Estudios.
- Agencia de la Calidad de la Educación (2018), Informe Metodológico de Factores Asociados a los Resultados Educativos 2018, Disponible en: https://archivos.agenciaeducacion.cl/Informe_Metodologia_Factores_Asociados_2018_final.pdf
- Barber, M., & Mourshed, M. (2007). *How the world's best performing systems come out on top*, Londres: McKinsey & Company.
- Bravo, D., Peirano, C. y Flack, D. (2006) *Encuesta longitudinal de docentes 2005: análisis y principales resultados*, Centro de Microdatos, Departamento de Economía, Universidad de Chile, Ministerio de Educación
- Cabezas, V., Narea, M., Torres, D., Icaza, M., Escalona, G., Reyes, A. (2021) *Bienestar Docente durante la Pandemia de COVID-19 en Chile: Demandas y Recursos para Afrontar la Angustia Psicológica*, Psykhe, 31(1).
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006) *Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level*, *Journal of School Psychology*, 44(6), 473-490.
- CIAE (2020) *COVID 19 Nuevos contextos, nuevas demandas y experiencia docente en Chile. La enseñanza vivida por 2.205 docentes de establecimientos educacionales del país*, Centro de Investigación Avanzada en Educación, Universidad de Chile. Centro de Investigación para la Educación Inclusiva, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Eduglobal: red de Servicios para la Educación.
- Cornejo, R. (2009). *Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile*, *Educación y sociedad*, 30(107), 409-426.

- Cornejo, R., Quiñónez, M. (2007) *Factores asociados al malestar/bienestar docente. Una investigación actual*, Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación 2007, Vol. 5, No. 5e.
- Cuadra L., H., Florenzano U., R. (2003) *El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva*. *Revista de Psicología*, 12(1) Pág. 83-96. doi:10.5354/0719-0581.2003.17380
- Dicke, T., Linninger, C., Stebner, F., Leutner, D. (2017) *A Longitudinal Study of Teachers' Occupational Well-Being: Applying the Job Demands-Resources Model*, *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Diener, E. (1984) Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, Vol. 95, N°3, pp. 542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985) The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253-260.
- Duckworth, A. L., Quinn, P. D. & Seligman, M. E. P. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 540-547.
- Eid, M. y Larsen, R. J. (2008). *The science of subjective well-being*.
- Elige Educar (2018) *¿Son felices los profesores? Radiografía de la felicidad docente en Chile*.
- Elige Educar (2020) *Situación de docentes y educadores en contexto de pandemia*. Informe de Resultados.
- Esteras, J., Charot, P., Sandín, B. (2014) Predicción del burnout en los docentes: Papel de los factores organizacionales, personales y sociodemográficos. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, Vol. 19, N°2, pp. 79-92.
- García-Carmona, M., Marín, M. D., & Aguayo, R. (2018). *Burnout syndrome in secondary school teachers: a systematic review and meta-analysis*. *Social Psychology of Education*.

- Griva, K., & Joeke, K. (2003). *UK Teachers Under Stress: Can We Predict Wellness on the Basis of Characteristics of the Teaching Job?* *Psychology & Health*, 18(4), 457-471.
- INEEd (2021) *Estudio salud ocupacional docente*.
- Leal-Soto, F., Dávila, J., Valdivia, Y. (2014) *Bienestar psicológico y prácticas docentes con efectos motivacionales orientadas al aprendizaje*. *Universitas Psychologica*, vol. 13, núm. 3, julio-agosto, 2014, pp. 15-23.
- Martínez, I., Salanova, M. (2005), *Obstáculos y facilitadores organizacionales y su relación con el burnout docente*, http://www.proformar.org/revista/edicao_7/Burnout_profesores_Espana.pdf
- Maslach, C., Jackson, S. (1981) The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*, Vol. 2, pp 99-113.
- Muñoz, Fernández y Jacott (2018) Bienestar Subjetivo y Satisfacción Vital del Profesorado. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16(1), pp. 105-117.
- OECD (2020), TALIS 2018 Results (Volume II): *Teachers and School Leaders as Valued Professionals*, TALIS, OECD Publishing, Paris.
- Reyes, T. Varas, A., Zelaya, V. (2014) Sobre la construcción de la enfermedad en el discurso del malestar docente. *Revista de Psicología*, 23(2), 88-100
- Ribeiro, B., Scorsolini-Comin, Fabio, & Dalri, Rita de Cassia de Marchi Barcellos. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 29(3), 137-141. Epub 25 de enero de 2021. Recuperado en 21 de abril de 2022, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008&lng=es&tlng=es.
- Seligman, M.E.P., & Csikszentmihalyi, M. (2000) Positive Psychology. An Introduction. *American Psychologist*, Vol.55, N° 1, pp. 5-14.
- Turner, K., Thielking, M. (2019) *Teacher wellbeing: Its effects on teaching practice and student learning*. *Issues in Educational Research*, 29 (3).

- UNESCO (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente. Estudio de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*, OREALC / UNESCO Santiago.
- Valdivia, G., Avendaño, C., Bastías, G., Milicic, N., Morales, A. y Scharager, J. (2003): *Estudio de la salud laboral de los profesores en Chile*, Pontificia Universidad Católica de Chile. Escuelas de Medicina y Psicología. Facultad de Medicina y Ciencias Sociales.
- Vásquez, C., Hervás, G., Rahona, J., Gómez, D. (2009) *Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la psicología positiva*. Anuario de Psicología Clínica y de la Salud, 5, pp. 15-28.
- Verhoeven, C., Kraaij, V., Joeke, K., Maes, S. (2003) *Job conditions and wellness/health outcomes in dutch secondary school teachers*. Psychology and Health Vol. 18, No. 4, pp. 473-487.



7. ANEXOS

7.1 Anexo 1

Tabla A1 Matriz de correlaciones de subdimensiones

	AR	ASD	BS	BSP	CL	CR	CT	B	LD	MS	ME	SL
Ambigüedad de roles (AR)	1,00	-,68	-,27	-,59	,10	-,48	-,45	,27	-,52	,31	-,30	-,46
Apoyo social del equipo directivo (ASD)	-,68	1,00	,27	,77	-,13	,51	,49	-,40	,73	-,40	,28	,48
Bienestar subjetivo (BS)	-,27	,27	1,00	,31	-,17	,25	,23	-,32	,25	-,43	,22	,43
Bienestar subjetivo personal(BSP)	-,59	,77	,31	1,00	-,13	,61	,47	-,40	,68	-,43	,29	,56
Conciliación labores (CL)	,10	-,13	-,17	-,13	1,00	-,08	-,16	,33	-,11	,38	-,08	-,12
Confianza relación (CR)	-,48	,51	,25	,61	-,08	1,00	,32	-,24	,51	-,28	,25	,44
Control tarea (CT)	-,45	,49	,23	,47	-,16	,32	1,00	-,30	,41	-,32	,24	,35
Burnout (B)	,27	-,40	-,32	-,40	,33	-,24	-,30	1,00	-,35	,72	-,25	-,41
Liderazgo directivo (LD)	-,52	,73	,25	,68	-,11	,51	,41	-,35	1,00	-,35	,27	,47
Malestar socioemocional (MS)	,31	-,40	-,43	-,43	,38	-,28	-,32	,72	-,35	1,00	-,28	-,47
Motivación estudiantes (ME)	-,30	,28	,22	,29	-,08	,25	,24	-,25	,27	-,28	1,00	,36
Satisfacción laboral (SL)	-,46	,48	,43	,56	-,12	,44	,35	-,41	,47	-,47	,36	1,00

Fuente: Elaboración de la Agencia de Calidad de la Educación con datos de la encuesta.

Tabla A2 Análisis de significancia promedios por género

Subdimensión	X Hombres	X Mujeres	ProbF
Ambigüedad de roles	1,8	1,8	0,5662
Apoyo social del equipo directivo	3,05	3,11	0,0024*
Bienestar subjetivo	3,05	3,02	0,0186*
Bienestar subjetivo personal	3,16	3,21	0,0021*
Conciliación labores	2,08	1,97	<.0001*
Confianza relación	3,24	3,28	<.0001*
Control tarea	3,01	3,01	0,0056*
Burnout	2,79	2,69	0,9063
Liderazgo directivo	3,14	3,17	0,0276*
Malestar socioemocional	2,33	2,22	<.0001*
Motivación estudiantes	2,81	2,76	<.0001*
Satisfacción laboral	3,46	3,44	0,1050
* p<0.05			

Nota x: Promedio del puntaje

Fuente: Elaboración de la Agencia de Calidad de la Educación con datos de la encuesta.

Tabla A3 Análisis de significancia promedios por tipo de dependencia administrativa

Subdimensión	M	SLF	PS	PP	ProbF
Ambigüedad de roles	1,78	1,78	1,81	1,81	0,1219
Apoyo social del equipo directivo	3,10	3,10	3,04	3,04	0,0145*
Bienestar subjetivo	3,07	3,11	3,01	3,04	0,0002*
Bienestar subjetivo personal	3,17	3,18	3,17	3,20	0,7638
Conciliación labores	2,09	2,06	2,03	2,03	<.0001*
Confianza relación	3,22	3,23	3,27	3,27	0,0022*
Control tarea	3,05	3,05	2,98	3,05	0,0007*
Burnout	2,68	2,71	2,81	2,82	<.0001*
Liderazgo directivo	3,18	3,20	3,13	3,06	<.0001*
Malestar socioemocional	2,28	2,25	2,33	2,29	0,0013*
Motivación estudiantes	2,81	2,83	2,76	2,98	<.0001*
Satisfacción laboral	3,5	3,5	3,42	3,39	<.0001*
* p<0.05					

Nota x: Promedio del puntaje; M: Municipal; SLE: Servicio Local de Educación; PS: Particular Subvencionado; PP: Particular Pagado

Fuente: Elaboración de la Agencia de Calidad de la Educación con datos de la encuesta.

Tabla A4 Modelos de regresión lineal

Modelo	Satisfacción		Bienestar subjetivo		Burnout	
	Coeficiente	S.E.	Coeficiente	S.E.	Coeficiente	S.E.
Variable independientes						
Ambigüedad de roles	-0,145	0,012***	-0,088	0,014***	-0,05	0,01***
Apoyo social equipo directivo	-0,098	0,016***	-0,062	0,018***	-0,095	0,014***
Bienestar social personal	0,279	0,014***	0,076	0,017***	-0,053	0,013***
Conciliación laboral	0,044	0,009***	-0,01	0,01	0,064	0,008***
Confianza relacional	0,094	0,011***	0,069	0,012***	0,031	0,01***
Control de tareas	0,022	0,01**	0,033	0,011***	-0,03	0,009***
Liderazgo director	0,091	0,013***	0,005	0,015	-0,032	0,011***
Malestar socioemocional	-0,257	0,01***	-0,342	0,011***	0,63	0,008***
Motivación estudiantes	0,144	0,009***	0,065	0,01***	-0,038	0,008***
R2	0,437		0,219		0,543	
N° OBS.	8517					
***p<0.001; **p<0.01; *p<0.05						

Fuente: Elaboración de la Agencia de Calidad de la Educación con datos de la encuesta.

7.2 Anexo 2. Cuestionario Bienestar Docente

1	¿Con qué género se identifica?
	Femenino
	Masculino
	Otro
	Prefiero no indicarlo

2	¿Cuál es su edad?
	años

3	¿Cuántos años de experiencia tiene como docente?
	años

4	¿En qué niveles de enseñanza realiza usted clases en este establecimiento? <i>Marque todas las que correspondan</i>
	Primer ciclo educación básica (1° a 4° básico)
	Segundo ciclo educación básica (5° a 8° básico)
	Educación media
	No estoy haciendo clases actualmente en este colegio

5	¿Cuál es la dependencia administrativa del colegio en que usted trabaja?
	Municipal
	Servicio Local
	Particular subvencionado
	Particular pagado

6	Pensando en los cursos en los que hace clases actualmente, ¿en qué modalidad de asistencia se encuentran sus estudiantes?
	Todos(as) los(as) estudiantes presenciales en aula.
	La mayoría de los(as) estudiantes presenciales en aula y algunos con educación a distancia.
	Cantidad similar de estudiantes tanto presenciales en aula como con educación a distancia.
	La mayoría de los(as) estudiantes con educación a distancia y algunos presenciales.
	Todos los estudiantes con educación a distancia.
	Otro

7	¿En qué medida sus estudiantes hacen lo siguiente en sus clases?			
	Nada	Poco	Bastante	Completamente
Demuestran interés por aprender				
Cumplen con sus responsabilidades escolares				
Demuestran que disfrutan las clases				
Aprenden y desarrollan nuevas habilidades académicas o sociales.				

8	¿Cuán de acuerdo está con las siguientes afirmaciones relacionadas con su trabajo actualmente?			
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Soy consciente de las cosas que ocurren en mi trabajo.				
En mi trabajo tengo suficiente autonomía para tomar decisiones por mi propia cuenta.				
Tengo muy poca libertad para decidir cómo hago mi trabajo.				
Generalmente, en mi trabajo me dicen lo que tengo que hacer.				
Conozco exactamente cuáles son mis tareas.				
Conozco exactamente lo que los demás esperan de mi trabajo.				
Sé lo que el equipo directivo piensa sobre mi trabajo .				
Conozco exactamente mis responsabilidades.				
Sé lo que mis colegas piensan sobre mi trabajo.				
En mi trabajo los conflictos se abordan adecuadamente.				
El equipo directivo se ha preocupado por el bienestar de los docentes.				
El equipo directivo escucha lo que tengo que decir				
Me he sentido valorado(a) por el equipo directivo.				
El equipo directivo promueve el trabajo en equipo.				

9	Pensando en este momento, ¿cuán de acuerdo está con las siguientes afirmaciones relacionadas al colegio?			
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
En este colegio me valoran como persona.				
En este colegio me siento escuchado(a).				
Las personas en este colegio son una fuente de bienestar para mí.				
Este colegio es un buen lugar de trabajo.				

10	¿Cuán de acuerdo está con las siguientes afirmaciones relacionadas con los(as) docentes de este establecimiento?			
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Trabajan buscando lo mejor para sus estudiantes.				
Son sinceros(as) y honestos(as) con los colegas.				
Apoyan a sus colegas en situaciones difíciles.				
Respetan a sus colegas que han destacado por su labor pedagógica.				
Cumplen los compromisos que asumen con los colegas.				

11	¿Cuán de acuerdo está con las siguientes afirmaciones relacionadas con el (la) director(a) de este establecimiento?			
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Tiene presencia activa en el establecimiento (por ejemplo, conversa con estudiantes y docentes, observa clases y diferentes momentos de la rutina escolar, etc.).				
Toma decisiones oportunas.				
Delega responsabilidades.				
Retroalimenta al personal respecto a su desempeño.				
Tiene una actitud negativa frente a las dificultades.				
Promueve la participación de los docentes en charlas, seminarios, cursos, etc.				

12	Actualmente, ¿cuán de acuerdo está con las siguientes afirmaciones relacionadas con su trabajo?			
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Me siento contento(a) con mi trabajo como docente.				
Me siento satisfecho(a) con ser docente en este colegio.				
Mi trabajo tiene mucho sentido y utilidad.				
Hago mi trabajo con entusiasmo.				
Mi trabajo me inspira.				
Estoy orgulloso(a) de mi trabajo.				
Voy a seguir haciendo clases todo el tiempo que pueda.				
Si pudiera decidir, elegiría de nuevo este trabajo.				

13	Actualmente, ¿cuán de acuerdo está con las siguientes afirmaciones relacionadas con su trabajo?			
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Me siento fatigado(a) por el trabajo.				
Me siento agobiado(a) por mi trabajo.				
Me siento físicamente cansado(a) en el trabajo.				
Me siento agotado(a) emocionalmente.				

14	Durante las últimas dos semanas, ¿cuántas veces se ha sentido de la siguiente manera?			
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Irritado(a) o de mal humor.				
Con ganas de estar solo(a).				
Contento(a).				
Con temor a que me pase algo malo.				
Con menos ganas de hacer cosas.				
Tranquilo(a) y calmado(a).				
Ansioso(a).				
Con miedo a que alguien cercano se enferme.				
Agobiado(a).				
Motivado(a) para hacer cosas.				
Preocupado(a) porque las cosas salgan mal.				
Entretenido(a).				
El equipo directivo promueve el trabajo en equipo.				

15	Pensando en su situación personal, ¿en qué medida las siguientes situaciones son una dificultad para conciliar las responsabilidades domésticas con las profesionales?			
	Nada	Poco	Bastante	Completamente
Falta de ayuda para los quehaceres domésticos.				
Estar a cargo de niños(as) en mi hogar.				
Tener a cargo a otros adultos (por ejemplo un adulto mayor o enfermos).				
La distancia entre mi hogar y mi trabajo.				

16	¿Cuán de acuerdo está con las siguientes afirmaciones respecto a su vida?			
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Si tuviera que vivir mi vida de nuevo, no cambiaría casi nada.				
En la mayoría de los aspectos mi vida es como quiero que sea.				
Hasta ahora he conseguido las cosas que me importan en la vida.				
Me siento satisfecho(a) con la mayoría de los aspectos de mi vida.				
Considero que mi vida es excelente.				

Estudio de bienestar socioemocional docente



twitter.com/agenciaeduca
facebook.com/Agenciaeducacion
instagram.com/agenciaeducacion

agenciaeducacion.cl