

Bienestar para docentes

Resumen de la investigación

Abril de 2024

Resumen preparado por Emily VanderKamp a partir de un informe elaborado por:

Laura Taylor, Wanying Zhou, Leoni Boyle, Sabina Funk y Jan-Emmanuel De Neve

Centro de Investigación sobre Bienestar, Universidad de Oxford

Estudio dirigido por la doctora Magdalena Balica, en nombre del departamento de investigación del IB



Introducción

Esta revisión de la bibliografía especializada fundamental ofrece una visión general de las últimas investigaciones sobre el bienestar del profesorado y su importancia para el propio colectivo docente, el alumnado y la comunidad escolar.¹ Desde una perspectiva global, el ejercicio de la docencia está asociado a altos niveles de estrés, depresión, ansiedad y agotamiento laboral, y ese malestar tiene un impacto negativo en los colegios. Por consiguiente, mejorar el bienestar del personal docente es una tarea prioritaria para los colegios y quienes se encargan de diseñar las políticas.

Este informe pone el foco en el bienestar subjetivo; es decir, cómo se sienten las personas con respecto a su vida. Sin embargo, dada la escasez de bibliografía especializada, el informe también hace referencia a investigaciones sobre el bienestar del personal docente y el bienestar ocupacional de las personas adultas en general. El objetivo de este informe es ayudar al Bachillerato Internacional y a las personas responsables de la elaboración de políticas y del liderazgo pedagógico a comprender qué se entiende por bienestar en la edad adulta, qué influye en el bienestar del personal docente y qué intervenciones avaladas por pruebas podrían utilizarse para mejorar el bienestar del profesorado.



Definiciones y marco

Definición de bienestar del personal docente

El **bienestar subjetivo** comprende tres componentes que influyen en cómo una persona evalúa su nivel de bienestar: la satisfacción con la vida, el afecto y la eudaimonía.² Los colegios pueden establecer una definición de bienestar del personal docente propia que se ajuste a la realidad específica de su comunidad escolar.³

Por ejemplo, una definición de bienestar del personal docente específica de un colegio podría ser:

“Este colegio fomenta el bienestar de nuestro personal. Consideramos que el bienestar se observa cuando el personal está satisfecho y se siente bien con su vida escolar, tiene experiencias positivas en el colegio, y cree que su trabajo en el colegio da sentido y propósito a su vida”.

El marco de bienestar del personal docente

El siguiente marco (figura 1) indica los factores que influyen en el bienestar del personal docente. Se debe utilizar principalmente como tema de debate entre los grupos de interés de los colegios, ya que cada colegio tiene su ecosistema particular y algunos de los factores indicados serán más pertinentes en unos contextos que en otros. Es importante prestar atención a lo que expresa el personal docente para identificar los factores del bienestar que son pertinentes en cada contexto escolar.

¹ El presente informe complementa este otro informe sobre el bienestar del alumnado: [El bienestar en la educación durante la infancia y la adolescencia](#).

² La satisfacción con la vida se refiere al nivel de satisfacción que, a través de sus percepciones y experiencias, una persona siente con su vida. El afecto hace referencia a los sentimientos, las emociones y los estados de una persona en un determinado momento. La eudaimonía se refiere a si las personas sienten que su vida vale la pena, o que tiene sentido y propósito.

³ Si bien cada vez hay más consenso en torno a esta definición de bienestar subjetivo, gran parte de las investigaciones se han realizado en occidente y con ejemplos propios de occidente, por lo que existe un sesgo occidental. Conforme avancen las investigaciones, debería adaptarse esta definición para incluir perspectivas más globales.



Figura 1. El marco de bienestar del personal docente (Oxford, 2024)



Hallazgos principales de la revisión de la bibliografía especializada

1. Las investigaciones indican que **el personal docente reporta uno de los niveles más altos de estrés ocupacional y agotamiento laboral**, en comparación con otras profesiones. La carga de trabajo es uno de los factores que más influyen en la decisión del personal docente de abandonar la profesión.
2. **Los aspectos físicos, organizativos y sociales del entorno de trabajo son importantes** para el bienestar del personal. Las investigaciones indican que cuando el profesorado tiene una percepción positiva del colegio en el que trabaja, sufre menos agotamiento laboral, establece vínculos más fuertes entre el colegio y las familias, y registra una menor tasa de abandono.
3. Las investigaciones indican que **las relaciones y la percepción de apoyo social** son los factores que más influyen en el bienestar en el entorno laboral y la satisfacción con el trabajo.
4. Cada vez hay más pruebas que indican que **los factores relacionados con el personal docente son los que más afectan al aprendizaje en los colegios**. Cabe destacar que **el bienestar del profesorado tiene un impacto significativo en el bienestar y el éxito académico del alumnado**.
5. **La inteligencia emocional, la regulación de las emociones, la autoeficacia y la resiliencia** se asocian a mayores niveles de bienestar del personal docente. Los grupos de interés de los colegios deben plantearse explorar estos factores con su personal, pues pueden señalar caminos eficaces para mejorar el bienestar del personal de enseñanza.
6. **La carga de trabajo** es un factor que afecta de manera determinante al bienestar del profesorado y, por lo tanto, debe explorarse como vía para lograr una mejora. La falta de recursos suficientes para satisfacer las exigencias del trabajo genera agotamiento y altos niveles de estrés que pueden desembocar en emociones negativas y problemas de salud.
7. **El clima escolar** es importante para el bienestar del personal docente. Algunos de los factores que ayudan a crear un clima escolar favorable son la participación en la toma de decisiones del colegio y la autonomía en el trabajo; las buenas relaciones entre docentes y estudiantes; el sentimiento de pertenencia y afiliación con el colegio; la apertura del colegio al cambio, el desarrollo y la innovación, y la disponibilidad de recursos suficientes para llevar a cabo la labor docente.
8. El bienestar del personal docente es mayor cuando **el equipo directivo crea un ambiente positivo** en el colegio, por ejemplo, priorizando las políticas de bienestar y promoviendo las relaciones positivas entre el alumnado y el personal.
9. El bienestar del profesorado aumenta **cuando se tiene en cuenta su opinión**. Las investigaciones indican que implicar al personal docente en el proceso de toma de decisiones relacionado con su entorno laboral y su forma de trabajar tiene efectos positivos en su bienestar.

Consideraciones para los colegios

1. Los colegios pueden establecer una **definición de bienestar del personal docente propia que se ajuste a la realidad de su comunidad escolar**.
2. Las investigaciones subrayan **la importancia de invertir en el bienestar del personal de enseñanza**, por el bien del propio colectivo docente, del alumnado y del sistema escolar. Los colegios deben considerar el impacto que el malestar del profesorado tiene no solo en la enseñanza y el alumnado, sino también en el costo que supone el abandono, la contratación y el absentismo. Mejorar el bienestar del personal de enseñanza puede liberar recursos vitales que podrían destinarse al aprendizaje y la enseñanza.
3. El **bienestar del personal docente no debe descuidarse ni subestimarse**, puesto que puede incidir en múltiples áreas, como el bienestar, el sentido de pertenencia, el desempeño académico y las habilidades no cognitivas del alumnado; o el absentismo, la productividad y la contratación y permanencia del personal docente. Podría afirmarse que **el impacto del bienestar de los profesores/as es tan importante para el funcionamiento de un colegio** que debería ser uno de los primeros factores que deberían evaluarse de cara a mejorar el bienestar de toda la comunidad escolar.
4. **Los factores individuales**, como el sexo y la edad, **no deben verse como aspectos determinantes del bienestar del personal docente**. Un apoyo personalizado puede ser beneficioso en cualquier etapa profesional y con cualquier nivel de experiencia. Los grupos de interés de los colegios deben ir más allá de estos factores individuales y prestar atención a lo que expresa el personal para identificar áreas que sí puedan ser determinantes.
5. Reconocer la importancia de **la satisfacción salarial, la seguridad laboral y la gestión de la carga de trabajo** es fundamental para mejorar el bienestar del personal docente.
6. Fomentar las **relaciones positivas** entre compañeros/as, estudiantes, familias y personal directivo, cultivar un clima escolar positivo y ofrecer un apoyo eficaz desde el equipo directivo son factores que contribuyen de manera decisiva al bienestar del profesorado.
7. Dado que los colegios son ecosistemas únicos, **no existe una intervención universal que funcione en todos los contextos escolares**. Los colegios deben valorar el potencial de cada intervención según su propio contexto y su comunidad.
8. A la hora de plantear **intervenciones para mejorar el bienestar del personal docente**, resulta eficaz utilizar una combinación de estrategias universales y específicas. Asimismo, se debe tener precaución al ofrecer intervenciones a personas que puedan padecer enfermedades mentales o físicas.
9. **El personal docente debe recibir apoyo para adaptarse a los rápidos avances de la tecnología**. Las investigaciones indican que la falta de capacitación y autoconfianza puede afectar negativamente a varios factores relacionados con el bienestar, como la carga de trabajo y el estrés.
10. **La implementación eficaz** depende de varios factores clave, como la provisión de directrices claras, la disponibilidad de recursos adecuados, la participación activa del personal y un apoyo firme del equipo directivo. Es fundamental garantizar que el personal de enseñanza pueda opinar y participar activamente en los procesos de toma de decisiones.

Conclusiones

Si bien es cierto que hay muchos menos estudios científicos en el campo del bienestar del personal docente que en el del bienestar del alumnado, sí que hay consenso sobre su importancia decisiva para los colegios. El bienestar del profesorado incide, sin lugar a dudas, en su desempeño profesional y en el bienestar del alumnado, por lo que requiere una atención prioritaria. Los hallazgos de este estudio ofrecen a los colegios vías prácticas para desarrollar iniciativas específicas no solo para promover el bienestar del personal docente, sino también para cultivar un entorno de aprendizaje positivo y saludable para el alumnado.

El presente resumen ha sido elaborado por Emily VanderKamp. El informe completo está disponible en inglés en www.ibo.org/es/research/. Si desea más información sobre este u otros estudios de investigación del IB, solicítela escribiendo a la dirección de correo electrónico research@ibo.org.

Para citar el informe completo, utilice la siguiente referencia: TAYLOR, L.; ZHOU, W.; BOYLE, L.; FUNK, S. y DE NEVE, J. E. *Wellbeing for schoolteachers*. Organización del Bachillerato Internacional, 2024.