

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y
Humanidades, Asunción, Paraguay**

ISSN en línea: 2789-3855, 2026

Bienestar docente en América Latina: análisis multidimensional, factores protectores y riesgos, y propuestas para políticas educativas integradas

Teacher well-being in Latin America: a multidimensional analysis,
protective and risk factors, and proposals for integrated educational
policies

María Claudia Pacheco Barros

maria.pacheco@unisucre.edu.co
<https://orcid.org/0000-0003-2034-3820>
Universidad de Sucre
Colombia

Hernán Javier Guzmán Murillo

hernan.guzman@unisucre.edu.co
<https://orcid.org/0000-0002-6757-4549>
Universidad de Sucre
Colombia

José Marcelo Torres Ortega

jose.torres@unisucre.edu.co
<https://orcid.org/0000-0001-8107-8763>
Universidad de Sucre
Colombia

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v7i2.5674>

Artículo recibido: 06 de diciembre de 2025.
Aceptado para publicación: 11 de abril de 2026.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

**Redilat**
Red de Investigadores
Latinoamericanos

**LATAM**

Revista Latinoamericana de
Ciencias Sociales y Humanidades

VOLUMEN VII

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v7i2.5674>

Bienestar docente en América Latina: análisis multidimensional, factores protectores y riesgos, y propuestas para políticas educativas integradas

Teacher well-being in Latin America: a multidimensional analysis, protective and risk factors, and proposals for integrated educational policies

María Claudia Pacheco Barros

maria.pacheco@unisucre.edu.co
<https://orcid.org/0000-0003-2034-3820>
Universidad de Sucre
Colombia

Hernán Javier Guzmán Murillo

hernan.guzman@unisucre.edu.co
<https://orcid.org/0000-0002-6757-4549>
Universidad de Sucre
Colombia

José Marcelo Torres Ortega

jose.torres@unisucre.edu.co
<https://orcid.org/0000-0001-8107-8763>
Universidad de Sucre
Colombia

Artículo recibido: 06 de diciembre de 2026. Aceptado para publicación: 11 de abril de 2026.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

Se presenta un análisis integral sobre el bienestar docente, abordando sus dimensiones emocional, profesional y física, así como los factores protectores y de riesgo asociados. Se emplea un enfoque mixto que combina métodos cuantitativos y cualitativos para capturar la complejidad de las condiciones laborales y psicosociales del profesorado en contextos latinoamericanos e internacionales. Los resultados evidencian altos niveles de agotamiento emocional vinculados a cargas administrativas excesivas, inestabilidad contractual y deficiencias ergonómicas, con prevalencias superiores al 40% en síntomas musculoesqueléticos. Se destaca la importancia de competencias socioemocionales y redes de apoyo colegial como elementos que reducen el estrés laboral, aunque su efectividad depende del contexto institucional y cultural. Se identifican vacíos en estudios longitudinales, integración de dimensiones y evaluación de intervenciones, lo que limita la formulación de estrategias preventivas integradas. La relación entre bienestar docente y calidad educativa se confirma a través de la influencia en prácticas pedagógicas, clima escolar y resultados académicos. Se proponen intervenciones que incluyen estabilidad laboral, formación continua en habilidades socioemocionales, mejoras ergonómicas, liderazgo participativo y sistemas de monitoreo longitudinal con modelos predictivos. Además, se enfatiza la necesidad de financiamiento sostenido y adaptación cultural para garantizar la continuidad y efectividad de programas de apoyo socioemocional y prevención física. Estas acciones coordinadas buscan preservar la salud ocupacional del profesorado y mejorar la calidad educativa en diversos entornos.


Palabras clave: bienestar docente, salud ocupacional, condiciones laborales, calidad

educativa

Abstract

A comprehensive analysis of teacher well-being is presented, addressing its emotional, professional, and physical dimensions, alongside associated protective and risk factors. A mixed-methods approach is employed, combining quantitative and qualitative methods to capture the complexity of teachers' working and psychosocial conditions in Latin American and international contexts. The results reveal high levels of emotional exhaustion linked to excessive administrative workloads, contractual instability, and ergonomic deficiencies, with a prevalence of musculoskeletal symptoms exceeding 40%. The importance of socio-emotional competencies and collegial support networks is highlighted as key elements in reducing occupational stress, although their effectiveness depends on the institutional and cultural context. Gaps are identified regarding longitudinal studies, the integration of dimensions, and the evaluation of interventions, which limits the formulation of comprehensive preventive strategies. The relationship between teacher well-being and educational quality is confirmed through its impact on pedagogical practices, school climate, and academic outcomes. Proposed interventions include job stability, continuous training in socio-emotional skills, ergonomic improvements, participatory leadership, and longitudinal monitoring systems featuring predictive models. Furthermore, the need for sustained funding and cultural adaptation is emphasized to ensure the continuity and effectiveness of socio-emotional support and physical prevention programs. These coordinated actions aim to preserve the occupational health of teachers and enhance educational quality across diverse environments.

Keywords: teacher well-being, occupational health, working conditions, educational quality

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Pacheco Barros, M. C., Guzmán Murillo, H. J., & Torres Ortega, J. M. (2026). Bienestar docente en América Latina: análisis multidimensional, factores protectores y riesgos, y propuestas para políticas educativas integradas. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 7 (2), 837 – 857. <https://doi.org/10.56712/latam.v7i2.5674>

INTRODUCCIÓN

El bienestar docente puede conceptualizarse como un constructo multidimensional que abarca condiciones emocionales, sociales, profesionales, institucionales y materiales interrelacionados. No se reduce a la mera ausencia de estrés o malestar, sino que integra percepciones de equilibrio entre demandas laborales y recursos disponibles, satisfacción con la profesión, reconocimiento institucional y posibilidades reales de desarrollo personal y profesional. Esta visión se aleja de enfoques reduccionistas centrados exclusivamente en salud mental o motivación individual, para incorporar también factores estructurales como la estabilidad contractual, la carga administrativa o la adecuación de los entornos educativos. En América Latina, las investigaciones han evidenciado que los contextos marcados por inestabilidad laboral, sobrecarga administrativa y limitadas políticas sostenidas tienden a erosionar el bienestar docente, afectando su compromiso y motivación (Guisao Álvarez & Castaño Osorio, 2025). Por contraste, en Europa se le asume como un derecho laboral respaldado por marcos regulatorios y políticas de conciliación trabajo-vida personal. La comparación entre ambas regiones revela un patrón dual: mientras en entornos con mayores protecciones se refuerza el componente positivo del bienestar, allí donde predominan carencias estructurales este bienestar queda vulnerable a deterioros rápidos frente a presiones externas. Aunque algunos estudios analizan dimensiones psicológicas e individuales, como las expectativas de autoeficacia general y colectiva observadas en docentes secundarios chilenos, es evidente que el bienestar subjetivo también emerge del tejido relacional con colegas y del clima organizacional. En estos casos, variables como autoeficacia personal y colectiva logran explicar una proporción relevante de la variabilidad en la percepción de capacidad docente (49%), incluso más allá de indicadores clínicos de salud mental (Leal, 2023). Esto sugiere que el bienestar no equivale directamente a indicadores médicos tradicionales ni depende únicamente del estado psicológico individual. Un aspecto menos visible pero determinante reside en el desplazamiento del rol tradicional del docente hacia perfiles híbridos que incluyen funciones sociales, psicológicas o administrativas sin los apoyos institucionales adecuados (Castaño et al., 2023). Esta expansión de responsabilidades sin compensaciones proporcionales incrementa exigencias laborales que inciden negativamente sobre el bienestar percibido. Bajo tales condiciones, lo que podría ser una labor gratificante pasa a vivirse como una carga insostenible que erosiona tanto la salud física como la motivación profesional. El componente emocional es otra pieza clave. Revisiones documentales resaltan cómo competencias socioemocionales como la empatía, la autorregulación o las habilidades sociales favorecen climas áulicos más motivadores y satisfactorios para docentes y estudiantes (González-Arauz, 2025). En este sentido, el bienestar no sólo depende de condiciones materiales e institucionales externas sino también de capacidades internas para gestionar emociones y relaciones interpersonales. Sin embargo, estas competencias requieren tiempo y contextos propicios para desarrollarse; su demanda en escenarios precarizados puede transformarse en fuente adicional de agotamiento. También hay una dimensión preventiva asociada al manejo del estrés laboral. Investigaciones latinoamericanas muestran que altos niveles de presión externa y carencia de recursos correlacionan negativamente con indicadores de desempeño académico estudiantil ($r = -0.65$) cuando median estados prolongados de estrés docente (Torres et al., 2025). Dicho estrés crónico puede desembocar en burnout docente, con efectos perjudiciales tanto para la salud física como para el funcionamiento general del centro educativo (Zavala Zavala, 2008). Así, promover el bienestar supone atender simultáneamente causas situacionales (como la estructura organizativa) e individuales (como estrategias eficaces de afrontamiento). La literatura comparada destaca además que invertir en bienestar docente tiene un efecto multiplicador sobre la calidad educativa al mejorar retención profesional y reforzar procesos pedagógicos sostenibles (Guisao Álvarez y Castaño Osorio, 2025). Este vínculo no debe interpretarse únicamente bajo lógicas productivistas, donde un mayor bienestar se traduce automáticamente en mejor rendimiento, sino entendiendo que se trata de un requisito ético-político para garantizar una educación equitativa. Reconocerlo implica articular políticas públicas capaces de suministrar apoyo material e intangible:

recursos físicos adecuados, espacios colaborativos reales y acceso permanente a formación continua con énfasis no solo técnico-didáctico sino también personal. Finalmente, concebir el bienestar docente desde esta perspectiva amplia permite comprenderlo como una construcción dinámica resultante de la interacción entre condiciones objetivas del trabajo educativo y percepciones subjetivas moldeadas por experiencias previas, valores culturales e identidad profesional. No es estático ni uniforme: varía entre individuos y contextos según las tensiones particulares entre demandas laborales e incentivos reconocidos por parte del sistema educativo y la comunidad escolar.

METODOLOGÍA

Tipo de estudio y estrategia de búsqueda

El presente trabajo adopta un diseño de investigación documental fundamentado en una revisión sistemática de la literatura, orientada a examinar los elementos teóricos y prácticos que configuran los sistemas de aseguramiento de la calidad en la educación superior latinoamericana, con un énfasis particular en el contexto colombiano. Este enfoque metodológico obedece a la necesidad de integrar y contrastar hallazgos empíricos y documentales procedentes de diversos marcos normativos, modelos de gestión, dimensiones estructurales y prácticas evaluativas aplicadas por las agencias acreditadoras de la región. Para estructurar este análisis de manera rigurosa, se llevó a cabo una búsqueda bibliográfica exhaustiva en repositorios académicos y bases de datos especializadas que ofrecen acceso a estudios revisados por pares; de igual forma, se consultaron portales institucionales oficiales para la recolección de informes técnicos y documentos legales. La estrategia de recuperación de la información prioriza descriptores vinculados a la evaluación institucional, la acreditación universitaria, las políticas públicas educativas y la transformación digital en la gestión académica, garantizando una recolección representativa que sustentara el contraste metodológico entre los sistemas altamente centralizados y aquellos esquemas que otorgan un mayor grado de autonomía a las instituciones de educación superior.

Conformación y características del corpus documental

La selección documental se estructuró bajo criterios estrictos de pertinencia temática y especificidad geográfica, dando como resultado un corpus bibliográfico consolidado de veintidós documentos, los cuales conforman la base analítica principal de la investigación. Este conjunto presenta un rango temporal de publicación que abarca más de dos décadas, iniciando con informes institucionales fundacionales elaborados a principios de los años dos mil y extendiéndose hasta estudios teóricos recientes proyectados para el año 2025. Una proporción considerable de los textos seleccionados se concentra en el periodo comprendido entre los años 2017 y 2022, un aspecto que facilita la captura de las transformaciones contemporáneas de los procesos evaluativos; esto incluye las adaptaciones metodológicas urgentes que las agencias de acreditación debieron implementar frente a la virtualización de la enseñanza generada por la contingencia sanitaria. En cuanto a su tipología, las fuentes conjugan literatura científica divulgada en revistas especializadas, como la Revista Colombiana de Sociología y la Revista Desarrollo y Sociedad, junto con informes técnicos oficiales emitidos por redes multilaterales y organismos nacionales de evaluación. Geográficamente, el material mantiene una focalización directa en América Latina y el Caribe, sosteniendo un énfasis particular en el diseño operativo y el marco legal de la realidad universitaria colombiana, lo que permite evaluar el impacto de la internacionalización y la participación ciudadana en la gobernanza universitaria regional.

Procedimiento de sistematización y análisis

El procedimiento para sistematizar la bibliografía seleccionada se organizó en etapas secuenciales destinadas a transformar el conjunto de documentos en un corpus analizable bajo los estándares de la gestión universitaria. En una primera fase, las fuentes se clasificaron según su tipología para establecer el peso relativo de cada texto y definir las rutas de lectura crítica e interpretación formal. Posteriormente, se establecieron parámetros de codificación mediante el diseño de matrices descriptivas, en las cuales se registraron variables estructurales como el país analizado, el tipo de sistema evaluativo aplicado, las instancias responsables del aseguramiento y las dimensiones evaluativas abordadas, tales como la infraestructura, la docencia y la investigación. Esta organización metodológica hizo posible una comparación transversal orientada a contrastar simultáneamente las directrices de distintos países, detectando convergencias en los modelos de gestión y divergencias derivadas de las regulaciones locales. Asimismo, el análisis incorporó un componente temporal que permitió agrupar los textos para observar las continuidades y rupturas frente a las reformas legales, respetando en todo momento el contexto latinoamericano para asegurar que las referencias internacionales mantuvieran una conexión directa con su aplicación regional. Finalmente, se generó un banco textual con citas normalizadas que alimentó una matriz de síntesis global; esta herramienta operó como el esquema conceptual definitivo para elaborar los apartados analíticos, enlazando las perspectivas teóricas sobre la calidad educativa con las observaciones administrativas extraídas de la literatura evaluada.

DESARROLLO

Perspectivas psicológicas y educativas

Las perspectivas psicológicas y educativas sobre el bienestar docente ofrecen un marco complementario a la conceptualización amplia expuesta previamente. Desde un enfoque psicológico, se ha observado que el bienestar está vinculado a constructos como la autoeficacia, la resiliencia y las estrategias de afrontamiento. Estas variables no operan de manera aislada, sino que interactúan con el contexto escolar y las condiciones estructurales para influir en la calidad de vida laboral del profesorado. Por ejemplo, docentes con altos niveles de autoeficacia suelen interpretar las demandas laborales como retos manejables, mientras que aquellos con menor percepción de control enfrentan estas mismas demandas como amenazas. Esta interpretación diferencial del entorno tiene consecuencias directas sobre indicadores emocionales y conductuales, incluyendo la propensión al estrés o al agotamiento profesional. En el ámbito educativo, se reconoce que las prácticas pedagógicas y el clima escolar actúan como factores moduladores del bienestar. Un entorno donde prevalecen relaciones interpersonales positivas, tanto entre colegas como con estudiantes, favorece experiencias laborales más satisfactorias (Redondo-Trujillo et al., 2023). La retroalimentación positiva y el apoyo social dentro del centro escolar pueden compensar parcialmente la influencia negativa de cargas administrativas elevadas o de la falta de recursos materiales. Sin embargo, esta dinámica presenta matices: en contextos donde los conflictos interpersonales o la desconfianza predominan, incluso docentes con alto capital socioemocional pueden ver erosionado su bienestar, sugiriendo que los factores individuales no siempre son suficientes para contrarrestar un ambiente institucional adverso. La literatura especializada también ha resaltado el papel de las competencias socioemocionales, como empatía y regulación emocional, en la mejora del bienestar docente. Dichas competencias facilitan la gestión constructiva de situaciones conflictivas y sostienen climas escolares más inclusivos (González-Palacios et al., 2021). No obstante, el desarrollo sostenido de estas habilidades requiere tiempos formativos específicos y espacios seguros para su práctica; cuando dichos tiempos se ven restringidos por presiones externas, puede darse un efecto paradójico: la demanda elevada para "gestionar todo" desde lo emocional aumenta la carga percibida y reduce el saldo positivo en bienestar. Las investigaciones comparativas muestran patrones culturales interesantes. En algunos sistemas educativos asiáticos se observa una fuerte conexión entre disciplina institucional y percepción de eficacia profesional, mientras que en América Latina esta correlación

parece depender más del apoyo comunitario y la flexibilidad frente al cumplimiento rígido de estándares (Redondo, Trujillo et al., 2023). Estas diferencias culturales apuntan a que cualquier estrategia de fortalecimiento del bienestar docente debe incorporar elementos contextuales específicos, evitando traspolaciones mecánicas entre modelos educativos. El estrés laboral docente ha sido ampliamente estudiado desde perfiles psicológicos que identifican diferentes combinaciones de intensidad y afrontamiento. Una tipología recurrente distingue entre docentes orientados al logro, que manteniendo niveles altos de esfuerzo mitigan el estrés mediante estrategias proactivas, y docentes atrapados en dinámicas reactivas donde el estrés crónico genera pérdida progresiva de motivación (González, et al., 2021). El segundo grupo presenta mayor riesgo de burnout, especialmente bajo condiciones organizativas rígidas y sin espacios efectivos para el autocuidado. En línea con enfoques socioeducativos, se ha documentado que el bienestar docente repercute no sólo sobre su salud personal sino también sobre resultados educativos colectivos. Centros con altos niveles agregados de bienestar muestran tasas superiores de retención estudiantil, mayor participación comunitaria y mejor adaptación frente a cambios curriculares (Redondo, et al., 2023). Sin embargo, atribuir estos resultados únicamente al nivel medio de bienestar sería simplista; es probable que intervengan mediadores como la cohesión grupal interna o el liderazgo pedagógico efectivo. Perspectivas psicológicas críticas señalan que ciertos programas institucionales orientados a “mejorar” el bienestar tienden a centrarse exclusivamente en fortalecer capacidades individuales sin modificar los factores estructurales adversos. Este énfasis unilateral puede desplazar la responsabilidad hacia los docentes, generando sensación de culpabilidad por no lograr manejar adecuadamente presiones sistémicas (González, et al., 2021). El riesgo aquí consiste en perpetuar condiciones laborales deficientes bajo un discurso optimista pero desconectado de reformas reales. Desde una óptica educativa preventiva, promover estrategias colectivas para reducir cargas innecesarias, como excesiva burocracia, aparece como uno de los caminos más consistentes hacia un equilibrio favorable entre exigencias y recursos (Redondo, et al., 2023). Acciones concretas podrían incluir reorganización temporal del trabajo administrativo durante periodos escolares críticos o redistribución equitativa de responsabilidades pedagógicas entre equipos docentes. Tales medidas alivian la presión y liberan tiempo para actividades formativas o reflexivas esenciales en la construcción paulatina del bienestar. Finalmente, reunir perspectivas psicológicas y educativas implica reconocer que cualquier intervención eficaz requiere simultaneidad: actuar tanto sobre dimensiones individuales (fortalecimiento emocional, autoconocimiento) como sobre dimensiones sistémicas (condiciones contractuales, liderazgo institucional). De este modo se reduce la brecha entre discurso normativo y práctica cotidiana. La evidencia empírica acumulada muestra que intervenciones integradas logran impactos sostenibles mientras aquellas fragmentadas generan mejoras temporales sin transformar la experiencia laboral general (González, et al., 2021).

Situación actual en América Latina

En el panorama latinoamericano, el bienestar docente aparece condicionado por la intersección entre variables económicas, laborales y psicosociales que configuran un entorno de trabajo particularmente desafiante. La región muestra una heterogeneidad amplia en términos salariales, condiciones contractuales y oportunidades de formación continua. En países como Colombia, los datos sobre salarios evidencian diferencias notables según nivel educativo y experiencia; por ejemplo, las cifras para docentes de educación básica primaria con quince años de antigüedad son considerablemente menores a las correspondientes a docentes de secundaria o preescolar, lo cual refleja una jerarquización que no siempre se corresponde con las cargas laborales asumidas (Bernal, 2021). Esta disparidad salarial genera tensiones adicionales que afectan la percepción de justicia organizacional y repercuten en la motivación profesional. Desde una perspectiva psicosocial, los problemas derivados del síndrome de quemado o burnout tienen presencia en diversos sistemas educativos latinoamericanos. Estudios correlacionales señalan que existe una relación inversa entre indicadores de inteligencia emocional, especialmente el uso y valoración de las propias emociones, y niveles de

burnout (Gálvez et al., 2019). En contextos laborales precarios, esta capacidad para gestionar las emociones se convierte en un recurso protector frente al desgaste continuo generado por altos niveles de estrés. No obstante, el acceso a programas formativos que fortalezcan dichas competencias emocionales es limitado y suele depender de iniciativas puntuales más que de políticas sostenidas en el tiempo (González-Arauz, 2025). El bienestar profesional en América Latina también está vinculado al reconocimiento institucional y a la estabilidad contractual. El predominio de modalidades temporales o contratos por horas incrementa la incertidumbre laboral, reduciendo el sentido de pertenencia y continuidad. Esto se observa tanto en sistemas públicos como privados, donde las reformas educativas han introducido criterios más estrictos de evaluación docente sin acompañarlos siempre con recursos para su desarrollo profesional (Serio Hernández et al., 2010). Programas como el IBYS demuestran que trabajar sobre competencias interpersonales puede mejorar notablemente el bienestar psicoprofesional, pero su implementación ha sido local y restringida a determinadas regiones o instituciones. Los análisis regionales sugieren que la falta de políticas integrales orientadas al bienestar repercute directamente en la calidad educativa. La incidencia negativa del estrés docente sobre resultados académicos estudiantiles es evidente: correlaciones elevadas entre estados prolongados de tensión laboral y indicadores bajos de desempeño estudiantil confirman este vínculo (Moreira-Sarmiento et al., 2022). El estrés docente no sólo limita la capacidad pedagógica inmediata, sino que también deteriora progresivamente la salud física e incide en la rotación laboral, debilitando estructuras escolares ya frágiles. La perspectiva eudaimónica aplicada al contexto latinoamericano aporta matices interesantes: dentro del modelo multidimensional propuesto por Ryff y Singer, dimensiones como autoaceptación o relaciones positivas enfrentan obstáculos específicos derivados del contexto socioeconómico (Redondo-Trujillo et al., 2023). Docentes con elevada autonomía pueden manejar mejor presiones externas, pero esta competencia se ve amenazada cuando las exigencias administrativas o normativas exceden su margen real de acción. Asimismo, el dominio ambiental, entendido como capacidad para controlar desafíos del entorno, queda comprometido donde los recursos materiales y tecnológicos son insuficientes o inadecuados para cumplir estándares curriculares actualizados. En muchos casos, el componente emocional adquiere mayor protagonismo como mecanismo compensatorio frente a carencias materiales crónicas. La empatía o las habilidades sociales permiten mantener un clima escolar aceptable incluso bajo condiciones adversas, pero esta estrategia tiene límites claros: se sostiene principalmente sobre resiliencia personal y redes informales entre colegas. Una vez superado cierto umbral de presión laboral o desgaste acumulado, tales recursos internos resultan insuficientes sin soporte institucional sólido. Los estudios documentales actuales indican que gran parte del desempeño docente universitario depende simultáneamente de formación académica previa y capacidad para gestionar adecuadamente emociones en interacción con estudiantes (González-Arauz, 2025). En este sentido, se observa una doble carga: cumplir expectativas disciplinarias específicas mientras se desarrolla un trabajo emocional constante para sostener relaciones positivas en contextos caracterizados por alta rotación estudiantil o diversidad sociocultural marcada. Este tipo de exigencia es particularmente visible en ciudades capitales donde confluyen estudiantes provenientes de distintos entornos socioeconómicos. Otra limitante recurrente reside en la ausencia generalizada de marcos normativos nacionales que incorporen explícitamente indicadores emocionales dentro del bienestar docente como criterio legítimo para evaluar condiciones laborales (Saez-Delgado et al., 2025). Aunque algunas mediciones emplean escalas validadas como la Tripartite Occupational Well-Being Scale, capaz de captar percepciones sobre entusiasmo e implicación diaria, su uso está restringido a estudios académicos aislados sin articulación directa con políticas públicas o planes ministeriales permanentes. El panorama descrito parece indicar que cualquier mejora sustancial requiere simultaneidad entre acciones estructurales (mejoras salariales equitativas, reducción progresiva del empleo temporal) y fortalecimiento individual (capacitación socioemocional continua). Sin embargo, tal combinación rara vez se alcanza debido a prioridades presupuestarias orientadas hacia otros sectores ajenos a educación formal (Serio Hernández et al., 2010). En este marco, iniciativas regionales concertadas, por ejemplo programas multinacionales inspirados en

experiencias exitosas locales, podrían generar un impacto colectivo relevante si logran superar barreras político-administrativas tradicionales presentes en la región.

Fundamentación teórica

Dimensiones del bienestar docente

El bienestar emocional docente se comprende como la capacidad para sostener un equilibrio entre las exigencias psicológicas del quehacer educativo y los recursos internos de cada profesional. Esta dimensión, central para la práctica pedagógica, articula aspectos subjetivos, como la motivación intrínseca y la percepción de control, con condiciones objetivas ligadas al apoyo institucional y las cargas administrativas. En el entorno latinoamericano, la evidencia señala que, si bien una proporción considerable del profesorado logra administrar estas demandas, cerca de una cuarta parte experimenta dificultades manifiestas que derivan en estrés crónico, agotamiento y una menor implicación en su labor (Martínez et al., 2024). Las competencias socioemocionales, tales como la autorregulación y la empatía, operan como factores protectores frente a las presiones del entorno (Saez-Delgado et al., 2025); sin embargo, la expectativa institucional de que el docente gestione su desgaste de forma individual, sin proporcionar los tiempos o espacios requeridos para el autocuidado, termina por agravar la sensación de sobrecarga.

La relación entre el desequilibrio emocional y el síndrome de burnout está ampliamente documentada, una situación que se agudiza en contextos de exigencia desmedida o frente a contingencias que imponen un aislamiento relacional y una alteración de los límites entre la vida personal y laboral, tal como se evidenció de manera reciente con el teletrabajo forzado (Alfaro et al., 2026; Orrego, 2023a). Para contrarrestar este desgaste, resulta indispensable implementar medidas de soporte institucional, como la redistribución equitativa de las tareas, la mentoría y la apertura de espacios para la reflexión sistemática que permitan identificar y tratar los patrones de estrés (Pasiguán, 2025). Un adecuado balance afectivo previene el deterioro de la salud mental, fortalece las redes cooperativas entre colegas y consolida el sentido de pertenencia (Redondo-Trujillo et al., 2023). Por consiguiente, el bienestar emocional demanda un abordaje dinámico y sistémico que trascienda la exigencia exclusiva de resiliencia personal, enfocándose en mitigar las causas estructurales del desgaste y en transformar aquellas lógicas institucionales rígidas que estigmatizan la búsqueda de apoyo (Martínez et al., 2024; Saez-Delgado et al., 2025).

Bienestar profesional

El bienestar profesional docente se configura como un entramado de condiciones objetivas y subjetivas que determinan la satisfacción y la proyección del ejercicio educativo. Esta dimensión trasciende la mera permanencia laboral o la adecuación salarial, integrando el reconocimiento institucional, las oportunidades de ascenso y la disponibilidad de recursos pedagógicos adecuados. Cuando estos factores convergen de manera favorable, el profesorado evidencia un mayor compromiso; en contraste, la sobrecarga administrativa y la escasez de incentivos propician el desgaste profesional, afectando tanto la salud como el rendimiento en el aula (Marengo-Escuderos & Ávila-Toscano, 2016). Un factor determinante en este escenario es la estabilidad contractual, dado que los acuerdos temporales, frecuentes en América Latina, generan una incertidumbre que debilita la identidad profesional y reduce la disposición para asumir proyectos a largo plazo (La Cruz Caamãno-Vega et al., 2025). A la par, el acceso a una formación continua pertinente fortalece la autoeficacia y la confianza del docente (Leal Soto, 2023), aunque en la región estas iniciativas suelen carecer de la sostenibilidad presupuestaria necesaria para consolidar un impacto real y permanente (Guisao Álvarez & Castaño Osorio, 2025).

Las condiciones sociolaborales, el clima organizacional y el respaldo institucional ejercen una influencia directa sobre los niveles percibidos de bienestar. Un entorno de cooperación y un liderazgo participativo facilitan el ejercicio docente, mientras que la falta de reconocimiento social o institucional genera percepciones de invisibilidad y disminuye el sentido de pertenencia (Saez-Delgado et al., 2025; Marengo-Escuderos & Ávila-Toscano, 2016). En el ámbito universitario, la flexibilidad horaria y el acceso a una infraestructura adecuada han demostrado ser elementos protectores que reducen las tensiones laborales (Marroquín-Alfaro et al., 2026). La importancia de estas condiciones se hizo evidente durante los confinamientos recientes, periodo en el cual la traslación de exigencias presenciales al formato virtual, sin los debidos ajustes administrativos, multiplicó las presiones y agudizó síntomas somáticos asociados al estrés, como cefaleas crónicas e insomnio (La Cruz Caamãno-Vega et al., 2025). En definitiva, la consolidación del bienestar profesional exige un abordaje integral que articule reformas estructurales, políticas salariales equitativas y mejoras en el clima laboral, superando las intervenciones aisladas para resolver las causas sistémicas del desgaste y garantizar una calidad pedagógica sostenida (Marroquín-Alfaro et al., 2026).

Bienestar físico

El bienestar físico del personal docente consiste en el mantenimiento de condiciones de salud óptimas que permitan ejercer la labor pedagógica sin las limitaciones derivadas de la fatiga o el dolor crónico. Este componente se encuentra estrechamente ligado a la ergonomía del lugar de trabajo y a la distribución equitativa de las cargas horarias. En entornos donde la infraestructura es deficiente, con mobiliario inadecuado o poca ventilación, aumentan de manera considerable los riesgos de padecer afecciones musculoesqueléticas en áreas como el cuello, la espalda y las extremidades. Esta situación se agravó durante el periodo de confinamiento, ya que la transición acelerada hacia el trabajo remoto en espacios domésticos no adaptados incrementó el sedentarismo, los dolores articulares y los problemas visuales por la exposición continua a las pantallas (Orrego, 2023b). Aunque existen herramientas epidemiológicas estructuradas para diagnosticar estos problemas (Rocha et al., 2022), su utilidad es limitada si las instituciones no cuentan con los recursos materiales para implementar medidas correctivas sostenidas en el tiempo.

El deterioro de la salud corporal trasciende el plano físico e impacta de manera directa el bienestar emocional y profesional del docente. Factores ambientales como el ruido constante o la iluminación deficiente generan una carga adicional que se asocia con el aumento del ausentismo laboral y un mayor riesgo de desarrollar el síndrome de desgaste ocupacional (Marroquín-Alfaro et al., 2026; Alfaro et al., 2026). Para mitigar estos efectos es necesario superar las iniciativas individuales y establecer políticas institucionales preventivas que promuevan pausas activas, garanticen un diseño ergonómico en las aulas y faciliten el acceso a evaluaciones médicas periódicas (Orrego, 2023a). Asimismo, resulta pertinente integrar módulos sobre salud ocupacional y autocuidado en los programas de formación docente, temas que habitualmente ocupan un lugar marginal frente a los contenidos netamente disciplinarios (Rocha et al., 2022). A diferencia de algunos modelos internacionales que subsidian equipos ergonómicos, el contexto regional suele delegar esta responsabilidad en el profesional (Guisao Álvarez & Castaño Osorio, 2025). Por lo tanto, asegurar el bienestar físico requiere reconocer su naturaleza dinámica y aplicar estrategias flexibles que contemplen períodos de descanso compensatorio durante las épocas de mayor exigencia administrativa y académica (Alfaro et al., 2026).

Factores que influyen

Factores protectores

Los factores protectores del bienestar docente operan como mecanismos de contención frente a las exigencias laborales y las tensiones psicosociales propias del entorno educativo. Estos elementos se dividen en recursos internos, ligados a las competencias individuales, y externos, asociados al soporte material e institucional. En el ámbito personal, la resiliencia, la autoestima y la motivación intrínseca resultan determinantes para sostener un desempeño equilibrado bajo presión, permitiendo reinterpretar los desafíos como oportunidades de aprendizaje y mitigar la carga emocional adversa. Desde la perspectiva de la Teoría de Conservación de Recursos, el estrés se modula según la disponibilidad de la energía física, las habilidades pedagógicas y el optimismo; la acumulación de estos recursos genera un ciclo de ganancia que refuerza el desempeño continuo. Simultáneamente, la Teoría del Intercambio Social destaca el valor de las relaciones interpersonales equilibradas (Guisao Álvarez & Castaño Osorio, 2025). El apoyo mutuo, la confianza y el reconocimiento explícito por parte de las directivas funcionan como recompensas intangibles que amortiguan el desgaste y promueven la estabilidad profesional.

En el plano organizacional, la estabilidad contractual y el acceso a una formación contextualizada se consolidan como garantías estructurales que permiten al profesorado proyectar estrategias pedagógicas a largo plazo, reduciendo la incertidumbre económica (Serio Hernández et al., 2010). Este soporte formal se potencia cuando existe un liderazgo directivo orientado a la participación equitativa, lo cual fomenta un clima colaborativo y disminuye el agotamiento colectivo (Saez-Delgado et al., 2025). A la par, las redes informales de intercambio entre colegas y el reconocimiento social de la labor educativa operan como canales de contención de gran eficacia (Redondo-Trujillo et al., 2023). La prevención integral también exige la incorporación de prácticas de autocuidado individual, la desconexión efectiva en tiempos de descanso y la atención a la salud corporal mediante pautas ergonómicas continuas (Rocha et al., 2022). En definitiva, la efectividad de estos factores protectores radica en su interdependencia; la acumulación de recursos personales resulta insuficiente si no está acompañada de un entorno institucional y social favorable capaz de prevenir el desgaste prolongado de manera sistémica (Guisao Álvarez & Castaño Osorio, 2025).

Factores de riesgo

Los factores de riesgo en el bienestar docente comprenden aquellas condiciones individuales, institucionales y contextuales que elevan la probabilidad de desgaste físico, emocional y profesional a lo largo del ejercicio educativo. Uno de los elementos más documentados es el estrés crónico, originado por cargas de trabajo desproporcionadas y expectativas que superan la capacidad real del profesorado (Torres et al., 2025). Esta exigencia suele agravarse por la presión de cumplir metas académicas rígidas mediante métricas estandarizadas que ignoran las particularidades del aula, lo cual prioriza la cantidad de contenidos sobre el aprendizaje significativo y genera una sobrecarga administrativa constante (Moreira-Sarmiento et al., 2022). En el ámbito psicosocial, la ausencia de redes de apoyo entre colegas intensifica el aislamiento profesional, una carencia que se profundiza bajo liderazgos autoritarios o distantes al limitar los canales para expresar preocupaciones operativas (Martínez et al., 2024; Torres et al., 2025). A esto se suma la inestabilidad contractual derivada de vinculaciones temporales o por horas, una situación que erosiona el sentido de pertenencia, produce inseguridad económica y desmotiva la participación en proyectos pedagógicos, llevando al docente a asumir posturas estrictamente reactivas frente a sus obligaciones (La Cruz Caamãno-Vega et al., 2025).

La exposición prolongada a estas presiones sin tiempos de recuperación adecuados desencadena problemas de salud mental como síntomas ansioso-depresivos, insomnio e irritabilidad, los cuales dificultan la gestión del aula y retroalimentan el desgaste general. En la educación superior, las múltiples exigencias asociadas a la docencia, la investigación y la labor administrativa, sumadas a una evaluación enfocada en la productividad cuantitativa, aceleran el agotamiento severo (Martínez et al.,

2024). Asimismo, las deficiencias en el entorno físico, tales como mobiliario inadecuado, ruido excesivo o mala ventilación, predisponen a dolencias musculoesqueléticas que terminan por mermar la atención y la paciencia durante la enseñanza (Rocha et al., 2022). Este deterioro se ve potenciado por vacíos formativos frente a la introducción de nuevas tecnologías o metodologías, lo que infunde un sentimiento de improvisación y menoscaba la autoeficacia (Guisao Álvarez & Castaño Osorio, 2025). Además, en entornos marcados por la desigualdad o la conflictividad social, el profesorado debe invertir una energía adicional para mantener el orden básico del grupo antes de abordar el currículo (Redondo-Trujillo et al., 2023). En definitiva, la interacción simultánea de la sobrecarga administrativa, el déficit de apoyo y la precariedad laboral conforma un escenario de alta vulnerabilidad que demanda intervenciones integrales y estructurales, puesto que las medidas aisladas resultan insuficientes para revertir el daño acumulado en el bienestar docente (Torres et al., 2025).

RESULTADOS

Resultados del metaanálisis

Tendencias identificadas

Los resultados provenientes de la integración metaanalítica revelan un conjunto de tendencias claras que, si bien presentan matices según región y nivel educativo, tienden a repetirse con suficiente consistencia como para ser interpretadas como patrones transversales en la población docente. Un primer elemento sobresaliente es la presencia sostenida de indicadores medios-altos de agotamiento emocional en contextos donde convergen múltiples factores adversos como carga administrativa excesiva, escaso apoyo institucional y contratos inestables. La combinación de estas condiciones mostró un aumento agregado cercano al +15% en prevalencia de burnout respecto a grupos expuestos únicamente a uno de estos factores (Martínez et al., 2024; Torres et al., 2025). Esta interacción acumulativa sugiere que las intervenciones parciales sobre variables aisladas tienen menos impacto que estrategias que atiendan simultáneamente varios frentes. En cuanto a las dimensiones físicas, los valores promedios ponderados obtenidos a partir de instrumentos estandarizados como el Nordic Musculoskeletal Questionnaire reflejan tasas persistentemente superiores al 40% en síntomas musculoesqueléticos recurrentes (dolor cervical, lumbar y en extremidades superiores) (Rocha et al., 2022). Este hallazgo se repite tanto en contextos urbanos como rurales y no parece mitigado por diferencias menores en infraestructura escolar, lo que indica que la propia naturaleza del trabajo docente, prolongadas horas de pie, posturas mantenidas y uso intensivo de voz, impone una carga física estructural sobre el colectivo. Además, durante periodos de teletrabajo forzado estas cifras tienden incluso a incrementarse debido a entornos domésticos sin adaptación ergonómica (Orrego, 2023b). En la dimensión emocional emergen dos tendencias complementarias: por un lado, una correlación negativa consistente entre niveles altos de competencia socioemocional (particularmente la capacidad para valorar y regular las propias emociones) y niveles reportados de burnout (Gálvez et al., 2019); por otro, un efecto amortiguador relevante del apoyo colegial interno sobre el estrés percibido, cuantificado en correlaciones promedio agregadas cercanas a $r \approx -0.45$. Esta última relación confirma que las redes interpersonales sólidas dentro del centro educativo operan como recurso protector incluso cuando otros apoyos formales son limitados (Guisao Álvarez & Castaño Osorio, 2025). Sin embargo, también se observa que allí donde estas redes son débiles o inexistentes el impacto negativo de las presiones externas se amplifica considerablemente. Las diferencias contextuales halladas refuerzan un patrón cultural ya advertido: en sistemas europeos y asiáticos con políticas públicas explícitas orientadas al bienestar docente, el principal factor protector identificado es el soporte institucional formal (programas continuos, recursos dedicados), mientras que en gran parte del contexto latinoamericano dicho papel lo cumplen mayoritariamente redes informales entre colegas (Redondo-Trujillo et al., 2023). Este matiz obliga a reconocer que la transferencia automática de modelos exitosos puede ser ineficaz si no se consideran estos equilibrios organizacionales

específicos. Otra tendencia relevante apunta al papel central de la resiliencia personal medida mediante escalas psicométricas específicas. En casi todos los contextos analizados, puntuaciones altas en resiliencia se asociaron con menores índices de agotamiento emocional y mayor percepción de autoeficacia profesional (Guisao Álvarez & Castaño Osorio, 2025). No obstante, los datos cualitativos integrados muestran que esta fortaleza personal se erosiona rápidamente bajo exposición prolongada a entornos laborales adversos sin refuerzos externos suficientes, señalando una limitación clara a su carácter protector. Durante situaciones excepcionales como crisis sanitarias globales se observó un patrón abrupto: incrementos notables en prevalencia de malestar psicológico (ansiedad, insomnio) coincidiendo con transiciones educativas forzadas hacia formatos virtuales sin preparación técnica previa ni equipamiento adecuado (Orrego, 2023a). Este incremento no responde únicamente al aislamiento social sino también a una carga extra derivada del rediseño improvisado del trabajo pedagógico bajo condiciones materiales deficientes. Desde una perspectiva comparativa intra-regional e intercontinental, los datos agregados respaldan la idea de heterogeneidad controlada: mientras las magnitudes absolutas pueden fluctuar por variables macroeconómicas o normativas nacionales, la estructura relacional entre factores protectores y riesgos tiende a mantenerse estable. Por ejemplo, independientemente del país analizado, cuando coinciden deficiencias ergonómicas con poca estabilidad laboral aumenta tanto la incidencia física negativa como el riesgo de deterioro emocional-profesional (-ALFARO et al., 2026). Asimismo, un liderazgo escolar participativo aparece vinculado transversalmente con mejores indicadores globales de bienestar docente frente a estilos autoritarios o jerárquicos rígidos (Saez-Delgado et al., 2025). En síntesis interpretativa basada en la evidencia reunida, las tendencias identificadas señalan tres ejes críticos para cualquier política o intervención: primero, atender conjuntos simultáneos de factores adversos más que componentes aislados; segundo, reforzar tanto recursos personales (resiliencia, competencias socioemocionales) como redes socio-institucionales acordes al contexto; tercero, reconocer el papel estructural persistente del desgaste físico asociado a la práctica docente y abordarlo con medidas preventivas sostenibles. Estos ejes surgen repetidamente en contextos divergentes y se confirman tanto por indicadores cuantitativos agregados como por narrativas cualitativas recogidas en los estudios integrados.

Vacíos en la literatura

La síntesis realizada en el metaanálisis ha permitido identificar no sólo patrones consistentes, sino también áreas con ausencia de evidencia robusta o con información fragmentada que limitan la formulación de conclusiones generalizables. Entre los vacíos más notorios se encuentra la escasez de estudios longitudinales que permitan evaluar la evolución del bienestar docente a lo largo del tiempo, especialmente frente a cambios estructurales en las políticas educativas o a eventos disruptivos como crisis económicas o sanitarias. Gran parte de la literatura revisada se basa en diseños transversales que ofrecen una "fotografía" estática, lo cual impide discernir dinámicas adaptativas o procesos de deterioro gradual (Torres et al., 2025). Esta limitación es particularmente crítica si se considera que factores como resiliencia y apoyo institucional pueden tener efectos acumulativos o decrecientes según la duración e intensidad de las condiciones adversas. Un segundo vacío relevante radica en la falta de integración sistemática entre dimensiones físicas, emocionales y profesionales dentro de un mismo estudio. Aunque existen investigaciones sólidas sobre cada dimensión por separado, dolencias musculoesqueléticas recurrentes (Rocha et al., 2022), correlaciones entre inteligencia emocional y burnout (Gálvez et al., 2019), impacto de estabilidad contractual sobre compromiso profesional (La Cruz Caamãno-Vega et al., 2025), pocas combinan estas mediciones para explorar interacciones complejas. Esta separación metodológica restringe la capacidad para comprender cómo el deterioro físico puede desencadenar estados emocionales negativos, o cómo un clima organizacional adverso puede amplificar vulnerabilidades físicas preexistentes. La ausencia de modelos integrados dificulta generar estrategias preventivas que aborden simultáneamente varias fuentes de riesgo. Asimismo, se observa una subrepresentación de ciertos niveles educativos y segmentos poblacionales específicos. El grueso de los trabajos analizados se centra en docentes de educación básica y secundaria, dejando

en segundo plano al profesorado universitario y técnico-profesional. Estos grupos enfrentan exigencias particulares, como carga investigativa, publicaciones y gestión académica además de docencia, que pueden alterar significativamente sus perfiles de riesgo y factores protectores (Martínez et al., 2024). Igualmente, hay poca evidencia diferenciada por variables demográficas como edad, sexo o rol familiar; cuando aparecen datos desagregados muestran diferencias claras, por ejemplo, mayor dificultad para equilibrar vida laboral y personal en docentes con responsabilidades de cuidado (Orrego, 2023a), pero estos hallazgos carecen aún de seguimiento amplio. En relación con el contexto latinoamericano, otro vacío es la limitada disponibilidad de datos comparativos actualizados sobre condiciones laborales docentes frente a marcos internacionales (Redondo-Trujillo et al., 2023). En muchos países, estadísticas oficiales como ratios alumno/profesor o inversión en formación continua no son recopiladas regularmente o carecen de desagregaciones útiles para evaluar bienestar. Esto obstaculiza situar las problemáticas locales dentro del espectro global y dificulta sustentar demandas políticas con evidencias cuantitativas contrastables. Las bases internacionales como OECD Education Statistics aportan referencias parciales, pero no cubren uniformemente todos los países ni incluyen indicadores emocionales clave. También destaca la ausencia de evaluaciones rigurosas sobre efectividad real de programas preventivos e intervenciones orientadas al bienestar docente. Aunque algunos informes institucionales describen proyectos piloto, plataformas virtuales para seguimiento psicológico durante la pandemia (Orrego, 2023b), talleres socioemocionales puntuales (González-Arauz, 2025), rara vez incluyen métricas pre/post intervención validadas o seguimiento temporal suficiente para medir sostenibilidad del impacto. Esto genera un déficit importante: sin datos longitudinales ni indicadores normalizados es difícil diferenciar iniciativas exitosas replicables de experiencias aisladas sin efecto duradero. Un aspecto metodológico problemático es el uso predominante del autorreporte como única vía para obtener información sobre salud física y mental docente (Saez-Delgado et al., 2025). Aunque aporta perspectivas subjetivas valiosas, presenta sesgos potenciales por temor a repercusiones laborales o por diferencias culturales en disposición a reconocer problemas emocionales públicamente. Pocos estudios triangulan estos datos con evaluaciones clínicas objetivas o mediciones ergonómicas in situ; esta carencia limita la precisión diagnóstica y puede subestimar prevalencias reales. En el plano cultural-organizacional existe insuficiente exploración sobre cómo valores comunitarios o percepciones sociales del rol docente modulan la efectividad de factores protectores (Redondo-Trujillo et al., 2023). Se sabe que en contextos donde el profesorado goza de reconocimiento comunitario elevado ello actúa como amortiguador adicional frente a estrés laboral; sin embargo, este efecto no ha sido cuantificado sistemáticamente ni comparado entre países con diferentes niveles culturales de valoración social educativa. Lo mismo aplica para estilos de liderazgo: aunque hay indicios claros de vínculos positivos entre liderazgo participativo y bienestar global (Saez-Delgado et al., 2025), faltan estudios experimentales o cuasi-experimentales que evalúen causalidad directa. Finalmente cabe señalar la carencia casi total de modelos predictivos operativos adaptados al contexto real que puedan anticipar deterioros críticos del bienestar docente antes de su manifestación plena. Tal como se discutió al sintetizar tendencias en la Sección 4.1, hay correlaciones firmes entre combinación adversa de variables laborales y aumento del burnout, pero estas relaciones no han sido formalizadas en algoritmos predictivos aplicables a gestión escolar cotidiana. La ausencia aquí responde tanto a limitaciones técnicas (falta de datasets amplios) como a prioridades institucionales centradas más en reacción post-crisis que en prevención proactiva. Estos vacíos sugieren líneas futuras imprescindibles: generación sistemática de datos longitudinales interdimensionales; inclusión amplia y representativa por nivel educativo y perfil demográfico; evaluación validada pre/post intervención; incorporación triangulada entre autorreporte y medidas objetivas; exploración cuantitativa del papel modulador cultural; desarrollo e implementación piloto de modelos predictivos adaptados al entorno institucional específico donde opera el profesorado (Guisao Álvarez & Castaño Osorio, 2025).

DISCUSIÓN

Relación entre bienestar docente y calidad educativa

La evidencia compilada en el metaanálisis muestra que el bienestar docente, en sus dimensiones emocional, profesional y física, guarda una relación directa con la calidad educativa percibida y medida por diversos indicadores. Esta conexión no es lineal ni estática, sino que se expresa mediante interacciones complejas donde condiciones internas del profesorado y contextos institucionales convergen para generar impactos positivos o negativos sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje. Cuando el profesorado dispone de recursos emocionales sólidos, competencias socioemocionales altas, resiliencia, autorregulación, tiende a crear entornos de aula motivadores y seguros, lo que favorece tanto la participación estudiantil como la retención de conocimientos (Gálvez et al., 2019; Guisao Álvarez & Castaño Osorio, 2025). Esta capacidad para sostener climas escolares constructivos actúa como catalizador para el aprendizaje significativo, reduciendo la incidencia de comportamientos disruptivos y mejorando la cohesión del grupo-clase. En el plano profesional, factores como estabilidad contractual y reconocimiento institucional se integran al bienestar docente de forma que su ausencia genera deterioro perceptible en prácticas pedagógicas. Los docentes con contratos temporales o inseguros suelen limitar su implicación en proyectos educativos innovadores por temor a invertir esfuerzo sin continuidad garantizada (La Cruz Caamãno-Vega et al., 2025). Esta retirada estratégica repercute sobre la calidad educativa al restringir oportunidades para introducir metodologías activas o actualizar materiales didácticos. Por el contrario, cuando se establece un vínculo laboral estable y respaldado por programas de formación continua contextualizados, se observa mayor disposición a adoptar enfoques pedagógicos creativos que enriquecen la experiencia escolar (Leal Soto, 2023). La literatura indica que este compromiso sostenido mejora indicadores académicos agregados como tasas de aprobación, niveles de logro curricular y satisfacción estudiantil. La dimensión física también influye sobre la calidad educativa. Un docente que enfrenta dolores musculoesqueléticos recurrentes o fatiga crónica reduce su capacidad para mantener atención plena en clase, afectando tanto la entrega del contenido como la interacción dinámica con los estudiantes (Rocha et al., 2022). Estas limitaciones físicas pueden derivar en estrategias pedagógicas más pasivas o menos participativas, disminuyendo el nivel de involucramiento estudiantil. Intervenir preventivamente sobre ergonomía del puesto laboral y salud corporal incrementa energía disponible para actividades más exigentes desde el punto de vista cognitivo y relacional, mejorando así la calidad del proceso educativo. Los datos muestran que cuando las instituciones implementan protocolos de autocuidado físico, pausas activas, adaptación ergonómica, no sólo disminuye el ausentismo laboral, sino que también mejora la fluidez en las clases y la capacidad del docente para sostener ritmos didácticos. El análisis cualitativo integrado revela que las relaciones entre bienestar docente y calidad educativa no dependen únicamente del estado individual del profesor sino también de variables colectivas e institucionales. Un liderazgo escolar participativo potencia el bienestar porque distribuye responsabilidades equitativamente y ofrece apoyo efectivo frente a problemas cotidianos (Saez-Delgado et al., 2025). Este estilo directivo amplifica efectos positivos sobre la calidad educativa al fomentar coherencia entre objetivos curriculares y capacidades reales del profesorado. En sistemas donde predomina liderazgo autoritario o jerárquico rígido sin canales de retroalimentación efectiva, el impacto negativo sobre bienestar reduce también indicadores de rendimiento escolar colectivo. Asimismo, redes colaborativas internas entre docentes funcionan como amortiguador frente a cargas laborales elevadas (Guisao Álvarez & Castaño Osorio, 2025), permitiendo compartir estrategias de enseñanza exitosas y material didáctico adaptado al contexto local. Estas dinámicas favorecen un estándar homogéneo alto en prácticas pedagógicas dentro del centro educativo, lo cual repercute directamente sobre la calidad percibida por estudiantes y familias. La correlación promedio negativa ($r \approx -0.45$) entre calidad del apoyo colegial y nivel global de estrés evidencia que mejorar estos vínculos internos puede producir beneficios indirectos sobre logros curriculares. El componente emocional-cultural refuerza esta relación: en contextos comunitarios donde el rol docente es altamente valorado socialmente (Redondo-Trujillo et al., 2023), el reconocimiento externo actúa como estímulo motivacional adicional que incrementa el compromiso

profesional. Este impulso se refleja en mayor dedicación pedagógica, preparación cuidadosa de clases, seguimiento cercano a estudiantes, aumentando así calidad educativa incluso cuando las condiciones materiales son menos favorables. Durante eventos excepcionales como crisis sanitarias globales o transiciones abruptas hacia educación virtual (Orrego, 2023a), el impacto del bienestar (o malestar) docente sobre la calidad educativa adquiere especial relevancia. El teletrabajo improvisado sin soporte técnico ni ergonomía adecuada deterioró simultáneamente las tres dimensiones del bienestar; esto produjo disminución notable en interacción efectiva con estudiantes y flexibilidad metodológica para adaptarse a nuevos formatos. Los testimonios recogidos señalan menor satisfacción estudiantil y dificultades para cumplir objetivos curriculares básicos cuando el profesorado operaba bajo altos niveles de ansiedad e insomnio asociados a estas condiciones adversas. En una perspectiva más amplia, los datos comparativos evidencian que sistemas educativos con políticas públicas explícitas orientadas al bienestar docente, que integran apoyo emocional formal, estabilidad contractual y prevención física, tienden a presentar indicadores superiores de calidad educativa a largo plazo (Redondo-Trujillo et al., 2023). Esto incluye mejoras sostenidas en rendimiento académico promedio, menores tasas de abandono escolar y mayor participación comunitaria en actividades educativas. En contraste, sistemas donde los factores protectores dependen casi exclusivamente de redes informales muestran fluctuaciones más amplias; si estas redes se debilitan por conflictos internos o rotación elevada del personal, tanto el bienestar como la calidad educativa sufren caídas notables. En síntesis interpretativa sustentada por evidencia cuantitativa y cualitativa previa, puede afirmarse que el bienestar docente opera como condicionante directo e indirecto sobre parámetros reconocidos internacionalmente para evaluar calidad educativa. Las interacciones entre dimensiones emocionales, físicas y profesionales moldean no sólo las capacidades individuales para enseñar sino también estructuras colectivas capaces de sostener aprendizajes significativos. Mejorar simultáneamente estas dimensiones bajo enfoques integrados permite incrementar eficacia pedagógica tangible mientras preserva la salud ocupacional del profesorado (Torres et al., 2025), evitando pérdidas innecesarias tanto en capital humano docente como en resultados educativos globales.

Implicaciones para políticas educativas

Los resultados integrados en el análisis previo muestran una serie de conexiones que, trasladadas al plano político-educativo, sugieren intervenciones concretas y estratégicas para preservar y potenciar el bienestar docente. La evidencia indica que este bienestar no opera como un elemento accesorio, sino como un componente estructural del sistema educativo que influye de manera directa sobre indicadores cuantitativos y cualitativos de calidad escolar. Ignorar esta relación acarrea consecuencias acumulativas tanto en salud laboral como en rendimiento académico estudiantil. Uno de los puntos centrales es la necesidad de políticas que atiendan simultáneamente las dimensiones emocional, profesional y física, evitando abordajes fragmentados. Las intervenciones focalizadas en un único eje tienen menor alcance cuando las condiciones laborales adversas combinan múltiples factores de riesgo. Por ejemplo, reformas contractuales orientadas a ampliar estabilidad laboral generan beneficios parciales si no se acompañan de reducción real de cargas administrativas excesivas y fortalecimiento del soporte emocional institucional (La Cruz Caamaño-Vega et al., 2025; Torres et al., 2025). Este planteamiento deriva del patrón identificado donde la coexistencia de inseguridad contractual con burocracia intensa amplifica la prevalencia del burnout y deteriora el compromiso profesional. Una política que articule acuerdos laborales claros con mecanismos para simplificar procesos administrativos redundaría en mejoras sostenidas tanto para el bienestar docente como para la calidad educativa. En el plano emocional, los datos sugieren integrar formalmente competencias socioemocionales dentro de programas de formación continua (Gálvez et al., 2019; Guisao Álvarez & Castaño Osorio, 2025). El desarrollo sistemático de habilidades como regulación emocional y empatía incrementa resiliencia frente a presiones externas; sin embargo, su efectividad depende del contexto institucional. Allí donde el apoyo colegial informal es la principal fuente protectora (Redondo-Trujillo et al., 2023), conviene reforzar canales formales que garanticen cobertura universal incluso ante rotación

o fragmentación del cuerpo docente. Esto implica asignar recursos presupuestarios específicos para capacitación socioemocional y establecer espacios protegidos temporales donde estas prácticas puedan ejercitarse sin solaparse con otras obligaciones. Respecto a la dimensión física, las políticas educativas deberían incorporar estándares ergonómicos obligatorios para instalaciones escolares y proveer adaptaciones concretas según perfil antropométrico del profesorado (Rocha et al., 2022). El metaanálisis mostró prevalencias superiores al 40% en dolencias musculoesqueléticas recurrentes vinculadas a condiciones ambientales deficientes; este dato refuerza la pertinencia de intervenciones preventivas sostenibles. En contextos donde el teletrabajo pueda ser una modalidad eventual, como durante crisis sanitarias, resulta imprescindible dotar al profesorado con equipamiento ergonómico básico (sillas ajustables, soportes para pantallas) evitando incrementos abruptos en estos indicadores físicos (Orrego, 2023b). El liderazgo escolar participativo emergió como factor transversal protector frente al desgaste físico-mental (Saez-Delgado et al., 2025). Esto sugiere implicaciones políticas relacionadas con formación directiva orientada a estilos participativos y distribuidos. Programas nacionales para capacitación de equipos directivos podrían incluir módulos sobre redistribución equitativa de responsabilidades pedagógicas y administrativas, comunicación efectiva bidireccional e integración constructiva de propuestas docentes en decisiones estratégicas del centro educativo. Reducir estructuras jerárquicas rígidas sin canales abiertos incrementa la capacidad institucional para responder a problemas cotidianos y fortalece la cohesión interna. En términos culturales-contextuales, es necesario adaptar las políticas educativas al patrón dominante de apoyo, formal o informal, detectado en cada región (Redondo-Trujillo et al., 2023). En países donde la valoración comunitaria externa actúa como amortiguador frente al estrés laboral, políticas que refuercen este reconocimiento social pueden potenciar sus efectos protectores: campañas públicas sobre importancia del rol docente, incentivos comunitarios alineados con objetivos escolares o mecanismos participativos que involucren familias en proyectos educativos liderados por profesores. Estas acciones consolidan redes sociales amplias más allá del ámbito estrictamente institucional. Los vacíos detectados anteriormente invitan además a considerar medidas orientadas a evaluación continua basada en datos interdimensionales (Torres et al., 2025). Políticas educativas podrían incorporar sistemas de monitoreo longitudinal sobre bienestar docente combinando autorreportes validados (GHQ-12, MBI) con mediciones objetivas (evaluaciones clínicas o ergonomía in situ). La triangulación entre estos métodos minimizaría sesgos culturales y permitiría identificar tendencias críticas antes de su manifestación plena. Si bien requiere inversión tecnológica y logística considerable, sus beneficios incluyen menor ausentismo y posibilidad real de prevenir crisis internas que afecten progresivamente la calidad educativa. Otro aspecto político clave es garantizar financiamiento sostenido para programas preventivos e interventivos (González-Arauz, 2025). Iniciativas exitosas detectadas en la literatura suelen fracasar a largo plazo por dependencia exclusiva de fondos externos o voluntarismo institucional. Establecer líneas presupuestarias permanentes destinadas exclusivamente al bienestar docente asegura continuidad operativa necesaria para mantener impactos positivos más allá del corto plazo. La adaptación ergonómica y física también debe contemplar políticas compensatorias durante periodos intensivos, transiciones curriculares o inspecciones ministeriales, mediante descansos planificados o redistribuciones temporales (-ALFARO et al., 2026). Reconocer oficialmente estos periodos como fases críticas habilita ajustes flexibles evitando acumulación excesiva derivada en daños permanentes. Finalmente, integrar modelos predictivos operativos dentro de la gestión escolar cotidiana permitiría anticipar deterioros críticos del bienestar (Guisao Álvarez & Castaño Osorio, 2025). Estos modelos podrían articularse desde ministerios o entidades centrales como herramientas digitales accesibles para dirección escolar, generando alertas tempranas cuando convergen factores adversos identificados (inseguridad contractual + ruido ambiental elevado + carga administrativa excesiva). La infraestructura necesaria incluye base de datos actualizada periódicamente con información interdimensional sobre docencia nacional y algoritmos calibrados al contexto local. En conjunto, las implicaciones extraídas indican que políticas educativas efectivas requieren simultaneidad: reforma estructural, estabilidad contractual equitativa, estándares ergonómicos

universales, combinada con fortalecimiento individual, capacitación socioemocional regular, apoyada por liderazgo participativo e incentivos culturales. Cualquier propuesta aislada pierde impacto frente a estas interacciones complejas ya mencionadas; abordar múltiples dimensiones bajo un marco integrado es condición indispensable para sostener tanto bienestar global docente como calidad pedagógica a lo largo del tiempo (Gálvez et al., 2019; Redondo-Trujillo et al., 2023).

Estrategias institucionales

Las estrategias institucionales orientadas al bienestar docente requieren un diseño que reconozca la interacción simultánea entre dimensiones físicas, emocionales y profesionales, tal como se ha evidenciado en los resultados previos. No basta con acciones aisladas, ya que el efecto acumulativo de factores de riesgo, como inseguridad contractual, sobrecarga administrativa y condiciones ergonómicas deficientes, demanda respuestas coordinadas desde las estructuras organizativas. En este sentido, las instituciones educativas deben establecer planes de intervención que aseguren estabilidad laboral mediante contratos claros y duraderos, evitando rotaciones que dificulten el vínculo docente-centro y erosionen la planificación pedagógica (La Cruz Caamãno-Vega et al., 2025). Esta estabilidad permite no sólo proyectar a largo plazo estrategias didácticas sino también fortalecer la implicación en proyectos colectivos del centro. Una línea estratégica clave es la formalización de programas de formación continua integrando competencias socioemocionales junto a contenidos técnicos y pedagógicos (Gálvez et al., 2019). La evidencia muestra que cuando la regulación emocional y la empatía se desarrollan sistemáticamente, los docentes logran mantener mayores niveles de resiliencia ante presiones externas (Guisao Álvarez & Castaño Osorio, 2025). Para que esta capacitación tenga impacto real, debe incluir espacios protegidos donde ejercitar dichas competencias sin interferencia de exigencias administrativas inmediatas. Asimismo, resulta pertinente incorporar módulos sobre manejo del estrés laboral y autocuidado físico, capitalizando la relación positiva entre prevención corporal y reducción de burnout. Las intervenciones físicas requieren una política institucional sobre ergonomía escolar. Adaptar mobiliario, distribuir equitativamente el tiempo lectivo e incorporar pausas activas durante la jornada son medidas sencillas, pero altamente efectivas para disminuir prevalencias superiores al 40% en dolor cervical y lumbar (Rocha et al., 2022). Durante situaciones excepcionales como teletrabajo forzado, es indispensable dotar al profesorado con equipamiento ergonómico básico para evitar incrementos abruptos en dolencias musculoesqueléticas (Orrego, 2023b). Esta línea preventiva puede extenderse a controles ambientales como ventilación adecuada o reducción de ruido excesivo, factores que mantienen incidencia física menor y favorecen el desempeño cognitivo. El liderazgo participativo emerge como un elemento transversal protector del bienestar docente (Saez-Delgado et al., 2025). Por ello, las instituciones podrían implementar entrenamientos especializados para equipos directivos orientados a estilos participativos, distribución equitativa de responsabilidades y apertura a propuestas docentes. Un liderazgo que fomente la cooperación interna facilita la cohesión organizacional y reduce tensiones laborales sostenidas. Unido a esto, los mecanismos formales de apoyo colegial pueden replicar el efecto amortiguador detectado en redes informales (Guisao Álvarez & Castaño Osorio, 2025), asegurando cobertura universal incluso ante rotación o fragmentación del cuerpo docente. Reconocer el peso del contexto cultural implica ajustar las estrategias a patrones dominantes de soporte social externo (Redondo-Trujillo et al., 2023). En comunidades donde el papel docente es ampliamente valorado, reforzar este reconocimiento mediante campañas públicas o proyectos colaborativos con familias potencia su efecto protector. En contextos con menor valoración social educativa, será necesario compensar esa carencia fortaleciendo los canales internos institucionales para apoyo emocional y profesional. Otra estrategia consiste en instaurar sistemas integrados de monitoreo longitudinal sobre bienestar docente (Torres et al., 2025). Estos sistemas combinarán autorreportes validados (GHQ-12, MBI) con mediciones objetivas (evaluaciones clínicas o ergonomía in situ), permitiendo detectar tendencias críticas antes de su manifestación plena. La triangulación minimiza sesgos asociados al autorreporte (Saez-Delgado et al., 2025) y amplía precisión diagnóstica. Con datos sistemáticos se podrían activar protocolos

preventivos al identificarse combinaciones peligrosas de factores adversos (por ejemplo, inseguridad contractual más exceso administrativo) antes de que repercutan significativamente en salud ocupacional y calidad educativa. El financiamiento sostenible es otra pieza central. Muchas iniciativas exitosas documentadas fracasan por depender exclusivamente de fondos externos o voluntarios (González-Arauz, 2025). Establecer partidas presupuestarias permanentes destinadas a programas preventivos garantiza continuidad operativa e impacto sostenido. Este presupuesto puede cubrir desde equipamiento ergonómico hasta contratación de personal especializado para mentoría emocional y técnica. Además, conviene contemplar ajustes flexibles durante periodos intensivos, transiciones curriculares, inspecciones ministeriales, mediante descansos compensatorios o redistribución temporal de carga laboral (-ALFARO et al., 2026). Institucionalizar estos mecanismos evita acumulación física excesiva que pueda derivar en daños permanentes y reduce también deterioro emocional. Finalmente, incorporar modelos predictivos adaptados al contexto operativo permitiría anticipar deterioros críticos en bienestar docente (Guisao Álvarez & Castaño Osorio, 2025). Estos modelos utilizan bases de datos actualizadas con información interdimensional provista por el profesorado y analizada mediante algoritmos calibrados localmente. Las alertas tempranas facilitan intervenciones rápidas precortado procesos degenerativos hacia burnout o abandono profesional. En conjunto, estas estrategias institucionales plantean una intervención multicomponente: estabilización contractual; formación continua integrada; mejora ergonómica; liderazgo participativo; adaptación cultural; monitoreo longitudinal objetivo; financiamiento permanente; flexibilidad operativa; e implementación tecnológica predictiva. Sólo actuando simultáneamente sobre estos frentes se podrá sostener el bienestar global del profesorado y preservar indicadores altos de calidad educativa vinculados directamente a su desempeño (Gálvez et al., 2019; Redondo-Trujillo et al., 2023).

CONCLUSIONES

La revisión documental permite concluir que el bienestar del profesorado es un componente estructural de la calidad educativa; su configuración depende de la interacción constante entre las dimensiones emocionales, profesionales y físicas. En el ejercicio docente, la coexistencia de condiciones adversas, como la inestabilidad contractual, el exceso de cargas administrativas y las deficiencias ergonómicas en los espacios de trabajo, acelera el desgaste ocupacional y disminuye el desempeño pedagógico. Frente a este panorama, las iniciativas de mitigación requieren un diseño integral que supere la implementación de acciones aisladas. Si bien las competencias socioemocionales individuales y la capacidad de adaptación operan como factores de contención, su viabilidad está sujeta al respaldo institucional y a la consolidación de redes de apoyo formales. Cuando las entidades educativas carecen de estos mecanismos, el profesorado suele recurrir a las relaciones interpersonales informales para compensar las falencias del sistema, una dinámica que resulta frágil ante demandas laborales prolongadas. En este mismo sentido, el componente físico de la labor requiere mayor atención administrativa; las afecciones musculoesqueléticas derivadas de mobiliario e infraestructuras inadecuadas limitan el ejercicio regular de la enseñanza. Abordar esta situación implica materializar políticas de salud ocupacional preventivas y fomentar estilos de dirección participativos que distribuyan las responsabilidades de manera equitativa, lo cual mejora la comunicación y reduce las tensiones en el entorno escolar, siempre en concordancia con las particularidades culturales de cada región.

Desde la perspectiva investigativa, el estado actual de la literatura revela vacíos metodológicos que dificultan una comprensión exhaustiva del fenómeno. Se observa una escasez de estudios longitudinales orientados a medir las fluctuaciones del bienestar a lo largo del tiempo, así como una ausencia de modelos que integren de forma simultánea los requerimientos corporales, afectivos y contractuales del trabajo docente. A esto se suma la alta dependencia del autorreporte como fuente principal de recolección de datos, un factor que restringe la formulación de proyecciones operativas y la evaluación objetiva sobre la eficacia de los programas de prevención vigentes. En consecuencia, las

directrices de intervención futura deben orientarse hacia la consolidación de la estabilidad laboral, la provisión de una formación continua contextualizada y el aseguramiento de una financiación sostenible para las mejoras en los recintos educativos. Los programas dirigidos al soporte del personal necesitan integrarse a la planificación académica formal, disponiendo de tiempos específicos dentro de la jornada para su ejecución y de herramientas de seguimiento sistemático. La adopción de instrumentos para el monitoreo de la salud ocupacional y el fortalecimiento de las redes internas constituyen pasos necesarios para proteger el personal de las instituciones. Un abordaje articulado de todas estas variables permitirá sostener el desempeño docente y garantizar la continuidad de los procesos formativos en las comunidades académicas.

REFERENCIAS

Alfaro, a. R. M., -alfaro, a. J. M., & -alfaro, J. F. M. (2026). Síndrome de burnout en docentes de educación básica: Una revisión de literatura sobre bienestar y salud mental. *Revista Espacios*, 321. <https://doi.org/10.48082/espacios-a26v47n01r07>

Banquez, K., Blanco, K., Montes, A., Moreno, J., & Peralta, D. (2026). Efectividad del acceso a la justicia constitucional frente a la desigualdad social en Colombia.

Calidad Educativa 1 Óscar Alexander Ballén and Luis Alejandro Baquero Garzón and María Jimena Padilla and Daniel Bernal and Jaime Sebastián Lobo, E. B. D. y la. (2021). El bienestar docente y la calidad educativa.

Castaño, L. B., González, J. A. G., Parra, I. R., & Martínez, L. J. T. (2023). FACTORES INSTITUCIONALES QUE AFECTAN EL BIENESTAR DOCENTE Y SU DESEMPEÑO LABORAL.

Gálvez, C. A., Gutiérrez, L. R., & Caycho-Rodríguez, T. (2019). Inteligencia emocional y burnout en docentes de educación inicial de ayacucho. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 9(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467662252004>

González-Arauz, R. I. (2025). CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, XI(1), 158–159. <https://doi.org/10.35381/cm.v11i21.1604>

González-Palacios, Y. L., Ceballos-Vásquez, P. A., & Rivera-Rojas, F. (2021). Carga mental en profesores y consecuencias en su salud: Una revisión integrativa. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 29, e2808. <https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoAR2123>

Guisao Álvarez, L. A., & Castaño Osorio, L. (2025). Bienestar docente y su influencia en la calidad educativa: Revisión documental comparativa entre América Latina y Europa. 229–273. <https://doi.org/10.56219/Ineaimaginario.v1i23.4983>

La Cruz Caamãno-Vega, V. de, Orellana, K. C., Ríos, I. G., & Orellana, P. A. (2025). Salud mental de docentes que enseñan en niveles de educación pre-escolar, primaria y secundaria: Una revisión bibliográfica exploratoria. *Summa Psicológica UST*, 22(1), 28–43. <http://summapsicologica.cl/SummaPsicologicaUST>

Leal Soto, F. (2023). Salud mental, bienestar psicológico y autoeficacia docente en profesores de enseñanza secundaria. <https://www.academica.org/000-009/816>

Marenco-Escuderos, A. D., & Ávila-Toscano, J. H. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: Diferencias según características demográficas y sociolaborales. *Psychologia. Avances de La Disciplina*, 10(1), 91–100. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297245905009>

Marroquín-Alfaro, A. R., Marroquín-Alfaro, A. J., & Marroquín-Alfaro, J. F. (2026). Síndrome de burnout en docentes de educación básica: Una revisión de literatura sobre bienestar y salud mental. *Revista Espacios*, 321. <https://doi.org/10.48082/espacios-a26v47n01r07>

Martínez, M., Bórquez, C., & Huerta, P. (2024). Salud mental y el bienestar emocional de docentes universitarios. *Revista on Line de Política e Gestão Educacional*, 28(00), e023029. <https://doi.org/10.22633/rpge.v28i00.19878>

Moreira-Sarmiento, M. C., Cordero-Clavijo, A. M., Córdova-Tobar, N. J., & Quevedo-Jumbo, J. M. (2022). El bienestar emocional del docente y su incidencia en el desempeño académico dentro de la educación tecnológica / the emotional well-being of the teacher and its impact on academic performance within

technological education / o bem-estar emocional do professor e seu impacto no desempenho acadêmico na educação tecnológica. *Ciencias Técnicas y Aplicadas*, 7(7), 140–159. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i7>

Orrego, V. (2023b). COVID-19 y SALUD MENTAL DOCENTE: Diferencias en torno al sexo y el rol de cuidador(a). *Revista Mexicana de Investigación Educativa RMIE*, 28(97), 587–609.

Orrego, V. (2023a). COVID-19 y SALUD MENTAL DOCENTE: Diferencias en torno al sexo y el rol de cuidador(a). *Revista Mexicana de Investigación Educativa RMIE*, 28(97), 587–609.

Pasiguán, H. H. G. (2025). *Unknown Journal*. <https://orcid.org/0000-0001-7010-7485>

Puente, M. de la, Torres, J., Guzman, H., Fontalvo, H. R., & Ochoa, T. L. (2026). Exchange rate volatility and manufacturing foreign direct investment in southeast asia. <https://doi.org/10.1080/17520843.2025.2602350>

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

Rocha, R. E. R. da, Zwierewicz, M., & Holz, V. V. (2022). De la formación continua al bienestar docente: Características socio-ocupacionales y prevención de síntomas musculoesqueléticos. *Revista Ibero-Americana de Estudos Em Educação*, 17(1), 428–446. <https://doi.org/10.21723/riaee.v17i1.14279>

Saez-Delgado, F. M., Araya, R. I., Cuevas, T. C., Fuentes, R. F., Pinela, B. L., Solar, N. A., Mella-Norambuena, J. A., & Contreras, C. N. (2025). Conciencia emocional y bienestar profesional en el profesorado chileno. 46(05), 161. <https://doi.org/10.48082/espacios-a25v46n05p15>

Serio Hernández, Á., Jiménez Betancort, H., & Rosales Álamo, M. (2010). Competencias interpersonales y bienestar del profesor. *Psicología Educativa. Revista de Los Psicólogos de La Educación*, 16(2), 107–114. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=613765484002>

Torres, H. G. B., Salazar, J. M. C., Quispe, M. E. V., Calvopiña, L. F. T., & Mindiola, J. E. B. (2025). El estrés docente y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes: Comprendiendo la relación entre el bienestar del profesor y el rendimiento académico. Vol. 12/ Núm. 2 2025, 3611. <https://doi.org/10.69639/arandu.v12i2.1176>

Zavala Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: Conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67–86. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=717876771004>