

INFORME

ESTUDIO BIENESTAR EN EQUIPOS PEDAGÓGICOS



Publicado en 2024 por la Subsecretaría de Educación Parvularia, en Santiago de Chile.

Este documento representa un informe ejecutivo que sistematiza el informe final titulado “*Estudio bienestar en equipos pedagógicos. Informe final*” desarrollado por profesionales del Centro de Investigación para la Transformación Socioeducativa de la Escuela de Investigación y Postgrado, Facultad de Educación, Universidad Católica Silva Henríquez mediante licitación pública N° 895072-9-LE23. El equipo de trabajo estuvo compuesto por:

Paula Guerra – Jefa de proyecto
Camila Jorquera
Cesar Maldonado
Olga Cuadros
Juan Pablo Queupil
Maribel Calderón
María Jesús Villenas
Javiera Camus
Luciana Arcanjo
Cristian Fuentes
Rocío Domínguez

La publicación está disponible bajo el formato de libre acceso. La utilización, redistribución, traducción y creación de obras derivadas de la presente publicación están autorizadas, siempre y cuando se cite la fuente original (i.e. Subsecretaría de Educación Parvularia, © Subsecretaría de Educación Parvularia). Esta licencia se aplica exclusivamente al texto de la presente publicación.

Las ideas y opiniones expresadas en esta publicación son de las y los autores del informe final y no reflejan necesariamente el punto de vista de la Subsecretaría de Educación Parvularia.

Claudia Lagos – Subsecretaría de Educación Parvularia
Victoria Parra – Jefa División de Políticas Educativas
Paula Guardia – Jefa del Departamento Estudios y Estadísticas
Felipe Arriet – Profesional Departamento de Estudios y Estadísticas y contraparte técnica del estudio.
Pamela Maturana – Profesional Departamento de Educación Integral y contraparte técnica del estudio.

¿Cómo citarlo?

Subsecretaría de Educación Parvularia (2024). *Estudio bienestar en equipos pedagógicos. Informe ejecutivo*. Subsecretaría de Educación Parvularia.

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO TEÓRICO	5
2.1. REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA	5
2. OBJETIVOS.....	10
2.1. OBJETIVO GENERAL	10
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
3. METODOLOGÍA	11
3.1. DISEÑO	11
3.2. ETAPA CUANTITATIVA	11
3.2.1. <i>Muestra y muestreo</i>	11
3.2.2. <i>Instrumentos</i>	11
3.2.3. <i>Adaptación, pilotaje y aplicación</i>	12
3.3. ETAPA CUALITATIVA.....	12
3.3.1. <i>Muestra y muestreo</i>	12
3.3.2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	13
3.3.3. <i>Análisis de datos</i>	13
3.3.4. <i>Procedimiento</i>	13
3.3.5. <i>Consideraciones éticas</i>	13
4. RESULTADOS.....	14
4.1. CARACTERIZACIÓN CUANTITATIVA.....	14
4.1.1. <i>Bienestar docente</i>	14
4.1.1.1. Resultados generales	14
4.1.1.2. Distribución de respuestas por ítems y subescalas	14
4.1.1.3. Comparaciones por tipo de establecimiento.....	14
4.1.1.4. Síntesis de resultados	14
4.1.2. <i>Agotamiento emocional</i>	14
4.1.2.1. Experiencia laboral y agotamiento emocional	15
4.1.2.2. Influencia del tipo de institución y ubicación geográfica	15
4.1.2.3. Estado civil, presencia de hijos y sintomatología de burnout	15
4.1.2.4. Síntesis de resultados	15
4.1.3. <i>Satisfacción laboral</i>	15
4.1.3.1. Salario	15
4.1.3.2. Promoción	16
4.1.3.3. Disfrute del trabajo.....	16
4.1.3.4. Sentido del trabajo	16
4.1.3.5. Liderazgo/Dirección	16
4.1.4. <i>Nivel de bienestar percibido pre y post pandemia</i>	16
4.1.5. <i>Modelo de relación entre variables en estudio</i>	16
4.1.6. <i>Análisis de moderación</i>	17
4.2. CARACTERIZACIÓN CUALITATIVA	17
4.2.1. <i>Facilitadores del bienestar</i>	17
4.2.2. <i>Obstaculizadores del bienestar</i>	17
4.2.3. <i>Estrategias de abordaje del bienestar docente</i>	18
4.3. SÍNTESIS DE RESULTADOS	19
4.3.1. <i>Bienestar psicológico y eficacia docente</i>	19
4.3.2. <i>Factores facilitadores y obstaculizadores del bienestar</i>	19
4.3.3. <i>Agotamiento emocional y satisfacción laboral</i>	19
5. RECOMENDACIONES.....	20
5.1. MESA DE EXPERTOS: IDENTIFICACIÓN DE ÁREAS DE MEJORAS Y FORMULACIÓN DE RECOMENDACIONES	20
5.2. ORIENTACIONES GENERALES PARA LA POLÍTICA PÚBLICA	20
5.3. PROPUESTAS ESPECÍFICAS	20
5.4. FUTUROS ESTUDIOS	20
6. REFERENCIAS.....	21

1. INTRODUCCIÓN

Este informe detalla el estudio "Bienestar en Equipos Pedagógicos", realizado por encargo de la Subsecretaría de Educación Parvularia. El estudio tiene como objetivo principal caracterizar el bienestar psicológico y emocional de educadoras de párvulos y técnicos de Educación Parvularia en Chile, así como su relación con la satisfacción laboral y las estrategias de abordaje individuales, grupales y organizacionales. Se adopta un enfoque metodológico mixto, integrando análisis cuantitativos y cualitativos, para proporcionar evidencia que informe las políticas educativas en educación parvularia.

La estructura del informe se organiza de la siguiente manera: inicialmente se presentan los fundamentos teóricos y conceptuales del estudio. Seguidamente, se describen los métodos utilizados para la recolección y análisis de datos. Los resultados se dividen en dos partes: cuantitativos, centrados en la caracterización del bienestar docente, agotamiento emocional y satisfacción docente, incluyendo un modelo que relaciona estas variables; y cualitativos, enfocados en identificar los factores que afectan el bienestar de los equipos pedagógicos y las estrategias para gestionarlo en el nivel parvulario. Finalmente, se ofrece una síntesis de los resultados y se proponen recomendaciones para la política educativa, basadas en estos hallazgos y en consultas con expertos en el área.

2. MARCO TEÓRICO

Se reconoce el papel crítico de las/os educadoras/es de párvulos, quienes enfrentan desafíos complejos y demandas emocionales elevadas, en un marco donde persiste una brecha en el conocimiento pedagógico específico para esta etapa (Bakken et al., 2017; Fu, 2015; Zuluaga et al., 2006). La discusión se extiende hacia la necesidad de reconocer y mejorar las competencias y condiciones laborales de las/os educadoras/es para asegurar una educación integral, eficaz y eficiente (Martínez-Velasco, 2021; Martínez y Zuluaga, 2020).

El estrés docente se identifica en diversos niveles, incluyendo las demandas temporales de la enseñanza y tareas no docentes, así como la carga de promover el bienestar socioemocional tanto de las/os niñas/os como de las/os educadoras/es, lo que sugiere una relación circular y mutuamente reforzante entre el bienestar de ambas partes (Hall-Kenyon et al., 2014; Milicic y Marchant, 2020).

A nivel teórico, el bienestar de las/os educadoras/es aún carece de un marco conceptual sólido, con una brecha notable en la investigación sobre las condiciones que favorecen un ambiente laboral saludable para ellos. La literatura reciente comienza a abordar esta laguna, enfocando el bienestar docente no solo desde la perspectiva de las/os niñas/os sino también de los propios educadores (Cumming et al., 2021; Hall-Kenyon et al., 2014).

El bienestar profesional en el ámbito de la educación parvularia se describe como un concepto complejo, influenciado por diversas corrientes y perspectivas, incluyendo la psicología positiva y modelos multidisciplinares que consideran el bienestar como un estado dinámico influenciado por factores individuales, relacionales, laborales-ambientales y socioculturales-políticos (Cumming y Wong, 2019; Ryff y Keyes, 1995). La satisfacción laboral emerge como un elemento crucial, vinculado a la percepción positiva hacia el trabajo y relacionado con el apoyo social, el crecimiento profesional y la naturaleza de las responsabilidades laborales (Bhamani, 2012; Jiang, 2005; Iwu et al., 2018).

Este estudio se propone investigar las características del bienestar psicológico y emocional de docentes y asistentes técnicos de Educación Parvularia en Chile, la relación entre el bienestar psicológico y emocional y la satisfacción laboral, y las estrategias personales, grupales y organizacionales empleadas para promover dicho bienestar.

2.1. Revisión sistemática de la literatura

Se examinaron 99 artículos de 31 países, destacándose Estados Unidos (32) y China/Hong Kong (22) por su preponderancia en la investigación sobre bienestar docente. Corea del Sur, Italia y Australia también contribuyeron significativamente, mientras que otros países como Chile y España presentaron menor cantidad de estudios. La metodología predominante fue cuantitativa (65 estudios), seguida por cualitativa (8), mixta (5), revisiones bibliográficas (10) e intervenciones (11), enfocándose principalmente en disciplinas sociales como Educación, Psicología y Sociología.

Los resultados principales de la literatura revisada son:

– Bienestar docente

La revisión bibliográfica sobre bienestar docente incluyó 40 artículos, con una concentración significativa de estudios en Estados Unidos (16) y China/Hong Kong (12), seguidos por Australia, Italia, Croacia y Portugal. La metodología predominante fue cuantitativa (30 estudios), complementada por revisiones bibliográficas (6), estudios cualitativos (2) y una intervención. Esta revisión destacó la complejidad del bienestar docente, influenciado por factores individuales, contextuales y organizacionales interrelacionados.

Los hallazgos sugieren que el manejo del bienestar subjetivo a través de la atención plena y la inteligencia emocional tiene un impacto positivo en el bienestar de los docentes de educación parvularia. No obstante, la interacción de estos factores con el contexto educativo es crucial, especialmente en lo que respecta a las interacciones con niños, familias y el entorno regulador.

La inseguridad laboral y la falta de apoyo organizacional emergen como aspectos negativos significativos. La investigación resalta la importancia de abordar el bienestar desde perspectivas organizacionales para mejorar las condiciones laborales de las educadoras.

– **Satisfacción laboral**

Se analizaron 21 artículos sobre satisfacción laboral docente, identificando una diversidad de contextos geográficos y metodológicos. La mayoría de los estudios se basaron en metodologías cuantitativas, complementadas por revisiones bibliográficas y un estudio cualitativo. Los factores que influyen en la satisfacción laboral incluyen aspectos organizativos, demográficos y contextuales.

Una revisión bibliográfica en 21 países de África y Asia resaltó la importancia de incentivos monetarios y no monetarios, seguridad laboral, reconocimiento, y el apoyo de la comunidad como factores positivos. Por contraste, la gestión y liderazgo deficiente, la carga laboral, el desarrollo profesional limitado y la inestabilidad laboral se identificaron como influencias negativas.

Los estudios destacan la relación entre las características psicosociales del entorno laboral, como la cultura escolar y la autonomía docente, y la satisfacción laboral. Estos hallazgos subrayan la necesidad de repensar las estrategias de gestión escolar y las políticas educativas para mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los docentes.

– **Agotamiento**

El agotamiento docente se identifica como un síndrome multidimensional, predominante en diversos contextos geográficos y culturales, afectando negativamente la salud mental de los docentes y la calidad de la enseñanza inicial. Se analizaron ocho estudios, siete cuantitativos y uno mixto, realizados en países como Grecia, Estados Unidos, Turquía, Croacia, China, Italia, Chile, además de un estudio colaborativo entre China, Ghana y Pakistán.

Koulierakis et al. (2019) exploraron el agotamiento y la calidad de vida en educadoras de párvulos en Atenas, utilizando el WHOQOL-BREF y el Maslach Burnout Inventory - Educators Survey (MBI-ES), identificando el agotamiento emocional, la despersonalización y la reducción de logros personales como dimensiones críticas del agotamiento. Se encontró una relación directa entre menor calidad de vida y mayores niveles de agotamiento, especialmente en participantes con contratos permanentes, mayores, con experiencia, educación superior y problemas de salud.

Chen et al. (2023) analizaron el estrés y el agotamiento en educadores de párvulos en China, Ghana y Pakistán, destacando diferencias significativas de género y la influencia de factores culturales y religiosos en la percepción del agotamiento. Las mujeres presentaron mayores niveles de agotamiento emocional comparadas con los hombres, atribuido a roles de género y estrategias de afrontamiento.

De Stasio et al. (2017) examinaron el agotamiento en docentes de educación especial italiana a través de un modelo predictivo, utilizando el Copenhagen Burnout Inventory y otras escalas para evaluar la relación entre variables sociodemográficas, recursos personales y bienestar laboral. La felicidad y satisfacción laboral emergieron como factores protectores clave contra el agotamiento.

– **Estrés**

El estrés en educadoras de párvulos se examinó en 23 artículos de 10 países. La mayoría de los estudios son cuantitativos, complementados con revisiones bibliográficas e investigaciones cualitativas y mixtas. Los estudios abarcan desde el impacto de la sobrecarga laboral, disonancia emocional y el equilibrio entre trabajo y vida personal, hasta la efectividad de experiencias de recuperación post-jornada laboral para mitigar el estrés.

Gu et al. (2020) investigaron el estrés laboral en China, encontrando que la sobrecarga de trabajo, disonancia emocional y el conflicto trabajo-hogar reducen el bienestar a largo plazo, pero se pueden contrarrestar con prácticas de recuperación efectivas.

Jeon et al. (2018) identificaron una relación inversa entre la edad de las/os educadoras/es y los niveles de estrés, así como una asociación negativa entre la competencia laboral y síntomas de depresión y estrés, pero positiva respecto al agotamiento emocional.

Kim y Lee (2021) exploraron la profesionalidad, tecnoestrés y resiliencia del ego, encontrando diferencias en la percepción del tecnoestrés según antecedentes personales, con menores niveles de estrés asociados a una alta percepción de profesionalidad.

– **Eficacia y autoeficacia docente**

El estudio del bienestar docente en educación parvularia, a través de 11 artículos analizados, revela una predominancia del enfoque cuantitativo (9 de 11) y una distribución geográfica variada, incluyendo Estados Unidos, China, Turquía, Italia y Rumania. La investigación en este campo tiende a enfocarse en aspectos individuales como el bienestar psicológico, manejo emocional y desarrollo profesional, sin obviar la importancia de factores estructurales y contextuales como el impacto en el entorno educativo.

– **Bienestar psicológico y autoeficacia**

Jeon et al. (2018) aplicaron un cuestionario a 1129 educadores en EE.UU. explorando la relación entre variables demográficas, profesionales, eficacia docente y el entorno de trabajo con el bienestar psicológico. La eficacia docente se conceptualiza en tres constructos: habilidad para estimular el aprendizaje, nivel de resultados esperados más allá de la influencia de los padres, y autopercepción de habilidades para gestionar comportamientos desafiantes. Los hallazgos indican que la autoeficacia y el entorno laboral influyen más en el bienestar psicológico que los antecedentes personales y profesionales.

Vecchio et al. (2022) destacan el papel de la autoeficacia en el manejo de emociones negativas, como el estrés durante el primer confinamiento por COVID-19, a través de una encuesta en línea a 364 proveedores de cuidado infantil en Italia.

Hooper et al. (2023) examinan la relación entre autoeficacia, percepción del clima escolar y desarrollo profesional en educadoras novatas en EE.UU. resaltando la influencia de la autoeficacia en la efectividad del desarrollo profesional y la disposición para buscar ayuda y recursos.

Sunbul y Gordesli (2021) en Turquía, mediante un modelo predictivo, examinan la relación entre autoeficacia, esperanza, resiliencia, optimismo y satisfacción laboral, mediada por comportamientos prosociales, en 372 profesores de enseñanza básica.

– **Calidad de vida y emociones**

La revisión incluye temas como calidad de vida, emociones, estrategias de afrontamiento, clima laboral y regulación emocional. La calidad de vida, definida en relación con metas, expectativas y valores, se ve influenciada por el apoyo social y laboral, afectando la retención laboral y el cuidado infantil (Yuh y Choi, 2017).

Las emociones, consideradas como estados afectivos complejos que impulsan nuestras acciones, juegan un papel crucial en la productividad laboral, la motivación y el desarrollo profesional (Tatalović y Velan, 2023).

La regulación emocional, vital para manejar la angustia mental en profesiones desafiantes como la docencia, se beneficia de estrategias como la atención plena, demostrando su efectividad durante la pandemia de COVID-19 (Keleynikov et al., 2022).

Las estrategias de afrontamiento, según De Stasio (2019), están relacionadas con emociones positivas y la capacidad de adoptar enfoques reflexivos para resolver problemas, subrayando la importancia de las relaciones interpersonales y el compromiso laboral.

– **Clima laboral**

El clima laboral emerge como un factor esencial para el bienestar docente, donde las relaciones positivas y el apoyo emocional y social entre colegas y administradores contribuyen a un ambiente propicio para el aprendizaje y la satisfacción laboral. La colaboración y el empoderamiento docente son claves para mejorar la calidad del entorno educativo y fomentar prácticas pedagógicas adecuadas (Hur et al., 2016).

– **Resultados de estudios realizados en contexto COVID**

En el contexto de la pandemia COVID-19 existen estudios que abordan los desafíos enfrentados por las/os educadoras/es, específicamente en el ámbito de la educación parvularia, desde una perspectiva global. Los resultados provienen de doce estudios con diversas metodologías, realizados en países como Estados Unidos, Corea, Australia, Italia, Canadá, Israel, Chile, China y Portugal. Estos investigan el impacto de la pandemia en aspectos como el estrés, la salud mental y emocional, y la efectividad educativa de los docentes.

Souto-Manning y Melvin (2022) identificaron que educadores de párvulos, principalmente latinos y afroamericanos en Nueva York, experimentaron un incremento en factores estresantes relacionados con el ambiente, el trabajo, y aspectos raciales durante la pandemia. Utilizando una metodología mixta, incluyendo encuestas, diarios de uso del tiempo y entrevistas a 363 educadores, se observó un aumento en la carga laboral y desafíos significativos relacionados con el distanciamiento social y las medidas de prevención del COVID-19. Los resultados señalaron diferencias significativas en el bienestar según la presencia de hijos, la experiencia profesional, y la etnia de las/os educadoras/es.

Por otro lado, Bigras et al. (2021) exploraron el impacto de la pandemia en el bienestar emocional y laboral de educadoras de párvulos en Quebec, encontrando que aquellos que trabajaban de forma remota experimentaban menores niveles de estrés en comparación con sus colegas en centros de cuidado infantil. Las demandas adicionales, como el distanciamiento social y la desinfección, contribuyeron a una disminución en el bienestar y un aumento en los niveles de estrés.

Logan et al. (2020) llevaron a cabo un estudio cualitativo en Australia para investigar los impactos de la pandemia en educadores de párvulos y estrategias de apoyo a su bienestar. Las entrevistas revelaron la preocupación por el riesgo físico, la inseguridad laboral y financiera, y el impacto negativo de estas preocupaciones en la salud mental y los niveles de estrés de las/os educadoras/es. Se destacó la importancia de la comunicación efectiva y el apoyo integral para mitigar estos efectos.

La revisión bibliográfica concluye que la pandemia ha afectado profundamente al sector educativo, particularmente a las/os educadoras/es de párvulos, exacerbando el estrés y desafíos relacionados con la adaptabilidad a nuevas modalidades de enseñanza y medidas de seguridad. Se subraya la necesidad de estrategias organizacionales y políticas de apoyo que resguarden el bienestar y la salud mental de los docentes, así como el acceso a recursos de apoyo integral.

– **Intervenciones en el bienestar docente**

Las investigaciones recientes han abordado el bienestar docente a través de diversas intervenciones enfocadas en educadores de niveles parvularios y básicos. Se destacan 11 intervenciones, principalmente realizadas entre 2020 y 2023, que demuestran un interés creciente en el desarrollo profesional y personal de los docentes en el contexto educativo.

Desarrollo profesional y apoyo emocional

Una intervención notable, My Teaching Partner (MTP) (Bayly et al., 2022), evidenció la eficacia del desarrollo profesional en mejorar las interacciones entre educadoras y estudiantes, utilizando recursos en línea y análisis de videos en aula para ofrecer retroalimentación individualizada. Este enfoque permitió clasificar a las educadoras según la satisfacción de sus necesidades básicas,

encontrando que el apoyo emocional ejerce un impacto positivo significativo, especialmente en aquellos con necesidades básicas ya satisfechas.

Bienestar Social y Emocional

Lang et al. (2020) exploraron el bienestar social y emocional mediante SELF-T, un curso breve en línea destinado a manejar el estrés y fomentar la resiliencia. Los resultados sugirieron una mayor conciencia sobre el estrés y sus mecanismos de regulación, aunque se reportaron incrementos en el estrés personal y las reacciones negativas hacia las emociones de las/os niñas/os después de la intervención, lo que subraya la importancia de adaptar continuamente los contenidos de las intervenciones.

Calidad e innovación docente

Pozo-Rico et al. (2023) implementaron un programa de 14 semanas para fortalecer la calidad, innovación, salud mental, y bienestar de los docentes a través de una metodología mixta. Los hallazgos indicaron mejoras en el bienestar, resiliencia, competencia emocional, y autoeficacia de los docentes, resaltando la relación positiva entre la adopción de metodologías innovadoras y el bienestar docente.

Aprendizaje emocional y bienestar docente

Sandilos et al. (2023) se centraron en cómo los programas de aprendizaje emocional (SEL) afectan a los docentes y sus interacciones en el aula. A pesar de no encontrar diferencias significativas en el bienestar emocional post-intervención comparado con un grupo control, se observó una mejor gestión del aula entre los docentes con menor bienestar emocional inicial.

Fortalezas de carácter y desempeño docente

Hanslip y Donaldson (2021) estudiaron el impacto de las fortalezas de carácter en educadores de párvulos, concluyendo que la reflexión sobre estas fortalezas es útil para abordar desafíos laborales y promover un ambiente positivo en el aula.

Bienestar y salud mental ante el envejecimiento laboral

Sottimano et al. (2018) abordaron el bienestar y la salud mental de educadores envejecientes, demostrando la eficacia de intervenciones multinivel en mejorar la salud mental y el bienestar, así como el entusiasmo por el trabajo y la percepción de apoyo social.

El Modelo Integral PROSPER

Datu et al. (2022) aplicaron el modelo PROSPER en docentes de Hong Kong, encontrando mejoras en la resiliencia y la positividad, aunque sin efectos significativos en relaciones, resultados, y compromiso, lo que sugiere la necesidad de considerar el tamaño de la muestra y la diversidad de los participantes.

Promoción de la salud mental post-pandemia

Cavioni et al. (2023) evaluaron el impacto del programa PROMEHS, diseñado para mejorar la salud mental de los docentes, encontrando efectos positivos en el aprendizaje social y emocional, la resiliencia, y la autoeficacia de los docentes, así como en sus relaciones con los estudiantes.

Las intervenciones destacadas muestran un enfoque predominante en el desarrollo personal y profesional de los docentes, con resultados positivos en bienestar, competencia emocional, y prácticas pedagógicas. No obstante, se reconoce la necesidad de ampliar la perspectiva para incorporar factores contextuales y abordar el efecto paradójico de ciertas intervenciones que, al aumentar la autoconciencia emocional, pueden incrementar el malestar reportado.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Caracterizar el estado actual de bienestar psicológico y emocional de docentes y asistentes técnicos de Educación Parvularia en Chile, su relación con la satisfacción laboral y la caracterización de las estrategias utilizadas de abordaje personales, grupales y organizacionales.

2.2. Objetivos específicos

1. Caracterizar el nivel de bienestar psicológico y emocional en relación al trabajo, de educadoras y asistentes de la educación parvularia en Chile.
2. Caracterizar el nivel de satisfacción laboral de docentes y asistentes de la educación parvularia en Chile.
3. Analizar la relación entre el bienestar psicológico y emocional y la satisfacción laboral de educadoras y asistentes de la educación parvularia.
4. Describir las estrategias de abordajes personales, grupales y organizacionales de la educación en el nivel parvulario en Chile.
5. Identificar los principales factores de riesgo y protectores asociados al bienestar emocional y psicológico de los docentes y asistentes de la educación parvularia en el país, incluyendo aspectos individuales, interpersonales y contextuales.
6. Proponer recomendaciones basadas en los resultados del estudio para la implementación de políticas y programas de apoyo y prevención dirigidos a mejorar el bienestar psicológico y emocional de las docentes y asistentes de la educación parvularia en el país, fomentando el desarrollo de capacidades, competencias, recursos individuales y comunitarios para enfrentar desafíos y experiencias de manera positiva.

3. METODOLOGÍA

El presente informe se enmarca en un diseño mixto, que combina estrategias de recolección de datos cuantitativos y cualitativos.

3.1. Diseño

Esta etapa se basó en un diseño transversal con recolección de datos mediante la aplicación remota de un instrumento compuesto por preguntas de caracterización, tres cuestionarios, y una pregunta específica sobre el bienestar post pandemia.

3.2. Etapa cuantitativa

3.2.1. Muestra y muestreo

La muestra se obtuvo mediante muestreo simple por cuotas, atendiendo al tipo de establecimiento (jardín infantil o escuela) y la ubicación geográfica (zonas norte, centro, sur), siguiendo el Informe de Caracterización de Educación Parvularia Oficial 2022 (Subsecretaría de Educación Parvularia, 2022), con un margen de error no superior al 5%. La muestra final incluyó 1911 participantes, excluyendo a 100 personas que no consintieron participar y 238 que solo respondieron preguntas de caracterización sociodemográfica.

La distribución de la muestra reveló que un 90% (1.718 participantes) se desempeña en jardines infantiles y el 10% restante (191) en escuelas. La mayor presencia se registró en la zona central con un 47,5%, seguida por la zona sur con un 38,4% y la zona norte con un 14%. Respecto al lugar de trabajo, la mayoría de los participantes pertenecen a jardines públicos administrados por Fundación Integra (31,4%) y JUNJI (41,9%), con una menor representación en escuelas municipales o administradas por Servicios Locales de Educación (11,2%) y escuelas particulares subvencionadas (2,3%).

La experiencia laboral de los participantes mayoritariamente supera los 10 años, tanto para educadoras de párvulos como para técnicos en educación parvularia. En términos del estado civil, predominan las personas solteras (59,7%) y la mayoría (79,2%) tiene hijos, con un promedio de 1,8 hijos por participante. Además, un 12,8% de los encuestados se identifica con algún pueblo originario, principalmente Mapuche, Aymara y Diaguita.

El análisis cuantitativo evidenció desviaciones en las cuotas planificadas, con una sobre representación de participantes de jardines infantiles frente a las de escuelas, y una distribución geográfica que no refleja la proporción poblacional. Esto llevó a realizar un análisis de sesgos, logrando ajustar parcialmente la representatividad por zona geográfica, aunque sin poder compensar completamente el sesgo por tipo de establecimiento. Por tanto, se concluye que los resultados cuantitativos poseen una mayor generalización para quienes trabajan en jardines infantiles que para aquellos en escuelas.

3.2.2. Instrumentos

Se escogieron tres instrumentos validados, de los cuales se escogieron todas las subescalas o algunas de ellas de acuerdo con el objetivo del presente estudio. La Tabla 1, entrega información acerca de nombre, características psicométricas, cálculo, interpretación.

Tabla 1*Descripción de los instrumentos usados*

Instrumento	Características Psicométricas	Descripción	Cálculo e Interpretación
Bienestar Docente (TWQ)	Estructura de dos factores validada; Alfa de Cronbach de 0.8 para escala completa y subescalas.	Cuestionario que evalúa el vínculo con el centro educativo y la eficacia docente a través de 8 ítems en una escala de 1, equivalente a "casi nunca" a 4, equivalente a "casi siempre".	Suma de respuestas por subescala para obtener un máximo de 16 puntos cada una y 32 en total. Interpretación basada en el promedio de respuestas.
Agotamiento Emocional (MBI-ES)	Alfa de Cronbach de .86 en versión española; estructura factorial consistente con los tres factores originales.	Subescala del instrumento "Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES). Se compone de 9 ítems en una escala de 0 ("nunca") a 6 ("a diario"), que mide el agotamiento emocional.	Puntuación máxima de 54, con interpretación basada en el promedio. Puntuaciones ≥ 27 indican un alto nivel de burnout.
Satisfacción Laboral (JSS)	Evidencia de validez y confiabilidad; alfa de Cronbach de .91 en versión original y .90 en español.	Cuestionario de 36 ítems en una escala Likert de 1 ("Totalmente en desacuerdo") a 6 ("Totalmente de acuerdo"), abarcando 9 subescalas, que mide la satisfacción laboral.	Puntuaciones por subescala de 4 a 24, y total de 36 a 216. Altas puntuaciones indican mayor satisfacción.

3.2.3. Adaptación, pilotaje y aplicación

Los instrumentos de investigación, incluyendo el Cuestionario de Bienestar Docente (Renshaw et al., 2015), la subescala de agotamiento emocional del Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (Maslach et al., 1996), y el Cuestionario de Satisfacción Laboral (Spector, 1985), fueron traducidos y adaptados específicamente al contexto chileno y al nivel de educación parvularia. Esta fase inicial incluyó un pilotaje realizado a través de una plataforma online, involucrando a 22 educadoras y técnicos de párvulos para evaluar la comprensión y accesibilidad de los instrumentos.

La aplicación de los instrumentos se llevó a cabo de forma online, comenzando con una secuencia específica que posteriormente se modificó para presentar los cuestionarios de manera aleatoria. Este ajuste tuvo como objetivo mejorar las tasas de respuesta y garantizar una recolección de datos equitativa entre los distintos instrumentos.

Para el análisis de los datos cuantitativos recogidos, se utilizaron técnicas estadísticas descriptivas y comparativas, así como análisis inferenciales, con el fin de explorar las relaciones existentes entre los constructos de bienestar, satisfacción laboral y agotamiento emocional. Herramientas como SPSS y RStudio facilitaron este proceso, permitiendo una interpretación rigurosa de los resultados obtenidos.

3.3. Etapa cualitativa

3.3.1. Muestra y muestreo

La investigación cualitativa integró una muestra por conveniencia, seleccionada con base en la zona geográfica (norte, centro, sur) y el cargo (educadoras, técnicos de educación parvularia, directoras, y representantes de sostenedores), para asegurar la representatividad de diferentes roles dentro del ámbito educativo. Se contactaron participantes que previamente indicaron

disponibilidad durante la fase cuantitativa, realizando un total de 57 entrevistas distribuidas entre los distintos roles y macrozonas geográficas.

3.3.2. Instrumento de recolección de datos

Se emplearon entrevistas semi-estructuradas, adaptadas a cada grupo de participantes, abarcando temas como comprensión del bienestar, manejo del estrés, apoyo social, demandas del trabajo, satisfacción laboral y ambiente de trabajo. Las entrevistas se diseñaron con base en guiones validados y piloteados, contemplando entre 20 y 27 preguntas, organizadas en seis a ocho dimensiones, según el grupo.

3.3.3. Análisis de datos

El análisis se fundamentó en la transcripción de entrevistas, utilizando el análisis de contenido y temático para identificar patrones y categorías emergentes sobre las estrategias de bienestar a nivel personal, grupal y organizacional, así como los factores de riesgo y protectores del bienestar emocional y psicológico. Este proceso se realizó en parejas de investigadores para mantener la neutralidad científica.

3.3.4. Procedimiento

Las entrevistas, coordinadas vía correo electrónico, se llevaron a cabo entre el 20 de octubre y el 14 de noviembre, con una duración promedio de 45 minutos cada una.

3.3.5. Consideraciones éticas

Se obtuvo consentimiento informado de los participantes, garantizando la confidencialidad de la información. El estudio incluyó medidas para el manejo ético de los datos y protocolos de actuación ante posibles casos de burnout, identificados mediante el Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES), todo bajo la aprobación del Comité de Ética de la Universidad Católica Silva Henríquez.

4. RESULTADOS

4.1. Caracterización cuantitativa

4.1.1. Bienestar docente

4.1.1.1. Resultados generales

El estudio se basó en la aplicación del Cuestionario de Bienestar a 1911 participantes, obteniendo un puntaje promedio general de 3.4 en una escala de 1 a 4. Desglosando los resultados por escalas, la eficacia docente obtuvo un promedio de 3.5 y el vínculo con el centro educativo un promedio de 3.2. Estos datos sugieren un nivel generalizado de bienestar entre los docentes, manifestado tanto en la percepción de eficacia personal como en la conexión con sus lugares de trabajo.

4.1.1.2. Distribución de respuestas por ítems y subescalas

Dentro de la subescala de vínculo con el establecimiento, la mayoría de las educadoras de párvulos y técnicos en educación parvularia reportaron sentirse parte de sus establecimientos y capaces de ser ellas mismas en sus entornos laborales. Específicamente, el 58,8% de los encuestados afirmaron sentir pertenencia casi siempre, y el 54,7% indicaron poder ser ellos mismos con la misma frecuencia. Respecto al cuidado percibido por parte de colegas, un 32,4% de los participantes sintieron que se preocupan por ellos a menudo. En cuanto al respeto recibido, un 60,4% reportó ser tratado casi siempre con respeto.

Por otro lado, en la subescala de eficacia docente, los ítems revelaron que un 48,2% de los docentes se consideran exitosos casi siempre. En relación con la habilidad para ayudar a los alumnos a aprender cosas nuevas, un 77% se sintió competente casi siempre. Además, un 54,6% de los encuestados percibió haber logrado mucho en su profesión casi siempre, y un 66,6% evaluó su método de enseñanza como efectivo y útil con la misma frecuencia.

4.1.1.3. Comparaciones por tipo de establecimiento

El análisis diferenciado por tipo de establecimiento educativo reveló que los docentes en jardines infantiles tienden a reportar un mayor sentido de pertenencia y satisfacción con sus entornos laborales en comparación con sus colegas en escuelas. Por ejemplo, un 59,7% de los encuestados de jardines infantiles frente a un 49,5% de las escuelas afirmaron sentir pertenencia casi siempre. Similarmente, la percepción de ser tratados con respeto fue reportada como casi siempre por un mayor porcentaje de docentes en escuelas (62,6%) comparado con aquellos en jardines infantiles (60%).

4.1.1.4. Síntesis de resultados

Se revela una tendencia general hacia el bienestar docente, con niveles significativos de eficacia percibida y vínculo con el centro educativo. Los resultados sugieren que, independientemente de las variables demográficas y del tipo de institución, los docentes experimentan de manera generalizada un sentido de pertenencia, respeto, y eficacia en sus roles. La ausencia de diferencias significativas por zona geográfica o tipo de institución sostenedora refuerza la homogeneidad de estas percepciones a través de la muestra estudiada.

4.1.2. Agotamiento emocional

Al evaluar el agotamiento emocional entre educadoras de párvulos y técnicos en educación parvularia, se reveló una media de agotamiento emocional de 2 puntos, indicativo de una frecuencia de agotamiento emocional de una vez al mes o menos. Los datos sugieren diferencias significativas en el agotamiento emocional según el cargo, con educadoras de párvulos reportando mayores niveles de agotamiento (media de 2,5) comparado con las técnicas (media de 1,8), una distinción estadísticamente significativa ($p < .001$).

4.1.2.1. Experiencia laboral y agotamiento emocional

La experiencia laboral se correlaciona con el nivel de agotamiento emocional; aquellos con 10 años o más de experiencia reportan mayor agotamiento (media de 2,2) que aquellos con menos años de servicio. Similarmente, el análisis de la duración del empleo en la institución actual muestra que quienes llevan entre 4 a 6 años y más de 10 años experimentan mayores niveles de agotamiento comparado con aquellos con menos años de servicio, con diferencias estadísticamente significativas ($p < .001$).

4.1.2.2. Influencia del tipo de institución y ubicación geográfica

Al considerar el tipo de institución, tanto educadoras como técnicos en jardines infantiles y escuelas reportan niveles similares de agotamiento emocional, con una media de 2 y 2,2 puntos respectivamente. Además, se observa que la ubicación geográfica del establecimiento influye significativamente en el agotamiento emocional. Existe una diferencia estadísticamente significativa entre las zonas urbanas y rurales, siendo el agotamiento mayor en las zonas urbanas con una media de 2,0, en comparación con las zonas rurales que presentan una media de 1,8. Asimismo, la zona central del país destaca por un nivel particularmente elevado de agotamiento emocional, con una media de 2,2, evidenciando una diferencia significativa no solo en comparación con las zonas norte y sur, sino que también resalta la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre las distintas zonas geográficas, subrayando la influencia de la localización tanto a nivel urbano-rural como en la distinción entre regiones centrales y periféricas del país.

4.1.2.3. Estado civil, presencia de hijos y sintomatología de burnout

El estado civil revela que las casadas, divorciadas o viudas presentan un mayor agotamiento emocional comparado con las solteras. No se encontraron diferencias significativas en función de tener o no hijos, ni entre quienes se identifican con algún pueblo originario. Sin embargo, el 25,1% de las participantes presenta sintomatología de burnout, con una mayor prevalencia entre educadoras (37,8%) en comparación con técnicos (18,8%). La incidencia de burnout es más alta en quienes trabajan en jardines infantiles (24,4%) y escuelas (31,9%).

4.1.2.4. Síntesis de resultados

Se destaca una prevalencia de agotamiento emocional moderado entre educadoras y técnicos en educación parvularia, con diferencias significativas asociadas al cargo, experiencia laboral, tipo de institución, ubicación geográfica, y estado civil. Los hallazgos subrayan la importancia de abordar el bienestar docente y proporcionar apoyos específicos para mitigar el agotamiento emocional y prevenir el desarrollo de burnout.

4.1.3. Satisfacción laboral

A continuación, se presentan los resultados del Cuestionario de Satisfacción Laboral ajustado, presentando los hallazgos distribuidos en cinco escalas: Salario, Promoción, Disfrute del Trabajo, Sentido del Trabajo y Liderazgo/Dirección. Se enfoca en los promedios de respuestas y análisis de frecuencia por ítem sin interpretaciones derivadas del instrumento original debido a ajustes metodológicos.

4.1.3.1. Salario

Los resultados muestran variabilidad en la percepción sobre el salario, con puntajes promedio que oscilan entre 2,1 y 2,8 en una escala de 1 ("Totalmente en desacuerdo") a 6 ("Totalmente de acuerdo"). Un 75,7% de los participantes expresó algún grado de desacuerdo en cuanto a recibir una paga justa, y un 88,1% se manifestó en desacuerdo con la sentencia relativa a una baja frecuencia y cuantía de los aumentos salariales.

4.1.3.2. Promoción

En la escala de promoción, los puntajes promedio varían entre 2,8 y 3,2, indicando moderadas expectativas de progresión. La mayoría de los encuestados se mostró en desacuerdo con la afirmación de que quienes desempeñan bien su trabajo tienen buenas oportunidades de promoción.

4.1.3.3. Disfrute del trabajo

Esta escala reflejó los puntajes más altos, con promedios entre 4 y 4,7. Destaca una percepción positiva respecto al ambiente laboral, la comunicación y el agrado por los compañeros de trabajo, donde la gran mayoría de los participantes expresaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con disfrutar de las personas con las que trabajan.

4.1.3.4. Sentido del trabajo

Los puntajes promedio se situaron entre 3,7 y 4,8, señalando una percepción positiva sobre el sentido y apreciación del trabajo realizado. A pesar de esto, una proporción notable de encuestados indicó acuerdo con la falta de claridad en las metas laborales y la percepción ocasional de falta de sentido en su trabajo.

4.1.3.5. Liderazgo/Dirección

Los resultados en esta escala mostraron los promedios más elevados, entre 4,4 y 4,8, reflejando una valoración positiva hacia la competencia y el agrado por la dirección y liderazgo. Un alto porcentaje de participantes expresó acuerdo con la competencia del director o directora y un agrado general hacia esta figura.

Se revela una diversidad en la percepción del bienestar docente en las áreas evaluadas. Mientras que se identifican áreas de mejora en términos de salario y oportunidades de promoción, aspectos relacionados con el disfrute del trabajo, el sentido del trabajo y la apreciación hacia el liderazgo muestran una percepción más favorable. Estos hallazgos subrayan la importancia de abordar integralmente los factores que contribuyen al bienestar docente para fomentar entornos laborales positivos y productivos.

4.1.4. Nivel de bienestar percibido pre y post pandemia

Se investigó el bienestar percibido de educadoras y técnicos de párvulos antes y después de la pandemia. El puntaje promedio de bienestar actual, comparado con el periodo pre pandemia, es de 3,1, indicando que, en promedio, los participantes consideran su bienestar similar al de antes de la pandemia. Un 34% de los encuestados evalúa su bienestar actual como igual, mientras que un 32,4% lo considera mejor que en el periodo prepandemia. En contraste, un 23,6% de las educadoras de párvulos perciben su bienestar como peor o mucho peor que antes, con porcentajes del 5,9% para "mucho peor" y 23,6% para "peor".

La experiencia laboral influye en la percepción del bienestar, con un 26,7% de aquellos con más de 10 años de experiencia reportando un bienestar actual peor o mucho peor. Por otro lado, un 59,8% de los profesionales con 1 a 3 años de experiencia indican un bienestar mejor o mucho mejor.

El estado civil también muestra diferencias significativas: el 48,4% de los solteros reportan un bienestar actual mejor o mucho mejor, mientras que el 33,1% de los divorciados lo consideran peor o mucho peor que antes de la pandemia.

4.1.5. Modelo de relación entre variables en estudio

El estudio utiliza modelos de ecuaciones estructurales (SEM) para analizar las relaciones complejas entre variables (Alavi, 2013). Se valida la pertinencia de esta técnica con una muestra de 1787 casos, asegurando un modelo identificado con suficientes grados de libertad. La investigación

confirma la ausencia de multicolinealidad y establece una relación directa y positiva entre satisfacción laboral y bienestar docente, y una relación negativa entre agotamiento emocional y bienestar docente. Se observa una covariación significativa y negativa entre agotamiento emocional y satisfacción laboral.

Los resultados demuestran estructuras factoriales claras en los constructos latentes de bienestar, satisfacción laboral, y agotamiento emocional, con indicadores de bondad de ajuste aceptables. La satisfacción laboral presenta un efecto directo significativo y positivo sobre el bienestar, mientras que el agotamiento emocional muestra un efecto directo marginal y no significativo.

4.1.6. Análisis de moderación

Un análisis de moderación específico para profesionales en jardines indica una relación directa, significativa y positiva entre la satisfacción laboral y el bienestar docente, y una relación directa, significativa y negativa del agotamiento emocional sobre esta relación. El modelo explica el 23% de la varianza, destacando el efecto moderador del agotamiento emocional.

4.2. Caracterización cualitativa

4.2.1. Facilitadores del bienestar

– Institucionales

Se identifican instancias de autocuidado y condiciones contractuales como facilitadores clave. La implementación de espacios de cuidado personal y equipo, como el CEA, contribuyen significativamente al bienestar de los equipos pedagógicos. Asimismo, aspectos contractuales que incluyen formación profesional, beneficios laborales, y flexibilidad en el uso de permisos, junto con el apoyo de sindicatos, son valorados positivamente. La confianza relacional, basada en la sincronía entre expectativas y obligaciones, emerge como un factor fundamental, promoviendo un ambiente de reconocimiento y escucha activa.

– Centro educativo

El liderazgo directivo, caracterizado por estrategias de manejo de equipo y un enfoque en el bienestar, es señalado como un factor de apoyo. La capacidad de las directoras para generar un clima laboral positivo, junto con la promoción de la comunicación y colaboración entre el equipo, facilita el bienestar. El reconocimiento de la importancia de la labor educativa y el sentido de humor son también destacados como elementos promotores del bienestar.

– Personales

La vocación y el compromiso con la educación parvularia son identificados como facilitadores a nivel individual. La motivación y actitudes positivas hacia el trabajo, a pesar de los desafíos, contribuyen al bienestar personal y profesional.

4.2.2. Obstaculizadores del bienestar

– Institucionales

La ineficiencia en la mediación de conflictos y el apoyo interdisciplinario insuficiente son obstáculos significativos. La confusión de roles y la mediación inefectiva en conflictos deterioran el bienestar. La evaluación del desempeño y las diferencias salariales, junto con la burocracia asociada a los roles de liderazgo y la gestión de licencias médicas, son percibidos como estresantes.

– Centro educativo

El ambiente laboral, la relación con colegas, y los desafíos en el trabajo con niños y niñas de diversidad neuro y comportamental son identificados como obstaculizadores. La interacción con las familias, especialmente en contextos de resistencia o conflictividad, y el exceso de carga

administrativa, sumado a la falta de tiempo para el autocuidado y la gestión del bienestar, contribuyen al agobio y estrés de los equipos.

- **Personales**

La alta feminización del sector y la precarización de la vida afectan negativamente el bienestar. Las responsabilidades domésticas y de cuidado, sumadas a las labores profesionales, generan una doble carga que impacta en el bienestar físico y emocional.

Este informe resalta la complejidad del bienestar docente en la educación parvularia, subrayando la importancia de abordajes integrales que consideren los diversos niveles de influencia, desde lo institucional a lo personal, para promover entornos laborales saludables y sostenibles.

4.2.3. Estrategias de abordaje del bienestar docente

- **Institucional**

Las estrategias institucionales incluyen la colaboración con redes de salud mental y el soporte psicológico a funcionarios, destacando la intervención de profesionales en psicología para el manejo del estrés y el acompañamiento a los equipos educativos. Se identifica la importancia de un abordaje sistémico que involucra diversas áreas como nutrición, psicología, psicopedagogía y fonoaudiología, ofreciendo atención clínica y facilitando permisos para la atención de los profesionales.

- **Interpersonales**

Las estrategias interpersonales se centran en el apoyo emocional y el diálogo dentro de los equipos docentes, evidenciando la relevancia de los espacios informales de conversación y el soporte mutuo ante situaciones de estrés. Se destaca la capacidad de contención emocional entre colegas como una respuesta inmediata ante el desborde emocional (Educatora, Jardín, zona centro; Técnico, Jardín, zona sur).

- **Institucionales-Interpersonales**

En este nivel, se resaltan iniciativas como los CEAs (Cuidado de Equipos y Autocuidado), diseñados para promover el autocuidado y el bienestar de los equipos pedagógicos a través de actividades como pausas activas, yoga, y capacitaciones en manejo del estrés y comunicación efectiva. La periodicidad de estas actividades varía, desde mensual hasta anual, y se complementan con momentos de reencuentro diarios que fomentan la contención y el apoyo entre el personal (Sostenedora, zona centro).

- **Liderazgo**

El liderazgo en los espacios de educación parvularia juega un papel crucial en el abordaje del bienestar, especialmente el desempeñado por las directoras. La gestión incluye la implementación de equipos de convivencia, actividades de autocuidado, y el fomento de un ambiente de apertura y reconocimiento hacia el personal. Las habilidades interpersonales de las directoras, así como un liderazgo que valora y respeta a los profesionales, son fundamentales para mantener un entorno positivo (Directora, zona centro; Directora, zona sur).

- **Personales**

No se reportan estrategias personales específicas dentro del estudio.

Este resumen consolida los hallazgos referentes a las estrategias de abordaje del bienestar docente en niveles institucional, interpersonal y de liderazgo, destacando la importancia de la colaboración, el soporte emocional, el autocuidado y un liderazgo efectivo para promover un ambiente de trabajo saludable y positivo en contextos educativos.

4.3. Síntesis de resultados

Se integran hallazgos cuantitativos y cualitativos, junto con una revisión sistemática de la literatura, para examinar el bienestar docente. La triangulación de los datos revela una coherencia general entre las diversas fuentes de información.

4.3.1. Bienestar psicológico y eficacia docente

El bienestar psicológico de los docentes se reporta en niveles promedio, indicando un bienestar percibido frecuentemente. Un 79% de los participantes sienten eficacia en su labor docente, y un 63,1% se siente apoyado por su institución educativa. Estos hallazgos son consistentes con la literatura, que sugiere una correlación entre la eficacia docente y un mayor compromiso y bienestar psicológico (Jeon et al., 2018; Vecchio et al., 2022).

4.3.2. Factores facilitadores y obstaculizadores del bienestar

Se identifica factores tanto facilitadores como obstaculizadores del bienestar. Los vínculos con colegas y la dirección, así como el apoyo de niveles intermedios de gestión, emergen como facilitadores principales. Sin embargo, la fragilidad del bienestar general se ve afectada por múltiples obstáculos institucionales y personales. La literatura apoya la importancia del liderazgo y el apoyo social en la reducción del estrés y la promoción del bienestar (Agencia de la Calidad de la Educación, 2022; Nong et al., 2022)

4.3.3. Agotamiento emocional y satisfacción laboral

Se revela que un 22,7% de los docentes muestra síntomas de Burnout, con variaciones significativas entre educadoras (36,6%) y técnicos (18,8%), alineándose con hallazgos internacionales (Koulierakis et al., 2019; Chen et al., 2023). La satisfacción laboral se presenta como una variable compleja, con aspectos como el disfrute del trabajo y el liderazgo institucional valorados positivamente, mientras que la remuneración y las proyecciones de carrera muestran menor satisfacción. La importancia de mejorar las condiciones laborales, especialmente los sueldos, se destaca como una demanda recurrente entre los entrevistados.

Los resultados confirman la interacción entre satisfacción laboral, bienestar docente y agotamiento emocional. Se propone un modelo analítico que evidencia cómo la satisfacción laboral puede influir positivamente en el bienestar docente, pero su efecto se reduce ante la presencia de agotamiento emocional. A partir de estos hallazgos, se sugieren recomendaciones para políticas educativas enfocadas en el nivel de educación parvularia, priorizando el mejoramiento de las condiciones laborales y el apoyo al bienestar docente.

5. RECOMENDACIONES

5.1. Mesa de expertos

El 16 de noviembre de 2023, se llevó a cabo una mesa de expertos con el fin de discutir los resultados de un estudio sobre bienestar docente. Esta reunión contó con la participación de representantes de la Subsecretaría de Educación Parvularia, académicas especializadas en educación parvularia, representantes de organizaciones proveedoras de educación parvularia, la Dirección de Educación Pública, un Servicio Local de Educación Pública, y una profesional del Plan de Reactivación Educativa del Ministerio de Educación. Se compartieron experiencias y evaluaciones de iniciativas existentes, destacando la importancia de adoptar una perspectiva crítica de género, analizar las trayectorias profesionales de las educadoras, y considerar el desgaste emocional inherente a la profesión.

5.2. Orientaciones generales para la política pública

Se identificaron tres ejes principales para la mejora del bienestar docente en la educación parvularia: la necesidad de abordar las condiciones estructurales del trabajo femenino en un contexto educativo mayoritariamente femenino, la importancia de las relaciones humanas en el ámbito laboral, y la ausencia de estrategias para el abordaje individual del bienestar. Se enfatiza en la necesidad de políticas públicas autónomas que consideren las necesidades específicas de educadoras y técnicos.

5.3. Propuestas específicas

- Continuidad de acciones existentes: Se sugiere mantener y perfeccionar iniciativas como el Cuidado de Equipo y Autocuidado (CEA), ampliándolas para generar condiciones de bienestar duraderas y sistémicas.
- Desarrollo de nuevas iniciativas: Se propone desarrollar estrategias preventivas y mediadoras de conflictos, así como protocolos estandarizados de autocuidado, promoviendo una concepción holística del bienestar.
- Liderazgo de directoras: Se enfatiza en la selección especializada de directoras, adaptando el liderazgo al trabajo con la primera infancia y promoviendo acciones concretas que reflejen el concepto de bienestar en las comunidades educativas.
- Políticas públicas con enfoque de género: Se recomienda incorporar la perspectiva de género, el autocuidado, y la educación emocional, destacando la importancia de abordar las condiciones laborales y emocionales desde una perspectiva crítica hacia el entorno laboral feminizado.
- Distribución de acciones según contextos: Se sugiere equiparar las condiciones laborales entre jardines infantiles y entornos escolares, homogeneizando formas de financiamiento y recursos destinados a la salud mental.
- Plan de Reactivación Educativa: Se propone elaborar propuestas coherentes con el Plan de Reactivación Educativa, enfocándose en el fortalecimiento de vínculos interpersonales y estrategias de afrontamiento para incidentes críticos.
- Mejora de las condiciones de trabajo: Se recomienda mejorar el salario, las oportunidades de promoción, y homologar condiciones laborales entre las distintas instituciones educativas.
- Abordaje integral de desarrollo profesional y Carrera Docente: Se sugiere repensar las estrategias de desarrollo profesional y evaluación del desempeño, enfocándose en el bienestar y evitando la sobrecarga de trabajo.
- Abordaje participativo del bienestar: Se propone un enfoque colaborativo y participativo que involucre a todas las partes interesadas para abordar de modo integral el bienestar de los equipos docentes.

5.4. Futuros estudios

Se recomienda avanzar en investigaciones que profundicen en las trayectorias profesionales, el bienestar psicológico de educadoras y técnicos, y la relación entre este bienestar y el de niños y niñas, considerando los diversos contextos de la educación parvularia.

6. REFERENCIAS

- Alavi, M. (2013). Structural equation modeling (SEM) in health sciences education researches: an overview of the method and its application. *Iranian Journal of Medical Education, 13*(6), 519-530. <http://ijme.mui.ac.ir/article-1-2228-en.html>
- Agencia de Calidad de la Educación [ACE] (2022). *Estudio de bienestar socioemocional docente*. ACE.
- Sunbul, Z. A. y Gordesli, M. A. (2021). Psychological capital and job satisfaction in public-school teachers: the mediating role of prosocial behaviours. *Journal of Education for Teaching, 47*(2), 147-162. <https://doi.org/10.1080/02607476.2021.1877086>.
- Bakken, L., Brown, N. y Downing, B. (2017). Early childhood education: the long-term benefits. *Journal of Research in Childhood Education, 31*(2), 255-269. <https://doi.org/10.1080/02568543.2016.1273285>
- Bayly, B. L., Dizon, E., Shrestha, G., Smith, C. L., Tekle, S., & Rhoades Cooper, B. (2022). Leveraging self-determination theory to understand which preschool teachers benefit most from a professional development intervention. *Journal of early childhood teacher education, 43*(2), 194-212. <https://doi.org/10.1080/10901027.2020.1818652>.
- Bhamani, S. (2012). Factors determining job satisfaction of early childhood teachers. *IOSR Journal of Humanities and Social Science, 3*(1), 43-48. <https://doi.org/10.9790/0837-0314348>
- Bigras, N., Lemay, L., Lehrer, J., Charron, A., Duval, S., Robert-Mazaye, C., & Laurin, E. I. (2021). Early childhood educators' perceptions of their emotional state, relationships with parents, challenges, and opportunities during the early stage of the pandemic. *Early Childhood Education Journal, 49*, 775-787. <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01224-y>
- Cavioni, V., Grazzani, I., Ornaghi, V., Agliati, A., Gandellini, S., Cefai, C., ... & Conte, E. (2023). A multi-component curriculum to promote teachers' mental health: Findings from the PROMEHS program.
- Chen, S., Ntim, S. Y., Zhao, Y., & Qin, J. (2023). Characteristics and influencing factors of early childhood teachers' work stress and burnout: a comparative study between China, Ghana, and Pakistan. *Frontiers in Psychology, 14*, 1115866. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1115866>
- Cumming, T. y Wong, S. (2019). Towards a holistic conceptualisation of early childhood educators' work-related well-being. *Contemporary Issues in Early Childhood, 20*(3), 265-281. <https://doi.org/10.1177/1463949118772573>
- Cumming, T., Wong, S. y Logan, H. (2021). Early childhood educators' well-being, work environments and 'quality': possibilities for changing policy and practice. *Australasian Journal of Early Childhood, 46*(1), 50-65. <https://doi.org/10.1177/1836939120979064>
- Datu, J. A. D., Lee, A. S., Fung, W. K., Cheung, R. Y. M. y Chung, K. K. H. (2022). Prospering in the midst of the COVID-19 pandemic: The effects of PROSPER-based intervention on psychological outcomes among preschool teachers. *Journal of School Psychology, 94*, 66-82. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2022.08.003>
- De Stasio, S., Fiorilli, C., Benevene, P., Uusitalo-Malmivaara, L., & Chiacchio, C. D. (2017). Burnout in special needs teachers at kindergarten and primary school: Investigating the role of personal resources and work wellbeing. *Psychology in the Schools, 54*(5), 472-486. <https://doi.org/10.1002/pits.22013>
- De Stasio, S., Fiorilli, C., Benevene, P., Boldrini, F., Ragni, B., Pepe, A., & Maldonado Briegas, J. J. (2019). Subjective happiness and compassion are enough to increase teachers' work engagement? *Frontiers in Psychology, 10*, 483713. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02268>
- Fu, C. S. (2015). The effect of emotional labor on job involvement in preschool teachers: Verifying the mediating effect of psychological capital. *Turkish Online Journal of Educational Technology, 14*(3), 145-156
- Gu, Y., Wang, R. y You, X. (2020). Recovery experiences moderate the impact of work stressors on well-being: a two-wave study of preschool teachers. *Early Childhood Education Journal, 48*(2), 189-202. <https://doi.org/10.1007/s10643-019-00994-w>
- Hall-Kenyon, K. M., Bullough, R. V., MacKay, K. L. y Marshall, E. E. (2014). Preschool teacher well-being: a review of the literature. *Early Childhood Education Journal, 42*(3), 153-162. <https://doi.org/10.1007/s10643-013-0595-4>

- Haslip, M. J., & Donaldson, L. (2021). How early childhood educators resolve workplace challenges using character strengths and model character for children in the process. *Early Childhood Education Journal*, 49(2), 337-348.
- Hooper, A., Potts, C. y Walton, M. (2023). Novice early childhood teachers' perceptions of their professional development experiences: an interpretive phenomenological approach. *Journal of Early Childhood Teacher Education*, 44(3), 310-329. <https://doi.org/10.1080/10901027.2022.2043495>
- Hur, E., Jeon, L., & Buettner, C. K. (2016, June). Preschool teachers' child-centered beliefs: Direct and indirect associations with work climate and job-related wellbeing. *Child Youth Care Forum*, 45, 451-465 (2016). <https://doi.org/10.1007/s10566-015-9338-6>
- Iwu, C. G., Ezeudji, I. O., Iwu, I. C., Ikebuaku, K., & Tengeh, R. K. (2018). Achieving quality education by understanding teacher job satisfaction determinants. *Social Sciences*, 7(2), 25. <https://doi.org/10.3390/socsci7020025>
- Jeon, L., Buettner, C. K., & Grant, A. A. (2018). Early childhood teachers' psychological well-being: Exploring potential predictors of depression, stress, and emotional exhaustion. *Early Education and Development*, 29(1), 53-69. <https://doi.org/10.1080/10409289.2017.1341806>
- Jiang, Y. (2005). The influencing and effective model of early childhood: teachers' job satisfaction in China. *US China Educational Review*, 2(11), 65-74.
- Keleynikov, M., Benatov, J., & Berger, R. (2022). Preschool teachers' psychological distress and work engagement during COVID-19 outbreak: The protective role of mindfulness and emotion regulation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5), 2645. <https://doi.org/10.3390/ijerph19052645>
- Kim, S. y Lee, J. (2021). The mediating effects of ego resilience on the relationship between professionalism perception and technostress of early childhood teachers. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 20(4), 245-264. <https://doi.org/10.26803/ijlter.20.4.13>
- Koulierakis, G., Daglas, G., Grudzien, A. y Kosifidis, I. (2019). Burnout and quality of life among Greek municipal preschool and kindergarten teaching staff. *Education 3-13*, 47(4), 426-436. <https://doi.org/10.1080/03004279.2018.1492004>
- Lang, S. N., Jeon, L., Sproat, E. B., Brothers, B. E. y Buettner, C. K. (2020). Social emotional learning for teachers (SELF-T): A short-term, online intervention to increase early childhood educators' resilience. *Early Education and Development*, 31(7), 1112-1132. <https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1749820>
- Logan, H., Cumming, T. y Wong, S. (2020). Sustaining the work-related wellbeing of early childhood educators: Perspectives from key stakeholders in early childhood organisations. *International Journal of Early Childhood*, 52(1), 95-113.
- Martínez-Velasco, M. Á. (2021). Childhoods education historiography in Iberoamerica: contributions to the configuration of Childhood Pedagogy as a field of knowledge. *Revista Colombiana de Educación*, (82), 453-474. <https://doi.org/10.17227/rce.num82-11370>
- Martínez, M. y Zuluaga, O. (2020). Pasado-presente de la pedagogía infantil en Colombia: 1870-1930. Una mirada desde la memoria activa del saber pedagógico. Secuencia. *Revista de Historia y Ciencias Sociales*, 106, 1-29. <https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i106.1632>
- Maslach, C., Jackson, S. E. y Leiter, M. P. (1996). *MBI: The Maslach Burnout Inventory: Manual research edition*. Consulting Psychologists Press.
- Milicic, N. y Marchant, T. (2020). Educación emocional en el sistema escolar chileno: un desafío pendiente, en T. Corvera y G. Muñoz (Eds.). *Horizontes y propuestas para transformar el sistema educativo chileno*. Ediciones Biblioteca del Congreso Nacional de Chile
- Nong, L., Wu, Y. F., Ye, J. H., Liao, C., & Wei, C. (2022). The effect of leisure engagement on preschool teachers' job stress and sustainable well-being. *Frontiers in Psychology*, 13, 912275.
- Pozo-Rico, T., Poveda, R., Gutiérrez-Fresneda, R., Castejón, J. L., & Gilar-Corbi, R. (2023). Revamping teacher training for challenging times: Teachers' well-being, resilience, emotional intelligence, and innovative methodologies as key teaching competencies. *Psychology research and behavior management*, 1-18.
- Renshaw, T. L., Long, A. C., & Cook, C. R. (2015). Assessing teachers' positive psychological functioning at work: Development and validation of the Teacher Subjective Wellbeing Questionnaire. *School Psychology Quarterly*, 30(2), 289.

- Ryff, C. D. y Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Sandilos, L. E., Neugebauer, S. R., DiPerna, J. C., Hart, S. C. y Lei, P. (2023). Social-emotional learning for whom? Implications of a universal SEL program and teacher well-being for teachers' interactions with students. *School Mental Health*, 15(1), 190-201.
- Sottimano, I., Guidetti, G., Converso, D., & Viotti, S. (2018). We cannot be "forever young," but our children are: A multilevel intervention to sustain nursery school teachers' resources and well-being during their long work life cycle. *Plos One*, 13(11), e0206627. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0206627>
- Souto-Manning, M. y Melvin, S. A. (2022). Early childhood teachers of color in New York City: Heightened stress, lower quality of life, declining health, and compromised sleep amidst COVID-19. *Early Childhood Research Quarterly*, 60, 34-48. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2021.11.005>
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American journal of community psychology*, 13(6), 693.
- Subsecretaría de Educación Parvularia (2022). *Informe de Caracterización de la Educación Parvularia - Oficial 2022*. Subsecretaría de Educación Parvularia.
- Tatalović Vorkapić, S., & Velan, D. (2023). The importance of positive emotions among early childhood educators. *Teacher Development*, 27(4), 468-486. <https://doi.org/10.1080/13664530.2023.2194286>
- Vecchio, G. M., Zava, F., Gerbino, M., Baumgartner, E., & Sette, S. (2023). Childcare Providers and COVID-19: the role of regulatory emotional self-efficacy in sustaining subjective well-being. *Early Education and Development*, 34(8), 1749-1760. <https://doi.org/10.1080/10409289.2022.2127293>
- Yuh, J. y Choi, S. (2017). Sources of social support, job satisfaction, and quality of life among childcare teachers. *The Social Science Journal*, 54(4), 450-457. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2017.08.002>
- Zuluaga, O., Herrera, S., & Quiceno, H. (2006). Relaciones entre saber pedagógico, práctica pedagógica y memoria activa del saber pedagógico. *Territorios pedagógicos: espacios, saberes y sujetos*, 1, 91-102.
- Zuluaga, O., y Marín, D. (2006). Memoria colectiva. Memoria activa del saber pedagógico. *Revista Educación y Ciudad*, 10, 60-87.