Revista Latinoamericana de Calidad Educativa ISSN: 3028-8916

Bienestar docente y desempeño laboral en instituciones educativas de la zona 5 en Ecuador

Teacher well-being and job performance in educational institutions in zone 5 of Ecuador

Mercy Esther Morán Villamar[1], Rossana Marisol Ramírez Briones[2], Luisa Lidia Aranea Cercado[3], Mayra Elizabeth Cortez Pincay[4], María José Torres Contreras[5] y Mónica Esmeralda Ruiz Salazar[6]

[1]Universidad Internacional Iberoamericana, mercy.moran@educacion.gob.ec, https://orcid.org/0009-0003-6011-5619, Ecuador
[2]Universidad Laica Vicente Rocafuerte, rossanam.ramirez@docentes.educacion.edu.ec, https://orcid.org/0009-0008-2187-7086, Ecuador
[3]Universidad de Guayaquil, luisa.aranea@docentes.educacion.edu.ec, https://orcid.org/0009-0008-0157-4029, Ecuador
[4]Universidad Cesar Vallejo, mayra.pincay@docentes.educacion.edu.ec, https://orcid.org/0009-0006-3484-5062, Ecuador
[5]Universidad Integral del Caribe y América Latina-UNICAL, martorrescon@gmail.com, https://orcid.org/0009-0007-8550-2235, Ecuador
[6]Universidad de Guayaquil, monica.ruiz@docentes.educacion.edu.ec, https://orcid.org/0009-0007-6872-8240, Ecuador

Información del Artículo

Trazabilidad:

Recibido 23-06-2026
Revisado 19-07-2026
Aceptado 15-08-2026

Palabras Clave:

Bienestar docente
Desempeño laboral
Instituciones educativas
Gestión educativa

RESUMEN

El estudio analizó la relación entre el bienestar docente y el desempeño laboral en cinco instituciones educativas de la Zona 5 del Ecuador. Se adoptó un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La población estuvo conformada por 217 docentes y, mediante muestreo probabilístico aleatorio con un nivel de confianza del 95 %, se seleccionó una muestra de 139 participantes. La información se recopiló mediante una encuesta de 10 ítems, distribuida en cinco indicadores para bienestar docente y cinco para desempeño laboral, con escala Likert de cinco opciones. El instrumento fue validado mediante una prueba piloto aplicada a 50 docentes con características similares y alcanzó un alfa de Cronbach de 0,928, lo que evidenció alta confiabilidad. Los resultados mostraron una tendencia moderadamente favorable en ambas variables, con fortalezas en las relaciones laborales, la satisfacción profesional, la planificación pedagógica, el cumplimiento de responsabilidades y la participación institucional. También se identificaron oportunidades de mejora en el apoyo directivo, el cuidado físico y emocional, la adaptación de estrategias y la evaluación del aprendizaje. Se concluyó que el fortalecimiento del bienestar docente puede contribuir al desempeño laboral y a una gestión educativa más humana y sostenible.

Keywords:

Teacher well-being
Job performance
Educational institutions
Educational management

ABSTRACT

This study analyzed the relationship between teacher well-being and job performance in five educational institutions located in Zone 5 of Ecuador. A quantitative approach was adopted, with a descriptive-correlational scope, a non-experimental design, and a cross-sectional timeframe. The population consisted of 217 teachers, and a sample of 139 participants was selected through simple random probability sampling with a 95% confidence level. Data were collected using a 10-item survey, divided into five indicators for teacher well-being and five for job performance, with a five-point Likert scale. The instrument was validated through a pilot test administered to 50 teachers with similar characteristics and obtained a Cronbach's alpha of 0.928, indicating high reliability. The findings showed a moderately favorable trend in both variables, with strengths in workplace relationships, professional satisfaction, lesson planning, fulfillment of responsibilities, and institutional participation. Opportunities for improvement were also identified in administrative support, physical and emotional care, adaptation of teaching strategies, and assessment practices. It was concluded that strengthening teacher well-being may support better job performance and contribute to more humane and sustainable educational management. The study provides

evidence for institutional decisions aimed at improving working conditions, professional support, and the quality of processes.

INTRODUCCIÓN

El ejercicio de la docencia se desarrolla actualmente en escenarios caracterizados por exigencias pedagógicas, administrativas, tecnológicas y socioemocionales que inciden en la forma como los educadores experimentan su actividad profesional. La investigación reciente reconoce que el bienestar docente constituye una condición relevante para la permanencia laboral, el compromiso ocupacional y la construcción de relaciones educativas favorables (Hascher & Waber, 2021). En la experiencia institucional, un profesor que percibe equilibrio emocional, respaldo organizacional y sentido en su trabajo suele afrontar con mayor disposición las demandas cotidianas, mientras que la acumulación de tensiones puede limitar su participación y estabilidad.

El bienestar de los educadores no depende únicamente de características personales, pues también se configura mediante las condiciones laborales, el clima escolar, la autonomía, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional. La evidencia ha mostrado que un ambiente institucional favorable y la posibilidad de ajustar creativamente las tareas se relacionan con mejores experiencias de bienestar en el trabajo docente (Dreer, 2022). Desde la práctica educativa, esta perspectiva permite comprender que las dificultades emocionales no deben atribuirse exclusivamente a la capacidad individual del profesor, porque las decisiones directivas, la distribución de responsabilidades y la calidad de las relaciones laborales también intervienen en su experiencia cotidiana.

El bienestar docente puede entenderse como un constructo multidimensional que reúne valoraciones afectivas, psicológicas, sociales y ocupacionales vinculadas con el ejercicio de la enseñanza. Su estudio abarca emociones positivas, satisfacción, sentido profesional, relaciones interpersonales, equilibrio vital y capacidad para desenvolverse adecuadamente dentro del contexto educativo (Zhou et al., 2024). En términos académicos, esta definición supera la idea de que estar bien significa solamente no presentar agotamiento, puesto que también implica sentirse competente, valorado, integrado en la comunidad institucional y capaz de encontrar propósito en las responsabilidades asumidas.

La conceptualización contemporánea del bienestar diferencia una dimensión hedónica, relacionada con la satisfacción y la presencia de emociones agradables, y una dimensión eudaimónica, asociada con el desarrollo del potencial, la autonomía y el sentido de vida. Ambas perspectivas resultan necesarias para comprender integralmente la experiencia profesional del educador (Hascher et al., 2021). En el entorno escolar, un docente puede experimentar satisfacción inmediata por el reconocimiento de sus estudiantes y, al mismo tiempo, fortalecer su bienestar mediante oportunidades de crecimiento, participación en decisiones y construcción de una trayectoria profesional coherente con sus valores.

Una característica esencial del bienestar docente es el equilibrio emocional que permite reconocer, expresar y regular los estados afectivos generados durante el trabajo. Las emociones positivas se han asociado con una mayor satisfacción laboral y con valoraciones más favorables de la experiencia profesional de los educadores (Dreer, 2024). En la dinámica institucional, esta condición se manifiesta cuando el profesor mantiene estabilidad frente a situaciones exigentes, procesa constructivamente los desacuerdos y evita que las tensiones acumuladas afecten de manera constante la relación con estudiantes, compañeros o autoridades.

El compromiso con el trabajo representa otra característica estrechamente relacionada con el bienestar, debido a que comprende vigor, dedicación y concentración en las actividades profesionales. Los perfiles docentes con mayor compromiso laboral han presentado una percepción más favorable del sentido del trabajo, del equilibrio entre esfuerzo y recompensa y de la relación con sus líderes (Pöysä et al., 2022). En la experiencia educativa, este rasgo se evidencia cuando los docentes participan activamente en proyectos, preparan sus clases con interés y mantienen iniciativa para resolver dificultades, sin que tal dedicación implique normalizar sobrecargas o sacrificar permanentemente su vida personal.

La dimensión relacional también caracteriza el bienestar docente, porque la enseñanza se realiza mediante interacciones constantes con estudiantes, familias, colegas y equipos directivos. Las relaciones colegiales basadas en confianza, colaboración y apoyo emocional se han vinculado con mayores niveles de bienestar y con mejores capacidades colectivas para afrontar problemas pedagógicos (Blair et al., 2024). En las instituciones educativas, la posibilidad de compartir experiencias, solicitar ayuda sin temor y participar en soluciones conjuntas reduce el aislamiento profesional, fortalece la pertenencia y convierte al equipo docente en una fuente de respaldo frente a situaciones complejas.

En la educación superior, el bienestar del profesorado adquiere especial importancia porque las funciones académicas integran docencia, investigación, vinculación, gestión y actualización permanente. La

autoeficacia y la regulación emocional se han relacionado con un mayor compromiso laboral en docentes universitarios, lo que destaca la necesidad de fortalecer recursos personales e institucionales (Wang et al., 2025). En la experiencia académica, un profesor que dispone de condiciones adecuadas para organizar sus responsabilidades puede acompañar mejor a los estudiantes, innovar en sus estrategias y responder a las exigencias universitarias sin experimentar una disminución continua de su energía profesional.

El cuidado del bienestar en la educación superior también favorece la estabilidad de los equipos, la continuidad de los procesos formativos y la calidad de la interacción entre profesores y estudiantes. Las intervenciones dirigidas a la salud mental, el agotamiento y el bienestar docente han mostrado resultados prometedores, aunque su eficacia depende de la calidad metodológica y de la adaptación al contexto institucional (Beames et al., 2023). Desde la gestión educativa, esto supone superar actividades aisladas de motivación y desarrollar políticas sostenidas que consideren carga laboral, reconocimiento, acompañamiento, relaciones de trabajo y acceso a apoyo especializado.

La psicología positiva aporta un fundamento teórico para comprender el bienestar docente desde las fortalezas, las emociones favorables, el compromiso, los vínculos, el significado y los logros. Las revisiones de intervenciones han identificado que los programas orientados al desarrollo de recursos psicológicos pueden favorecer el bienestar cuando se conectan con necesidades reales del trabajo escolar (Dreer & Gouasé, 2022). En el ámbito académico, esta teoría permite diseñar acciones que no se limiten a corregir dificultades, sino que promuevan gratitud, resiliencia, sentido profesional, relaciones saludables y reconocimiento de las capacidades que los profesores utilizan diariamente.

El modelo de demandas y recursos laborales ofrece otra base explicativa al plantear que las exigencias sostenidas pueden provocar desgaste, mientras que los recursos personales y organizacionales activan procesos de motivación y protección. La evidencia metaanalítica indica que el compromiso laboral y el agotamiento mantienen asociaciones particularmente fuertes con el bienestar docente, junto con recursos como la motivación autónoma, la esperanza y el capital psicológico (Zhou et al., 2024). En las instituciones, esta teoría ayuda a interpretar que una misma responsabilidad puede ser manejable cuando existen tiempo, autonomía y apoyo, pero convertirse en una fuente de tensión cuando esos recursos resultan insuficientes.

La relación entre bienestar docente y desempeño laboral se sustenta en que los estados emocionales, la satisfacción, la autoeficacia y el respaldo percibido pueden influir en la disposición con la cual se ejecutan las responsabilidades educativas. El apoyo organizacional ha mostrado efectos directos e indirectos sobre el desempeño de los docentes mediante la autoeficacia y la satisfacción laboral (Li et al., 2025). Desde la experiencia académica, resulta razonable esperar que un profesor con mayor equilibrio y respaldo participe con más constancia en la planificación, la enseñanza y la colaboración, aunque esta relación debe comprobarse empíricamente sin asumir una causalidad automática.

El desempeño laboral docente constituye un componente central del funcionamiento educativo porque expresa la forma como los profesores convierten sus conocimientos, capacidades y responsabilidades en actuaciones orientadas al logro de objetivos institucionales. Los estudios sobre compromiso y agotamiento han mostrado que la eficacia percibida y la colaboración profesional se relacionan con perfiles diferenciados de funcionamiento laboral (Holmström et al., 2023). En la práctica escolar, el desempeño se hace visible en la preparación de clases, la mediación pedagógica, la evaluación, el cumplimiento de acuerdos y la capacidad para responder a las necesidades de la comunidad educativa.

La valoración del desempeño no puede limitarse a resultados numéricos o al cumplimiento administrativo, ya que la actuación docente se produce en contextos sociales complejos y se encuentra condicionada por los recursos disponibles. La autoeficacia se ha relacionado positivamente con el compromiso laboral, lo que demuestra que las creencias sobre la propia capacidad intervienen en la manera de asumir las tareas profesionales (Johnson, 2022). En el escenario institucional, dos educadores con formación semejante pueden presentar actuaciones diferentes cuando uno dispone de apoyo, claridad y confianza, mientras el otro enfrenta incertidumbre, sobrecarga o escaso reconocimiento.

Conceptualmente, el desempeño laboral docente comprende los comportamientos mediante los cuales el educador contribuye al cumplimiento de los propósitos de enseñanza y de los objetivos de la organización educativa. Esta actuación integra la utilización de competencias profesionales, el esfuerzo desarrollado y la calidad con la que se atienden las responsabilidades asignadas (Li et al., 2025). Desde la experiencia académica, el concepto implica valorar tanto lo que el docente realiza dentro del aula como sus aportes a la planificación institucional, la convivencia, el seguimiento del alumnado y la coordinación con otros integrantes de la comunidad.

El desempeño docente posee una naturaleza multidimensional, pues combina conocimientos pedagógicos, habilidades comunicativas, compromiso, reflexión y capacidad de adaptación. La autoeficacia, la reflexión profesional y la resiliencia han sido identificadas como predictores significativos del compromiso de los profesores con su trabajo (Heng & Chu, 2023). En el ejercicio educativo, esta multidimensionalidad significa que un buen desempeño no se reduce a dominar contenidos, debido a que también requiere

organizar experiencias de aprendizaje, interpretar evidencias, resolver dificultades y revisar las decisiones pedagógicas a partir de los resultados obtenidos.

Una primera característica del desempeño laboral corresponde al cumplimiento de las tareas sustantivas de la enseñanza, entre ellas la planificación, la ejecución de actividades, la evaluación y la retroalimentación. El desempeño docente se expresa mediante comportamientos dirigidos al logro de objetivos educativos y puede fortalecerse cuando existen autoeficacia, satisfacción y apoyo institucional (Li et al., 2025). En la práctica, esta dimensión se observa en la puntualidad de las actividades, la coherencia entre objetivos y estrategias, la preparación de recursos y el seguimiento que permite identificar avances o dificultades en el aprendizaje.

El componente contextual representa otra característica del desempeño, porque comprende comportamientos que favorecen el ambiente social y organizacional donde se realiza el trabajo. La colaboración interprofesional se ha asociado con perfiles de mayor compromiso y menor agotamiento entre los docentes, lo que confirma el valor de las actuaciones colectivas dentro de la institución (Holmström et al., 2023). En la experiencia educativa, esta característica se refleja cuando el profesor comparte materiales, apoya a sus compañeros, participa en comisiones, contribuye a la convivencia y asume responsabilidades que benefician al equipo más allá de su asignación inmediata.

La capacidad de adaptación también forma parte del desempeño laboral, especialmente ante cambios curriculares, tecnológicos o sociales que exigen modificar las prácticas habituales. La regulación emocional se ha relacionado con un mayor compromiso laboral, al permitir que los profesores gestionen situaciones exigentes sin desconectarse de sus responsabilidades profesionales (Wang et al., 2025). En el contexto educativo, el desempeño adaptativo se manifiesta cuando el docente reorganiza una planificación, incorpora recursos digitales pertinentes, atiende diferencias en el aprendizaje o modifica una estrategia después de comprobar que no produjo el resultado esperado.

En la educación superior, el desempeño laboral del profesorado influye en la calidad de la formación, la orientación académica y la experiencia educativa del estudiante. La satisfacción laboral y el bienestar se han relacionado con la calidad de la enseñanza, debido a que las condiciones en las cuales trabaja el profesor repercuten en su disposición para desarrollar las funciones asignadas (Assaf & Antoun, 2024). En el ámbito universitario, esta relación se aprecia en la actualización de contenidos, la retroalimentación oportuna, la tutoría, la producción académica y la capacidad de articular los conocimientos disciplinares con problemas profesionales.

El desempeño del profesorado universitario también resulta importante para la continuidad de proyectos, la innovación educativa y el cumplimiento de los compromisos institucionales. El compromiso laboral y la identidad profesional mantienen relaciones relevantes con el agotamiento, la permanencia y la implicación de los docentes en sus actividades (Xing, 2022). En la gestión académica, contar con profesores que participan responsablemente fortalece la coordinación curricular, la investigación y la vinculación, mientras que una disminución sostenida de la motivación puede generar retrasos, menor iniciativa y dificultades para consolidar procesos colectivos.

La teoría sociocognitiva permite explicar el desempeño a partir de la interacción entre factores personales, conductuales y ambientales, otorgando especial relevancia a la autoeficacia. La percepción de competencia profesional se ha relacionado con satisfacción, bienestar y disposición para asumir las tareas educativas, convirtiéndose en un recurso que orienta el esfuerzo y la persistencia (Orțan et al., 2021). Desde la experiencia institucional, los profesores que confían en sus capacidades suelen proponer soluciones, perseverar ante dificultades y buscar estrategias alternativas, mientras que la inseguridad persistente puede reducir la iniciativa incluso cuando existe preparación académica suficiente.

La teoría del intercambio social también ayuda a interpretar el desempeño, puesto que los trabajadores tienden a responder con compromiso cuando perciben apoyo, justicia y reconocimiento por parte de la organización. En docentes, el apoyo organizacional percibido se ha vinculado con un mejor desempeño mediante la satisfacción laboral y la autoeficacia, lo que evidencia un proceso de reciprocidad entre institución y trabajador (Li et al., 2025). En la realidad educativa, esta reciprocidad puede observarse cuando el acompañamiento directivo, la comunicación clara y la valoración del esfuerzo fortalecen la disposición para colaborar y cumplir responsablemente las funciones.

El problema investigativo se origina en la tensión existente entre las crecientes exigencias del trabajo docente y la disponibilidad de recursos para afrontarlas. Durante y después de las alteraciones educativas provocadas por la pandemia, se intensificó el interés por estudiar estrés, agotamiento, salud mental, satisfacción y bienestar del profesorado (Aziku & Zhang, 2024). En el funcionamiento cotidiano de las instituciones, esta tensión puede reflejarse en cansancio, disminución de la motivación o dificultades para mantener una participación constante, situaciones que podrían relacionarse con variaciones en el desempeño laboral.

Aunque la literatura internacional informa asociaciones entre bienestar, satisfacción, compromiso, relaciones laborales y resultados profesionales, todavía existen vacíos en contextos latinoamericanos. Una

revisión sistemática encontró menor representación de estudios desarrollados en América del Sur y señaló que las consecuencias del bienestar docente no se han examinado con igual profundidad en todas las regiones (Dreer, 2023). En consecuencia, trasladar directamente conclusiones obtenidas en otros sistemas educativos podría ocultar particularidades organizacionales, culturales y laborales presentes en las instituciones ecuatorianas.

Otro elemento problemático corresponde a la diversidad de definiciones e instrumentos utilizados para medir el bienestar y el desempeño, lo cual dificulta comparar resultados y establecer conclusiones uniformes. Las revisiones metodológicas han identificado variaciones considerables en las escalas y procedimientos empleados para evaluar el bienestar docente (Fox et al., 2023). Desde la perspectiva investigativa, esta situación exige delimitar con claridad cada variable y utilizar indicadores coherentes con la realidad estudiada, evitando confundir el bienestar con sus antecedentes o equiparar el desempeño únicamente con el cumplimiento formal.

En las siete instituciones educativas de la Zona 5 consideradas para el estudio se reconoció, a partir del problema comunicado y de la observación preliminar, la posible coexistencia de diferencias en el bienestar de los docentes y en la manera de desarrollar sus responsabilidades. En Ecuador, investigaciones previas han identificado que los afectos, el desgaste emocional, el apoyo social y el incremento de la carga laboral intervienen en la experiencia socioemocional del profesorado (López-Orellana et al., 2022). Sin embargo, las percepciones iniciales del contexto seleccionado requieren comprobación mediante información cuantitativa obtenida directamente de sus participantes.

El objetivo general de la investigación fue analizar la relación entre el bienestar docente y el desempeño laboral en siete instituciones educativas de la Zona 5 del Ecuador. El estudio se justificó por la necesidad de disponer de evidencia cuantitativa que permitiera conocer si las variaciones percibidas en ambas variables presentaban una asociación estadísticamente identificable. Sus resultados podrían orientar decisiones relacionadas con acompañamiento, reconocimiento, distribución de responsabilidades y fortalecimiento de las condiciones institucionales, sin responsabilizar únicamente al docente por las dificultades encontradas.

La investigación también se justificó por su utilidad para formular acciones preventivas y organizacionales sustentadas en un diagnóstico contextualizado. Las revisiones sobre programas de bienestar han concluido que las intervenciones pueden generar efectos favorables, pero requieren diseños rigurosos, continuidad y adecuación a las necesidades concretas del profesorado (Beames et al., 2023). Por ello, conocer la relación entre bienestar y desempeño en las instituciones seleccionadas aportaría una base para priorizar estrategias viables, fortalecer la gestión educativa y promover condiciones laborales que favorezcan tanto al personal docente como a los procesos formativos.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, debido a que se recolectaron y analizaron datos numéricos para determinar la relación entre el bienestar docente y el desempeño laboral. El estudio tuvo un alcance descriptivo-correlacional, ya que permitió caracterizar el comportamiento de ambas variables y establecer el grado de asociación existente entre ellas. Se adoptó un diseño no experimental porque las variables fueron observadas sin manipulación deliberada dentro de su contexto institucional. El estudio fue de corte transversal, puesto que la información se obtuvo en un único momento del periodo investigativo.

La población estuvo conformada por 217 docentes pertenecientes a cinco instituciones educativas de la Zona 5 del Ecuador. Para determinar el número de participantes se consideró un nivel de confianza del 95 % y se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio, mediante el cual todos los integrantes de la población tuvieron la misma posibilidad de ser seleccionados. Como resultado del procedimiento se estableció una muestra de 139 docentes. La selección aleatoria permitió reducir posibles sesgos y favorecer la representatividad de los datos obtenidos en las instituciones participantes.

La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta, debido a que permitió conocer las percepciones de los docentes respecto al bienestar experimentado en su entorno profesional y al cumplimiento de sus responsabilidades laborales. Como instrumento se empleó un cuestionario estructurado con 10 ítems, distribuidos equitativamente entre las dos variables del estudio. Los primeros cinco ítems midieron el bienestar docente y los cinco restantes evaluaron el desempeño laboral. Las respuestas se organizaron mediante una escala Likert de cinco alternativas, desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.

El instrumento fue sometido a una prueba piloto aplicada a 50 docentes que presentaron características similares a las de la población investigada, pero que no formaron parte de la muestra definitiva. Este procedimiento permitió verificar la claridad, comprensión y pertinencia de los enunciados antes de la aplicación final. La confiabilidad del cuestionario se determinó mediante el coeficiente alfa de Cronbach,

cuyo resultado fue de 0,928. Este valor evidenció una consistencia interna elevada entre los ítems y respaldó la utilización del instrumento para la recolección de los datos.

La encuesta se aplicó de manera digital mediante un formulario electrónico, cuyo enlace fue facilitado a los docentes seleccionados en las cinco instituciones educativas. Antes de responder, los participantes recibieron información sobre el propósito del estudio, el carácter voluntario de su participación y la confidencialidad de las respuestas. Los datos obtenidos fueron organizados en una base estadística para realizar el análisis descriptivo mediante frecuencias, porcentajes, medias y medidas de dispersión. Para establecer la relación entre las variables se utilizó una prueba de correlación acorde con la distribución de los datos.

Durante el proceso investigativo se respetaron los principios éticos de autonomía, confidencialidad, anonimato, respeto y uso responsable de la información. La participación de los docentes fue voluntaria y estuvo precedida por la aceptación del consentimiento informado. No se registraron nombres, números de identificación ni datos que permitieran reconocer individualmente a los participantes. La información recopilada fue utilizada únicamente con fines académicos y científicos, procurando evitar cualquier afectación personal, profesional o institucional derivada de la investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los datos obtenidos mediante el cuestionario fueron organizados en tablas de frecuencia y porcentaje para cada uno de los 10 ítems. Las primeras cinco preguntas correspondieron a la variable bienestar docente y los cinco restantes evaluaron el desempeño laboral. Los porcentajes fueron calculados con base en los 139 participantes y se redondearon a dos cifras decimales, por lo que podían presentarse diferencias mínimas derivadas del redondeo.

Tabla 1: Mantengo un equilibrio emocional durante el cumplimiento de mis actividades docentes

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	4,32 %
En desacuerdo	12	8,63 %
Neutral	25	17,99 %
De acuerdo	61	43,88 %
Totalmente de acuerdo	35	25,18 %
Total	**139**	**100 %**

Los resultados mostraron que el 43,88 % de los docentes estuvo de acuerdo y el 25,18 % totalmente de acuerdo con mantener equilibrio emocional durante sus actividades profesionales. En conjunto, el 69,06 % presentó una valoración favorable, mientras que el 17,99 % mantuvo una posición neutral. Las respuestas desfavorables representaron el 12,95 % de la muestra. Esta distribución evidenció que la mayoría había logrado gestionar sus emociones durante el trabajo, aunque permaneció un grupo que podía experimentar dificultades frente a las exigencias cotidianas.

Tabla 2: Percibo apoyo de las autoridades cuando enfrento dificultades relacionadas con mi trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	6,47 %
En desacuerdo	17	12,23 %
Neutral	29	20,86 %
De acuerdo	55	39,57 %
Totalmente de acuerdo	29	20,86 %
Total	**139**	**100 %**

Se observó que el 39,57 % estuvo de acuerdo y el 20,86 % totalmente de acuerdo con recibir apoyo de las autoridades institucionales. La valoración favorable alcanzó el 60,43 %, aunque el 20,86 % adoptó una posición neutral y el 18,70 % manifestó desacuerdo. Los resultados reflejaron una percepción moderadamente positiva del acompañamiento directivo, pero también mostraron que una proporción importante no reconoció claramente dicho respaldo. Esta situación sugirió la necesidad de fortalecer la comunicación y los mecanismos de apoyo ante dificultades laborales.

Tabla 3: Experimento satisfacción con las funciones que realizo en la institución educativa

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	3,60 %
En desacuerdo	11	7,91 %
Neutral	24	17,27 %
De acuerdo	63	45,32 %
Totalmente de acuerdo	36	25,90 %
Total	**139**	**100 %**

La información evidenció que el 45,32 % de los participantes estuvo de acuerdo y el 25,90 % totalmente de acuerdo con experimentar satisfacción respecto a sus funciones. La tendencia favorable alcanzó el 71,22 %, frente al 11,51 % que expresó una apreciación negativa. El 17,27 % se mantuvo neutral, lo que indicó que no todos los docentes habían desarrollado una valoración definida sobre sus responsabilidades. En general, los resultados mostraron satisfacción laboral, aunque todavía existieron experiencias susceptibles de mejora.

Tabla 4: Mantengo relaciones laborales respetuosas y colaborativas con mis compañeros

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	2,88 %
En desacuerdo	9	6,47 %
Neutral	20	14,39 %
De acuerdo	66	47,48 %
Totalmente de acuerdo	40	28,78 %
Total	**139**	**100 %**

Los resultados indicaron que el 47,48 % estuvo de acuerdo y el 28,78 % totalmente de acuerdo con mantener relaciones respetuosas y colaborativas con sus compañeros. La valoración favorable representó el 76,26 %, constituyéndose en una de las tendencias positivas más altas de la variable. Solo el 9,35 % expresó desacuerdo y el 14,39 % se ubicó en la alternativa neutral. Esta distribución mostró que las relaciones interpersonales habían constituido un recurso relevante para el bienestar de los docentes participantes.

Tabla 5: Dispongo de condiciones adecuadas para cuidar mi bienestar físico y emocional

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	7,19 %
En desacuerdo	18	12,95 %
Neutral	31	22,30 %
De acuerdo	52	37,41 %
Totalmente de acuerdo	28	20,14 %
Total	**139**	**100 %**

Se identificó que el 37,41 % estuvo de acuerdo y el 20,14 % totalmente de acuerdo con disponer de condiciones adecuadas para cuidar su bienestar físico y emocional. La tendencia positiva llegó al 57,55 %, mientras que el 22,30 % mantuvo una respuesta neutral y el 20,14 % manifestó desacuerdo. Este ítem presentó la valoración favorable más baja de la variable bienestar docente. Los resultados sugirieron que las condiciones institucionales no habían respondido de manera uniforme a las necesidades físicas y emocionales de todos los participantes.

Tabla 6: Planifico mis actividades pedagógicas de acuerdo con los objetivos de aprendizaje

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	2,16 %
En desacuerdo	7	5,04 %
Neutral	18	12,95 %
De acuerdo	68	48,92 %
Totalmente de acuerdo	43	30,94 %
Total	**139**	**100 %**

Los datos mostraron que el 48,92 % estuvo de acuerdo y el 30,94 % totalmente de acuerdo con planificar las actividades pedagógicas según los objetivos de aprendizaje. La valoración favorable alcanzó el 79,86 %, mientras que únicamente el 7,20 % presentó una percepción negativa. El 12,95 % adoptó una posición neutral. La tendencia observada evidenció que la planificación había constituido una práctica consolidada entre la mayoría de los docentes y había contribuido al cumplimiento organizado de sus responsabilidades pedagógicas.

Tabla 7: Empleo estrategias de enseñanza acordes con las necesidades de los estudiantes

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	2,88 %
En desacuerdo	10	7,19 %
Neutral	22	15,83 %
De acuerdo	64	46,04 %
Totalmente de acuerdo	39	28,06 %
Total	**139**	**100 %**

Se encontró que el 46,04 % estuvo de acuerdo y el 28,06 % totalmente de acuerdo con emplear estrategias de enseñanza adaptadas a las necesidades estudiantiles. La tendencia favorable llegó al 74,10 %, frente al 10,07 % que expresó desacuerdo. El 15,83 % se ubicó en la categoría neutral. Los resultados mostraron que la mayoría había procurado ajustar sus prácticas pedagógicas, aunque un grupo reducido presentó dificultades o dudas respecto a la adaptación de las estrategias utilizadas.

Tabla 8: Cumplo oportunamente las responsabilidades académicas y administrativas asignadas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	1,44 %
En desacuerdo	6	4,32 %
Neutral	17	12,23 %
De acuerdo	67	48,20 %
Totalmente de acuerdo	47	33,81 %
Total	**139**	**100 %**

Los resultados evidenciaron que el 48,20 % estuvo de acuerdo y el 33,81 % totalmente de acuerdo con cumplir oportunamente sus responsabilidades académicas y administrativas. La valoración favorable alcanzó el 82,01 %, siendo la proporción positiva más elevada entre los ítems evaluados. El 12,23 % mantuvo una postura neutral y apenas el 5,76 % expresó desacuerdo. Esta tendencia mostró que el cumplimiento de las responsabilidades había sido reconocido como una fortaleza del desempeño laboral de los participantes.

Tabla 9: Evalúo el aprendizaje de los estudiantes mediante procedimientos pertinentes

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	3,60 %
En desacuerdo	12	8,63 %
Neutral	24	17,27 %
De acuerdo	62	44,60 %
Totalmente de acuerdo	36	25,90 %
Total	**139**	**100 %**

Se observó que el 44,60 % estuvo de acuerdo y el 25,90 % totalmente de acuerdo con evaluar el aprendizaje mediante procedimientos pertinentes. En conjunto, el 70,50 % presentó una valoración favorable, mientras que el 17,27 % respondió neutralmente y el 12,23 % manifestó desacuerdo. Los resultados reflejaron un desempeño positivo en los procesos evaluativos, aunque también evidenciaron la presencia de docentes que podían requerir acompañamiento para diversificar o fortalecer sus procedimientos de evaluación.

Tabla 10: Participo activamente en las actividades y proyectos desarrollados por la institución

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	2,88 %
En desacuerdo	8	5,76 %
Neutral	21	15,11 %
De acuerdo	65	46,76 %
Totalmente de acuerdo	41	29,50 %
Total	**139**	**100 %**

La información mostró que el 46,76 % estuvo de acuerdo y el 29,50 % totalmente de acuerdo con participar activamente en las actividades y proyectos institucionales. La tendencia favorable representó el 76,26 % de la muestra, mientras que el 15,11 % se mantuvo neutral y el 8,64 % presentó respuestas negativas. Estos datos evidenciaron una participación institucional positiva y sugirieron que la mayoría de los docentes había mantenido disposición para colaborar en acciones complementarias a sus funciones pedagógicas.

En términos generales, la variable bienestar docente presentó una tendencia moderadamente favorable, especialmente en las relaciones laborales, la satisfacción con las funciones y el equilibrio emocional. Sin embargo, se identificaron valoraciones menos favorables en el apoyo percibido de las autoridades y en las condiciones destinadas al cuidado físico y emocional. Esto indicó que el bienestar no se había experimentado de forma homogénea entre los participantes y que ciertos componentes institucionales requerían atención.

El desempeño laboral mostró una tendencia favorable en los cinco indicadores evaluados. Los porcentajes positivos más elevados correspondieron al cumplimiento oportuno de responsabilidades, la planificación pedagógica y la participación en actividades institucionales. Aunque los resultados reflejaron una actuación profesional adecuada, se observaron proporciones neutrales y desfavorables relacionadas con la adaptación de estrategias y los procedimientos de evaluación. En consecuencia, el desempeño había sido positivo, pero todavía existieron oportunidades de fortalecimiento pedagógico.

La descripción de las frecuencias permitió reconocer que los indicadores de mejor bienestar coincidieron con respuestas favorables en el desempeño laboral. No obstante, estas distribuciones agregadas no permitieron establecer por sí solas la magnitud ni la significación estadística de la relación entre las variables. Para responder completamente al objetivo general, resultó necesario analizar las respuestas individuales de los 139 docentes mediante una prueba de correlación, seleccionada según la normalidad y el nivel de medición de los puntajes obtenidos.

Los hallazgos relacionados con el bienestar docente mostraron una valoración generalmente favorable del equilibrio emocional, la satisfacción profesional y las relaciones interpersonales. Esta tendencia coincidió con Zhou et al. (2024), quienes identificaron que el bienestar del profesorado se vinculó con recursos personales, motivación, compromiso laboral y condiciones organizacionales. La coincidencia sugirió que la experiencia positiva del trabajo no dependió únicamente de la capacidad individual para afrontar dificultades, sino también de las oportunidades ofrecidas por el entorno educativo para mantener relaciones saludables y desarrollar las funciones con sentido profesional.

La percepción del equilibrio emocional reflejó que los docentes habían desarrollado recursos para responder a las exigencias propias de su actividad. Este resultado guardó relación con Dreer (2023), quien sostuvo que el bienestar docente produjo efectos relevantes sobre la satisfacción, el compromiso, las relaciones educativas y la permanencia en la profesión. En las instituciones estudiadas, el manejo de las emociones pareció favorecer una actitud más estable frente a las responsabilidades cotidianas, aunque también se reconoció que dicha capacidad pudo verse afectada por la acumulación de tareas, las presiones institucionales y la necesidad de responder a diversas demandas educativas.

Las relaciones respetuosas y colaborativas representaron uno de los componentes más favorables del bienestar docente. Este hallazgo fue coherente con Holmström et al. (2023), quienes asociaron la colaboración interprofesional y la percepción de eficacia con perfiles docentes caracterizados por mayor compromiso y menor agotamiento. La cooperación entre compañeros habría funcionado como un recurso protector, debido a que facilitó el intercambio de experiencias, la resolución conjunta de dificultades y la construcción de un sentido de pertenencia. Por consiguiente, el apoyo colegiado pareció contribuir al bienestar emocional y al funcionamiento laboral dentro de las instituciones.

El apoyo de las autoridades y las condiciones destinadas al cuidado físico y emocional se presentaron como aspectos menos consolidados. Esta situación coincidió con Pöysä et al. (2022), quienes relacionaron el bienestar ocupacional con el equilibrio entre esfuerzo y recompensa, así como con la calidad de la relación entre líderes y docentes. La percepción limitada de respaldo institucional pudo haber reducido la confianza para comunicar dificultades y solicitar acompañamiento. En este sentido, el bienestar no se explicó

solamente por la disposición personal del profesorado, sino también por las prácticas de liderazgo, el reconocimiento y la disponibilidad de recursos institucionales.

En cuanto al desempeño laboral, los hallazgos reflejaron una actuación favorable en la planificación pedagógica, el cumplimiento de responsabilidades y la participación en actividades institucionales. Esta tendencia se relacionó con lo planteado por Li et al. (2025), quienes determinaron que el apoyo organizacional, la autoeficacia y la satisfacción laboral intervinieron directa e indirectamente en el desempeño docente. La organización de las actividades y el compromiso con las obligaciones asignadas habrían estado vinculados con la percepción de competencia profesional, el sentido de responsabilidad y la disposición para contribuir al cumplimiento de los objetivos educativos.

La adaptación de las estrategias de enseñanza y la pertinencia de los procedimientos evaluativos mostraron posibilidades de fortalecimiento. Este resultado fue congruente con Heng y Chu (2023), quienes encontraron que la autoeficacia, la reflexión y la resiliencia predijeron el compromiso laboral de los profesores. La capacidad para modificar las prácticas pedagógicas habría requerido no solo conocimientos técnicos, sino también seguridad profesional, análisis crítico de la enseñanza y apertura para responder a las necesidades del alumnado. Por ello, la formación continua y los espacios de reflexión colectiva se consideraron necesarios para consolidar un desempeño pedagógico flexible.

La integración de los hallazgos permitió sostener que el bienestar docente y el desempeño laboral se encontraron teóricamente relacionados, debido a que el equilibrio emocional, la satisfacción, el apoyo y las relaciones colaborativas pudieron favorecer el cumplimiento de las funciones profesionales. Esta interpretación coincidió con Dreer (2023) y Li et al. (2025), quienes señalaron que las experiencias de bienestar y los recursos organizacionales se vincularon con resultados laborales positivos. En consecuencia, se comprendió que fortalecer el desempeño requirió atender simultáneamente las competencias pedagógicas y las condiciones emocionales, relacionales y organizacionales en las que se desarrolló la labor docente.

CONCLUSIÓN

La investigación permitió concluir que el bienestar docente se manifestó como una condición relevante en la experiencia laboral de los profesores pertenecientes a las instituciones educativas estudiadas. El equilibrio emocional, la satisfacción con las funciones y las relaciones colaborativas favorecieron una percepción positiva del trabajo. Sin embargo, también se identificó la necesidad de fortalecer el apoyo institucional y las condiciones orientadas al cuidado físico y emocional. Esto evidenció que el bienestar dependió tanto de los recursos personales como de las prácticas de gestión desarrolladas en cada institución.

El desempeño laboral de los docentes se caracterizó por el cumplimiento de las responsabilidades académicas y administrativas, la planificación de las actividades pedagógicas y la participación en acciones institucionales. Estas actuaciones reflejaron compromiso con los objetivos educativos y disposición para responder a las exigencias profesionales. A pesar de esta valoración favorable, se reconocieron oportunidades de mejora en la adaptación de estrategias de enseñanza y en la diversificación de los procedimientos evaluativos. Por ello, el desempeño debía comprenderse como un proceso susceptible de fortalecimiento continuo.

En relación con el objetivo general, se concluyó que el bienestar docente y el desempeño laboral mantuvieron una vinculación conceptual dentro del contexto analizado. Los docentes que experimentaron mayor satisfacción, estabilidad emocional y respaldo en su entorno tendieron a mostrar una disposición más favorable para cumplir sus funciones. No obstante, la relación entre ambas variables no debía interpretarse como una causalidad directa, debido a que el desempeño también pudo estar condicionado por factores profesionales, organizacionales y contextuales. La investigación aportó una base para comprender ambas variables de manera integrada.

Se recomendó que las autoridades de las instituciones educativas implementaran programas permanentes de bienestar docente orientados al acompañamiento emocional, la prevención del agotamiento y el fortalecimiento de las relaciones laborales. Estas acciones debían incluir espacios de escucha, reconocimiento profesional, orientación psicológica y actividades que favorecieran el equilibrio entre las responsabilidades institucionales y la vida personal. Su ejecución tendría que responder a las necesidades reales de los docentes y mantenerse durante el periodo académico, evitando limitarse a intervenciones ocasionales.

También se recomendó desarrollar procesos de formación continua relacionados con planificación, metodologías activas, evaluación de los aprendizajes y manejo de situaciones complejas dentro del aula. Estas actividades debían complementarse con comunidades de aprendizaje en las que los docentes compartieran experiencias, analizaran dificultades y construyeran soluciones colectivas. El acompañamiento de los equipos directivos resultaría fundamental para garantizar la aplicación de los

aprendizajes y reconocer los avances alcanzados. De esta manera, el fortalecimiento del desempeño no recaería exclusivamente en el esfuerzo individual del profesor.

Las implicaciones prácticas del estudio se relacionaron con la posibilidad de utilizar sus hallazgos para orientar decisiones institucionales sobre gestión del talento humano y mejoramiento educativo. La atención simultánea del bienestar y del desempeño permitiría diseñar políticas internas más equilibradas, establecer mecanismos de apoyo y promover ambientes laborales saludables. Estas acciones podrían favorecer la permanencia, la motivación y la participación de los docentes en los proyectos institucionales. En consecuencia, el estudio ofreció elementos útiles para impulsar una gestión centrada tanto en los resultados educativos como en las condiciones humanas del ejercicio profesional.

REFERENCIAS

Assaf, J., & Antoun, S. (2024). Impact of job satisfaction on teacher well-being and education quality. Pedagogical Research, 9(3), Article em0204. https://doi.org/10.29333/pr/14437

Aziku, M., & Zhang, B. (2024). Systematic review of teacher well-being research during the COVID-19 pandemic. Frontiers in Psychology, 15, Article 1427979. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1427979

Beames, J. R., Spanos, S., Roberts, A., McGillivray, L., Li, S., Newby, J. M., O'Dea, B., & Werner-Seidler, A. (2023). Intervention programs targeting the mental health, professional burnout, and/or wellbeing of school teachers: Systematic review and meta-analyses. Educational Psychology Review, 35, Article 26. https://doi.org/10.1007/s10648-023-09720-w

Blair, E. E., Sandilos, L. E., Ellis, E., & Neugebauer, S. R. (2024). Teachers survive together: Teacher collegial relationships and well-being during the COVID-19 pandemic. School Psychology, 39(5), 499–509. https://doi.org/10.1037/spq0000596

Dreer, B. (2022). Teacher well-being: Investigating the contributions of school climate and job crafting. Cogent Education, 9(1), Article 2044583. https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2044583

Dreer, B. (2023). On the outcomes of teacher wellbeing: A systematic review of research. Frontiers in Psychology, 14, Article 1205179. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1205179

Dreer, B. (2024). Teachers' well-being and job satisfaction: The important role of positive emotions in the workplace. Educational Studies, 50(1), 61–77. https://doi.org/10.1080/03055698.2021.1940872

Dreer, B., & Gouasé, N. (2022). Interventions fostering well-being of schoolteachers: A review of research. Oxford Review of Education, 48(5), 587–605. https://doi.org/10.1080/03054985.2021.2002290

Fox, H. B., Walter, H. L., & Ball, K. B. (2023). Methods used to evaluate teacher well-being: A systematic review. Psychology in the Schools, 60(10), 4177–4198. https://doi.org/10.1002/pits.22996

Hascher, T., Beltman, S., & Mansfield, C. (2021). Teacher wellbeing and resilience: Towards an integrative model. Educational Research, 63(4), 416–439. https://doi.org/10.1080/00131881.2021.1980416

Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019. Educational Research Review, 34, Article 100411. https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411

Heng, Q., & Chu, L. (2023). Self-efficacy, reflection, and resilience as predictors of work engagement among English teachers. Frontiers in Psychology, 14, Article 1160681. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1160681

Holmström, A., Tuominen, H., Laasanen, M., & Veermans, M. (2023). Teachers' work engagement and burnout profiles: Associations with sense of efficacy and interprofessional collaboration in school. Teaching and Teacher Education, 132, Article 104251. https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104251

Johnson, J. L. (2022). Teacher self-efficacy and teacher work engagement for expats at international K–12 schools in China: A correlation analysis. International Journal of Educational Research Open, 3, Article 100176. https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2022.100176

Li, L., Kanchanapoom, K., Deeprasert, J., Duan, N., & Qi, Z. (2025). Unveiling the factors shaping teacher job performance: Exploring the interplay of personality traits, perceived organizational support, self-efficacy, and job satisfaction. BMC Psychology, 13, Article 14. https://doi.org/10.1186/s40359-024-02324-1

López-Orellana, C. T., Piedra-Martínez, E., Varela-Torres, J. J., Freire-Pesántez, A., Baculima-Bacuilima, J. L., & Cordero-Cobos, L. (2022). Bienestar socioemocional de los docentes ecuatorianos en tiempos de COVID-19. Universidad-Verdad, 1(80), 58–75. https://doi.org/10.33324/uv.v1i80.513

Orțan, F., Simuț, C., & Simuț, R. (2021). Self-efficacy, job satisfaction and teacher well-being in the K–12 educational system. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(23), Article 12763. https://doi.org/10.3390/ijerph182312763

Pöysä, S., Pakarinen, E., & Lerkkanen, M.-K. (2022). Profiles of work engagement and work-related effort and reward among teachers: Associations to occupational well-being and leader–follower relationship

during the COVID-19 pandemic. Frontiers in Psychology, 13, Article 861300. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.861300

Wang, Y., He, L., & Wang, Q.-Y. (2025). The predictive power of teaching self-efficacy and emotion regulation on work engagement for EFL teachers in higher education. Frontiers in Psychology, 16, Article 1446257. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1446257

Xing, Z. (2022). English as a foreign language teachers' work engagement, burnout, and their professional identity. Frontiers in Psychology, 13, Article 916079. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.916079

Zhou, S., Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2024). Factors associated with teacher wellbeing: A meta-analysis. Educational Psychology Review, 36, Article 63. https://doi.org/10.1007/s10648-024-09886-x