

Bienestar emocional del docente de educación inicial

José Andrés Cortés Valiente
Instituto Tecnológico Superior Cordillera
jose.cortes@cordillera.edu.ec

María Isabel Ruiz Segarra
Instituto Tecnológico Superior Cordillera
maria.ruiz@cordillera.edu.ec

Resumen

La docencia se enfrenta a múltiples retos que amenazan al bienestar emocional del profesorado: desde el desprestigio de la profesión, sumado a las exigentes demandas laborales y a la reciente incertidumbre de una pandemia que ha obligado a transformar metodologías y formas de evaluación en muy poco tiempo y con limitados recursos. Considerando el impacto que tiene en la vida de los niños la relación con sus maestros se vuelve esencial poder trabajar en el bienestar emocional del docente de educación inicial. Este artículo indaga en las amenazas a la salud emocional de los docentes y se centra en la predominancia de emociones negativas asociadas al trabajo y al síndrome de burnout. También se analizan los aportes de la psicología positiva para comprender el constructo *bienestar* desde las propuestas teóricas de Seligman y Ryff. Finalmente, se describen, a modo de ejemplo, dos intervenciones que han demostrado que es posible incorporar programas de intervención que mejoren el bienestar docente. Se concluye que es prioritario cuidar la salud emocional del profesorado y que la psicología positiva puede dar respuestas a esta problemática a través de intervenciones rigurosas que se enfoquen en varios aspectos del bienestar.

Palabras clave: Bienestar, docentes, educación inicial, emociones, psicología positiva, síndrome de burnout.

Abstract

Educational work is currently facing multiple challenges which threaten the teachers emotional well-being. Facts such as from professional discredit, taken together with high labor standards and the recent uncertainty due to a pandemic, have obliged teaching staff to change methodologies and assessment within a very short time and with limited resources. Taking into account the learning and socio-emotional impact that the relationship between children and their teachers has on their lives, it becomes essential to be able to work on the pre-school staff's emotional well-being. The current article explores the threats on the teacher's emotional well-being. Thus, in this context, predominance of negative emotions work related appear and so does burnout syndrome. The positive psychology inputs are taken into consideration in order to comprehend the concept: wellbeing, based on the theoretical approach of Seligman and Ryff. And eventually two illustrative interventions are presented. These have demonstrated that it is achievable to incorporate well-being teaching staff programs. It is therefore primarily concluded the importance of looking after the teacher's emotional well-being and the fact that positive psychology can bring responses to this problem area by applying stringent interventions which focus on several well-being points.

Keywords: Well-being, positive psychology, teachers, initial education, emotions, burnout.

Introducción

Existe el consenso de que la educación es uno de los motores esenciales en el desarrollo de los países y la figura docente es uno de los factores clave en su formación, pues es quien se contacta directamente con el educando. Sin embargo, pese a su rol crucial en la sociedad, se vive un desprestigio de la profesión (Elacqua et al., 2018). Este desprestigio, sumado a un nuevo paradigma educativo en el que el fin la educación es el bienestar de los estudiantes y su rendimiento académico, así como a las altas demandas de las familias, de los gestores educativos y de este sector educacional, pueden desencadenar consecuencias negativas en la salud emocional de los docentes, lo que incidirá directamente en su trabajo en las aulas.

En este sentido, la gran interrogante es cómo contribuir al bienestar docente para que, a pesar de las limitaciones (infraestructura, tecnología, recursos, etc.), su vocación y motivación se mantengan a lo largo del tiempo y se evidencie tanto en los logros alcanzados por sus estudiantes como en el bienestar de ambos. Además, la situación que ha desatado la pandemia incorpora nuevos desafíos en la práctica docente puesto que implica, por un lado, el dominio de las TIC, el rediseño de planificaciones para ajustarse a las nuevas modalidades de estudio, las exigencias de padres y autoridades, pero sobre todo está el aspecto emocional asociado a la incertidumbre económica, laboral y de salud.

En este contexto, este trabajo busca dar pautas para contribuir al bienestar emocional docente desde los aportes de la psicología positiva. Para esto, se señalarán los principales postulados de la psicología positiva a través de algunos de sus autores más relevantes en el estudio científico del bienestar (Ryff, 1989; Seligman, 2011). Luego se dará cuenta de uno de los principales problemas que amenazan el bienestar y la satisfacción con el trabajo docente: el *burnout* o síndrome de “estar quemado”. Finalmente, se plantean pautas de afrontamiento al burnout y se analizan dos programas de intervención en el profesorado que incrementan el bienestar docente.

Desarrollo

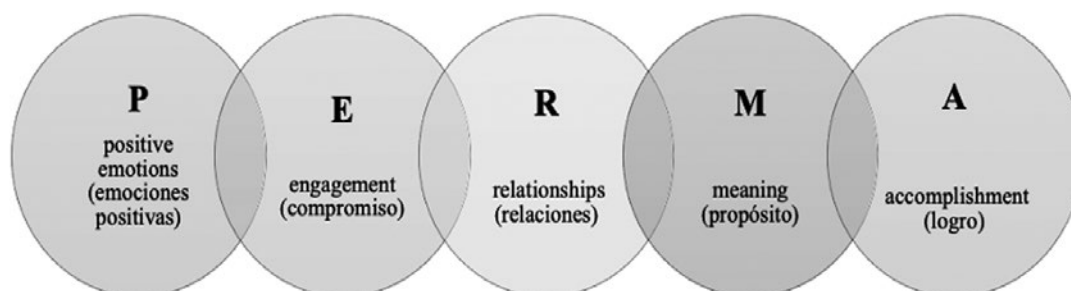
Para fomentar el bienestar de los niños primero se precisa alcanzar el bienestar de sus docentes. Es imprescindible contar con docentes sanos y emocionalmente inteligentes, ya que las emociones se contagian y afectan al clima escolar. Según el Primer Estudio Regional Comparativo y Explicativo (PERCE) del año 1997, aplicado en Latinoamérica, así como el Segundo Estudio (SERCE) del año 2006, el clima del aula es la variable que ejerce mayor influencia en el rendimiento escolar (UNESCO, 2008). Se ha confirmado que el aprendizaje se dificulta cuando hay un ambiente de tensión y estrés (Jensen, 2005). De igual manera, Nias (1996) concluyó que las emociones son trascendentales en el proceso de enseñanza-aprendizaje por dos razones: (1) el proceso educativo implica la interacción entre personas y, (2) porque la identidad personal y profesional de los docentes en muchos momentos son inseparables y en el aula se convierten en factores de influencia en la autoestima y en el bienestar personal y social.

Modelos de bienestar en psicología positiva

La psicología positiva surgió en los años noventa a raíz de la conferencia pronunciada por Seligman (1998), quien evidenció la necesidad de devolverle a la psicología la importancia del estudio de los aspectos positivos de los seres humanos y no centrarse únicamente en el ámbito psicopatológico (Hervás, 2009). Seligman (2002) definió a la psicología positiva como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su ejecución y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos. Bajo el paraguas teórico de la psicología positiva han surgido modelos que explican el bienestar. El primer modelo analizado fue propuesto por Seligman (2011). Para este autor, el bienestar

implica la capacidad de un ser humano para alcanzar su potencial máximo en la búsqueda de su felicidad y satisfacción en las tareas que desempeña cotidianamente. Su teoría del bienestar está basada en cinco pilares. Este modelo es denominado PERMA y se detalla en la Figura 1.

Figura 1. Modelo de Bienestar PERMA



Fuente: Elaboración propia basada en Seligman, 2011

Para Seligman (2011), ninguno de los cinco componentes constituye por sí solo el bienestar, sino que cada uno contribuye a alcanzarlo. La Tabla 1 resume la forma en que cada componente se relaciona con la construcción de bienestar en el ámbito de la docencia.

Tabla 1. Relación del modelo PERMA con el entorno laboral docente

Componente del modelo PERMA	Incidencia en la práctica docente
Emociones positivas	Fomentar situaciones que generen emociones positivas en la práctica docente y ejercitar la atención en lo positivo del día a día. Ejemplos de emociones positivas que se pueden ejercitar en el entorno laboral docente son: gratitud, esperanza, amor, asombro e inspiración.
Compromiso	Para que en la práctica docente se evidencie vigor, dedicación y absorción (componentes del <i>engagement</i>) es importante identificar fortalezas personales y buscar nuevos retos profesionales mediante los cuales se puedan aplicar las fortalezas de cada docente.
Relaciones sociales	Plantear talleres para generar cercanía entre el equipo docente y el personal administrativo y directivo. Se ha demostrado que la cercanía emocional permite construir relaciones sociales satisfactorias y más duraderas.
Propósito	El trabajar en el propósito asociado a lo que realizan en sus vidas puede ser muy beneficioso y puede contribuir al bienestar puesto que se puede evidenciar el impacto de la tarea docente en la vida de otras personas. Este trabajo reconecta con la vocación y pone los fines que se persiguen con la educación por encima de los obstáculos cotidianos.
Logro	El cumplir con metas en el entorno laboral contribuye al bienestar. Es importante reconocer los logros docentes tanto si son cotidianos o relacionados con la formación continua.

Fuente: Elaboración propia

Otro modelo que trabaja el bienestar, con algunos puntos en común con el modelo de Seligman (2011), es el modelo de Ryff (1989) de Bienestar Eudaimónico que se muestra en la Figura 2.

Figura 2. Componentes del Modelo de Bienestar de Carol Ryff



Fuente: Elaboración propia basada en Ryff (1989)

La Tabla 2 describe brevemente lo que significa cada componente.

Tabla 2. Dimensiones del Modelo de Bienestar Eudaimónico

Dimensión	Definición
1. Autoaceptación	Capacidad de sentirse bien consigo mismo, consciente de las propias limitaciones.
2. Relaciones positivas	Mantener relaciones sociales estables, significativas con un círculo de personas cercanas, de confianza.
3. Autonomía	Actuar de acuerdo con valores y juicios propios, sin sucumbir a la presión social, y autorregular la propia conducta.
4. Dominio del entorno	Habilidad para seleccionar o establecer espacios favorables para la satisfacción de necesidades propias.
5. Crecimiento personal	Enfocarse en el desarrollo de las potencialidades, en el esfuerzo individual para ser la mejor versión de uno mismo.
6. Propósito en la vida	Capacidad para darse cuenta del sentido de su vida y de plantearse una serie de objetivos que permitan conceder un propósito a la propia existencia.

Fuente: Elaboración propia basada en Ryff (1989)

Los dos modelos de bienestar revisados son la base teórica de programas de intervención que contribuyen al bienestar emocional docente, como ha sido el caso de propuestas innovadoras en este ámbito, las que se explicarán más adelante (Beckett et al., 2015; García, 2017). En términos generales, el bienestar está determinado por las relaciones que mantiene el docente con otros (cantidad y calidad de relaciones), el sentir que pertenecen a algo más grande que ellos mismos (mantener un propósito

que dote de significado a nuestras vidas), el plantearse metas y disfrutarlas mientras dan pasos para acercarse a ellas, etc.

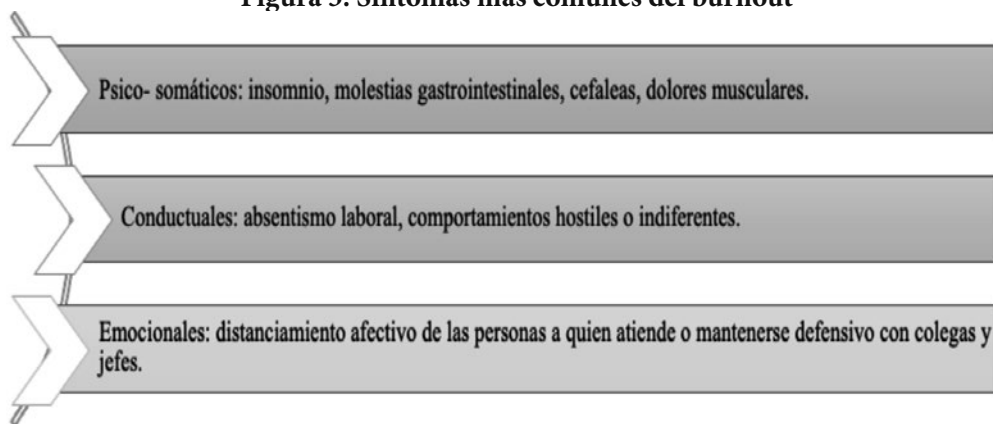
Amenazas al bienestar docente

Tras haber revisado brevemente los modelos de bienestar desde la psicología positiva, los cuestionamientos que surgen son: ¿cuáles son las amenazas a la salud emocional docente?, ¿cómo contribuir a su bienestar emocional? Para resolver estas interrogantes se tomaron como referencia algunos datos publicados recientemente a nivel internacional. Uno de los estudios que llamó la atención fue el llevado a cabo por Cipriano y Brackett (2020) quienes, al preguntar a docentes estadounidenses de primaria y secundaria cuáles son las emociones que dominan en ellos asociadas a su labor profesional, respondieron ansiedad, miedo y preocupación.

Es comprensible experimentar estas emociones en el contexto de confinamiento asociado a la pandemia, puesto que los docentes deben combinar las labores profesionales con la educación virtual y las responsabilidades familiares al mismo tiempo y desde el mismo espacio, sus hogares. Si a esto se suman las reducciones salariales, la incertidumbre de si contarán con su trabajo actual en el futuro y el temor al contagio resulta evidente que la ansiedad, el miedo y la preocupación sean las emociones dominantes en los educadores. Pero lo curioso es que, cuando se había formulado la misma pregunta en el 2017 a más de 5000 docentes, las respuestas también apuntaron a emociones negativas: los encuestados respondieron que se sentían frustrados, abrumados y estresados. Al indagar en las causas que produjeron estas emociones una de las que más llama la atención es el escaso o nulo entrenamiento en educación socio-emocional que reciben los maestros, lo que les impide sortear con éxito los desafíos cotidianos a los que se enfrentan. Otro estudio reciente que llega a conclusiones similares fue llevado a cabo en España a alrededor de 10 000 personas. Entre los resultados destaca que el 92,8 % de los docentes exhibe desgaste emocional, estrés, angustia o ansiedad a causa del confinamiento y de la educación a distancia (Central Sindical Independiente y de Funcionarios, 2020).

Otro de los problemas que amenaza el bienestar emocional docente es el síndrome de burnout. Se denomina burnout o “estar quemado por el trabajo” al cansancio emocional, lo que conlleva una pérdida de motivación y sentimientos de inadecuación y fracaso (Maslach y Jackson 1981). El burnout es producto del estrés laboral y, aunque puede aparecer ante cualquier tipo de trabajo, la evidencia muestra que hay mayor incidencia en las profesiones de ayuda y servicio (doctores, enfermeras, educadores). Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) definieron al burnout como una respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo. Consta de tres dimensiones: agotamiento, cinismo e ineficacia profesional. La Figura 3 describe de la sintomatología del burnout.

Figura 3. Síntomas más comunes del burnout



Fuente: Elaboración propia basada en Arís (2005)

Se ha demostrado que el burnout es una de las causas por la que muchos docentes se plantean abandonar su profesión, debido a que comprenden que las demandas propias de su trabajo exceden las capacidades o recursos con los que cuentan para hacer frente a su labor de manera satisfactoria (Cheng, 2008; Moreno-Jiménez et al., 2009). Ante esta problemática se vuelve fundamental establecer estrategias tanto a nivel institucional como personal para prevenir o superar el burnout. La Tabla 3 describe algunas estrategias para ese fin aplicables al profesorado.

Tabla 3. Estrategias para prevenir el burnout docente

Estrategias individuales		Estrategias institucionales	
Motivación y propósito	Plantearse preguntas relacionadas con las razones por las que se escogió la profesión docente y reflexionar en el aporte social de la profesión.	Respetar el tiempo libre del docente	Cuando más tiempo dispone un docente para compartir con su familia o realizar las actividades que más disfruta, mejor será su salud emocional y, por tanto, también su rendimiento profesional.
Autoeficacia	Crear en sus propias capacidades para poder enfrentar los retos que le presenta su profesión día a día. Confiar en su experiencia y los logros alcanzados a lo largo de su vida profesional.	Desarrollar programas de intervención en educación emocional	La gestión emocional es indispensable en la profesión docente, pero muchos profesores desconocen las estrategias que pueden usar para autorregularse y para apoyar la regulación de sus alumnos.
Inteligencia emocional	No negar ni reprimir las emociones desagradables. Reconocer, comprender y gestionar las emociones.	Propiciar el trabajo colaborativo	El trabajo colaborativo con colegas puede ser una fuente importante de contención ante los desafíos laborales.
Autocuidado	Incorporar en las rutinas cotidianas ejercicio físico y prácticas de relajación.	Programas de liderazgo para directores	Cuando no hay un liderazgo positivo de los directivos, se genera un clima laboral negativo que puede desembocar en burnout de los docentes e incluso en el abandono de sus funciones.

Fuente: Elaboración propia

Intervenciones basadas en psicología positiva que contribuyen al bienestar docente

La investigación demuestra que abordar el bienestar de los docentes se correlaciona positivamente con la salud física, creatividad, relaciones sociales, productividad, entre otras variables (Howell et al., 2007). Además, como lo señalaron Romero de Arce et al. (2003), el bienestar no solo se puede enseñar y aprender, sino que, por los beneficios antes señalados, debería incorporarse en el currículo y en la formación docente. Por lo tanto, el sistema educativo está llamado a contribuir al desarrollo pleno de todos los actores implicados en el proceso educativo. El objetivo es promover el bienestar para disfrutar de vidas productivas y plenas. Este aspecto constituye la base de la educación positiva (Adler, 2017). El punto de partida serán los maestros por la importancia destacada anteriormente.

La Tabla 4 recoge dos programas de intervención aplicados a docentes, cuyos objetivos generales fueron incrementar su bienestar.

Tabla 4. Programas de intervención para mejorar el bienestar docente

Detalles del programa	Programa de Bienestar Emocional Docente (García, 2017)	Programa de Bienestar Docente (Beckett et al., 2015)
País	España	Chile
Muestra	300 educadores	31 educadores
Instrumentos de medida utilizados	<ul style="list-style-type: none"> - Escala de Afectos Positivos y Negativos PANAS (Watson, Clark y Tellegen, 1988) - Test de Orientación Vital-Revisado (LOT-R, Scheier, Carver y Bridges, 1994) - Trait Meta Mood Scale-24 (TMMS-24) Salovey y Mayer (1990). - Escala de Autoestima de Rosenberg (RSE, Rosenberg, 1965, 1989) 	<ul style="list-style-type: none"> - Escala de bienestar psicológico (Ryff, 1989) - PEM orientación a la felicidad (Peterson, Park y Seligman, 2005) - Escala de Afectos Positivos y Negativos PANAS (Watson, Clark y Tellegen, 1988) - Escala de Orientación hacia la Vida Revisada (Scheier, Carver y Bridges citada en Ferrando, Chico y Tous, 2002) - Escala de Esperanza para Adultos (Snyder et al., 1991) - Maslach Burnout Inventory (Maslach y Jackson, 1981)
Número de sesiones	6 sesiones (15 horas)	7 sesiones (19 horas)
temáticas	Optimismo, afectos positivos, inteligencia emocional, autoconocimiento, autoestima, creatividad.	Técnicas para mejorar el bienestar, optimismo, regulación emocional y relaciones interpersonales. Trabajar distorsiones cognitivas.
Resultados obtenidos	Aumento del bienestar en las dimensiones: optimismo, inteligencia emocional y afecto positivo.	Se evidencia un impacto positivo sobre el bienestar docente, especialmente en las variables de autoaceptación y vida placentera.

Fuente: Elaboración basada en Beckett et al. (2015) y García (2017)

Estos programas demuestran que es posible incrementar el bienestar emocional docente, siempre y cuando se haya seleccionado un plan respaldado en un marco teórico científico, en herramientas de evaluación alineadas a dicho marco teórico, en un programa estructurado y en la posterior evaluación de su impacto.

Conclusiones

Los docentes son agentes clave en el proceso educativo de los niños, por tanto, es vital cuidar su bienestar emocional. Las demandas inherentes a la profesión hacen que quienes ejercen como docentes puedan sufrir estados emocionales negativos y situaciones de estrés que pueden llevar al burnout. En este artículo se han puesto de manifiesto evidencias de los aportes de la psicología positiva para incrementar el bienestar docente, pero la aplicación de programas que conlleven un impacto positivo requiere la decisión de directivos que trabajen en el cuidado de sus docentes y de expertos que puedan estructurar y aplicar programas en educación con una alta rigurosidad científica.

Referencias bibliográficas

- Adler, A. (2017). Educación positiva: Educando para el éxito académico y para la vida plena. *Papeles del psicólogo*, 38(1), 50-57.
- Arís, R. N. (2005). *El síndrome de burnout en los docentes de educación infantil y educación primaria en la zona del Valle Occidental*. [Tesis Doctoral]. Universitat Internacional de Catalunya.
- Beckett, E., Von Schultendorff, A. y Zubiri, F. (2015). Diseño e implementación de una intervención educativa para elevar el bienestar docente basado en las evidencias de la psicología positiva y las neurociencias. *PEL Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 52(2), 151-71.
- Central Sindical Independiente y de Funcionarios (2020) *Encuesta de CSIF presentada hoy: un 93 % de docentes sufre desgaste emocional y estrés por el confinamiento*. <https://www.csif.es/contenido/castilla-y-leon/educacion/297370>.
- Cheng, M. N. (2008). *Job stress, self-efficacy, burnout, and intention to leave among kindergarten teachers in Taiwan*. Lynn University.
- Cipriano, C. y Brackett, M. (2020). Teachers are anxious and overwhelmed. They Need SEL Now More Than Ever. <https://n9.cl/l03l>.
- Elacqua, G., Hincapié, D., Vegas, E., Alfonso, M., Montalva, V. y Paredes, D. (2018). Profesión: Profesor en América Latina: ¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo? Inter-American Development Bank.
- García Jiménez, M. E. (2018). Bienestar emocional en educación: empecemos por los maestros. [Tesis doctoral]. Universidad de Murcia.
- Hervás, G. (2009). Psicología positiva: una introducción. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3), 23-41.
- Howell, R., Kern, M. L. y Lyubomirsky, S. (2007). Health benefits: Meta-analytically determining the impact of well-being on objective health outcomes. *Health Psychology Review*, 1, 83-136.
- Jensen, E. (2005). *Teaching with the brain in mind*. 2.ª ed. ASCD.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(99), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. y Leiter, M. P (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa Hernández, E., Rodríguez Carvajal, R., Martínez Gamarra, M. y Ferrer Puig, R. (2009). El burnout del profesorado universitario y las intenciones de abandono: un estudio multimuestra. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 149-163.
- Niass, J. (1996). Thinking about feeling: the emotions in teaching. *Cambridge Journal of Education*, 26, 293-306.
- Romero de Arce, K., Salas de Morales, M., Reinoza Dugarte, M., García Rojas, M. y Moreno Santafé, R. (2013). Psicología positiva: un estilo de vida llevado a la educación. *Educere*, 17(58), 443-453.
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Seligman, M. (1999). The presidents address. APA.1998. Annual Report. *American Psychologist*, 54, 559-562.
- Seligman, M. (2002). *La auténtica felicidad*. Ediciones B.
- Seligman, M. (2011). *La vida que florece*. Ediciones B.
- UNESCO (2006). Los aprendizajes de los estudiantes de América Latina y el Caribe. Resumen ejecutivo del primer reporte de resultados del segundo estudio regional comparativo y explicativo. Santiago, Chile: OREALC/LLECE, Salesianos Impresiones.