

BIENESTAR DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD EDUCATIVA: REVISIÓN DOCUMENTAL COMPARATIVA ENTRE AMÉRICA LATINA Y EUROPA

Lesdy Andrea Guisao Álvarez¹

lesdyg.25.11@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-2420-5420>

**Doctorando en Educación
Instituto Pedagógico Rural
"Gervasio Rubio" (IPRGR)
Venezuela**

Lucero Castaño Osorio²

cherodani@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-7946-3020>

**Doctorando en Educación
Instituto Pedagógico Rural
"Gervasio Rubio" (IPRGR)
Venezuela**

Recibido: 28/08/2025

Aprobado: 15/09/2025

RESUMEN

Este artículo tuvo como objetivo analizar las dimensiones del bienestar docente y su influencia en la calidad educativa mediante una revisión documental comparativa entre América Latina y Europa. Para ello se desarrolló un diseño cualitativo, descriptivo y comparativo, basado en el análisis de contenido de 15 investigaciones publicadas entre 2018 y 2025, seleccionadas en bases de datos como: Scopus, Web of Science, SciELO y Redalyc, además de informes de organismos como la UNESCO y la OCDE. Las unidades documentales se sistematizaron en una matriz temática que permitió identificar categorías, factores asociados y patrones comunes en ambos contextos. Los resultados muestran que el bienestar docente es un elemento coyuntural de la calidad educativa el cual se estudia en seis dimensiones que son: bienestar emocional, profesional, institucional, social, material y las políticas de bienestar. En América Latina predominan condiciones de precariedad laboral, sobrecarga administrativa, escaso reconocimiento y falta de políticas sostenidas, esto afecta la motivación y el compromiso docente. En contraste, en Europa el bienestar se concibe como un derecho laboral respaldado por marcos normativos, políticas de conciliación entre la vida laboral y personal, la

¹ Formación docente en pregrado y postgrado. Desarrollo laboral en el área de la docencia. Doctorando en educación.

² Formación docente en pregrado y postgrado. Desarrollo laboral en el área de la docencia. Doctorando en educación.

integración de programas de salud mental, revelando que, aunque persisten desafíos vinculados con la cantidad excesiva de procesos administrativos y la presión por resultados. El análisis comparativo evidencia que la estabilidad laboral, el apoyo institucional, la formación continua, y el apoyo a la salud emocional son factores determinantes para fortalecer la calidad educativa. Finalmente, se concluye que el bienestar docente debe asumirse como una prioridad en la planeación educativa en el desarrollo de políticas públicas y la gestión educativa, articulando medidas sostenibles que promuevan el equilibrio entre en el equilibrio de las exigencias y recursos, la conservación de la integridad personal y social, la reciprocidad institucional, por lo que invertir en el bienestar docente significa garantizar una educación más equitativa, sostenible y de calidad.

Palabras clave: bienestar docente, Calidad educativa y desarrollo profesional docente

TEACHER WELL-BEING AND ITS INFLUENCE ON EDUCATIONAL QUALITY: A COMPARATIVE DOCUMENTARY REVIEW BETWEEN LATIN AMERICA AND EUROPE

ABSTRACT

This article aimed to analyze the dimensions of teacher well-being and their influence on educational quality through a comparative documentary review between Latin America and Europe. Qualitative, descriptive, and comparative design was developed, based on the content analysis of fifteen research studies published between 2018 and 2025, selected from databases such as Scopus, Web of Science, SciELO, and Redalyc, in addition to reports from organizations such as UNESCO and the OECD. The documentary units were systematized into a thematic matrix that allowed for the identification of categories, associated factors, and common patterns in both contexts. The results show that teacher well-being is a critical element of educational quality, studied in six dimensions: emotional, professional, institutional, social, and material well-being, as well as welfare policies. In Latin America, conditions of job insecurity, administrative overload, limited recognition, and a lack of sustained policies predominate, affecting teacher motivation and commitment. In contrast, in Europe, well-being is conceived as a labor right supported by regulatory frameworks, work-life balance policies, and the integration of mental health programs. This reveals that challenges related to excessive administrative processes and pressure for results persist. The comparative

analysis shows that job stability, institutional support, ongoing training, and support for emotional health are determining factors for strengthening educational quality. Finally, it is concluded that teacher well-being should be assumed as a priority in educational planning, in the development of public policies, and in educational management, articulating sustainable measures that promote a balance between demands and resources, the preservation of personal and social integrity, and institutional reciprocity. Therefore, investing in teacher well-being means guaranteeing more equitable, sustainable, and high-quality education.

Keywords: Teacher well-being, Educational quality, and Teacher professional development

1. INTRODUCCIÓN

El bienestar docente se ha consolidado como un tema central en el campo educativo, dado que influye directamente en la motivación, el desempeño profesional y, en consecuencia, en los procesos de enseñanza y aprendizaje. La literatura señala que factores como la estabilidad laboral, la salud mental, las condiciones de trabajo, el apoyo institucional y las oportunidades de desarrollo profesional son determinantes en la satisfacción y permanencia del profesorado. Estos elementos pueden influir en la calidad de vida de los docentes, y tener repercusiones en la calidad educativa que reciben los estudiantes, debido que un docente que no se encuentra motivado para innovar, utilizará herramientas metodológicas tradicionales lo que genera que los estudiantes no encuentren la forma de participar en el aula. Esto tiene implicaciones también en el clima escolar y la disminución de la deserción (Pinedo, 2024).

En las últimas décadas, algunos estudios en América Latina y Europa han observado y analizado que la satisfacción, la motivación y las condiciones laborales que conforman el bienestar de los maestros inciden directamente en la eficacia pedagógica, lo cual tiene implicaciones en la calidad que se brinda en el proceso de enseñanza (Kurrle y Warwas, 2025; Pinedo, 2024). Sin embargo, se pueden observar desigualdades estructurales entre regiones muestran que realidades contrastantes esto debido al progreso cuyo contexto ubica a los docentes en escenarios con mayores o menores garantías frente al ejercicio de su actividad laboral. Así, mientras en Europa desde el seguimiento de la actividad docente se fortalecen políticas de bienestar laboral, salud mental y el equilibrio entre lo laboral y lo personal. En América Latina persisten problemáticas como la inestabilidad contractual, la sobrecarga laboral, y la limitada inversión en desarrollo en infraestructura física y de formación docente (Ruíz Flórez y Cardona Ortiz, 2025).

El punto de partida de este estudio radica en la importancia de observar las condiciones en que los docentes desarrollan sus actividades y como el bienestar docente se reconoce como un pilar fundamental de la calidad educativa, entendiendo que desde la perspectiva de los antecedentes si no existe calidad educativa, los resultados se observan en el bajo desempeño de los estudiantes. Es por ello por lo que su comprensión requiere un análisis comparativo entre contextos socioeconómicos y culturales diversos, que reconozca las dimensiones en las que se observa el bienestar docente, así como sus causas y consecuencias. La pregunta central que orienta la problemática de

investigación, se formula de la siguiente manera: ¿Cómo influye el bienestar docente en la calidad educativa en los contextos de América Latina y Europa, y qué diferencias o similitudes se observan en las políticas y prácticas institucionales que lo promueven?

El desarrollo de este estudio permitirá visibilizar los avances y retrocesos en el tema para describir y analizar las diferencias, y comprender como las características contextuales influyen en la problemática, de manera que se puedan plantear rutas alternativas de mejora hacia el problema. Así, la importancia de este análisis radica en que los docentes además de ser guías y orientadores en el aula se convierten en muchas ocasiones en una red de apoyo para el soporte emocional y organizacional en el entramado educativo. Algunas de estas evidencias se encuentran en estudios como el de: Mendoza y Morejón, 2021; Rodríguez, 2022 y Alonso et al., 2023, se observó que situaciones de crisis como la reciente pandemia ocasionada por COVID-19, los docentes tuvieron efectos emocionales e incluso psicológicos, por la carga laboral desarrollaran episodios prolongados de estrés, agotamiento, miedo, y ansiedad.

Es por ello que la comprensión de los factores que fortalecen o debilitan el bienestar docente, llevan a elevar esta reflexión científica hacia la perspectiva de la toma de decisiones y acciones que permitan promulgar a los estados y sobre todos a los Ministerios de Educación, directivas y normativas para elaborar políticas públicas con mayor enfoque hacia el bienestar cuyos principios sean la equidad y sostenibilidad, tanto en sistemas educativos desarrollados en países de amplio progreso como en aquellos en vías de desarrollo. El análisis de los vacíos de conocimiento en la materia además de

permitir el apoyo estatal también sugerirá a los establecimientos educativos en liderazgo de sus dirigentes abordar estos vacíos normativos con estrategias acordes a las necesidades de los diferentes tipos de escuelas: rurales, urbanas, grandes o pequeñas.

Entre los estudios antecedentes recopilados se reconoce en el contexto latinoamericano, que los análisis sobre bienestar docente se han vuelto trascendentales en los últimos años, como respuesta a la crisis mundial y regional en el magisterio, donde se observa una escasez mundial de 44 millones de docentes, debido a que más de tres millones de docentes abandonan sus actividades laborales por no tener condiciones adecuadas de trabajo, por el contrario, se enfrentan a factores que afectan su bienestar como: ambientes precarios de trabajo, sobrecarga laboral, salarios bajos, falta de apoyo, incentivos y formación para los desafíos de la educación actual (UNESCO, 2025).

Estas situaciones impactan de manera negativa al profesional docente en la actualidad enfrenta desafíos que enfrentan los docentes, en correspondencia de ello García et al. (2023) y Pinedo (2024) destacan dentro de sus análisis que el bienestar laboral en el área docente se encuentra ampliamente vinculado al compromiso, la responsabilidad, la motivación con sus responsabilidades pedagógicas. Los maestros en América Latina tienen la percepción de que su bienestar como una experiencia frágil, exigente y poco atendida. Además, que se relaciona con factores de difícil atención como las condiciones con textuales de los territorios donde se encuentran sus lugares de trabajo, la falta de infraestructura y apoyo interdisciplinario en situaciones de educación con enfoque de diversidad. Otros elementos que pueden condicionar la labor docente

son: la falta de programas de incentivos o reconocimientos, la inestabilidad laboral, la precariedad en recursos pedagógicos, de conectividad.

Adicionalmente, las investigaciones antecedentes mostraron que dentro de la formación docente se hace deficiente el fortalecimiento de habilidades socio emocionales o habilidades blandas como el liderazgo, la empatía, la solución de conflictos. Por ende, cuando en el ambiente del centro educativo se encuentran redes de apoyo que conforman ambientes laborales positivos, de cooperación y los programas de capacitación. Evidencias de progresos en algunos países de Europa como Finlandia, Reino Unido, Francia o Irlanda, han incorporado programas de apoyo pedagógico para docentes entre los que se incluyen la dimensión emocional, la formación profesional, que con el apoyo de políticas públicas orientadas a la calidad y la equidad, las cuales se explicaran más adelante se logra hacer frente a las situaciones que afectan el bienestar docente (Alonso-Sainz et al., 2023).

Teniendo en cuenta el panorama expuesto, se plantea como objetivo general, analizar las principales dimensiones del bienestar docente y su influencia en la calidad educativa en América Latina y Europa, a partir de una revisión documental comparativa de literatura científica y técnica publicada en una ventana de tiempo entre el período de 2018 y 2025. Los objetivos específicos son: (a) describir las dimensiones del bienestar docente identificadas en la literatura seleccionada; (b) comparar las políticas y estrategias institucionales que se han implementado en Europa y Latinoamérica; y (c)

aportar recomendaciones conducentes a fortalecer el bienestar docente como un mecanismo estructural de la calidad educativa.

La investigación se desarrolló mediante un diseño cualitativo y descriptivo de revisión de literatura para establecer una comparativa entre América Latina y Europa, recopilando fuentes primarias y secundarias académicas internacionales en bases de datos como: Web of Science Scopus, SciELO y Redalyc, además, informes de la UNESCO, OCDE y ministerios de educación en diferentes países de las regiones abordadas. El desarrollo del análisis se realiza mediante la elaboración de una matriz que se presenta en el Anexo 1, dentro de la cual se establecen parámetros de clasificación y guía en la que se describen la región, los autores, las dimensiones que aborda el estudio en referencia al bienestar docente, los factores asociados, la relación con la calidad educativa y el enfoque de cada uno.

Este documento se estructura bajo la siguiente organización: primero se presentan la contextualización y descripción del norte investigativo, así como los antecedentes que orientan el estado del arte del tema de estudio. Seguido se presenta el marco teórico sobre bienestar docente y calidad educativa. En la tercera parte, se realiza la descripción metodológica; y posteriormente se exponen los resultados y discusión producto del análisis comparativo entre América Latina y Europa, para cerrar con las conclusiones y recomendaciones finales, que surgen a partir de la exploración y contraste.

2. Marco teórico o Referente teórico

El bienestar laboral ha adquirido una relevancia creciente en la investigación organizacional contemporánea debido a su influencia directa sobre la productividad, la satisfacción y la retención del talento. Según Pandey et al. (2025), este constructo debe entenderse como un fenómeno multidimensional que abarca espacios físicos, psicológicos, sociales, financieros y espirituales, y que refleja la calidad integral de la experiencia de los trabajadores en su entorno laboral. Desde esta perspectiva, el bienestar no se limita a la ausencia de malestar o agotamiento, sino que implica la presencia de emociones positivas, un sentido de propósito, relaciones interpersonales saludables y una percepción de equilibrio entre la vida personal y profesional. Esta visión integral permite comprender el bienestar como un factor clave para promover climas organizacionales saludables y sostenibles (Internacional de la Educación, 2024).

De manera que el bienestar docente en contextos de vulnerabilidad constituye un factor determinante para la sostenibilidad y resiliencia de los sistemas educativos, lo que puede hacer la diferencia entre los países en vía de desarrollo y aquellos que ya se encuentran en un avance importante. De acuerdo con el estudio de *Teacher Wellbeing and the Shaping of Teacher Shortages in Crisis-Affected Contexts* (2025), la estabilidad emocional, la asistencia institucional y las condiciones de seguridad son elementos fundamentales para la estabilidad y el compromiso profesional del profesorado. En contextos marcados por conflictos armados, desplazamientos forzados o desastres

naturales, e incluso eventos como la reciente pandemia por COVID-19 el bienestar docente se ve en peligro debido a la carga emocional que se da como consecuencia de la labor como ejercicio profesional, pero también como responsabilidad con la sociedad, lo cual hace reflexionar sobre cómo se da la enseñanza en condiciones adversas, con falta de recursos e la inseguridad laboral. Estas condiciones repercuten directamente en la escasez de maestros, al aumentar la deserción y reducir la capacidad de los sistemas educativos para garantizar la continuidad pedagógica (Internacional de la Educación, 2024).

CONCEPTO Y TEORÍA SOBRE EL BIENESTAR DOCENTE

El bienestar docente es una perspectiva central para comprender los desafíos que enfrenta la educación en diferentes contextos. Prueba de ellos es que la escasez de maestros en escenarios afectados por conflictos, desplazamientos o desastres humanitarios está estrechamente relacionada con las condiciones precarias de trabajo, la inseguridad, los bajos salarios y la falta de apoyo institucional. Estos factores influyen en la reducción del compromiso que los docentes tienen con sus instituciones y en su nivel de motivación, esto impacta además su permanencia en la profesión, y la reducción de personal en el campo (INEE, 2025). Así, el bienestar docente se convierte en un eje esencial para la sostenibilidad educativa y debe considerarse un objetivo propio, no solo una vía para mejorar el aprendizaje.

Esto implica reconocer a los docentes como sujetos de derechos y agentes de transformación a quienes deben garantizárseles el derecho a ejercer sus capacidades plenamente, libres de daño físico y psicológico. No obstante, en contextos de vulnerabilidad los docentes se enfrentan múltiples situaciones aversivas como: la violencia, el desplazamiento, la sobrecarga de trabajo y condiciones de vulnerabilidad en recursos, sistemas obsoletos, y falta de apoyo desde la institución educativa y desde la familia con los estudiantes. Además, las desigualdades sociales que incrementan los factores de riesgo, como agotamiento, la violencia hacia los maestros, quienes asumen simultáneamente tareas profesionales, domésticas y de contención emocional, lo cual repercute en su bienestar integral (Medina, 2024).

Aunque los desafíos varían entre países como Colombia, Perú, Venezuela, Paraguay República Dominicana, todos comparten un denominador común: la fragilidad de las condiciones laborales y la escasa atención a la salud mental docente (Villareal, 2023). Frente a ello, se hace importante identificar, planificar e implementar políticas de apoyo psicosocial que se mantengan en el tiempo, además de rutas de profesionalización flexibles reconociendo los retos de los docentes en su contexto y así fortalecer los sistemas comunitarios y educativos formales. Asimismo, se reconoce la necesidad de fortalecer otras habilidades como el liderazgo escolar y los entornos colaborativos, promoviendo una cultura institucional de cuidado que favorezca la estabilidad, el compromiso y la resiliencia docente.

En este punto, el bienestar docente cómo concepto abarca diferentes dimensiones en el desarrollo de la labor de enseñanza, es decir que es un conjunto de elementos que conforman un todo, y que la suma positiva de los factores da como resultado el bienestar. Algunos autores coinciden en que dentro del bienestar docente se incluye la participación que tienen las decisiones dentro de sus ambientes de trabajo, la satisfacción personal y profesional en el ejercicio de sus labores, la autonomía en el desarrollo de sus actividades, y el apoyo que le brinda la institución educativa para la cual trabaja (Ozturk et al., 2024).

Visto en otra perspectiva, el bienestar laboral como concepto general es un constructo multidimensional que integra componentes psicológicos, sociales y organizacionales, los cuales interactúan para determinar la satisfacción, la motivación y el equilibrio emocional del trabajador. Diversos marcos teóricos, como *The Job Demands–Resources Theory* (JD-R). La teoría de los Recursos y Demandas Laborales (JD-R), afirma que el bienestar docente se vincula de forma directa con la capacidad para generar un equilibrio entre la carga de trabajo con los recursos personales y lo que le provee la organización educativa. Cuando los requerimientos como la presión evaluativa, la sobrecarga de administrativa, o el manejo de grupos numerosos o multigrado, que superan los recursos personales de los docentes, la falta de formación continua, se genera estrés y agotamiento emocional. De acuerdo con una forma de reducir estos impactos, así como el acceso a recursos adecuados promueve el compromiso laboral, la

resiliencia y el desarrollo profesional, factores esenciales para sostener la motivación docente y la calidad educativa (Pandey et al., 2025).

La *Conservation of Resources Theory* (COR) que describe que el estrés laboral se puede afrontar mediante recursos personales como la energía, las habilidades, el optimismo y El desarrollo de la autoestima. Los recursos sociales como en las redes de apoyo de amigos compañeros de trabajo y familiares. Adicionalmente la teoría también reconoce los recursos materiales como la tecnología, el dinero las herramientas o la vivienda, los recursos energéticos y personales como la motivación, el conocimiento y el tiempo. La situación problema proviene cuando no se cuenta con estos recursos o estos son limitados y aparece el estrés, entonces se presenta lo que se llama el ciclo de pérdida una persona pierde recursos y puede tender a ser más vulnerable y así tener un desempeño más bajo. Al contrario de los ciclos de ganancia cuando una persona obtiene recursos logrará un mejor desempeño (Pandey et al., 2025).

Adicionalmente, la *Social Exchange Theory* (SET), describen que las relaciones interpersonales, sobreviven balance de recursos materiales y emocionales, dentro de la cual se busca maximizar beneficios con un mínimo de costos. Se basan en elementos clave como las recompensas que son los beneficios que hacen referencia a todo lo que las personas obtienen dentro de su ámbito laboral, estas tienen que ver con: el apoyo, la formación, el afecto, la confianza, la remuneración y el reconocimiento. De manera complementaria esta teoría contempla los costos como toda la inversión que una persona hace en el ámbito laboral documentada en el esfuerzo, el tiempo o el estrés, La

reciprocidad entendía como la expectativa sobre la equidad y la justicia (Pandey et al., 2025).

Cómo se observó el desarrollo de estas teorías en el bienestar laboral influye en cómo los desequilibrios en las interacciones pueden fomentar el compromiso o la desmotivación de los docentes. Ejemplo de ello es si un establecimiento educativo ofrece reconocimiento buenas condiciones laborales apoyo que responde de manera leal al desempeño positivo de su colaborador es posible que este muestre un mejor desempeño en el desarrollo de sus actividades, un elemento importante que influye en esta relación en la reciprocidad ya que una persona que se siente correspondida desempeña de manera correspondiente su actividad. Es por esta razón que se puede acercarse a la hipótesis de que la falta de estos elementos puede deteriorar el bienestar, generando consecuencias como el síndrome de burnout, la desmotivación o la intención de abandono profesional. Por eso, las instituciones educativas deben reforzar el autocuidado y el acompañamiento para proteger los recursos de los docentes.

Muchos docentes continúan ejerciendo motivados por un fuerte compromiso moral y social, al reconocerse como agentes de cambio y reconstrucción en sus comunidades. Este hallazgo evidencia que el bienestar docente trasciende la esfera individual, pues está íntimamente vinculado al contexto institucional y sociopolítico en el que se desarrolla la labor educativa. Los países con políticas de apoyo psicosocial, formación continua y condiciones laborales dignas presentan mayores niveles de bienestar y menor rotación del personal docente. En contraste, aquellos sistemas educativos que desatienden la

salud mental, la seguridad y la compensación adecuada tienden a experimentar una pérdida sostenida de capital humano. En este sentido, el bienestar docente se configura como un pilar estratégico para la estabilidad del sistema educativo, especialmente en entornos de emergencia (Franco, 2021). Garantizarlo implica reconocer que los docentes no solo enseñan, sino que también sostienen emocionalmente a sus comunidades en medio de la adversidad.

DIMENSIONES DEL BIENESTAR DOCENTE

En este sentido el bienestar describe la percepción que tiene el docente en cómo impacta su trabajo al bienestar físico. En esta dimensión se reconocen elementos importantes como el estado actual de salud, los programas de prevención y promoción de esta. Cómo su trabajo le permite desarrollar hábitos saludables relacionados con el descanso el sueño la alimentación, que son vitales para que pueda mantener la energía en el desarrollo de sus labores. El bienestar físico y social también desempeña un papel determinante en la calidad de vida laboral del profesorado. Las condiciones ergonómicas del entorno educativo, el acceso a espacios adecuados, el descanso, la actividad física y el clima organizacional repercuten en la energía, motivación y productividad del docente. Desde la perspectiva de Pinedo Torres (2023), el bienestar no solo depende de factores individuales, sino también del ambiente laboral, las políticas institucionales y la interacción con colegas y directivos. Promover relaciones colaborativas, ambientes

seguros y saludables, y el respeto por la jornada laboral se convierte en una estrategia indispensable para garantizar un desempeño docente sostenible y una educación humanizadora.

Asimismo se reconoce en la dimensión psicológica el bienestar emocional, conformado por las emociones que día a día se transversalizan en el desarrollo de su jornada laboral, pero también en el manejo del estrés la ansiedad y de cómo el establecimiento educativo realiza programas o procesos para reducir estresores reducción de carga laboral evitando la fatiga y promoviendo emociones positivas para que el docente tengan la actitud de servicio educativo en lo que refiere al abordaje desafíos propios de la profesión en el aula. El bienestar emocional y mental del docente constituye un eje esencial en el desarrollo de su labor educativa, ya que permite mantener un equilibrio entre las demandas pedagógicas, las relaciones interpersonales y las condiciones institucionales. En el ámbito escolar, las emociones influyen directamente en la disposición hacia la enseñanza, la empatía con los estudiantes y la capacidad de resolución de conflictos.

Según Pinedo Torres (2023), los docentes experimentan altos niveles de estrés, ansiedad y agotamiento derivados de las cargas laborales y de la falta de reconocimiento profesional, lo cual impacta su desempeño y la calidad del proceso educativo. Por ello, resulta necesario fortalecer programas institucionales orientados al autocuidado emocional, la salud mental y la gestión del estrés como parte integral de la cultura escolar. El bienestar psicológico en los docentes constituye un factor que se relaciona

con su desempeño profesional, por tener una influencia en la motivación, la productividad y la calidad de las relaciones dentro del aula.

El estudio exploratorio de Díaz et al. (2025) sobre bienestar psicológico y profesional en maestros escolares evidenció que los educadores experimentan niveles variables de satisfacción emocional vinculados con la percepción de logro, la estabilidad laboral y el reconocimiento institucional. Cuando estas condiciones son favorables, el maestro manifiesta mayor compromiso con la enseñanza y una actitud positiva frente a los desafíos educativos. En cambio, la ausencia de apoyo y la sobrecarga laboral generan estrés, agotamiento y desmotivación, afectando tanto su salud mental como el clima escolar. Adicionalmente, la dimensión espiritual, entendida como la conexión del docente con el sentido y propósito de su labor, se constituye en una fuente de motivación profunda y compromiso ético. Franco (2021) plantea que el equilibrio espiritual otorga significado a las acciones humanas y orienta las metas personales hacia el servicio y la autorrealización. En este sentido, el bienestar espiritual permite al maestro asumir su rol como agente transformador, capaz de inspirar, acompañar y construir comunidades educativas más humanas. Pinedo Torres (2023) señala que reconocer esta dimensión implica trascender los indicadores técnicos de calidad y promover entornos escolares donde el desarrollo integral del ser humano tanto de estudiantes como de docentes sea el verdadero eje de la educación.

Un elemento importante bajo el cual se ve afectada la labor docente hace referencia al bienestar material. Un componente amplio que comprende además de la

infraestructura física para el desarrollo de sus labores, los recursos con los que pueda trabajar de tipo pedagógico lúdico, tecnológico, y formativo, con el cual cuenta el docente para el desarrollo de sus actividades de enseñanza. En esta misma línea el bienestar material también hace referencia a las condiciones laborales bajo las cuales trabaja el docente entendidas como el horario, el lugar y la disposición de materiales para el desarrollo de sus actividades, la cercanía o la facilidad que tiene en el transporte desde su vivienda hasta el lugar de trabajo, y las condiciones bajo las cuales se da esta movilización, el contacto que tiene con su red de apoyo cercano entendida como familiares o amigos, las políticas escolares relacionadas con el bienestar docente. En este aspecto es importante aclarar que el bienestar es una responsabilidad de todas las instituciones laborales y por ello se requieren de un acompañamiento a la salud tanto física como emocional desde la cual se preste apoyo preventivo y promocional a la salud (García et al., 2020).

Otros elementos que se encuentran relacionados al bienestar material y a las condiciones de trabajo que están relacionadas con la remuneración económica y no económica que pueden recibir los docentes. Los reconocimientos a nivel del establecimiento y fuera de él y el apoyo que se tiene para que el docente pueda liderar proyectos de investigación o propuestas en el establecimiento educativo. Pasando la dimensión de la autonomía profesional los docentes pueden tener la percepción de tener apertura a la integración de nuevas metodologías, desarrollo de la innovación mediante la intervención educativa, o en otros casos sentir que solamente siguen instrucciones de

las directivas institucionales y por ende sentirse sin libertad para la toma de decisiones pedagógicas. Un panorama que no fomenta la confianza para innovar y que disminuye la satisfacción laboral en el ámbito educativo (García et al., 2023).

3. METODOLOGÍA

La investigación se enmarca en un diseño cualitativo, documental y comparativo, basado en el análisis de contenido de 15 estudios internacionales. El procedimiento permitió sistematizar, contrastar y comprender las diversas perspectivas del bienestar docente y su impacto en la calidad educativa. Esta metodología ofrece una visión integral que contribuye al desarrollo de propuestas de política y gestión educativa orientadas al fortalecimiento del bienestar docente como eje estructural de la calidad educativa.

3.1 ENFOQUE

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, mediante un diseño de revisión documental, y un alcance descriptivo y comparativo, orientado a analizar las evidencias disponibles sobre el bienestar docente y su influencia en la calidad educativa en los contextos de América Latina y Europa. Desde esta perspectiva, la investigación se centró el paradigma interpretativo (hermenéutico) para el análisis crítico de fuentes primarias y secundarias, permitiendo comprender los significados, percepciones,

experiencias y políticas relacionadas con el bienestar docente desde distintas realidades contextuales. El diseño documental comparativo permitió examinar de manera sistemática los hallazgos reportados por investigaciones previas y contrastar los enfoques, estrategias y resultados identificados en ambas regiones. El alcance del estudio es descriptivo–analítico, dado que busca caracterizar las dimensiones del bienestar docente, identificar sus factores asociados y establecer relaciones interpretativas entre las condiciones laborales, emocionales e institucionales y la calidad educativa.

3.2 UNIDADES DE ANÁLISIS

Las unidades de análisis estuvieron constituidas por fuentes documentales de carácter académico, científico y técnico, seleccionadas mediante un proceso de revisión literario exhaustivo. En un primer momento se recopilaron 40 estudios sobre “bienestar docente y calidad educativa”, de los cuales se eligieron 15 unidades documentales relevantes publicados entre la ventana de tiempo de 2018 a 2025, de los cuales seis correspondieron a países de América Latina (Perú, Colombia, México, Chile y Venezuela) y nueve a Europa (España, Francia, Irlanda, Reino Unido, Países Bajos, Suecia, Noruega, Finlandia y Dinamarca).

Los criterios de inclusión que se tuvieron en cuenta fueron los siguientes:

- a) Publicaciones con respaldo institucional.
- b) Investigaciones doctorales o artículos de revistas indexadas.
- c) Investigaciones que abordaran directa o indirectamente el bienestar docente y su relación con la calidad educativa.
- d) Literatura elaborada en el periodo 2018–2025.
- d) Estudios con datos empíricos o revisiones teóricas comparativas.

Dentro de los criterios de exclusión se tuvo en cuenta fuentes sin rigurosidad científica, documentos que fueran de otros continentes o lugares diferentes a los delimitados para esta investigación. Dado que la investigación se basó en análisis documental, no se involucró directamente a personas, por lo que no fue necesario el uso de elementos como el consentimiento de informado.

3.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN

La recolección de la información se realizó con una búsqueda en bases de datos académicas y repositorios institucionales, tales como Scopus, Web of Science, SciELO, Redalyc y Dialnet, además de informes técnicos de la UNESCO, OCDE y la Comisión Europea, así como otros portales de educación en países como Francia o Reino Unido. Se emplearon combinaciones operadores booleanos AND y OR con palabras clave en español e inglés, tales como bienestar docente, teacher well-being, calidad educativa, educational quality, estrés laboral docente. Cada documento fue analizado y registrado

en una matriz de análisis comparativa, que incluía los siguientes campos: autor, año, país, enfoque metodológico, dimensiones del bienestar abordadas, factores asociados, hallazgos principales y aportes a la calidad educativa. Este procedimiento permitió organizar la información de manera comparativa, garantizando la trazabilidad y coherencia en la interpretación de los datos.

3.4 PROCESAMIENTO DE ANÁLISIS

Para el tratamiento de la información se aplicó la técnica de análisis de contenido, entendida como un proceso de interpretación de categorías y patrones de repetición en los textos, esto permite realizar una lectura analítica y codificación inicial mediante la creación de matrices para identificar categorías temáticas y expresiones de los autores recurrentes y relaciones conceptuales entre los estudios revisados. El análisis se desarrolló en tres etapas: primero la lectura exploratoria y selección de categorías iniciales, dentro de las cuales se identificaron las categorías principales asociadas al bienestar docente (emocional, profesional, institucional, social y material) y su relación con la calidad educativa. Y subcategorías que emergieron en este primer acercamiento como el liderazgo, el desarrollo profesional, las condiciones laborales, la salud mental, el clima escolar, entre otras.

La segunda fase fue la codificación temática, en esta etapa se examinan los textos seleccionados nuevamente para detectar mediante la comparación elementos de

convergencia y de divergencia, otros patrones y subcategorías recurrentes entre contextos latinoamericanos y europeos (por ejemplo, liderazgo empático, carga laboral, resiliencia, reconocimiento profesional y conciliación vida–trabajo). La tercera fase fue la síntesis interpretativa, mediante la cual se desarrollan las matrices comparativas que integraron los hallazgos, permitiendo establecer relaciones analíticas entre las condiciones laborales, las políticas institucionales y la percepción docente del bienestar.

Para finalizar con la tercera etapa que corresponde al análisis comparativo desde el cual se describen las similitudes (como la importancia del apoyo institucional y la formación continua) y las diferencias estructurales que surgen como resultado del contexto (por ejemplo, la estabilidad laboral y las políticas de conciliación, más avanzadas en Europa). El proceso de análisis fue manual, sin el uso de software especializado, siguiendo los principios de validez, exhaustividad y rigor interpretativo, garantizando una lectura crítica y reflexiva de las fuentes.

4. RESULTADOS

El análisis documental realizado permitió reconocer tendencias, categorías, patrones y contrastes significativos sobre el bienestar docente y su influencia en la calidad educativa en los contextos de América Latina y Europa. Así pues, los resultados se organizaron a partir las siguientes categorías principales a) bienestar emocional; b) bienestar profesional, bienestar social, e) bienestar material, f) políticas de bienestar y

g) impacto en la calidad educativa, estas dimensiones reflejan las métricas más importantes para analizar el bienestar docente y a partir de ello contrastarlo con su impacto en el rendimiento académico estudiantil, las competencias de los docentes, el clima escolar, como dimensiones desde las cuales se puede observar la calidad educativa. En consecuencia, de lo anterior se desarrolla una matriz inicial donde se recopilan las categorías y las pesquisas iniciales.

Tabla 1.

Descripción de categorías y subcategorías

Categoría principal	Subcategorías	Descripción conceptual	Indicadores o patrones observados	Ejemplos de hallazgos (referencias)
1. Bienestar emocional	Estrés laboral, agotamiento, resiliencia, salud mental	Se refiere al equilibrio psicológico del docente, a su capacidad de afrontar la carga emocional del trabajo y mantener un estado de ánimo positivo.	Presencia de agotamiento físico y emocional, ansiedad, pérdida de motivación, estrategias de afrontamiento emocional.	Alta incidencia de estrés postpandemia; resiliencia como factor protector (Ávila-Valdiviezo et al., 2021; Alonso-Sainz et al., 2023).
2. Bienestar profesional	Realización personal, autoeficacia, motivación intrínseca	Dimensión asociada con la satisfacción por el trabajo, el sentido de	Percepción de crecimiento profesional, autorrealización, orgullo por la labor docente.	El bienestar se asocia con compromiso y desempeño (García-Moncada et al., 2023;

REVISIÓN DOCUMENTAL

		logro y la oportunidad de desarrollo profesional.	Pinedo, 2024).
3. Bienestar organizacional o institucional	Liderazgo, apoyo institucional	Hace referencia a las condiciones del entorno escolar, el respaldo directivo y la gestión institucional del bienestar.	Existencia de liderazgo empático, comunicación efectiva, relaciones colaborativas, políticas de apoyo psicosocial. Clima escolar positivo mejora la motivación (Pinedo, 2024; Cnesco-CCI, 2023).
4. Bienestar social	Clima organizacional, relaciones interpersonales,	Grado de calidad, apoyo y colaboración entre docentes, directivos, estudiantes y familias.	Redes de acompañamiento, mentorías, trabajo en equipo. López (2024): las relaciones positivas con colegas y familias favorecen el bienestar y desempeño docente. Malpica (2024): la gestión relacional (confianza, escucha, comunidad) mejora la motivación y pertenencia.
5. Políticas de bienestar	Estrategias institucionales, políticas	Acciones internas o externas que promueven	Programas de acompañamiento emocional, liderazgo con empatía, Pinedo (2024): políticas escolares de bienestar mejoran

			el bienestar docente.	reducción de carga laboral	de rendimiento y clima. INTO (2023): recomiendan tiempo libre y apoyo administrativo o estatal.
6.	Impacto en la calidad educativa	Rendimiento y clima escolar	Impactos del bienestar docente en el aprendizaje y el ambiente educativo	Reducción del ausentismo, incremento del compromiso y permanencia en el cargo	Education Lab. (2023). Study on teacher workload and well-being in the Netherlands.

Nota. Fuentes citadas en el texto.

De acuerdo con los estudios revisados, las categorías fueron analizadas de manera comparativa para responder a los objetivos de la investigación, orientados a comprender cómo las condiciones laborales, institucionales y personales de los docentes inciden en los procesos de enseñanza y en la calidad del sistema educativo. En términos generales, los hallazgos permiten dar resultados al cumplimiento de los objetivos específicos ya que se realiza la descripción de las dimensiones del bienestar docente identificadas en la literatura seleccionada, tanto en el desarrollo del marco teórico como en la comparativa que se observa en la tabla 1.

4.1. ANÁLISIS DE CATEGORÍAS Y OBJETIVOS

El análisis de contenido como herramienta de investigación permitió identificar siete categorías principales que sintetizan las dimensiones del bienestar docente y su influencia en la calidad educativa. Estas categorías emergieron del examen de los estudios provenientes de América Latina y Europa, lo que permitió establecer una visión comparativa sobre cómo se vive, se concibe y se gestiona el bienestar en diferentes contextos educativos. Que se encuentran en el Anexo A. Así entonces en primer lugar, la categoría de bienestar emocional reflejó una de las problemáticas más recurrentes relacionadas con el estrés laboral, la ansiedad y el agotamiento docente, especialmente en escenarios de vulnerabilidad territorial y social.

En América Latina, los estudios evidencian altos niveles de desgaste emocional derivados de la sobrecarga laboral y de la falta de apoyo institucional (García-Moncada et al., 2023; Pinedo, 2024). En contraste, los estudios europeos destacan la existencia de programas de prevención del burnout y acompañamiento psicológico, aunque persiste la preocupación por la intensificación del trabajo docente (Alonso-Sainz et al., 2023; Education Support, 2023). En ambas regiones, la resiliencia se reconoce como un factor protector clave para mantener la motivación y la estabilidad emocional.

Con respecto a la segunda categoría, bienestar profesional, esta se asocia con la autorealización personal, la autoeficacia y el fortalecimiento de la vocación docente. En los estudios latinoamericanos, los docentes expresan satisfacción por su labor

pedagógica, con una correspondencia del deber social y moral, pero también frustración ante la falta de oportunidades de crecimiento profesional y reconocimiento social, así como condiciones adecuadas para realizar la labor (Pinedo, 2024). En Europa, la formación continua y la estabilidad laboral son pilares que fortalecen la identidad profesional, aunque los informes advierten que la excesiva exigencia de trámites puede disminuir el sentido de realización (Cnesco–CCI, 2023; TWIX, 2024).

Con respecto la categoría de bienestar organizacional o institucional puso en evidencia la importancia del liderazgo escolar, las relaciones interpersonales y el clima organizacional dentro de los establecimientos educativos. En América Latina, el liderazgo empático y la comunicación efectiva se identifican como factores de resiliencia, así como de mejora del ambiente laboral, mientras que la falta de apoyo directivo genera desmotivación y desgaste (García-Moncada et al., 2023). Por su parte, en Europa, la presencia de estructuras organizativas más horizontales y de políticas de bienestar institucional ha favorecido la construcción de entornos colaborativos y saludables (Comisión Europea, 2023).

Por otra parte, el bienestar social o relacional se observó como una dimensión transversal a las diferencias entre docentes en las que el vínculo está ligado al sentido de pertenencia, la cooperación entre colegas y la interacción con la comunidad educativa. En ambas regiones, los estudios coinciden en que las relaciones humanas positivas aportan al desarrollo de la resiliencia y el compromiso docente. No obstante, en América Latina se reporta mayor fragmentación entre docentes, mientras que en Europa

predomina una cultura de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo (Education Support, 2023; TWIX, 2024).

Con respecto a la dimensión o categoría del bienestar material o laboral, este se reconoce como un punto crítico en los países latinoamericanos, en los que las condiciones de empleo y la estabilidad contractual son ampliamente reconocidas como precarias, que se reflejan en bajos salarios, sobrecarga laboral y el déficit de recursos materiales inciden directamente en la satisfacción y la adherencia del docente a su institución educativa (UNESCO, 2025). En contraste, Europa ha logrado avances en la regulación laboral y la reducción de la carga administrativa, aunque en ámbitos amplios laborales no específicos para docentes (ResearchNed, 2023).

Asimismo, la categoría políticas y estrategias de bienestar permitió identificar esfuerzos institucionales orientados a mejorar la salud laboral del profesorado. Mientras que en América Latina predominan iniciativas aisladas o temporales algunas de ellas representadas en talleres de autocuidado o programas de formación emocional, en Europa se han implementado políticas estructurales de conciliación vida-trabajo, desarrollo profesional continuo y participación docente en la toma de decisiones (TWIX, 2024; Cnesco CCI, 2023). Sin embargo, ambos contextos coinciden en la necesidad de consolidar políticas sostenibles que consideren el bienestar docente como un derecho laboral y un eje estratégico de la educación de calidad.

Finalmente, la categoría impacto en la calidad educativa reveló que el bienestar docente es un determinante central del desempeño institucional y de los aprendizajes

estudiantiles. Lo cual reafirma la necesidad de realizar más estudios como este. Sí se evidencia que los docentes emocionalmente equilibrados, motivados y reconocidos profesionalmente tienden a generar ambientes de aula más positivos, estrategias pedagógicas más efectivas y mayor compromiso con el aprendizaje (Education International, 2024; Cnesco–CCI, 2023). En consecuencia, se reafirma que el bienestar docente afecta o beneficia al profesorado, y constituye un indicador estructural de la calidad y sostenibilidad del sistema educativo.

Con respecto al segundo objetivo: comparar las políticas y estrategias institucionales que se han implementado en Europa y Latinoamérica, se observa que no existen normativas explícitamente relacionadas con el bienestar docente, si bien se reconocen algunas políticas y normas amplias y generales para la protección de los trabajadores en todas las áreas, no existen normas puntuales sobre el tema. En este punto se confirma que tanto en América Latina como en Europa, el bienestar docente aparece como un factor estructural que condiciona el ambiente escolar, la eficacia pedagógica y la sostenibilidad institucional, aunque con distintos niveles de desarrollo y reconocimiento político. A partir de la descripción de las dimensiones se procede a la elaboración del contraste y comparación del bienestar docente tanto en América Latina como en Europa.

4.1 BIENESTAR DOCENTE EN AMÉRICA LATINA

En los países latinoamericanos, los estudios mostraron (García et al., 2023; Pinedo, 2024; Ávila et al., 2021) que el bienestar docente se percibe como una necesidad prioritaria, un elemento que requiere atención ya que en la actualidad ha sido poco atendida por los sistemas educativos e incluso por los sistemas gubernamentales, prueba de ello es la falta de seguimiento a estos indicadores en ambientes escolares, así como, la falta de normas relacionadas con el bienestar docente de manera específica. De los resultados se reconoce que los principales factores que inciden negativamente son: la sobrecarga laboral, la inestabilidad contractual, los bajos salarios y la falta de reconocimiento institucional. Estas condiciones afectan el equilibrio emocional, la motivación y la permanencia del profesorado, generando altos niveles de estrés y desgaste profesional.

Estos hallazgos confirman de manera clara las tensiones descritas desde teorías como the *Job Demands–Resources Theory* (JD-R), que destaca como el desequilibrio entre la carga de trabajo (demandas) y los apoyos disponibles (recursos) generan desmotivación, estrés y agotamiento emocional. Así, los resultados coinciden con esta lógica: los docentes enfrentan sobrecarga, inestabilidad contractual y falta de reconocimiento, sin recursos organizacionales ni apoyo institucional suficiente para que puedan contrarrestar esos factores.

Ante este panorama también emergen factores protectores como la comunicación efectiva en el ámbito institucional, el liderazgo empático, y la formación continua, que fortifican la resiliencia, el compromiso y el sentido de pertenencia de los docentes. Estudios como el de Pinedo (2024) y García-Moncada et al. (2023) confirman que la creación de ambientes laborales colaborativos y el reconocimiento del trabajo docente tienen la posibilidad de incrementar la motivación, así como el compromiso institucional. Sin embargo, los esfuerzos en Latinoamérica no son numerosos y por el contrario suelen ser aislados, temporales o dependientes de la voluntad únicamente institucional, sin políticas sostenidas de bienestar o apoyos estatales.

Frente a esto, la UNESCO (2025) advierte que esta situación ha derivado en una escasez docente creciente, impulsada reducción de profesionales en este ámbito y por la desmotivación para cubrir la docencia, además del agotamiento emocional y las condiciones laborales precarias. El informe regional sobre América Latina y el Caribe resalta la urgencia de diseñar e implementar estrategias integrales de mejora del bienestar docente, lo que se traduce en fomentar el reconocimiento, la formación y el acompañamiento docente al considerar que sin bienestar docente se afecta la educación de calidad y su desarrollo sostenible.

4.2 BIENESTAR DOCENTE EN EUROPA

Por otra parte, en el contexto europeo los estudios revisados (Alonso-Sainz et al., 2023; Cnesco–CCI, 2023; TWIX, 2024; Education Support, 2023) muestran un abordaje más estructurado y sistemático del bienestar docente, respaldado por políticas públicas y programas institucionales. El bienestar se concibe como un derecho laboral y un indicador de calidad educativa, con énfasis en la salud mental, la estabilidad laboral, la conciliación vida–trabajo y la autonomía profesional.

Los docentes europeos reportan un nivel mayor de satisfacción laboral en comparación con sus pares latinoamericanos, debido a que existen programas internos, aunque persisten desafíos relacionados con la intensificación del trabajo, la burocracia administrativa y la presión por resultados (Education Support, 2023; ER–Santé (2023)). En países nórdicos como Finlandia, Suecia y Noruega, las políticas de conciliación y flexibilidad laboral han demostrado ser eficaces para reducir el estrés y mejorar el equilibrio emocional (TWIX, 2024). Asimismo, la Comisión Europea (2023) resalta que la permanencia y el reconocimiento profesional son factores determinantes del bienestar, al fomentar la permanencia docente y la sostenibilidad del sistema educativo.

A diferencia del contexto latinoamericano, en Europa el bienestar docente ha sido incorporado de manera transversal en las políticas de desarrollo profesional, salud laboral y calidad educativa, aunque aún se requieren medidas de prevención más efectivas frente al burnout y el aislamiento emocional. Los programas de

acompañamiento psicosocial y liderazgo positivo emergen como buenas prácticas que fortalecen la motivación y el sentido de propósito docente. La perspectiva teórica JD-R indica que los sistemas educativos europeos equilibran las demandas laborales y los recursos institucionales, lo que reduce el agotamiento y aumenta la satisfacción y el desempeño docente.

4.3 ANÁLISIS COMPARATIVO Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La comparación entre América Latina y Europa muestra como las diferencias estructurales y contextuales en la concepción del bienestar docente, tienen un impacto más positivo en Europa y más negativo en Latinoamérica, debido a que predomina una visión centrada en la atención a emergencias, en la atención de problemas laborales y emocionales, no es una cultura preventiva. Mientras que en Europa prevalece una visión más preventiva y sistémica, en la cual se reconocen las características del contexto y se proponen estrategias para la promoción del bienestar como parte integral de la calidad educativa. No obstante, ambas regiones mediante los estudios analizados coinciden en reconocer que el bienestar docente influye directamente en el desempeño pedagógico y en la experiencia de aprendizaje de los estudiantes (Education International, 2024). Cuando el profesorado se siente valorado, emocionalmente estable y profesionalmente realizado, se generan entornos escolares más inclusivos, colaborativos y eficientes.

Así en correspondencia al cumplimiento del tercer objetivo específico en el cual se busca el diseño de propuestas y la necesidad de desarrollar modelos integrales de bienestar que integren la salud emocional, la estabilidad laboral y la participación docente en la toma de decisiones, a partir de ello se realiza el último apartado de resultados que se presenta a continuación en el cual se realiza una interpretación general y se resalta la necesidad de elaboración de propuestas y el desarrollo de estudios a profundidad a futuro.

4.4 INTERPRETACIÓN GENERAL

El análisis comparativo confirma que el bienestar docente no es un componente accesorio, sino una condición estructural de la calidad educativa. La evidencia recopilada sugiere que la salud emocional, la estabilidad laboral, el reconocimiento profesional y el equilibrio vida–trabajo son pilares fundamentales para garantizar un ejercicio docente sostenible y de calidad. Por tanto, el fortalecimiento del bienestar docente debe asumirse como una política pública prioritaria, articulando estrategias interinstitucionales que promuevan la formación, el acompañamiento psicosocial y la valoración del profesorado como agentes esenciales para el desarrollo humano y social.

En este sentido, los hallazgos sugieren que fortalecer el bienestar docente requiere una revisión a todas sus dimensiones y a una articulación amplia entre políticas públicas, privadas gestión institucional y cultura organizacional, orientadas al

reconocimiento del trabajo docente, la estabilidad laboral, la formación continua, el acompañamiento emocional y el equilibrio entre las demandas o exigencias laborales y los recursos, la conservación y ganancia de recursos, así como las relaciones de reciprocidad. Todo lo anterior con el fin de promover un entorno educativo que priorice la salud, la autonomía y el desarrollo profesional del profesorado no solo mejora su calidad de vida, sino que también potencia la equidad, la innovación y la sostenibilidad del sistema educativo. Por tanto, invertir en el bienestar docente equivale a invertir en el futuro de la educación y en la construcción de sociedades más justas y resilientes.

5. CONCLUSIONES

El presente estudio permitió comprender la relación entre el bienestar docente y la calidad educativa a partir de un análisis documental comparativo entre América Latina y Europa, en el periodo 2018–2025. Los hallazgos confirman que el bienestar docente no es un componente accesorio del sistema educativo, sino una condición estructural que influye directamente en el desempeño profesional, el clima institucional y los resultados de aprendizaje. En ambas regiones, se evidencia que el bienestar emocional, profesional, organizacional y social del profesorado constituye un factor determinante para el logro de una educación inclusiva, equitativa y de calidad.

En el caso de América Latina, los resultados muestran que los docentes enfrentan altos niveles de estrés, precariedad laboral, falta de reconocimiento y escaso acompañamiento institucional, lo que repercute en su motivación y permanencia en el sistema educativo. A pesar de la existencia de experiencias positivas, como los programas de formación continua y liderazgo empático, estas acciones suelen ser fragmentadas y poco sostenibles. En cambio, en Europa, el bienestar docente ha sido incorporado en las políticas públicas y estrategias institucionales como un elemento esencial de la calidad educativa. La estabilidad laboral, la conciliación vida-trabajo y el apoyo psicosocial se consolidan como prácticas comunes, aunque persisten retos relacionados con la burocracia y la presión por resultados.

Desde una perspectiva comparativa, se concluye que las diferencias entre ambas regiones radican principalmente en el grado de institucionalización del bienestar docente. Mientras que en Europa existen marcos normativos consolidados y políticas de apoyo sostenidas, América Latina presenta un abordaje más reactivo y dependiente de la iniciativa local. No obstante, ambos contextos coinciden en reconocer que promover el bienestar docente es invertir en la sostenibilidad del sistema educativo, ya que docentes emocionalmente equilibrados y profesionalmente valorados generan entornos de aprendizaje más positivos, equitativos y eficaces.

Algunos aportes de la investigación enmarcan el análisis comparativo de las dimensiones del bienestar docente y su influencia en la calidad educativa, ofreciendo una base teórica y empírica para futuras políticas y programas institucionales. Además,

contribuye a visibilizar la necesidad de políticas integrales de bienestar docente, que contemplen tanto los factores emocionales y sociales como las condiciones laborales y materiales.

Por todo lo anterior, se recomienda integrar el bienestar docente como un eje estratégico en la planificación administrativa educativa nacionales y regionales. El diseño de programas institucionales sostenibles de acompañamiento emocional, o campañas multidisciplinarios para el desarrollo profesional y reconocimiento laboral. El fortalecimiento de la formación de líderes escolares empáticos, capaces de promover climas organizacionales saludables. Y finalmente fomentar la participación docente en la toma de decisiones institucionales y en el diseño de políticas educativas, y finalmente, establecer mecanismos de evaluación y monitoreo del bienestar docente, vinculados a los indicadores de calidad educativa.

En cuanto a las limitaciones del estudio se reconoce que la investigación utilizó en fuentes secundarias, lo cual restringe la posibilidad de medir directamente las percepciones y experiencias del profesorado. Asimismo, no se utilizó software especializado para el procesamiento de datos, ya que el análisis se realizó de forma manual mediante categorías temáticas, lo que puede limitar la replicabilidad del estudio. A pesar de ello, se garantizó rigurosidad y coherencia metodológica en el proceso de análisis e interpretación de la información.

Para investigaciones futuras partir de los resultados obtenidos, se proponen los algunos interrogantes para futuros estudios: ¿Cómo perciben los docentes de los niveles

de básica, media y superior el bienestar profesional en relación con las condiciones que le ofrece la institución? ¿Qué impacto tienen los programas de bienestar docente sobre el rendimiento académico y el clima escolar? ¿Qué modelos de gestión institucional podrían integrarse en América Latina para fortalecer la sostenibilidad del bienestar docente? El estudio concluye que el bienestar docente es clave para una educación de calidad y el desarrollo sostenible. Para promoverlo, gobiernos, instituciones y sociedad deben reconocer al profesorado como eje del proceso educativo y agente de cambio social.

6. AGRADECIMIENTOS

Las autoras expresan su agradecimiento a todas las personas e instituciones que hicieron posible el desarrollo de esta investigación. En primer lugar, se agradece a los docentes e investigadores cuyas contribuciones académicas sirvieron de base para el análisis comparativo entre América Latina y Europa, así como a las revistas científicas y portales institucionales que proporcionaron acceso a los documentos y artículos consultados. Se extiende un reconocimiento especial a la Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL por su acompañamiento en el proceso de formación investigativa, y al equipo docente del área de educación, por su orientación metodológica y sus valiosas observaciones durante la revisión del trabajo.

7. REFERENCIAS

- Ávila-Valdiviezo, B. Y., Carbonell-García, C. E., & Salas-Sánchez, R. M. (2021). Resiliencia y desempeño docente en tiempo de pandemia en instituciones educativas de secundaria peruana. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 6(12), 467–487. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1300>
- Díaz-Romero, Y., De La Paz-Rosales, M., Callan-Bacilio, R., & Bracho-Fuenmayor, P. (2025). Análisis teórico-conceptual de la calidad en la educación superior y sus dimensiones: Un estudio comparado. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 10(19), 110-133. <https://doi.org/10.35381/r.k.v10i19.4379>
- Díaz-Romero, Y., De La Paz-Rosales, M., Callan-Bacilio, R., & Bracho-Fuenmayor, P. (2025). Análisis teórico-conceptual de la calidad en la educación superior y sus dimensiones: Un estudio comparado. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 10(19), 110–133. <https://doi.org/10.35381/r.k.v10i19.4379>
- Education International. (2024). Teacher Well-being Report: Global review of policies and practices for teacher mental health. Bruselas: Education International Research. <https://www.ei-ie.org/file/863>
- Education Support. (2023). Teacher Wellbeing Index 2023. Londres: Education Support Partnership. <https://acortar.link/Zn4zRnn>
- ER–Santé. (2023). *Bien-être du personnel de l'éducation: Étude descriptive des risques psychosociaux*. Paris: Ministère de l'Éducation Nationale et de la Santé. <https://www.education.gouv.fr/media/160245/download>
- Franco López, J. A. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, (64), 151–179. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a7>
- García Hernández, L. F., Fulquez Castro, S. C., Vázquez García, J., Alguacil de Nicolás, M., & Hiraes Pacheco, M. (2020). Condiciones laborales y realización profesional en docentes de educación secundaria del sistema público mexicano. *Revista Espacios*, 41(16), 7–21. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n16/a20v41n16p07.pdf>
- García-Moncada, A., Chávez-Ojeda, L., Herrera-Espinoza, M., & Yparraguirre-Villanueva, R. (2023). Bienestar laboral y compromiso docente en instituciones educativas públicas del Perú. *Revista Latinoamericana de Educación*, 17(2), 45–62. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882023000200055

- Internacional de la Educación. (2024). *Bienestar del personal docente y del PAE: vital para la educación* [Informe]. Internacional de la Educación. <https://www.ei-ie.org/es/item/28536:bienestar-del-personal-docente-y-del-pae-vital-para-la-educacion>
- INTO – Irish National Teachers' Organisation. (2023). Teacher Workload Research Report. Dublín: INTO Publications. https://www.into.ie/app/uploads/2019/07/Teacher-Workload-Report-December-22_Web.pdf
- Kurrlle, L. M., & Warwas, J. (2025). Teacher Well-Being—A Conceptual Systematic Review (2020–2023). *Education Sciences*, 15(6), 766. <https://doi.org/10.3390/educsci15060766>
- Malpica Basurto, F. (2024). *Claves del bienestar docente en diversos contextos educativos: El enfoque transaccional vs. relacional*. Instituto Escalae. <https://escalae.org>
- Medina, L. (2024). Perspectivas docentes sobre el Aprendizaje Socioemocional en Colombia: Desigualdad, escaso entrenamiento basado en evidencia, postconflicto y políticas públicas. (2024). *Revista Internacional De Pedagogía E Innovación Educativa*, 4(2), 137-169. <https://doi.org/10.51660/ripie42213>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2024). *Thriving in teaching: Results from TALIS 2024*. https://www.oecd.org/en/publications/results-from-talis-2024_90df6235-en/full-report/thriving-in-teaching_340c1305.htm
- Ozturk, M., Wigelsworth, M. y Squires, G. (2024). Un modelo conceptual para el bienestar docente: hacia una comprensión holística. *Cogent Education*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2396156>
- Pandey, A., Maheshwari, M., & Malik, N. (2025). A systematic literature review on employee well-being: Mapping multi-level antecedents, moderators, mediators, and future research agenda. *Acta Psychologica*, 250, 105080. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105080>
- Pinedo, N. (2024). *El bienestar docente y la calidad educativa en las instituciones educativas distritales de Barranquilla-Colombia* [Tesis doctoral inédita]. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Caracas. <https://espacio.digital.upel.edu.ve/index.php/TD/article/view/1873>

- Qvortrup, A., Lykkegaard, E., Teglbjærg, J. H., Mælan, E. N., Carpelan, R., & Gunnþórsdóttir, H. (2025). Nordic teachers' perceptions of school leaders' autonomy support. *International Journal of Educational Management*. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2024-0640>
- Ruíz Flórez, A., y Cardona Ortiz, G. (2025). Bienestar docente en el contexto global: un estudio bibliométrico de la producción científica. *Dialéctica*, 2(24). <https://doi.org/10.56219/dialctica.v2i24.3491>
- UNESCO. (2025, abril 4). *La escasez docente en América Latina y el Caribe: la UNESCO lanza un informe mundial y una estrategia para fortalecer la profesión*. UNESCO.
- Villarreal-Fernández, J. E. (2023). El Estrés y Burnout percibidos en docentes colombianos en el regreso a la presencialidad en las aulas. Un estudio exploratorio. *Revista de Psicología y Educación*, 18(1), 71-81. <https://doi.org/10.23923/rpye2023.01.236>

8. ANEXOS:

ANEXO A. MATRIZ DE ANÁLISIS

Región	Autor / Año	Dimensiones del bienestar docente	Factores asociados	Relación con la calidad educativa	Enfoque / Tipo de evidencia
América Latina	Ávila-Valdiviezo, Carbonell-García&Salas-Sánchez (2021) – Perú	Resiliencia docente y bienestar emocional	Estrés laboral, adaptación pedagógica, apoyo institucional	La resiliencia fortalece el desempeño docente en contextos de crisis	Cuantitativo, descriptivo
América Latina	Díaz-Romero et al. (2025) – Venezuela / LatAm	Bienestar profesional y calidad docente	Formación continua, evaluación, compromiso	La calidad educativa depende de la satisfacción profesional	Comparativo, teórico-conceptual
América Latina	García-Moncada, Chávez-Ojeda, Herrera-Espinoza & Yparraguirre-Villanueva (2023) – Perú	Bienestar laboral y compromiso docente	Reconocimiento, clima organizacional, motivación	El bienestar fortalece el compromiso docente y mejora el clima escolar	Cuantitativo, correlacional
América Latina	García Hernández, L. F., Fulquez Castro, S. C., Vázquez García, J., Alguacil de Nicolás, M., & Hiraes Pacheco, M. (2020).	Bienestar emocional o psicológico, bienestar profesional, bienestar organizacional, bienestar relacional, y bienestar material	Sobrecarga administrativa, reconocimiento, precariedad	La insatisfacción deteriora el clima escolar y la calidad educativa	Cuantitativo, no experimental, descriptivo.
América Latina	Pinedo (2024) – Colombia	Bienestar emocional, liderazgo empático, autonomía profesional	Sobrecarga, apoyo institucional, formación continua	Estrategias institucionales de bienestar mejoran el rendimiento escolar	Cualitativo, estudio de caso

América Latina	Ruíz Flórez&Cardona Ortiz (2025) – Global/LatAm	Dimensiones físicas, sociales y emocionales	Liderazgo, carga laboral, cultura institucional	La gestión del bienestar mejora la sostenibilidad educativa	Bibliométrico, descriptivo
Europa	Alonso-Sainz et al. (2023) – España	Bienestar emocional y resiliencia postpandemia	Estrés, ansiedad, salud mental	Programas de bienestar psicológico mejoran la estabilidad docente	Revisión documental mixta
Europa	Cnesco–CCI (2023) – Francia	Bienestar institucional y clima escolar	Liderazgo, carga laboral, apoyo psicosocial	El bienestar es condición estructural de la calidad educativa	Revisión comparativa internacional
Europa	ER–Santé (2023) – Francia	Riesgos psicosociales y salud laboral	Estrés, burnout, sobrecarga	Urge la prevención de riesgos laborales en educación	Descriptivo, institucional
Europa	RFP-10559 (2022) – Francia	Agotamiento y bienestar organizacional	Exceso administrativo, falta de apoyo	Reducción de carga laboral mejora la eficacia docente	Longitudinal
Europa	Comisión Europea (2023) – UE	Bienestar profesional	Estabilidad laboral, reconocimiento, desarrollo	Indicadores de bienestar docente como factor de calidad educativa	Informe técnico comparativo
Europa	APRES COVID Research (2023) – Europa	Confianza institucional y bienestar emocional	Pandemia, apoyo social, resiliencia	La resiliencia docente garantiza la continuidad pedagógica	Comparativo postpandemia
Europa	TWIX (2024) – Países Nórdicos	Equilibrio vida–trabajo, satisfacción profesional	Carga laboral, conciliación, apoyo institucional	Políticas de conciliación mejoran la motivación y la calidad	Cuantitativo, comparativo
Europa	ResearchNed (2023) – Países Bajos	Bienestar laboral, carga y condiciones de aula	Tamaño de clase, estrés, ausentismo	Menores cargas favorecen el bienestar y la retención docente	Cuantitativo, transversal
Europa	INTO (2023) – Irlanda	Carga administrativa y	Burocracia, currículo sobrecargado	Reducción de burocracia favorece eficacia docente	Cuantitativo, descriptivo

REVISIÓN DOCUMENTAL

		bienestar emocional			
Europa	Education Support (2023) – Reino Unido	Bienestar emocional y salud mental	Estrés, cultura institucional, inspecciones	Propone estrategia nacional de bienestar docente	Cuantitativo, comparativo anual
Europa	Education International (2024) – Global / Europa	Dimensiones física, emocional, social y material	Recursos, equidad, reconocimiento	Marco global para políticas de bienestar y equidad	Revisión sistemática internacional