



**Title:** The well-being of teachers favored by emotions, integral human development and the organizational climate

**Authors:** MIRANDA-ROBLES, Tomasa and SANDOVAL-SANTOYO, José Guadalupe

**Editorial label RINOE:** 607-8695

**BECORFAN Control Number:** 2023-03

**BECORFAN Classification (2023):** 111213-0301

**Pages:** 18

**RNA:** 03-2010-032610115700-14

**RINOE - Mexico**

Park Pedregal Business. 3580-  
Adolfo Ruiz Cortines Boulevard –  
CP.01900. San Jerónimo Aculco-  
Álvaro Obregón, Mexico City  
Skype: MARVID-México S.C.  
Phone: +52 1 55 6159 2296  
E-mail: contact@marvid.org  
Facebook: MARVID-México S. C.  
Twitter:@Marvid\_México

[www.rinoe.org](http://www.rinoe.org)

**Holdings**

Mexico	Peru
Bolivia	Taiwan
Cameroon	Western
Spain	Sahara

# Resumen

---

La presente investigación busca Integrar y estructurar en orden de relevancia los principales elementos del desarrollo emocional, desarrollo humano integral, y el clima organizacional que favorecen el bienestar de los docentes de educación preescolar, primaria y secundaria del estado de Zacatecas. La población fue todo el personal que se vinculan a la educación, en total de 17,695 -jefes de sector, supervisores, Asesores Técnico Pedagógico, directivos, subdirectores y docentes de grupo -, el instrumento se aplicó desde un formulario de Google y se recibieron 5,593 respuestas. Se realizó análisis factorial con método de extracción de componentes principales, obteniendo un total de 20 componentes que explican el 60.68% del fenómeno, tomando en cuenta los primeros 8 factores que arrojan un nivel de explicación del 50.31% del bienestar docente. Los principales resultados confirman que el bienestar docente está relacionado con el desarrollo emocional, el desarrollo humano integral y el clima organizacional.

**Palabras clave: bienestar docente, desarrollo emocional, clima organizacional y desarrollo humano integral.**

# Introducción

---

El **bienestar docente**, término reciente de la primera década del siglo XXI.

Las bases de datos indexadas cuentan con una mayoría de investigaciones sobre **malestar docente**.

Aumentan las investigaciones en todo el mundo sobre **bienestar docente**, en la segunda década del siglo XXI.

Organismos como OCDE conceptualizan al bienestar docente desde lo cognitivo, subjetivo, social, físico y mental (TALIS, 2018 citado en IB, 2020).

El **bienestar docente** favorece a toda la comunidad escolar. (García, 2020).

# Metodología

**Objetivo:** Integrar y estructurar en orden de relevancia los principales elementos del ~~desarrollo emocional~~, clima organizacional y desarrollo humano integral que **favorecen el bienestar de los docentes**.

**Tipo de investigación:** cuantitativa, no experimental, de corte transversal, prospectiva, descriptiva e integracional (González H, 1994).

**Universo:** Docentes de preescolar, primaria y secundaria del Estado de Zacatecas, Mx.

**Población:** Los 17,695 trabajadores de la educación.

**Muestra:** Los docentes de educación básica de preescolar, primaria y secundaria, del estado de Zacatecas, Mx. que respondieron 5,593 respuestas en formularios de Google.

**Medición y escala:** Cada variable compleja se desarrolló en ítems o variables simples, la definición semántica y la operacional, para esto se utilizó la escala de razón (0-10 en dónde 0 es ausencia del atributo y 10 el valor máximo).

# Resultados

Se realizó en el programa IBM SPSS Statistics el análisis factorial con método de extracción de componentes principales. Para el formato de presentación de los coeficientes se solicitó: ordenar por tamaño, suprimir pequeños coeficientes y arrojar solamente los de valor absoluto superior a .5, buscando obtener componentes con carga factorial alta. También se solicitó la prueba anti-imagen, en donde no se identificó ninguna variable con valores inferiores a .8

La tabla de KMO Y Bartlett muestra que es pertinente realizar el análisis factorial y se asume que los datos proceden de una dist

Medida	Kaiser-Meyer-Olkin	de	0.987	
adecuación de muestreo				
Prueba	de	Aprox.	Chi-	562958.473
esfericidad	de	cuadrado		
Bartlett		gl		11325
		Sig.		0.000

**Tabla 3.** Prueba de KMO y Bartlett. *Fuente: IBM SPSS Statistics (2023)*

En la varianza total explicada, según los valores autoiniciales, en el porcentaje acumulado se aprecia un total de **20 factores o componentes que explican un 60.68% del bienestar docente**. Siendo los primeros 8 factores con un mayor porcentaje de explicación del fenómeno de la investigación, acumulando así un 50.31% del total obtenido por los 20 componentes.

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	50.25	33.28	33.28	50.25	33.28	33.28
2	6.20	4.11	37.39	6.20	4.11	37.39
3	4.95	3.27	40.67	4.95	3.27	40.67
4	4.10	2.71	43.38	4.10	2.71	43.38
5	3.11	2.06	45.44	3.11	2.06	45.44
6	2.73	1.80	47.25	2.73	1.80	47.25
7	2.56	1.70	48.95	2.56	1.70	48.95
8	2.05	1.36	50.31	2.05	1.36	50.31
9	1.83	1.21	51.53	1.83	1.21	51.53
10	1.67	1.11	52.64	1.67	1.11	52.64
11	1.52	1.01	53.65	1.52	1.01	53.65
12	1.37	0.90	54.56	1.37	0.90	54.56
13	1.35	0.89	55.46	1.35	0.89	55.46
14	1.24	0.82	56.28	1.24	0.82	56.28
15	1.21	0.80	57.08	1.21	0.80	57.08
16	1.16	0.77	57.86	1.16	0.77	57.86
17	1.14	0.75	58.61	1.14	0.75	58.61
18	1.08	0.71	59.33	1.08	0.71	59.33
19	1.02	0.68	60.01	1.02	0.68	60.01
20	1.01	0.66	60.68	1.01	0.66	60.68

**Tabla 4.** Varianza total explicada. Fuente: IBM SPSS Statistics (2023)

**El factor 1**, muestra interacciones entre sí de las variables del desarrollo emocional y organizando las variables según la carga factorial, quedando de la siguiente manera: Autoeficacia 0.74, **Saber emocional 0.72, Emociones neutras 0.71, Conciencia emocional 0.69, Emociones positivas 0.68, Autoconocimiento emocional 0.67, Valentía 0.67, Personalidad 0.67, Optimismo 0.67, Aceptación 0.66, Actitud positiva 0.65, Autonomía emocional 0.65**, Identifica sus potencialidades 0.65, Congruencia 0.65, Inteligencia social 0.63, Lógica interna 0.63, Autenticidad 0.63, Apertura de mente 0.62, Autoestima 0.62, Autoconcepto 0.61, Automotivación 0.58, Habilidades Sociales 0.57, Perspectiva 0.55, Apreciación de la excelencia 0.54, Modestia 0.54, Aptitud social 0.53, Satisfacción vital 0.53, Comprensión empática 0.52, Respeto 0.50 y Persistencia 0.50

**En el factor 2**, los aspectos que sobresalen quedan de la siguiente forma: **Organización escolar 0.68, Cooperación 0.65, Participación 0.64, Ambiente interno 0.61, Compromiso organizacional 0.60, Funcionamiento o respeto a los diversos roles 0.53, Siempre busca la mejor solución de conflictos 0.50 y Dimensiones de la diversidad escolar 0.503.** **Para el factor 7**, que también corresponde al eje “clima organizacional” solamente hay correlación entre dos variables compleja y se compone de los siguientes aspectos: **Relaciones 0.74, Compañerismo 0.72, Confianza en el director 0.67, Trabajo en equipo 0.63 y Motivación 0.56**

**Factor 3, desarrollo humano del medio ambiente:** Responsabilidad social 0.76, Hábitat adecuado 0.76, Cuidado del agua 0.70, Reflexiona sobre su relación con la naturaleza 0.69, Realiza su vida sin dañar al medio ambiente 0.69, Cuidado energético 0.64, Recolección de basura 0.63, Cuidado de otros seres vivos 0.60, Información ambiental 0.54 y Reciclar 0.54

**Factor 4, desarrollo humano de salud física:** Ejercicio físico 0.74, Cuidado de su salud física 0.71, Se nutre adecuadamente 0.70, Su postura corporal es adecuada 0.67, Motricidad corporal 0.63, Cuidado corporal 0.63, Respira adecuadamente 0.62, Bebe adecuadamente 0.61

**Factor 5, desarrollo humano educativo:** Integra conocimientos diversos sobre educación 0.60, Derecho a la educación 0.57, Participa para que la educación sea accesible 0.56, Considera indispensable estar aprendiendo 0.55, Gestiona su propio conocimiento 0.55, Respeta las diversas culturas con las que convive 0.51, Impulsa la educación en competencias para la vida 0.51

**Factor 6, desarrollo humano social: Participa para construir el bienestar social 0.77, Participa en causas sociales 0.76,** Toma decisiones en común 0.75, Promueve la seguridad ciudadana 0.71, Promueve el desarrollo integral de los individuos 0.59

**Factor 8: desarrollo humano espiritual:** Desarrollo del alma 0.60, Trabaja para mejorar en la virtud 0.58, Participa de actividades que desarrollan su espíritu 0.57, Genera armonía en su vida 0.52, Trabaja por llegar a ser usted mismo siempre 0.50

# Discusión

---

Si se analizan los resultados descubiertos desde la visión de Sánchez, Fernández y Carcedo (2017), ellos plantean que **el bienestar de cada individuo es la valoración mental y emocional**, que se hace de forma constante sobre el sentir satisfacción en relación a los logros y fracasos, en cada aspecto de la vida. **Se puede considerar que va más allá de una valoración de logros y fracasos**, pero sí integra diversos aspectos de la vida puesto que se **recuperan características que tienen correlación desde el desarrollo humano integral, el desarrollo emocional y el clima organizacional.**

**Uno de los componentes más importantes es el desarrollo emocional,** según Mérida S, Extremera N, Quintana C & Rey L, (2020) informan que los docentes que han desarrollado habilidades para *“percibir, comprender y regular sus estados emocionales y los de su alumnado desarrollan estrategias más resilientes para afrontar los contratiempos y adversidades que pueden surgir en el contexto educativo, utilizando formas creativas, optimistas y de desarrollo personal para afrontarlos”* (p.72). Así mismo, el Modelo PERMA o teoría del bienestar de Seligman, (2018) que plantea que es indispensable conocer las fortalezas y debilidades del ser humano, **eligiendo sus emociones positivas,** compromisos, relaciones, propósitos y logros **para autoconstruir su bienestar**

Dentro de una institución, para Moreno, et al. (2016) el clima organizacional mantiene un vínculo inmediato entre los directivos, personal docente, administrativo y la comunidad de la institución en general, por lo que este clima refleja la interacción y convivencia de los actores. Los resultados obtenidos en la presente investigación aportan similitud, y a su vez confirman que **lo individual, grupal e institucional les permite construir y conservar bienestar en la institución donde laboran**. Lo anterior se complementa con la afirmación de Montoya P, et al. (2017) al plantear que **a mayor satisfacción docente en el aspecto de la organización escolar, mayor será la percepción de clima organizacional agradable**.

En relación al bienestar docente con una perspectiva desde el desarrollo humano integral, no se identificaron autores o investigaciones que permitan afirmar, comparar o negar la importancia de este y los aspectos que lo conforman. Sin embargo, es indispensable **abordar el bienestar docente desde una perspectiva integral del ser humano**, tal como lo dice Sánchez, A., (2015), vislumbrando a cada individuo en constante desarrollo, en una sociedad donde **se promuevan las diversas capacidades de los sujetos, creando contextos que permitan el equilibrio de posibilidades y opciones para fortalecer el cuidado de sí mismo desde todos los ámbitos posibles.**

# Conclusiones

---

Al inicio de esta investigación se planteó la siguiente interrogante, **¿Cuáles elementos favorecen el bienestar en docentes de educación preescolar, primaria y secundaria del Estado de Zacatecas, México?** Para dar respuesta a esta interrogante, se procedió a revisar las diversas bases de datos con investigaciones que aporten información empírica sobre el tema. Se identificaron dos ámbitos: **el desarrollo emocional y el clima organizacional**, sin embargo, algunas otras investigaciones aportaban algunos elementos y éstos se integraron en un nuevo eje al cual se le llamó desarrollo humano integral, lo anterior para complementar lo que ya está escrito.

Resulta claro que **aspectos del desarrollo humano integral, desarrollo emocional y clima organizacional se relacionan entre sí al momento de identificar aspectos del bienestar en docentes de educación preescolar, primaria y secundaria. Lo anterior permite vislumbrar una perspectiva diferente e integradora sobre el bienestar docente, desde una mirada más amplia, con múltiples componentes y además que integre la unicidad y diversidad que posee cada educador.**

En la nación mexicana, es indispensable abordar el bienestar docente en diversos ámbitos, ya que aún no existen normas ni acuerdos que promuevan y fortalezcan este aspecto. Se considera esencial investigar en diversos contextos y realidades sobre el tema, para dar una mayor solidez y así estructurar y caracterizar con mayor precisión los aspectos y variables que conforman el **bienestar docente. Es necesario generar leyes, acuerdos y normas que aborden esta vertiente, desde la educación básica hasta la educación superior.**

---

¡GRACIAS!

# Referencias

---

Dávila. (2018). Bienestar profesional del docente en la escuela: revisión teórica y estrategias de intervención desde la psicología educacional. En *Procesos y actores claves para el asesoramiento psicoeducativo. Temas en Psicología Educacional. Contribuciones para la formación de especialidad*. Edit. NOVEDUC. ISBN: 9789875385856 pp. 297-396. Recuperado de: <https://bit.ly/320iAP3>

Hué, C. (2012). Bienestar docente y pensamiento emocional. *Revista Fuentes*, 12, 2012; pp. 47-68. Recuperado el 12 de marzo del 2019 de <https://goo.gl/djK5UV>

Hué C. (2014). Bienestar profesional e inteligencia emocional. En *Inteligencia emocional y bienestar. Reflexiones, experiencias profesionales e investigaciones*. Universidad de Zaragoza. ISBN: 978-84-92522-85-9 pp. 42-67

IB. (2020). Red de colegios Bachillerato Internacional. En el blog: *Porqué debemos promover IE*. (2020). *International Education (Educación Internacional)*. OCCDE: el bienestar de los docentes es fundamental para la enseñanza y el aprendizaje. Recuperado de: <https://bit.ly/3tR9yQY>

Jiménez, A; Jara, M & Miranda, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educacional*, vol. 16, núm. 1, enero-junio, 2012, pp. 125-134 *Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional Paraná, Brasil* Recuperado el 12 de marzo del 2019 de <https://goo.gl/2cieFx>

García D, Solé M, Achard L & Cobo R. (2020). Programa de psicología positiva sobre el bienestar psicológico aplicado a personal educativo. *Revista electrónica Educare* , vol. 24, núm. 1, pp. 370-393, DOI: <https://doi.org/10.15359/ree.24-1.19>

González, H. (1994). Tipología de la investigación científica. *Didactemas del seminario: Teoría y Metodología de la Ciencia III. IV Semestre del Doctorado en Ciencias de la Educación, UADEC, impartido por la Dra. Nora Dolores González Martínez durante el semestre 2020-1*

Krejcie, R. V. and D. W. Morgan. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30, pp. 607-610.

Márquez, T. (2020). Clima organizacional de la escuela y mejoramiento del desempeño docente. *Revista Ciencia y Educación*. No. 5, Vol.1, ISSN 2707-3378 pp. 6-19. Recuperado de: <https://rb.gy/5xascd>

Mérida, S & Extremera, N. (2020). Cuando la falta de compromiso ocupacional del profesorado novel no es suficiente para explicar la intención de abandono: ¡la inteligencia emocional importa! Revista de Psicodidáctica. No. 1, Vol. 25, pp. 52-58. Recuperado de <https://bit.ly/3gmW34T>

Moreno C, Cegarra O, Vergara H & Matos Y. (2016). Clima Organizacional en el Contexto Educativo. Revista Scientific, Vol. 1, Núm. 2, 2016, Noviembre, pp. 316-339. Venezuela. ISSN.2542-2987.2016.1.2.18.316-339 DOI: <https://doi.org/10.29394/scientific>

Muñoz, Fernández & Jacott. (2018). Bienestar subjetivo y satisfacción vital del profesorado. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 2018, 16(1), 105-117. <https://doi.org/10.15366/reice2018.16.1.007>

Muslow, G. (2008). Desarrollo emocional: impacto en el desarrollo humano. Revista Educação, Vol. 31, núm. 1, enero-abril, pp. 61-65. Brasil. Recuperado el 10 de abril del 2019 de <https://bit.ly/2GWr0NK>

Sánchez, Fernández y Carcedo. (2017). Educación sexual y ética de las relaciones sexuales y amorosas. Como trabajar en favor del placer y el bienestar. Ediciones Pirámide. I.S.B.N.: 978-84-368-3800-8 pp. 187

Sánchez, A. (2015). “Nuevos” valores en la práctica psicosocial y comunitaria: Autonomía compartida, auto-cuidado, desarrollo humano, empoderamiento y justicia social. Revista Univ. Psychol. V. 14, No. 4, pp. 1235-1244. ISSN 1657-9267. Colombia.

Seligman, M. (2018). El circuito de la esperanza. El viaje de un psicólogo de la esperanza al optimismo. Editorial PenguinRandomHouse Grupo. Versión digital, pp. 576, ISBN: 978-84-666-6423-3

Zacarés J, Ruíz J & Amer E. (2002). Generatividad y bienestar psicológico en profesores: un estudio exploratorio. En M. I. Fajardo, M. I. Ruiz, A. Ventura, F. Vicente & J. A. Julve (Comps.), Psicología de la Educación y Formación del profesorado. Nuevos retos, nuevas respuestas (pp. 611-625). Recuperado de <https://bit.ly/3jFyWVf>



© RINOE-Mexico

No part of this document covered by the Federal Copyright Law may be reproduced, transmitted or used in any form or medium, whether graphic, electronic or mechanical, including but not limited to the following: Citations in articles and comments Bibliographical, compilation of radio or electronic journalistic data. For the effects of articles 13, 162,163 fraction I, 164 fraction I, 168, 169,209 fraction III and other relative of the Federal Law of Copyright. Violations: Be forced to prosecute under Mexican copyright law. The use of general descriptive names, registered names, trademarks, in this publication do not imply, uniformly in the absence of a specific statement, that such names are exempt from the relevant protector in laws and regulations of Mexico and therefore free for General use of the international scientific community. BECORFAN is part of the media of RINOE-Mexico., E: 94-443.F: 008- ([www.rinoe.org/booklets](http://www.rinoe.org/booklets))