

Revisión Sistemática

Bienestar docente y calidad educativa: Un vínculo esencial para el aprendizaje**Teacher well-being and educational quality: An essential link for learning**

Alejandro Fabián Plaza Proaño¹ , Jeniffer Johanna Cuasapud Morocho² ,
Juan Daniel Facunda Toral³ , Shirley Dayana Chulca Aimacaña⁴ 

¹ Unidad Educativa Carlos Rivadeneira, fabianplazaproano@gmail.com, Quito - Ecuador

² Universidad Central del Ecuador, jeniffercuasapud@gmail.com, Quito - Ecuador

³ Universidad Central del Ecuador, facundatoraljuandaniel@gmail.com, Quito - Ecuador

⁴ Universidad Central del Ecuador, chulcashirley@gmail.com, Quito - Ecuador

Autor para correspondencia: jeniffercuasapud@gmail.com

RESUMEN

El bienestar docente se ha consolidado como un factor determinante en la calidad educativa, estableciendo una conexión directa entre el estado emocional del profesorado y el rendimiento académico de los estudiantes. Esta investigación tuvo como objetivo examinar la relación entre el bienestar psicológico de los docentes y la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje en instituciones educativas. Para ello, se puede afirmar que esta investigación adoptó un enfoque descriptivo con un diseño de carácter cualitativo, lo cual permitió efectuar un análisis detallado y crítico de la literatura el cual abarcó estudios publicados entre 2019 y 2024. Los resultados evidenciaron que los docentes con niveles altos de bienestar emocional registraron un 78% de satisfacción en su práctica pedagógica, comparado con un 43% de aquellos que experimentaban estrés laboral elevado. Además, se identificó que las instituciones con programas de apoyo psicológico para docentes mostraron mejoras del 32% en los indicadores de calidad educativa. En conclusión, la implementación de estrategias integrales de bienestar docente no solo fortalece la salud mental del profesorado, sino que también genera un impacto positivo directo en el ambiente de aprendizaje, destacando la necesidad de desarrollar políticas institucionales que prioricen el cuidado integral de los educadores como pilar fundamental de la excelencia académica.

Palabras clave: Bienestar; Salud mental; Calidad educativa; Burnout; Apoyo psicológico.

ABSTRACT

Teacher well-being has been established as a determining factor in educational quality, establishing a direct connection between the emotional state of teachers and the academic performance of students. The objective of this research was to examine the relationship between the psychological well-being of teachers and the quality of teaching-learning processes in educational institutions. To this end, it can be said that this research adopted a descriptive approach with a qualitative design, which allowed for a detailed and critical analysis of the literature covering studies published between 2019 and 2024. The results showed that teachers with high levels of emotional well-being reported 78% satisfaction with their teaching practice, compared to 43% of those who experienced high work-related stress. In addition, it was found that institutions with psychological support programs for teachers showed a 32% improvement in educational quality indicators. In conclusion, the implementation of comprehensive teacher well-being strategies not only strengthens the mental health of teachers but also has a direct positive impact on the learning environment, highlighting the need to develop institutional policies that prioritize the comprehensive care of educators as a fundamental pillar of academic excellence.

Keywords: Well-being; Mental health; Educational quality; Burnout; Psychological support.

Derechos de Autor

Los originales publicados en las ediciones electrónicas bajo derechos de primera publicación de la revista son del Instituto Tecnológico Superior Universitario Rumiñahui, por ello, es necesario citar la procedencia en cualquier reproducción parcial o total. Todos los contenidos de la revista electrónica se distribuyen bajo una [licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-4.0 Internacional](#).

**Citas**

Plaza Proaño, A. F., Cuasapud Morocho, J. J., Facunda Toral, J. D., & Chulca Aimacaña, S. D. (2026). Bienestar docente y calidad educativa: Un vínculo esencial para el aprendizaje. *CONECTIVIDAD*, 7(1), 592-615. <https://doi.org/10.37431/conectividad.v7i1.395>

1. INTRODUCCIÓN

La salud mental y el bienestar emocional de los maestros se han consolidado como elementos decisivos que afectan de manera directa la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, siendo esta la columna vertebral del sistema, los docentes se enfrentan a un aumento sostenido de estrés, ansiedad y síndrome de burnout, problemas que no se limitan a su esfera individual, sino que repercuten en su habilidad para cultivar aulas seguras, motivadoras y desafiantes.

Por otro lado, en la actualidad el aula está marcada por un conjunto de exigencias que, como sobrecarga burocrática, competitividad por indicadores de rendimiento, amplios y variados perfiles de aprendizaje en los alumnos y cambios metodológicos vertiginosos, acarrea un ambiente de trabajo que reclama acción inaplazable en favor de la salud total del maestro, la delicada situación se exagera por la falta de visibilidad social, escasos medios y condiciones laborales que en numerosas ocasiones limitan el crecimiento profesional y humano del educador. En el caso ecuatoriano, los datos sobre bienestar profesional son alarmantes: cerca del 65% de los docentes está en rangos de estrés laboral moderado a severo y apenas el 40% de los centros educativos ofrece en la práctica programas sistematizados de acompañamiento psicológico dirigidos al cuerpo docente (Hidalgo, 2025). Esta falta de sistemas de apoyo integral se traduce en unas tasas de deserción docente que alcanzan el 18% anual en el sector público, repercutiendo de forma directa en la continuidad y en la calidad de los procesos educativos (Ministerio de Educación del Ecuador, 2024). El impacto de estas cifras se refleja en la disminución del compromiso institucional y en la pérdida de capital humano, generando un círculo vicioso que afecta a la calidad de los aprendizajes. La implementación de políticas destinadas a prevenir el estrés laboral y programas de apoyo emocional aumentaría la motivación y la productividad en el trabajo en lugar de solo disminuir la rotación. La evidencia internacional confirma que el bienestar del docente está relacionado con el rendimiento de los estudiantes (OCDE, 2023). En este sentido, este estudio se justifica por su contribución innovadora a la evaluación crítica del bienestar docente y la promoción de políticas institucionales que fomenten ecosistemas educativos sostenibles. La investigación no solo articula el problema, sino que también propone un marco orientador para la formulación de políticas públicas y planes de acción que mejorarían el sistema educativo.

1.1. Bienestar docente y su impacto en la práctica educativa

El bienestar de los educadores forma un constructo multidimensional que articula los ámbitos corporal, afectivo, social y profesional en la cotidianidad de quienes enseñan. Esta mirada integral reconoce que la competencia pedagógica en clase no se reduce a la destreza técnica, sino que se origina además de la sana función cognitiva, el equilibrio emocional y la satisfacción que se vive en el ejercicio cotidiano. La investigación recoge que el bienestar docente se define como esa armonía que se establece constantemente entre las exigencias del entorno escolar y los recursos internos que se movilizan para hacerles frente, y que, en esa resignificación, se despliega la realización profesional y la estabilidad afectiva (Hernando, 2024).

Más allá de la simple eliminación del sufrimiento, el bienestar docente sobreentiende la proactividad de las emociones positivas, la experiencia de un propósito que da sentido y la existencia de vínculos significativos en el ecosistema educativo en el que se inserta Mero et al. (2023). Una mirada completa a esta dimensión asevera que un docente con altos índices de bienestar es también un sujeto que cultiva la resiliencia frente a la adversidad, que se mantiene anclado en la motivación intrínseca y que, por ósmosis, contagia y construye relaciones más cercanas y afectuosas con sus pares y con los estudiantes.

En las demandas cotidianas de su práctica, un joven docente puede sentir mayor incertidumbre, mientras que un educador con mayor trayectoria, aunque haya desarrollado habilidades, puede enfrentar la frustración de un sistema que cambia con frecuencia. Las estrategias de afrontamiento que la persona haya cultivado, ya sea a través de la formación en habilidades socioemocionales o de redes de apoyo en su vida personal, marcan la diferencia en el modo en que el estrés se convierte en desgaste o en una oportunidad de crecimiento.

1.1.1. Factores que influyen en el bienestar docente

La interrelación de estos factores sugiere que un enfoque unidimensional para mejorar el clima escolar es insuficiente, las políticas de apoyo deben abarcar desde la reducción de tareas burocráticas que no contribuyen al aprendizaje, hasta la oportunidad de participar en espacios de desarrollo colectivo donde los docentes aplican y reflexionan sobre nuevas prácticas. Dicho de otro modo, el estado emocional del educador puede mejorar si su voz, en lugar de ser un eco de desgaste, se convierte en un instrumento que fomente la construcción de vínculos positivos

que beneficiarán la adquisición de saberes y el crecimiento integral de la comunidad escolar.

Cabe resaltar, González (2024) menciona que:

Los docentes más experimentados tienen estrategias de adaptación más efectivas, las cuales en su caso pueden ir acompañadas de agotamiento emocional crónico en ausencia de cualquier renovación profesional. El equilibrio entre la retención de experiencia y la vitalidad profesional es un desafío interminable en el avance de la profesión docente (p. 23).

La estructura social de la organización educativa extiende la protección de los maestros, la apreciación y el apoyo comunicativo de la comunidad educativa. Las redes de apoyo profesional son en gran medida los recursos clave para construir la resiliencia docente y el flujo de estrategias pedagógicas y experiencias.

Por otro lado, Arteaga (2024) argumenta que la autonomía del reconocimiento profesional, en su ejercicio, tiene un impacto considerable en el bienestar emocional de los docentes. Los educadores externalizan una motivación personal y una mayor disposición hacia la profesión docente cuando sienten que sus esfuerzos pedagógicos son valorados y sus logros son reconocidos. Tal consideración y reconocimiento mejora la estabilidad emocional de los estudiantes, lo que a su vez afecta positivamente la calidad de la interacción que los estudiantes tienen con el educador y su compromiso con el aprendizaje en un entorno de aprendizaje positivo y de apoyo. Por otro lado, Marmolejo (2023) sostiene que la salud física y emocional de los docentes constituya la acción central de su quehacer profesional. La hipertensión, el descanso inadecuado, y la salud a nivel escolar, de la misma manera que contribuyen a la disminución del agotamiento, benefician la atención, la creatividad en la docencia y la relación con los educandos. Es así que, el cuidado de la salud física y emocional del docente contribuye a un entorno educativo que es más equilibrado y en el cual el aprender se da de forma más plena.

De la misma manera, Alvarado et al. (2025) enfatiza las condiciones institucionales, como la disponibilidad de recursos educativos, un horario de clases bien organizado y el uso de metodologías activas, que afectan el bienestar del docente. Los sentimientos de control y estrés de los educadores se intensifican en ambientes laborales que están bien estructurados, provistos de materiales educativos y que tienen estrategias pedagógicas claras. Esto no solo

refuerza su motivación profesional, sino que también su enseñanza refleja un mayor dinamismo y participación que fomenta el desarrollo holístico de los aprendices.

1.1.2. Manifestaciones del malestar docente y su impacto educativo

El síndrome de burnout, que se refiere al agotamiento profesional de los docentes, es el síntoma más agudo del malestar docente, caracterizado por tres ejes principales: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal disminuida. El desgaste tanto emocional como físico que experimenta un docente no solo repercute en su salud sino también se ve afectada directamente la calidad de la enseñanza y el ambiente de aprendizaje de los estudiantes. Así pues, los que atraviesan esta situación suelen manifestar cansancio, cambios de humor y desmotivación incluso dificultades para poder mantener relaciones con personas de su entorno. Estos indicadores se traducen en prácticas pedagógicas menos efectivas, caracterizadas por la rigidez metodológica, la reducción de la creatividad en el aula y la dificultad para establecer vínculos positivos con los estudiantes.

Según Lescano (2024), los efectos del malestar docente en el ambiente educativo se manifiestan de las siguientes maneras:

- a) Disminución de la calidad de la planificación pedagógica: Los docentes con alto estrés tienden a recurrir a estrategias de enseñanza rutinarias y menos personalizadas.
- b) Incremento de conflictos en el aula: El agotamiento emocional reduce la capacidad de manejo conductual y la tolerancia ante las dificultades estudiantiles.
- c) Reducción de la innovación educativa: Los estados de malestar limitan la disposición para implementar nuevas metodologías y tecnologías educativas.
- d) Deterioro del clima escolar: La actitud del docente influye significativamente en la atmósfera emocional del grupo de estudiantes.
- e) Impacto en el rendimiento académico: Los alumnos de docentes con burnout muestran menores niveles de motivación y logro académico.
- f) Afectación de la retención docente: Los altos niveles de estrés contribuyen a la rotación del personal y la deserción profesional.

Estas manifestaciones ciertamente prueban la necesidad de planes preventivos específicos e intervenciones que mantengan la salud mental de los docentes, lo cual es un factor crucial en

el alivio de los educadores, el clima de la escuela, las relaciones interpersonales en el aula y los importantes resultados para los estudiantes. Por lo tanto, la implementación de programas psicológicos, la capacitación en manejo del estrés y las políticas institucionales que fomentan el autocuidado y la apreciación de la profesión docente deben ser priorizadas, ya que solo a través de la estabilización emocional de los docentes se podría asegurar una educación sostenible y de calidad.

1.2. Estrategias de bienestar docente y programas de apoyo

La promoción del bienestar docente requiere un enfoque sistémico que integre estrategias individuales con acciones organizacionales coordinadas, las escuelas que cuidan exitosamente a su personal han puesto en marcha planes integrales que abarcan varias dimensiones del bienestar profesional, lo que mejora a la vez la satisfacción de los educadores y los progresos formativos de los alumnos. Entre las dimensiones se consideran la salud física, la salud psicológica, el desarrollo profesional, el clima organizacional y el balance entre la vida individual y el trabajo. Los efectos son duraderos y se reflejan en el compromiso del claustro, la reducción del ausentismo y un ambiente escolar más positivo (Cabezas et al., 2025).

En este sentido, los programas de mindfulness y manejo del estrés han demostrado eficacia en la reducción de la ansiedad docente y en la mejora de la regulación emocional. Las intervenciones incluyen formación en respiración, técnicas de meditación y conciencia plena, que permiten a los educadores enfrentar la presión del aula y los trámites administrativos del día a día con mayor equilibrio emocional. La práctica regular de la atención plena, incluso en breves pausas dentro del horario escolar, fortalece la concentración, incrementa la paciencia en el aula y propicia unas respuestas más reflexivas ante los retos, disminuyendo las reacciones impulsivas y, a largo plazo, confluyendo en un clima escolar más positivo que se fortalece, entre otras cosas, a través del modelamiento que realizan los mismos docentes.

Soto (2021) resalta que "el diseño e implementación de programas de bienestar docente estructurados deriva en beneficios múltiples que abarcan desde la salud individual del docente hasta la transformación positiva del clima institucional" (p. 31). Esta visión comprensiva considera que orientar recursos al bienestar de los profesores es, en sí, una decisión de mejora educativa que produce efectos extensivos en toda la estructura escolar.

1.2.1. Programas de apoyo psicológico y acompañamiento profesional

El bienestar docente es un eje estratégico que aborda la atención y el cuidado psicológico. Se entiende que el servicio incluye asesoría individual, talleres de habilidades sociales, terapia grupal y espacios de reflexión profesional. Limongi (2022) destaca que la confidencialidad y gratuidad de los servicios permite que los docentes enfrenten crisis temporales, así como también proyecten un desarrollo personal y profesional de un lapso largo.

La autoeficacia docente y el sufrimiento por el aislamiento laboral han sido abordados de manera efectiva por los programas de mentoring. Estas iniciativas asocian docentes en formación a colegas con experiencia o a aquellos que tengan retos concretos, construyendo lazos de confianza en donde se intercambian vivencias, estrategias y recursos pedagógicos en un ambiente de aprendizaje.

Las características fundamentales de los planes de apoyo efectivos según Delgado et al. (2025) incluyen:

- a) Disponibilidad y privacidad: Los recursos tienen que ser accesibles en el momento requerido y proteger en todo momento la información de quienes los utilizan.
- b) Prevención proactiva: Los espacios de intervención no solo reaccionan ante situaciones críticas, sino que también promueven el autocuidado y el desarrollo de habilidades de resiliencia.
- c) Ajuste contextual: Cada propuesta debe ser revisada y modificada en función de lo que el docente y el entorno educativo particular requieren.
- d) Viabilidad a largo plazo: Cada estrategia precisa de recursos que no fluctúen y de un acuerdo sólido de la institución que lo respalde durante años.
- e) Revisión permanente: Hacer seguimiento a los resultados y rediseñar lo que no funciona sobre la base de datos confiables es una obligación ineludible.
- f) Combinación estructural: Los proyectos de acompañamiento tienen que estar enlazados con las orientaciones más amplias de gestión del personal docente de la institución.

Lo anterior subraya que un programa solo cobra sentido si se traduce en cambios cotidianos y en un bienestar que se mantiene, lo que exige decisiones y acciones sostenidas que vayan más allá del auxilio inmediato y se proyecten hacia la construcción constante de una práctica

docente más sólida y de una educación que enriquezca a toda la comunidad.

1.2.2. Desarrollo de competencias socioemocionales docentes

El fortalecimiento de las competencias socioemocionales es hoy una palanca esencial para la salud profesional y la mejora continua de la calidad de la enseñanza. Autoconocimiento, autorregulación, empatía, habilidades sociales y motivación interna no solo sostienen el bienestar individual, sino que también crean el clima emocional que favorece la enseñanza efectiva. De acuerdo a Barragán et al. (2024) variados programas de formación emocional en servicio de docentes han mostrado resultados favorables en múltiples y concretos ámbitos. Las educadoras y educadores que cultivan estas competencias poseen una mejor capacidad para afrontar conflictos escolares; establecer vínculos positivos y estables con el alumno; y experimentan una reducción notable del estrés originado por las exigencias diarias. Además, tales docentes, al ejercitar estas habilidades, se convierten en modelos de conducta emocionalmente responsable, favoreciendo así el desarrollo socioemocional de sus estudiantes.

Para que la acción formativa en competencias socioemocionales logre su propósito, es preciso diseñar itinerarios que unan la base teórica y la dimensión práctica. Solamente así las y los docentes conseguirán captar los fundamentos científicos de la inteligencia emocional al tiempo que transforman en planificaciones, en interacciones y en decisiones pedagógicas estrategias claras y concretas. Los talleres prácticos, los análisis de experiencias reales, la reflexión personal y el acompañamiento cercano suelen ser caminos muy efectivos los cuales son muy efectivos para fortalecer habilidades fundamentales (Rimari, 2025).

Del mismo modo, es necesario que las organizaciones educativas adopten un compromiso que sobrepase la capacitación individual e impulse redes de colaboración centradas en las habilidades socioemocionales. El establecimiento de redes de colaboración entre los docentes, en donde se pueden compartir experiencias, identificar problemáticas comunes, y co-crear soluciones, fortalece una cultura escolar que valora el entendimiento, el respeto y la solidaridad. De esta manera, el aprendizaje y la práctica de las habilidades socioemocionales se convierten en un eje centrípeto que potencia la resiliencia de los educadores, la cohesión organizativa y el bienestar integral de la comunidad educativa.

1.3. Modelo de demandas y recursos laborales

Constituye una base teórica consistente para analizar cómo las condiciones del entorno educativo inciden en el bienestar de los docentes. En relación con el marco descrito, dentro de las obligaciones que uno tiene que trabajar, los aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales que requieren un esfuerzo sostenido se clasifican como demandas laborales, y el logro de tales objetivos como el cumplimiento de las metas, los recursos laborales como elementos que reducen las demandas o facilitan el desarrollo personal.

Según la investigación realizada por Bakker et al. (2023), se ha demostrado que cuando hay demandas laborales considerables y los recursos disponibles son muy bajos, se crea un estado de agotamiento que perjudica tanto la salud como el rendimiento pedagógico del docente. El burnout, o estado de agotamiento mental y físico, dentro de estas dos dimensiones, es lo que explica el contraste que se observa en esto.

Para las instituciones educativas, implementar este modelo requiere que se auto-monitoreen las demandas y los recursos que están disponibles para la institución. Entre las demandas se encuentran la sobrecarga de trabajo, las exigencias vinculadas al rendimiento escolar, el manejo de conductas disruptivas y las adaptaciones curriculares. Los recursos, por el contrario, son el apoyo administrativo, la profesión, el desarrollo y el reconocimiento institucional (Vera et al., 2023).

En la educación, los modelos de recursos y demandas permiten no solamente reconocer riesgos, sino también intervenir para lograr cierto equilibrio entre ambos. Un modelo de equilibrio se puede lograr por la oferta de programas para la gestión del tiempo, protocolos de acompañamiento en crisis, y recursos definidos de carga de trabajo. El fortalecimiento de los recursos por medio de formas de capacitación permanente, mentorías, y el aprecio a la docencia de manera pública, resulta en un modelo de alta motivación y compromiso. En este sentido, aquello se presenta como un prototipo esencial para promover entornos de trabajo sostenibles, resilientes y saludables.

1.3.1. Teoría de la autodeterminación en el contexto educativo

Dicha teoría, identifica tres necesidades psicológicas básicas cuya satisfacción promueve el bienestar y la motivación interna, sustentados en la autonomía, la competencia y los vínculos sociales. En el contexto docente, estas necesidades adquieren características particulares que

determinan la calidad de la experiencia profesional.

Albor y Rodríguez (2022) establecen que la autonomía docente se manifiesta en la capacidad de tomar decisiones pedagógicas fundamentadas, adaptar metodologías según las necesidades estudiantiles y participar activamente en la planificación curricular. La autonomía profesional se percibe positivamente y está relacionada de manera positiva con la satisfacción en el trabajo y la creatividad en el aula.

La necesidad de competencia se asocia con el sentido de efectividad de un educador en el desempeño de sus tareas de enseñanza. Los educadores que experimentan altos niveles de competencia percibida muestran mayor resiliencia al estrés y mantienen expectativas positivas en cuanto a su capacidad para influir en el aprendizaje de los estudiantes. Esto se fomenta a través de la formación continua, la retroalimentación constructiva y el reconocimiento de los logros profesionales.

Un tercer aspecto fundamental son los lazos sociales de los educadores con los estudiantes y los padres de los estudiantes, que tienen un impacto directo en la motivación intrínseca. Los educadores que trabajan en una escuela con una filosofía de confianza y apoyo mutuo son más propensos a comprometerse con la escuela y reducir las posibilidades de agotamiento emocional.

El interés y la dedicación de los educadores, así como el esfuerzo y la motivación que emplean en su trabajo, son temas de atención que tienen su propia teoría. Reconocer la importancia de la autonomía pedagógica, garantizar oportunidades de capacitación que cubran vacíos y establecer redes para la colaboración entre pares son formas de cumplir con estos criterios. En el momento en que esto llegue a suceder, no solo la vida personal y profesional del docente se vería beneficiada, sino que, de igual forma, los alumnos y la cultura de la escuela en la que se encuentren se verán beneficiados, así como la sostenible y positiva construcción del aprendizaje.

1.3.2. Enfoque salutogénico del bienestar

El enfoque salutogénico se aleja del modelo tradicional, se centra en los factores específicos que mejoran y sostienen la salud, en lugar de centrarse en lo opuesto. Dentro de la educación, este marco analiza las condiciones bajo las cuales y por qué los profesionales capaces de hacer frente a la adversidad pueden florecer en su trabajo.

El modelo de bienestar del educador, que es todo lo contrario a un modelo de déficit, aplica el enfoque salutogénico a la salud e identifica el sentido de coherencia como el elemento focal del marco (Alarcón, 2022). Este constructo incorpora manejabilidad (recursos y sistemas de apoyo para afrontar desafíos), significado (la vida de uno tiene valor y sus esfuerzos son apreciados) y comprensibilidad (los eventos están estructurados, son predecibles y, en cierta medida, explicables).

El enfoque salutogénico en el ámbito educativo implica el reconocimiento y la amplificación de los recursos generales de resistencia del profesor. Tales recursos incluyen estrategias de afrontamiento, redes de apoyo social, medios materiales, factores culturales y experiencias significativas de vida que ayudan en la estabilización emocional durante momentos estresantes y angustiosos.

1.4. Bases neurobiológicas del estrés en educadores

La investigación en neurociencia demuestra cómo responden los cerebros de los profesores al estrés. Cuando los profesores se enfrentan a situaciones exigentes y repetitivas, el eje hipotalámico-hipofisario-adrenal (HHA) se activa y permanece durante largos períodos de tiempo. Esta activación puede conducir a cambios en el cerebro que son perjudiciales para el bienestar físico del profesor, así como para su atención, memoria y rendimiento en clase.

Calzadilla (2022) afirma que, en los profesores, la exposición crónica al estrés laboral resulta en cambios en la estructura y el funcionamiento de varias áreas cerebrales cruciales, incluyendo la amígdala, el hipocampo y la corteza prefrontal. Estos cambios a menudo van acompañados de disregulación emocional, déficits en la memoria de trabajo y disminución de la flexibilidad cognitiva. Estas son las habilidades cognitivas esenciales para llevar a cabo una enseñanza efectiva.

Entender estos mecanismos neurobiológicos conlleva responsabilidades específicas en la planificación de programas de bienestar. Las estrategias basadas en mindfulness, ejercicio físico regular y técnicas de relajación han demostrado capacidad para modular la actividad neuronal y promover la neuroplasticidad en regiones asociadas con la regulación emocional y el buen vivir. Además, es crucial entender que el estrés docente tiene implicaciones mucho mayores que el sufrimiento personal; se extiende al clima mismo del aula y a la naturaleza de las relaciones

formadas con los estudiantes. Un docente que opera desde un estado de alto estrés mostrará un pobre compromiso empático, altos niveles de irritabilidad y una incapacidad para mantener la atención, y estos se reflejarán en el entorno de aprendizaje. Por lo tanto, entender los fundamentos neurobiológicos del estrés es crucial para lograr entornos educativos más saludables.

Finalmente, la ciencia proporciona suficiente evidencia para sugerir que las instituciones educativas necesitan adoptar políticas de 'acompañamiento' que combinen la comprensión neurobiológica con una pedagogía ecológicamente sostenible. Los programas de apoyo psicosocial, los días de autocuidado y la formación en regulación emocional no solo pueden disminuir los correlatos neurológicos adversos del estrés en el cerebro docente, sino también aumentar la motivación profesional y la resiliencia, asegurando así una enseñanza que sea humana y de alta calidad.

1.4.1. Neuroplasticidad y resiliencia docente

El estrés crónico tiene el potencial de ser controlado mediante tratamientos específicos, y estos pueden ser empleados para mejorar sus propiedades estructurales y funcionales a través del principio de neuroplasticidad, que se refiere a la capacidad del cerebro para cambiar y reorganizarse. No obstante, la investigación sugiere que un subtipo particular de estrés necesita ser tratado de manera específica y, de ser así, su tratamiento puede mejorar de manera significativa la realización funcional del cerebro e, incluso, su estructura.

Lamus et al. (2023) explicaron la importancia que la meditación mindfulness tiene en la vida de una persona. Se han encontrado resultados que muestran que su práctica de mindfulness puede mejorar la meditación y, en ese sentido, la meditación mindfulness. Estos estudios muestran que la mentalidad y la sensación de felicidad, así como el bienestar, se ven mejoradas.

Las intervenciones basadas en principios de neuroplasticidad deben ser sistemáticas, sostenidas en el tiempo y adaptadas a las particularidades individuales de cada docente. La combinación de técnicas cognitivo-conductuales, entrenamiento en mindfulness y actividad física estructurada representa un enfoque integral para promover cambios neuroplásticos beneficiosos (Ortega et al., 2021).

Finalmente, comprender la relación entre neuroplasticidad y resiliencia permite a las instituciones educativas diseñar programas más efectivos para cuidar a su profesorado. Implementar talleres

de entrenamiento mental, pausas activas durante la jornada escolar y programas de bienestar integral contribuye a un cambio sostenido en la estructura y funcionamiento del cerebro. Esto no solo fortalece la salud y el equilibrio emocional de los docentes, sino que también repercute en un mejor clima de aula y en una enseñanza más humana y efectiva.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Tipo de investigación

El estudio se enmarca en un artículo científico de tipo documental, orientado a examinar la conexión entre el bienestar docente y la calidad educativa. A través de esta metodología se logra obtener información del fenómeno mediante una síntesis crítica de obras especializadas, lo que genera una panorámica rigurosa del estado del saber sobre la materia.

2.2. Método

La investigación se apoya en un razonamiento deductivo que, tomando marcos teóricos consolidados sobre el bienestar del profesorado y la calidad educativa, extrae conclusiones concretas sobre su vínculo, de acuerdo con (Fuentes et al., 2020). Al contrastar hipótesis teóricas sobre el bienestar profesional con la evidencia empírica que ofrece la literatura, el enfoque facilita una comprensión que transita de los conceptos establecidos hacia los hallazgos contextualizados.

2.3. Técnica de investigación y procedimiento de análisis documental

La investigación desarrollada se clasifica como documental, pues se apoya en la revisión, análisis y síntesis de literatura académica y científica vinculada con el bienestar docente y su relación con la calidad educativa. Se aplicaron criterios de inclusión que consideraron artículos, tesis y reportes académicos publicados entre 2019 y 2024, en inglés y español, con metodologías claramente descritas y resultados verificables. Asimismo, los criterios de exclusión eliminaron documentos previos a 2019, estudios sin metodología explícita y fuentes de carácter no académico, garantizando la validez y confiabilidad de los hallazgos.

Se emplearon bases de datos como Scopus, Web of Science, Dialnet y Google Scholar. Se implementó un sistema de búsqueda por capas utilizando operadores booleanos y palabras clave como “bienestar docente”, “calidad educativa”, “salud mental” y “apoyo psicológico”. En la etapa de selección, se aplica un filtro riguroso de primer orden en los documentos sobre

el tema de interés, centrándose en la relevancia de los documentos, la actualidad, la solidez metodológica y la fiabilidad de las fuentes para los académicos. En los documentos relevantes para el tema de investigación y que cumplen con los estándares de rigor académico, solo se encuentran los documentos que cumplen con los criterios de relevancia, se aplica un filtro de segundo orden en relación con los documentos encontrados, que es la relevancia crítica.

En la tercera etapa se efectuaron dos procedimientos: un análisis detallado de contenido y la organización temática de la información recolectada en torno a ejes como marcos conceptuales, beneficios pedagógicos, impacto en la práctica educativa y propuestas de intervención institucional. Finalmente, se construyó una síntesis comparativa que permitió identificar patrones comunes, coincidencias en los hallazgos y también divergencias que evidencian vacíos o limitaciones en la literatura consultada.

La solidez del marco referencial elaborado depende en gran medida de teorías previas organizadas de manera sistemática y agrupadas en categorías coherentes, lo que posibilita justificar cada conclusión y proyectar recomendaciones para futuras investigaciones. Este procedimiento garantiza que las dimensiones abordadas reciban un tratamiento integral y sustentado en evidencias académicas confiables.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Los procesos educativos según Zambrano y Zambrano (2022) vienen acompañados por el ejercicio profesional docente que, por el bienestar de estos, se define de manera directa sobre su calidad. Se corroboró que aquellas instituciones que implementan programas sistemáticos de bienestar registran incrementos en satisfacción estudiantil, retención docente y rendimiento académico. Estos programas, al estar sustentados en enfoques de prevención y de desarrollo, logran efectos que sobrepasan el individuo y son capaces de modelar la cultura institucional en su totalidad.

Por otra parte, Vega (2023) en su investigación menciona que los docentes que participan de programas de asistencia psicológica y de desarrollo profesional muestran que cuentan con mayores recursos para el manejo de las tensiones del aula, implementan relaciones interpersonales mucho más constructivas con los estudiantes y sus pares, así como incrementan el uso de

estrategias pedagógicas más innovadoras. El desarrollo de competencias y socioemocionales se reafirma como una de las barreras que mitiga de manera significativa el estrés laboral reforzando, además, la percepción de una autoeficacia profesional.

Para Castillo et al. (2024) las aulas donde los maestros experimentan un fuerte bienestar emocional no son solamente más agradables; son también más productivas. Al hablar de cifras, la investigación señala que esta condición se traduce en un clima escolar más positivo, una mayor implicación de los alumnos en lecciones y deportes, y una clara disminución de los choques entre pares. Este contexto, a su vez, rompe las dietas de cuaderno en las que con frecuencia se empañan los aprendizajes y, viendo el panorama más grande, impulsa el crecimiento equilibrado de los chicos y chicas que habitan esas aulas.

En consecuencia, Herrera & Herrera (2023) señalaron que, los programas que previenen el agotamiento del docente y que, a la vez, promueven la salud emocional son, en efecto, una inversión casi mágica. Su implementación ha mandado cifras a la mesa en torno a la fuga de profesores, y el efecto dominó se hace sentir en la estabilidad de la institución y en la permanencia de los aprendizajes. Sin embargo, navegando del hallazgo a la práctica, esas estrategias piden un compromiso concreto de los líderes, un abatimiento de recursos y una evaluación que no se detenga en el reportaje, sino en la siembra. La única manera de que la magia perdure es que la institución se la tome en broma.

3.1.1. Comparación de resultados

Los datos obtenidos de la investigación realizada por Zambrano y Zambrano (2022) permiten establecer las siguientes comparaciones:

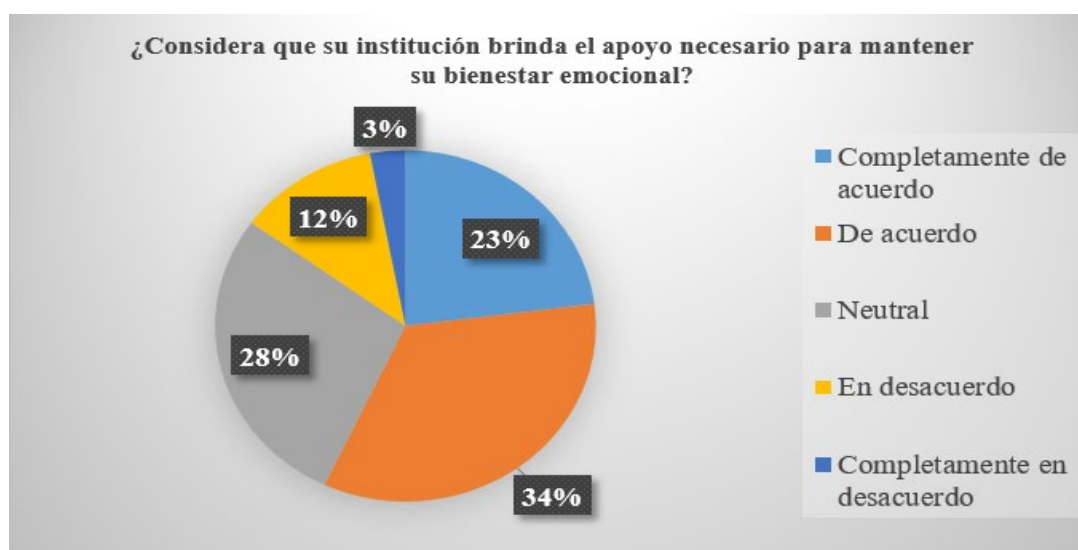
Tabla 1. Comparación de indicadores de satisfacción laboral entre docentes con y sin apoyo institucional para el bienestar

Indicadores	Con programas de bienestar institucional (%)	Sin programas de bienestar institucional (%)
Satisfacción laboral alta	78%	43%
Motivación profesional elevada	82%	38%
Percepción positiva del clima laboral	85%	41%
Promedio general	81,67%	40,67%

Nota: Datos adaptados de Zambrano y Zambrano (2022).

Basándose en la encuesta desarrollada en el trabajo de Saldaña (2024), se pueden identificar los siguientes resultados:

Figura 1. ¿Considera que su institución brinda el apoyo necesario para mantener su bienestar emocional?



Nota: Información obtenida de (Saldaña, 2024)

Los datos presentados en la Tabla 1 evidencian diferencias sustanciales entre docentes que cuentan con programas institucionales de bienestar y aquellos que no acceden a estos apoyos. La brecha de más de 40 puntos porcentuales en el promedio general sugiere que las intervenciones estructuradas de bienestar generan impactos significativos en múltiples dimensiones del desempeño profesional. La Figura 1 complementa esta información al mostrar que, aunque una mayoría de docentes (57%) percibe apoyo institucional para su bienestar, existe un porcentaje considerable (15%) que no se siente respaldado, lo que indica la necesidad de fortalecer y expandir estos programas para alcanzar a todo el personal educativo.

Por otro lado, la investigación desarrollada por Márquez (2022) reveló los siguientes hallazgos:

Tabla 2. Programas de apoyo psicológico más utilizados por docentes

Tipo de programa	Participantes
Talleres de manejo del estrés	156
Sesiones de mindfulness y relajación	203
Grupos de apoyo entre pares	89
Terapia psicológica individual	67
Programas de desarrollo de liderazgo	134

Nota: Datos obtenidos de (Márquez, 2022).

A su vez, (Yépez, 2022) reportaron en su estudio los siguientes resultados:

Tabla 3. ¿Considera necesario que las instituciones educativas implementen programas estructurados de bienestar docente?

Respuesta	Porcentaje
Totalmente necesario	89,3%
Necesario	8,1%
No necesario	2,6%
Total	100%

Nota: Datos obtenidos de (Yépez, 2022).

Finalmente, según la encuesta aplicada en la investigación de (Jaramillo, 2021):

Figura 2. ¿Los programas de desarrollo profesional centrados en bienestar han mejorado su práctica pedagógica?



Nota: Datos obtenidos de (Jaramillo, 2021)

Los resultados de la Tabla 2 revelan que los programas de mindfulness y relajación son los más demandados por los docentes, seguidos de los talleres de manejo del estrés, lo que sugiere una necesidad prioritaria de herramientas para la gestión emocional inmediata. La Tabla 3 confirma el consenso generalizado (97.4%) sobre la necesidad de fomentar programas estructurados de bienestar, evidenciando el reconocimiento profesional de esta problemática. La Figura 2 muestra que la mayoría de los docentes (77%) perciben mejoras en su práctica pedagógica como resultado de participar en programas de bienestar, aunque persiste un pequeño porcentaje que no experimenta beneficios, sugiriendo la necesidad de personalizar más las intervenciones según las necesidades individuales.

3.2. Discusión

El análisis de los datos presentados en la Tabla 1 revela una diferencia marcada de 41 puntos porcentuales entre el promedio general de bienestar de docentes con programas institucionales

de apoyo (81.67%) versus aquellos sin estos programas (40.67%). Esta diferencia representa una mejora del 101% en los indicadores de bienestar, lo que sugiere que la implementación sistemática de programas de apoyo institucional constituye un factor determinante en la satisfacción laboral y el desempeño profesional docente.

La Figura 1 muestra que el 57% de los docentes percibe apoyo institucional para su bienestar emocional, mientras que el 15% expresa desacuerdo con esta afirmación. Esta polarización indica que, aunque existe reconocimiento de los esfuerzos institucionales por parte de la mayoría, persisten necesidades no atendidas que requieren estrategias más comprehensivas y personalizadas para alcanzar a todo el personal educativo.

En relación a los datos de la Tabla 2, la alta demanda de sesiones de mindfulness y relajación (203 participantes) seguida de talleres de manejo del estrés (156 participantes) refleja la urgencia de herramientas prácticas para la gestión emocional inmediata. Estos resultados son congruentes con la evidencia internacional que identifica el estrés entre los factores de riesgo más significativos para el bienestar docente. La menor participación en terapia psicológica individual (67 participantes) podría indicar barreras de acceso, estigma o preferencia por intervenciones grupales menos individualizadas.

La Tabla 3 evidencia un consenso notable, con el 97.4% de los participantes considerando necesarios los programas estructurados de bienestar docente. Este nivel de acuerdo indica que la necesidad de apoyo sistemático trasciende diferencias individuales y contextuales, constituyendo una demanda generalizada del sector educativo. El pequeño porcentaje que considera estos programas innecesarios (2.6%) podría representar docentes con altos niveles de resiliencia natural o desconocimiento de los beneficios potenciales.

Respecto a la Figura 2, el 77% de los docentes reporta mejoras en su práctica pedagógica derivadas de programas de bienestar, con un 42% experimentando mejoras significativas. Estos resultados sustentan la hipótesis de que invertir en bienestar docente genera retornos directos en la calidad educativa. El 5% que no registra mejoras indica que debe seguirse analizando la eficacia de las estrategias implementadas y que puede ser valioso diseñar caminos de acompañamiento más adaptados a las particularidades de cada docente. Este porcentaje no debe ser marginado, sino más bien atendido para ajustar las intervenciones, asegurando que

se apliquen solo a las dimensiones realmente pertinentes. La divergencia, en lugar de ser un desenfoque, puede convertirse en el laberinto que motive a recorrer rutas interdisciplinarias.

La sinergia de todos estos resultados termina por corroborar que el bienestar del docente no se enmarca en un privilegio personal, sino en una decisión institucional que enriquece a la calidad educativa, las organizaciones que, concienzudamente, colocan la atención global de su plantilla en el horizonte, a la larga, cosechan una pluralidad de dividendos en el clima laboral.

4. CONCLUSIONES

Los programas sistemáticos de bienestar docente evidencian, de manera clara y contundente, que medir y atender a los profesores repercute positivamente en su satisfacción, motivación y percepción de la cultura institucional, la diferencia superior al 100% en los índices de bienestar entre quienes reciben y quienes no reciben apoyo institucional ratifica que estas intervenciones son inversiones estratégicas necesarias para la transformación educativa. Simultáneamente disminuyen la tasa de absentismo y de rotación, lo que refuerza la estabilidad de la institución y garantiza que los procesos de enseñanza-aprendizaje sean más sostenidos.

Los dispositivos de orientación psicológica y desarrollo socioemocional dirigidos al profesorado refuerzan no solo la salud psicológica de los docentes, sino que generan efectos multiplicadores en la calidad de la práctica pedagógica. Quienes se suman a estos procesos muestran mayor capacidad de innovación, creatividad en el aula y tejido de lazos positivos con sus alumnos. Además, la resiliencia frente a los desafíos laborales se afianza, lo que se traduce en un quehacer docente equilibrado y orientado al desarrollo pleno de cada estudiante.

El hecho de que el 97.4% de los participantes coincida en que se requieren programas de bienestar docente ratifica que esta cuestión supera los ingresos de cada jurisdicción específica y se convierte en prioridad inequívoca para el sector. Esta unanimidad sugiere que las políticas educativas tienen que adoptar el bienestar del profesorado como un pilar de la calidad en la enseñanza, y no como un anexo que puede postergarse. Así, resulta urgente la creación de itinerarios de desarrollo profesional continuo que, al mismo tiempo que capacitan en contenidos, atiendan la esfera socioemocional del colectivo, dando paso a una educación más inclusiva, equitativa y sostenible.

El 77% de los encuestados acreditó vínculos claros entre bienestar docente y mejora en la

práctica, confirma que la atención integral del profesorado no es solo un acto de justicia, sino una inversión de alta rentabilidad para los sistemas educativos. Las derivadas son variadas y abundantes: mejora de los aprendizajes, estabilidad del capital profesional, y creación de climas escolares que favorecen a cada uno de sus actores. De modo que la promoción del bienestar del docente se convierte, simultáneamente, en un acto que se dirige primero a la dignidad individual y, en lo inmediato, a la mejora del bien colectivo, abastece la cultura institucional y garantiza la perennidad de los procesos educativos en el tiempo.

Contribución de los Autores (CRediT): AFPP: Conceptualización, Curación de datos, Análisis formal. JJCM: Adquisición de fondos, Investigación, Metodología, Administración del proyecto. JDFT: Recursos, Software, Supervisión, Validación. SDCA: Visualización, Redacción-borrador original, Redacción-revisión y edición.

Conflicto de Intereses: Los autores declaran que no existen conflictos de intereses en esta publicación.

REFERENCIAS

- Alarcón, C. (2022). La salutogénesis y su aplicación en la educación. *Enfermería Docente*, (115), 09-14. <https://ciberindex.com/c/ed/11509ed>
- Albor, L. & Rodríguez, K. (2022). Estudios aplicados de la teoría de la autodeterminación en estudiantes y profesores, y sus implicaciones en la motivación, el bienestar psicosocial y subjetivo. *Revista Eleuthera*, 24(1), 56-85. <http://doi.org/10.17151/eleu.2022.24.1.4>
- Alvarado-Peña, L. J., Álvarez Diez, R. C., Jimeno Espadas, R., Muñoz Castorena, R. V., Reyes Alvarado, S., & Fonseca de Castro, R. (2025). El bienestar y la salud emocional del docente universitario. Reflexión desde la ecología emocional. *Telos*, 27(1), 56-72. <https://doi.org/10.36390/telos271.04>
- Arteaga, A. (2024). *Rol docente en el desarrollo emocional de los estudiantes del Subnivel de Educación Básica Media* [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Chimborazo] Repositorio institucional. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/13985/1/Arteaga%20G.%20CAdriana%20A.%20%282024%29Rol%20docente%20en%20el%20desarrollo%20emocional%20de%20los%20estudiantes%20del%20Subnivel%20de%20Educci%C3%B3n%20B%C3%A1sica%20Media.pdf>
- Bakker, A., Demerouti, E., Sanz, A., & Rodríguez, A. (2023). La teoría de las demandas y recursos laborales: Nuevos desarrollos en la última década. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 39(3), 157-167. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a17>

- Barragán, C., Ponce, M., Cardona, A., García, M., & Posso, E. (2024). Desarrollo de competencias socioemocionales en el contexto educativo: Estrategias para el bienestar integral. *MENTOR Revista De investigación Educativa y Deportiva*, 3(9), 797–810. <https://doi.org/10.56200/mried.v3i9.8733>
- Cabezas, J., Belduma, L., Robalino, L., & Lemache, A. (2025). Bienestar emocional del docente y su impacto en la calidad educativa: Emotional Well-being of Teachers and Its Impact on Educational Quality. *Revista Científica Multidisciplinar G-Nerando*, 6(1), Pág. 3820 –. <https://doi.org/10.60100/rcmg.v6i1.573>
- Calzadilla Pérez, O. O. (2022). Bases neuroeducativas del estrés y su relación con el rendimiento académico. *EduSol*, 22(79), 208-221. Epub 20 de abril de 2022. Recuperado en 30 de septiembre de 2025, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-80912022000200208&lng=es&tlng=es
- Castillo, D. E. C., Molina, R. C., Salavarría, I. A. T., & Pesántez, F. M. R. (2024). Factores psicosociales y su impacto en el desempeño docente: un estudio sobre el estrés y la satisfacción laboral. *Polo del Conocimiento*, 9(12), 612-634. <https://doi.org/10.23857/pc.v9i12.8502>
- Delgado Togra, D., Herrera-Herrera, L., Jacho Rodríguez, T., & González Velásquez, A. (2025). Perspectivas de docentes noveles acerca del acompañamiento formativo durante sus primeros años. *RES NON VERBA Revista Científica*, 15(1), 38–48. <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v15i1.962>
- Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz, J., & Díaz, L. (2020). *Metodología de la investigación. Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*.
- González-Carranza, A. L. (2024). *El cansancio emocional en profesores de preparatoria. Su cara más visible, el estrés laboral* [Tesis de Grado, Universidad Jesuita de Guadalajara] Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/11117/11274>
- Hernando, J. (2024). *El Bienestar docente: Primera exploración de la incidencia y relevancia de los factores del bienestar en casos concretos de docentes en activo* [Tesis de Grado, Universidad de Valladolid] Repositorio institucional. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/>

[handle/10324/73957/TFM-G2063.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://doi.org/10.37431/conectividad.v7i1.395)

- Hidalgo, S. (2025). Percepción de las Condiciones Laborales y su Impacto en el Bienestar Docente: Un Estudio en la Universidad Salesiana, Ecuador. *EducationalRegent Multidisciplinary Journal*, 2(1), 1-13. <https://doi.org/10.63969/wzepty37>
- Jaramillo, C. (2021). *Hacia un desarrollo profesional centrado en el docente*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8253/1/Jaramillo%20C-Hacia%20un%20desarrollo%20profesional.pdf>
- Lamus, T., Moreira, J., & Castro, G. (2023). Propuesta de formación docente para incentivo de la resiliencia, la neurociencia afectiva y cognición social de alumnos que estudian en pandemia. *Revista Científica UISRAEL*, 10(1), 41-60. <https://doi.org/10.35290/rcui.v10n1.2023.640>
- Lescano, J. (2024). *El efecto del estrés laboral en el bienestar psicológico de los docentes de la Unidad Educativa "Glenn Doman" de la Ciudad de Ambato* [Tesis de Posgrado, Universidad de las Américas] Repositorio institucional. <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/16548>
- Limongi, V. (2022). Un reto actual: acompañamiento pedagógico, el camino para mejorar el accionar de los docentes. *Revista Cátedra*, 5(2), 55-74. <https://doi.org/10.29166/catedra.v5i2.3544>
- Marmolejo, M. (2023). *Bienestar psicológico y profesional en maestros/as escolares: un estudio exploratorio* [Tesis de Grado, Universidad de los Andes] Repositorio institucional. <https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/ba7bf160-63d7-4b79-a25b-948162e38d4d/content>
- Márquez, G. (2022). *Bienestar Psicológico en docentes de la Universidad Nacional de Chimborazo* [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Chimborazo] Repositorio institucional. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9098>
- Mero Macías, V. G., Maldonado Jaramillo, J. del R., Galeas Guevara, J. J., & Ríos Silva, M. A. (2023). Importancia de reducir el estrés laboral en los docentes. *Revista Científica Multidisciplinaria Ogma*, 2(1), 21-30. <https://doi.org/10.69516/dwf3cn42>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2024). *Estadística Educativa*. MINEDUC. <https://>

educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/10/Estadistica-Educativa-Vol-5.pdf

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2023). *Las escuelas como centros de aprendizaje social y emocional: ¿están preparados las escuelas y los docentes?* OECD Education Spotlights, No. 4. https://www.oecd.org/en/publications/schools-as-hubs-for-social-and-emotional-learning_f6d12db7-en.html
- Ortega Freire, Y. M., Salazar Cueva, M. A., Cayo Lema, L. E., & Pico Macías, M. E. . (2021). Resiliencia y neurociencia. Reflexiones en el contexto educativo. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 25(2), 401–415. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v25i2.1494>
- Rimari, M. (2025). *Autorregulación emocional docente como factor favorable para el desarrollo de un clima de aula positivo* [Trabajo de Grado, Innova Teaching School] Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.14360/234>
- Saldaña, H. (2024). *Soporte emocional y bienestar psicológico en educadores de la Institución Educativa “Premier School”, 2023* [Tesis de Grado, Universidad Continental] Repositorio institucional. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/15339/1/IV_FHU_501_TE_Salda%C3%B1a_Cardenas_2024.pdf
- Soto, C. (2021). *Clima organizacional y bienestar docente* [Tesis de Posgrado, Universidad del Desarrollo] Repositorio institucional. <https://repositorio.udd.cl/server/api/core/bitstreams/0c872313-39b7-4cbf-957e-d951b59f3c0e/content>
- Vera Ruiz, A., Guevara Rojas, L. A., Espinosa Pezzia, A., Calderón, A. ., Mego Vasquez , M., & Ticona Quispe, S. . (2023). Análisis de las demandas y recursos laborales en una organización del Estado Peruano, prestadora de servicios de atención durante la crisis sanitaria por COVID-19. *Cuadernos De Administración*, 36. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao36.adrloe>
- Yépez, D. (2022). *Bienestar docente y clima laboral: Plan de mejora dirigido a la institución educativa fiscal Quito* [Tesis de Maestría, Universidad de las Américas] Repositorio institucional. <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14381>
- Zambrano Álvarez, Gema Pamela, & Zambrano Montesdeoca, Lady Diana. (2022). Satisfacción

laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *Podium*, (42), 151-168. <https://doi.org/10.31095/podium.2022.42.9>