



Internacional
de la Educación

Bienestar del personal docente y del PAE - Vital para la educación

INFORME DE POLÍTICAS



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

Portada: Kelley Lynch / GPE
(<https://www.flickr.com/people/gpforeducation/>)



La Internacional de la Educación es la federación sindical mundial que agrupa a las organizaciones de docentes de todo el planeta y representa a más de 32 millones de personas dedicadas a la enseñanza, la investigación y los servicios de apoyo a la educación.



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

Sede

15 Boulevard Bischoffsheim
1000 Bruselas, Bélgica
Tél. +32-2 224 0611
headoffice@ei-ie.org

www.ei-ie.org

Publicado por la Internacional de la Educación –
junio de 2024

978-92-9276-018-2 (PDF)

*Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0
Internacional. (CC BY-NC-SA 4.0)*



*Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0
Internacional. (CC BY-NC-SA 4.0)*

Usted es libre por:

- Compartir** — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato
- Adaptar** — remezclar, transformar y crear a partir del material

Bajo los siguientes términos:

- Atribución** — Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada, proporcionando un enlace a la licencia, e indicando si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciente.
- NoComercial** — Usted no puede hacer uso del material con fines comerciales.
- CompartirIgual** — Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted podrá distribuir su contribución siempre que utilice la misma licencia que la obra original.

INTRODUCCIÓN

Este informe pone de relieve la importancia del bienestar del personal docente y del personal de apoyo educativo (PAE) para una educación de alta calidad. Asimismo, establece una hoja de ruta para los sindicatos de la educación y sus miembros sobre cómo garantizar que las autoridades educativas pongan en marcha estrategias prácticas para mejorar el bienestar de todo el profesorado y del PAE. Todos los datos contrastados demuestran que el rendimiento del alumnado depende de que el profesorado y el PAE tengan una actitud positiva hacia sí mismos y su capacidad para enseñar.

El papel del personal docente y del PAE es fundamental para el éxito, la satisfacción, el bienestar y los logros del alumnado en todos los centros educativos; para todos los niños y niñas, independientemente de sus circunstancias, ubicación o condición social (Hattie, 2009). Sin embargo, dichos datos también indican que el estrés en el trabajo, el exceso en la carga laboral, la intensificación del trabajo y la disminución del bienestar se han generalizado (Schleicher, 2018; Thompson, 2021). Estos factores están contribuyendo a la escasez mundial de docentes, con un abandono masivo de profesionales de la educación y una reducción en las contrataciones.

A pesar de que se ha reconocido que el personal docente desempeña un papel fundamental en el aprendizaje del alumnado y que la enseñanza figura entre las profesiones más estresantes, el bienestar docente ha recibido una atención insuficiente y pocas políticas gubernamentales abordan directamente este aspecto (Falk, Varni, Finder Johna, & Frisoli, 2019). El alarmante deterioro de las condiciones que favorecen el bienestar, acentuado por la pandemia, ha agravado todavía más esta necesidad (Thompson, 2021; ESN/MGEN Foundation, 2021).

Sin embargo, la acción gubernamental sigue siendo escasa. Un análisis de la IE de las 131 Declaraciones de Compromiso Nacional presentadas por los países participantes en la Cumbre sobre la Transformación de la Educación 2022 reveló que solo 6 de los 131 países encuestados se habían comprometido con el bienestar del personal docente (IE, 2023).

A la falta de políticas se suma una notoria falta de investigaciones sobre este problema. En la bibliografía existente sobre la materia se observa una llamativa ausencia de perspectivas propias del profesorado y del PAE. Los estudios específicos a nivel internacional sobre el bienestar del personal de apoyo educativo (PAE) son aún más escasos.

La Internacional de la Educación (IE) ha trabajado junto con sus organizaciones miembros sobre la importancia del bienestar del personal docente y del PAE. Además, ha encargado un estudio pionero sobre el bienestar del profesorado y ha estado trabajando sin cesar para promover el bienestar del profesorado y del PAE como una cuestión política vital. Por otro lado, ha tratado de persuadir a

organizaciones internacionales como la ONU y la OCDE de que deberían promover el bienestar del personal docente y del PAE como una cuestión política clave ante los gobiernos y las autoridades educativas. Con ese fin, intervino activamente durante la Cumbre de las Naciones Unidas sobre la Transformación de la Educación, lo cual dio lugar al establecimiento del Grupo de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre la Profesión Docente. El grupo, encargado de encontrar soluciones a la escasez mundial de docentes, ha determinado que el bienestar del personal educativo es una cuestión fundamental. Además, las tres últimas Cumbres Internacionales sobre la Profesión Docente (ISTP, por sus siglas en inglés) incluyeron el bienestar del profesorado en los debates (IE/OCDE, 2022, entre otras).

El Congreso Mundial de la Internacional de la Educación celebrado en 2019, acordó una [resolución](#) sobre la salud mental de los y las docentes y el personal de apoyo educativo. La resolución, además de afirmar la prioridad de la salud y el bienestar del personal docente, sostiene que ambos aspectos se ven afectados negativamente por diversos factores, principalmente por las condiciones de empleo y trabajo cada vez más precarias, la carga de trabajo excesiva y otras prácticas de gestión inadecuadas, recortes en la financiación y políticas de austeridad, factores que le otorgan una relevancia fundamental en el contexto actual.

En 2023, la IE encargó a la organización Education Support un [estudio de investigación interno](#) para analizar cómo se entiende a nivel mundial la cuestión del bienestar del personal docente. El trabajo incluyó un análisis de las definiciones globales de bienestar, un examen de los estudios existentes y la identificación de brechas en los estudios/datos, así como una breve exploración entre los miembros de la IE¹ acerca de sus conceptualizaciones del bienestar docente y sus impulsores.

El objetivo de este informe es proporcionar una visión general actualizada sobre el bienestar del personal docente y del PAE en su concepción actual, esbozar algunos de los retos que plantea la definición de bienestar y ofrecer recomendaciones para fomentar el bienestar del profesorado y del PAE en este momento crucial.

¿QUÉ ES EL BIENESTAR DEL PERSONAL DOCENTE Y DEL PAE?

El bienestar del personal docente y del PAE es un concepto complejo, cualitativo y subjetivo, cuya definición depende del contexto. Es imperativo reconocer que el personal docente y el PAE se enfrentan a una serie de retos y condiciones que influyen en su bienestar. Son varios los factores que

¹ La IE se puso en contacto con 26 afiliadas para que participaran en los grupos focales, y 17 de ellas aceptaron (un 65 %). Participaron las siguientes organizaciones: Alemania (GEW), Portugal (FNE), Suecia (Swedish Teachers' Union), Reino Unido (NASUWT), Benín (SYNAEM), Burkina Faso (SNESS), Sudáfrica (SADTU), Uganda (UNATU), Paraguay (OTEP-A), Colombia (FECODE), Canadá (CTF/FCE), Australia (AEU), India (AIPTF), Japón (JTU), Filipinas (SMP NATOW), Corea del Sur (KTU), Nueva Zelanda (NZEI) y Marruecos (SNE/FDT). Para este informe se han anonimizado las citas textuales.

configuran la comprensión y la experiencia del bienestar (McCallum, 2021).

El bienestar también puede verse influido por la discriminación sistémica que afecta a características individuales, como la etnia, la identidad o expresión de género, la orientación sexual, la condición indígena o el nivel de escolarización. La situación de desplazamiento es un factor crítico para el bienestar del personal docente, ya que influye en la mayoría de los demás factores individuales, como la situación laboral, el nivel educativo, la experiencia docente y el conocimiento del contenido. El personal docente y el PAE que vive en contextos de crisis y afectados por conflictos se enfrentan a numerosos desafíos profesionales y personales que influyen en su bienestar (Burns & Lawrie, 2015; Falk et al., 2019). El personal educativo recién llegado a la profesión es especialmente vulnerable a un bienestar deficiente y casi la mitad de los y las docentes abandonan la profesión en sus primeros cinco años (Falk et al., 2019; Schleicher, 2021).

El bienestar docente abarca cómo se siente y se desempeña el profesorado en sus trabajos e incluye su estado emocional y mental, sus actitudes y las evaluaciones de su desempeño laboral (Schleicher, 2018; Collie et al., 2015). El bienestar del personal docente puede incluir componentes como la satisfacción laboral, la estabilidad financiera, la salud emocional y física, y la autonomía. Mejorar el bienestar del profesorado implica prestar atención a las condiciones de trabajo, la carga de trabajo, el agotamiento emocional y los sentimientos de seguridad, además de la lucha contra la violencia, la discriminación y el acoso. También está interrelacionado con la identidad profesional del personal educativo y sus creencias, además de la autoeficacia y la motivación (OCDE, 2021). La autoeficacia docente es un factor especialmente importante para su bienestar. Tener confianza en que pueden contribuir a un impacto positivo en el aprendizaje y el bienestar social y emocional del alumnado influye en la sensación de bienestar del profesorado (Internacional de la Educación con la Universidad de Cambridge 2012; OCDE, 2014).

El estrés y el agotamiento profesional también afectan negativamente al bienestar del personal docente. Varios estudios indican que la docencia es una de las profesiones más estresantes (Greenberg, Brown, & Abenavoli, 2016). El estrés y el agotamiento profesional emergen como respuestas emocionales y físicas negativas causadas por el trabajo, y suelen ser el resultado de un desequilibrio o discrepancia entre la capacidad, los recursos o las necesidades de un trabajador o trabajadora y los requisitos del trabajo. El agotamiento profesional en el ámbito docente puede entenderse como un producto del estrés, y se manifiesta en la sensación de agotamiento, ineficiencia, impotencia y aislamiento.

Generalmente, la definición básica define el bienestar docente en función de cuatro dimensiones principales: bienestar mental y físico, bienestar cognitivo, bienestar subjetivo y bienestar social (Gibson & Carroll, 2021). Se han desarrollado varios marcos que conceptualizan el bienestar, entre ellos el de la OCDE, el modelo AWaRE y el modelo PERMA.

Es importante señalar que las definiciones de bienestar del personal docente y del PAE pueden variar según los contextos y las experiencias de

los distintos grupos de docentes y del PAE. El bienestar es diverso y fluido, y tiene en cuenta las creencias individuales, familiares y comunitarias, así como los valores, las experiencias, la cultura, las oportunidades y los contextos a lo largo del tiempo. El bienestar es algo a lo que todos aspiramos, pero sus especificidades son únicas para cada persona y cultura, y deben respetarse (McCallum, Price, Graham & Morrison, 2017).

Dadas las diferencias en cómo las personas conceptualizan el bienestar según su cultura, los marcadores de bienestar pueden funcionar de forma diferente en las distintas regiones del mundo. Esta perspectiva tiene implicaciones fundamentales para la forma en que analizamos el bienestar del personal docente y del PAE en los distintos contextos, para no clasificarlos según su posición (Joshanloo, M., Van de Vliert, E., & Jose, P.E., 2021).

¿QUÉ IMPULSORES MEJORAN O DIFICULTAN EL BIENESTAR DEL PERSONAL DOCENTE Y DEL PAE?

A pesar de que las definiciones y las formas de entender el bienestar varían según los contextos, en la actualidad, la realidad y el impacto del deterioro del bienestar docente se están experimentando como un fenómeno global (Joshanloo et al., 2021; Viac & Fraser, 2020).

El bienestar del personal docente y del personal de apoyo educativo puede mejorar o empeorar en función de una serie de impulsores. Estos impulsores están interconectados: se solapan, influyen e interactúan entre sí. Su nivel de influencia depende del contexto, ya que no todos los temas son relevantes en todos los países. Sin embargo, el estudio de Education Support descubrió que seguía existiendo una sorprendente armonía en los principales temas que se percibían como más significativos para el bienestar del personal docente.

En esta sección expondremos algunos de estos impulsores basándonos en las contribuciones de las organizaciones miembros de la IE, que ilustran de manera contundente la diversidad de causas que generan un bienestar insuficiente en el personal educativo. Las citas de los miembros han sido anonimizadas. Esta lista no es exhaustiva, y su objetivo es proporcionar un punto de partida para entender la importancia de los factores individuales a la hora de diseñar programas y políticas.

Carga de trabajo

El bienestar docente no solo se ve afectado por la cantidad de trabajo y la intensificación del mismo, sino también por la naturaleza de su trabajo y sus condiciones laborales.

Las exigencias administrativas excesivas, el desarrollo profesional inestable e inadecuado, la responsabilidad por los resultados de los y las estudiantes, la ampliación de sus funciones y la necesidad de estar al día de todos los cambios de requisitos son los principales factores desencadenantes de un bienestar insuficiente en el personal educativo.

Una revisión sistemática muy reciente de Creagh et al. (2023) concluyó que las consecuencias de la intensificación de la carga laboral y el trabajo repercuten negativamente en la salud, el bienestar y el agotamiento del profesorado. Estos factores merman la capacidad del personal docente de satisfacer las prioridades educativas que favorecen el aprendizaje de todos los y las estudiantes.

La pandemia de COVID-19 supuso un aumento de la carga de trabajo para el profesorado y el PAE (Thompson, 2021). El cambio a la enseñanza en línea durante la pandemia de COVID-19 supuso un reto para la conciliación de la vida laboral y familiar para el personal docente y para el PAE, ya que sus hogares se convirtieron de repente en sus aulas, y los y las estudiantes y sus familias tuvieron un acceso sin precedentes a sus docentes y PEA.

El cierre de los establecimientos educativos también ha contribuido a difuminar la línea entre la vida profesional y la vida privada, un factor que puede dificultar la identificación y el aislamiento del estrés relacionado con el trabajo. El papel cada vez más prominente de la tecnología ha influido de forma negativa en las condiciones de trabajo del personal docente (Bacova & Turner, 2023). El papel de la tecnología en la educación es cada vez mayor, pero la comprensión del impacto que está generando en el bienestar docente es limitada (UNESCO, 2023).

La conciliación adecuada de la vida laboral y familiar es una cuestión fundamental para la profesión docente de todo el mundo y, por lo tanto, requiere una atención urgente. Además, también es prioritario abordar las desigualdades entre los distintos grupos de docentes. Por ejemplo, las desigualdades de género en las tareas de cuidado afectan a la vida y al trabajo de las mujeres, tal como expondremos más adelante.

“Los y las docentes trabajan muchas horas, incluidos los fines de semana y las vacaciones, y las clases son muy numerosas, por lo que la carga de trabajo es la número 1” (País 12).

“La intensificación de la carga de trabajo, que nos obliga a realizar todo tipo de tareas administrativas, de documentación, evaluaciones, controles, papeleo, está teniendo un efecto muy perjudicial en el bienestar general del profesorado, y también en su deseo de seguir siendo docentes” (País 1).

“Los centros educativos son responsables de todo, y los y las docentes se ven

obligados/as a ampliar constantemente sus conocimientos en ámbitos en los que antes no era habitual. Por ejemplo, además de enseñar, tienen que ser consejeros/as familiares, pedagogos, psicólogos, trabajadores sociales, a veces consejeros matrimoniales, etc... Es demasiado para una sola profesión” (País 13).

Seguridad y discriminación

La capacidad de satisfacer las necesidades básicas propias es fundamental para poder satisfacer las necesidades psicológicas, especialmente en el lugar de trabajo. Los estudios indican que la violencia dirigida a estudiantes, docentes, PAE, escuelas y universidades ha aumentado a nivel mundial desde 2013 (Falk et al., 2019).

La seguridad física es una necesidad básica relevante para el profesorado y el PAE que trabajan en zonas de conflicto permanente o en comunidades donde las instituciones educativas y el personal docente son objeto de violencia y agresiones. El estrés se agrava en contextos de crisis y conflicto, en los que el personal docente y el PAE suelen trabajar sin apoyo para el desarrollo profesional, certificación o remuneración. Según estudios recientes, la proporción de personal que ha sido víctima de violencia en el trabajo en los últimos 12 meses es alarmante en muchos países (ESN, 2023).

También es importante entender que el bienestar docente afecta de manera distinta a las personas a nivel individual y grupal. El profesorado de grupos marginados como las mujeres, las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI+), los pueblos indígenas, las minorías lingüísticas, las personas con discapacidad y aquellas que viven en contextos marginados suelen ser las más afectadas por las estructuras de desigualdad y discriminación que repercuten en el bienestar. Por ejemplo, los estudios confirman que el profesorado LGBTI+ sigue sufriendo discriminación en el entorno educativo, con repercusiones muy significativas en el bienestar docente (Guijarro-Ojeda, Ruiz-Cecilia, & Cardoso-Pulido, 2021; Ullman, & Smith, 2018).

En lo que respecta a las responsabilidades fuera del hogar, el género también es un factor significativo para el bienestar del personal docente y el PAE, ya que las mujeres suelen encargarse de tareas de cuidado no remuneradas que analizaremos a continuación con más detalle (Falk et al., 2019). Las docentes también se enfrentan a un mayor riesgo de violencia sexual y de género, especialmente en contextos de crisis y afectados por conflictos, y el acoso y el abuso sexual son barreras críticas para que las mujeres docentes accedan a la profesión y permanezcan en ella (Burns & Lawrie, 2015; Mendenhall, Gomez, & Varni, 2018).

“A veces, el acoso sexual se centra sobre todo en las mujeres docentes” (País 17).

“Hay agresiones muy habituales que han perjudicado y deteriorado el clima laboral y el entorno de trabajo, así que la seguridad es una cuestión realmente importante. Tenemos más de 6 000 centros de primaria y secundaria cerrados. Tenemos 30 000 docentes totalmente desconcertados.

Los centros educativos cerrados fueron quemados. A los/las docentes les dijeron que se fueran y a algunos los/las mataron. Los y las que se salvaron están psicológicamente afectados/as, necesitan apoyo psicológico para sobrevivir” (País 3).

Recursos

La falta de recursos o infraestructura está relacionada con el estrés y el agotamiento profesional del personal docente, así como con una baja sensación de autoeficacia. Además, la falta de recursos e infraestructura también se ha relacionado con una menor motivación del profesorado. Las condiciones físicas de un entorno de aprendizaje repercuten directamente en la calidad de la enseñanza y en el bienestar y la salud de estudiantes, docentes y PAE. Los edificios e instalaciones también deben proporcionar un entorno seguro en el que el personal y el alumnado se sientan protegidos y a salvo de cualquier daño físico.

El bienestar es importante para todo el personal docente y el PAE, pero quizá especialmente para los que trabajan en contextos con pocos recursos, en crisis o afectados por conflictos. El profesorado y el PAE que trabajan con falta de recursos, ya sean refugiados, desplazados internos o de la comunidad de acogida, se enfrentan a muchos retos que agravan y amplifican las dificultades. Los desafíos relacionados con los recursos educativos suponen un factor de estrés para el personal docente y añade una mayor dificultad a las tareas de docencia diarias. A pesar de ello, cabe destacar que el profesorado y el PAE de estos entornos son extremadamente ingeniosos y creativos, y suelen utilizar materiales y recursos locales en sus clases (Falk et al., 2019).

“El nivel de dotación de personal y de recursos en los centros educativos es lo que más contribuye a crear un entorno de trabajo seguro para los y las docentes” (País 10).

“El impacto de las medidas de austeridad del gobierno está relacionado con lo que se ha dicho sobre los recursos, y no cabe duda de que la falta de recursos y los recortes en los servicios han tenido un gran impacto en los y las docentes” (País 18).

Autoeficacia docente

El bienestar docente está asociado a la identidad profesional y a la autoeficacia: apoyar al personal educativo para que sean profesionales capaces, competentes y experimentados/as es vital y requiere de conocimientos curriculares, pedagógicos y de evaluación exhaustivos. El concepto de autoeficacia es un elemento esencial de la teoría del desarrollo humano. Uno de los defensores más destacados del concepto, Albert Bandura, describe el poderoso sentido de la capacidad de acción individual como una parte vital del desarrollo humano y sostiene que los logros humanos y el bienestar positivo requieren un sentido optimista de la eficacia personal (Bandura, 1989). Diversos estudios sugieren que el

profesorado con bajos niveles de autoeficacia presenta mayores niveles de estrés laboral (Klassen & Chiu, 2010). Independientemente del contexto previo o durante su carrera profesional, el nivel educativo en el que trabaje y el país, y potencialmente a lo largo del tiempo, el personal docente que se siente autoeficaz puede sufrir menos estrés, agotamiento emocional, despersonalización y agotamiento general, y experimentar niveles más altos de realización personal, compromiso y satisfacción laboral (Zee & Koomen, 2016). Diversos estudios sugieren la existencia de asociaciones positivas entre la autoeficacia, la satisfacción laboral y el rendimiento de los y las estudiantes, y que los niveles altos de autoeficacia docente están asociados con la motivación de los y las estudiantes, y otros comportamientos positivos en los y las docentes (Schleicher, 2015).

Liderazgo docente

La sensación de que sus opiniones profesionales son respetadas y de que pueden ejercer el liderazgo en sus ámbitos de especialización forma parte integrante del sentimiento de autoeficacia del personal docente. Es lo que se conoce como liderazgo docente, y depende en gran medida de la forma en que se percibe el liderazgo en los centros educativos. Hay quienes creen que un liderazgo vertical sólido es la única manera de que los centros educativos puedan ofrecer una educación de alta calidad. Esta creencia está cada vez más desacreditada. El liderazgo distribuido, que crea las condiciones para que todo el profesorado muestre su liderazgo en la práctica y en la política, está cada vez más vinculado a la mejora sostenida de los resultados y el bienestar de los y las estudiantes. El estudio de la Internacional de la Educación y la Universidad de Cambridge sobre el liderazgo docente (IE/ Universidad de Cambridge, 2012) revisó los datos sobre los vínculos entre el bienestar docente, la motivación y el rendimiento estudiantil, y estableció las condiciones para que el liderazgo docente prospere.

A este trabajo le ha seguido un estudio sobre el liderazgo docente realizado por Berry, Darling-Hammond y Mackay, basado en investigaciones sobre la eficacia docente, el liderazgo escolar y la innovación, y centrado especialmente en datos de la pandemia. El argumento de este estudio de que el liderazgo vertical no está sincronizado con la nueva normalidad del capital social colectivo que el profesorado tuvo que desarrollar durante la pandemia coincide con los datos contrastados de la IE sobre la pandemia y los datos contrastados de otras organizaciones mundiales (Berry, Darling-Hammond & Mackay, 2021).

“Supongo que, en realidad, nuestras encuestas tienden a recoger lo negativo. Pero cuando las personas son positivas, tienen una especie de capacidad de acción, así que el control, la capacidad de acción y la profesionalidad docente son elementos que deberíamos señalar como realmente importantes” (País 18).

Relaciones entre pares

Una serie de estudios realizados en contextos estables, en crisis y afectados por conflictos destacan el potencial y los beneficios de la colaboración entre pares (Darling-Hammond, Hylar & Gardner, 2017; Burns & Lawrie, 2015). Se ha demostrado que la colaboración entre pares tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral y la autoeficacia docente (Schleicher, 2018), dos de los constructos de bienestar docente identificados más importantes. La docencia puede ser una profesión aislante y la creación de oportunidades para la colaboración productiva y positiva entre pares puede conducir a niveles más elevados del sentimiento de autoeficacia y satisfacción laboral (Education Support, 2023b; Falk et al., 2019). La educación es intrínsecamente relacional, implica a personas y relaciones. El profesionalismo inteligente incluye valorar y practicar la ética de las relaciones y el cuidado entre los agentes educativos con el potencial de mejorar el bienestar docente (Thompson, 2021).

Respeto y reconocimiento

El hecho de que el personal docente y el PAE se sientan respetados y sientan reconocimiento por su trabajo puede influir de forma positiva en la dignidad, la identidad profesional y la motivación (Falk et al., 2019). Por ejemplo, el respeto de sus estudiantes, de la dirección de su centro, de la comunidad y de la sociedad en general. Sin embargo, la sensación de valoración y respeto que sienten parece haber empeorado con el tiempo, incluidas sus percepciones sobre su estatus, salario, condiciones de trabajo y perspectivas profesionales (Singh, 2021).

“La sociedad considera que nuestro sector está mal pagado, que no recibe apoyo y que sufre estrés. Por eso pedimos al gobierno que se involucre en el diálogo social y en la negociación para ayudar a los y las docentes y queremos que mejore la reputación de nuestro sector para que la profesión reciba más apoyo y esté mejor pagada” (País 2).

“Existe una correlación muy potente entre los mensajes negativos que transmiten los medios de comunicación sobre el personal docente y los centros educativos, por un lado, y la salud mental y el bienestar de las personas que trabajan en los centros educativos, por otro. Llevamos años escuchando mensajes negativos muy contundentes, a menudo alimentados por políticos que no tienen nada sustancial que decir sobre la educación y recurren a desacreditar a los y las docentes y a menospreciar a las escuelas para disimular sus propias deficiencias políticas. Buscan un chivo expiatorio en el sistema escolar y en quienes trabajan en él” (País 1).

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es la sensación de realización y gratificación que una persona recibe de una ocupación y está profundamente vinculada a la sensación de autoeficacia (Klassen & Chiu, 2010). Diversos estudios

sugieren que la satisfacción laboral del personal docente está asociada a su bienestar, motivación y compromiso con la enseñanza (Collie et al., 2012). La satisfacción laboral se asocia con el grado de autonomía del personal docente, un elemento que constituye una necesidad psicológica fundamental que contribuye a la dignidad y el bienestar. La satisfacción laboral está estrechamente ligada tanto al estrés y al agotamiento como a la autoeficacia. Los y las docentes con mayores niveles de estrés suelen experimentar niveles más bajos de satisfacción laboral, mientras que los y las docentes con mayores niveles de autoeficacia tienden a experimentar niveles más altos de satisfacción laboral (Greenberg et al., 2016). La insatisfacción laboral es uno de los principales motivos de abandono de la profesión y los niveles sostenidos de insatisfacción pueden conducir a la pérdida de personal. La satisfacción en el trabajo también está relacionada con la calidad de la enseñanza y el rendimiento laboral, lo cual tiene importantes repercusiones en los resultados del aprendizaje del alumnado (Klassen & Chiu, 2010).

“Los y las docentes tienen una fuerte convicción acerca de la utilidad de su labor. Están muy comprometidos con su trabajo. Y eso también les proporciona una alta satisfacción laboral en comparación con otros trabajos, cuando otras personas piensan que el trabajo que están realizando es bastante inútil para la sociedad” (País 6).

Salarios

La financiación inadecuada, los actuales recortes presupuestarios y las medidas de austeridad, que están provocando salarios más bajos, trabajo no remunerado (incluidas las horas extras) y escasez de personal, tienen un impacto negativo significativo en el bienestar individual del personal docente y del PAE, así como en el bienestar colectivo de la profesión y en la calidad de los sistemas educativos. Aunque son muchos los factores que influyen en la situación de la profesión docente y en el bienestar del profesorado, la adecuación o no de los salarios suele considerarse de gran importancia y repercusión (UNESCO & Grupo Especial Internacional sobre Docentes para la Educación, 2023). Aunque muchos países están experimentando cambios económicos, medidas de austeridad y crisis financieras, para garantizar el desarrollo continuo y la mejora de la sociedad es imperativo invertir en el personal docente y el PAE, incluido un nivel salarial profesional adecuado. Diversos estudios indican que cuanto más altos son los salarios del personal docente, menos personas deciden abandonar la profesión (IE/OCDE, 2022).

El hecho de que el personal docente tenga salarios bajos también influye directamente en la equidad de sus experiencias laborales. Para cubrir las necesidades básicas y mantener a sus familias, muchos docentes acaban aceptando un segundo empleo para complementar sus propios ingresos. Además, el personal docente sostiene que los problemas relacionados con los salarios también están asociados a otros factores que afectan al bienestar, como la falta de respeto y reconocimiento por parte de la comunidad, que menosprecia a los y las docentes por el hecho de tener salarios bajos. La combinación de estos factores contribuye al aumento del estrés entre los y las docentes, lo cual se traduce en un índice de abandono elevado (Greenberg et al., 2016).

“Los y las docentes no tienen derecho al pago de las horas extraordinarias. Existe un mínimo para las horas extraordinarias que está generando un aumento en el tiempo de trabajo fuera del horario habitual. Por tanto, es natural que el profesorado presente una mayor tendencia a los problemas de salud mental, porque trabajan más tiempo que los trabajadores de otras profesiones. No solo se trata de que nos paguen las horas extraordinarias, sino de disponer del tiempo asignado para nuestra vida privada” (País 8).

“Los y las docentes recién graduados empiezan con un sueldo razonable, comparable a otras profesiones. El problema es que, a medida que avanzan en su carrera, se estancan y tocan techo. Cuando un(a) docente ronda los 30 años, llega al máximo de su escala salarial y se encuentra sin opciones si desea continuar trabajando en el aula. Mientras que los y las contables, ingenieros o abogados, por ejemplo, siguen progresando a lo largo de su carrera” (País 1).

“El salario es escaso. Luego se retrasa, a veces te encuentras a personas que pasan de 6 meses a un año sin cobrar un sueldo, intentando conseguir dinero para enviar a sus familias. En el proceso, acumulan una deuda tan importante que afecta incluso a su rendimiento. Y eso, a su vez, afecta a su bienestar porque viven con miedo” (País 17).

“Porque tenemos una subida de los precios de los alimentos, y de los carburantes, y el salario de los y las docentes lleva estancado los tres últimos años, por así decirlo. Como docentes queremos creer que somos de clase media, y queremos mantener ese tipo de vida. Así que te encuentras con que la mayor parte del tiempo estás por debajo del presupuesto, y eso te pasa factura. Sigues como si las cosas estuvieran bien, pero no lo están. Hay muchos casos de docentes que se dan cuenta de que no pueden hacer frente a la situación porque han seguido como si las cosas fueran normales, cuando no lo son” (País 14).

Protección social

Los sistemas de protección social públicos también repercuten en el bienestar del personal docente y del PAE. Por ejemplo, las políticas de asistencia sanitaria, los paquetes de jubilación y las pensiones, y las políticas de baja por maternidad y paternidad.

Un buen ejemplo de ello es la falta de programas y políticas de baja por maternidad y cuidado infantil. La introducción del teletrabajo y la combinación de las responsabilidades laborales y de cuidado han influido negativamente en el profesorado y el PAE femenino en términos de estrés, problemas relacionados con la salud y el bienestar en general (Vadkerti, 2019). Varios estudios indican que el hecho de que la economía mundial del cuidado dependa mucho más de las mujeres que de los hombres es un motivo clave de ello. Según la ONU, una parte significativa del Producto Nacional Global, que oscila entre el 20 y el 40 por ciento, se atribuye al trabajo no remunerado y está compuesto principalmente por los cuidados. Las omnipresentes desigualdades estructurales de género y las normas sociales están estrechamente relacionadas con la sobrerrepresentación de

las mujeres en estas responsabilidades. Aunque varían según el contexto, las estadísticas mundiales de la OIT indican que 606 millones de mujeres en edad laboral realizan trabajos no remunerados frente a 41 millones de hombres. Las mujeres dedican una media de 4 horas y 25 minutos al día al trabajo de cuidados no remunerado, mientras que los hombres dedican 1 hora y 23 minutos. Esta situación es todavía más grave en los países con ingresos bajos o donde la oferta de educación pública gratuita para la primera infancia es insuficiente (OIT, 2018).

Un informe de 2022 de la oficina regional de la IE en América Latina indica que durante la pandemia de COVID-19 se produjo una disparidad sustancial entre las horas que las educadoras y los educadores destinaron a actividades laborales no remuneradas. En media, en Colombia, las docentes mujeres dedicaban 7 horas y 22 minutos al día a estas tareas, mientras que los hombres solo dedicaban 3 horas y 1 minuto. De manera similar, en Perú, durante el mes de mayo de 2020, las mujeres aumentaron el tiempo diario dedicado a las tareas del hogar en un promedio de 4,1 horas, mientras que el incremento en el tiempo dedicado a las mismas tareas por parte de los hombres fue ligeramente inferior, de 3,6 horas diarias (CEFEMINIA & IEAL, 2022).

Al tratarse de una profesión mayoritariamente feminizada en muchos contextos, las políticas deficientes relacionadas con la baja por maternidad y el cuidado de los hijos/as tienen un impacto significativo en el bienestar del personal docente y el PAE.

“Los sindicatos luchan por el bienestar del personal docente y piden apoyo para conseguir su bienestar y su salud. Actualmente, están negociando con el gobierno para que se tenga más en cuenta la salud de los y las docentes, con visitas médicas. Los sindicatos están intentando garantizar que los y las docentes tengan derecho a pruebas, visitas y controles médicos, así como un seguro médico” (País 2).

“La profesión docente está respaldada por el gobierno, por la ley, puesto que garantiza la baja por maternidad y otras prestaciones, por eso muchos universitarios quieren ser docentes, porque los salarios son iguales y tienen beneficios de los que pueden disfrutar” (País 15).

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE EL BIENESTAR DEL PERSONAL DOCENTE Y DEL PAE?

En resumen, el bienestar del personal docente y del PAE permite impartir una educación equitativa y de calidad para todos y todas, por dos razones principales.

En primer lugar, la falta de bienestar afecta a la capacidad de un/a docente o PAE para hacer su trabajo. Diversos estudios muestran una asociación

significativa y negativa entre índices de estrés o agotamiento elevados y la disminución del bienestar mental de los y las docentes en distintos países. También se refleja en otros aspectos de la salud del personal docente, ya que un bienestar deficiente puede manifestarse en un empeoramiento de su salud física, con síntomas como problemas de sueño, dolores de cabeza, agotamiento, fatiga y tensión. Cuando los y las docentes no se encuentran bien físicamente, no pueden impartir una enseñanza de calidad. Además, este deterioro del rendimiento puede reducir aún más su autoeficacia en el trabajo, creando un círculo vicioso. A continuación, analizamos las repercusiones que esto tiene en los y las estudiantes.

En segundo lugar, el bienestar del profesorado es fundamental, ya que el agotamiento emocional, el estrés y el agotamiento profesional están asociados a la intención de abandonar la profesión docente. Un análisis exhaustivo de 70 artículos sobre el estrés, el agotamiento profesional, la ansiedad y la depresión en el personal docente reveló que el agotamiento profesional tenía un efecto predictivo positivo significativo y estaba correlacionado con la intención de cambiar de trabajo. Esto sugiere que cuanto mayor es el agotamiento profesional, mayor es la intención de abandonar la profesión. Por el contrario, el profesorado con un nivel más elevado de bienestar manifiesta un mayor compromiso y satisfacción (McCallum, 2021).

El bienestar del personal docente y del PAE repercute en la sostenibilidad a largo plazo de la profesión y de los sistemas educativos de calidad. En un contexto de escasez mundial de docentes, el bienestar del profesorado y del PAE es un factor imposible de pasar por alto.

EL BIENESTAR DEL PERSONAL DOCENTE, EL PAE Y EL ALUMNADO

En resumen, el bienestar de los y las estudiantes está intrínsecamente ligado al bienestar del personal docente y del PAE (Hargreaves & Shirley, 2022).

Los estudios demuestran cada vez más una correlación positiva entre el bienestar docente y el rendimiento académico del alumnado. Al mismo tiempo, los datos también indican una relación significativa entre el bienestar docente y el desarrollo social, emocional y cognitivo de los y las estudiantes (Hattie, 2009; Jennings & Greenberg, 2009; McCallum et al., 2017). Los y las docentes que se sienten bien pueden contribuir mejor al bienestar de sus estudiantes (Darling-Hammond, 2012; McCallum, 2021).

Esta relación se ha demostrado tomando como base varios elementos que componen el bienestar docente. El estrés del profesorado está vinculado a niveles más bajos de desempeño docente y, en última instancia, a un menor rendimiento de los y las estudiantes (Falk et al., 2019). La satisfacción en el trabajo también está relacionada con la calidad de la enseñanza y

el rendimiento laboral, lo cual tiene importantes repercusiones en los resultados del aprendizaje del alumnado (Klassen & Chiu, 2010).

Schleicher (2021) destacó varios estudios que señalaban asociaciones positivas entre la autoeficacia docente, la satisfacción laboral y la autoeficacia, la motivación y el rendimiento de los y las estudiantes. TALIS, PISA y otros estudios también han demostrado que el bienestar docente es importante. El liderazgo docente y la colaboración docente, condiciones de trabajo favorables, una remuneración acorde a profesiones similares y un desarrollo profesional pertinente elevan el bienestar y satisfacción laboral del profesorado y, sobre todo, a la calidad del aprendizaje de los y las estudiantes.

Este aspecto cobra especial relevancia para el estudiantado y personal docente de entornos marginados y vulnerables, dado que el abandono profesional afecta de manera desproporcionada a estas comunidades y contrarresta los crecientes esfuerzos para fortalecer las estrategias de contratación de docentes diversos (Falk et al., 2019).

Hacia el bienestar del personal docente y el PAE

En el contexto global actual caracterizado por las dificultades en la contratación y retención del profesorado, es imperativo prestar más atención al bienestar del personal docente y el PAE. El bienestar del profesorado y del PAE es una responsabilidad individual, colectiva y comunitaria, lo cual sugiere que la mejor manera de abordar esta cuestión es de forma integral, tomando como base las siguientes recomendaciones:

- Aunque los sistemas educativos y los centros escolares son cada vez más conscientes de la importancia del bienestar docente, el apoyo disponible suele depender de que cada docente busque orientación y se le anime a abordar proactivamente su propio bienestar. Este tipo de intervenciones responsabilizan a los y las docentes de condiciones sistémicas sobre las cuales tienen poco o ningún control. Es urgente que en los debates sobre el bienestar del profesorado y del PAE se incluyan cuestiones sistémicas más amplias, como el estatus y la carga de trabajo (Thompson, 2021).
- En general, se dispone de pocos datos y se presta poca atención al bienestar del personal docente y del PAE. Dada la escasez de estudios sobre el bienestar del personal docente y del PAE, es imperativo recopilar más datos empíricos y longitudinales con el fin de entender mejor su bienestar y la mejor manera de apoyarlo y mantenerlo. Si no se escucha directamente a los y las docentes ni al PAE, los estudios nunca podrán ofrecer una comprensión integral de su bienestar. Los estudios sobre el bienestar del profesorado en poblaciones marginadas y vulnerables presentan lagunas que deben abordarse urgentemente.
- Los gobiernos deben priorizar el bienestar del personal docente y del PAE. Pocos sistemas educativos disponen de políticas o estructuras de apoyo a nivel nacional para promover y apoyar el bienestar en la profesión, y dejan que los sindicatos y/o los y las docentes se

ocupen de ello por su cuenta. El bienestar del personal docente y del PAE debe ser prioritario para que la comunidad educativa mundial cumpla los compromisos expuestos en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 y otros marcos mundiales que garantizan una educación de calidad y equitativa para todos y todas (Burns & Lawrie, 2015; Falk et al., 2019). Al hacer del bienestar del personal docente y del PAE una prioridad política, los gobiernos deberían:

- Financiar íntegramente sus sistemas educativos para garantizar salarios competitivos y que se cubran todas las necesidades de infraestructuras y educación básica, ya que cualquier cambio de política sin una inversión financiera sustancial del gobierno es insostenible;
 - Desarrollar programas de mentoría para docentes principiantes y noveles e integrar el apoyo al bienestar docente en los programas de formación del profesorado, en colaboración con el personal docente y sus sindicatos y organizaciones;
 - Proporcionar oportunidades y apoyo al profesorado para que ejerzan el liderazgo en el desarrollo y la mejora de su práctica profesional;
 - Acordar directrices con los y las docentes y sus organizaciones sobre el liderazgo distribuido a nivel de sistema;
 - Establecer el derecho a ser escuchados y a influir en todos los niveles de la elaboración de políticas, incluidos el contenido y la estructura del plan de estudios y las decisiones en torno al uso de la tecnología;
 - Proteger y potenciar el aprendizaje profesional docente con sus colegas y permitirles participar en actividades orientadas a la creación y transferencia de conocimientos profesionales;
 - Desarrollar políticas de contratación, despliegue y evolución profesional del personal docente y del PAE sensibles con las cuestiones de género y cultura;
 - Desarrollar políticas que comprometan y sensibilicen a las direcciones de los centros educativos sobre la importancia del bienestar del personal docente y del PAE.
- Los sindicatos deberían incluir las cuestiones de bienestar y salud mental como un elemento fundamental de sus reivindicaciones junto con otras cuestiones profesionales como las condiciones de trabajo y los salarios. Abogar por la inclusión del bienestar del personal docente y del PAE en las políticas educativas nacionales y promover la mejora de las asociaciones entre escuelas, gobiernos y organizaciones de docentes para generar un cambio sistémico en el apoyo al desarrollo profesional y el bienestar del personal docente y del PAE.
 - Los sindicatos de la educación deberían examinar la variedad de medidas e índices de bienestar utilizados a nivel internacional y determinar cuáles son los más pertinentes y/o accesibles para su contexto. Establecer un mecanismo para recabar opiniones sobre la utilidad de esta medida entre los afiliados/as a nivel local sería un recurso muy útil para orientar futuras acciones y/o investigaciones.

Es importante señalar que, dado que el personal docente y el PAE viven de

formas culturalmente distintas, también adoptan, actúan y participan en estrategias para mejorar el bienestar de formas culturalmente específicas (Kitayama, Matsumoto & Norasakkunkit, 1997). Los y las investigadores/as del bienestar y los y las responsables políticos deben ser conscientes de las repercusiones de las diferencias culturales en la interpretación del bienestar. Con la inclusión del bienestar del personal docente y del PAE en las agendas políticas, es esencial considerar estas diferencias interculturales, ya que la implementación de políticas culturalmente irrelevantes puede resultar ineficaz (Shin & Lyubomirsky, 2017; McCallum 2021). También es importante que el bienestar no se convierta en un indicador más clasificado en los sistemas, ya que podría conducir a una evaluación incompleta (Joshanloo et al., 2021).

CONCLUSIÓN

Aunque las definiciones y las mediciones del bienestar del personal docente y del PAE son diversas (incluso a nivel nacional), existe una notable consistencia en las causas de un bienestar deficiente. El bienestar presenta un riesgo significativo y a largo plazo para la calidad de la educación en la mayoría de los países, ya que está vinculado a la mala salud, la insatisfacción, el desgaste, el agotamiento profesional y, en última instancia, a la pérdida de personal. Esto, a su vez, afecta a la capacidad del docente o del PAE para desempeñar su trabajo de manera óptima y repercute negativamente en los y las estudiantes. Si estas presiones se mantienen en los niveles actuales o aumentan todavía más, el atractivo de la profesión disminuirá en comparación con otras opciones disponibles en cualquier contexto.

Cuando las partes interesadas en la educación a escala mundial, nacional y local implementan políticas y prácticas que promueven el bienestar del personal docente y del PAE, especialmente en contextos con pocos recursos, en situación de crisis o afectados por conflictos, se presenta la oportunidad de aumentar la retención, hacer más atractiva la profesión y crear entornos de aprendizaje inclusivos que favorezcan mayores oportunidades de equidad.

Es el momento para que los gobiernos y los sindicatos de docentes trabajen juntos para colocar el bienestar del personal docente y del PAE en el centro de las políticas, prácticas e investigaciones en materia de educación. Contratar y retener docentes y PAE de alta calidad depende de ello.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bacova, D. & Turner, A. (2023). Teacher vulnerability in teacher identity in times of unexpected social change, *Research in Post-Compulsory Education*, 28(3), 349-372, DOI: 10.1080/13596748.2023.2221115.
- Bandura, A. (1989). Human Agency in Social Cognitive Theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Berry, B., Darling-Hammond, L., & Mackay, A. (2021). *Teacher Leadership for Whole Child Education and Deeper, More Equitable Student Learning: A Global Perspective*.
- Burns, M. & Lawrie, J. (Eds.). (2015). *Where It's Needed Most: Quality Professional Development for All Teachers*. New York, NY: Inter-Agency Network for Education in Emergencies.
- Collie, R.J., Shapka, J.D., Perry, N.E., & Martin, A.J. (2015). Teacher Wellbeing: Exploring Its Components and a Practice-Oriented Scale. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 33(8), 744-756.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189.
- Creagh, C., Thompson, G., Mockler, N., Stacey, M. & Anna, H. (2023). Workload, work intensification and time poverty for teachers and school leaders: a systematic research synthesis, *Educational Review*, DOI: 10.1080/00131911.2023.2196607.
- Darling-Hammond, L. (2012). *Teacher education around the world: Changing policies and practices*. Oxon, UK: Routledge.
- Darling-Hammond, L., Hyster, M. E., Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- Darling-Hammond, L., Hyster, M. E., Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute. <https://doi.org/10.54300/122.311>.
- Education International. (2023). *Analysis of National Statements of Commitment presented at the Transforming Education Summit*. Brussels. [Analysis of National Statements of Commitment presented at the Transforming Education Summit \(ei-ie.org\)](https://www.ei-ie.org)
- Education Support. (2023a). *Teacher Wellbeing – a global understanding. Report for Education International*. London, UK.
- Education Support. (2023b). *Teaching Wellbeing Index 2023*. London, UK. [twix_2023.pdf \(educationsupport.org.uk\)](https://www.educationsupport.org.uk/twix_2023.pdf)
- EI / OECD. (2021). *Principles for Effective and Equitable Educational Recovery*, Education International, Brussels.
- EI / OECD. (2022). *“Wellbeing and the Education of the Whole Child” – A background paper by the OECD and Education International for the Pre-Summit Seminar at the International Summit on the Teaching Profession 2022*. <https://www.ei-ie.org/en/item/26483:well-being-and-the-education-of-the-whole-child>
- Education International with Cambridge University. (2012). *Teacher Self-Efficacy, Voice and Leadership: Towards a Policy Framework for Education International*. Education International Brussels.
- ESN/MGEN Foundation. (2021). *International health/well-being barometer of education personnel, France, Quebec, Belgium, Morocco, The Gambia, Mexico*.
- ESN. (2023). *International health/well-being barometer of education personnel, France, Spain, United Kingdom, Switzerland (Cantons of Geneva and Vaud), Belgium, Argentina, Québec, Canada, Morocco, Cameroon, Japan, Taipei*.
- Falk, D., Varni, E., Finder Johna, J. and Frisoli, P. (2019). *Landscape Review: Teacher Wellbeing in Low Resource, Crisis, and Conflict-affected Settings*. https://inee.org/sites/default/files/resources/TWB%20Landscape%20Review_August%202019_0.pdf

Feminist Center for Information and Action (CEFEMINA) & Education International Latin America. (2022). *Who is going to foot the bill? : loss of labour rights and deepening of the care crisis for women teachers in eight Latin American countries during the pandemic*. San José, Costa Rica.

Gibson, S., and Carroll, C. (2021). *Stress, Burnout, Anxiety and Depression: How they impact on the mental health and wellbeing of teachers and on learner outcomes*. <https://www.educationsupport.org.uk/media/quepkgep/literature-review-stress-anxiety-burnout-and-depression-impact-on-teachers-and-on-learner-outcomes.pdf>

Greenberg, M. T., Brown J. L., Abenavoli, R.M. (2016). *Teacher Stress and Health Effects on Teachers, Students, and Schools*. Edna Bennett Pierce Prevention Research Center, Pennsylvania State University.

Guijarro-Ojeda, JR., Ruiz-Cecilia, R., Cardoso-Pulido, MJ., & Medina-Sánchez, L. (2021). Examining the Interplay between Queerness and Teacher Wellbeing: A Qualitative Study Based on Foreign Language Teacher Trainers. *Int J Environ Res Public Health*. 18(22) doi: 10.3390/ijerph182212208.

Hargreaves, A. & Shirley, D. (2022). *Wellbeing in Schools: three forces that will uplift your students in a volatile world*. Alexandria: VA. ASCD.

Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses to achievement*. London: Routledge.

ILO. (2018). *Care work and care jobs for the future of decent work*, International Labour Organisation. Geneva. [wcms_633135.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dca/-/press-room/-/press-communication/wcms_633135.pdf)

Jennings, P.A. & Greenberg, M.T. (2009). The Prosocial Classroom: Teacher Social and Emotional Competence in Relation to Student and Classroom Outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491-525.

Joshanloo, M., Van de Vliert, E., & Jose, P.E. (2021). Four Fundamental Distinctions in Conceptions of Wellbeing Across Cultures. In Kern, M. L., & Wehmeyer, M. L., *The Palgrave Handbook of Positive Education* (pp. 675–703). Springer International Publishing AG. https://doi.org/10.1007/978-3-030-64537-3_26

Kitayama, S., Markus, H. R., Matsumoto, H., & Norasakkunkit, V. (1997). Individual and collective processes in the construction of the self: Self-enhancement in the United States and self-criticism in Japan. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(6), 1245.

Inter-agency for Education in Emergencies [INEE]. (2022). *Teachers in Crisis Contexts: Promising Practices in Teacher Wellbeing, Management, and School Leadership*. New York: INEE. <https://inee.org/sites/default/files/resources/TiCC%20Case%20Studies%20v2%20-%20TPD%20v1.0%20EN%20LowRes.pdf>

Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741.

McCallum, F., Price, D., Graham, A., Morrison, A. (2017). *Teacher Wellbeing: A Review of the Literature*. Association of Independent Schools of NSW; Sydney, Australia.

McCallum, F. (2021). Teacher and Staff Wellbeing: Understanding the Experiences of School Staff. In: Kern, M.L., Wehmeyer, M.L. (eds) *The Palgrave Handbook of Positive Education*. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-64537-3_28

Mendenhall, M., Gomez, S. & Varni, E. (2018). Teaching amidst conflict and displacement: Persistent challenges and promising practices for refugee, internally displaced and national teachers. Paper commissioned for the 2019 Global Education Monitoring Report, *Migration, displacement and education: Building bridges, not walls*. UNESCO and GEMR. Retrieved from <http://gem-report-2019.unesco.org/background-papers/>

OECD. (2014). *TALIS 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning*. OECD Publishing, Paris.

Schleicher, A. (2015). *Schools for 21st Century Learners: Strong Leaders, Confident Teachers, Innovative Approaches*, International Summit on the Teaching Profession, OECD Publishing, Paris.

Schleicher, A. (2018). Teachers' wellbeing, confidence and efficacy. In *Valuing our Teachers and Raising their Status: How Communities Can Help*, OECD Publishing, Paris.

Schleicher, A. (2021). *Learning from the Past, Looking to the Future: Excellence and Equity for all*, International Summit on the Teaching Profession, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f43c1728-en>.

Shin, L. J., & Lyubomirsky, S. (2017). Increasing wellbeing in independent and interdependent cultures. In S. I. Donaldson & M. A. Warren (Eds.), *Scientific advances in positive psychology* (pp. 11–36). Santa Barbara, CA: Praeger.

Shirley, D., Hargreaves, A., & Washington, S. (2020). The sustainability and unsustainability of teachers' and leaders' wellbeing, *Teaching and Teacher Education*, March, <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102987>

Singh, R. (2021). Paper commissioned for the 2021/2 global education monitoring report: *Teachers' working conditions in state and non-state schools*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380078.locale=en>

Thompson, G. (2021). *The Global Report on the Status of Teachers*. Published October 2021. Education International, Brussels.

Ullman J., & Smith M. (2018). *LGBTIQA+ Teachers' Experiences of Workplace Discrimination and Disadvantage*. Centre for Educational Research, School of Education, Western Sydney University; Penrith, Australia.

UNESCO. (2023). *Global Education Monitoring Report 2023: Technology in education – A tool on whose terms?* Paris, UNESCO.

UNESCO & International Task Force on Teachers for Education. (2023). *Global report on teachers: addressing teacher shortages; Highlights*. Paris, UNESCO. [Global report on teachers: addressing teacher shortages; highlights - UNESCO Digital Library](https://doi.org/10.3102/0034654315626801).

Vadkert, Z. (2019). *Improving work-life balance: opportunities and risks coming from digitalization*. European Union. DOI: 10.13140/RG.2.2.27285.47849

Viac, C. & Fraser, P. (2020). *Teacher Wellbeing: A Framework for Data Collection and Analysis*. OECD Education Working Papers, No. 213, OECD Publishing, Paris. www.oecd-ilibrary.org/education/teachers-wellbeing_c36fc9d3-en.

Zee, M., & Koomen, H. M. Y. (2016). Teacher self-efficacy and its effects on classroom processes, student academic adjustment, and teacher well-being: A synthesis of 40 years of research. *Review of Educational Research*, 86(4), 981–1015. <https://doi.org/10.3102/0034654315626801>.



**¡POR LA PÚBLICA!
CREAMOS
ESCUELA**



#Porlapública | porlapublica.ei-ie.org



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale