



UNIVERSIDAD  
**DE ATACAMA**

FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

**Trayectorias laborales y bienestar psicológico en docentes de la región de  
Atacama**

Trabajo de Titulación Presentado en Conformidad a los Requisitos para Obtener el  
Título de Psicólogo y el Grado de Licenciado en Psicología

Profesor Patrocinante: Ricardo Jorquera Gutiérrez

Estefany Alejandra Rubio Ulloa

Karla María Valenzuela Jaime

Lucero Aurora Valencia Altamirano

Copiapó, Chile 2022

## **Dedicatorias**

*A todas las personas que nos han acompañado en nuestro desarrollo personal y profesional. Han sido pilares fundamentales en este proceso, entregándonos su apoyo en todo momento y compartiendo tanto los gratos como difíciles momentos.*

*A nuestra familia:*

*Quienes con su amor, comprensión y confianza nos han impulsado a seguir nuestras metas.*

*A nuestros amigos:*

*Quienes con su compañía nos han dado ánimos y han vuelto esta experiencia más memorable*

*A nuestros profesores:*

*Quienes con su sabiduría y paciencia nos han guiado e inspirado a crecer como profesionales.*

## **Agradecimientos**

*Agradecemos a nuestro estimado tutor de tesis Ricardo Jorquera Gutiérrez, por su valiosa guía y apoyo. Su compromiso y dedicación con este trabajo han sido fundamentales, así como su experiencia y conocimientos en el área, que nos ha orientado y motivado a profundizar en este estudio y para alcanzar los objetivos.*

*Le agradecemos enormemente la paciencia y la confianza depositada en nosotras y en nuestras capacidades, así como su presencia y disposición a retroalimentar nuestras inquietudes constantemente, ya que esto no sería posible sin su incondicional apoyo.*

*Nos ha impulsado a lograr este importante proceso académico, por lo que le estaremos eternamente agradecidas.*

*Con nuestro sincero aprecio:*

*Estefany Rubio Ulloa*

*Karla Valenzuela Jaime*

*Lucero Valencia Altamirano*

## Tabla de Contenido

1. Resumen.....	1
2. Abstract.....	2
3. Capítulo I Introducción.....	3
4. Capítulo II Estado del arte .....	8
5. Capítulo III Marco Conceptual.....	12
5.1. Trayectorias laborales.....	12
5.2. Bienestar Psicológico.....	13
6. Capítulo IV Método.....	15
6.1. Tipo de estudio, diseño y metodología.....	15
6.2. Participantes y muestreo.....	15
6.3. Procedimiento de recolección de información.....	16
6.4. Instrumentos.....	17
6.5. Procedimiento de análisis de datos.....	20
6.5. Criterios éticos.....	21
7. Capítulo V Resultados.....	22
7.1. Muestra.....	22
7.2. Análisis factorial.....	25
7.3. Alfa de Cronbach.....	30
7.4. Estadísticos descriptivos.....	31
7.5. Rango etario.....	36
7.6 Sexo.....	39
7.7 Correlaciones.....	42
8. Capítulo VI Discusión y conclusión.....	50
9. Referencias bibliográficas.....	56

## **Resumen**

El propósito de esta tesis de pregrado fue investigar y determinar la posible correlación existente entre las variables de trayectoria laboral y bienestar psicológico. Adoptando una metodología cuantitativa con diseño transversal correlacional que permitiera analizar la relación entre ambas variables. El muestreo de tipo no probabilístico integrado por 70 docentes de distintos establecimientos educacionales públicos y privados de enseñanza básica y media de la región de Atacama. Se aplicó la escala de bienestar psicológico BIEPS-A conjuntamente con la escala de percepción de la trayectoria laboral, la cual fue meticulosamente diseñada por el académico e investigador Ricardo Jorquera (2023) y sometida posteriormente a pruebas de validación. Los datos fueron analizados en base al programa estadístico SPSS 23, utilizando estadísticos descriptivos, análisis de correlación de Spearman y coeficiente de Cronbach. Obteniendo como resultado una correlación positiva y significativa entre las variables trayectoria laboral y bienestar psicológico. Así como una confiabilidad en el instrumento diseñado para medir la trayectoria laboral. En la discusión y conclusión, se presentan los hallazgos principales obtenidos, además de analizar e interpretar en función de las hipótesis establecidas, proporcionando recomendaciones en base a los hallazgos de la investigación.

*Palabras claves: Bienestar psicológico, trayectoria laboral*

## **Abstract**

The purpose of this undergraduate thesis was to investigate and determine the possible correlation between the variables of labor trajectory and psychological well-being. Adopted a quantitative methodology with a cross-sectional correlational design that allowed analyzing the relationship between both variables. The sampling of non-probabilistic type integrated by 70 teachers from different public and private educational establishments of elementary and secondary education of the Atacama Region, Chile. The BIEPS-A scale of psychological well-being was applied with the perception of the labor trajectory scale, which was meticulously designed by the academic and researcher Ricardo Jorquera (2023) and subsequently subjected to validation tests. The data were analyzed with the statistical program SPSS 23, using descriptive statistics, Spearman's correlation analysis and Cronbach's coefficient. As a result, a positive and significant correlation was obtained between the variables of labor trajectory and psychological well-being. As well as a reliability in the instrument designed to measure the labor trajectory. In the discussion and conclusion, the main findings obtained are presented, in addition to analyzing and interpretation according to the hypotheses established, providing recommendations based on the research findings.

*Keywords: Psychological well-being, labor trajectory*

## Capítulo I Introducción

La presente investigación corresponde a la tesis para la obtención del título profesional de Psicólogo y al grado de Licenciado en Psicología, de la carrera de Psicología de la Universidad de Atacama.

Las Trayectorias Laborales han sido definidas en varias ocasiones, llegando generalmente al mismo significado: Serie de eventualidades de trabajo que trazan en el tiempo un itinerario considerado ya sea de avance, retroceso o estancamiento (López-Roldán et al. 2011).

Tomando en cuenta la definición anterior, es preciso mencionar que la carrera docente ciertamente no es cronológica, los docentes en el ejercicio de su profesión van experimentando diversas etapas, variando por factores externos tales como traslados, ascensos, acontecimientos en el trabajo, además de experiencias y factores personales (Zysberg y Maskit, 2017). En la actualidad, el desarrollo profesional de los docentes latinoamericanos se encuentra sujeto a variantes que han de facilitar u obstaculizar su avance profesional, relacionados con el quehacer profesional, clima de trabajo, jerarquías en el trabajo, legislación laboral, salario, entre otros (Muñoz et al. (2013). Produciendo como consecuencia, la continuidad o el impulso de la carrera profesional de los docentes o, contrariamente, su degeneración y estancamiento. Pudiendo tener implicancias en la probabilidad de desarrollar trayectorias laborales inestables o discontinuas.

Con respecto al bienestar psicológico, en la literatura se ha observado un mayor índice de este en docentes de mayor edad, en contraste con los docentes más jóvenes (Ibarra y Mendoza, 2019, pág. 105). Y que, la inestabilidad laboral en términos generales puede tener una incidencia negativa en el bienestar psicológico (Oliva,

2020). Dejando en evidencia que la trayectoria laboral es una variable que tiene relación con el bienestar.

En cuanto a la docencia, se ha manifestado mediante análisis y estudios que existe un malestar ascendente en los profesionales del campo (Sánchez et al, 2014) por lo que ha sido foco de estudio en los últimos años, tanto de recolección de información sobre el tema, como de construcción de métodos, diseños o bien, programas de intervención que buscan, ya sea disminuir el malestar, o incrementar el bienestar de los docentes.

Es así como, a nivel nacional se han generado programas ministeriales que buscan promover la salud mental en la docencia de Chile basando su existencia en estudios de esta índole, pero que cumplen con más de una década (Castillo y Alzamora, 2015) siendo un motivo por el cual se hace presente la necesidad de una investigación actualizada sobre el bienestar del profesorado.

En función de lo anterior, en este estudio se busca responder al siguiente problema de

investigación: ¿Las trayectorias laborales se relacionan con el bienestar psicológico de los docentes de los establecimientos educacionales en la región de Atacama? Atendiendo al objetivo general de este trabajo, se procura establecer la relación de la trayectoria laboral y el bienestar psicológico en una muestra de docentes de la región de Atacama, Chile. A nivel específico se pretende: a) Caracterizar las trayectorias laborales y bienestar psicológico en una muestra de docentes de la región de Atacama utilizando categorías en cada variable; b) Comparar las variables trayectoria laboral y bienestar psicológico según rango etario y sexo; c) Describir la relación entre las

variables trayectoria laboral y bienestar psicológico en una muestra de docentes de la región de Atacama.

Las hipótesis que guían este estudio son las siguientes:

- a) Las trayectorias laborales se relacionan con el bienestar psicológico de los docentes.
- b) Las trayectorias laborales continuas suscitan mayor bienestar psicológico.
- c) Existe relación entre trayectoria laboral, edad y sexo.

El presente estudio adoptará un enfoque de investigación tipo cuantitativo, con diseño transversal correlacional. En el cual se pretende utilizar la Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A diseñada por Casullo (2002) como instrumento de medición para las variables relacionadas con el bienestar psicológico. Del mismo modo se empleará la Escala de Percepción de la Trayectoria Laboral elaborada por el académico e investigador Ricardo Jorquera (2022), con el fin de medir variables asociadas a la trayectoria en el ámbito laboral. Ambos instrumentos se han de aplicar a docentes de establecimientos públicos y privados ubicados en la región de Atacama, específicamente en la comuna de Copiapó. Una vez recopilado los datos, se procederá a realizar el análisis estadístico correspondiente, mediante desviación estándar, con el fin de examinar puntuaciones, variabilidad y significancia de cada uno de los resultados.

En Chile las investigaciones con respecto al bienestar son variadas, acerca de las variables con que se relaciona el bienestar. Así bien, en un estudio realizado a 45 establecimientos educacionales de Santiago de Chile del 2008, en donde aproximadamente el 85% de los docentes contestó a los instrumentos de evaluación,

se reveló que el 30% de ellos presenta agotamiento emocional (Cornejo, 2009). Demostrando la existencia de malestar o disconformidad docente en relación con el bienestar psicológico.

Es preciso señalar de este modo que el bienestar de los docentes en su ejercicio profesional es fundamental, dado que existen diversas dimensiones vinculadas con las condiciones laborales que experimenta el profesorado a lo largo de su trayectoria laboral. Dimensiones las cuales Muñoz et al. (2008, como se citó en Donoso, 2020) se relacionan con aquellas problemáticas existentes en el ejercicio de la profesión docente, lo cual desencadena sensaciones de abatimiento y desánimo, o por el contrario, motivación e ilusión. Esto por la presencia de tres componentes del ámbito cognitivo, afectivo y conductual.

Referente a esto, se hace visible la necesidad de producir insumos de información, visualizando si la variable de trayectorias laborales ejerce un efecto sobre el bienestar de los profesionales docentes, y en el caso de que sí, describir cuáles y cómo son tales efectos para contribuir a futuras investigaciones que busquen construir metodologías o diseños de gestión de los desarrollos de carrera o trayectorias de los profesores en pro de su bienestar.

En el primer capítulo se estableció la introducción, con contexto del tema de investigación, justificando la investigación, visibilizando los objetivos e hipótesis.

El segundo capítulo se refirió al Estado del Arte, que cuenta con los siguientes aspectos; trayectoria laboral, bienestar psicológico, la incidencia del sexo en el bienestar psicológico, la incidencia del bienestar psicológico en el bienestar laboral y las circunstancias que podrían afectar tanto a la trayectoria laboral como el bienestar psicológico.

El tercer capítulo se refirió al Marco conceptual que incluye; trayectorias laborales y bienestar psicológico.

En el cuarto capítulo se indicó la metodología, estudio y tipo de diseño. las que abarcaron; el método, participantes, descripción de los participantes, muestreo, procedimiento de recolección de información, instrumentos, procedimiento de análisis de datos y criterios éticos.

En el quinto capítulo se muestran los resultados donde se presentó: los resultados según sexo, según años de experiencia, según tipo de contrato, según la dependencia del establecimiento educacional, según edad, el Análisis factorial, Alfa de Cronbach, los estadísticos descriptivos y correlaciones.

En el sexto capítulo se alude a las discusiones y conclusiones: la importancia del bienestar psicológico en las trayectorias laborales, se menciona propuestas y resultados de la investigación,

Después de los capítulos se describió la bibliografía utilizada para la investigación de la tesis.

## Capítulo II Estado Del Arte

La variable trayectoria laboral ha sido material de estudio desde diferentes ángulos y contextos sociales, con la finalidad de comprender el cómo o por qué se forman y desarrollan de determinadas maneras. En Chile, una investigación del Ministerio de Educación y Centro de Estudios (2012) analizó las trayectorias laborales de docentes chilenos de diferentes grupos etarios, concluyendo que los docentes varones más jóvenes tienen más movilidad laboral que los profesionales de más de 60 años, mientras que las docentes mujeres mayores de 60 abandonan el sistema escolar con más habitualidad que las más jóvenes. Además, se destacó que la calidad de los sistemas educativos influiría en la permanencia o la desvinculación del sistema educacional.

Del mismo modo en España, Borrás et al (2012) añade que las generaciones más jóvenes de trabajadores, en comparación con generaciones mayores, practican en mayor medida ciertas condiciones laborales como: horas extras en los contratos de trabajo, contrato laboral conjunto a trabajos informales, trabajos autónomos más empleos informales, etc. Factores que han sido normalizados y se han convertido en patrones de trabajo que siguen con resignación, afectando al desarrollo de toda su trayectoria laboral.

En otra investigación, también española, Alcañiz Moscardó (2017) especula que las trayectorias laborales de personas del género femenino son más discontinuas que las del masculino, puesto que se han manifestado, mayoritariamente en mujeres, situaciones de deserción laboral, reducciones de jornadas de trabajo o la elección de jornadas parciales, por causa del menester de la conciliación de la vida laboral y familiar. Asimismo, Rodríguez y Pérez (2014) plantean que el prestigio, es decir, el

reconocimiento de la importancia de la docencia desde otras profesiones podría influir en el atractivo de esta, y con ello, en su desempeño. Es así como los docentes podrían incentivarse en su desarrollo profesional.

Por otro lado, en Argentina, Pérez, et al. (2013) teorizan que el acceso al trabajo, la permanencia y la calidad laboral están relacionados al origen social, por lo que un nivel socioeconómico más bajo, especialmente en mujeres, influiría negativamente en las trayectorias laborales de las docentes. Dentro de la misma línea, en Argentina, Birgin et al (2013) señalaron en su investigación que las trayectorias y el desarrollo profesional tienen relación con el origen social, la capacidad económica familiar y el contexto territorial, siendo estos factores los que podrían influir o, si bien, condicionar las expectativas laborales futuras.

Si se hace énfasis en las relaciones laborales de la comunidad docente, se logra visualizar un alto nivel de inestabilidad o vacilación en las trayectorias de los profesionales en Estados Unidos, puesto que un estudio de Vaillant y Manso (2013) refiere que la docencia no ha sido una profesión de mayor interés para los trabajadores, ya que factores como el salario o condiciones inadecuadas han producido el movimiento entre una escuela y otra, y un elevado porcentaje de deserción de la práctica docente.

Ahora bien, la variable bienestar psicológico ha sido foco de estudio de diversos investigadores que brindan diferentes perspectivas, a nivel latinoamericano se encuentra Romeiro (2015) quien realizó un estudio correlacional para establecer una relación entre bienestar psicológico y bienestar laboral, y la incidencia del sexo en estas variables utilizando la escala de bienestar psicológico de José Sánchez Cánovas en una población de 32 docentes del colegio Intercoll de Paraguay, dando como

resultado una relación directa y significativa existente entre las variables bienestar psicológico y bienestar laboral, más pronunciada en el sexo femenino que en el masculino.

Por su lado, Ilgan et al. (2015) en su estudio realizado a 784 docentes de 120 escuelas de seis provincias en Turquía, buscando relación entre la calidad de vida laboral escolar y el bienestar psicológico, halló que la calidad de vida laboral de los docentes en el contexto escolar tiene una relación significativa con el bienestar psicológico de los profesores.

Por otro lado, con lo que respecta a la incidencia del sexo en relación al bienestar psicológico, Liang et al. (2017) en un estudio realizado a 610 docentes de Taiwán, reveló que los varones tienden a tener mayor sensación de bienestar psicológico en comparación a las mujeres, esto dado probablemente por los cargos administrativos que ocupan, proporcionándoles cierta autonomía y dominio del entorno y las relaciones en el contexto laboral.

Por otro lado, en relación al bienestar psicológico en docentes, Ignatjeva y Bruk (2020) hallaron en su estudio comparativo realizado a 410 docentes de Rusia y 253 de Letonia, que la pertenencia al país, la mentalidad nacional, las características sociodemográficas y profesionales desempeñan un rol fundamental en el bienestar psicológico de los docentes.

En cuanto a circunstancias que puedan llegar afectar tanto a la trayectoria laboral como al bienestar psicológico de los docentes, Penagos et al. (2021) en su estudio con método mixto realizado en Bogotá, las conclusiones arrojaron que el contexto de la pandemia del Covid-19 y el cambio a la enseñanza virtual impactaron negativamente en el bienestar psicológico de los docentes, especialmente en la relación estudiante-maestro y en la satisfacción laboral, y que la consolidación de metas futuras

y el crecimiento personal también influyen en el bienestar psicológico, ya que las motivaciones, los planes y los objetivos personales contribuyen al fortalecimiento de comportamientos frente al estrés y la adaptación al cambio.

En síntesis, el estado actual del conocimiento sobre las trayectorias laborales y el bienestar psicológico de los docentes revela la existencia de diversos contextos estudiados, los cuales proporcionan una amplia y comparativa visión de las experiencias de los docentes en diferentes países. Evidenciando el estudio de la trayectoria laboral y bienestar psicológico mediante factores tales como la pandemia Covid-19, contextos socioeconómicos, movilidad laboral y el sexo de los docentes. Proporcionando información trascendental para comprender los desafíos a los que se enfrentan los docentes a lo largo de la docencia y cómo estos influyen en sus trayectorias laborales y bienestar psicológico.

Sin embargo, la exigua cantidad de estudios enfocados concretamente en la relación que pueda haber entre la trayectoria laboral y el bienestar psicológico de los docentes, origina la necesidad de investigar e indagar relación alguna entre estas variables.

Por otra parte, el estado actual de los conocimientos con respecto a las variables, proporcionan un punto de partida para la investigación, la cual pretende aportar, a través de los resultados, información que pueda ser útil con el fin de promover el bienestar psicológico y laboral de los docentes, así como también el favorecer ambientes laborales saludables y productivos en el ámbito educativo.

### **Capítulo III Marco Conceptual**

#### **Trayectorias laborales**

En carácter conceptual, las trayectorias laborales se pueden definir de manera no lineal en el tiempo y se estructuran de acuerdo a experiencias, acciones y prácticas

modeladas por diferentes variables (Araujo et al., 2000). También las investigaciones sobre las trayectorias profesionales están relacionadas con la estabilidad del empleo, la cual se considera que se alcanza a partir de los cinco años de egreso (Valenti, et al, 1997; Ruiz, 2004; Sánchez-Olavarría, 2012). Del mismo modo, se teoriza que la continuidad y/o desvinculaciones en las trayectorias laborales generan modificaciones en las percepciones, representaciones, estrategias y decisiones de los trabajadores (Godard, 1998; Pries, 1999; como se citó en Muñiz Terra, 2012, pp.45-46). Por lo cual, dentro de la misma línea, las trayectorias laborales se comprenden como:

“Secuencias de experiencias laborales. Que se estructuran por el tiempo, en dos dimensiones: en la dimensión del tiempo biográfico se establecen secuencias típicas según los ciclos de vida; en el tiempo histórico se dan diferentes limitaciones y oportunidades, que definen espacios diferentes para trabajos y empleos de generaciones o cohortes distintas” (Dombois, 1989, como se citó en Muñiz Terra, 2012)

En síntesis, las investigaciones precedentes aluden a que las trayectorias laborales no siguen patrones lineales, siendo moldeadas por las experiencias, prácticas y diversos factores que pueden causar cambios o algún impacto en la dirección de sus trayectorias, así como en las percepciones que los profesionales tengan de ellas.

### **Bienestar Psicológico**

Con respecto al bienestar psicológico, Garg y Rastogi (2009, como se citó en Ilgan et al., 2015) sostienen que el bienestar psicológico hace referencia al juicio que los individuos dan sobre su felicidad, satisfacción física y mental, y cómo esto está relacionado con factores psicosociales tales como la satisfacción vital y laboral. En la

misma línea, el bienestar psicológico se define como el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, donde el individuo muestra indicadores de funcionamiento positivo (Díaz et al., 2006). Ryff (1989) puntualizó, para la evaluación el continuo positivo-negativo del bienestar psicológico, seis dimensiones que facilitan la evaluación comprensiva del individuo desde una perspectiva de funcionamiento global, teorizando que los individuos pueden presentar más fortalezas en unas áreas que en otras.

Otro autor plantea la importancia de la percepción del propio individuo sobre su vida y las condiciones objetivas en las que ésta se desarrolla, explicando también que el sentido de bienestar psicológico refleja la evaluación personal sobre el conjunto y sobre la dinámica de las relaciones (Liberalesso, 2001). De manera similar Fernández et al. (2014) añaden que “desde la perspectiva de la Psicología humanista, el bienestar psicológico puede ser considerado como aquella meta global a lograr por el hombre para sí mismo y para su comunidad, mediante la formación de un ser humano espiritualmente superior.”(p.1115). En correspondencia a esto García (2002, como se citó en Fernández et al., 2014) distingue que el bienestar psicológico tiende a poseer un carácter subjetivo que yace sobre la experiencia particular de cada individuo, estando en estrecha relación con la valoración y juicio de diversos aspectos de su vida.

A esto cabe resaltar que según García et al. (2000)

Si bien bienestar psicológico se ha llegado a utilizar y asociar como sinónimo de bienestar subjetivo, pese a que ambos están relacionados, el bienestar psicológico se considera más como la parte del bienestar que constituye el nivel psicológico. Es decir, va más allá de la reacción emocional y el estado de ánimo, tendiendo a corresponder a una categoría que abarca también lo social. Quedando diferenciado del

bienestar más subjetivo el cual se entiende como aquel compuesto por diversas influencias tales como ejemplo la satisfacción de las necesidades fisiológicas. (p.588)

En tal sentido y en correspondencia a todo lo anterior, el bienestar psicológico de acuerdo a García et al. (2000) es por tanto “un constructo que expresa el sentir positivo y el pensar constructivo del ser humano acerca de sí mismo, que se define por su naturaleza subjetiva vivencial y que se relaciona estrechamente con aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social” (p.588). De esta forma Huppert (2009, como se citó en Ilgan et al.2015) dentro de los tantos puntos resumidos de su investigación empírica con relación al bienestar psicológico, evidencia que el bienestar psicológico de una persona está fuertemente influenciado por el entorno temprano, asimismo el concepto de bienestar psicológico se centra en el crecimiento o desarrollo de los individuos, más allá de las patologías. Siendo de esta manera un medio de avance hacia la comprensión de caminos viables para el bienestar de las personas, organizaciones y la sociedad (p.162).

En estas investigaciones se ha definido el concepto bienestar psicológico como la percepción positiva que los individuos tienen de sí mismos, el desarrollo de capacidades, y el cumplimiento de metas, permitiendo obtener una visión integral de este constructo y consigo, una mayor comprensión del mismo.

## **Capítulo IV Método**

### **Tipo de estudio, diseño y metodología**

La presente investigación se define como correlacional, que según Polit y Hungler (2000) corresponde al tipo de estudio que busca las asociaciones entre las variables estudiadas para medir el grado de afectación que tiene una sobre la otra. En este sentido, el primordial tema de interés consta de establecer una conexión entre las variables trayectoria laboral y bienestar psicológico, llevando un registro de los datos obtenidos, con la intención de descifrar y posteriormente describir de qué se correlaciona una a la otra. De este modo, la metodología utilizada es de tipo cuantitativa con diseño transversal, la cual se define por realizar una medición de las variables en un momento dado, para luego analizar su relación.

### **Participantes y muestreo**

Se contó con la participación voluntaria de una población de 70 docentes de distintos establecimientos educacionales públicos y privados de enseñanza básica y media de la comuna de Copiapó, región de Atacama.

Por consiguiente, se efectuó una división clasificatoria de la población total, configurada según el rango etario y el sexo de los evaluados, para llevar a cabo un muestreo de base no probabilístico, cuyo método, Hernández y Carpio (2019) plantean que consiste en la selección de personas con ciertas características semejantes entre sí como el sexo, edad u ocupación, para así, generar grupos o estratos en conveniencia de la investigación.

El método mencionado recientemente resultó provechoso para la recolección de la información necesaria para el desarrollo del estudio, puesto que se logró efectuar de una forma económica y rápida, consiguiendo con ello, llegar a conclusiones que responden la pregunta de investigación.

En consecuencia, la clasificación culminó en una muestra integrada por 26 docentes del sexo masculino y 44 del sexo femenino, divididos por tres categorías de edad; entre 20 a 35 años, 36 a 50 años y de 51 o más años. Logrando, finalmente, llevar a cabo la aplicación de los instrumentos de evaluación según las categorías establecidas. Véase la figura 1.

**Figura 1**

*Descripción de los participantes por rango de edad y sexo*

Sexo		Rango Etario	
		20-35	21
Femenino	44	36-50	29
Masculino	26	51 y más	20
Total	70	Total	70

**Procedimiento de recolección de información**

Para lograr el acceso a los docentes y solicitar su participación, en primera instancia se estableció contacto con el respectivo director de cada uno de los establecimientos educacionales de Copiapó. Este último accedió a cooperar con la información necesaria de contacto de los docentes, en este caso, correos electrónicos institucionales.

Mediante este medio electrónico se les hizo llegar a los docentes los respectivos instrumentos que evaluaron el bienestar psicológico y la trayectoria laboral docente. De tal forma que se proporcionaron claras instrucciones de las escalas mediante el consentimiento informado, dentro del cual se declara de igual manera el confidencial uso, manejo y resguardo de los datos obtenidos bajo la aplicación de ambas escalas.

## **Instrumentos**

Se planificó la utilización de instrumentos enfocados en la medición de los constructos de Bienestar psicológico en los docentes y su trayectoria laboral.

Con respecto a esto se hizo uso de la escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A) elaborada por Casullo (2002), la cual fue diseñada con la finalidad de medir el nivel de bienestar psicológico concretamente en adultos. Dicha escala consta de 13 ítems y 4 dimensiones, las cuales corresponden a la Aceptación/Control, Autonomía, Vínculos y Proyectos (pp. 99–102). En relación a lo anterior, Casullo (2002) define estas dimensiones de la siguiente manera:

**Control de situaciones:** Esta dimensión comprende la sensación de control y autocompetencia, puntajes altos en esta demuestran que el sujeto se siente capaz de crear y moldear los contextos a su favor. Por el contrario, los puntajes bajos denotan una incapacidad de modificar su entorno y una escasa sensación de control, de modo que se les suele dificultar el manejo de la vida diaria, así también el aprovechar las oportunidades.

**Aceptación de sí mismo:** Aceptación de todos los aspectos personales que nos conforman como individuos, tanto buenos como malos, tendiéndose a sentir bien con los sucesos del pasado. Ahora bien, los puntajes bajos en esta dimensión indican una desilusión con respecto a los sucesos del pasado, junto con el anhelo de ser alguien distinto debido a que no se siente cómodo tal y como es.

**Vínculos Psicosociales:** La capacidad de generar buenos vínculos con otras personas, ser afectuoso/a, tener confianza en aquellos que le rodean, como también contar con empatía y afectividad. Esto con respecto a puntajes altos, al contrario,

puntuar bajo en esta dimensión indica escasos vínculos para con los demás, aislamiento, frustración y dificultad de comprometerse con otros.

**Autonomía:** Puntuaciones altas en esta dimensión sugiere un individuo con toma de decisiones de forma independiente, actúa con asertividad y posee confianza en su propio juicio. En caso contrario, se tiende a ser inestable emocionalmente, dependiendo de otros a la hora de tomar decisiones y sujeto a lo que otros piensan de él.

**Proyectos:** Tiene correspondencia con las metas y proyectos de vida. Puntuar alto sugiere que el individuo posee un significado para la vida como también mediante los valores encuentra un sentido de esta misma. En cambio, una puntuación baja supone un sinsentido con respecto a la vida y la falta de un significado. Posee escasas metas y proyectos, no pudiendo establecer un propósito para su vida (p.106).

De acuerdo con los autores, cada uno de “los ítems de la escala están redactados en formato directo, obteniéndose la puntuación total de la suma de las puntuaciones asignadas a cada ítem. La escala no admite respuestas en blanco” (Páramo et al., 2011).

Por consiguiente, para medir el segundo constructo se utilizó la escala de Percepción de la Trayectoria Laboral, elaborada para esta investigación por el académico e investigador Ricardo Jorquera (2022). Esta escala evalúa 9 dimensiones directamente relacionadas con la trayectoria laboral y sus interrelaciones con distintos aspectos de la vida del individuo. Dimensiones denominadas:

**Satisfacción Motivación e Identidad por el trabajo y la trayectoria:** Relacionada con el sentimiento de bienestar del individuo en relación con su trabajo y trayectoria,

así como también, con aspectos de tipo individual tales como las motivaciones para ejercer su rol de docente y la autopercepción en el ambiente laboral.

Trayectoria Laboral Estable y Continua: Percepción de su trayectoria laboral mediante el tiempo y permanencia en el trabajo.

Deseo de Postergación de la Jubilación: Voluntad de prolongar sus funciones laborales como docente.

Motivación de Reconocimiento e Importancia para los Otros: Sentimiento de valoración mediante el reconocimiento profesional y contribución dentro del contexto laboral.

Importancia de acontecimientos históricos y personales en la trayectoria laboral: Influencia de los sucesos de índole personal e histórico, recientes o previos al desarrollo profesional.

Importancia del apoyo familiar en la trayectoria laboral: Incidencia del apoyo parental, familiar o de pareja en el desarrollo profesional.

Trayectoria Dinámica y en Ascenso: Evaluación de su trayectoria docente mediante la continuidad en ambientes laborales, así como en su nivel de flexibilidad y proactividad.

Deseo de postergación de jubilación por razones económicas: Voluntad de prolongar su ejercicio docente con la finalidad de mantener un determinado estilo de vida o estándares económicos para subsistir.

Adaptabilidad en la Trayectoria Laboral: Autopercepción con respecto a la adaptación al cambio y capacidades de adecuarse a las distintas tareas o exigencias de los establecimientos educativos.

Asimismo, la escala se compone por 38 preguntas, diseñadas rigurosamente de forma secuencial y lógica con la finalidad de facilitar una mayor comprensión y respuesta al instrumento.

Con la finalidad de examinar la composición factorial del instrumento y determinar su validez y fiabilidad, se procederá a presentar el comportamiento del instrumento en el correspondiente análisis factorial ubicado en la sección dedicada a los resultados. Análisis el cual logrará identificar la estructura subyacente del cuestionario y verificar de este modo si las distintas dimensiones propuestas para medir, se agrupan efectivamente en conjuntos coherentes y representativos. Determinado la capacidad del instrumento para medir de forma precisa las distintas facetas de la trayectoria laboral docente.

### **Procedimiento de Análisis de Datos**

Mediante la aplicación de dos escalas, BIEPS-A y Percepción de la Trayectoria Laboral, se estableció el comportamiento de la muestra correspondiente a las variables de bienestar psicológico y trayectoria laboral.

Para la realización de un análisis descriptivo, se representó a la población en porcentajes según las variables sexo y edad. Así mismo se calculó la media de la edad expuesta en años y los resultados obtenidos (en puntuación) sobre el bienestar psicológico.

Con el fin de generar un correcto análisis y establecer una correlación entre las variables bienestar psicológico, edad, sexo y trayectoria laboral.

Por otro lado, se llevó a cabo mediante el análisis factorial exploratorio, la identificación de estructuras subyacentes en las distintas dimensiones que componen

el cuestionario de Trayectoria laboral. Mediante esta metodología fue posible visualizar los ítems, grado de asociación entre variables, así como también el comportamiento del instrumento, de modo que se lograron establecer correlaciones entre las dimensiones de trayectoria laboral, así como de bienestar psicológico haciendo uso del coeficiente de correlación de Spearman. Se obtuvo la desviación estándar para examinar la dispersión de la distribución de los datos, resguardando paralelamente la información obtenida mediante el programa Statistical Package for the Social Science 23 (SPSS), herramienta integrada por diversos programas y subprogramas que se encuentran interrelacionados entre sí (Pacheco et al.,2020).

Como finalidad para dar mayor claridad a los resultados, se adquirieron gráficos y tablas que facilitan la explicación de la correlación estadística entre las variables.

### **Criterios éticos**

Para la obtención de los datos y cumplimiento de objetivos del presente estudio se tomaron en cuenta factores imprescindibles que proveen su desarrollo de manera ética.

En primer lugar, se utilizaron instrumentos de medición en coherencia con el diseño y al problema de estudio para procurar que haya el menor margen de desviación en los resultados, apuntando a una mayor precisión, en complemento, la validez científica de esta investigación es expresada a través de los resultados, ya que corresponden a una fuente de datos que aportan al conocimiento, útil a futuras investigaciones orientadas a la búsqueda de correlación entre el bienestar psicológico y las trayectorias laborales de los docentes.

Con respecto a los participantes, se consideraron criterios de selección objetivos conforme a los objetivos generales y específicos de la investigación, contando con su disposición y voluntad para colaborar. Para ello, se contactó con el director de cada institución, con la finalidad de solicitar la difusión del proyecto a los docentes y establecer un procedimiento idóneo para el levantamiento de información, procurando ejercer el menor riesgo posible y potenciar los posibles beneficios. Los cuáles serán expuestos de manera explícita a través de un consentimiento informado para cada participante del estudio, previo a la aplicación de los instrumentos, integrando además la entrega de instrucciones de aplicación, manipulación de la información y la confidencialidad de los datos obtenidos.

## **Capítulo V Resultados**

### **Muestra**

En la presente investigación se analizaron diversas variables de una muestra compuesta por 70 participantes de la región de Atacama. A continuación, se expone la distribución de las variables y las características demográficas y laborales de los participantes:

Con respecto al sexo, se halló que, del total de participantes, 26 de ellos fueron hombres, representando un 37,1% de la muestra. Mientras que las mujeres alcanzaron un total de 44 participantes, correspondiente al 62.9% del total de la muestra. Véase la tabla 1.

**Tabla 1***Distribución de la población según género*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hombre	26	37.1	37.1	37.1
	Mujer	44	62.9	62.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

*Nota.* En la presente tabla se dividió a la población por su sexo.

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a los años de experiencia laboral, descritos en orden ascendente, puede visibilizarse que el 5.7% tiene un año o menos de experiencia laboral, en tanto, el 12.9% tienen de entre 6 a 10 años de experiencia laboral, el 14.3% han tenido de entre 2 y 5 años de experiencia laboral, el 22.9% tiene de entre 11 a 20 años de experiencia laboral y el 44.3% tiene 21 o más años de experiencia laboral. Véase la tabla 2.

**Tabla 2***Años de experiencia laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 año o menos	4	5.7	5.7	5.7
	11-20 años	16	22.9	22.9	28.6

2 a 5 años	10	14.3	14.3	42.9
21 años o más	31	44.3	44.3	87.1
6 a 10 años	9	12.9	12.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Nota.* Esta tabla ilustra los años de experiencia laboral y la distribución de la frecuencia acorde a la muestra obtenida.

Fuente: Elaboración propia

En respecto al tipo de contrato, se observó que el 5.7% de los participantes tienen un contrato por honorarios, el 12.9% tienen contrato a plazo fijo y la mayoría de los participantes poseen contrato indefinido, conformando un 81.4% de la muestra total. Véase la tabla 3.

**Tabla 3**

*Clasificación de la muestra según el tipo de contrato*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Honorarios	4	5.7	5.7	5.7
	Indefinido	57	81.4	81.4	87.1
	Plazo Fijo	9	12.9	12.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

En relación a la dependencia del establecimiento educacional, el 8.6% de los participantes trabajaban en establecimientos particulares pagados, el 32.9% en establecimientos pertenecientes al Sistema Local de Educación Pública (SLEP) y la mayoría de ellos, con un 58.6% trabaja en establecimientos de índole particular subvencionados. Véase la tabla 4.

**Tabla 4**

*Dependencia del Establecimiento Educacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Particular Pagado	6	8.6	8.6	8.6
	Particular Subvencionado	41	58.6	58.6	67.1
	SLEP	23	32.9	32.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Según la edad categorizada, el 28.6% de los participantes tienen 51 o más años de edad, conformando el porcentaje más bajo de la muestra. Por otro lado, el 30.0% de los participantes tienen una edad de entre 20 y 35 años y el 41.4% tienen entre 36 y 50 años, siendo el puntaje más alto de la muestra obtenida. Véase la tabla 5.

**Tabla 5**

*Edad Categorizada*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20-35 años	21	30.0	30.0	30.0
	36-50 años	29	41.4	41.4	71.4
	51 y más	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

### **Análisis factorial**

La tabla n° 6 presenta la matriz de componentes rotados obtenida, la cual indica la relación existente entre las variables y los componentes obtenidos mediante el análisis de los componentes principales.

Como resultado de este análisis, se logró identificar los patrones subyacentes en los datos, realizándose una agrupación de las variables que mantienen relación entre sí, en componentes comunes. En la primera columna se sitúan cada una de las variables, por consiguiente, los coeficientes de carga que corresponden a cada uno de los componentes. Estos coeficientes de carga señalan la fuerza y la dirección de la correlación de cada variable y componente. Los coeficientes de carga positivos indican una relación propiamente positiva, mientras que los coeficientes de carga negativos reflejan una relación negativa.

Por tanto, a continuación, se explican los componentes obtenidos:

Primeramente, se logra observar que las variables que están relacionadas con la identificación, la motivación y la satisfacción laboral tienen coeficientes de carga altos

en el componente n° 1, sugiriendo que están estrechamente asociadas entre sí, formando un componente en común que refleja la Satisfacción, Motivación e Identidad por el Trabajo y la Trayectoria.

De la misma manera, se observa que las variables relacionadas con la estabilidad laboral y los empleos fijos por periodos prolongados de tiempo tienen coeficientes de carga altos en el segundo componente, el cual indicaría la importancia de una Trayectoria Laboral Estable y Continua.

En cuanto a las variables con alto coeficiente de carga en el tercer componente, se observa que son aquellas que están asociadas con la voluntad de seguir trabajando, incluso más allá de la edad de jubilación, reflejando el Deseo de Postergación de la Jubilación.

El cuarto componente está formado por variables que refieren el deseo de ser importantes en cuanto al trabajo y la sociedad, por lo que este componente representa la Motivación de Reconocimiento e Importancia para los Otros.

Las variables que guardan relación con los eventos o sucesos personales y la influencia de ellos en el desarrollo profesional tienen un alto coeficiente de carga en el quinto componente, indicando la Importancia de acontecimientos históricos y personales en la trayectoria laboral.

En el sexto componente, las variables están ligadas a la incidencia del apoyo familiar en el desarrollo profesional, expresando la Importancia del apoyo familiar en la trayectoria laboral.

Las variables que aluden a un desarrollo laboral caracterizado por cambios y progresión constante tienen un nivel alto de carga en el séptimo componente, el cual refleja una Trayectoria Dinámica y en Ascenso.

En el octavo componente, al igual que en el tercero, las variables están asociadas a la voluntad de seguir trabajando más allá de la jubilación, sin embargo, este especifica que dicha motivación se debe netamente a mantener el estilo de vida y los estándares económicos, por lo que este componente indica el Deseo de Postergación de Jubilación por Razones Económicas.

Por último, las variables que hacen referencia a la existencia de cambios en el ámbito laboral y la capacidad de adecuarse tienen un alto coeficiente de carga en el noveno componente, manifestando la Adaptabilidad en la Trayectoria Laboral.

**Tabla 6**

*Matriz de componentes rotados*

Matriz de componente rotados	Componente								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Trabajar con otras personas me genera satisfacción.	,773								
Siento una fuerte vocación por mi trabajo.	,768								
La manera como se ha desarrollado mi trayectoria laboral me genera satisfacción.	,752								
La estabilidad de mi trabajo me permite sentirme satisfecho.	,745								
Me motiva mi trabajo pues involucra estar en constante aprendizaje.	,730								
Me siento satisfecho con la trayectoria laboral que he tenido.	,720								
Mi trabajo es una importante fuente de identidad.	,691								
Mi trabajo me permite sentirme intelectualmente activo.	,678								
Me siento identificado con la institución en la cual trabajo.	,652								
La relación con otros en mi trabajo es enriquecedora para mí.	,620								
Me motiva sentir que puedo aportar a otras personas con mi trabajo.	,544								
Me motiva dejar una huella en otras personas gracias a mi trabajo.	,489								
Mi trayectoria laboral ha sido discontinua. He tenido variados trabajos en diferentes instituciones.		-,834							
En general, en mi trayectoria laboral he tenido contratos laborales que me han dado estabilidad.		,824							

En mi trayectoria laboral he tenido principalmente contratos laborales inestables.		-,819							
Mi trayectoria laboral se ha caracterizado por ser continua, con largos periodos de tiempos en los lugares en que he trabajado.		,767							
Mi trayectoria laboral se ha caracterizado, en gran parte, por trabajos estables y seguros.		,763							
Quisiera seguir cumpliendo mi profesión más allá de mi jubilación.			,897						
Si mi salud me lo permitiera, continuaría trabajando más allá de mi edad de jubilación.			,885						
De ser posible, postergaría mi jubilación lo que más se pueda.			,863						
Trabajaría más allá de la edad de jubilación para lograr estabilidad económica.			,606						,604
Me motiva el reconocimiento que me entregan mis colegas.				,815					
Me motiva darme cuenta de que soy importante para la sociedad.	,530			,710					
Mi trabajo determina mi forma de vivir.				,667					
Una importante motivación para trabajar es sentir que soy importante para otros.	,496			,657					
Mis colegas han sido una inspiración para generar mi trayectoria laboral.				,530					
Los acontecimientos de mi vida han condicionado la forma como soy actualmente en el plano laboral.					,793				
Los acontecimientos que he atravesado a través de mi vida han determinado mi trayectoria laboral.					,773				
Los acontecimientos históricos que han atravesado al país han determinado mi trayectoria laboral.					,751				
Los acontecimientos históricos del país han condicionado la forma como soy actualmente en el plano laboral.					,738				
El apoyo de mi familia ha sido relevante en el desarrollo de mi trayectoria laboral.						,855			
El apoyo de mis padres fue fundamental en el desarrollo de mi trayectoria laboral.						,842			
El apoyo de mi pareja ha sido importante en el desarrollo de mi trayectoria laboral.						,649			
En la medida que ha avanzado mi trayectoria laboral paulatinamente han mejorado mis ingresos económicos obtenidos gracias a mi trabajo.							,601		
Mi trayectoria laboral ha sido dinámica y flexible.							,499		,483
Mi trayectoria laboral se ha caracterizado por un continuo ascenso.	,483						,485		
Trabajaría más allá de la edad de jubilación para mantener mi estilo y estándar de vida.			,503						,680
La adaptación al cambio ha sido fundamental para desarrollar mi trayectoria laboral.									,882

Fuente: Elaboración propia

Para obtener este análisis factorial y correspondiente tabla, se utilizó el método de rotación de Varimax con normalización Kayser, esto con el objetivo de simplificar e interpretar los componentes obteniendo dimensiones representativas para cada factor, donde se obtuvo un KMO= 0,719 considerado aceptable, conjuntamente con la prueba de esfericidad de Bartlett que resultó significativa ( $\chi^2= 2046,828$ ,  $gl=703$ ,  $p<0,000$ ), y por tanto, viable para realizar análisis.

### **Alfa de Cronbach**

Con respecto a la Escala de Percepción de la Trayectoria Laboral, se aplicó el coeficiente de Cronbach, instrumento cuya finalidad es analizar la correlación entre los ítems, evaluando a su vez la consistencia interna del instrumento, en otras palabras, de qué forma se han agrupado los ítems para medir el constructo específico de trayectoria laboral. véase la figura 2.

### **Figura 2**

*Coefficiente Alfa de Cronbach*

	Alfa de Cronbach
Factor 1	0,937
Factor 2	0,894
Factor 3	0,899
Factor 4	0,841
Factor 5	0,797
Factor 6	0,745
Factor 7	0,686
Factor 8	0,874
Factor 9	0,546

Fuente: Elaboración propia

Acorde al análisis factorial antes mencionado realizado con el método de rotación Varimax y normalización Kayser, se encontraron 9 factores, los cuales se pueden apreciar verticalmente en el extremo izquierdo de la figura n°2. A esto, el resultado del análisis de confiabilidad mediante Cronbach indicó que la Escala de Percepción de la Trayectoria Laboral obtuvo una consistencia interna medianamente adecuada en cada uno de los factores exceptuando el factor 6 y 9 que disponen de valores bajos. Implicando de esta forma que los factores restantes del instrumento (1,2,3,4,5,6 y 8) cuentan con ítems subyacentes adecuadamente correlacionados.

Esto según la interpretación del coeficiente alfa de Cronbach donde “el valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0,70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja” (Oviedo y Campo, 2005).

### **Estadísticos descriptivos**

En la tabla siguiente se da lugar a los estadísticos descriptivos de bienestar psicológico en correspondencia a las distintas dimensiones que presenta la escala BIEPS-A.

**Tabla 7**

*Estadísticos descriptivos dimensiones de Bienestar Psicológico*

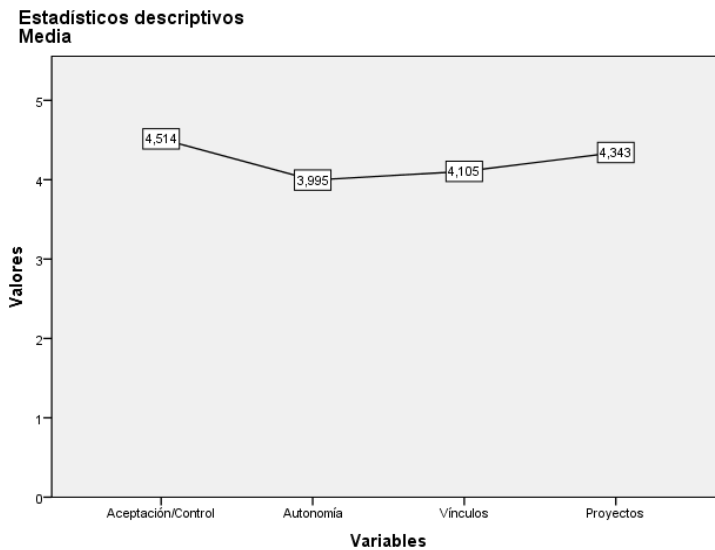
<b>Estadísticos descriptivos</b>					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Aceptación/Control	70	3,00	5,00	4,5143	,57507
Autonomía	70	2,33	5,00	3,9952	,75179
Vínculos	70	2,33	5,00	4,1048	,62822
Proyectos	70	1,75	5,00	4,3429	,63155
N válido (por lista)	70				

Fuente: Elaboración propia

En la figura 3 se visualizan los resultados obtenidos en los estadísticos descriptivos de bienestar psicológico en adultos, donde es posible distinguir que los valores de bienestar psicológico (BP) se mantienen en niveles altos por dimensión, evidenciados en autoaceptación y control una media (M) de 4,514 con desviación estándar ( $\sigma$ ) de 0,57507, por lo que los docentes, según Casullo (2002) se perciben con un sentimiento de control y competencia, pudiendo manipular y crear contextos a favor de sus necesidades o intereses a la vez que aceptan diversos aspectos de sí mismo, tanto buenos como malos, sintiéndose cómodos con respecto a su pasado. Asimismo, en autonomía (M=3,995;  $\sigma$ =0,75179), se refleja que los docentes son capaces de tomar decisiones de forma independiente, relacionarse desde la asertividad y confiar en su propio juicio. De manera similar, en la dimensión de vínculos (M=3,995;  $\sigma$ =0,75179), se encuentra que los docentes son capaces de confiar en otros y establecer vínculos, procediendo desde la empatía y afectividad para con los demás. Así también, en proyectos (M=4,343;  $\sigma$ =0,63155) se demuestra que los docentes cuentan con metas y proyectos para su vida, al igual le dan un sentido y significado a esta.

### **Figura 3**

*Bienestar Psicológico acorde a la media*



Fuente: Elaboración propia

De modo general, no se observaron diferencias significativas en las medias correspondientes a las dimensiones de bienestar psicológico.

Por consiguiente, la siguiente tabla muestra los estadísticos descriptivos de las dimensiones creadas con anterioridad para agrupar las variables relacionadas con la Trayectoria laboral.

**Tabla 8**

*Estadísticos descriptivos de las dimensiones de Trayectoria laboral*

<b>Estadísticos descriptivos</b>					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Satisfacción Motivación e Identidad por el trabajo y la trayectoria	70	1,27	5,00	4,1152	,74019
Trayectoria Laboral Estable y Continua	70	1,40	5,00	4,2314	,92290
Deseo de Postergación de la Jubilación	70	1,00	5,00	2,8914	1,30448
Motivación de Reconocimiento e Importancia para los Otros	70	1,00	5,00	3,5286	,98041

Importancia de acontecimientos históricos y personales en la trayectoria laboral	70	1,00	5,00	3,3857	1,01143
Importancia del apoyo familiar en la trayectoria laboral	70	1,00	5,00	3,7524	1,16675
Trayectoria Dinámica y en Ascenso	70	1,33	5,00	3,7048	,89648
Deseo de postergación de jubilación por razones económicas	70	1,00	5,00	3,2143	1,46844
Adaptabilidad en la Trayectoria Laboral	70	2,00	5,00	4,0214	,78683
N válido (por lista)	70				

Fuente: Elaboración propia

La dimensión evaluada con un nivel más alto fue "Trayectoria Laboral Estable y Continua" ( $M=4.2314$ ), indicando que, en promedio, los participantes han permanecido en uno o más trabajos por periodos prolongados de tiempo, sin interrupciones o inconvenientes significativos. Además, se observa una variabilidad en la trayectoria laboral de los docentes ( $Min_x=1.40$  y  $Máx_x=5.00$ ) y la desviación estándar ( $\sigma=0.92290$ ) sugiere que algunos docentes poseen trayectorias laborales con menor estabilidad y más variabilidad que otros.

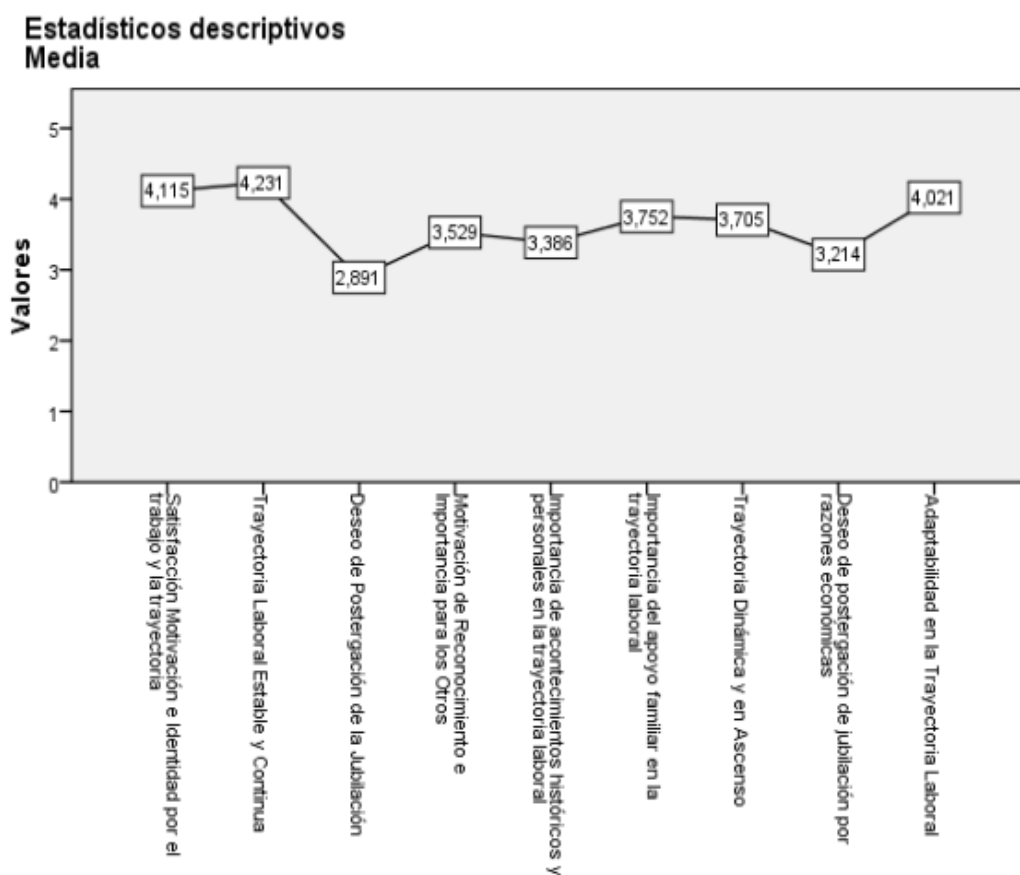
La dimensión "Satisfacción Motivación e Identidad por el trabajo y la trayectoria", fue la segunda mejor evaluada ( $M=4.1152$ ), sugiriendo un nivel regularmente alto de satisfacción y motivación con relación al trabajo y a la trayectoria laboral de los docentes. Se refleja la existencia de al menos un caso con baja satisfacción ( $Min_x=1.27$ ), y de al menos un caso con una alta satisfacción al respecto ( $Máx_x=5.00$ ). Por último, se observa que en esta dimensión existe una menor dispersión en las respuestas de los docentes ( $\sigma=0.74019$ ).

La dimensión evaluada con un menor puntaje fue "Deseo de Postergación de la Jubilación", ya que, muestra un nivel relativamente bajo ( $M=2.8914$ ) de deseo de postergación del trabajo en los docentes, ubicado por debajo de la media de la mayoría

de las variables. Se observa una amplitud en las respuestas obtenidas ( $\sigma=1,30448$ ) puesto que algunos docentes muestran un bajo interés por postergar su jubilación (( $\text{Min}_x=1,00$ ), mientras que otros expresan un fuerte deseo por ello ( $\text{Máx}_x=5,00$ ).

**Figura 4**

*Trayectoria laboral acorde a la media*



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico expuesto en la figura 4, se observan que, las variables "Satisfacción Motivación e Identidad por el trabajo y la trayectoria" y "Trayectoria Laboral Estable y Continua" obtuvieron las puntuaciones medias más altas.

Por otro lado, las variables "Motivación de Reconocimiento e Importancia para los Otros", "Importancia de acontecimientos históricos y personales en la trayectoria laboral", "Importancia del apoyo familiar en la trayectoria laboral", "Trayectoria Dinámica y en Ascenso", "Adaptabilidad en la Trayectoria Laboral" y, en último lugar, "Deseo de postergación de jubilación por razones económicas", obtuvieron puntuaciones medias que fluctúan entre los puntajes 3 y 4, señalando que los docentes valoran o tienden a presentar estas variables en su trayectoria laboral, pero no con la misma fuerza que en las variables con puntuaciones medias más altas.

### **Rango etario**

La tabla 9 presenta las diversas categorías y el cómo se identifican en los rangos etarios de los encuestados. En la primera columna se indican las variables de estudio, seguidas de los rangos etarios divididos en categorías como 20-35 años. Luego se encuentra "N", columna en la cual se identifican los números de personas con las edades anteriormente mencionadas. Seguidas de la columna con los rangos promedios obtenidos de la columna anterior. La siguiente columna muestra los resultados de Chi-cuadrado ( $\chi^2$ ), que es una prueba no paramétrica, que mide la diferencia entre una distribución de frecuencias observadas y esperadas, tomando valores entre cero e infinito, sin presencia de valores negativos (Mendivelso & Rodríguez, 2018). En la penúltima columna se encuentra gl, que corresponde a los grados de libertad, esto se puede definir como el número de valores que se pueden escoger libremente (De la Cruz-Oré, 2013). En la última columna se encuentra significación asintótica el cual se basa en la asunción de que el conjunto de datos es grande, normalmente si un valor es menor a 0,05 se considera significativo (IBM Company, 2023).

**Tabla 9***Categorización y rangos etarios*

Rangos				Estadísticos de prueba		
Edad Categorizada		N	Rango promedio	Chi-cuadrado $\chi^2$	gl	Sig. asintótica
Aceptación/Control	20-35 años	21	25,36			
	36-50 años	29	37,48			
	51 y más	20	43,28			
	Total	70		9,307	2	,010
Autonomía	20-35 años	21	26,12			
	36-50 años	29	36,66			
	51 y más	20	43,68			
	Total	70		7,972	2	,019
Vínculos	20-35 años	21	40,60			
	36-50 años	29	30,45			
	51 y más	20	37,48			
	Total	70		3,383	2	,184
Proyectos	20-35 años	21	29,29			
	36-50 años	29	34,43			
	51 y más	20	43,58			
	Total	70		5,378	2	,068
Satisfacción e Identidad por el trabajo y la trayectoria	20-35 años	21	33,29			
	36-50 años	29	32,66			
	51 y más	20	41,95			
	Total	70		2,830	2	,243
Trayectoria Laboral Estable y Continua	20-35 años	21	26,76			
	36-50 años	29	37,66			
	51 y más	20	41,55			
	Total	70		6,214	2	,045
Deseo de Postergación de la Jubilación	20-35 años	21	33,76			
	36-50 años	29	29,02			
	51 y más	20	46,73			
	Total	70		9,237	2	,010
Motivación de Reconocimiento e Importancia para los Otros	20-35 años	21	41,43			
	36-50 años	29	31,09			
	51 y más	20	35,68			
	Total	70		3,169	2	,205
Importancia de acontecimientos históricos y personales en la trayectoria laboral	20-35 años	21	45,60			
	36-50 años	29	29,26			
	51 y más	20	33,95			
	Total	70		8,068	2	,018

Importancia del apoyo familiar en la trayectoria laboral	20-35 años	21	39,57			
	36-50 años	29	31,90			
	51 y más	20	36,45			
	Total	70		1,831	2	,400
Trayectoria Dinámica y en Ascenso	20-35 años	21	31,12			
	36-50 años	29	35,84			
	51 y más	20	39,60			
	Total	70		1,820	2	,403
Deseo de postergación de jubilación por razones económicas	20-35 años	21	35,14			
	36-50 años	29	31,34			
	51 y más	20	41,90			
	Total	70		3,286	2	,193
Adaptabilidad en la Trayectoria Laboral	20-35 años	21	34,48			
	36-50 años	29	33,72			
	51 y más	20	39,15			
	Total	70		,960	2	,619

Fuente: Elaboración propia

Al realizar la comparación del rango etario acorde a los componentes de bienestar psicológico y trayectoria laboral, se encontraron diferencias significativas entre los rangos etarios de 20 a 35 años, 36 a 50 años y 51 y más años, en donde el grupo de docentes de 51 y más años de edad presentaron altos valores en seis de los componentes analizados, correspondientes a Aceptación y control ( $\chi^2=9,307$ ;  $p=0,010$ ), Autonomía ( $\chi^2=7,972$ ;  $p=0,019$ ), Proyectos ( $\chi^2=43,57$ ;  $p=0,068$ ), Trayectoria Laboral Estable y Continua ( $\chi^2=41,55$ ;  $p=0,045$ ), Deseo de Postergación de la Jubilación ( $\chi^2=46,73$ ;  $p=0,010$ ), en comparación con los grupos de 20 a 35 años de edad y 36 a 50, los cuales presentaron valores significativamente inferiores en tales variables, sin embargo, presentaron un valor elevado ( $\chi^2=45,60$ ;  $p=0,018$ ) en la variable “Importancia a los acontecimientos históricos y personales en la trayectoria laboral” en comparación con los docentes de 51 o más años.

## Sexo

A continuación, se presenta una tabla que contiene los rangos y estadísticas de las variables relacionadas con el bienestar psicológico y las variables relacionadas con la trayectoria laboral de los docentes, divididas por sexo. En la primera columna indican las variables estudiadas, seguidas de las categorías de sexo: hombre y mujer. Por consiguiente, se muestra el tamaño de la muestra “N” para cada categoría, con los rangos promedios obtenidos en cada dimensión para las categorías correspondientes, y la suma de dichos rangos en las columnas posteriores. Se muestran también, los resultados obtenidos de la prueba U de Mann-Whitney, la cuál es una prueba estadística No paramétrica que posibilita la comparación de dos medianas de dos grupos independientes (Rivas et al., 2013) dando paso en la última columna, al valor de significancia (P) correspondiente a cada dimensión y categoría.

**Tabla 10**

*Rangos y estadísticos prueba de las dimensiones bienestar psicológico y de trayectoria laboral según sexo.*

Rangos				Estadísticos Prueba		
Sexo		N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	P
Aceptación/Control	Hombre	26	38,02	988,50		
	Mujer	44	34,01	1496,50		
	Total	70			506,500	,402
Autonomía	Hombre	26	39,98	1039,50		
	Mujer	44	32,85	1445,50		
	Total	70			455,500	,152
Vínculos	Hombre	26	34,35	893,00		
	Mujer	44	36,18	1592,00		
	Total	70			542,000	,712
Proyectos	Hombre	26	36,33	944,50		
	Mujer	44	35,01	1540,50		
	Total	70			550,500	,790
Satisfacción Motivación e	Hombre	26	39,00	1014,00		

Identidad por el trabajo y la trayectoria	Mujer	44	33,43	1471,00		
	Total	70			481,000	,268
Trayectoria Laboral Estable y Continua	Hombre	26	34,90	907,50		
	Mujer	44	35,85	1577,50		
	Total	70			556,500	,848
Deseo de Postergación de la Jubilación	Hombre	26	37,54	976,00		
	Mujer	44	34,30	1509,00		
	Total	70			519,000	,518
Motivación de Reconocimiento e Importancia para los Otros	Hombre	26	39,56	1028,50		
	Mujer	44	33,10	1456,50		
	Total	70			466,500	,198
Importancia de acontecimientos históricos y personales en la trayectoria laboral	Hombre	26	29,23	760,00		
	Mujer	44	39,20	1725,00		
	Total	70			409,000	,047
Importancia del apoyo familiar en la trayectoria laboral	Hombre	26	35,62	926,00		
	Mujer	44	35,43	1559,00		
	Total	70			569,000	,971
Trayectoria Dinámica y en Ascenso	Hombre	26	38,71	1006,50		
	Mujer	44	33,60	1478,50		
	Total	70			488,500	,307
Deseo de postergación de jubilación por razones económicas	Hombre	26	37,71	980,50		
	Mujer	44	34,19	1504,50		
	Total	70			514,500	,478
Adaptabilidad en la Trayectoria Laboral	Hombre	26	37,58	977,00		
	Mujer	44	34,27	1508,00		
	Total	70			518,000	,502

Fuente: Elaboración propia

Se puede observar que el 37,1% de la muestra obtenida fueron hombres y un 62,8% mujeres. Observándose y contratando los componentes según sexo, se encontró una única diferencia significativa en la dimensión correspondiente a la Importancia de acontecimientos históricos y personales en la trayectoria laboral ( $p=0,047$ ). Dimensión en donde las mujeres disponen de un promedio (39,20) mayor al de los hombres (29,23), indicando que el sexo femenino tiende a darle una mayor importancia a los acontecimientos tanto históricos como así también a los personales en el desarrollo de su trayectoria laboral.

## Correlaciones

En la siguiente tabla se presentan las correlaciones encontradas entre las variables relacionadas con el bienestar psicológico y las relacionadas con la trayectoria laboral de los docentes. Cada casilla indica el valor de correlación existente entre dos variables específicas, el cual se representa con asteriscos para señalar si existe un nivel de significancia de 0,01\* o 0,05\*\*, según corresponda. Los valores positivos indican una correlación positiva entre las variables, mientras que los valores negativos indican una correlación negativa.

**Tabla 11**

*Estadísticos descriptivos y dimensiones de trayectoria laboral y bienestar psicológico*

	Aceptación/ Control	Autonomía	Vínculos	Proyectos	Satisfacción, Motivación e Identidad por el trabajo y la trayectoria	Trayectoria Laboral Estable y Continua	Deseo de Postergación de la Jubilación	Motivación de Reconocimiento e Importancia para los Otros	Importancia de acontecimientos históricos y personales en la trayectoria laboral	Importancia del apoyo familiar en la trayectoria laboral	Trayectoria Dinámica y en Ascenso	Deseo de postergación de jubilación por razones económicas	Adaptabilidad en la Trayectoria Laboral
Aceptación/ Control	1,000	,477**	,396**	,657**	,446**	,352**	,121	,172	-,154	,056	,451**	,226	,409**
Autonomía	,477**	1,000	,154	,515**	,030	,115	-,041	-,234	-,309**	-,119	,155	-,021	,131
Vínculos	,396**	,154	1,000	,486**	,451**	,328**	,157	,372**	,094	,193	,305*	,223	,418**
Proyectos	,657**	,515**	,486**	1,000	,430**	,279*	,154	,168	,010	,260*	,332**	,189	,347**
Satisfacción Motivación e Identidad por el trabajo y la trayectoria	,446**	,030	,451**	,430**	1,000	,592**	,383**	,651**	,019	,194	,646**	,343**	,549**
Trayectoria Laboral Estable y Continua	,352**	,115	,328**	,279*	,592**	1,000	,149	,216	-,139	,135	,529**	,196	,349**
Deseo de Postergación de la Jubilación	,121	-,041	,157	,154	,383**	,149	1,000	,274*	,038	,005	,141	,845**	,139

Motivación de Reconocimiento e Importancia para los Otros	,172	-,234	,372**	,168	,651**	,216	,274*	1,000	,342**	,169	,327**	,277*	,359**
Importancia de acontecimientos históricos y personales en la trayectoria laboral	-,154	-,309**	,094	,010	,019	-,139	,038	,342**	1,000	,221	-,147	-,012	-,008
Importancia del apoyo familiar en la trayectoria laboral	,056	-,119	,193	,260*	,194	,135	,005	,169	,221	1,000	,332**	,021	,198
Trayectoria Dinámica y en Ascenso	,451**	,155	,305*	,332**	,646**	,529**	,141	,327**	-,147	,332**	1,000	,131	,572**
Deseo de postergación de jubilación por razones económicas	,226	-,021	,223	,189	,343**	,196	,845**	,277*	-,012	,021	,131	1,000	,186
Adaptabilidad en la Trayectoria Laboral	,409**	,131	,418**	,347**	,549**	,349**	,139	,359**	-,008	,198	,572**	,186	1,000

Fuente: Elaboración propia

Acorde a la tabla expuesta, se observa que la variable “Aceptación/Control” mantiene una correlación positiva con las variables “Autonomía”(r=.477; p<,01), “Vínculos” (r=,396; p<,01) , “Proyectos” (r=,657; p<,01), “Satisfacción, Motivación e Identidad por el trabajo y la trayectoria” (r=,446; p<,01), “Trayectoria Laboral Estable y Continua” (r=,352; p<,01), Trayectoria Dinámica y en Ascenso (r=,451; p<,01) y “Adaptabilidad en la Trayectoria Laboral” (r=,409; p<,01) indicando que los docentes que tienen un mayor nivel de aceptación de sí mismos y control de las situaciones, tienden a ser personas con propósitos de vida, capaces de tomar decisiones por sí mismos, de establecer vínculos afectivos positivos con otros y de adaptarse a los cambios en el ámbito laboral, además, tienden a tener una trayectoria

particularmente estable y ascendente a lo largo del tiempo, con la cual se sienten satisfechos.

Asimismo “Autonomía” se correlaciona positivamente con “Aceptación/Control” ( $r=,477$ ;  $p<,01$ ) y “Proyectos” ( $r=,515$ ;  $p<,01$ ), como también de manera inversa negativamente con la “Importancia de acontecimientos históricos y personales en la trayectoria laboral” ( $r= -,309$ ;  $p<,01$ ), indicando que aquellos docentes que disponen de un mayor nivel de autonomía, tienden a tomar decisiones de forma independiente, relacionarse con asertividad y empatía con su entorno, entregando a su vez una menor importancia a los acontecimientos históricos y personales que componen su trayectoria laboral.

De forma similar, la variable “Vínculos” se correlaciona positivamente con las variables “Aceptación/Control” ( $r=,396$ ), “Proyectos” ( $r=,486$ ), “Satisfacción, Motivación e Identidad por el trabajo y la trayectoria” ( $r=,451$ ), “Trayectoria Laboral Estable y Continua” ( $r=,328$ ), “Motivación de Reconocimiento e Importancia para los Otros” ( $r=,372$ ), “Trayectoria Dinámica y en Ascenso” ( $r=,305$ ) y “Adaptabilidad en la Trayectoria Laboral” ( $r=,418$ ). Estas contando con un nivel de significancia de  $p<,01$ , exceptuando a “Trayectoria Dinámica y en Ascenso” la cual tiene un nivel de significancia  $p<,05$ , señalando así que los docentes que son capaces de establecer buenos vínculos, tienden a tener metas y proyectos en su vida, con un adecuado nivel de motivación por el cargo, sus responsabilidades y la gratitud que puedan recibir de terceros, adaptándose con facilidad a los cambios que puedan ocurrir en carrera profesional.

En relación con “Proyectos” se distingue una correlación positiva con las variables “Aceptación/Control” ( $r=,657$ ), “Autonomía” ( $r=,515$ ), “Vínculos” ( $r=,486$ ), “Satisfacción, Motivación e Identidad por el trabajo y la trayectoria” ( $r=,430$ ), “Trayectoria Laboral Estable y Continua” ( $r=,279$ ), “Importancia del apoyo familiar en la trayectoria laboral” ( $r=,260$ ), “Trayectoria Dinámica y en Ascenso” ( $r=,332$ ) y “Adaptabilidad en la Trayectoria Laboral” ( $r=,347$ ). Estas con un nivel de significancia  $p<,01$ , exceptuando “Trayectoria Laboral Estable y Continua” e “Importancia del apoyo familiar en la trayectoria laboral” que cuentan con un nivel de significancia  $p<,05$ , indicando que los docentes que son capaces de proyectar objetivos a largo plazo, evidencian también una satisfacción y motivación por su trabajo similar. Asimismo, son capaces de identificar un ascenso económico y promociones laborales en sus trayectorias laborales, percibiendo dinamismo y flexibilidad en lo que respecta a su trayectoria laboral.

En cuanto a “Satisfacción Motivación e Identidad por el trabajo y la trayectoria” se muestra que esta variable, además de poseer una correlación positiva con “Aceptación/Control” ( $r=,446$ ;  $p<,01$ ), “Vínculos” ( $r=,451$ ;  $p<,01$ ) y “Proyectos” ( $r=,430$ ;  $p<,01$ ), se encuentra estrechamente relacionada con “Trayectoria Laboral Estable y Continua” ( $r=,592$ ;  $p<,01$ ), “Deseo de Postergación de la Jubilación” ( $r=,383$ ;  $p<,01$ ), “Motivación de Reconocimiento e Importancia para los Otros” ( $r=,651$ ;  $p<,01$ ), “Trayectoria Dinámica y en Ascenso” ( $r=,646$ ;  $p<,01$ ), “Deseo de postergación de jubilación por razones económicas” ( $r=,343$ ;  $p<,01$ ) y “Adaptabilidad en la Trayectoria Laboral” ( $r=,549$ ;  $p<,01$ ), lo que sugiere que los docentes que aspiran a seguir trabajando más allá de la edad de jubilación, ya sea por vocación o por motivos económicos, que han logrado amoldarse a los cambios

en su desarrollo laboral, que han contado con una trayectoria ascendente y mayormente estable y se perciben impulsados laboralmente al obtener reconocimiento de su labor, apuntan a ser personas que se sienten más identificadas, motivadas y satisfechas con su trabajo y trayectoria.

En “Trayectoria Laboral Estable y Continua” se encuentra que existe una correlación positiva con “Aceptación/Control” ( $r=,352$ ), “Vínculos” ( $r=,328$ ), “Satisfacción Motivación e Identidad por el trabajo y la trayectoria” ( $r=,592$ ), “Trayectoria Dinámica y en Ascenso” ( $r=,529$ ), “Adaptabilidad en la Trayectoria Laboral” ( $r=,349$ ). Estas con un nivel de significancia  $p<01$ , en contraste con “Proyectos” ( $r=,279$ ) la cual cuenta con significancia de  $p<,05$ . Entendiendo que los docentes con una trayectoria laboral estable y continua, son también motivados por el sentimiento de un desempeño constante y estable, sintiendo bienestar consigo mismo a medida que está en paz con su pasado. Así también a su vez experimentan satisfacción en la medida que perciben pertenencia e identidad en el ámbito y entorno laboral.

Por otra parte, en “Deseo de Postergación de la Jubilación”, se logra visualizar que existen correlaciones positivas tan solo con variables relacionadas a la dimensión de trayectorias laborales, donde se encontró correlación con “Satisfacción Motivación e Identidad por el trabajo y la trayectoria” ( $r=,383$ ) y “Deseo de postergación de jubilación por razones económicas” ( $r=,845$ ). Ambas con nivel de significancia  $p<,01$  y solo “Motivación de Reconocimiento e Importancia para los Otros” ( $r=,274$ ) cuenta con significancia  $p<,05$ . Por tanto, se evidencia que los docentes con deseos de postergar la jubilación son aquellos que a su vez demuestran un compromiso con su

vocación, reconociendo su trabajo como parte de su identidad y contando con una motivación intrínseca con el propósito de dejar huella en los demás. Paralelamente esperan extender su trayectoria laboral por razones económicas y en favor a su bienestar y estilo de vida.

Respecto a “Motivación de Reconocimiento e Importancia para los Otros”, se encontraron correlaciones positivas en “Vínculos” ( $r=,372$ ), “Satisfacción Motivación e Identidad por el trabajo y la trayectoria” ( $r=,651$ ), “Importancia del apoyo familiar en la trayectoria laboral” ( $r=,342$ ), “Trayectoria Dinámica y en Ascenso” ( $r=,327$ ) y “Adaptabilidad en la Trayectoria Laboral” ( $r=,359$ ). Estas con un nivel de significancia  $p<,01$ , distinto del “Deseo de postergación de jubilación por razones económicas” ( $r=,277$ ) el cual cuenta con un nivel de  $p<,05$ . Comprendiendo que aquellos docentes a los cuales les motiva el sentirse reconocidos e importantes para con sus colegas. De manera simultánea establecen vínculos desde la empatía y la afectividad, considerando el apoyo de parientes o pareja como algo fundamental para generar y mantener sus trayectorias laborales.

En relación con la “Importancia de acontecimientos históricos y personales en la trayectoria laboral” se halló una correlación positiva en “Motivación de Reconocimiento e Importancia para los Otros” ( $r=,342$ ;  $p<,01$ ) y correlación negativa en “Autonomía” ( $r= -,309$ ;  $p<,01$ ). Entendiendo que aquellos docentes que le dan importancia a los acontecimientos históricos y personales son también quienes dependen de otros para tomar decisiones, mostrando preocupación por cómo son percibidos. Contando a su vez con una motivación en base al reconocimiento y valoración de otros.

En cuanto a la “Importancia del apoyo familiar en la trayectoria laboral”, se encontró una correlación positiva en “Proyectos” ( $r=,260$ ) con un nivel de significancia de  $p<,05$ , así por el contrario en “Trayectoria Dinámica y en Ascenso” ( $r=,332$ ) un nivel de  $p<,01$ , dando a entender que los docentes que consideran relevante el apoyo familiar para su trayectoria laboral, son también aquellos que prevén metas y proyectos, dando un sentido y significado a la vida, así como a la par perciben dinamismo y ascenso en su trayectoria laboral.

En torno a la “Trayectoria Dinámica y en Ascenso” se obtuvo correlación positiva con “Aceptación/Control”( $r=,451$ ), “Proyectos” y “Importancia del apoyo familiar en la trayectoria laboral”( $r=,332$ ), “Satisfacción, Motivación e Identidad por el trabajo y la trayectoria” ( $r=,646$ ), “Trayectoria Laboral Estable y Continua” ( $r=,529$ ), “Motivación de Reconocimiento e Importancia para los Otros” ( $r=,327$ ), “Adaptabilidad en la Trayectoria Laboral” ( $r=,572$ ). Estas con un nivel significativo de  $p<,01$ , a la inversa de “Vínculos” ( $r=,305$ ) la cual posee una significancia de  $p<,05$ . Por tanto, aquellos docentes que advierten un dinamismo y ascenso en su trayectoria laboral, a su vez perciben un sentimiento de bienestar con respecto a su pasado, sintiendo comodidad con éste y considerando relevante el apoyo familiar para establecer proyectos y metas. Así como también comparten con su entorno desde la afectividad, siendo relevante para ellos el reconocimiento y aceptación por parte de otros.

En lo que respecta a los “Deseo de postergación de jubilación por razones económicas”, se identificaron únicamente correlaciones positivas en las dimensiones

de trayectoria laboral correspondientes a “Satisfacción, Motivación e Identidad por el trabajo y la trayectoria” ( $r=,343$ ) y “Deseo de Postergación de la Jubilación” ( $r=,845$ ) con un respectivo nivel significativo de  $p<,01$ , contrario a “Motivación de Reconocimiento e Importancia para los Otros” ( $r=,227$ ) el cual cuenta con un nivel de  $p<,05$ . Por ende, los docentes con deseos de postergar la jubilación debido a razones económicas son además quienes presentan mayor satisfacción e identificación en cuanto a su vocación docente, motivados por sentimientos de reconocimiento y gratificación por ser de ayuda y dejar huella en otros.

Por lo que concierne a la “Adaptabilidad en la Trayectoria Laboral”, esta se correlaciona positivamente con “Aceptación/Control” ( $r=,409$ ;  $p<,01$ ), “Vínculos” ( $r=,418$ ;  $p<,01$ ), “Proyectos” ( $r=,347$ ;  $p<,01$ ), “Satisfacción, Motivación e Identidad por el trabajo y la trayectoria” ( $r=,549$ ;  $p<,01$ ), “Trayectoria Laboral Estable y Continua” ( $r=,349$ ;  $p<,01$ ), “Motivación de Reconocimiento e Importancia para los Otros” ( $r=,359$ ;  $p<,01$ ), “Trayectoria Dinámica y en Ascenso” ( $r=,572$ ;  $p<,01$ ). Por tanto, se comprende que los docentes que muestran una mayor adaptabilidad también tienden a establecer vínculos afectivos mediante los cuales establecen proyectos y metas. Además, estos docentes experimentan una mayor sensación de estabilidad y continuidad en su trayectoria laboral debido, así como identidad y motivación a raíz del reconocimiento como docente e individuo.

## Capítulo VI Discusión y Conclusiones

La presente investigación se dispuso a hablar de la relación de la trayectoria laboral y el bienestar psicológico de una muestra de docentes de establecimientos educacionales de la región de Atacama, donde se encontró que la percepción y evaluación subjetiva que realizan los docentes sobre su desarrollo profesional incide significativamente en sus niveles de satisfacción, motivación e identificación, los cuales, mientras más elevados sean, mayor bienestar psicológico. De esta manera, se puede decir que la primera hipótesis de este estudio ha obtenido suficiente evidencia mediante el análisis como para ser verificada. Este hallazgo proporciona información respecto a los niveles de bienestar psicológico de un grupo de docentes, considerando un conjunto de variables que conforman sus experiencias laborales.

Desde un punto de vista teórico, los resultados conseguidos contribuyen al conocimiento sobre las consecuencias que generan las experiencias laborales en el bienestar psicológico de los profesionales docentes, generando información sobre la cual se podrían construir teorías futuras, además de entregar evidencia concreta con la cual se es posible la identificación de áreas de mejora en las condiciones laborales para impulsar el bienestar psicológico.

Desde el punto de vista práctico, los resultados destacan la importancia de considerar la trayectoria laboral como un factor relevante para la mejora del bienestar psicológico de los docentes, resultando conveniente que las políticas públicas y estrategias enfocadas en una mejora de la calidad de vida laboral y el bienestar emocional de los docentes, tomen en cuenta la importancia de brindar oportunidades para el desarrollo personal y profesional. Esto mediante el reconocimiento y apoyo, proporcionando a los docentes un respaldo y asistencia necesaria para desempeñar sus

labores de forma satisfactoria, por ejemplo, estableciendo iniciativas que promuevan el bienestar psicológico, así como programas que permitan servicios de asesoramiento psicológico mediante la orientación para mejorar su bienestar en base a talleres o actividades. Del mismo modo, reconocer el trabajo y el esfuerzo que ejercen los docentes, destacando sus logros y contribuciones en el campo educacional, pudiendo generar un ambiente laboral más positivo y motivador para el cuerpo docente, creando espacios donde sea posible el reunirse y compartir experiencias e inquietudes, generando vínculos favorables para una trayectoria laboral más continua y estable, y redes de contacto amplias que les permitan obtener ventajas adicionales, como el acceso a oportunidades de crecimiento profesional y personal (Ruiz, 2000, como se citó en Jiménez, 2009) así como de reconocimiento y estabilidad laboral, generando una mayor satisfacción y motivación en su trabajo e influyendo a su vez de manera positiva en el bienestar psicológico.

El primer objetivo específico buscó caracterizar las trayectorias laborales y el bienestar psicológico de los docentes, lo cual se logró a través del análisis de las variables mencionadas en el grupo estudiado, utilizando categorías que sirvieron para identificar y clasificar las diversas trayectorias laborales, ya sean estables y continuas, dinámicas y en ascenso, discontinuas o flexibles. De la misma manera, se hizo una caracterización del bienestar psicológico de los docentes mediante las dimensiones establecidas por Casullo (2002) en la Escala BIEPS-A, las cuales eran autoaceptación, control, autonomía, vínculos y proyectos.

En cuanto a las categorías de trayectoria, se encontró que los docentes cuya trayectoria es estable y continua presentaban mayores niveles de bienestar psicológico, a modo de comparación con quienes tenían trayectorias más inestables o discontinuas,

ya que la permanencia en un trabajo por un tiempo extenso, sin interrupciones significativas suscitan un mayor índice de bienestar psicológico, corroborando la segunda hipótesis.

El segundo objetivo de este estudio se enfocó en comparar las variables trayectoria laboral y bienestar psicológico según rango etario y sexo, en donde se hallaron diferencias significativas en cuanto a los grupos de edad, dado que los docentes categorizados en la edad de 51 años o más presentaron puntajes más altos en varias áreas relacionadas con bienestar psicológico y en la continuidad de sus trayectorias laborales, mientras que, los docentes más jóvenes presentaban valores inferiores a ellos en las mismas áreas.

Respecto a sexo, no se encontraron diferencias significativas a excepción de una, relacionada con la importancia de los acontecimientos históricos y personales en la trayectoria laboral, mostrando que el sexo femenino le otorga más importancia que el masculino, lo cual puede deberse a que, a lo largo de su trayectoria laboral, las mujeres enfrentan brechas que obstaculizan su desarrollo profesional, relacionadas con la desigualdad de género, como estereotipos, brecha salarial o dificultades en la conciliación del trabajo-familia, entre otras (Alcaráz y Vásquez, 2020), por lo cual, Undurraga y López (2020) plantean que tales tipos de manifestaciones de la violencia de género en el ámbito laboral pueden resultar en experiencias negativas significativas en la trayectoria laboral de las mujeres, influyendo en las decisiones que tomen respecto a su trabajo.

En el objetivo específico número 3, se buscó describir la relación entre las variables de trayectoria laboral y bienestar psicológico, lo cual se consiguió mediante

el análisis estadístico de las trayectorias laborales y el bienestar psicológico, que permitió la identificación de patrones y con ello la determinación de correlaciones entre ellas. Estas correlaciones se describieron debidamente a nivel específico, indicando que las variables relacionadas con trayectoria laboral se enlazan significativamente con las de bienestar psicológico, dando como resultado general que, a mayor estabilidad, continuidad y flexibilidad en la trayectoria laboral, entre otras variables, mayor bienestar psicológico de los docentes, corroborando el cumplimiento del tercer objetivo

Con respecto al tamaño y selección de participantes, es preciso destacar que supuso una limitación el acceso a los sujetos de estudio, debido a las agendas ocupadas de los docentes, así como también, la falta de disponibilidad para participar en el estudio. Pudiendo coartar la representatividad de la muestra y con ello la fiabilidad de los resultados del estudio, esto considerando la posibilidad de que los docentes que participaron posean ciertas características diferentes a las de los que no optaron por participar. En este sentido, también existe la posibilidad de que aquellos docentes que presentan valores significativos en algunas de las variables como, por ejemplo, bienestar psicológico, sean más proclives a participar en estudios de este tipo, y docentes que no presentan estas características tiendan a no participar, por lo cual no se podría reflejar completamente la realidad de las trayectorias laborales y el bienestar psicológico de todos los docentes de la población pretendida. En cuanto a esto, es esencial considerar que la medición de las trayectorias laborales en relación con el bienestar psicológico es compleja, por lo que puede presentar sesgos pese a la validez de los instrumentos de medición utilizados.

En relación con estos instrumentos, es relevante mencionar que, si bien se realizó un esfuerzo a fin de seleccionar instrumentos previamente validados en Chile y Latinoamérica, fue un inconveniente el encontrar un único instrumento que abordara aspectos relevantes que componen la trayectoria laboral concretamente en docentes. No obstante, se utilizó la escala de Percepción de la Trayectoria Laboral, la cual fue diseñada para medir y captar las distintas características y facetas de los docentes. La cual evidenció, una consistencia interna medianamente adecuada tras el análisis de Kaiser-Meyer-Olkin y esfericidad de Bartlett, como también de Alfa de Cronbach. Siendo crucial tener en consideración para mejorar la confiabilidad y validez: Revisar aquellos ítems que mostraron una correlación baja y considerar eliminarlos, así como también, agregar nuevos ítems y llevar a cabo una prueba ensayo del instrumento de medición.

Con relación a los individuos que conforman la muestra, pese a las dificultades antes mencionadas, se logró contar con la valiosa participación de 70 docentes de los diversos establecimientos de la región de Atacama, quienes respondieron de forma digital a la encuesta, permitiendo recopilar datos significativos y representativos, favoreciendo una base apropiada para un análisis cuantitativo. De modo que los resultados obtenidos a partir de este grupo de participantes permiten sugerir recomendaciones pertinentes a este campo específico del bienestar psicológico y trayectoria laboral docente.

En conclusión, la investigación proveyó evidencia empírica sobre el impacto significativo que produce la trayectoria laboral en el bienestar psicológico de docentes de establecimientos educacionales localizados en la región de Atacama, lo cual tiene

relevancia en el ámbito investigativo para futuros estudios, ya que se logró identificar algunas variables que podrían ser estudiadas a más profundidad, como por ejemplo, la Motivación de Reconocimiento e Importancia para los Otros, que podría tener relación con la importancia de las relaciones sociales en el contexto laboral para los docentes, también, la Importancia de acontecimientos históricos y personales en la trayectoria laboral, donde las mujeres docentes presentaron una valoración alta y podría ser una información importante para desarrollar teorías del por qué se suscita esto, en el ámbito profesional educativo u otro. Además, la información sustentada podría ser útil como un cimiento para el desarrollo de políticas o gestiones educativas que puedan aplicarse en establecimientos educacionales, enfocadas en la optimización del desarrollo laboral docente o fomento de su bienestar psicológico.

Con la finalidad de proporcionar un aporte sustancial a las futuras investigaciones que se basen en estos resultados, se sugiere establecer una muestra más amplia de participantes y considerar otros contextos sociales o económicos, ya que así, se podrían producir resultados más generalizables.

## Referencias Bibliográficas

- Alcañiz, M. (2017). Trayectorias laborales de las mujeres españolas. Discontinuidad, precariedad y desigualdad de género. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(46), 244-285.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-94362017000200244&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362017000200244&lng=es&tlng=es).
- Alcaraz, A. Y Vázquez, J. (2020) Las barreras del desarrollo laboral de las mujeres. Una aproximación latinoamericana. *América Crítica*, 4(1), 59-65.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8081939>
- Borràs, V., Carrasquer, P., Moreno, S. y Torns, T. (2011) Trayectorias laborales y de vida. Una aproximación al modelo de empleo español. *Inguruak. Revista vasca de sociología y ciencia política*, 51, 131-146.  
<https://ddd.uab.cat/record/128229>
- Becket, E., Schultendorff, A. y Zubiri, F. (2015) Diseño e implementación de una intervención educativa para elevar el bienestar docente basado en las evidencias de la psicología positiva y las neurociencias. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 52(2), 151-171 <http://ojs.uc.cl/index.php/pel/article/view/26147/21001>
- Birgin, A. y Charovsky, M. (2013). Trayectorias de formación de futuros profesores en un territorio fragmentado. *Pedagogía y Saberes*, (39), 33-48.  
<https://doi.org/10.17227/01212494.39pys33.48>.
- Castillo, D. y Alzamora, M. (2015) Síndrome de Burnout en docentes que se desempeñan en escuelas públicas vulnerables de la ciudad de Santiago. *Revista Akadèmeia*, 14(1), 14-24 <http://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/187/189>

Casullo Martina, M., Brenlla Elena, M., Solano Castro, A., Cruz Soledad, M., Gonzales R., Maganto C., Martin M., Martinez P. Montoya I. y Morote R. (2002) *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Paidós.

Cornejo, R. (2009) Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media en Santiago de Chile. *Educación y sociedad. Revista de ciencias de educación*, 30(107), 409-426  
<https://www.scielo.br/j/es/a/V73rpVdRj5NmN6Mtb9WxP3n/?lang=es&format=pdf>

Cvitanic, Z., Eridani, A. y Reyes, T. (2012) *El malestar docente. Análisis discursivo del malestar en el contexto de la Política de Evaluación e Incentivo al Desempeño Docente* [Tesis para Licenciado en Psicología y Título de Psicólogo, pontificia universidad católica de Valparaíso].  
[https://www.researchgate.net/publication/321586774\\_El\\_malestar\\_docente\\_Analisis\\_discursivo\\_del\\_malestar\\_en\\_el\\_contexto\\_de\\_la\\_Politica\\_de\\_Evaluacion\\_e\\_Incentivo\\_al\\_Desempeno\\_Docente](https://www.researchgate.net/publication/321586774_El_malestar_docente_Analisis_discursivo_del_malestar_en_el_contexto_de_la_Politica_de_Evaluacion_e_Incentivo_al_Desempeno_Docente)

De La Cruz-Oré, Jorge Luis (2013) ¿Qué significan los grados de libertad? *Revista Peruana de Epidemiología*, vol. 17, núm. 2, agosto, 2013, pp. 1-6  
<https://www.redalyc.org/pdf/2031/203129458002.pdf>

Donoso, A. (2020) *El bienestar docente y su promoción desde las políticas públicas y gestión institucional en dos establecimientos educacionales de la ciudad de Santiago* [Tesis de Magister, Universidad del Desarrollo]  
<https://repositorio.udd.cl/bitstream/handle/11447/3347/EI%20bienestar%20docente%20y%20su%20promoci%C3%B3n%20desde%20las%20pol%C3%AAdticas%20p%C3%ABlicas%20y%20gesti%C3%B3n%20institucional%20en%20dos%20establecimientos%20educacionales%20de%20la%20ciudad%20de%20Santiago.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ferrel-Ortega, F. (2014). Bienestar psicológico en profesores de una universidad privada del distrito de Santa Marta. *Cultura, Educación y Sociedad* 5(2), 61-76

[https://www.researchgate.net/publication/316714747\\_Bienestar\\_Psicologico\\_en\\_profesores\\_de\\_una\\_Universidad\\_Privada\\_del\\_Distrito\\_de\\_Santa\\_Marta](https://www.researchgate.net/publication/316714747_Bienestar_Psicologico_en_profesores_de_una_Universidad_Privada_del_Distrito_de_Santa_Marta)

Fernández, A., García-Viniegras, C. y Lorenzo, A. (2014) Consideraciones acerca del bienestar psicológico. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 17(3), 1108-1147

<https://www.revistas.unam.mx/index.php/repi/article/view/47410>

García-Viniegras, C. y González, I. (2000) La categoría bienestar psicológico, su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina Integral* 16 (6) 586-592

<http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v16n6/mgi10600.pdf>

Hernández, C. & Carpio, N. (2019) Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Alerta*. 2 (1), 76-79 <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>

Ibarra, D. y Mendoza, G. (2018) *Influencia del Síndrome de Burnout, factores sociodemográficos-laborales, percepción de crisis humanitaria en el Bienestar Psicológico. Estudio comparativo entre estudiantes y profesores de Educación Superior de la Gran Caracas* [Tesis de Pregrado, Universidad Católica Andrés Bello]

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAV1953.pdf>

IBM Company (14 de julio 2023) *Pruebas exactas*

<https://www.ibm.com/docs/es/spss-statistics/28.0.0?topic=edition-exact-tests>

Ilgan, A., Özü-Cengiz, Ö., Ata, A. y Akram, M. (2015) The relationship between teachers' psychological well-being and their quality of school work life. *The Journal of Happiness & Well-Being* 3(2), 159-181

[https://www.researchgate.net/publication/281027037\\_The\\_relationship\\_between\\_teachers'\\_psychological\\_well-being\\_and\\_their\\_quality\\_of\\_school\\_work\\_life#:~:text=The%20study%20revealed%20that%20teachers,connection%20with%20some%20demographic%20variables.](https://www.researchgate.net/publication/281027037_The_relationship_between_teachers'_psychological_well-being_and_their_quality_of_school_work_life#:~:text=The%20study%20revealed%20that%20teachers,connection%20with%20some%20demographic%20variables.)

- Ignatjeva, S. y Bruk, Z (6-7 de julio de 2020). *The research of psychological well-being predictors: comparative study of teachers in Latvia and Russia*. 12th International Conference on Education and New Learning Technologies, online Conference <https://library.iated.org/view/IGNATJEVA2020RES>
- Jiménez, M. S. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11 (1-21) [.https://redie.uabc.mx/redie/article/view/216/756](https://redie.uabc.mx/redie/article/view/216/756)
- Liang, J., Peng, L., Zhao, S. y Wu, H. (2017) Relationship among Workplace Spirituality, Meaning in Life, and Psychological Well-being of Teachers. *Universal Journal of Educational Research* 5(6), 1008-1013 <https://eric.ed.gov/?id=EJ1144095>
- López-Róldan, P., Alós, R., Martín-Artiles, A. y Miguelez, F. (2011) *Trayectorias Laborales de la inmigración en España*. Obra Social “la Caixa” [https://www.researchgate.net/publication/236339913\\_Trayectorias\\_laborales\\_de\\_la\\_inmigracion\\_en\\_Espana](https://www.researchgate.net/publication/236339913_Trayectorias_laborales_de_la_inmigracion_en_Espana)
- Mendivelso, F. y Rodríguez, M. (2018) Prueba Chi-cuadrado de independencia aplicada a tablas 2xN. *Revista Médica Sanitas* 21 (2): 92-95 2018 [https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/327733869\\_Prueba\\_Chi-Cuadrado\\_de\\_independencia\\_aplicada\\_a\\_tablas\\_2xN/links/5d154deaa6fdcc2462ab4920/Prueba-Chi-Cuadrado-de-independencia-aplicada-a-tablas-2xN.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/327733869_Prueba_Chi-Cuadrado_de_independencia_aplicada_a_tablas_2xN/links/5d154deaa6fdcc2462ab4920/Prueba-Chi-Cuadrado-de-independencia-aplicada-a-tablas-2xN.pdf)
- Muñoz, F. y Canto, P. (2013) La formación y el desarrollo profesional de profesorado en España y Latinoamérica. *Revista Electrónica Sinéctica* (41) 1-12 <https://www.redalyc.org/pdf/998/99828325009.pdf>

- Muñiz, L. (2012) Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. *Revista Latinoamericana de metodología de las Ciencias Sociales*, (1), 36-65. [https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.5218/pr.5218.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5218/pr.5218.pdf).
- Ministerio de Educación-Centro de Estudios (2012) Movilidad Docente en Chile: Una mirada longitudinal 2004-2012. <http://biblioteca.digital.gob.cl/handle/123456789/256>
- Oliva, R. (2020) *Inestabilidad laboral y bienestar psicológico en trabajadores dependientes y autónomos de Córdoba* [Tesis de Pregrado, Universidad Siglo 21] <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/21200/TFG%20-%20Oliva%20Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Oviedo, H.C., y Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-74502005000400009&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009&lng=en&tlng=es).
- Páramo, M.A., Straniero M. C., García C. S., Torrecilla N. M., Gómez E. E. (2011). Bienestar psicológico, estilos de personalidad y objetivos de vida en estudiantes universitarios. *Pensamiento Psicológico*, 1(10), 7-21
- Pacheco, J., Suárez, A., Argüello, M. (2020) Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. *E-IDEA journal of business sciences*, 2(4), 17-25. [https://core.ac.uk/display/288306071?utm\\_source=pdf&utm\\_medium=banner&utm\\_campaign=pdf-decoration-v1](https://core.ac.uk/display/288306071?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1)
- Penagos, C., Cauçali, A. y Garzón, K. (2021). *Percepción del bienestar psicológico en docentes escolares pertenecientes a una institución educativa de la ciudad de Bogotá durante la pandemia del Covid-19*. [Trabajo de pregrado, Universidad Santo Tomás Colombia]

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/38435/2021andr%C3%A9scaucali.pdf?sequence=3>

Pérez, P., Deleo, C. y Fernández, M. (2013) Desigualdades sociales en trayectorias laborales de jóvenes en la Argentina. *Revista Latinoamericana de Población*, 7(13), 61-89.

[https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.10819/pr.10819.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.10819/pr.10819.pdf)

Polit, D. F. y Hungler, B. P. (2000). *Investigación científica en ciencias de la salud*. McGraw- Hill Interamericana de México.

Rivas, R., Moreno, J. y Talavera, J. (2013). Investigación clínica XVI Diferencias de medianas con la U de Mann-Whitney. *Revista médica del instituto mexicano del seguro social*, 51(4), 414-419.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2013/im134k.pdf>

Rodríguez, J. y Pérez, V. (2014). El prestigio de la profesión docente en España: Percepción y realidad. *Revista de educación e inspección*. 32, 1886-5895.

<https://www.sociedadeducacion.org/site/wp-content/uploads/Informe.pdf>

Romeiro, S. (2015) Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional. *ARANDU-UTIC Revista científica internacional*, 2(1), 123-148

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7336144>

Undurraga, R. y López, N. (2020) Trayectorias Laborales de Mujeres y Violencia en el Trabajo: Una Cuestión de Género. *Psykhé* (Santiago), 29(2), 1-14.

<https://dx.doi.org/10.7764/psykhe.29.2.1494>

Vaillant, D. y Manso, J. (2013) La formación del profesorado en Estados Unidos.

Iniciativas orientadas a la mejora educativa. *Foro de Educación*. 11(15), pp. 125-148.

<http://dx.doi.org/10.14516/fde.2013.011.015.006>

Zysberg, L. y Maskit, D. (2017) Teachers' Professional Development, Emotional Experiences and Burnout. *Journal of Advances in Education Research*, 2(4), 287-300.

[https://www.researchgate.net/publication/321190850\\_Teachers'\\_Professional\\_Development\\_Emotional\\_Experiences\\_and\\_Burnout](https://www.researchgate.net/publication/321190850_Teachers'_Professional_Development_Emotional_Experiences_and_Burnout).