

# Bienestar Docente en Asunción y Departamento Central y su incidencia en la Educación de Calidad

## Teacher Welfare in Asunción and Central Department and its Impact on Quality Education

Aída Martínez Cuenca  
Universidad Nacional de Asunción, Paraguay  
ORCID ID: 0009-0004-0984-8259  
[amartinez@fil.una.py](mailto:amartinez@fil.una.py)

Luis Gómez Martínez  
Universidad Nacional de Asunción, Paraguay  
ORCID ID: 0000-0002-6650-1815  
[lgomez@fil.una.py](mailto:lgomez@fil.una.py)

### RESUMEN

El estudio sobre el bienestar docente en Asunción y Departamento Central en Paraguay se centró en analizar la percepción de los docentes en relación con diversos aspectos que afectan su labor y repercuten en su bienestar, especialmente en los niveles de Educación Escolar Básica y Media. La aplicación del instrumento fue organizada en secciones que intentaron recoger la percepción que tienen al respecto de los distintos aspectos que afectan la labor docente y repercuten en su bienestar en particular en los niveles EEB y Media del Sistema educativo paraguayo y repercuten en el bienestar del Docente en nuestro país. Los hallazgos ponen de manifiesto una serie de desafíos que los educadores enfrentan en su rutina diaria como la carga de trabajo considerable, situación se ve agravada por la falta de tiempo para atender su salud y asistir a citas médicas, lo que repercute negativamente en su calidad de vida y bienestar general, sin embargo, se observa reconocimiento de la importancia de la formación continua, el trabajo colaborativo y el respaldo de equipos técnicos pedagógicos para mejorar el desempeño docente y asegurar la calidad de la enseñanza.

*Palabras Clave:* Bienestar docente, recursos educativos, condiciones laborales, formación continua, apoyo técnico pedagógico, percepción docente.



Este artículo está publicado con acceso abierto bajo una Licencia Creative Commons  
Autor correspondiente: Luis Gómez Martínez, e-mail: [lgomez@fil.una.py](mailto:lgomez@fil.una.py)

Cómo citar este artículo: Martínez Cuenca, A., & Gómez Martínez, L. (2024). Bienestar Docente en Asunción y Departamento Central y su incidencia en la Educación de Calidad. *Aula Pyahu, Revista de Formación Docente y Enseñanza*. 2(4): 138-152, <https://doi.org/10.47133/rdap2024-24art10>

**ABSTRACT**

The investigation on teachers' well-being in Asunción and the Central Department of Paraguay focused on analyzing educators' perceptions relative to several factors that affect their work and impact their wellness, particularly in Elementary, Middle and High School levels. The instrument used was based into sections designed to capture teachers' views on different aspects influencing their personal and vocational development schemes within the Paraguayan educational system. The findings highlight a series of challenges that these professionals face in during daily routines, such as a significant workload, which has negative effects in quality of life for teachers, this includes minimize the lack of time to take care their own needs or to attend medical appointments. However, the study also underscores the recognition of the importance of continuous professional development, collaborative work, and the support of technical and pedagogical teams to improve teaching performance and guarantee quality education.

*Keywords:* Teacher well-being, educational resources, working conditions, continuous training, technical pedagogical support, teacher perception.

Según Pinedo (2023), un docente con condiciones laborales adecuadas puede maximizar su talento y fomentar un ambiente de aprendizaje positivo para los estudiantes, en este sentido, el bienestar docente es un aspecto determinante en la calidad educativa, ya que influye directamente en la motivación, el desempeño profesional y la capacidad de los educadores para implementar estrategias pedagógicas efectivas que promuevan aprendizajes significativos de sus estudiantes. Un dato relevante y no menor es la Conferencia Mundial sobre Educación (Tailandia, 1990), en dicho encuentro se consideró que un aspecto importante de la política educativa es cómo definir la formación general y profesional de los docentes, ya que su eficiencia no depende sólo de la formación, sino también de rasgos personales.

En el contexto paraguayo se han impulsado reformas a lo largo de la historia del país; durante varias décadas el gobierno estuvo en manos de los militares, los docentes se vieron afectados por un estricto control y fuerte presión sobre lo que 'debían enseñar' y cómo lo harían (Rossi, 2016), en la reforma de 1992 se elaboraron nuevos planes de estudio e incorporaron innovaciones en los programas de estudios lo que implicó cambios en el rol del docente ya en un contexto democrático para lo cual debieron ser formados, la "Nueva Formación Docente", por su parte fue diseñada para preparar a educadores con competencias modernas, esenciales para afrontar los desafíos educativos actuales (Docentes En Paraguay: Características Generales, n.d.), estos antecedentes confirman la relevancia del rol docente para garantizar el éxito educativo y por tanto su formación debe estar diseñado para responder a las exigencias del contexto actual.

En el informe del Estudio Internacional sobre la Enseñanza y el Aprendizaje (TALIS) de 2018 se expuso el alto nivel de estrés que los docentes experimentan en el trabajo, quienes lo viven de ese modo tienen más probabilidades de querer dejar la docencia en los siguientes cinco años (Guía Del Profesorado TALIS 2018, n.d.). Según el Informe Mundial sobre el Personal Docente de la UNESCO (UNESCO, 2023), los docentes pueden estar expuestos en el trabajo a una serie de amenazas para su salud, como un mayor riesgo de hipertensión, depresión y trastornos musculoesqueléticos.

Esta realidad mundial mueve la indagación respecto de cómo percibe el docente en nuestro país su situación como trabajador de la educación. Se exponen a continuación antecedentes sobre los aspectos contemplados en la indagación:

## **Horas de trabajo y compromiso profesional**

El informe mundial del personal docente - UNESCO, 2023 afirma que el tiempo dedicado a establecer relaciones y vínculos comunitarios debe formar parte del horario contractual de los docentes, por otro lado, en el código laboral paraguayo artic.201, se establece explícitamente entre otras cosas que cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada, este trabajo será considerado extraordinario a los efectos de su remuneración y en ningún caso podrá exceder de tres horas diarias, ni sobrepasar en total cincuenta y siete horas por semana, salvo las excepciones especialmente previstas en el Código, en el artículo 67 de la misma reglamentación se garantiza que el trabajador debe percibir las remuneraciones en los términos del contrato y con sujeción a la Ley, por jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo; y gozar de los descansos obligatorios establecidos en este Código; garantías cuya aplicación al trabajo docente deberían ser atendidas. No es desconocido que los docentes dedican horas extraordinarias de trabajo que no están contemplados en el marco contractual contradiciendo lo establecido en las regulaciones laborales que rigen en nuestro país.

En tal sentido se debe considerar además que la legislación y carga legal en la labor docente no puede desconocer que las normas son una herramienta importante para la profesionalización de la enseñanza y que, sin embargo, cuando se utilizan como marcos rígidos para orientar y evaluar la práctica docente, pueden reducir la capacidad de acción de los docentes y aumentar su estrés e insatisfacción laboral.(Informe mundial sobre el personal docente-UNESCO,2023) se considera oportuno recabar información sobre la percepción del docente al respecto de las normativas vigentes y su relación con la carga laboral existente.

## **Condiciones laborales, de bienestar y calidad educativa**

En el informe mundial sobre el personal docente, (Unesco, 2023) se plantea la pregunta del por qué los docentes abandonan la profesión, el estudio afirma que estas pueden ser personales, profesionales y organizativas. Asevera que la conciliación de la vida laboral y familiar, las condiciones laborales, la salud, el desarrollo intelectual, la dirección del centro y los recursos de resistencia personales influyen en la decisión de los docentes de abandonar la profesión, mientras que un ambiente educativo favorable, el desarrollo profesional y las relaciones de colaboración mejoran su permanencia en las escuelas.

El mismo informe hace referencia al escaso prestigio asociado a la docencia, la cual puede disuadir a muchos candidatos de acceder a la profesión, en especial los candidatos más brillantes pueden verse desmotivados para acceder a la profesión, como se observa en América Latina, donde la docencia se considera una profesión que no requiere grandes logros académicos, por su parte, la forma en que los medios de comunicación retratan a los docentes puede influir considerablemente en la opinión pública y afectar a su estatus social tal como lo afirma el informe citado.

Es oportuno en este aspecto citar el código laboral paraguayo que en su artículo 62 inciso k, establece que se debe guardar la debida consideración hacia los trabajadores, respetando su dignidad humana y absteniéndose de maltratarlos de palabra o de hecho, garantizando un trato decoroso a los docentes del país en su carácter de trabajadores.

El informe referenciado en párrafos anteriores (UNESCO, 2023) asevera que el bienestar de los docentes es esencial para favorecer la retención ya que las malas condiciones laborales, las cargas excesivas de trabajo y la sensación de aislamiento pueden provocar insatisfacción, agotamiento y abandono. Continúa afirmando el documento que los salarios bajos y pagados de forma irregular son otra fuente de insatisfacción en muchos contextos, lo que puede desmoralizar a los docentes y afectar a diferentes aspectos de su bienestar, el vínculo entre el aumento de la carga de trabajo debido a la necesidad de rendir cuentas también es asociado en algunos contextos a inspecciones rigurosas, y el aumento de las tasas de abandono.

Afirma que el bienestar de los docentes se resiente cuando están aislados de sus compañeros o sienten que no pertenecen a una comunidad, Y a la inversa, la retención de los docentes está vinculada a la solidez de las relaciones entre compañeros de trabajo y a un entorno escolar de apoyo y en uno de los puntos de su mensaje clase afirma que mejorar las condiciones laborales del personal docente es clave para tener un mayor número de docentes de calidad.

### **Colaboración, apoyo entre docentes, acompañamiento de un equipo técnico pedagógico y recursos educativos**

El informe mundial sobre el personal docente (UNESCO, 2023) afirma que los docentes deben tener la capacidad de reconocer la necesidad de apoyo y buscarlo de diferentes fuentes y actores, como compañeros de trabajo o comunidades. Afirma además que las relaciones y la colaboración con compañeros, familias, estudiantes y otros profesionales son una parte esencial de la profesión docente y, por tanto, cruciales para una enseñanza eficaz.

En una de las reflexiones del mismo informe se afirma que los equipos directivos eficaces crean entornos escolares motivadores, mejoran las condiciones laborales y capacitan a los docentes dándoles mayor autonomía. En tal sentido es innegable que la formación continua y desarrollo profesional de los docentes es un asunto que trasciende a la institución educativa y tiene un alto grado de dependencia en las políticas públicas referentes a educación además de la gestión efectiva del órgano rector responsable y las consecuentes acciones a nivel técnico pedagógico dentro de la institución.

El informe mundial sobre el personal docente (UNESCO, 2023) sostiene que las condiciones laborales de los docentes son las condiciones de aprendizaje de los alumnos. Continúa afirmando que las escuelas con escasez de recursos suelen sufrir carencias que exigen esfuerzos adicionales a los docentes para realizar todas las tareas previstas, esto repercute tanto en el aprendizaje de los alumnos como en el bienestar de los docentes. Al respecto es relevante traer a colación que en el artículo 62 del código laboral paraguayo se contempla que es obligación del empleador suministrar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y elementos necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales serán de buena calidad y repuestos tan pronto como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan obligado a usar herramientas propias; es de público conocimiento que los docentes en especial de instituciones de gestión pública invierten parte de sus ingresos en recursos educativos que deberían ser suministrados las instituciones educativas.

## **Percepción del docente en cuanto a las oportunidades laborales, burocracia y trámites administrativos de la docencia**

Conforme el Informe mundial sobre el personal docente (UNESCO, 2023) a nivel mundial, las tasas de abandono entre los docentes de primaria se han casi duplicado, pasando del 4,6 % en 2015 al 9 % en 2022; en el primer ciclo de secundaria la tasa aumentó considerablemente en 2019, pero empezó a disminuir en 2021. En cuanto al segundo ciclo de educación secundaria, hay pocos datos recientes, pero los datos más antiguos muestran en general que la tasa de abandono disminuye en los niveles superiores de la educación. En el informe se hace referencia además que el bienestar de los docentes es esencial para favorecer la retención de estos en el sistema. Unas malas condiciones laborales, las cargas excesivas de trabajo y la sensación de aislamiento pueden provocar insatisfacción, agotamiento y abandono, en tal sentido es relevante recoger información respecto a la carga burocrática que acompaña esta labor.

### **Formación continua y desarrollo profesional del docente.**

Se expone en el informe mundial sobre el personal docente (UNESCO, 2023) que la formación y el desarrollo profesional docente deben reconocerse como trayectorias de aprendizaje permanente, asevera que en lugar de asumir que los docentes disponen de todas las habilidades y conocimientos especializados, los programas de formación deben entenderse como ecosistemas de aprendizaje que apoyan el aprendizaje permanente de los educadores en diversos contextos. Los docentes pueden dedicarse a la consulta, la investigación, la experimentación y la reflexión, y vincular conocimientos teóricos y prácticos para abordar necesidades educativas diversas y emergentes, lo que les capacita para evaluar las políticas y prácticas de forma crítica. En el Estatuto del Educador, en su artículo 36 se establece entre otros el derecho del docente a acceder a programas de capacitación, profesionalización y especialización docente, garantizados por el Ministerio de Educación y Cultura. Actualmente el Ministerio de Educación y Ciencias cuenta con la plataforma virtual educativa denominada Mbo'ehára que ofrece cursos de capacitación para educadores en la modalidad virtual, creada para ofrecer formación permanente y gratuita a los docentes de todos los niveles del sistema educativo nacional paraguayo, en las modalidades de tutorías o auto- asistidas y certificadas por el Ministerio de Educación y Ciencias. Están dirigidos a educadores de todos los niveles del Sistema Educativo Nacional, tantas instituciones educativas de gestión oficial, privada y privada subvencionada.

## **METODOLOGÍA**

La investigación inició con la exploración de la literatura respecto al tema, publicaciones, informes y estudios anteriores en nuestro país y en la región que hacen referencia al tema investigado.

El estudio es del tipo descriptivo de la cantidad y porcentaje de docentes en Asunción y Departamento Central de Paraguay. El diseño de investigación es del tipo no experimental (Hernández Sampieri et al., 2014), se observa las variables de interés desde el contexto real para describir el bienestar docente y su incidencia en la Educación de Calidad en el Nivel Inicial

- Educación Escolar Básica: 1ro, 2do y 3er Ciclos y en el Nivel Medio del sistema educativo paraguayo.

Para la recolección de datos se elaboró un formulario estructurado en Google Form que incluyeron preguntas cerradas y escalas de valoración para recopilar datos cuantitativos relacionados con el bienestar docente, condiciones laborales, y percepciones sobre la calidad educativa

La metodología utilizada incluyó la aplicación de un instrumento estructurado a través de Google Form, con preguntas cerradas y escalas de valoración para recopilar datos cuantitativos. Se amplió la muestra de manera no aleatoria, abarcando geográficamente Asunción y el Departamento Central, e incluyendo diferentes tipos de instituciones educativas para captar la diversidad de contextos en los que los docentes trabajan. El análisis estadístico descriptivo de los datos recolectados permitió visualizar patrones y tendencias relevantes.

El diseño del instrumento estuvo sujeto a los datos que interesan a los investigadores en el marco del tema investigado y fue validado a través de una aplicación experimental a profesionales expertos. Se implementó la técnica de bola de nieve para la captación de docentes que participen en la consulta. En este procedimiento, los primeros participantes identificados fueron contactados inicialmente y, a su vez, se convirtieron en agentes multiplicadores al identificar y recomendar a otros docentes interesados en participar en la investigación (Hernández González, 2021).

La ampliación de la muestra se llevó a cabo de manera no aleatoria, con el objetivo deliberado de abarcar geográficamente la ciudad de Asunción y el Departamento Central. Asimismo, se consideran diferentes tipos de instituciones educativas para captar la diversidad de contextos en los que los docentes desempeñan su trabajo. Este enfoque meticuloso resultó en la inclusión de un total de 121 docentes del área urbana.

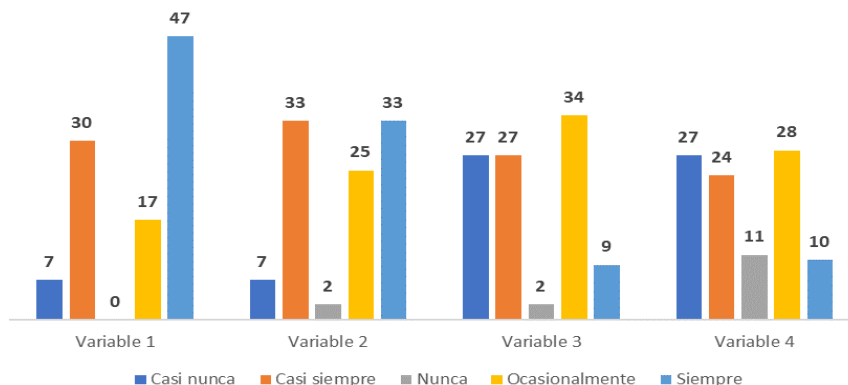
Se realiza un análisis estadístico descriptivo de los datos recolectados mediante un formulario de Google. Para ello, se emplearon medidas de tendencia central, frecuencias absolutas y relativas, porcentajes, así como representaciones gráficas y tabulares. El procesamiento y visualización de los datos se realizaron utilizando el software Excel, con el objetivo de identificar patrones y tendencias relevantes.

Es importante resaltar que las limitaciones incluyen la posibilidad de sesgo en la selección de la muestra mediante la técnica de bola de nieve, así como la dependencia de la honestidad y la precisión de las respuestas de los participantes.

## **RESULTADOS**

Se presentan a continuación los hallazgos principales, con relación a las variables de estudio.

Figura 1. Porcentaje de respuestas de los Docentes en relación a la Dimensión Horas de trabajo y compromiso profesional



**Nota.** Descripción de las variables, dimensión Horas de trabajo y compromiso profesional:

[Variable 1] Realiza tareas en horas adicionales para cumplir con responsabilidades docentes de lunes a viernes

[Variable 2] Realiza tareas en horas adicionales para completar tareas relacionadas con el trabajo como docente los días sábados, domingos

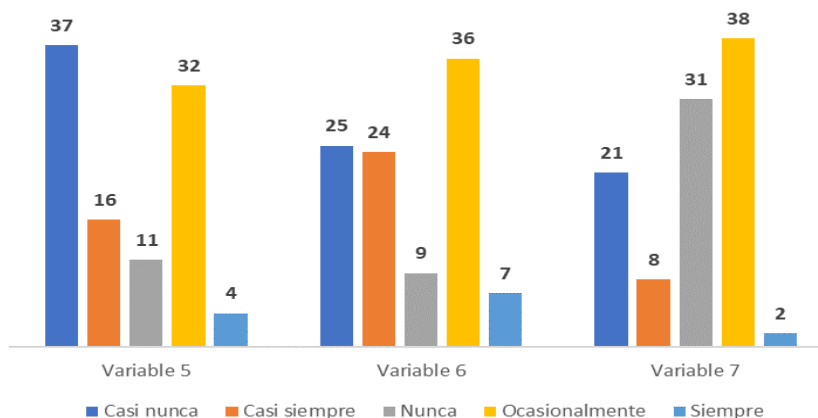
[Variable 3] Encuentra tiempo suficiente durante el fin de semana para equilibrar la carga de tareas extras con su vida personal y profesional.

[Variable 4] Los fines de semana y/o feriados puede dedicarse a su vida personal, sin realizar tareas relacionadas a su labor docente.

En la consulta realizada el 93% de los docentes afirmó que realiza tareas en horas adicionales de lunes a viernes para cumplir con responsabilidades docentes, aunque sea ocasionalmente, ante la consulta respecto a los días sábados y domingos el 91% afirmó que trabaja los fines de semana de los cuales el 66% lo hace de forma habitual.

En cuanto a disponer de tiempo suficiente durante el fin de semana para equilibrar la carga de tareas extras con su vida personal y profesional puede observarse que el 63% de las respuestas oscila entre ocasionalmente, mientras el 47% de los docentes afirma que ha logrado tal equilibrio; finalmente el 34 % de los consultados afirma que puede dedicarse a su vida personal los fines de semana y/o feriados sin realizar tareas relacionadas a su labor docente mientras el 66% restante no lo ha logrado en mayor o menor medida.

Figura 2. Porcentaje de respuestas de los Docentes en relación a la Dimensión Condiciones laborales y de bienestar



**Nota.** Descripción de las variables, dimensión Condiciones laborales y de bienestar:

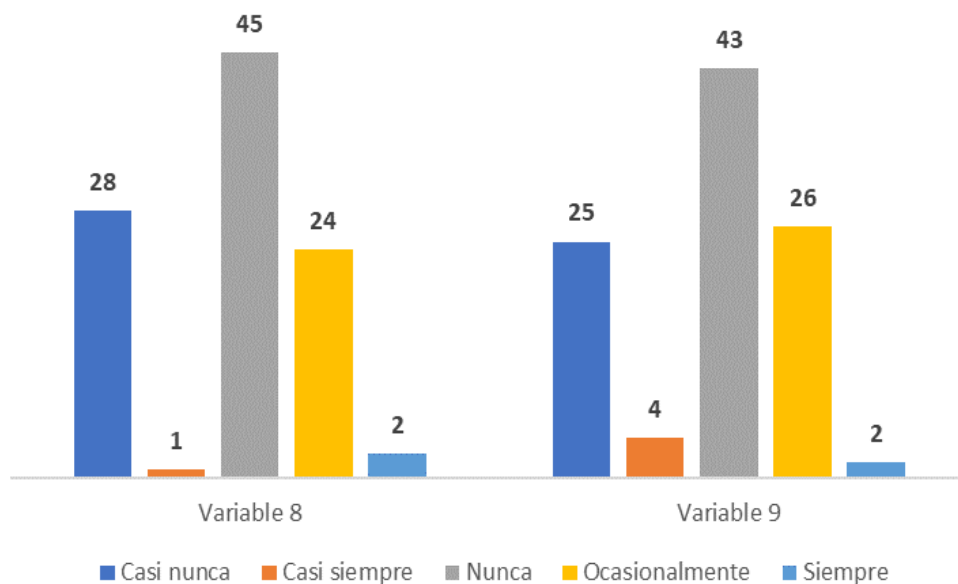
[Variable 5] Tiene tiempo suficiente para cuidar de su salud y asistir a citas médicas sin afectar significativamente su horario de trabajo

[Variable 6] Recibe apoyo de la institución educativa en la que ejerce, para mantener su bienestar físico y emocional.

[Variable 7] Experimentó maltrato o presión por parte de padres de sus estudiantes en los últimos tres años.

En la consulta realizada el 80% de los encuestados ha manifestado que no tiene tiempo suficiente para cuidar de su salud y asistir a citas médicas sin afectar significativamente su horario de trabajo, lo que afecta su calidad de vida al verse limitado en el tiempo de cuidado de sí mismos, por su parte el 70% manifiestan que el apoyo de la institución en la que trabaja para mantener su bienestar físico y emocional. Oscila entre nunca, casi nunca y ocasionalmente evidenciando que un alto porcentaje de los encuestados carecen de condiciones necesarias para cuidar de su salud, base para que pueda ejercer saludablemente su profesión, por su parte el 69% de los encuestados ha sido maltratado por padres y/o estudiantes en alguna medida durante el ejercicio de la docencia.

Figura 3. Porcentaje de respuestas de los Docentes en relación a la Dimensión Condiciones laborales y de bienestar



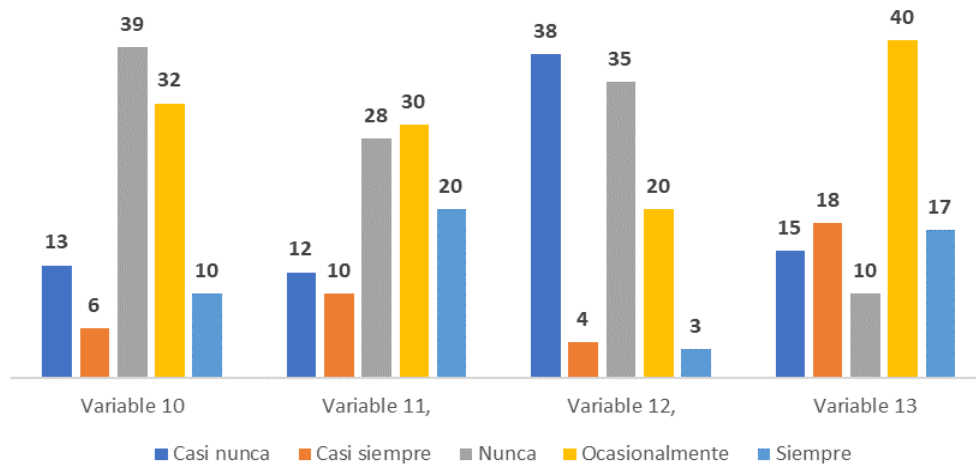
**Nota:** [Variable 8] Se enfrentó a situaciones de maltrato o acoso por parte de sus estudiantes en los últimos tres años.

[Variable 9] Experimentó algún tipo de maltrato o presión por parte de los directivos y/o algún miembro de la comunidad educativa a la que pertenece.

En la consulta realizada a los efectos de esta investigación, el resultado demuestra que el 65% de los encuestados ha experimentado algún tipo de maltrato o acoso por parte de sus estudiantes, mientras que el 57% lo recibieron de los directivos o algún miembro de la comunidad educativa.



Figura 4. Porcentaje de respuestas de los Docentes en relación a la Dimensión Percepción del docente en cuanto a las oportunidades laborales



**Nota:** Descripción de las variables, dimensión Percepción del docente en cuanto a las oportunidades laborales:

[Variable 10] Si tuviera la oportunidad de cambiar de actividad laboral (docencia), lo haría.

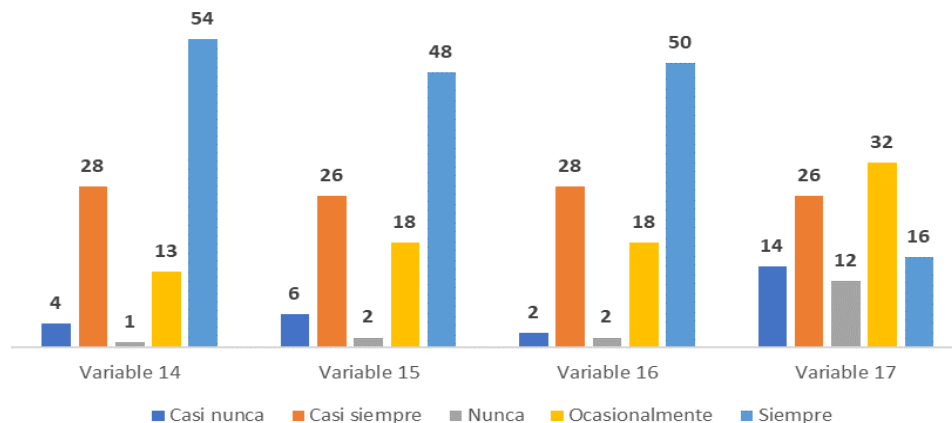
[Variable 11] Si se le ofrece otra oportunidad de trabajo que no sea la docencia con igual remuneración que la actual, lo aceptaría.

[Variable 12] Considera que la docencia es una profesión valorada y reconocida por la sociedad.

[Variable 13] Las oportunidades profesionales fuera de la docencia son más atractivas que seguir en la docencia.

En esta investigación se recogen datos respecto a este aspecto en la población que participó del estudio de modo a tener un punto de partida para avanzar en la reflexión y condición en la que se encuentra nuestro país en este sentido, los resultados arrojan que el 61% de los encuestados considera un cambio de trabajo, y solo el 28% de los mismos nunca aceptarían el ofrecimiento de otro tipo de oportunidad laboral. El 93% de los consultados considera que en mayor o menor medida la docencia es una profesión poco valorada y reconocida por la sociedad y según el 90% de los encuestados las oportunidades profesionales fuera de la docencia en alguna medida son más atractivas que la docencia.

Figura 5. Porcentaje de las respuestas de los Docentes en relación a la Dimensión Burocracia y trámites administrativos de la docencia



**Nota:** Descripción de las variables, dimensión Burocracia y trámites administrativos de la docencia:

[Variable 14] Los trámites administrativos y burocráticos que se le exige al docente aumenta significativamente las horas de trabajos

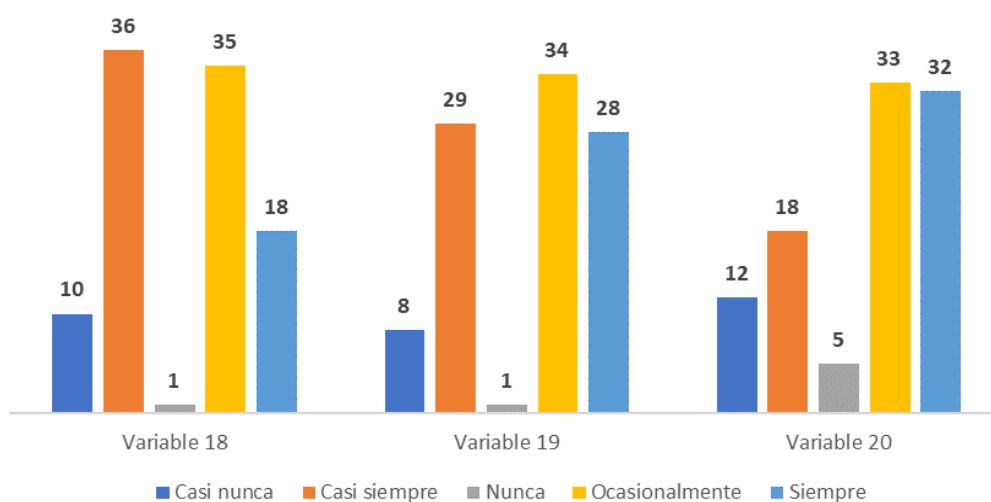
[Variable 15] Los trámites administrativos y burocráticos resta tiempo de dedicación a la enseñanza.

[Variable 16] Considera que algunos trámites administrativos son innecesarios y podrían simplificarse sin afectar la calidad educativa.

[Variable 17] Recibe el apoyo y la capacitación necesaria para manejar eficientemente la documentación y procedimientos administrativos y burocráticos que acompañan a la labor docente.

Al respecto, el 99% de los encuestados asienten que los trámites administrativos y burocráticos que se le exige al docente aumenta significativamente las horas de trabajos y el 92% de los mismos considera que resta tiempo de dedicación a la enseñanza. En el mismo marco el 96% de los consultados está de acuerdo en que existen trámites administrativos innecesarios y podrían simplificarse sin afectar la calidad educativa, por su parte un 88% de los consultados han recibido apoyo y capacitación en mayor y menor medida para manejar eficientemente la documentación y procedimientos administrativos y burocráticos que acompañan a la labor docente.

Figura 6. Porcentaje de las respuestas de los Docentes en relación a la Dimensión Recursos educativos



**Nota:** Descripción de las variables, dimensión Recursos educativos:

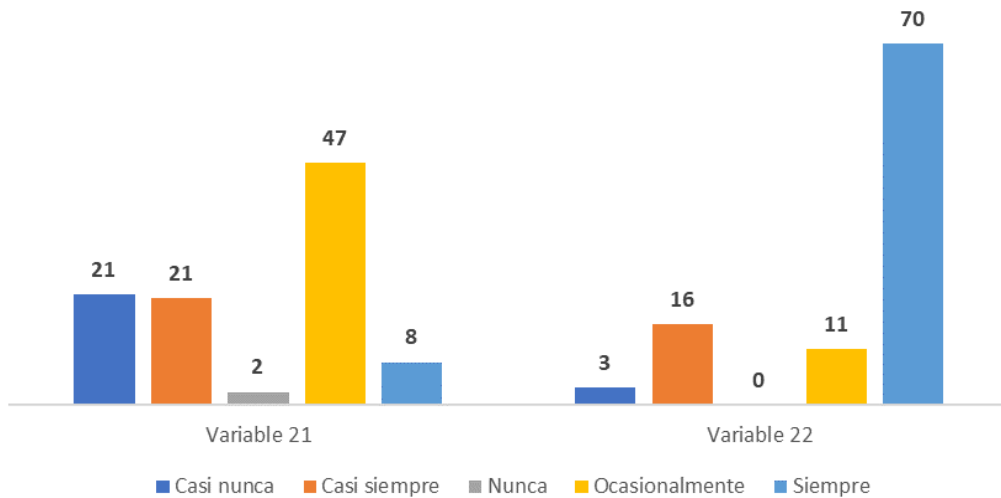
[Variable 18] La institución educativa donde ejerce, dispone de los recursos educativos necesarios para impartir una enseñanza de calidad.

[Variable 19] La falta de recursos educativos adecuados incide en la efectividad de la enseñanza.

[Variable 20] En los últimos tres años ha solventado el costo de materiales o recursos para el proceso de enseñanza que le debieron ser proveídos por la institución.

El 54% de los consultados respondió favorablemente respecto a que la institución educativa donde ejerce dispone de los recursos educativos necesarios para impartir una enseñanza de calidad. Por su parte, el 99% de los encuestados considera que la falta de recursos educativos adecuados incide en la efectividad de la enseñanza en mayor o menor medida y el 95% de los encuestados solventó en alguna medida materiales o recursos educativos que debieron ser proveídos por la institución educativa.

Figura 7. Porcentaje de las respuestas de los Docentes en relación a la Dimensión Formación continua y desarrollo profesional



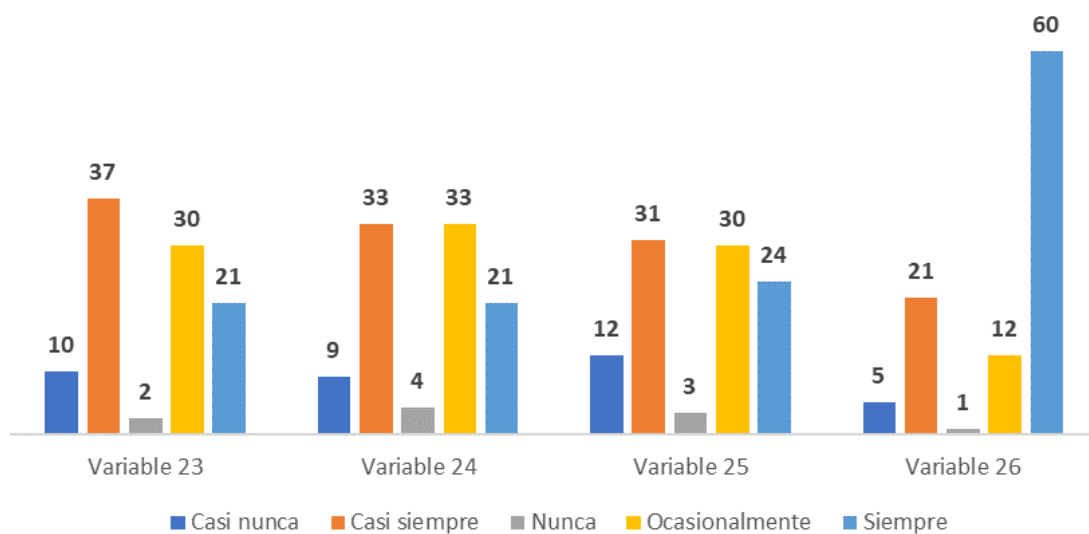
**Nota:** Descripción de las variables, dimensión Formación continua y desarrollo profesional:

[Variable 21] Recibe oportunidades suficientes de formación continua y desarrollo profesional por parte de sus empleadores (MEC o Institución Privada)

[Variable 22] Considera que la formación continua es esencial para mejorar sus habilidades pedagógicas y mantenerme actualizado/a

En el sondeo realizado respecto a temas relacionados a la descripción de los párrafos anterior el estudio recogió como resultado que solo el 8% de los encuestados manifestó recibir siempre oportunidades de formación continua y el 47% solo ocasionalmente lo reciben, en el mismo marco un 86% de los consultados considera que la formación continua es esencial para mejorar las habilidades pedagógicas.

Figura 8. Porcentaje de las respuestas de los Docentes en relación a la Dimensión Colaboración y apoyo entre docentes



**Nota:** Descripción de las variables, dimensión Colaboración y apoyo entre docentes:

[Variable 23] Existe un ambiente de colaboración y apoyo entre los docentes en su lugar de trabajo.

[Variable 24] Se siente respaldado/a por sus colegas en el abordaje de desafíos educativos actuales

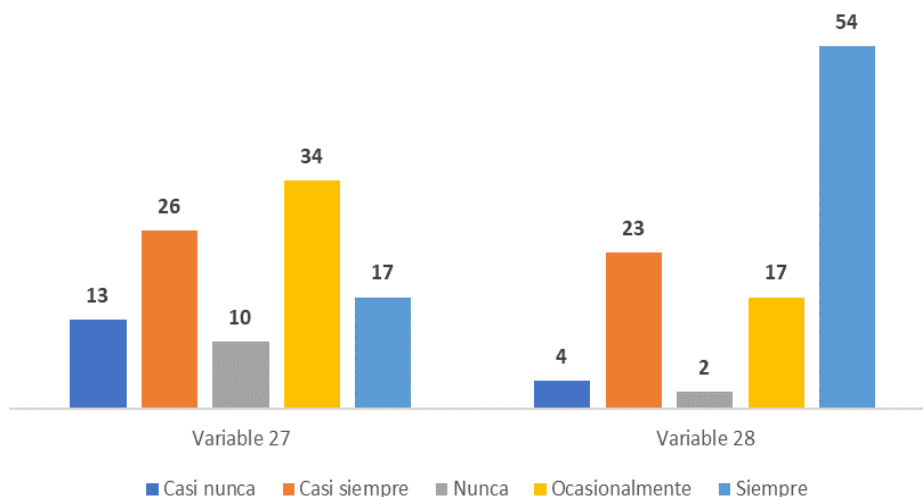
[Variable 25] Se siente respaldado/a por sus colegas en los conflictos que se presentan en el ámbito escolar.

[Variable 26] Considera relevante el trabajo colaborativo entre docentes para garantizar la calidad de enseñanza

En la consulta sobre la percepción que tienen los docentes respecto al respaldo que recibe de colegas y la comunidad educativa el resultado arrojó que el 98% de los encuestados ha manifestado que existe un ambiente de colaboración y apoyo entre los docentes en su lugar de trabajo, en tal sentido el 58 % manifiesta que esto se da con alta frecuencia; por su parte 96% de los que respondieron se siente respaldado en alguna medida, siendo el 54 % los que lo sienten con mayor frecuencia.

Por su parte en los conflictos que se presentan en el ámbito escolar el 55 % se siente respaldados fuertemente mientras que el 45% de los encuestados manifiesta que este respaldo es ocasional, casi nunca o nunca. En cuanto a la relevancia del trabajo colaborativo el 99% asiente que es esencial para garantizar la calidad de la enseñanza, de los cuales la contundencia en esta afirmación se da en el 81% de los encuestados.

*Figura 9. Porcentaje de respuestas de los Docentes en relación a la Dimensión Acompañamiento de un equipo técnico pedagógico*



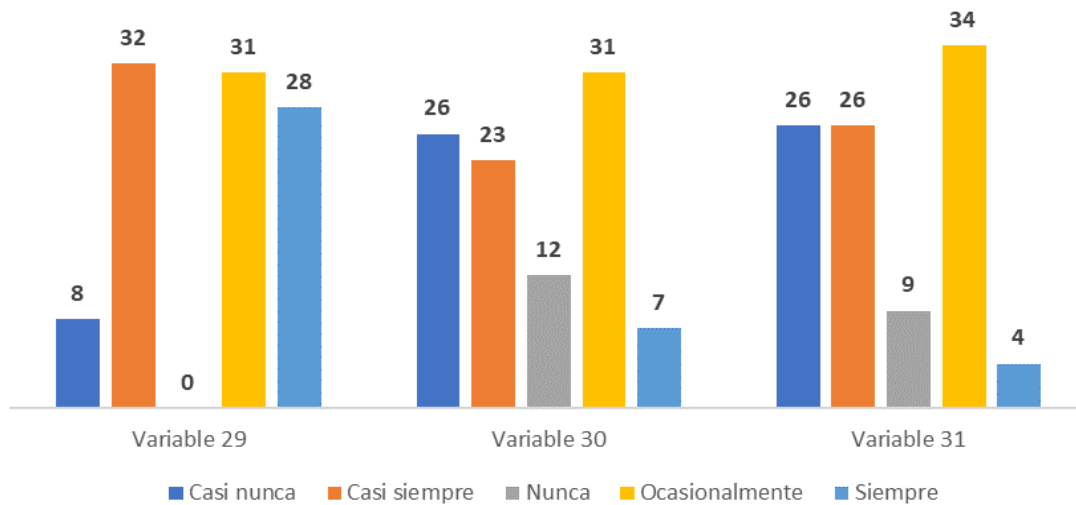
**Nota:** Descripción de las variables de la dimensión Acompañamiento de un equipo técnico pedagógico

[Variable 27] Recibe apoyo y asesoramiento por parte de un equipo técnico pedagógico en la institución que trabaja.

[Variable 28] Considera que la asistencia de un equipo técnico pedagógico puede mejorar su desempeño como docente.

En este sentido, el 43% de los encuestados es contundente afirmando que reciben este apoyo y asesoramiento por parte de un equipo técnico pedagógico en la institución en la que trabaja, obteniendo un porcentaje mayoritario en las variables que miden la percepción respecto a que este tipo de apoyo es ocasional y hasta nula. Por su parte, el 77% de los encuestados afirma que la asistencia de un equipo técnico pedagógico puede mejorar su desempeño como docente.

Figura 10. Porcentaje de respuestas de los Docentes en relación a la Dimensión Legislación y carga legal en la labor docente



**Nota:** Descripción de las variables, dimensión Acompañamiento de un equipo técnico pedagógico:

[Variable 29] Está familiarizado/a con la legislación y normativas, de los últimos tres años que rigen en la labor docente.

[Variable 30] La responsabilidad legal vigente de los últimos tres años están en coherencia con la retribución al cargo que ocupa.

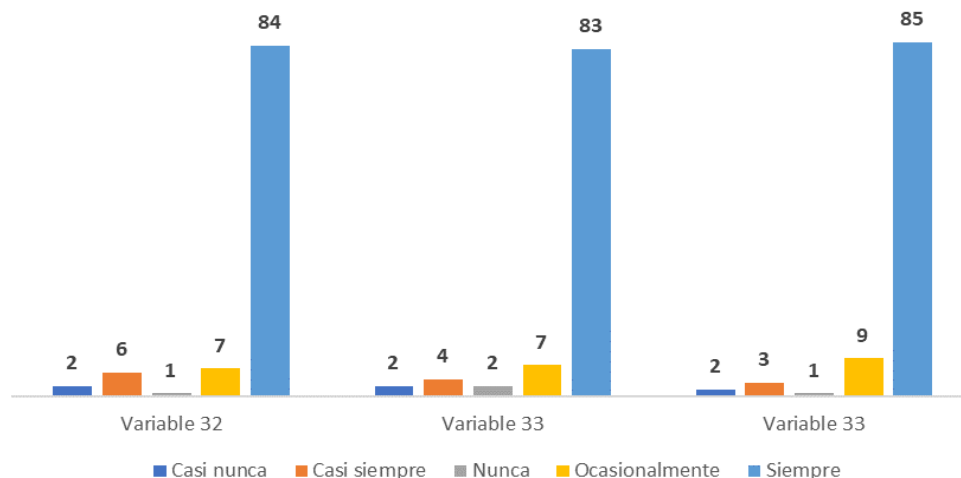
[Variable 31] Las exigencias planteadas en el marco legal vigente y los requisitos burocráticos son coherente y viable en su ejecución.

En la consulta realizada sobre el tema, el 60% de los encuestados manifestó estar familiarizado/a con la legislación y normativas, que rigen en la labor docente de los últimos tres años, mientras que el 40% manifestó que ocasionalmente o casi nunca conoce de estas normativas

El 38% considera que nunca o casi nunca existe coherencia entre la responsabilidad legal vigente en los últimos tres años con la retribución al cargo que ocupan, mientras el 30% considera que tal coherencia si existe dejando un margen del 31% para aquellos que entienden que es ocasional.

Mientras el 30% de los participantes consideran que las exigencias planteadas en el marco legal vigente y los requisitos burocráticos son coherentes y viables en su ejecución, el 35% de los encuestados considera que no es así, dejando nuevamente un margen del 34% para aquellos que consideran que la coherencia y la viabilidad de la ejecución de las normativas es ocasional.

Figura 11. Porcentaje de respuestas de los Docentes en relación a la Dimensión Bienestar del docente y Calidad educativa



**Nota:** Descripción de las variables, dimensión Bienestar del docente y Calidad educativa:

[Variable 32] Considera que el bienestar del docente es fundamental para una enseñanza de calidad

[Variable 33] El bienestar docente será cada vez más importante en el futuro de la educación.

[Variable 34] Las medidas para mejorar el bienestar docente son esenciales para la calidad educativa a largo plazo.

La consulta en este aspecto arrojó un resultado contundente en la que el 90% de los encuestados considera que el bienestar del docente es fundamental para una enseñanza de calidad, igualmente el bienestar docente será cada vez más importante en el futuro de la educación según el 87% de los encuestados, igual de contundente la percepción del 87% de los encuestados respecto de que las medidas para mejorar el bienestar docente son esenciales para la calidad educativa a largo plazo.

## CONCLUSIONES

Para el estudio se han considerado variables como la carga de trabajo, la disponibilidad de recursos educativos, la burocracia administrativa, la formación continua y el apoyo técnico pedagógico.

Se observó que la mayoría de los docentes enfrentan una considerable carga laboral, con un porcentaje significativo de docentes que trabajan incluso los fines de semana de manera habitual. La falta de tiempo para atender la salud y asistir a citas médicas también se identificó como un problema que afecta su calidad de vida. Además, se evidenció una preocupación marcada por las condiciones laborales, con docentes considerando cambiar de empleo y expresando que las instituciones educativas carecen de los recursos necesarios para brindar una enseñanza de calidad.

A pesar de estos desafíos, se reconoció la importancia de la formación continua, el trabajo colaborativo y el respaldo de equipos técnicos pedagógicos para mejorar el desempeño docente y garantizar la calidad educativa. Los resultados del estudio resaltan la relevancia del bienestar docente para una enseñanza de calidad, subrayando la necesidad de abordar estos aspectos para el futuro de la educación en Paraguay.

Asimismo, surge una inquietud marcada acerca de las condiciones laborales, con un porcentaje notable de docentes que consideran cambiar de empleo y expresan que la institución educativa en la que trabajan no dispone de los recursos educativos necesarios para impartir una

enseñanza de calidad. La burocracia administrativa también se identifica como un obstáculo importante, ya que reduce el tiempo disponible para dedicarse por completo a la enseñanza.

No obstante, estos desafíos, se observa un amplio reconocimiento de la importancia de la formación continua, el trabajo colaborativo y el respaldo de equipos técnicos pedagógicos para mejorar el desempeño docente y asegurar la calidad de la enseñanza. Resulta alentador constatar que la gran mayoría de los encuestados considera que el bienestar del docente es fundamental para una enseñanza de calidad y reconocen que este aspecto adquirirá una relevancia cada vez mayor en el futuro de la educación.

Se recomienda que en futuros estudios sobre el bienestar docente se pueda ampliar la muestra de manera más representativa y rigurosa, considerando un enfoque de muestreo aleatorio estratificado que abarque diversas regiones geográficas del país esto facilitará la obtención de datos más sólidos y generalizables, permitiendo así el diseño de intervenciones y políticas más efectivas para promover el bienestar y la calidad educativa en todo el país.

## REFERENCIAS

- Desarrollo Profesional Docente. (2023). [https://observatorio.org.py/uploads/report\\_file/url/236/1691528664-Desarrollo\\_profesional\\_docente\\_versi%C3%B3n\\_revisada.pdfv](https://observatorio.org.py/uploads/report_file/url/236/1691528664-Desarrollo_profesional_docente_versi%C3%B3n_revisada.pdfv)
- Docentes en Paraguay: *características generales*. (n.d.). [Www.observatorio.org.py](http://www.observatorio.org.py). <https://www.observatorio.org.py/especial/22>
- Guía del profesorado TALIS 2018*. (n.d.). [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/about/programmes/edu/talis/talis2018supportmaterials/TALIS-Gu%C3%ADa-del-profesorado-TALIS-2018-Vol-II\\_ESP.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/about/programmes/edu/talis/talis2018supportmaterials/TALIS-Gu%C3%ADa-del-profesorado-TALIS-2018-Vol-II_ESP.pdf)
- Hernández González, O. (2021). *Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen*. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3).
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). McGraw-Hill
- Ley N° 213. (1993). Establece el Código del Trabajo. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>
- Ley N° 1264 / GENERAL DE EDUCACIÓN, Ley 1264. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/3766/ley-n-1264-general-de-educacion>
- Ley N° 1725. (2001). Establece el Estatuto del Educador. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/769/ley-n-1725-establece-el-estatuto-del-educador>
- Pinedo, P. (2023). *Incidencia del bienestar docente en la calidad educativa*. *Gaceta de Pedagogía*, 46, 208–221. <https://doi.org/10.56219/rgp.vi46.2078>
- Rossi, L. I. Z. (2016). *Historia de la formación docente en Paraguay*. *Praxis Educativa*, 19(3), 32–44. <https://www.redalyc.org/journal/1531/153143329003/html/>
- UNESCO. (2023). *Informe mundial sobre el personal docente: afrontar la escasez de docentes; puntos clave* [Documento de programa y reunión]. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. [https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef\\_0000387400\\_spa&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach\\_import\\_d5a1db94-cb61-4a05-8d37-4492fb66c50d%3F\\_%3D387400spa.pdf&locale=es&multi=true&ark=/ark:/48223/pf0000387400\\_spa/PDF/387400spa.pdf#2370\\_23\\_S\\_GlobalReportTeachersHighlights.indd%3A.206415%3A678](https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef_0000387400_spa&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_d5a1db94-cb61-4a05-8d37-4492fb66c50d%3F_%3D387400spa.pdf&locale=es&multi=true&ark=/ark:/48223/pf0000387400_spa/PDF/387400spa.pdf#2370_23_S_GlobalReportTeachersHighlights.indd%3A.206415%3A678)
- UNESCO e Internacional de la Educación. (2022). *El profesorado opina: Motivación, habilidades y oportunidades para enseñar la educación para el desarrollo sostenible y la ciudadanía mundial*. París, Francia: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. ISBN 978-92-3-300181-7. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381225>