

INCIDENCIA DEL BIENESTAR DOCENTE EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD PERSONAL Y PROFESIONAL

IMPACT OF THE WELL-BEING IN THE CONSTRUCTION OF PERSONAL IDENTITY AND TEACHER'S PROFESSIONAL

Macarena Donoso González

Myriam Muñoz Vázquez

Universidad de Sevilla

Resumen

Resulta innegable que el malestar docente ha sido y sigue siendo un tema recurrente en investigaciones educativas; los esfuerzos por tratar de ver cuál es la raíz de ese malestar han dado lugar, paradójicamente, a numerosas publicaciones e investigaciones sobre lo que se conoce como “bienestar docente” y el camino a seguir para lograrlo.

El bienestar docente supone un punto de partida para el crecimiento personal y profesional de éste, de ahí que sea una pieza clave para la construcción de la identidad. La importancia dada en los últimos años al bienestar del docente ha supuesto un revulsivo considerable, a la luz de la relevancia de la componente emocional en la investigación científica. Así, hoy se habla con naturalidad de “bienestar emocional del docente”.

Las emociones han ido adquiriendo fuerza frente a preocupaciones tradicionales sobre el profesorado. Existen, en este sentido, dos vertientes de emociones: las referentes a uno mismo y las que tienen que ver con las relaciones con los demás. De las primeras, el concepto de autoestima es el que resulta más significativo para la temática tratada en este documento, donde se considera todo aquello que tiene incidencia directa con el bienestar y la construcción de la identidad del docente. Por lo demás, la valoración social, que tiene que ver con las relaciones con los demás, también supone un elemento a considerar en relación con el bienestar y la identidad.

La investigación sobre las emociones ha puesto en el punto de mira temas, hoy en día candentes, como la satisfacción docente, en la cual inciden aspectos tales como: relaciones personales con alumnos y compañeros, trabajo en el ámbito investigador y docente, etc., todos ellos tratados en el presente documento. En última instancia, la construcción de la identidad profesional se enmarca en el ámbito de la conformación de la propia identidad personal, con la que mantiene estrechos e íntimos vínculos en una trama de alta complejidad.

Palabras clave: identidad personal, identidad profesional, bienestar docente, satisfacción docente, autoestima, valoración social y bienestar emocional.

Abstract

The teachers' discomfort is a recurrent theme in educational research. Research on the root of this unrest has resulted, paradoxically, to numerous publications and studies on what is known as "welfare teacher" and on how to get it.

Welfare is a starting point for personal and professional growth of teachers. In this way, the welfare is a key piece to the construction of identity. The emphasis in recent years the welfare teacher has been linked to the importance given to the emotions in scientific research. Well, today I spoke with naturalness of emotional well-being of the teacher.

Compared to traditional concerns about the teaching staff, the emotions have been gathering strength. In this sense, there are two perspectives on the emotions: the relating to oneself and those that have to do with relationships with others. Among the first, the concept of self-esteem is the most significant in our work, where it is viewed as everything that has a direct relation to the welfare and the construction of the identity of the teacher. The social assessment, which has to do with the relations with the other, is also an important element.

Research on emotions has highlighted the great interest of the study of teacher satisfaction. Finally, the construction of professional identity is located in the area of the construction of one's own personal identity, with the close ties, in a context of great complexity.

Keywords: Personal identity, Professional identity, teacher welfare, teacher satisfaction, self-esteem, social assessment, emotional wellbeing.

1. EMOCIONES Y SATISFACCIÓN DEL PROFESORADO: VÍAS PARA LLEGAR AL BIENESTAR DOCENTE.

En la profesión docente el papel emocional adquiere una relevancia crucial; resulta un elemento clave tanto en el desempeño de la actividad profesional como en el bienestar y/o satisfacción que ésta produce en el sujeto. Además emociones positivas tienen gran impacto en el aprendizaje, en el fomento del interés y la curiosidad, y en el desarrollo del pensamiento crítico. En este sentido, resulta un tema de inminente actualidad a la par que interesante desde el punto de vista del desarrollo personal y profesional de la figura del docente.

Las emociones nacen de las percepciones que las personas tenemos acerca de una situación o suceso concreto en función de nuestras metas personales. Por ello, las emociones del docente dependerán, según indican De Pablo y González-Pérez (2012), de: a) contextos en que desarrollen su actividad, b) creencias sociales que influyen sobre la enseñanza y c) regulación de su mundo emocional.

1.1. ¿QUÉ ES LA SATISFACCIÓN DOCENTE?

La profesión docente ha visto modificado su sentido y alcance como consecuencia de los últimos cambios sociales y los aspectos educativos han tomado mayor importancia de la que pudiera tener en el pasado. Es aquí donde encontramos la clave que nos acerca a la fuente de insatisfacción docente, puesto que numerosas

investigaciones sobre el tema han dado como resultado que esta insatisfacción surge de la comparación constante con situaciones pasadas.

En esta línea, y bajo nuestro punto de vista, la satisfacción docente quedaría definida como: aquella sensación de plenitud que percibe un docente cuando juzga favorablemente la calidad profesional de su práctica educativa. Dicha satisfacción constituye uno de los pilares fundamentales para que se consiga el tan ansiado “bienestar docente”.

Y es que del ánimo del profesor va a depender, en cierta medida, el éxito o el fracaso de la intervención que éste lleve a cabo.

“Los profesores estancados tienden a bajar sus aspiraciones, convertirse en apáticos, establecer lo “justo para pasar el día”...por el contrario, los profesores que se sienten dinámicos, que tienen un sentido de desafío y crecimiento continuo, generalmente aspiran a más, intentan más, expresan un nivel mayor de compromiso con su organización” (McLaughlin, 1988, 34).

Siguiendo a Marchesi, se podrían establecer cuáles son las características de los docentes que tienen una estrecha relación con la función ejercida por éstos y que su presencia o ausencia incide con más fuerza en la satisfacción e insatisfacción profesional (Marchesi, 2007): a) Formación (competencias adquiridas), b) Confianza, autoestima y equilibrio emocional, y c) Compromiso moral con la tarea de enseñar.

Siguiendo estas características que inciden en la satisfacción e insatisfacción del docente, podemos hallar otros elementos que tienen una repercusión importante en ésta; es el caso de la valoración y el apoyo social, los recursos disponibles, el contexto o la colaboración de las familias.

Tanto las primeras como estas últimas exigen ser cuidadas por todos los profesionales del sector, desde los propios docentes hasta la propia administración educativa.

1.2. ELEMENTOS QUE INCIDEN EN LA SATISFACCIÓN DEL PROFESORADO

Tal y como venimos desarrollando, la satisfacción profesional del docente puede llegar desde diferentes ámbitos, siguiendo a Sáenz y Lorenzo (1993), estos ámbitos serían:

➤ **Satisfacción en la docencia:** La docencia es considerada como una de las actividades más importantes de la actividad profesional de los profesores universitarios, sin embargo es una de las que están menos valoradas a todos los niveles, la investigación o las publicaciones tienen, hoy en día, mayor peso en la evaluación de un docente universitario. Sin embargo la docencia es una parte indiscutible de la vida universitaria y su dedicación y preparación es costosa, por lo que de la satisfacción que el docente tenga en el transcurrir de su docencia dependerá la calidad de ésta. La dedicación que exige la docencia universitaria, tal y como afirma Nadeau (1988), es alta, puesto que incluye: preparación de la asignatura, conocimiento de la materia, organización pedagógica, motivación de los estudiantes, características demográficas del curso, entusiasmo del profesor, evaluación del aprendizaje y material didáctico.

Por todo ello, en el transcurrir de una “buena práctica” la satisfacción del docente con su docencia debe ser alta, puesto que el nivel de exigencia que tiene para con los

alumnos y consigo mismo es elevado. La docencia es una parte fundamental de todo proceso de enseñanza-aprendizaje, y por tanto el nivel de exigencia hacia los docentes tiene que ser alto. Se espera mucho de su trabajo y para ello es importante que estén motivados y satisfechos con su práctica. En el siguiente esquema se recogen todos los posibles indicadores y/o factores que inciden en la satisfacción ó insatisfacción docente en el ámbito de la docencia universitaria:

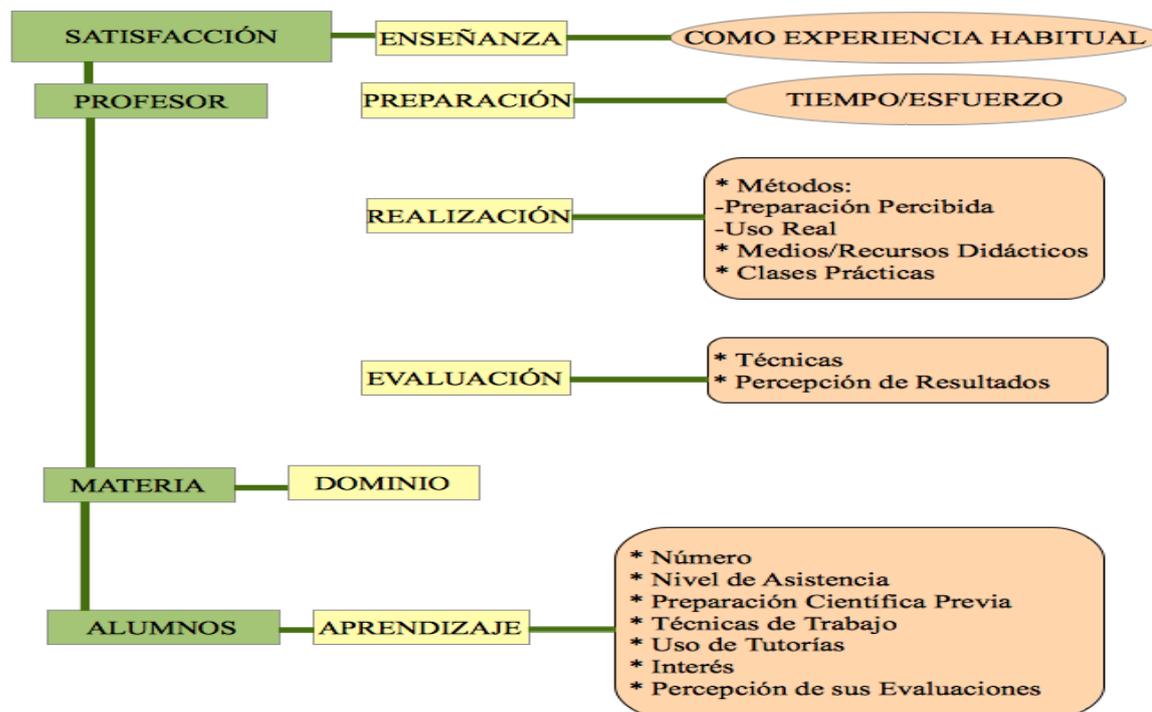


Gráfico I. Fuente: Donoso, M. (2013).

➤ **Satisfacción en las relaciones personales con los alumnos:** En este ámbito es dónde se puede mostrar, por parte del docente, una mayor frustración o insatisfacción dependiendo de los casos. Es cierto que las relaciones profesor-alumno han sido siempre muy complicadas de tratar y que al profesor siempre le ha costado mostrarse ante sus alumnos, y eso ha dotado de cierta complejidad esta relación. La resistencia del docente a autoanalizarse y manifestarse y/o mostrarse frente a los alumnos siempre ha sido un problema que ha dado lugar a una cierta distancia entre ambos.

A esta negativa del docente de autoanalizarse y mostrarse frente a sus alumnos, hay que añadir que hay una serie de factores de tipo psicológico y/o sociológicos que también condicionan la actitud del docente y las relaciones de éste con sus alumnos; es el caso de la percepción humana, que desemboca en lo que se conoce, según Bruner y Goodman (1947), en “acentuación perceptiva”. Esta “acentuación” se relaciona, según estos autores, con las necesidades, motivaciones, deseos, estados de ánimo, emociones, etc., que percibe el docente en sus relaciones con los demás, en este caso con sus alumnos.

Con todo esto se puede decir que el docente, para el desarrollo de su actividad académica y de enseñanza necesita tener una buena relación con sus alumnos, una relación con cierto equilibrio, ya que, tal y como indica Saén y Lorenzo (1993), la

enseñanza resulta ser una actividad de carácter humano que precisa de: equilibrio mental, adaptación personal y social, relaciones entre alumno y maestro, y personalidad estable.

➤ **Satisfacción en las relaciones personales con los compañeros:** Las buenas relaciones con los compañeros son un poderoso instrumento de motivación para el docente universitario. Estudios relacionados con este ámbito han determinado que las “buenas relaciones” entre los compañeros tiene un mayor poder de satisfacción entre los docentes que otro tipo de recompensas externas, ya sean de carácter económico y/o nominativo. Del mismo modo, las “malas relaciones” también tienen una fuerte repercusión en el terreno docente universitario, y es que éstas son causa de huida afectiva. Son numerosos los autores que en sus trabajos aluden a este hecho, es el caso de Santos (1991) ó Cebrían y Serrano (1991); todos ellos comentan cómo el docente alude a presiones por parte de otros compañeros como causa de insatisfacción, todo ello promovido por el “rabioso individualismo” que hay en la Universidad según como afirma Santos (1991). Los enfrentamientos a otros compañeros, ese individualismo al que hacemos referencia y las ya citadas presiones suelen ser “caldo de cultivo” de frustración e insatisfacción por parte de los docentes universitarios, que ven cómo no encuentran en sus compañeros un punto de apoyo del que partir y por el que construir entre todos un proyecto educativo común. Y es que, tal y como afirma Villar (1991), cuesta poder construir una red humana entre los docentes universitarios, puesto que acostumbran a “trabajar aislados los unos de los otros”, por lo que el compromiso común y quehacer conjunto, para dar lugar a un trabajo colaborativo, queda desierto en la universidad española actual.

➤ **Satisfacción en el ámbito de la investigación:** Partiendo de la idea de que la universidad tiene con labor principal la creación y difusión de saber y conocimiento, la investigación debe considerarse un ámbito consustancial de esta función, por lo que el docente universitario debe “moverse” con cierta satisfacción dentro de ella. El ámbito de la investigación debe considerarse, por tanto, uno de los pilares básicos en los que se mueve el docente universitario; docencia e investigación constituyen ámbitos de desarrollo profesional del docente que deben ir a la par, ambos forman parte de la función principal de la universidad para el docente universitario.

La investigación que se viene realizando en las universidades va adquiriendo cada vez más relevancia dentro del contexto social, político, económico, etc., y es que dicha actividad se considera un elemento fundamental para el desarrollo tecnológico y social de los países, y estos aspectos constituyen la base de cualquier otro tipo de avance. A pesar de esto, los planes de estudios universitarios no integran de manera efectiva investigación y enseñanza (Zabalza, 1991). Esto ha hecho que la investigación prime en relevancia por encima de la docencia, y que adquiera más prestigio social un investigador que un docente, y esto es consecuencia directa de esa escasa conexión que hay entre ambas. No somos conscientes de que ambas labores, investigación y docencia, no existirían la una sin la otra, se necesitan; la docencia es la fuente de dónde emanan los problemas que, con posterioridad, serán investigados para proponer soluciones, y la investigación propone soluciones devenidas de una labor investigadora exhaustiva que serán reportadas al ámbito de la docencia dónde se comprobará su efectividad.

La actividad investigadora es una de las más incentivadas en los docentes, ya sea por medio de remuneración económica o promoción profesional, pero es cierto que dichos incentivos o remuneraciones no deben ser el resultado de labores “mediocres” de otorgamiento, sino, todo lo contrario, dados desde una adecuada visión de conjunto, (Sáenz y Lorenzo, 1993), y cumpliendo una serie de requisitos:

- Otorgar las primeras indicaciones a los jóvenes candidatos por los profesores más cualificados y con más pericia profesional.
- Ofrecer salarios competitivos y nuevos modos de promoción profesional a los profesores.
- Evaluar de acuerdo a criterios científicamente establecidos.

Además, la normativa vigente determina que los méritos investigadores deben de ser altamente valorados en cuanto al acceso permanente como docente universitario.

En definitiva, hay que decir que resulta curioso el poco apego investigador que se tiene por determinados docentes universitarios, que no consideran esto como una función propia; mencionar que sin la investigación universitaria no sería posible la evolución efectiva de la profesión docente y, por consiguiente, de la educación en general. Como se ha dicho en líneas anteriores, docencia e investigación deben ser dos caras de esta misma moneda, la educación; la una queda incompleta sin la otra y viceversa.

1.3. CONCEPTO DE BIENESTAR DOCENTE: BIENESTAR EMOCIONAL

Para poder establecer qué entendemos por bienestar docente, es necesario recurrir a la concepción de bienestar individual que Hernández (2002, 30) definió como *“una evaluación global, hecha por uno mismo y sobre uno mismo, dentro de un periodo amplio de tiempo, acerca de la satisfacción con la vida”*. De esta aportación podemos concretar dos componentes principales del bienestar, los cuales son: la satisfacción con la vida y la evaluación de los efectos positivos y negativos a lo largo del tiempo.

En este sentido, podemos definir el bienestar docente como una evaluación positiva realizada por el docente sobre sí mismo, dentro de un periodo amplio de tiempo, en función a su satisfacción con su labor profesional. Esto implica un bienestar físico, mental y social del docente.

Conseguir este bienestar docente no parece a priori ser cosa sencilla, sobre todo en los últimos tiempos; sin embargo numerosos son los intentos de establecer las claves para su éxito. Un ejemplo de ello es el establecimiento de los factores decisivos para la consecución del bienestar docente establecidos por Cornejo y Quiñones (2007): a) Control de la situación, b) Apoyo social en el trabajo, c) Gestión del tiempo y significatividad, d) Autoeficacia y e) Estrategias de afrontamiento de situaciones de estrés.

Pese a ser estos factores claves para el logro del bienestar, nada dicen por si solos a docentes que viven situaciones críticas de malestar. Existe una carencia de formación específica del profesorado en este sentido y estos deben desarrollar competencias emocionales que les permita de un lado, mejorar su competencia didáctica en las aulas, y de otro, aumentar su bienestar docente.

Como respuesta a estas carencias, el profesor Carlos Hué en 2008 elaboró un método para el desarrollo del bienestar docente basado en los principios de la inteligencia emocional, el denominado: Método de Pensamiento Emocional. Dicho

método se estructura en siete competencias que deben ser desarrolladas por los docentes, cuatro de ellas referidas a sí mismo y tres en relación con los demás:

Referidas a uno mismo:

- *Autoconocimiento*: según su autor, es la puerta del método de pensamiento emocional y la base del bienestar docente que se deriva de su puesta en práctica. Dentro del Método de pensamiento emocional, el autoconocimiento Consiste en la reflexión por parte de los docentes sobre su propia existencia, su profesión y su propia vida en relación.
- *Autoestima*: “la autoestima es un sentimiento profundo que hunde sus raíces en la infancia y que tiene relación con la percepción que hacemos de la estima que los demás tienen de nosotros (Hué, 2008, 161). En el tema que nos ocupa, tres serían los indicadores a tener en cuenta: sentimiento de ser aceptado por sus compañeros. Sentimiento por sus alumnos en su papel de profesor. Su integración en el centro educativo.

Ambas resultan susceptibles de ser modificadas.

- *Control emocional*: el mayor o menor control emocional será el que determine el nivel de bienestar docente. El descontrol emocional del profesorado se produce fundamentalmente por la falta de adecuación entre el hacer docente y la idea de docente que les gustaría ser.
- *Motivación*: es “un constructo teórico-hipotético que designa un proceso complejo que causa la conducta” (Bisquerra, 2000, 165). Un profesor desmotivado provoca en la mayoría de los casos la desmotivación en sus alumnos, mientras que un profesor muy motivado generará en estos la motivación. Hué (2008) considera que el enemigo más importante de la motivación es la postergación, en este sentido el Método de pensamiento emocional recoge las recomendaciones de Gaja (2001), y propone cuatro acciones para contrarrestar esa tendencia postergatoria: Establecer un horario, hacer aquellas cosas para las que estemos menos motivados, contrarrestar los pensamientos negativos, y no buscar excusas.

Este Método, analiza un conjunto de acciones, sentimientos y actos que los docentes pueden llevar a cabo con el fin de incrementar su motivación: tener un proyecto vital, determinar sus metas, plantear una estrategia y la toma de decisiones. Finalmente, para ello se propone la elaboración de un análisis DAFO emocional (Hué, 2012).

En relación con los demás:

- *Conocimiento de los demás*: se basa en la inteligencia social, que podemos entenderla como “capacidad de un individuo para relacionarse satisfactoriamente con los demás, generando apego y cooperación y evitando conflictos” (Morgado, 2007, 147). El método de pensamiento emocional desarrolla un conjunto de ejercicios para alcanzar el conocimiento de los demás. Por un lado, es importante que el docente conozca las características de los alumnos: aptitudes, estilos de aprendizajes, sus intereses, etc. y por otro, el desarrollo en el docente de la empatía.
- *Valoración del otro*: entendemos que el sentimiento de pertenencia al grupo-clase y a su profesor va depender de sentirse valorado tanto por el profesor como por los compañeros, y de ello dependerá también la mayor o menor motivación de los alumnos. Por tanto, estar atento a las emociones y

sentimientos de los alumnos es la mejor forma de valorarlos y de demostrarles la estima por ellos. Desde el método de pensamiento emocional esta competencia se subdivide en componentes que deben ser desarrollados para la consecución de la misma: afabilidad, confianza y tolerancia y sociabilidad.

- **Liderazgo:** según el autor, esta competencia es la que más contribuye al bienestar docente. Siguiendo a Pareja (2005), el liderazgo se entiende como la función dinamizadora de un grupo para generar su propio crecimiento en función de una misión o proyecto compartido. La competencia de liderazgo en los docentes, supone la consecución de una serie de capacidades que se detallan a continuación: capacidad para mantener relaciones, capacidad para conocer y organizar grupos, capacidad para resolver conflictos, capacidad para establecer una adecuada convivencia en clase y capacidad para la mediación.

Ese mismo bienestar del que hablamos puede percibirse en los entornos de enseñanza-aprendizaje mediante una serie de factores y/o indicadores que según De Pablos y González-Pérez (2012) serían: a) Satisfacción con uno mismo y con la profesión, b) Alegría, c) Placer disfrutar enseñando, d) Autoestima, e) Formas de pensar, f) Valores, g) Emociones positivas y h) Resolución de conflictos.

En palabras de estos mismo autores, “a veces el profesorado puede experimentar poder, autonomía, alegría y satisfacción en la interacción con sus alumnos, además de sentimientos de ansiedad y estrés causados por otros fenómenos como la escasa participación de las familias en las tareas educativas” (De Pablos y González-Pérez, 2012, 79)

En definitiva, el bienestar emocional del docente debe ser entendido como una condición necesaria para la buena actividad educativa. Entendemos que hay que sentirse bien para educar bien, aunque de acuerdo con Marchesi (2007), este bienestar emocional debe ir acompañado del saber y de la responsabilidad moral para que la actividad docente alcance su madurez. Siguiendo a este mismo autor, y como expresábamos en líneas anteriores, la responsabilidad de llegar al bienestar docente debe ser una responsabilidad compartida, tanto por las administraciones educativas como por los propios docentes.

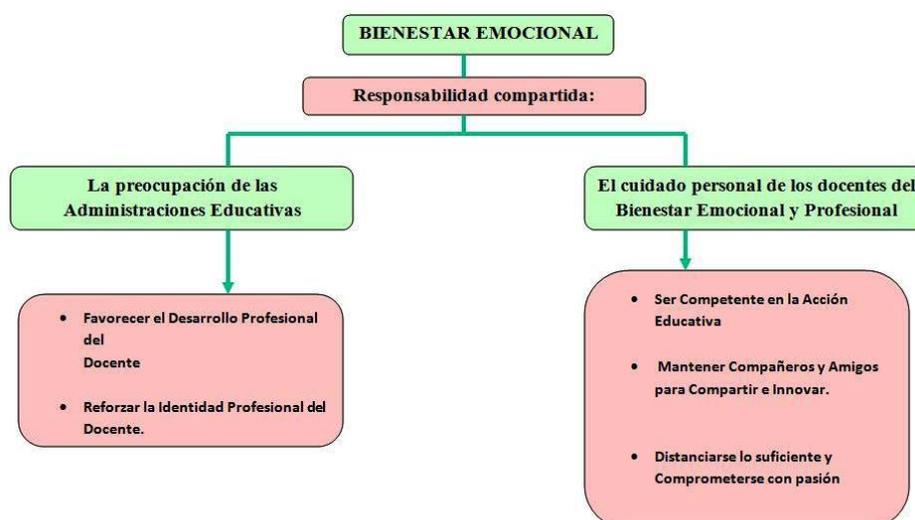


Gráfico II. Fuente: Creación Propia.

2. IDENTIDAD PERSONAL E IDENTIDAD PROFESIONAL DEL DOCENTE

Si intentamos delimitar conceptualmente el término de identidad, inevitablemente nos lleva a la apreciación de dos realidades identitarias: identidad personal e identidad profesional; ambas conforman las dos caras de una misma moneda, la de la identidad del ser humano.

2.1. FACTORES CONSTITUYENTES DE LA IDENTIDAD PERSONAL Y PROFESIONAL

Antes de aproximarnos a los factores que conforman ambas identidades, es preciso contar con una definición sobre ambas.

En el caso de la identidad personal, en palabras de Fernández sería:

“la conciencia de sí mismo de una persona, sólo accesible a través de conjuntos de impresiones en las relaciones de semejanza, contigüidad y causalidad, que le dan la idea de unidad; conciencia de permanencia del yo en diferentes situaciones y en el transcurso del tiempo; autodefinición de la persona ante/entre otras personas”. (Fernández, 2006, 37).

Por tanto, supone todo un proceso de construcción del sentido y conocimiento de sí mismo teniendo en cuenta y en función de todo un bagaje cultural, emocional, profesional, familiar, etc. En este sentido, siguiendo a Erickson, “la identidad como sentido subjetivo de mismidad y continuidad; es la autopercepción del yo a lo largo de un pasado asumido-trayectoria biográfica, una funcionalidad social en el presente-entorno relacional, y una proyección futura” (1980, 54).

Dicha identidad personal tiene su configuración en una serie de factores que Bolívar y otros (1999) establecieron, tales como:

- a) La formación de la identidad del ego implica el establecimiento de un firme compromiso en las áreas básicas de la personalidad.
- b) Se pasa por un período de exploración, cuestionamiento y toma de decisiones, llamado “crisis de identidad”.
- c) En las sociedades occidentales existe un período de “moratoria” psicosocial, en el que las personas jóvenes pueden ensayar distintos roles y creencias hasta establecer una identidad personal coherente.

A los factores ya citados por Bolívar hay que añadir los temas que se consideran conformadores de la identidad personal, estos serían: mismidad y continuidad, identificaciones colectivas, roles ocupacionales, valores, confirmación por allegados, idealizaciones, rasgos y preferencias y aficiones (Fernández, 2006).

Todo ello conformaría lo que se conoce como identidad personal, pero al mismo tiempo que el sujeto desarrolla su identidad personal va formándose, en paralelo, su identidad profesional. A modo de “tradición”, la identidad personal ha estado identificada con el conocimiento de sí mismo y con todo aquello que viene “intrínseco” en el ser humano; mientras que la identidad profesional ha estado más relacionada con el ámbito relacional, es decir, con las preferencias y relaciones que tenemos en determinados momentos y trayectorias de nuestras vidas. La identidad profesional es aquella que puede resultar “elegida” por el individuo, puesto que tienen que ver con

todo aquello con lo que el éste se sienta más identificado en su vida: valores, actitudes, relaciones, preferencias, etc.

Partiendo de dicha apreciación sobre el concepto de identidad profesional, Nias (1989), señaló seis aspectos que emergen de su análisis de las identidades profesionales de los docentes:

- Existe un buen número de docentes que enseñan de manera eficaz, gozan de su trabajo y poseen prestigio entre sus colegas, que no están identificados con su profesión. Esto es, no se perciben a sí mismos como docentes.
- La identificación profesional en la enseñanza se produce a través de un proceso muy lento. Mientras para unos comienza en la niñez, para otros sólo se produce mediante el ejercicio continuado de la profesión en el tiempo.
- Los valores personales, en la medida en que forman parte de la identidad substancial de la persona, juegan un papel sobresaliente en la manera en que los docentes entienden y se conducen en la profesión.
- Los docentes presentan dos tipos esenciales de valores personales que son mutuamente excluyentes: los que representan la educación como el ámbito apropiado para el desarrollo de ideales morales, políticos y/o religiosos frente a los que determinan la conducta del docente fuera de la escuela.
- La enseñanza interesa a aquellas personas que buscan desarrollar cauces de expresión para los talentos personales.
- Dado que la enseñanza es una actividad profesional que sirve a la autoexpresión de los talentos personales, tiene el poder de ser altamente inclusiva. Es decir, la fusión en una sola de las identidades personal y profesional.

Finalmente, tanto en la identidad personal como en la identidad profesional inciden otros factores que se suman a los ya citados; es el caso de la valoración social y la autoestima del sujeto, ambos con un fuerte componente emocional que pueden alterar el bienestar del individuo, tanto positiva como negativamente.

2.2. OTROS ELEMENTOS QUE INCIDEN EN LA IDENTIDAD: VALORACIÓN SOCIAL Y AUTOESTIMA

Una de las tareas esenciales del momento actual es superar la crisis de identidad de maestros y profesores. La superación de esta situación pasa por devolver la confianza en sí mismo de los maestros, pero también por mejorar las condiciones de trabajo y por exigir que los docentes se responsabilicen por sus resultados. Todo ello, exige un apoyo decidido de los propios maestros, de la administración educativa y del conjunto de la sociedad. (Vaillant, 2007).

La identidad profesional se inicia en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional. Podemos decir que la identidad docente es tanto la experiencia profesional como el papel que se le es reconocido en la sociedad.

“La identidad profesional docente se presenta, pues, con una parte común a todos los docentes y una parte específica. Se trata de la construcción individual referida a la historia del docente, y a sus características sociales pero también de una construcción colectiva vinculada al contexto en el cual el docente trabaja” (Vaillant, 2007,3).

En esa construcción colectiva adquiere relevancia el apoyo social recibido y percibido por el sujeto. Dicho apoyo social quedaría definido en palabras de Ferrer, Manassero y otros, cómo: “información verbal o no verbal, ayuda tangible o acción prestada por los íntimos o inferida de su presencia y que tiene efectos beneficiosos conductuales y emocionales en el receptor” (1995, 67). Las funciones y niveles del apoyo social quedan recogidas en el Gráfico III.

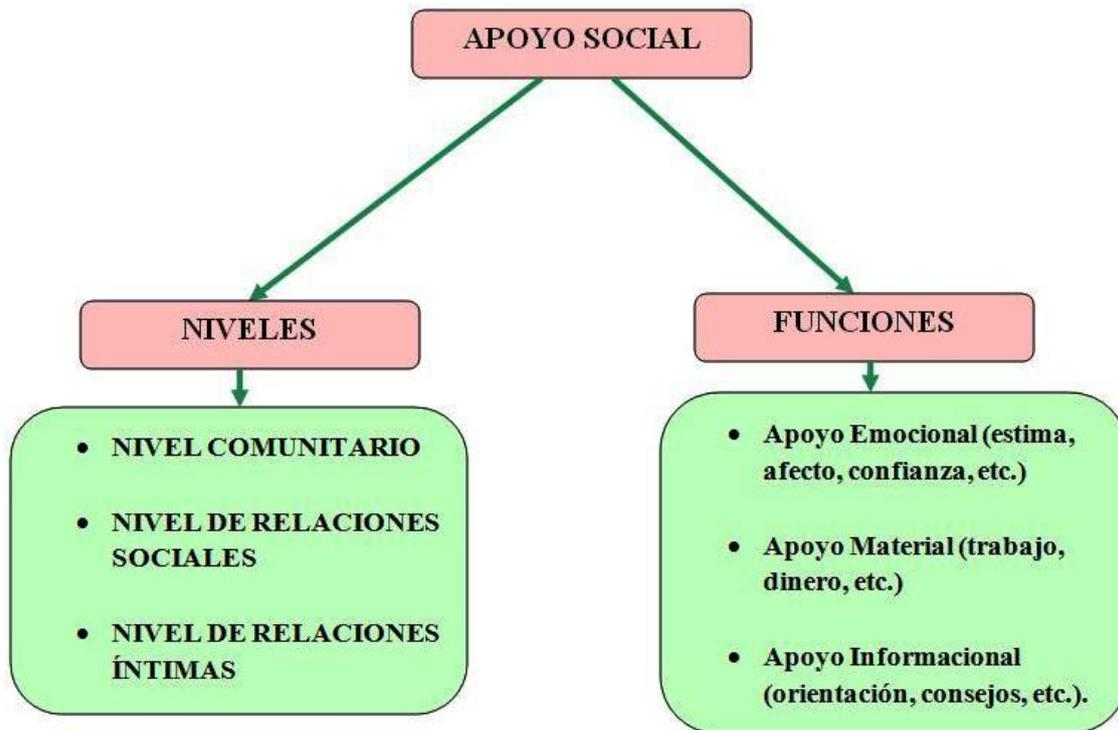


Gráfico III. Fuente: Creación Propia.

Este apoyo social, por tanto, tiene que ver con la propia percepción del sujeto, del docente en este caso. Es aquí dónde adquieren un papel clave las emociones del docente, concretamente su autoestima, la cual también le condiciona en su quehacer profesional.

En este sentido la profesión docente en las últimas décadas no ha tenido la valoración social deseada, sin embargo también podemos afirmar que en ocasiones la carencia en el apoyo social percibido por los docentes tiene mayor vinculación con la propia percepción del sujeto que con la existencia de esta carencia objetiva.

Al mismo tiempo, como ya ha quedado citado con anterioridad, no hay que olvidar que la autoestima es entendida como “un sentimiento profundo que tiene relación directa con la percepción que hacemos de la estima que los demás tienen de nosotros (Hué, 2008, 161)”; por ello, es obvio que existe una estrecha relación entre la valoración y/o apoyo social y la autoestima del docente. Así entendemos que algunos docentes están en mejor situación emocional que otros al percibir existencia de adecuados niveles de apoyo social, por consiguiente sus índices de bienestar serán más elevados.

3. CONCLUSIONES

A modo de conclusión decir que se hace necesario considerar la importancia del papel que adquieren o tienen las emociones en el quehacer docente, puesto que como resultado de unas emociones positivas surge el llamado bienestar docente, el cual guarda una estrecha relación con la satisfacción percibida por éste.

Los cambios sociales que están aconteciendo en la última época, conllevan un alto grado de insatisfacción docente, es decir, malestar o “queme” en el ejercicio de la profesión. A todo esto contribuye la escasa valoración social surgida en los albores de la profesión y la poca importancia dada a la educación en general por parte de las administraciones y otras instituciones educativas. Para contrarrestar esto los docentes deben, por su parte, cuidar estas emociones para conseguir y mantener el llamado bienestar emocional. Por otra parte tanto la sociedad como las administraciones educativas deben ser agentes activos en esta búsqueda de bienestar docente, pues forman parte del principal círculo de presión y/o apoyo de esta profesión.

Todos los indicadores expuestos con anterioridad tienen su incidencia directa en la conformación de la identidad del ser humano, la cual se encuentra dividida en identidad personal e identidad profesional. Ambas identidades adquieren un papel crucial en el ejercicio de la labor profesional docente; la primera por ser la percepción propia sobre uno mismo y sus capacidades y/o cualidades, y la segunda por “entrar en juego” aspectos relacionados con los demás.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bernal, A. (2005). Reconceptualización de la identidad personal y educación para la autodeterminación posible. *Revista Teoría de la Educación* 17, 97-128, ediciones Universidad de Salamanca.
- Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona: Praxis.
- Bruner, J. S. y Goodman, C. C. (1947). Value and need as organizing factors in perception. *Journal of abnormal and social psychology*. (cfr. Pastor Ramos, G.).
- Cebrian, M. y Serrano, J. (1991). Investigación-Acción en la educación universitaria. *I Congreso internacional sobre calidad de la educación universitaria*. Puerto de Santa María, Cádiz.
- Cornejo, R. y Quiñonez, M. (2007). Factores asociados al malestar/bienestar docente. Una investigación actual. *Revista electrónica iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 5, 75-80
- De Pablos, J. y González-Pérez, A. (2012). El bienestar subjetivo y las emociones en la enseñanza. *Revista fuentes*, 12, 69-92.
- Donoso, M. (2013). Buenas prácticas en la formación cívica universitaria y su implicación en la docencia. Aprendizaje servicio cómo método para una nueva cultura docente. *I Congreso internacional y III Congreso nacional sobre convivencia y resolución de conflictos en contextos socioeducativos*, Málaga, 18-20 Abril (en formato digital).
- Fernández, M. (2006). *Desarrollo profesional docente*. Grupo editorial universitario.

- Ferrer, V. A; Manassero, M. A; Vázquez, A; Fornés, J. y Fernández, M.C. (1995). El apoyo social como factor modulador del estrés en la enseñanza. *Revista de educación*, 306, 67-85.
- Gaja, R. (2001). Bienestar, autoestima y felicidad. Barcelona: Plaza y Janés.
- Hernández, P. (2002). *Los moldes de la mente*. La laguna: Tafor.
- Hué, C. (2008). *Bienestar docente y pensamiento emocional*. Madrid: Wolters Kluwer España.
- (2012). Bienestar docente y pensamiento emocional. *Revista fuentes*, 12, 47- 68.
- Maclaughlin, M. (1988). "Ambientes institucionales que favorecen la motivación y productividad de los profesores" en Villa, A. (Coord.). *Perspectivas y problemas de la función docente*. Madrid: Narcea.
- Marchesi, A. (2004). *Qué será de nosotros, los malos alumnos*. Madrid: Alianza editorial.
- (2007). *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. Madrid: Alianza editorial.
- Morgado, I. (2007). *Emociones e inteligencia social. Las claves para una alianza entre los sentimientos y la razón*. Barcelona: Ariel.
- Nadeu, G. (1988). La evaluación justa de la enseñanza y de las responsabilidades de los profesores no es un sueño imposible. *Studia Paedagógica*, 20.
- Pareja, J. A. (2005). *Liderazgo y conflicto en los centros educativos*. En Lorenzo, Delgado, M. (coord.). *El liderazgo pedagógico. Temáticos escuela*, 14. Madrid: Praxis.
- Sáenz, O. y Lorenzo, M. (1993). *La satisfacción del profesorado universitario*. Granada: Universidad de Granada.
- Santos, M. A. (1991). Profesor/ profesora o el oficio de aprendiz. Silencios y paradojas. *III Jornadas nacionales de didáctica universitaria, evaluación y desarrollo profesional*. I.C.E, Universidad de las Palmas de Gran Canaria.
- Vaillant, D. (2007). La identidad docente. I Congreso internacional "Nuevas tendencias en la formación permanente del profesorado". Barcelona, 5-7 Septiembre (en papel).
- Villar, L.M. (1991). Modelos de desarrollo profesional del profesorado universitario. *III Jornadas nacionales de didáctica universitaria, evaluación y desarrollo profesional*. I.C.E, Universidad de las Palmas de Gran Canaria.
- Zabalza, M. A. (1991). Criterios didácticos para elaborar planes de estudio. *III Jornadas nacionales de didáctica universitaria, evaluación y desarrollo profesional*. I.C.E, Universidad de las Palmas de Gran Canaria.

