

BIENESTAR DOCENTE E INNOVACIÓN CON TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN¹

Juan Manuel de Pablos, Pilar Colás Bravo y María Teresa González

Facultad de Ciencias de la Educación – Universidad de Sevilla

RESUMEN

En este artículo se presentan los fundamentos científicos del Cuestionario de Bienestar Docente vinculado al desarrollo de innovaciones con Tecnologías de la Información y comunicación (TIC) en los centros educativos no universitarios. Se establece la validez y fiabilidad del mismo, utilizando las técnicas estadísticas del Alfa de Cronbach y análisis factorial. La población y muestra se compone de 322 cuestionarios de profesores de centros que llevan a cabo experiencias innovadoras con TIC en cuatro Comunidades Autónomas: Andalucía, Extremadura, Canarias y País Vasco. Los resultados obtenidos indican que este instrumento es válido y fiable para medir el Bienestar Docente. También se identifican variables explicativas del bienestar docente asociadas a prácticas de innovación con TIC.

Palabras clave: *Bienestar docente; Cuestionario; Validación; Fiabilidad y validez de constructo; Tecnologías de la información y la comunicación.*

Correspondencia:

Juan Manuel de Pablos (jpablos@us.es)

Pilar Sara Colás Bravo (pcolas@us.es)

María Teresa González Ramírez (tgonzale@us.es)

1 Este estudio forma parte del Proyecto I+D, aprobado en la convocatoria nacional de 2006, con referencia: SEJ2006-12435-C05-01 titulado: *Políticas Educativas autonómicas y sus efectos sobre la innovación pedagógica apoyada en el uso de las TIC en los centros escolares de Andalucía.*

EDUCATIONAL WELL-BEING AND INNOVATION WITH INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES

ABSTRACT

This article presents the scientific foundations of the Educational Well-being Questionnaire applied to the development of innovations in Information and Communication Technology (ICT) in schools. We establish the validity and reliability of this questionnaire using Cronbach alpha and factor analysis statistical techniques. Our sample is made up of 322 questionnaires to teachers of schools that carry out innovations with ICTs in four regions of Spain: Andalusia, Extremadura, Canary Islands and Basque Country. The results indicate that this instrument is valid and reliable to measure the Educational Well-Being. Also, it identifies the Well-Being variables associated with good practices with ICT innovation.

Key words: *Educational well-being; Questionnaire; Validation; Reliability & construct validity; Information and communication technologies (ICT).*

I. EL BIENESTAR DOCENTE

El 'bienestar docente' constituye a una corriente de investigación alternativa y posterior a la centrada en el 'malestar de los docentes'. Los primeros trabajos científicos sobre el malestar del profesorado se desarrollan en los años setenta del pasado siglo XX, focalizándose sobre sus consecuencias, que se relacionan con el agotamiento emocional y la disminución de los logros profesionales del profesorado (Cornejo y Quiñones, 2007). Es en los años noventa cuando el interés científico se interesa en el bienestar docente. Esta línea de trabajos se relaciona y va pareja a los estudios psicológicos sobre "la felicidad" o la "satisfacción con la vida". Dentro de esta corriente surge en el ámbito de la psicología social el concepto de "bienestar subjetivo".

Desde una perspectiva psicológica el esfuerzo científico se ha centrado en identificar factores que expliquen este estado de ánimo, con el propósito de establecer modelos teóricos, así como construir instrumentos que permitan su medición. Las producciones en este sentido configuran hoy todo un corpus científico que algunos autores han denominado ciencia del bienestar subjetivo (Eid y Larsen, 2008). No obstante ambas líneas de investigación coinciden en su interés por abordar los estados emocionales de los profesores.

Desde un punto de vista educativo el bienestar docente ha sido objeto de recientes análisis y reflexiones (Marchesi, 2007; Hué, 2008; Carrasco y Bernal, 2008) así como de programas de investigación (Verhoeven y otros, 2003). La observación de que la actividad docente genera en algunos profesores desánimo y agotamiento, mientras otros siguen manteniendo la motivación y la ilusión, lleva a estos autores a establecer relaciones entre buenas prácticas y bienestar docente. Con frecuencia los profesores innovadores muestran satisfacción profesional y placer con sus iniciativas (Carrasco y Bernal, 2008: 407). Por tanto tal vez en las buenas prácticas, es en donde radiquen las claves para prevenir el malestar docente e incentivar las emociones positivas.

2. PANORAMA CIENTÍFICO SOBRE EL BIENESTAR DOCENTE

El bienestar docente científicamente se vincula al constructo “bienestar subjetivo”, proveniente del campo de la psicología social. En este sentido el panorama científico viene configurado por tres líneas de trabajo preferentes. Una de ellas se interesa por elaborar teorías que sirvan de marco de referencia para proyectar estudios empíricos sobre variables explicativas del bienestar subjetivo. Básicamente son tres los modelos teóricos explicativos que aglutinan el grueso de los enfoques de investigación que se desarrollan en la actualidad (Eid y Larsen, 2008). El *modelo ambientalista*, que defiende que el bienestar subjetivo depende de las condiciones externas y vinculadas al entorno. Desde este modelo el bienestar docente estaría condicionado por la cultura y el ambiente aportados por el contexto educativo. Dentro de esta orientación tiene cabida toda una línea fructífera de trabajos centrados en analizar variables externas que afectan a la calidad de vida y por tanto inciden directamente en el bienestar subjetivo. Esta línea de trabajo ha dado como fruto numerosas investigaciones que vinculan el bienestar subjetivo con variables económicas (Fuentes y Rojas, 2001; Quintero y González, 1997). Reflejo de esta tendencia es la creación en 1974 del *Social Indicators Research*, revista especializada en el estudio de la calidad de vida y del bienestar personal con una fuerte tradición economicista. Esta manera de enfocar el estudio del bienestar trajo como resultado la elaboración de categorizaciones e indicadores objetivos de calidad de vida que han ido asimilando calidad de vida y bienestar social (en realidad bienestar económico).

El *modelo psicológico* plantea una posición opuesta, ya que son las características personales de los sujetos la clave del bienestar subjetivo. En esta línea se ha desarrollado abundante producción científica, desde una perspectiva psicológica, tratando de identificar las variables de personalidad relacionadas con el bienestar subjetivo. Los resultados obtenidos parecen hallar ciertas relaciones entre la extroversión y el bienestar subjetivo (Harris y Lightsey, 2005). La indagación psicológica explora otras variables tales como la autonomía personal, el dominio del entorno, los objetivos vitales, etc. (Sánchez et al, 2003; Carr 2007; Harris y Lightsey, 2005). Es decir, el bienestar subjetivo depende de factores vinculados a los rasgos de personalidad del sujeto. Y por último, el *modelo interaccionista* que interpreta el bienestar subjetivo como una relación entre factores personales y características situacionales. Son los dos primeros los que han sido objeto de un mayor número de investigaciones empíricas, siendo por el contrario escasas en el último modelo.

A nivel metodológico una de las áreas de mayor atención ha sido la medición del constructo bienestar subjetivo. Ello ha exigido plantear su estructura interna, explorando el peso de variables relevantes a nivel teórico. Por ello el esfuerzo se dirige a identificar dominios relevantes y derivar de ellos indicadores explicativos del bienestar, con objeto de construir y validar escalas de medida de dicho constructo. Hoy en día disponemos de escalas muy diversas en cuanto a los ámbitos de aplicación (Steger y otros, 2006; Diener y otros; 1985; Samma, 2007; Weerhoven, 2007).

Para completar el estado de la cuestión no podemos olvidar que este constructo se ha explorado tanto a nivel general, asociándose a la calidad de vida, como en áreas más reducidas, como la satisfacción en el trabajo, incluso a nivel más individual generándose el concepto de bienestar personal. Estos ámbitos de actuación han llevado a la

diversificación metodológica a la hora de su medición, ya que en uno u otro caso las variables o factores más relevantes han sido distintos. El bienestar docente constituye por tanto un área de investigación bien fundamentada y de carácter específico (Ribes y otros, 2008) que requiere de una aproximación propia.

3. LA MEDICIÓN DEL BIENESTAR DOCENTE

La medición del bienestar docente resulta compleja. Su abordaje implica por un lado tener presentes los trabajos previos conceptuales sobre el bienestar, y por otro considerar el contexto profesional específico del docente.

Desde un punto de vista conceptual el bienestar subjetivo (personal y psicológico) se refiere a la "estimación cognitiva del grado de satisfacción con la propia vida, y esa satisfacción se expresa o concreta en la correspondencia entre metas obtenidas y deseadas. Para otros, el tono emocional es el núcleo de la satisfacción del sujeto con su vida presente al compararla con su ajuste en el pasado" (Quintero y González, 1997:129). Esta o similares definiciones sirven a autores más recientes (Eid y Larsen, 2008) para extraer las referencias con las que medir el bienestar. Se identifican tres dimensiones: una emocional, otra valorativa, y otra proyectiva (objetivos para alcanzar determinadas metas u obtener logros). Pero estas dimensiones tienen relaciones interdependientes entre ellas. Así las emociones positivas o negativas guardan una estrecha relación con las metas o con los proyectos personales de los profesores; por tanto, para que las emociones existan, es necesario que haya un propósito, un objetivo a conseguir. Por otra parte, se necesita un proceso cognitivo/valorativo que relacione metas propuestas con logros alcanzados. El resultado de esta valoración produce las emociones; positivas si se logran los objetivos y negativas si no se alcanzan las metas. Dentro de este marco explicativo ocupa un lugar destacado la motivación, ya que es el motor para iniciar la acción que lleve a lograr los objetivos propuestos. Estudiosos del tema (Carr, 2007; Marchesi, 2007) apuntan a que la motivación intrínseca es un factor claramente asociado al bienestar docente. Los docentes que tienen una motivación intrínseca muestran más interés, más entusiasmo y más confianza con relación a las tareas docentes. También presentan un rendimiento superior, más perseverancia y más creatividad. Consecuentemente, con ello manifiestan una mayor autoestima y un mayor bienestar. Por otra parte la motivación intrínseca está relacionada con los niveles de habilidad para la realización de una determinada actividad. A su vez, la alta habilidad produce emociones positivas y la baja habilidad origina ansiedad, preocupación y apatía.

Desde una perspectiva profesional existe una cierta unanimidad en considerar que la satisfacción laboral es un concepto integrado por varios factores. Tradicionalmente se consideraban factores claves los relacionados con la motivación externa tales como; sueldo, promoción profesional, autonomía, etc. Estos factores se incluyeron dentro de las motivaciones extrínsecas, y posteriormente se incorporan a las investigaciones las motivaciones intrínsecas.

Cummins y otros (2007) revisan unos mil quinientos estudios, identificando siete dominios comunes vinculados a la satisfacción laboral: Bienes materiales (retribución económica), salud, autonomía, productividad, bienestar emocional, relaciones interpersonales laborales y seguridad. Hulin y Judge (2003) hacen una exploración conceptual

y concluyen que se trata de una respuesta multidimensional a la profesión que incluye un componente cognitivo (evaluativo), otro afectivo (emocional) y otro conductual (comportamental). De ahí que estudios empíricos demuestren que las actitudes profesionales están relacionadas con las conductas profesionales.

Las líneas más recientes de investigación sobre satisfacción profesional (Judge y Klinger, 2008) incorporan la dimensión afectiva y emocional como un rasgo latente de este constructo y se orientan a indagar sobre variables que producen o se relacionan con la satisfacción profesional. Por tanto, podemos decir que la dimensión emocional, actitudinal y cognitiva están íntimamente relacionadas con este constructo.

A modo de conclusión, la investigación sobre bienestar en el contexto profesional ha arrojado luz sobre dominios y aspectos subyacentes que son de gran valor a la hora de elaborar instrumentos para la evaluación del bienestar docente.

4. BIENESTAR DOCENTE E INNOVACIÓN CON TIC

Si el cuerpo de conocimientos sobre factores internos vinculados al bienestar profesional se acepta cómo válido, es posible reutilizarlo en áreas de interés educativo, con el objetivo de mejorar las condiciones profesionales y salud laboral del profesorado. Una de las líneas más actuales de trabajo sobre el bienestar subjetivo se refiere a áreas específicas de actividad (Samman, 2007). No cabe duda del interés que puede tener el estudio del bienestar subjetivo aplicado a áreas de la actividad docente (Ribes y otros, 2008). Para esta tarea resulta insuficiente la aplicación directa de instrumentos de carácter general y por tanto se hace necesario la elaboración y validación de instrumentos adaptados para este objetivo. Esta tarea es la que se asume en esta aportación, concretándose en la elaboración y validación de un instrumento (cuestionario) de medición del bienestar docente.

Los estados de bienestar parecen estar asociados a actividades de innovación (creación). Los procesos de innovación implican acciones y/o actividades creativas, que son guiadas por metas educativas y exigen de una motivación intrínseca. Es decir, en los procesos de innovación se puede visualizar el modelo teórico del bienestar docente. Por tanto son los profesores innovadores los sujetos más óptimos para observar y constatar las dimensiones subyacentes en este constructo, así como para validar la relación entre innovación y estados de bienestar.

Además de esta tarea, es necesario conocer y descubrir también factores de la actividad docente asociados al bienestar de los profesores. El desconocimiento relativo a este ámbito, unido al escaso desarrollo de instrumentos para medir el bienestar docente, nos ha motivado para llevar adelante el planteamiento de este trabajo, que tiene como objetivo fundamental conocer las características psicométricas de un cuestionario diseñado específicamente para evaluar el bienestar de los profesores cuando acometen procesos de innovación educativa mediados por el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). El reto para los sistemas educativos modernos es favorecer un perfil profesional en el que los docentes tengan la información necesaria para generar intervenciones de forma inteligente e innovadora con acceso a sistemas de ayuda eficaces que les apoyen en su tarea; las TIC en la actualidad aportan un potencial destacado, como ayudas significativas para la enseñanza.

Las aportaciones teóricas sobre el bienestar subjetivo llevadas al terreno de la práctica docente innovadora nos permiten proponer un modelo conceptual que resulta útil como guía para el diseño de técnicas de medida, pero también para su comprobación empírica. El modelo que proponemos (ver gráfico 1) sirve de base para la elaboración del instrumento de medición que aquí presentamos.

En este modelo se incluyen tres dimensiones que, estudiosos del tema (Steger, 2006; Sanman, 2007; Judge y Klinger, 2008) encuentran relacionadas con el bienestar: dimensión emocional, valorativa, y proyectiva (dirigidas a alcanzar determinadas metas o logros). Pero estas variables están interrelacionadas entre sí, como señalamos en el gráfico 1. En el se visualiza la estructura interna del constructo bienestar subjetivo que viene marcado por cuatro ejes: *el eje impulsor*, motor iniciador de la actividad de innovación en este caso, lo conforman: a) proyectos y valores, y b) motivaciones. El segundo eje hace referencia a las *condiciones favorables para que la innovación con TIC tenga éxito*. Lo componen las competencias del / la docente y el clima y cultura de centro. El tercer eje tiene un carácter más interno/ personal y subjetivo, implicando una dimensión valorativa que produce un efecto emocional, que se concreta en satisfacción y en emociones, para derivar finalmente en bienestar docente.

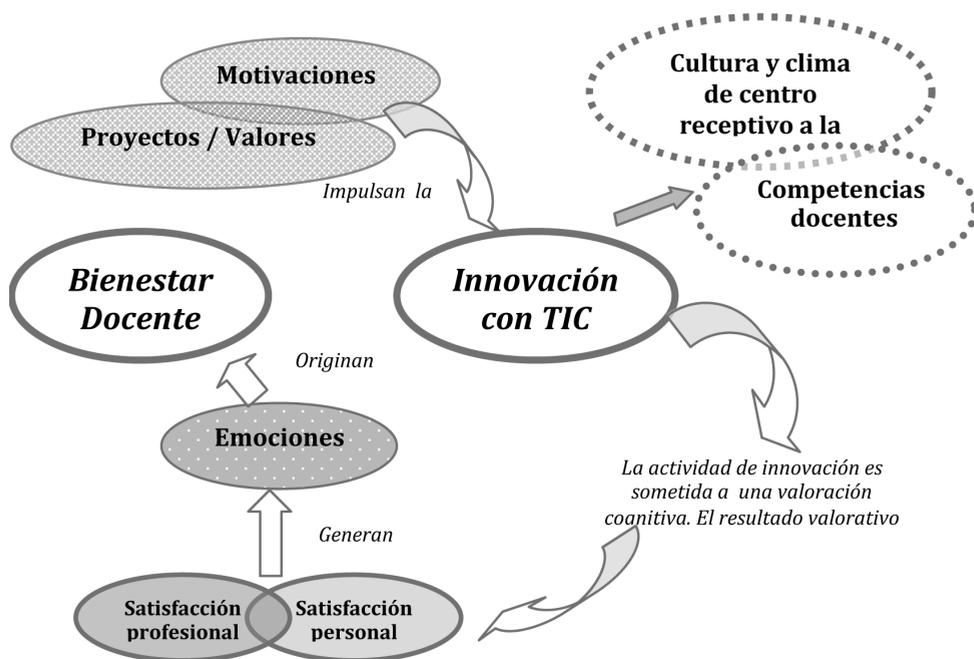


GRÁFICO 1
MODELO TEÓRICO SOBRE EL BIENESTAR DOCENTE GENERADO
POR LA INNOVACIÓN CON TIC

5. OBJETIVOS E HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

Con este estudio pretendemos conocer las propiedades psicométricas de un instrumento diseñado para medir el bienestar docente en actividades de innovación con TIC. En concreto, su fiabilidad y *consistencia interna* (*validez de constructo*). En coherencia con este objetivo, las *hipótesis* que guían esta investigación las formulamos en los siguientes términos: (a) El instrumento que aquí presentamos tiene una consistencia estadística suficiente como para ser utilizado para evaluar el bienestar docente del profesorado asociado a procesos de innovación con TIC y (b) el análisis factorial confirma la existencia de los factores que explican el bienestar docente del profesorado.

6. ELABORACIÓN DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR DOCENTE

Para la construcción del cuestionario que presentamos en este trabajo realizamos una revisión de la literatura sobre el constructo “bienestar subjetivo” y de forma específica sobre factores relacionados con los contextos educativos. En este sentido el texto de Eid y Larsen (2008) ha constituido una referencia básica en esta tarea. En el mismo se hace una revisión exhaustiva y actualizada del momento actual de la medición del constructo bienestar subjetivo y profesional. Por otra parte, obras con una orientación más educativa (Marchesi, 2007; Carrasco, 2008) completan los aspectos claves a tener en cuenta a la hora de medir el bienestar docente. Esta revisión trasladada al caso de la actividad de innovación docente nos llevó a la selección de siete dimensiones a incluir en el cuestionario de bienestar docente y que forman parte del modelo teórico anteriormente presentado (gráfico 1). El objetivo de este instrumento es medir el bienestar de aquellos profesores que hacen buenas prácticas o innovaciones con TIC en los centros educativos de primaria y secundaria. La escala se estructura en siete dimensiones que se desarrollan en sesenta y seis cuestiones. Estas dimensiones ya han sido presentadas en un trabajo anterior (De Pablos, González y González, 2008) y son las siguientes:

1. *Motivaciones* que impulsan la innovación o buenas prácticas con TIC. En las revisiones teóricas realizadas sobre el constructo “bienestar subjetivo” se establece que las acciones se llevan a cabo en base a motivaciones. Técnicamente, esta primera dimensión tiene como objetivo fundamental conocer el tipo de motivación, tanto interna como externa, que orienta la innovación o la realización de buenas prácticas con TIC.
2. *Emociones* asociadas a la innovación con TIC. Las emociones van siempre asociadas a estados de bienestar o malestar. Estas emociones son sentimientos, fruto de procesos evaluativos respecto al logro de metas una vez desarrollada la actividad docente. Estos sentimientos pueden estar asociados a las expectativas generadas por la consecución de una meta. Para Eid y Larsen (2008) el constructo de bienestar se asocia siempre a una dimensión emocional incluyendo tanto emociones positivas, como negativas. A través de esta dimensión se trata de conocer las emociones asociadas a la realización de proyectos de innovación con TIC. Tal como indica Marchesi, (2007: 118) las emociones influyen en la motivación, en el esfuerzo y también en las acciones que se realizan.

3. **Competencias** necesarias para el éxito de proyectos que conlleven el uso de las TIC. Por competencia se entiende el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para realizar actividades diversas con un cierto nivel de eficacia (Bisquerra, 2005). Otras definiciones ponen el acento en la capacidad de los sujetos para seleccionar, movilizar y gestionar conocimientos, habilidades y destrezas que permitan realizar acciones ajustadas a las demandas y fines deseados (Colás, 2005). El bienestar subjetivo se asocia a la capacidad de llevar a cabo acciones para conseguir unas metas, y a unos niveles competenciales básicos. Las competencias en TIC son condición necesaria sin la cual, el desempeño profesional vinculado al uso de las TIC será difícil de poner en práctica. De ahí, que hayamos considerado esta dimensión fundamental en el desarrollo de buenas prácticas con TIC, asociándolos a estados de bienestar.
4. **Satisfacción personal** que proporciona la culminación de proyectos de innovación con TIC. Esta dimensión es consecuencia de la evaluación de los logros alcanzados en función de los retos y las expectativas depositadas al hacer un uso innovador de las TIC, por tanto esta dimensión tiene un carácter valorativo y cognitivo. La satisfacción es consecuencia de comparar las metas con los resultados obtenidos. Si estos son positivos se genera satisfacción, e insatisfacción si son inferiores a los previstos. Por tanto esta dimensión se halla estrechamente relacionada con la referida a proyectos (valores) vitales- profesionales y a su vez con las emociones.
5. **Satisfacción con el contexto profesional** respecto a la receptividad de innovaciones basadas en el uso de las TIC. Se trata de conocer la valoración que hacen los docentes de la receptividad del centro educativo hacia la innovación con TIC. Las investigaciones más actuales destacan la necesaria concordancia entre identidad docente e identidad cultural del centro para que se consiga una efectiva satisfacción. En este sentido los hallazgos indican que desajustes entre los valores del centro y valores personales generan frustración e insatisfacción, llevando a la inhibición y aislamiento (Marchesi, 2007; Cornejo y Quiñones, 2008).
6. **Proyectos (valores) vitales-profesionales** que orientan la actividad de innovar con TIC. Aquí lo importante es conocer en qué medida la actividad profesional vinculada al uso de las TIC, está guiada por determinados valores vitales-profesionales. Todos los proyectos profesionales están orientados por los valores de los docentes. En esta línea podemos mencionar el curioso trabajo de Sagiv y Schwartz (2000) dirigido a conocer la relación entre tipo de valores y bienestar subjetivo. Estos autores encuentran relaciones positivas entre el bienestar subjetivo y valores innovadores, así como correlaciones negativas entre valores tradicionales y bienestar. De ahí que el compromiso profesional sea incluido como variable explicativa del bienestar docente hallándose correlaciones positivas significativas (Jepson y Forrest, 2006). Pero a su vez la consecución de las metas o proyectos personales o profesionales generará emociones bien positivas o negativas (Marchesi 2007: 124) Así el orgullo y la satisfacción proceden de conseguir objetivos educativos establecidos. Sin estos proyectos no se producirán el impacto emocional (positivo o negativo).

7. **Cultura e identidad del centro.** Se trata de conocer si el contexto del centro educativo participa de una cultura e identidad innovadora. Las investigaciones más actuales recalcan el papel que juegan los contextos profesionales en la satisfacción profesional. De hecho, en los últimos años los modelos que han guiado la búsqueda de modelos explicativos del bienestar docente se fundamentan en aspectos psicosociales del entorno laboral (Marqués, 2008). Otros autores (Lucas y otros, 2008) también dan fe de la relevancia de las variables contextuales en el bienestar. Por otra parte los estudios transculturales europeos sobre bienestar docente incluyen el apoyo social laboral como una dimensión importante a considerar (Verhoeven y otros, 2003). De ahí que el clima laboral sea una de las dimensiones importantes a valorar en la medición del bienestar docente. La idea es ver qué clima de centro propicia proyectos innovadores y sus consecuencias en el bienestar de los docentes.

Por tanto, a modo de síntesis, este cuestionario recoge las dimensiones claves aportadas por la gran producción científica sobre el bienestar, observándose conexiones evidentes entre estos factores. Este cuestionario, va más allá de medir dimensiones independientes. Nos va a permitir estudiar la estructura interna del bienestar subjetivo en las actuaciones docentes. Su estructura definitiva se puede consultar en el anexo I.

7. METODOLOGÍA

7.1. Características de la muestra

Se han aplicado 322 cuestionarios en cuatro Comunidades Autónomas españolas (Andalucía, Extremadura, País Vasco y Canarias), específicamente en centros educativos de enseñanza primaria y secundaria. Del total de respuestas obtenidas, el 59,3% de las mismas corresponden a mujeres y el 40,4% a hombres. El 42,9% del profesorado tiene su dedicación docente en el nivel educativo de primaria, el 12,1% en el nivel de secundaria obligatoria y el 14% en bachillerato.

7.2. Procedimiento

La recogida de datos de este cuestionario se llevó a cabo en centros que desarrollan proyectos de innovación con TIC en las cuatro Comunidades Autónomas citadas. Estos fueron seleccionados por los asesores de los Centros de Profesores o sus equivalentes en las diferentes Comunidades Autónomas.

7.3. Análisis estadísticos

Dado que este cuestionario recoge mediciones de diversos factores o dimensiones, el procedimiento de análisis aplicado ha tenido por objetivo analizar las características psicométricas del instrumento de medida del bienestar docente, tanto de forma global, como en relación a las subescalas que lo configuran. Por tanto, el análisis que realizamos incluye el estudio de la validez y fiabilidad. Para ello utilizamos el software científico

SPSS 15.0. Para el *análisis de la fiabilidad* hallamos el coeficiente Alfa de Cronbach, tanto de la escala global como de las subescalas. Para comprobar la validez *de constructo* realizamos un análisis factorial que aplicamos de igual manera al cuestionario general y a las subescalas correspondientes. Cabe mencionar que los resultados obtenidos también permiten realizar una primera aproximación para la contrastación del modelo teórico que sustenta al instrumento.

8. RESULTADOS

Los resultados que a continuación expondremos nos ofrecen referencias de la calidad del instrumento elaborado para medir el bienestar docente. Esta aportación responde a la necesidad, expresada por investigadores, de elaborar instrumentos de medición rigurosos en cuanto a criterios de validez y fiabilidad.

8.1. Análisis de la fiabilidad del cuestionario y de las subescalas

Para conocer el grado de fiabilidad del cuestionario se aplica el coeficiente Alpha de Cronbach. Este índice mide el grado de concordancia entre los diferentes ítems. El valor mínimo exigido de este coeficiente se sitúa en 0,65; a partir de 0,80 se considera bueno. La fiabilidad se obtiene para el cuestionario en su conjunto (60 ítems) y para cada una de las subescalas que lo componen. El coeficiente de fiabilidad del cuestionario en su conjunto es de 0,880. Este valor indica que el cuestionario presenta un nivel de fiabilidad bueno. La tabla que presentamos a continuación recoge el valor de este coeficiente ordenado de mayor a menor por cada una de las subescalas que conforman el cuestionario:

TABLA 1
ANÁLISIS DE FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO (ALPHA DE CRONBACH)

Dimensión	Alpha de Cronbach	
1. <i>Competencias necesarias para el desarrollo de proyectos con TIC (6 ítems)</i>	0,911	
2. <i>Satisfacción personal que le proporciona el uso educativo de las TIC (9 ítems)</i>	0,837	
3. <i>Satisfacción con el contexto profesional respecto a la receptividad de innovaciones basadas en el uso de las TIC (6 ítems)</i>	0,825	
4. <i>Proyectos-valores-vitales-profesionales que orientan la iniciativa del profesorado a innovar con TIC (7 ítems)</i>	0,806	
5. <i>Motivaciones que impulsan la innovación con TIC (12 ítems)</i>	0,716	
6. <i>Cultura e identidad del centro en el que se desarrolla su actividad profesional (9 ítems).</i>	0,707	
7. <i>Emociones asociadas a la realización de proyectos de innovación con TIC (10 ítems)</i>	0,501	Emoc.+ 0,770
		Emoc.- 0,538

Como podemos observar todas las dimensiones que integran el cuestionario se sitúan en los márgenes que oscilan desde aceptable (0,707) hasta muy bueno (0,911), excepto la dimensión “emociones” asociadas a la realización de proyectos de innovación. Esta subescala arroja una fiabilidad de 0.501 quedando por debajo del valor mínimo exigido para aceptarlo como válido (0.600). Una posible explicación podría estar en que en esta escala se incluyen cinco ítems referidos a emociones positivas y otros cinco ítems sobre emociones negativas. Para comprobar el efecto de esta composición escalar procedimos a analizar la fiabilidad tomándola como dos escalas diferenciadas, una referida a emociones positivas y otra a las negativas. Los resultados obtenidos parecen confirmar nuestra hipótesis ya que el Alfa de Cronbach obtenido en la escala de emociones positivas asciende a 0,770, la escala de emociones negativas se mantiene en niveles bajos 0,538. Esta comprobación sugiere que la escala aumenta su fiabilidad en la medida que se homogeneiza el tipo de emociones. Por tanto, como conclusión podemos afirmar que el cuestionario de forma conjunta posee un nivel de fiabilidad bueno, así como las subescalas que lo componen.

8.2. Validez de constructo

Para conocer la validez interna del cuestionario se procede a la realización de un análisis factorial exploratorio de componentes principales. Previamente aplicamos a los datos el test de adecuación de muestreo de Káiser-Meyer-Olkin y la prueba de de esfericidad de Barlett con objeto de comprobar la pertinencia de llevar a cabo el análisis factorial exploratorio. El resultado obtenido en la primera prueba es de ,802 y en la de Barlett se obtiene un Chi-cuadrado = 5825,277, $gl = 1711$ y $Sig = ,000$ lo que indica que es pertinente proceder al análisis factorial.

El análisis factorial exploratorio aplicado al cuestionario arroja un total de catorce factores que explican el 68,473% del total de la varianza. El nivel de significación en cada uno de los factores es de $p = ,000$. Comparada con estudios internacionales los resultados son alentadores. Las mejores escalas validadas a nivel internacional arrojan un máximo entre el 50 y 55% de la varianza. Trabajos comparativos (Hagerty, 2001) sobre escalas de bienestar indican que las varianzas que hemos obtenido son las más elevadas. La matriz factorial rotada aplicada nos muestra las saturaciones de las variables en cada factor obtenido. Para garantizar la calidad de las variables explicativas de cada factor seguimos las recomendaciones de la literatura especializada: a) Los factores con cuatro o más saturaciones por encima de 0,60 pueden considerarse fiables independientemente del tamaño muestral. b) factores con 10 o más saturaciones bajas (en torno a 0.40) son fiables siempre que el tamaño muestral sea superior a 150 y c) factores con saturaciones factoriales bajas no serán interpretadas a menos que el tamaño muestral sea al menos de 300. En nuestro trabajo optamos por saturaciones factoriales próximas o superiores a 0.40, aunque el tamaño de nuestra muestra es superior (322) a 300. El análisis aplicado nos revela la existencia de 13 factores, así como las variables que mejor saturan cada factor.

La detección de la composición interna de estos factores permite observar la estructura interna que explica el bienestar docente asociado a prácticas de innovación con TIC de forma más precisa. Por otra parte se confirma que todas las escalas tienen

valor y forman parte de una estructura factorial que explica el bienestar docente en situaciones de innovación con TIC. En los procesos de innovación cada uno de estos factores describe aspectos relevantes a considerar.

El siguiente paso es analizar la validez interna de cada una de las subescalas que conforman este cuestionario. Previamente aplicamos a los datos de todas las subescalas el test de adecuación de muestreo de Káiser-Meyer-Olkin y la prueba de de esfericidad de Barlett con objeto de comprobar la pertinencia de llevar a cabo los correspondientes análisis factoriales exploratorios. Los resultados obtenidos en cada una de las seis escalas confirman la pertinencia de proceder al análisis factorial, como se muestra en la siguiente tabla:

TABLA 2
RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS SUBESCALAS DEL CUESTIONARIO GENERAL

Subescalas	Test Káiser/ Olkin	Prueba de Barlett		
		Chi-cuadrado	gl	Sig
Motivaciones	,742	973,835	66	,000
Emociones	,811	898,245,	45	,000
Competencias	,869	1138,243	15	,000
Satisfacción personal	,873	819,539	36	,000
Satisfacción contexto profesional	,832	576,819	15	,000
Proyectos-valores vitales-profesionales	,785	803,761	21	,000
Cultura e identidad del centro	,869	748,776	36	,000

8.3. Validez de la subescala “Motivaciones que impulsan la innovación o buenas prácticas con TIC”

El análisis factorial aplicado a la subescala “*Motivacion*” arroja tres factores cuyos autovalores (superiores a la unidad) explican el 55,42% del total de la varianza. Por tanto la subescala de motivación incluye tres factores con un nivel de significación de ,000, así como las variables que mejor saturan cada factor. En la siguiente tabla se indica la denominación de cada factor, así como el coeficiente de saturación de cada una de las variables.

El análisis de las variables que saturan cada factor nos alertan sobre la existencia de distintos tipos de motivaciones. Por tanto, podemos concluir, que esta escala recoge de forma muy certera y precisa los tres tipos de motivaciones que impulsan prácticas de innovación o buenas prácticas con TIC y que quedan representados por tres factores identificados en el cuestionario general.

TABLA 3
VALIDEZ DE CONSTRUCTO DE LA SUBESCALA "MOTIVACIONES QUE IMPULSAN LA INNOVACIÓN CON TIC"

Factor 1 "Motivación interna"		Coef. de saturación
Ítem 8	Me encantan las tecnologías	,706
Ítem 7	Sé que es necesario para mi alumnado	,681
Ítem 6	Reto personal de superación de mi mismo/a	,705
Ítem 9	Rompen la monotonía de la enseñanza y me ayuda a no aburrirme en mi trabajo	,641
Ítem 4	Es mi deber y responsabilidad como profesor/a	,463
Ítem 5	Uso las TIC porque me facilita mi trabajo	,431
Factor 2 "Motivación administrativa"		Coef. de saturación
Ítem 10	Así está planteado en el proyecto de centro y/o proyecto curricular	,775
Ítem 11	Es un requisito para que el centro obtenga recursos e infraestructuras	,770
Ítem 12	Dar respuesta a las exigencias de la administración	,829
Factor 3 "Reconocimiento"		Coef. de saturación
Ítem 1	Reconocimiento profesional dentro de mi institución y/ o fuera de ella	,821
Ítem 2	Mayor aceptación social en mi entorno	,889
Ítem 3	Beneficios y/o privilegios materiales	,624

8.4. Validez de la subescala "Emociones"

La subescala emociones expresa la existencia de dos factores que explican el 55,626% del total de la varianza. Este coeficiente es significativo a un nivel de confianza de 99,5% y con un nivel de significación de ,000. En la matriz factorial obtenida se distinguen dos factores como mostramos a continuación:

TABLA 4
VALIDEZ DE CONSTRUCTO DE LA SUBESCALA "EMOCIONES"

Factor 1 "Emociones positivas"		Coef. de saturación
Ítem 16	Satisfacción	,832
Ítem 14	Orgullo por lo hecho	,802
Ítem 20	Bienestar	,811

Ítem 18	Confianza en uno mismo (Autoestima)	,770
Ítem 23	Gozo y felicidad	,519
Factor 2 "Emociones negativas"		Coef. de saturación
Ítem 21	Preocupación	,775
Ítem 19	Estrés	,759
Ítem 17	Enfado	,713
Ítem 15	Frustración	,640

El ítem "pesar y tristeza" no satura ningún factor. Cabe apuntar que estos dos factores quedan perfectamente identificados en el cuestionario general como dos factores independientes.

8.5. Validez de la subescala "Competencias"

El análisis factorial exploratorio aplicado a esta escala identifica un único factor que explica el 69,608% del total de la varianza. Así como en los casos anteriores resulta significativo a nivel estadístico estos coeficientes. Los pesos factoriales de cada ítem en el factor extraído, son altos, oscilando entre ,880 y ,739. Por tanto de este análisis se desprende que este factor aporta saturaciones altas en cada una de los ítems de la escala y por tanto tiene una consistencia interna buena. Queda representado en la escala general como factor "competencias".

8.6. Validez de la subescala "Satisfacción personal"

En esta escala se obtienen dos factores identificados que conjuntamente explican el 57,101% del total de la varianza. Todos los ítems de la escala quedan representados por los dos factores obtenidos.

TABLA 5
VALIDEZ DE CONSTRUCTO DE LA SUBESCALA "SATISFACCIÓN PERSONAL"

Factor 1 "Satisfacción de metas personales/profesionales"		Coef. de saturación
Ítem 32	El proyecto de innovación con TIC ha cubierto los retos personales que me propuse	,734
Ítem 35	El proyecto de innovación con TIC ha cubierto las metas de mejora profesional que me planteé	,633
Ítem 37	El proyecto ha servido para mejorar entre los profesores y equipo directivo su reconocimiento y apoyo a mis iniciativas.	,750
Ítem 39	El proyecto me ha facilitado la docencia.	,707
Ítem 40	El proyecto TIC me ha proporcionado prestigio entre los alumnos y padres/madres	,671

Factor 2 “Satisfacción de exigencias externas”		Coef. de saturación
Ítem 33	El proyecto de innovación con TIC ha respondido a las exigencias de la administración educativa	,837
Ítem 34	El proyecto de innovación con TIC ha cumplido con el proyecto de Centro y/o curricular	,658
Ítem 38	El proyecto me ha proporcionado recursos económicos extras	,613

En todos estos ítems se obtienen saturaciones altas lo que avala la validez de constructo de dicha escala.

8.7. Validez de la subescala “Satisfacción contexto profesional”

El análisis factorial exploratorio aplicado a esta escala identifica un único factor que explica el 53,96% del total de la varianza. Por tanto la validez interna es buena. Los pesos factoriales de cada ítem en el factor extraído, son altos, oscilando entre ,810 y ,646. Por tanto tiene una consistencia interna buena, ya que todos los ítems presentan altas comunalidades con un único factor. Que queda conceptualizado como “Satisfacción con el contexto profesional”. Este factor, no obstante, aporta explicación en tres factores de la escala general.

8.8. Validez de la subescala “Proyectos- valores vitales-profesionales”

La escala de forma global explica el 66,789% del total de la varianza, obteniéndose dos factores con autovalores superiores a la unidad. El primer factor queda representado por “necesidades de referencia interna” y el segundo se define como “necesidades de referencia externa”.

TABLA 6
VALIDEZ DE CONSTRUCTO DE LA SUBESCALA “VALORES VITALES-PROFESIONALES”

Factor 1 “Necesidades de referencia interna”		Coef. de saturación
Ítem 49	Curiosidad por experimentar cosas nuevas	,880
Ítem 50	Inquietud por aprender cosas nuevas	,889
Ítem 51	Canalizar y expresar la creatividad	,660
Ítem 52	Ejercicio de libertad y autonomía	,658.
Factor 2 “Necesidades de referencia externa”		Coef. de saturación
Ítem 53	Mejorar la Autoestima	,679
Ítem 54	Reconocimiento profesional	,806
Ítem 55	Reconocimiento económico	,728

8.9. Validez de la subescala “Cultura e identidad del centro”

Esta subescala contiene dos factores que explican el 54,979% del total de la varianza. El primero “*relaciones interpersonales satisfactorias*” y el segundo “*Clima de innovación*” quedan saturados por las variables que mostramos a continuación:

TABLA 7
VALIDEZ DE CONSTRUCTO DE LA SUBESCALA “CULTURA IDENTIDAD DEL CENTRO”

Factor 1 “ <i>Relaciones interpersonales satisfactorias</i> ”		Coef. de saturación
Ítem 58	El ambiente de trabajo es estimulante y receptivo hacia la innovación	,614
Ítem 59	Las relaciones entre profesores, alumnos y padres / madres son fluidas y fructíferas	,700
Ítem 60	Las relaciones entre profesores son satisfactorias, transparentes y leales	,809
Ítem 61	En el centro se da un clima de confianza y respeto para expresar lo que pensamos y sentimos en relación a las cosas que hacemos	,817
Ítem 62	En el Centro se valora la competencia profesional	,704
Factor 2 “ <i>Clima de innovación</i> ”		Coef. de saturación
Ítem 57	En el Centro se estimula la iniciativa, la creatividad y el compromiso profesional	,653
Ítem 63	La innovación con TIC es el valor principal de nuestro centro	,667
Ítem 64	Nos sentimos orgullosos de haber hecho muchos proyectos con TIC en común	,738

9. CONCLUSIONES

La investigación en la que se integra la elaboración del cuestionario validado surge de la necesidad de avanzar en el conocimiento del bienestar docente, considerado como un constructo, aportando instrumentos que permitan su medición de forma rigurosa, con objeto de ayudar a proyectar actuaciones fundamentadas que mejoren la calidad de las buenas prácticas docentes, en este caso apoyadas en el uso de las TIC; y en un sentido más amplio la mejora de la calidad de los sistemas educativos.

Este trabajo nos ha permitido identificar y contrastar empíricamente factores relevantes asociados al bienestar del profesorado. Hemos comprobado experimentalmente que el *bienestar de los docentes* es un constructo multidimensional que está explicado por 13 factores. Estas dimensiones corroboran el modelo explicativo del bienestar docente propuesto dentro de los modelos interaccionistas. Estos modelos, como decíamos al comienzo, sitúan el bienestar como una situación vinculada a la relación entre factores

personales y características situacionales. En este sentido, la subescala “*Cultura e identidad del centro*” identifica los dos factores que se revelan como relevantes: clima del centro y clima de innovación. Ambos factores se soportan en el respeto, la confianza y transparencia en las relaciones interpersonales así como en la creación de espacios estimulantes para la innovación y la creatividad. Atendiendo a características personales de los profesores, dos ejes modulan las actividades de innovación: a) los valores vitales-profesionales que orientan su actividad y b) las motivaciones. Ambos ejes como muestran las respectivas subescalas, son explicados tanto por factores de referencia externa (exigencias de la administración, requisitos para la obtención de recursos e infraestructuras, reconocimiento, etc.) como interna (mejora de la autoestima, la innovación como un ejercicio de libertad y autonomía, reto de superación personal, etc.). Dados los factores anteriormente señalados el dominio de las “competencias” resulta clave para el desarrollo de la innovación en los centros educativos.

La valoración cognitiva se constata y manifiesta en las satisfacciones que adquieren distintas formas: personal, ambiental, administrativa y material. Este proceso evaluativo y la consiguiente satisfacción deriva en la manifestación de las emociones. Por tanto, estos hallazgos parecen esbozar una determinada estructura interna del bienestar docente que puede ser de gran utilidad para la formación del profesorado. La investigación sobre la educación emocional (Bisquerra, 2003) advierte de la necesidad de buscar estrategias idóneas para la implantación de programas de educación emocional, tanto a nivel de centro educativo como de la administración pública. Podemos por tanto, encontrar claves relevantes para ayudar a mejorar los estados emocionales de los docentes en ejercicio.

La identificación de variables que explican el bienestar docente en actividades de innovación con TIC nos permiten, por otra parte, avanzar en la elaboración de un modelo teórico-explicativo de las relaciones e interdependencias entre dichas variables. Pero sin duda es necesario seguir profundizando en la identificación de las relaciones internas causales entre las variables que subyacen en este constructo, con objeto de avanzar hacia una elaboración teórica cada vez más sólida que apoye la toma de decisiones administrativas, técnicas y políticas en relación al profesorado y su desempeño en el sistema educativo.

En síntesis, los resultados de este estudio permiten establecer como conclusión que el ‘Cuestionario de Bienestar Docente’ (ver Anexo I), compuesto de siete subescalas, es un instrumento válido y fiable para medir el bienestar docente del profesorado que desarrolla innovación con TIC en los centros educativos.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa*, 21 (1), 7-43.
- Bisquerra, R. (2005). La educación emocional en el profesorado. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 54, 95-114.
- Carr, A. (2007). *Psicología positiva: La ciencia de la felicidad*. Barcelona: Paidós.
- Colás, P. (2005). La formación universitaria en base a competencias. En P. Colás y J. De Pablos (Coord.), *La universidad en la Unión Europea: El Espacio Europeo de Educación Superior y su impacto en la docencia* (pp. 101-124). Málaga: Aljibe.

- Cornejo, R. & Quiñónez, M. (2007). Factores asociados al malestar docente. Una investigación actual. *Revista electrónica Iberoamericana sobre Calidad, eficacia y cambio en educación*, 5 (5e), 75-80. Recuperado de <http://www.rinace.net/arts/vol5num5e/art10.pdf>
- Cummins, R. et al. (2007). Measures of subjective wellbeing. En E. Mpofu & T. Oakland (Eds.), *Assessment in rehabilitation and Health* (pp. 25-40). New York: Allyn and Bacon.
- De Pablos, J., González, T. & González, A. (2008). El bienestar emocional del profesorado en los centros TIC como factor de innovación educativa. *Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa*, 7, (2), 45-55.
- Diener, E. et al. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49 (1), 71-75.
- Eid, M. & Larsen, R. [Eds.] (2008). *The science of subjective well-being*. New York: Guilford Press.
- Fuentes, N. & Rojas, M. (2001). Economic theory and subjective well-being: México". *Social Indicators Research*, 53 (3), 289-314.
- García Carrasco, J. & Bernal, A. (2008). Institución y decepción: La salubridad institucional y la práctica docente. *Revista Española de Pedagogía*, 241, 405-423.
- Hagerty, M. et al. (2001). Quality of life indexes for national policy: Review and agenda for research. *Social indicators research*, 55 (1), 1-96.
- Harris, P. & Lightsey, O. (2005). Constructive thinking as a mediator of the relationship between extraversion, neuroticism, and subjective well-being". *European Journal of Personality*, 19, 409-426.
- Hue, C. (2008). *Bienestar docente y pensamiento emocional*. Madrid: Wolters Kluwer.
- Hulin, C. L. & Judge, T. A. (2003). Job attitudes. En W. C. Borman, D. R. Ilgen & R. J. Klimoski (Eds.), *Hanbook of Psychology: Industrial and organizational psychology* (pp. 255-276). Hoboken, NJ: Wiley.
- Jepson, E. & Forrest, S. (2006). Individual contributory factors in teachers stress: The role achievement striving and occupational commitment. *British Journal of Educational Psychology*, 76, 183-197.
- Judge, T. A. & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. En M. Eid & R. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393-413). New York: Guilford Press.
- Lucas, R. et al. (2008). Four myths about subjective well-being. *Social and Personality Psychology Compass*, 2 (5), 2001-2015. doi: 10.1111/j.1751-9004.2008.00140.x
- Marchesi, A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. Madrid: Alianza Editorial.
- Marques, R. (2008). *Profesores muy motivados. Un liderazgo positivo promueve el bienestar docente*. Madrid: Narcea.
- Quintero, G. & González, U. (1997). Calidad de vida, contexto socioeconómico y salud en personas de edad avanzada. En J. Buendía (Ed.), *Gerontología y Salud: Perspectivas Actuales* (pp. 129-145). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Ribes, R. et al. (2008). Estudio sobre indicadores de bienestar docente en profesorado de secundaria. *Cultura y Educación*, 20 (3), 347-356.
- Sagiv, L. & Schwartz, S. H. (2000). Value priorities and subjective well-being: direct relations and congruity effects. *European Journal of Social Psychology*, 30, 77-198.

- Samman, E. (2007). Psychological and subjective wellbeing: A proposal for internationally comparable indicators. *Oxford Development Studies*, 35 (4), 459-486.
- Sánchez, C., Parra, J. & Alcázar, A. (2003). El bienestar subjetivo, su relación con la salud e incidencias en la educación. *Revista de Investigación Educativa*, 21 (2), 387-401.
- Steger, M. et al. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53, 80-93.
- Verhoeven, C. et al. (2003). Job conditions and wellness/health outcomes in dutch secondary school teachers. *Psychology and health*, 18 (4), 473-487.
- Veerhoven, R. (2007). Subjective measures of wellbeing. En M. McGillivray (Ed.), *Human well-being: Concept and measurement*. Basingstoke, UK: MacMillan.

Fecha de recepción: 15 de abril de 2010.

Fecha de revisión: 16 de abril de 2010.

Fecha de aceptación: 10 de mayo de 2010.

ANEXO I
CUESTIONARIO DE BIENESTAR DOCENTE
AUTORES: JUAN DE PABLOS, PILAR COLÁS Y TERESA GONZÁLEZ ©
UNIVERSIDAD DE SEVILLA

Datos Personales:					
Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Edad: Años de docencia :					
Nº de estudiantes por asignatura (media aproximada):					
Nº de asignaturas que imparte en este curso académico:					
¿Tiene experiencia en la aplicación de las TIC en su docencia? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>					
Durante cuantos años:					
¿Pertenece a algún grupo de innovación en el centro? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> . Si su respuesta es afirmativa indique:					
Temática sobre la que trabaja:					
Tiempo de vinculación con el grupo o grupos de innovación					
El actual grupo está vinculado a alguna convocatoria de grupos/proyectos de innovación Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>					
MOTIVACIONES que impulsan la innovación o buenas prácticas con TIC					
(Señale en las siguientes afirmaciones, con una (X) en la casilla correspondiente, el nivel de motivación 1= Nada, 2= Poco, 3= Algo, 4= Bastante 5= Mucho que considere impulsa su innovación con TIC	1 Nada	2 Poco	3 Algo	4 Bastante	5 Mucho
1. Utilizar TIC me proporciona cierto reconocimiento profesional dentro de mi institución y/ o fuera de ella					
2. Dominar las TIC me aporta mayor aceptación social en mi entorno					
3. Emplear las TIC me reporta ciertos beneficios y/o privilegios materiales					
4. Uso las TIC porque es mi deber y responsabilidad como profesor/a					
5. Uso las TIC porque me facilita mi trabajo					
6. Utilizo las TIC como un reto personal de superación de mi mismo/a					
7. Uso las TIC porque sé que es necesario para mi alumnado					
8. Empleo TIC porque me encantan las tecnologías					
9. Uso las TIC porque rompen la monotonía de la enseñanza y me ayuda a no aburrirme en mi trabajo					
10. Uso las TIC porque así está planteado en el proyecto de centro y/o proyecto curricular					
11. Uso las TIC porque es un requisito para que el centro obtenga recursos e infraestructuras					
12. Uso las TIC para dar respuesta a las exigencias de la administración					
13. Otras. (especifique)					
EMOCIONES Indique las emociones y su grado, en la escala de 1 a 5, asociadas a la realización de proyectos de innovación con TIC	1 Nada	2 Poco	3 Algo	4 Bastante	5 Mucho
14. Orgullo por lo hecho					
15. Frustración					

16. Satisfacción					
17. Enfado					
18. Confianza en uno mismo (Autoestima)					
19. Estrés					
20. Bienestar					
21. Preocupación					
22. Pesar y tristeza					
23. Gozo y felicidad					
24. Otras (Indíquelas)					

COMPETENCIAS. Indique las competencias que a su entender son necesarias para el éxito de proyectos con TIC (marque con una cruz la casilla que responda a su opción):	SÍ	NO	Identifica tu nivel de dominio en estas competencias				
			1 Nada	2 Poco	3 Suficiente	4 Bastante	5 Mucho
25. Habilidades técnicas en el manejo de las TIC							
26. Confianza y seguridad para llevar a término proyectos con TIC							
27. Capacidad para gestionar recursos y medios							
28. Capacidad para comunicar e implicar a colectivos en la realización del proyecto							
29. Capacidad para generar ideas y proyectos innovadores							
30. Capacidad de planificación y organización de las tareas y cometidos del proyecto							
31. Otras (indíquelas)							

SATISFACCIÓN PERSONAL. Señale el grado de satisfacción personal que le proporciona la realización de proyectos de innovación con TIC	1 Nada	2 Poco	3 Algo	4 Bastante	5 Mucho
32. El proyecto de innovación con TIC ha cubierto los retos personales que me propuse					
33. El proyecto de innovación con TIC ha respondido a las exigencias de la administración educativa.					
34. El proyecto de innovación con TIC ha cumplido con el proyecto de Centro y/o curricular					
35. El proyecto de innovación con TIC ha cubierto las metas de mejora profesional que me planteé (cumplir requisitos administrativos para mejorar mi posición profesional, adquisición de recursos para la enseñanza, etc.)					

36. El proyecto de innovación con TIC ha generado relaciones personales y profesionales satisfactorias.					
37. El proyecto ha servido para mejorar entre los profesores y equipo directivo su reconocimiento y apoyo a mis iniciativas.					
38. El proyecto me ha proporcionado recursos económicos extras					
39. El proyecto me ha facilitado la docencia					
40. El proyecto TIC me ha proporcionado prestigio entre los alumnos y padres/madres					
41. Otras (indícalas)					
SATISFACCIÓN CON EL CONTEXTO PROFESIONAL. Indique su grado de satisfacción con el ambiente del centro respecto a la receptividad de innovaciones basadas en el uso de las TIC	1 Nada	2 Poco	3 Algo	4 Bastante	5 Mucho
42. Grado de satisfacción sobre medios y recursos que el centro pone a disposición de las innovaciones con TIC					
43. Grado de receptividad y apoyo del centro a las innovaciones y proyectos con TIC que se proponen					
44. Grado de implementación de innovaciones con TIC en el centro					
45. Actitud de los compañeros hacia las innovaciones con TIC					
46. Implicación de los alumnos con la innovación TIC					
47. Receptividad de las familias a las innovaciones con TIC					
48. Otras (indícalas)					
PROYECTOS/VALORES. Valore el grado en que su iniciativa de innovar con TIC responde a los siguientes factores vitales-profesionales	1 Nada	2 Poco	3 Algo	4 Bastante	5 Mucho
49. Curiosidad por experimentar cosas nuevas					
50. Inquietud por aprender cosas nuevas					
51. Canalizar y expresar la creatividad					
52. Ejercicio de libertad y autonomía					
53. Mejorar la Autoestima					
54. Reconocimiento profesional					
55. Reconocimiento económico					
56. Otras (indícalas)					
CULTURA E IDENTIDAD DEL CENTRO. Indique las características del ambiente de trabajo en el que se desarrolla su actividad profesional.	1 Nada	2 Poco	3 Algo	4 Bastante	5 Mucho

57. En el Centro se estimula la iniciativa, la creatividad y el compromiso profesional.					
58. El ambiente de trabajo es estimulante y receptivo hacia la innovación					
59. Las relaciones entre profesores, alumnos y padres / madres son fluidas y fructíferas					
60. Las relaciones entre profesores son satisfactorias, transparentes y leales					
61. En el centro se da un clima de confianza y respeto para expresar lo que pensamos y sentimos en relación a las cosas que hacemos					
62. En el Centro se valora la competencia profesional					
63. La innovación con TIC es el valor principal de nuestro centro					
64. Nos sentimos orgullosos de haber hecho muchos proyectos con TIC en común					
65. Nos sentimos orgullosos de trabajar en el centro.					
VALORACIÓN FINAL	1 Nada	2 Poco	3 Algo	4 Bastante	5 Mucho
66. Teniendo en cuenta todas las valoraciones anteriores identifique de forma global, el sentimiento afectivo que le produce su situación actual vinculada a su actividad con las TIC.					

