

**Diseño de una ruta pedagógica SER (Sentir, Escuchar, Renovar) institucional en atención
al bienestar emocional de los maestros y maestras del colegio Alicia Amador Elvira**

John Alexander Bello Vega

Asesora

Gayle Viviana Varón Aguirre

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela Ciencias de la Educación ECEDU

Maestría en Educación.

2025

Dedicatoria

A mi familia, por su constante respaldo y comprensión durante este recorrido. A mis mentores, cuyo conocimiento y orientación han sido cruciales para alcanzar este objetivo.

Agradecimientos

Mi gratitud infinita a mi familia, por su apoyo y comprensión inagotables. A mis docentes y asesores, quienes me guiaron con sabiduría y paciencia. También, a mis amigos y colegas, por su respaldo y estímulo, quienes contribuyeron a que este logro fuera posible.

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo principal diseñar la ruta pedagógica SER (Sentir, Escuchar, Renovar), para fortalecer el bienestar emocional de los maestros y maestras del colegio Alicia Amador Elvira, en Puerto Rico, Meta. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, utilizando entrevistas y análisis de redes semánticas (con el apoyo del software ATLAS.ti 25) para comprender a fondo las experiencias de los docentes., la estructuración de las acciones se fundamentó bajo el método 5W2H, asegurando claridad y precisión en cada acción planteada. Los hallazgos revelaron que el bienestar docente es el resultado de la compleja interacción entre un clima comunicativo entre colegas a menudo deficiente, una persistente sobrecarga laboral que genera desgaste, y una marcada ausencia de apoyo institucional, factores que propician un estado de vulnerabilidad. En síntesis, el estudio propone que el bienestar del profesorado es una consecuencia directa de estas dinámicas institucionales y personales. Las conclusiones se materializan en diseños estratégicos concretos, plasmados en la ruta pedagógica SER, buscando ser un insumo valioso para la implementación de acciones que fortalezcan el bienestar docente en el colegio Alicia Amador Elvira. Más allá de su aplicación local, esta propuesta aspira a servir como un modelo replicable para otras instituciones con características similares, fomentando así una cultura organizacional que priorice el cuidado del maestro como un eje central para la calidad educativa.

Palabras clave: Ruta pedagógica, bienestar, sentir, escuchar, renovar maestros, maestras.

Abstract

The main objective of the present study was to design the SER pedagogical route (Feel, Listen, and Renew) to strengthen the emotional well-being of teachers at College Alicia Amador Elvira, in Puerto Rico, Meta. The research was conducted using a qualitative approach, employing interviews and semantic network analysis (supported by ATLAS.ti 25 software) to deeply understand teachers' experiences. The design proposals were structured using the 5W2H method, ensuring clarity and precision in each proposed action. The findings revealed that teacher well-being is the result of a complex interaction among an often deficient communicative climate among colleagues, persistent workload generating burnout, and a marked absence of real institutional support—factors that contribute to a state of vulnerability. In summary, the study proposes that teacher well-being is a direct consequence of these institutional and personal dynamics. The conclusions materialize in concrete strategic designs, embodied in the SER pedagogical route, aiming to be a valuable input for implementing actions that strengthen teacher well-being at school Alicia Amador Elvira. Beyond its local application, this proposal aspires to serve as a replicable model for other institutions with similar characteristics, thus fostering an organizational culture that prioritizes teacher care as a central pillar for educational quality.

Keywords: Pedagogical route, well-being, feeling, listening, renewing teachers

Tabla de Contenido

Introducción _____	10
Justificación _____	11
Planteamiento del problema _____	14
Descripción de la situación problema _____	16
Objetivos _____	19
Objetivo general _____	19
Objetivos específicos _____	19
Marcos de referencia _____	20
Marco teórico _____	31
Estado del arte _____	48
Marco Metodológico _____	54
Análisis y resultados _____	68
Ruta pedagógica SER (Sentir, Escuchar, Renovar) _____	88
Discusión _____	136
Conclusiones _____	143
Referencias Bibliográficas _____	145
Apéndices _____	154

Lista de Tablas

<i>Tabla 1</i> Matriz para el desarrollo de la investigación _____	66
<i>Tabla 2</i> Apéndice A Rúbrica de evaluación del instrumento. _____	155

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Temas más recurrentes en los discursos docentes</i> _____	69
Figura 2 <i>Relación de enraizamiento y densidad de códigos</i> _____	71
Figura 3 <i>Red semántica de clima comunicativo entre maestros y maestras</i> _____	75
Figura 4 <i>Red semántica sobrecarga laboral y desgaste emocional</i> _____	77
Figura 5 <i>Red semántica ausencia de apoyo institucional real y sostenido</i> _____	79
Figura 6 <i>Red semántica teoría-entrevistas</i> _____	82
Figura 7 <i>Acción #1 Ecos de bienestar</i> _____	94
Figura 8 <i>Acción #2 Dialogo SER</i> _____	98
Figura 9 <i>Acción #3 Pulso digital consciente</i> _____	103
Figura 10 <i>Acción #1 Tiempo vital</i> _____	109
Figura 11 <i>Acción #2 Pulso emocional</i> _____	113
Figura 12 <i>Acción #3 Respiro operativo</i> _____	118
Figura 13 <i>Acción #1 Más allá del aula</i> _____	125
Figura 14 <i>Acción #2 Espacio vital docente</i> _____	130
Figura 15 <i>Acción #3 Valor docente</i> _____	135

Lista de Apéndices

Apéndice A <i>Evaluacion por la experta</i> _____	154
Apéndice B <i>Transcripción entrevistas</i> _____	156

Introducción

La educación, pilar fundamental de cualquier sociedad, descansa sobre los hombros de sus maestros y maestras, cuyo equilibrio emocional y bienestar son determinantes directos no solo de su calidad de vida, sino también del ambiente de aprendizaje que construyen para las futuras generaciones. Reconociendo esta premisa, el presente estudio se adentra en una realidad apremiante para los docentes del colegio Alicia Amador Elvira, ubicado en Puerto Rico, Meta, pues en este particular contexto, los maestros y maestras enfrentan un cúmulo constante de desafíos sociales, económicos y emocionales que, de manera innegable, repercuten en su bienestar emocional y, consecuentemente su rendimiento profesional.

Para alcanzar estos objetivos, el estudio se estructura en varios capítulos que guían al lector a través de una profunda comprensión del problema. Inicialmente, se presenta el marco contextual y la justificación detallada de la investigación. Posteriormente, se desarrolla el marco teórico que sustenta la comprensión del bienestar docente y las metodologías de intervención. A continuación, se detalla el enfoque metodológico utilizado para la recolección y análisis de datos. Finalmente, se exponen la discusión de resultados y las conclusiones, ofreciendo diseños estratégicos y propuestas concretas, como la ruta pedagógica SER (Sentir, Escuchar, Renovar), que buscan ser un insumo valioso para la implementación de acciones que fortalezcan el bienestar docente en el colegio Alicia Amador Elvira y otras instituciones con características similares.

Justificación

El equilibrio emocional de los maestros y maestras influye directamente en su calidad de vida y en el ambiente de aprendizaje que construyen, en el colegio Alicia Amador Elvira, en Puerto Rico, Meta, los maestros y maestras enfrentan constantes desafíos sociales, económicos y emocionales que repercuten en su bienestar y en el desarrollo escolar, estos desafíos pueden afectar su bienestar y su rendimiento profesional, de modo que, resulta esencial implementar estrategias que les brinden apoyo en relación al bienestar emocional para afrontar su labor con mayor resiliencia.

Desde una perspectiva teórica, aunque existen investigaciones previas sobre el bienestar emocional de los maestros y maestra, muchas de ellas se centran en contextos generales o en poblaciones distintas, sin atender de manera específica las realidades particulares de los maestros y maestras de básica secundaria y media vocacional. En este sentido, el presente estudio busca llenar un vacío en el conocimiento teórico al diseñar una propuesta contextualizada: la ruta pedagógica SER (Sentir, Escuchar, Renovar), orientada al fortalecimiento del bienestar emocional de las y los maestros del colegio Alicia Amador Elvira. Esta investigación no solo ofrece un aporte a nivel académico, sino que también responde a una necesidad sentida en el entorno educativo institucional, permitiendo comprender las condiciones emocionales del profesorado y generar estrategias pedagógicas pertinentes que promuevan su bienestar integral.

Por lo tanto, el bienestar emocional de los maestros y maestras es fundamental no solo para garantizar su calidad de vida, sino también para construir comunidades educativas resilientes., Según Guevara-Manrique, Sánchez-Lozano y Parra (2020), el estrés y las condiciones psicosociales adversas afectan de manera significativa a los maestros y maestras en Colombia, lo que repercute directamente en su desempeño profesional, de modo tal que, este

contexto exige la implementación de estrategias que mejoren el bienestar emocional de las y los maestros.

Desde una perspectiva práctica, este estudio se justifica por su potencial para contribuir de manera directa al bienestar emocional de los maestros y maestras, brindando herramientas que les permitan afrontar las exigencias cotidianas de su labor pedagógica. La implementación de la ruta SER (Sentir, Escuchar, Renovar) busca ser una respuesta concreta a las necesidades emocionales identificadas en el contexto escolar, promoviendo espacios de escucha, reflexión y renovación personal y profesional. En este sentido, la investigación no solo pretende ayudar y colaborar con el mejoramiento de las condiciones de los docentes, sino también prevenir posibles consecuencias negativas derivadas del desgaste emocional, como el agotamiento, el estrés o la desmotivación laboral. Así, la propuesta adquiere un valor práctico al ofrecer una alternativa viable y contextualizada que fortalezca el bienestar docente y, con ello, la calidad educativa.

Desde el punto de vista social, esta investigación se justifica en la medida en que reconoce el papel fundamental que desempeñan los maestros y maestras como agentes de transformación en la sociedad, su bienestar emocional no solo impacta su calidad de vida, sino que también influye directamente en el entorno escolar y en los procesos de formación de las nuevas generaciones. Al fortalecer el bienestar de los docentes mediante la ruta pedagógica SER, se contribuye a la construcción de comunidades educativas más sanas, empáticas y cohesionadas. Además, al visibilizar las necesidades emocionales del profesorado y promover acciones que dignifiquen su labor, este estudio impulsa una cultura de cuidado colectivo que favorece el tejido social en su conjunto, resaltando el valor de la educación como pilar del desarrollo humano y social.

Este estudio también se justifica en el marco del proceso formativo requerido para optar

al título de Magíster en Educación, lo cual implica no solo un ejercicio investigativo riguroso, sino también un compromiso ético y profesional con la transformación de las realidades educativas. A través del diseño de la ruta pedagógica SER (Sentir, Escuchar, Renovar), esta investigación busca articular los saberes teóricos y prácticos adquiridos durante la formación de posgrado con una propuesta significativa que contribuya al fortalecimiento del bienestar emocional de los docentes. De esta manera, el trabajo trasciende el cumplimiento de un requisito académico, posicionándose como una intervención pertinente y contextualizada que puede generar un impacto positivo en la vida escolar y profesional del profesorado.

Finalmente, este estudio busca contribuir al mejoramiento de los maestros y maestras mediante estrategias aplicables en su entorno laboral. Al mismo tiempo, se posiciona como un modelo para otras instituciones educativas con características similares, proporcionando herramientas replicables que faciliten la implementación de acciones orientadas a fortalecer la experiencia docente y promover entornos escolares más saludables.

Planteamiento del problema

En el contexto educativo actual, los maestros y maestras enfrentan múltiples desafíos que impactan significativamente su bienestar emocional, las exigencias académicas, las extensas jornadas laborales y la constante necesidad de gestionar diversos comportamientos en el aula generan un entorno de alta presión y estrés. A estas condiciones se suman la escasez de recursos pedagógicos y la insuficiencia de apoyos institucionales, factores que limitan la capacidad de los maestros y maestras para responder adecuadamente a las demandas del entorno escolar, al tiempo que descuidan sus propias necesidades emocionales.

Diversos estudios respaldan esta preocupación. Según Educo y la Fundación SM (2025), el 37% de los docentes experimenta agotamiento, mientras que el 39% reporta síntomas de ansiedad o depresión como resultado de las condiciones en las que ejercen su labor, especialmente en contextos de aulas numerosas y con alta complejidad. Estos datos reflejan una realidad alarmante que exige la implementación urgente de estrategias orientadas a fortalecer el bienestar de las y los maestros, además de la sobrecarga emocional, que de no ser atendida, puede derivar en serias consecuencias tanto personales como profesionales.

En el plano individual, muchos docentes también deben lidiar con problemáticas económicas, tensiones familiares y dificultades para equilibrar su vida personal con sus responsabilidades laborales, lo cual incrementa su vulnerabilidad emocional, en instituciones como el colegio Alicia Amador Elvira, esta situación se vuelve aún más evidente, revelando la necesidad de crear espacios de acompañamiento emocional y brindar herramientas que les permitan afrontar el estrés y preservar su bienestar integral.

La literatura académica respalda estas conclusiones. Un estudio publicado en la Revista Cubana de Psicología destaca que el estrés laboral docente, producto de múltiples factores,

deteriora su bienestar y compromete directamente su desempeño, repercutiendo negativamente en la calidad educativa (Jiménez Espinoza & Silva Caicedo, 2024). Asimismo, Moreira Sarmiento et al. (2022) subrayan que el equilibrio emocional del profesorado incide directamente en su eficacia pedagógica y, por tanto, en los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

En consonancia, Educaweb (2020) resalta que el bienestar emocional de los maestros y maestras es un pilar fundamental para el desarrollo de la educación emocional en las aulas, pues influye directamente en las relaciones interpersonales dentro y fuera de la comunidad educativa. La desatención de estos aspectos genera un círculo vicioso que pone en riesgo tanto el bienestar de las y los maestros como la calidad de los procesos educativos, evidenciando la necesidad urgente de intervenciones que promuevan su bienestar emocional de manera efectiva y sostenible.

Descripción de la situación problema

En el contexto global el bienestar emocional se ha convertido en una preocupación progresiva, afectando a personas de todas las edades y estratos sociales (Ministerio de Salud y Protección Social, 2023). En particular, Los maestros y maestras se enfrentan a un panorama de alta vulnerabilidad emocional debido a la sobrecarga laboral, la presión por los resultados académicos y las exigencias de su rol como mediadores de conflictos emocionales dentro del aula. Esta situación no solo afecta su bienestar psicológico, sino que también impacta el ambiente educativo.

Según Carrillo Rosero, Poveda Morales y Gavilanes González (2023), la sobrecarga laboral docente influye negativamente en su bienestar y desempeño pedagógico, manifestándose en agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la satisfacción laboral. Estos factores pueden generar un entorno educativo menos efectivo, donde la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje se ve comprometida.

En este sentido, el municipio de Puerto Rico, ubicado en el departamento del Meta, no se aleja de esta realidad. Con una población aproximada de 14,193 habitantes (DANE, 2021), situado a orillas del río Mética, cuya economía se centra en la agricultura y ganadería, destacando el cultivo de palma, historialmente ha sido afectado por el conflicto armado en Colombia, especialmente durante la década de 1990 y principios de los años 2000. Según (INDEPAZ, 2021) Este período estuvo marcado por la presencia de grupos armados ilegales y actividades relacionadas con el narcotráfico, lo que generó graves consecuencias en las comunidades locales.

Como resultado de esta situación, la comunidad enfrenta actualmente problemas derivados de este conflicto, que ha dejado un legado de violencia, desplazamiento forzado y

familias disfuncionales (Infobae, 2024). Estos elementos han generado condiciones sociales adversas, como altos niveles de pobreza, falta de acceso a servicios básicos de salud y educación, así como un entorno de violencia intrafamiliar y consumo de sustancias psicoactivas entre los jóvenes. Estos factores, sumados a la normalización de un lenguaje violento y despectivo, contribuyen a un ambiente poco propicio para el bienestar emocional de las y los maestros donde los efectos del conflicto armado y las dificultades socioeconómicas agravan las condiciones en las que los educadores deben desempeñar su trabajo, otros factores que pueden agravar la situación de bienestar de los docentes son la falta de recursos pedagógicos y el manejo de conflictos dentro del aula., la ausencia de programas de apoyo psicosocial y espacios de autocuidado empeoran esta situación, generando estrés, agotamiento y desmotivación en las y los maestros.

A nivel institucional, las exigencias administrativas, el cumplimiento de metas académicas y la falta de reconocimiento a su labor refuerzan una sensación de desgaste profesional, más allá del colegio, las condiciones socioeconómicas del territorio, marcadas por la violencia, la pobreza y la desestructuración social, incrementan la presión sobre los docentes, quienes además de sus responsabilidades pedagógicas, deben asumir roles de contención emocional para sus estudiantes. En este panorama, la escuela no solo es un espacio de enseñanza, sino también un reflejo de las problemáticas del entorno, lo que amplifica el impacto en el bienestar de los educadores y demanda estrategias de intervención que promuevan su bienestar.

En este panorama, resulta necesario repensar el papel de las instituciones educativas como espacios que no solo se ocupan del rendimiento académico, sino también del cuidado y fortalecimiento del bienestar integral de sus docentes. La escuela debe ser concebida como un entorno protector que posibilite la expresión emocional, el acompañamiento afectivo y el

desarrollo humano de quienes enseñan. Como afirman Álvarez y Rodríguez (2023), las políticas escolares orientadas al cuidado del profesorado no solo contribuyen a su salud emocional, sino que también consolidan comunidades educativas más empáticas, resilientes y comprometidas con el aprendizaje. Por ello, avanzar hacia modelos pedagógicos sensibles al bienestar docente se convierte en una apuesta ética y necesaria para transformar la educación desde su base humana. En consecuencia surge la siguiente pregunta de investigación. ¿Cómo a través del diseño de la ruta pedagógica SER (sentir, escuchar, renovar) se puede contribuir al bienestar emocional de los maestros y maestras de básica y media vocacional del Colegio Alicia Amador Elvira?

Objetivos

Objetivo general

Diseñar la ruta pedagógica SER (Sentir, Escuchar, Renovar) orientada al fortalecimiento del bienestar emocional de las maestras y maestros de la básica y media vocacional del colegio Alicia Amador Elvira.

Objetivos específicos

Contextualizar el entorno educativo de los maestros y maestras de básica y media vocacional en el colegio Alicia Amador Elvira.

Implementar instrumentos de recolección de información, con el fin de identificar los factores que afectan el bienestar emocional de los maestros y maestras del Colegio Alicia Amador Elvira.

Estructurar la ruta pedagógica SER (Sentir, Escuchar, Renovar) a partir de los hallazgos obtenidos a través de la recolección de información.

Marcos de referencia

Marco contextual

El bienestar de los maestros y maestras han adquirido una importancia creciente debido a su influencia directa en su desempeño tanto dentro como fuera del aula. En este contexto, el estudio se fundamenta en una exploración de antecedentes recientes a nivel global, nacional y local, con el objetivo de determinar la pertinencia, los alcances y las limitaciones de la investigación. Este proceso no solo aporta solidez teórica y contextual al estudio, sino que también resalta el papel crucial del bienestar docente en la mejora del sistema educativo. Abordar estos aspectos resulta esencial para fortalecer el ambiente escolar y garantizar condiciones óptimas para la salud del educador.

Internacionales

Dentro de los antecedentes internacionales se encuentra la investigación de Florencia, S. M. (2020). “Anticiparse al malestar”. El presente trabajo comprende el desarrollo de un plan de Intervención en Argentina en el Instituto Santa Ana colegio privado, mixto, laico y bilingüe., El objetivo general del estudio es promover el bienestar de los maestros mediante la implementación de talleres enfocados en el desarrollo profesional y el trabajo en equipo. La metodología utilizada incluye un análisis de los recursos institucionales y detecta carencias en la comunicación y en la delimitación de roles, elementos identificados como factores que limitan el bienestar de los maestros. En este contexto, el proyecto contempla la creación de un espacio donde los maestros puedan reflexionar sobre su rol, mejorar la comunicación, y fortalecer tanto su autoeficacia como sus habilidades profesionales.

Se encuentra enfocado en promover el bienestar del maestro. Se realizó un análisis de las características de la institución educativa, el proyecto propone la implementación de un

dispositivo taller, que consta de 6 encuentros realizados semana de por medio. Durante estos encuentros, se llevaron a cabo actividades diseñadas para permitir la comunicación de emociones, capacitación en técnicas novedosas para afrontar situaciones agobiantes, promover el trabajo en equipo y mejorar la autoeficacia.

Los resultados indican que la propuesta se fundamenta en los nuevos paradigmas de salud mental, en los cuales se concibe como un proceso integral que involucra aspectos sociales, culturales y personales. A partir de este enfoque, la intervención propone un abordaje comunitario de la salud mental, considerando el impacto de las relaciones en comunidad y el bienestar emocional. Las conclusiones destacan la relevancia de promover el bienestar del maestro no solo para mejorar el desempeño profesional, sino también como medida preventiva frente a problemas como el malestar y el burnout, que afectan la enseñanza cuando el maestro percibe insuficiencia de recursos personales para ejercer su labor de manera efectiva.

En este sentido, el diseño de una ruta SER institucional que atienda el bienestar emocional de los maestros y maestras del Colegio Alicia Amador Elvira es una necesidad apremiante. Esta investigación no solo busca mejorar el bienestar emocional de los maestros, sino también crear un ambiente escolar más propicio para el aprendizaje.

[De igual forma, el estudio realizado por Lapo Pineda, M. A., & Medina Guachizaca, S. E. (2022). Destaca el bienestar de los maestros como un tema de gran relevancia en el ámbito educativo, ya que puede verse afectado por diversos factores, incluyendo las condiciones laborales y las situaciones de convivencia en el aula. Este estudio realizado en el Distrito de Educación 15D02 de la provincia de Napo, Ecuador, tiene como objetivo evaluar la prevalencia de padecimientos de salud mental en maestros de educación inicial, general básica y bachillerato.

La metodología se basó en un cuestionario que mide las escalas de depresión, ansiedad y

estrés analizando la antigüedad laboral y la zona del centro educativo. Los resultados indican que los maestros con una antigüedad menor a 10 años y con edades menores a 40 años presentan diferentes niveles de riesgo, dependiendo de su educación y género, el estudio conto con un total de 284 maestros.

El estudio encontró una asociación significativa entre el nivel educativo y la depresión, así como entre el sexo y la ansiedad. Estos resultados sugieren que ciertas características sociodemográficas pueden influir en el bienestar de los maestros, destacando la importancia de considerar estos aspectos al abordar el bienestar emocional de los educadores. Además, el estudio resaltó la importancia de las condiciones laborales y el tiempo de traslado, otros hallazgos, destacan que los profesores con posgrado muestran mayor predisposición a la depresión, mientras que las maestras enfrentan un mayor riesgo de ansiedad, en parte debido a la carga adicional del trabajo doméstico. En conclusión, se observa una relación significativa entre el bienestar emocional de los maestros y sus condiciones laborales.

Relacionando estos hallazgos con el presente trabajo, es crucial considerar no solo las situaciones de convivencia en el aula, sino también las condiciones laborales y otros factores sociodemográficos que puedan influir en el bienestar de los maestros. Implementando estrategias específicas para apoyar su bienestar, teniendo en cuenta las características particulares de cada contexto educativo.

Siguiendo esta misma línea de investigación se encuentra el trabajo de Titistar-Cruz, E., Matabanchoy-Salzar, J. y Ruíz-Bravo, O. (2022). “Dos enfoques de salud mental en docentes de Latinoamérica: una revisión sistemática”. En el cual el bienestar es crucial en todos los ámbitos, especialmente en el contexto laboral de los maestros. Este estudio se centra en dos enfoques: uno centrado en la enfermedad, que incluyó categorías como el síndrome de agotamiento laboral,

condiciones laborales precarias, trastornos mentales y físicos, factores de riesgo psicosocial y violencia en el contexto escolar; y otro positivo, que promueve el desarrollo personal óptimo. Se revisaron 30 artículos de 2014 a 2019. Los hallazgos indican que la mayoría de los estudios se enfocan en la enfermedad (70%). La investigación resalta la necesidad de una visión integral de la salud mental en los maestros en países latinoamericanos como Colombia, Brasil, México, Chile, Argentina y Ecuador.

Los resultados de esta investigación resaltaron la falta de estudios relacionados con el bienestar desde una perspectiva positiva, lo cual sugiere la necesidad de abordar este tema para fortalecer y promover el bienestar de las y los maestros. Por lo tanto, este trabajo de grado es relevante porque enfatiza la importancia generar acciones que fomenten y fortalezcan un adecuado hábito o cultura basada en el bienestar.

Nacionales

En el marco de los antecedentes nacionales se encuentra la investigación de Martínez. (2020) Titulada “Propuesta pedagógica para la prevención y promoción de la salud mental de los docentes de básica y media en Colombia” La investigación realizada por Martínez se llevó a cabo en Colombia, El estudio tiene como objetivo identificar los riesgos que enfrentan los maestros, tales como la alta carga de trabajo, la presión por buenos resultados académicos y la exposición a situaciones de violencia e indisciplina, que pueden afectar su bienestar emocional. Para ello, se analizaron factores de riesgo que afectan su bienestar psicológico, así como las causas que comprometen su salud mental, como la ansiedad, la depresión y el síndrome de Burnout.

La investigación se desarrolla con una metodología descriptiva que permite analizar los factores individuales, laborales y contextuales que influyen en el bienestar de los maestros. Se

propuso una innovadora propuesta pedagógica que busca prevenir y promover acciones en el bienestar psicológico en los docentes. Esta propuesta puede ser aplicada en cualquier contexto educativo y tiene como objetivo disminuir los índices de enfermedades en los docentes, mejorando así su calidad de vida y su desempeño laboral.

Los resultados revelan la necesidad de implementar estrategias de apoyo que favorezcan un entorno laboral saludable, lo cual no solo mejora el rendimiento profesional de los docentes, sino también la calidad educativa en Colombia, con la iniciativa de reducir gradualmente los índices de estrés. Desde esta perspectiva, abordar el bienestar de los maestros se presenta como una medida fundamental para garantizar un ambiente laboral más saludable y equilibrado, promoviendo una cultura organizacional que favorezca el bienestar psicológico de los maestros.

Relacionando esta investigación con este trabajo, podemos destacar la importancia de considerar los factores de riesgo que afectan el bienestar de los maestros, así como las causas que comprometen su bienestar psicológico, como la ansiedad, la depresión y el síndrome de Burnout. Esto subraya la necesidad de implementar estrategias efectivas para prevenir y abordar estos problemas en el ámbito educativo.

Además, la propuesta pedagógica presentada en la investigación puede servir como inspiración para el desarrollo de estrategias similares en otros contextos educativos, incluyendo el Colegio Alicia Amador Elvira en Puerto Rico, Meta. Al incorporar enfoques preventivos y promocionales en el bienestar de las y los maestros, siendo posible mejorar su calidad de vida y, en última instancia, contribuir a un ambiente escolar más saludable y propicio para el aprendizaje.

Siguiendo la línea de investigación se encuentra el estudio de Bautista, O., Molina, V. M. & Vargas, S. M. (2023).” La mirada interior como herramienta psicosocial en la salud mental de

los docentes”. En el cual se plantea como objetivo implementar herramientas psicosociales que contribuyan al bienestar emocional de los maestros en tres colegios del distrito a través de actividades vivenciales que promueven su bienestar, se percibe el bienestar en algo trascendental en cuanto a las interacciones diarias a nivel social, familiar o laboral, En este sentido, el bienestar se ha convertido en un problema de salud pública que se ve afectada por situaciones externas como la desigualdad, conflicto armado, la violencia que permea los entornos escolares, entre otras. De tal manera que comúnmente ha sido invisibilizada por la sociedad., es así como, esta investigación considera necesario abordar dicha problemática latente en la población de maestros y maestras, factores como estrés, depresión y ansiedad son síntomas cada vez más presentes.

La metodología adoptada es cualitativa, enfocándose en la experiencia de los maestros que participan en el programa de herramientas emocionales y buscando responder a la pregunta sobre la efectividad de estas herramientas en la gestión emocional. Se trata de un estudio de implementación que resalta la aceptabilidad, medida en términos de cumplimiento con las expectativas de los maestros participantes, y la factibilidad, que implica evaluar la viabilidad en función de recursos, tiempo y otros factores pertinentes al contexto educativo.

Los resultados señalaron que las herramientas utilizadas lograron beneficios como el control de la respiración y el fortalecimiento de habilidades para gestionar las emociones. Además, se identificaron barreras como el tiempo y las limitaciones de la agenda escolar, así como factores de éxito asociados al interés de los maestros y al impacto positivo de las herramientas. Las conclusiones destacan que las prácticas de atención plena pueden no solo mejorar las habilidades sociales y reflexivas de los maestros, sino también contribuir a un ambiente organizacional positivo en las instituciones educativas.

Por lo cual, dentro de la propuesta para este trabajo es necesario considerar dichos

factores a nivel emocional como determinante que puede aportar al bienestar emocional de los educadores, contribuyendo en la investigación para enfocarlo al contexto en el que se enmarca este trabajo de grado.

De igual forma, el estudio realizado por Duque, L. H. (2018). En su trabajo titulado “Malestar docente: poder y empoderamiento”. Enfocado a maestros de la Institución Educativa Carlos Alberto Calderón. El estudio se enfocó en los factores que reflejan el malestar docente y su impacto en la educación, considerando las secuelas físicas y mentales que puede dejar en los docentes. Se realizó con la totalidad de directivos docentes y docentes del plantel, incluyendo nuevos y antiguos en los niveles de educación básica primaria, secundaria y media.

Se estableció una relación entre el malestar de los maestros y las prácticas educativas identificando las características que generan malestar dentro de las instituciones a fin de generar mecanismos para reducirlos., llevando una investigación con una metodología cualitativa utilizando técnicas como la entrevista formato y la entrevista semiestructurada.

De esta forma, se plantean rutas educativas, pedagógicas y socio-afectivas en pro del bienestar docente. Los resultados resaltan cómo las demandas laborales actuales afectan el bienestar físico y mental de los maestros, limitando su capacidad para ejercer su trabajo con calidad. Los resultados de la investigación en la Institución Educativa Carlos Alberto Calderón permitieron identificar las condiciones de malestar que afectan a los maestros en su ejercicio profesional. Logrando una caracterización detallada de las fuentes generadoras de malestar, así como de las condiciones de bienestar y malestar que experimentan los maestros en el contexto educativo colombiano.

Estos resultados proporcionaron información valiosa para generar mecanismos que ayuden a reducir o eliminar los riesgos asociados con la labor de los maestros, con el objetivo de

brindar condiciones más favorables para una educación de calidad. Además, la investigación contribuyó a ampliar el conocimiento sobre la incomodidad del maestro como resultado de las demandas actuales en el ámbito educativo, lo que puede tener implicaciones importantes para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la enseñanza en Colombia.

De este modo, los aportes que se generan para esta investigación se relacionan con la creación de una ruta SER como apuesta para mejorar el bienestar en los maestros y maestras, que, si bien difiere del contexto demográfico, es posible encontrar en Colombia este tipo de problemáticas que son necesarias abordar desde la realidad de cada contexto y por tanto, será la contribución para este trabajo de grado.

En relación con la línea de investigación, el trabajo de Erazo Bautista, F. A., & Bolívar Bolívar, E. M. (2019). “Propuesta del plan de promoción y prevención para el manejo de estrés del personal docente del jardín *Liceo Pedagógico Garabatos de Colores*”. Realizado en un jardín privado ubicado en el Barrio Bosa Santafé Cra 99 N° 56 G-04 sur, en la localidad séptima de Bogotá, busco como objetivo principal identificar, analizar y proponer soluciones efectivas para mitigar los factores estresantes en este ámbito educativo. Una propuesta de solución en el manejo del estrés laboral en los maestros de esta institución.

Para ello, se utilizó en un enfoque cuantitativo, la metodología incluyó un diagnóstico inicial mediante instrumentos reconocidos como el cuestionario de condiciones generadoras de estrés, en una muestra de 11 maestros voluntarios.

Los resultados subrayan la carga de trabajo y la falta de tiempo como factores predominantes de estrés. A partir de estos hallazgos, se diseñó un plan de promoción y prevención para reducir el estrés, enfocado en actividades que optimicen el entorno laboral y fortalezcan la salud mental de los maestros. En conclusión, dicho trabajo aporta

significativamente a la gestión de seguridad y salud laboral, destacando la importancia de mejorar la calidad de vida y reducir el ausentismo y los riesgos asociados en el entorno escolar.

En este sentido, este estudio contribuye directamente al trabajo propuesto en el Colegio Alicia Amador Elvira al proporcionar un modelo y estrategias específicas para abordar el estrés laboral en los maestros, mejorando así su bienestar y su desempeño en el aula. Por lo tanto, los resultados y la propuesta de solución obtenidos en el Liceo Garabatos pueden adaptarse y aplicarse en el contexto del Colegio Alicia Amador Elvira para abordar situaciones similares.

Locales y/o regionales

Dentro del contexto regional se destaca la investigación de Prieto Gutiérrez, J, Leal Parrado, L y Ramírez Serrano, Y. (2017). Titulada “Ansiedad y depresión en docentes del Colegio Nacionalizado Femenino de Villavicencio”. La investigación se llevó a cabo en el Colegio Nacionalizado Femenino de Villavicencio, Meta, Colombia, con el objetivo evaluar los niveles de ansiedad y depresión en maestros mediante la escala HADS (Hospital Anxiety and Depression Scale), desarrollada por Zigmond y Snaith (1983) y validada en Colombia. Este estudio fue motivado por el aumento de estos trastornos en la población colombiana, con un porcentaje significativo de síntomas ansiosos y depresivos, especialmente en mujeres.

Se utilizó un enfoque cuantitativo y descriptivo, la investigación utiliza marcos empíricos, teóricos y conceptuales para definir y analizar cada variable: ansiedad, depresión y el rol de los maestros, los hallazgos indican un bajo nivel de ansiedad (88,6%) en contraste con un alto nivel de depresión (95,4%) entre los maestros, lo cual, coincide con investigaciones previas en cuanto a la depresión, aunque difiere respecto a la ansiedad.

Estos resultados sugieren la necesidad de implementar acciones que promuevan el bienestar de los maestros y maestras, contribuyendo así a mejorar su calidad de vida y

desempeño laboral. Este estudio pionero en la población de maestros local puede servir como base para este trabajo de investigación contribuyendo al trabajo propuesto en el Colegio Alicia Amador Elvira en Puerto Rico, Meta, al proporcionar información relevante sobre el bienestar de los mismos.

Los resultados obtenidos pueden ayudar a comprender mejor los factores que afectan el bienestar emocional de los maestros en contextos educativos similares, permitiendo así diseñar estrategias más efectivas para mejorar el clima escolar y proteger su bienestar. La investigación también destaca la importancia de abordar la ansiedad y la depresión en el ámbito educativo, lo cual puede ser útil para el diseño de la ruta institucional.

De igual forma, La investigación realizada por Benito, M., & Perdomo, M. (2020). “Caracterización de los docentes con síntomas depresivos de los colegios Técnico Agropecuario y Enrique Olaya Herrera del municipio de Puerto López Meta”. Tuvo el interés de determinar las características relacionadas con la presencia de síntomas depresivos en maestros de los colegios utilizando una metodología cuantitativa, no experimental y transversal, en la que participaron 45 maestros de ambas instituciones.

Se emplearon un cuestionario de datos sociodemográficos y la Escala Autoaplicada de Zung para la Depresión. Tras el análisis estadístico, se encontró una alta tasa de depresión en los maestros, con una prevalencia mayor en el género femenino. Se analizaron factores como la depresión siendo esta una preocupación de salud pública, en la cual los maestros no están exentos de este problema. La carga laboral, el estrés y el síndrome del burnout son factores que contribuyen a la depresión, lo que puede afectar su desempeño y bienestar.

La investigación buscó identificar las características de los maestros que pueden presentar síntomas depresivos en los colegios mencionados. Se encontró que la depresión afecta

significativamente, especialmente a las mujeres. Se identificaron factores de riesgo como la viudez, conflictos con el entorno y sucesos de la vida, así como factores protectores como el optimismo, la escolaridad y la autoeficacia. La relevancia de esta investigación radica en la necesidad de abordar el bienestar en los maestros para mejorar su calidad de vida y desempeño laboral y en consecuencia es de relevancia para este trabajo de grado.

Marco teórico

A continuación se presenta un análisis de los aspectos que impactan el bienestar emocional de los maestros y maestras, así como los factores determinantes en el entorno educativo, este análisis se organiza en dos categorías principales, cada una estructurada con subcategorías específicas que permiten profundizar en los temas más relevantes.

La primera categoría, bienestar emocional, aborda los fundamentos y perspectivas clave para comprender el estado emocional de los maestros y maestras. Dentro de esta categoría, se exploran subcategorías como las directrices de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que establecen marcos globales para la salud; la importancia de las competencias emocionales como herramienta de fortalecimiento en el ámbito educativo; el enfoque en el bienestar psicológico y social, destacando su relevancia en el desarrollo integral de los maestros y maestras; y, finalmente, La participación de las Instituciones Educativas en el bienestar de los maestros y maestras.

La segunda categoría, establece aquellos factores determinantes del bienestar de los maestros y maestras en el entorno educativo, se centra en las condiciones que afectan directamente su bienestar y su capacidad para afrontar los retos actuales. Esta sección incluye subcategorías como la adaptación de los maestros y maestras al cambio y nuevas demandas educativas en el aula, que analiza cómo los docentes enfrentan las transformaciones en la educación, enfocándose en cómo los cambios constantes y la necesidad de innovar pueden generar altos niveles de estrés en los educadores.

Bienestar emocional de los maestros y maestras y su impacto en el ámbito educativo

La categoría de bienestar emocional en los maestros y maestras es esencial para comprender su estabilidad emocional y desempeño en el ámbito educativo, destaca la influencia

de los factores emocionales en su labor, impactando tanto su calidad de vida como el entorno escolar y el proceso de aprendizaje.

Desde esta perspectiva, autores como Fernández-Berrocal y Extremera (2021, como se citó en Ramírez & López, 2023) coinciden con la OMS en que el bienestar emocional de los maestros y maestras no debe abordarse únicamente desde la patología, sino desde un enfoque preventivo. Según estos autores, la gestión emocional adecuada permite a los educadores afrontar el estrés laboral de manera efectiva, reduciendo los riesgos psicosociales y mejorando su bienestar general. Esta visión se alinea con los planteamientos de la OMS (2022), que enfatiza la necesidad de generar estrategias que fomenten el bienestar emocional en el ámbito educativo, considerando tanto factores individuales como contextuales.

El bienestar emocional de maestros y maestras es un componente crucial en el ámbito educativo, dado que influye directamente en el aprendizaje. En este sentido, Londoño (2017) resalta la importancia de la concepción humanista del educador, que pone en primer plano su bienestar y su capacidad para desempeñar un rol significativo como agente de cambio y promotor de la educación emocional, esta premisa se alinea con las propuestas de Carl Rogers (1964, como se citó en Cajiga, S. del C. 2020), quien señala que para que una persona funcione adecuadamente en sociedad, es esencial que se conozca a sí misma y atienda sus necesidades emocionales. De este modo, un maestro o maestra que carece de estabilidad emocional no solo se ve afectado en su desempeño profesional, sino que también puede transmitir este desgaste a sus estudiantes (Céspedes, como se citó en Cajiga, S. del C. 2020).

En línea con esta perspectiva, la Organización Mundial de la Salud (OMS) enfatiza en que el bienestar de los educadores es fundamental para su desarrollo personal y profesional, dado que enfrentan riesgos psicosociales como el estrés laboral y la presión social, estas condiciones

pueden afectar su capacidad laboral, por lo que la OMS resalta la importancia de crear entornos laborales saludables que los apoyen en el manejo de estas tensiones, la promoción de espacios adecuados no solo favorece un desempeño efectivo, sino que también previene posibles trastornos mentales en los educadores (OMS, 2022).

Desde esta perspectiva, el bienestar emocional del docente está estrechamente vinculada a las teorías de las necesidades humanas, como lo señala Maslow (1991, como se citó en Cajiga, S. del C. 2020). Según esta teoría, las personas requieren satisfacer diversas necesidades jerárquicas para alcanzar la autorrealización, es por esto que, un maestro o maestra que no logra cubrir las necesidades básicas y de seguridad, como una adecuada higiene, alimentación y descanso, tendrá dificultades para alcanzar niveles superiores de desarrollo personal y profesional, lo que impactará negativamente en su labor educativa.

Por lo tanto, la relación entre el bienestar emocional del docente y su práctica pedagógica es significativa. Obregón (2006, como se citó en Cajiga, S. del C. 2020) enfatiza que un ambiente escolar agradable es fundamental para motivar a los estudiantes. En este contexto, el modelo Montessori propone una relación bidireccional entre maestros y estudiantes, donde ambos actores se enriquecen mutuamente. Así, el bienestar emocional del maestro y maestra no solo impacta su propio bienestar, sino que también influye en la calidad de la educación que brinda.

Sumado a esto, Bisquerra (2000, como se citó en Moreira, M. C., Cordero, A. M., Córdova, Nueva Jersey y Quevedo, J. M., 2022) señala que hay momentos en la vida que representan desafíos permanentes para los maestros y maestras, afectando su bienestar emocional y conduciendo a problemas como agotamiento emocional o estrés, además persisten otros factores que incrementan esta presión como el desinterés y la falta de motivación de los

estudiantes, las reuniones entre docentes con posturas diversas y las incompatibilidades personales entre docentes y estudiantes. Como resultado, los educadores se ven sometidos a altos niveles de estrés que pueden afectar su desempeño.

Más allá del entorno institucional, el bienestar emocional del profesorado también depende de su capacidad para adoptar prácticas de autocuidado y formación continua que fortalezcan sus recursos internos. En este sentido, se ha evidenciado que los docentes que desarrollan habilidades de autorregulación emocional y que se comprometen con procesos reflexivos sobre su práctica logran mayor estabilidad y satisfacción personal (Martínez-Otero, 2023). Estas competencias no solo actúan como barreras frente al desgaste profesional, sino que permiten al educador posicionarse de manera más consciente y resiliente ante los retos educativos contemporáneos, promoviendo una labor más equilibrada y significativa.

En este sentido, el bienestar emocional docente no solo se refleja en el aula, sino también en las decisiones que toman, en la manera en que resuelven conflictos y en cómo construyen comunidad. Reconocer su mundo emocional es valorar la parte invisible de la enseñanza: esa que no se mide con pruebas, pero que sostiene la experiencia educativa. Un maestro en equilibrio emocional puede ser más creativo, más empático y más libre para innovar. Por ello, invertir en su bienestar no es un lujo, sino una estrategia de transformación educativa. Porque cuando el docente se fortalece también se fortalece el sentido y la calidad del proceso educativo.

Competencias emocionales en los maestros y maestras

La categoría de competencias emocionales en los maestros y maestras se centra en el desarrollo de habilidades fundamentales que les permiten reconocer, comprender y regular sus propios sentimientos, esto no solo contribuye a su bienestar personal, sino que también facilita una interacción más empática y afectiva en el entorno educativo. Al fortalecer su inteligencia

emocional, los educadores pueden crear un ambiente de aprendizaje más positivo, en el que se fomente la confianza, la motivación y el respeto mutuo, favoreciendo así la convivencia.

El desarrollo de competencias emocionales en los maestros y maestras se convierte en una necesidad urgente, estas competencias, que incluyen la conciencia emocional y la regulación de las emociones, no solo son esenciales para el bienestar del educador, sino que también influyen en su vida diaria, de modo que, al fomentar un estado emocional positivo es posible prevenir enfermedades relacionadas con el estrés y mejorar tanto la salud como la calidad de vida del educador.

En consecuencia, las competencias emocionales de los maestros y maestras debe ser una prioridad en la educación, esto implica que las Instituciones Educativas reconozcan la importancia de estas y fomenten un ambiente propicio para su desarrollo. Además, la docencia no solo involucra la transmisión de conocimientos, sino también la formación de valores, lo que resalta la relevancia de la relación entre la comunidad educativa (García, 2012, como se citó en Moreira et al., 2022).

En esta misma línea, La inteligencia emocional también hace parte de aquellas competencias esenciales en la formación y práctica docente, ya que permite a los educadores gestionar eficazmente sus emociones y las de sus estudiantes, creando un ambiente de aprendizaje positivo. Según Panchana-Mosquera y Venet-Muñoz (2024), integrar la inteligencia emocional en los programas de formación docente mejora significativamente las competencias pedagógicas y la gestión del aula.

Además, Torres Azcárate (2023) destaca que fortalecer la inteligencia emocional en los docentes contribuye a su bienestar, facilitando la resolución de conflictos en el aula y reduciendo el estrés, estos hallazgos subrayan la importancia de desarrollar competencias emocionales en los

docentes para mejorar tanto su desempeño profesional como su salud mental.

Sin embargo, en la actualidad, los maestros y maestras enfrentan numerosos desafíos sociales que influyen en su desempeño laboral y personal. Es así que, uno de los aspectos clave en este sentido es la inteligencia emocional, definida por Salovey y Mayer (1990, como se citó en Hernández y Vargas, 2021) como la capacidad de regular las emociones propias para resolver problemas de manera pacífica y promover el bienestar tanto personal como colectivo. De esta manera, el desarrollo de la inteligencia emocional se vuelve esencial para el equilibrio emocional del docente en su experiencia.

La educación emocional, según Goleman (1998, como se citó en Gómez, 2019), abarca competencias clave como la autoconciencia, el manejo de las emociones, la automotivación, la empatía y la capacidad para establecer relaciones efectivas, estos aspectos son fundamentales para el desarrollo personal, y también contribuyen a un entorno educativo más saludable y productivo. Al identificar y regular sus emociones, los maestros y maestras no solo mejoran su bienestar, sino que también se convierten en modelos a seguir, enriqueciendo el proceso educativo. Además, Goleman (1998, como se citó en Gómez, 2019) señala que las personas emocionalmente avanzadas desarrollan competencias socioemocionales que les permiten experimentar mayor satisfacción en su quehacer pedagógico.

Por ello, las tendencias pedagógicas actuales han comenzado a incorporar estos conceptos, reconociendo que una gestión emocional adecuada es necesaria para las nuevas generaciones, generando también un impacto positivo en el entorno de aprendizaje y en el desarrollo dentro del aula. En este sentido, otra competencia a tener en cuenta es una buena comunicación asertiva convirtiéndose en una herramienta fundamental para los educadores, ya que les permite atender mejor sus necesidades emocionales y enfrentar situaciones personales,

familiares y sociales de manera efectiva.

Por otra parte, la capacidad de gestionar las propias emociones y comunicarse de manera efectiva permite a los educadores enfrentar los desafíos del entorno escolar con mayor resiliencia, no obstante, cuando no se cuenta con estrategias adecuadas para manejar la carga emocional, pueden surgir consecuencias adversas, como el agotamiento y la disminución de la calidad pedagógica.

Lo que a su vez repercute en la experiencia de aprendizaje., por estas razones, la implementación de programas de educación emocional en las Instituciones Educativas se presenta como una prioridad, en consecuencia, estos programas deben centrarse en la formación socioemocional, promoviendo una educación emocional que considere las competencias interpersonales. De esta manera, se busca crear una cultura en la que la satisfacción y el bienestar de los maestros y maestras sean prioritarios, favoreciendo un entorno propicio para el aprendizaje y el desarrollo personal.

Bienestar psicológico y social de los maestros y maestras

La categoría de bienestar psicológico y social destaca la interacción entre la estabilidad emocional y las relaciones humanas como componentes clave del bienestar, esta categoría examina cómo la satisfacción personal contribuye al desarrollo de una vida equilibrada y conectada con el entorno social.

El bienestar de los maestros y maestras abarca tanto el desarrollo personal como la integración en su entorno social y profesional. Por un lado, López-Gómez et al. (2023) resaltan que el bienestar psicológico de los maestros y maestras está vinculado con su autorrealización y equilibrio emocional, convirtiéndose en elementos esenciales para un desempeño óptimo en el aula. Por otro lado, el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) enfatiza que

el bienestar social de los docentes no solo depende de su salud individual, sino también de sus emociones, actitudes y percepciones del trabajo, las cuales están influenciadas por factores escolares, comunitarios y políticos. Así, garantizar entornos laborales favorables y estrategias de apoyo integral resulta clave para fortalecer el bienestar general del profesorado y, en consecuencia, mejorar la calidad educativa. El bienestar psicológico es un componente esencial en el ámbito educativo, ya que influye directamente en todo lo relacionado con el entorno y la comunidad educativa.

Desde esta perspectiva, Ryff (citado en Chapoñan, 2021) propone que el bienestar psicológico no debe verse como un estado fijo, sino como un proceso en constante evolución, este proceso incluye tanto el desarrollo de las capacidades personales como la vivencia de emociones positivas. Además, está fuertemente influenciado por el contexto social, resaltando la importancia de considerar la interconexión entre las personas y su entorno. Por ello, se hace imprescindible adoptar y promover ambientes educativos que no solo sean sostenibles, sino también emocionalmente enriquecedores.

En este mismo sentido, el bienestar social desempeña un papel crucial en la percepción de satisfacción y valoración de las circunstancias dentro de una comunidad, el entorno social y cultural impacta la evaluación personal y la forma en que se juzga el bienestar de los demás, evidenciando la importancia de considerar tanto las relaciones interpersonales como los factores contextuales. De esta manera, la integración del bienestar psicológico y social se convierte en una estrategia clave para promover el desarrollo integral y la salud de los educadores.

Por otra parte, evaluar el bienestar psicológico y social de los maestros y maestras requiere el uso de instrumentos estandarizados que permitan un análisis detallado y preciso. Bobes García (como se citó en Cajiga, 2020) destaca la relevancia de aplicar cuestionarios y

entrevistas psicológicas diseñadas por especialistas en salud, estas herramientas, complementadas con la observación del lenguaje corporal, ofrecen una perspectiva más completa del estado emocional de los docentes, facilitando la identificación de necesidades específicas y la implementación de estrategias de intervención adecuadas.

Asimismo, el contexto educativo actual impone múltiples desafíos que afectan el bienestar de los educadores, factores como la alta demanda institucional, la constante modificación de los procesos de aprendizaje y la necesidad de atender problemas tanto de los estudiantes como de sus familias generan una presión significativa sobre el profesorado, lo que puede derivar en altos niveles de estrés, agotamiento emocional y dificultades para mantener un equilibrio entre la vida personal y profesional, ya que un profesorado sobrecargado y emocionalmente vulnerable puede ver disminuida su capacidad para guiar y motivar a sus estudiantes.

En este marco, los riesgos psicosociales en el trabajo también adquieren especial relevancia, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define estos riesgos como condiciones laborales que pueden afectar la salud mental y el bienestar de los empleados. En el contexto educativo, el estrés laboral se ha convertido en una amenaza significativa para la salud pública. En Colombia, estudios como la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo y el Estudio Nacional de Enfermedades Mentales han evidenciado una alta prevalencia de estrés y ansiedad en la población laboralmente activa, incluyendo a los docentes, estos hallazgos refuerzan la necesidad de identificar y gestionar los factores de riesgo en el ámbito educativo, con el fin de mitigar sus efectos en la calidad de vida y el desempeño profesional del personal docente.

Así, la promoción del bienestar adquiere una dimensión especial, pues se requiere de un

enfoque que trascienda el modelo biomédico tradicional, el cual asocia el bienestar a la ausencia de enfermedad y se enfoca en intervenciones farmacológicas (Bautista, O., Molina, V. M. & Vargas, S. M., 2023), señalando que los conflictos psicológicos emergen de distorsiones cognitivas y que el bienestar se manifiesta en hábitos saludables y en la consecución de objetivos mediante comportamientos específicos. En contraste, se buscan soluciones desde una perspectiva, orientada por técnicas como la meditación, proponiendo que el bienestar radique en la armonía entre cuerpo y mente, fomentando una conciencia plena y un equilibrio personal (Sáez, 2014).

En conclusión, garantizar el bienestar psicológico y social de los maestros contribuye a su contexto inmediato, en este sentido, se propone la implementación de estrategias efectivas de evaluación y apoyo, así como la creación de entornos laborales saludables, resulta imprescindible para fortalecer el sistema educativo y promover comunidades escolares más equilibradas y sostenibles.

La participación de las instituciones educativas en el bienestar de los maestros y maestras

La infraestructura educativa desempeña un papel crucial en el bienestar de los docentes y en la calidad de la educación impartida. Según el informe de la Internacional de la Educación (2024), las condiciones físicas de los entornos de aprendizaje influyen directamente en la calidad de la enseñanza, así como en la salud y el bienestar de estudiantes y docentes, la falta de recursos e infraestructura adecuada puede disminuir la motivación del profesorado y afectar negativamente su sensación de autoeficacia. Por lo tanto, es esencial que las instituciones educativas inviertan en infraestructuras de calidad para garantizar entornos seguros y propicios para el desarrollo profesional y personal de los docentes.

En estrecha relación con lo anterior, la participación activa de las instituciones educativas

en el bienestar de los docentes es esencial para garantizar una educación de calidad. Según Pinedo Torres (2023), el bienestar docente influye directamente en la calidad educativa, ya que la disposición y motivación de los maestros y maestras son determinantes en los procesos de enseñanza. La autora enfatiza que analizar y mejorar el bienestar de los docentes es crucial para elevar los índices de calidad en la educación, proponiendo que las instituciones educativas implementen alternativas que favorezcan el bienestar del profesorado, lo cual repercutirá positivamente en el aprendizaje.

Bajo esta perspectiva, el bienestar de los docentes ha sido objeto de diversos estudios, evidenciando que el ejercicio de la profesión educativa se asocia con un alto nivel de estrés, entre las alteraciones más comunes se encuentran la depresión y la ansiedad. Esto sugiere que la labor docente, caracterizada por interacciones sociales complejas, requiere un esfuerzo considerable para regular las propias emociones. Además, factores como la desvalorización de la profesión, provocada por expectativas sociales y la falta de reconocimiento por parte de estudiantes y padres, pueden contribuir a una mayor vulnerabilidad de los docentes a problemas de bienestar.

En consecuencia, la comunidad educativa, compuesta por estudiantes, educadores, padres y administrativos, juega un papel fundamental en el desarrollo de proyectos que promuevan el bienestar del educador, la colaboración y participación activa de todos los miembros de esta comunidad son esenciales para el diseño, ejecución y evaluación de iniciativas que busquen mejorar el bienestar emocional de los docentes y estudiantes. En este sentido, el contexto escolar se presenta como un espacio propicio para la promoción del bienestar, ya que permite la creación de redes de apoyo que fortalecen el bienestar de todos los involucrados.

Desde una mirada comunitaria, se plantea como una estrategia clave para fortalecer el bienestar individual y colectivo, esta se basa en tres pilares fundamentales: la participación

comunitaria, el fortalecimiento de lazos de solidaridad y la construcción de redes colaborativas. La participación comunitaria permite que los miembros de una comunidad se involucren activamente en la identificación y solución de sus propios desafíos, fomentando un sentido de pertenencia y empoderamiento colectivo. El fortalecimiento de lazos de solidaridad implica crear conexiones genuinas entre los individuos, promoviendo la empatía y el apoyo mutuo, lo cual es esencial para enfrentar adversidades y construir una sociedad más cohesionada. Por último, la construcción de redes colaborativas se refiere a la creación de alianzas estratégicas entre diversos actores y sectores, facilitando el intercambio de recursos, conocimientos y experiencias para abordar problemáticas comunes de manera más efectiva.

En este sentido, al involucrarse activamente en la toma de decisiones y en la generación de soluciones conjuntas, las comunidades educativas pueden establecer prioridades y diseñar estrategias adaptadas a sus necesidades, fortaleciendo así el sentido de pertenencia y la cohesión social, elementos esenciales para el bienestar general (Bang, 2014, como se citó en Bautista, Molina & Vargas, 2023).

En paralelo, el Estado, a través de sus políticas, tiene la responsabilidad de garantizar el bienestar de los maestros. La Ley 1616 de 2013 establece que el bienestar en Colombia debe ser una prioridad del Estado, considerando su relevancia para la calidad de vida de los ciudadanos. Según esta ley, el bienestar es un estado dinámico que permite a las personas desplegar sus recursos emocionales y cognitivos para interactuar de manera efectiva en su vida cotidiana. Además, la Constitución Política de 1991 reconoce la salud como un derecho social y establece la responsabilidad del Estado en la atención a personas con disminuciones físicas, sensoriales y psíquicas (Constitución Política de Colombia, 1991).

No obstante, las jornadas laborales de los maestros y maestras, que pueden extenderse

más allá de las ocho horas habituales, generan un desgaste emocional que puede derivar en prácticas negligentes. Un maestro que enfrenta problemas personales y económicos puede experimentar un deterioro en su desempeño, lo que se traduce en un bajo aprovechamiento académico de sus alumnos. Por ello, es crucial que las Instituciones Educativas implementen estrategias para promover el bienestar de sus docentes, así como proporcionar herramientas de evaluación efectivas que permitan identificar y abordar las problemáticas relacionadas con su realidad inmediata.

En conclusión, el bienestar de los maestros no solo influye en su calidad de vida, sino que también impacta directamente en la calidad educativa. Por ello, es fundamental que tanto las Instituciones Educativas como el Estado implementen estrategias efectivas que permitan la creación de entornos laborales saludables, la promoción de competencias emocionales y el fortalecimiento de redes de apoyo que contribuyan a mejorar el bienestar de los docentes y, en consecuencia, la de sus estudiantes.

Adaptación de los maestros y maestras al cambio y nuevas demandas educativas en el aula

La educación ha experimentado transformaciones significativas en las últimas décadas, impulsadas por avances tecnológicos, cambios sociales y nuevas expectativas educativas. En este contexto, los maestros y maestras enfrentan el desafío constante de adaptarse a demandas que incluyen la incorporación de herramientas digitales, la atención a la diversidad en el aula y la implementación de enfoques pedagógicos innovadores. Estas exigencias no solo redefinen su rol, sino que también exigen una preparación continua y una capacidad de resiliencia para manejar el estrés asociado con los cambios.

Según Moreira Sarmiento et al. (2021), la incorporación de nuevas tecnologías en el aula ha transformado significativamente las dinámicas de aprendizaje, imponiendo a los docentes el

desafío de adaptarse continuamente a estos cambios. Sin embargo, esta adaptación no siempre se traduce en bienestar para los educadores, ya que implica una carga adicional de trabajo, capacitación constante y una presión creciente para dominar herramientas digitales en un contexto donde los recursos y el apoyo institucional pueden ser insuficientes, generando una brecha digital cada vez mayor, por otra parte, la falta de estrategias claras para integrar la tecnología de manera efectiva pueden generar estrés y frustración en los maestros y maestras, afectando su satisfacción profesional y su salud.

En este sentido, es fundamental que las políticas educativas contemplen no solo la actualización tecnológica, sino también estrategias de acompañamiento y formación que permitan una transición equilibrada hacia estas nuevas exigencias.

En este sentido, se busca garantizar un entorno educativo saludable y efectivo. Sin embargo, la resistencia al cambio, un fenómeno recurrente en las instituciones educativas, tiene un impacto significativo en la percepción y vivencia del bienestar entre los educadores., este concepto abarca no solo el estado emocional, sino también el equilibrio entre las demandas laborales, las relaciones interpersonales y la satisfacción profesional (Córica, 2020).

La introducción de dichos cambios en el ámbito educativo puede generar estrés, ansiedad y una sensación de amenaza en los maestros y maestras, cuando los docentes perciben que su experiencia o competencias son cuestionadas, aumenta la probabilidad de que desarrollen actitudes defensivas, lo que puede derivar en un deterioro de su salud emocional.

De modo tal que, generar resistencia al cambio no solo se relaciona con el miedo a lo desconocido, sino también con el aumento de la carga laboral asociada a las transformaciones en las últimas décadas, por tanto, la implementación de las Tecnologías del Aprendizaje y el Conocimiento (TAC) en la educación puede ser uno de tantos ejemplos que genera mayores

exigencias y combinada con la falta de capacitación o recursos, provoca frustración y agotamiento, afectando directamente el bienestar del educador.

En este sentido, la transición de estas nuevas demandas educativas se ve reflejada en el manejo de emociones las cuales juega un papel clave tanto en la resistencia al cambio como en el bienestar docente, de modo que, quienes logran gestionar sus emociones de manera efectiva están mejor preparados para afrontar las demandas del cambio, reduciendo el riesgo de estrés. Por el contrario, aquellos que se sienten incapaces de adaptarse pueden desarrollar resistencia activa o pasiva, comprometiendo su salud.

Reconocer la resistencia al cambio como una respuesta legítima ante el temor o la incertidumbre permite diseñar estrategias que promuevan el bienestar docente. Córica (2020) sugiere un enfoque conversacional, donde los educadores puedan expresar sus preocupaciones y construir confianza. Además, plantea la necesidad de proporcionar espacios de formación, acompañamiento y apoyo emocional para minimizar la percepción de amenaza y facilitar la transición hacia nuevos modelos educativos, y como resultado se tenga una cultura organizacional que priorice el diálogo, la inclusión y el apoyo contribuyendo no solo a reducir la resistencia, sino también a fortalecer el bienestar y la satisfacción de los docentes en su labor diaria.

Teniendo en cuenta otro punto de vista, el bienestar docente no solo debe contemplar el bienestar emocional del docente, sino que asimismo debe apuntar a mejoras en las condiciones laborales que fortalezcan sus capacidades para afrontar las nuevas demandas educativas, así como también la formación continua, la participación en la toma de decisiones y el acceso a recursos tecnológicos y pedagógicos son esenciales para que los docentes puedan adaptarse a los cambios del entorno educativo, respondiendo con efectividad y creatividad a las necesidades del

aula moderna. De esta forma, el bienestar docente se convierte en un puente entre el desarrollo personal y profesional de los educadores y la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

Por otra parte, el bienestar docente está estrechamente ligado a las condiciones laborales y prestacionales, como la remuneración salarial, que varía según el nivel educativo, la experiencia y las cualificaciones profesionales. Según la OCDE (2020), en países como Colombia, los salarios de los docentes a menudo no reflejan estas diferencias, en contraste con naciones donde los profesionales más cualificados reciben compensaciones hasta un 10 % superior, alejándose de la realidad en Colombia, cuyos reconocimientos económico, junto con incrementos salariales a lo largo de la carrera no se manifiestan, y por el contrario, repercute en la motivación, el compromiso y la estabilidad laboral de los maestros y maestras. Además, la carga laboral, incluyendo la asignación de estudiantes, la preparación de clases y las responsabilidades administrativas, añade presión, especialmente cuando no existen suficientes recursos para apoyar el ejercicio docente.

Es así que, la prevención de los factores de riesgo en los docentes es un componente esencial dentro de las instituciones educativas. Según García (2021), el fomento de bienestar implica capacitar a los docentes para tomar control sobre sus emociones, lo que en el ámbito educativo se traduce en estrategias que fomenten el autocuidado y reduzcan la exposición a factores de riesgo, de modo que, desde una perspectiva preventiva, el compromiso propio es una herramienta clave que modifica conductas y fomenta estilos de vida saludables. Implementar intervenciones que reduzcan la incidencia de problemas de salud es fundamental para minimizar riesgos, diagnosticar trastornos de manera temprana y manejar complicaciones antes de que se vuelvan severas.

Uno de los pilares en la prevención es el diagnóstico y caracterización de las condiciones

psicosociales de los educadores, resaltando problemas como el estrés, la ansiedad y el agotamiento laboral, desencadenando en estrategia clave como la formación continua del talento humano de maestros y maestras y en su capacitación constante sobre el manejo de problemáticas psicológicas y emocionales resulta fundamental para fortalecer su rol como mediadores en el ambiente educativo. Al comprender y gestionar sus emociones de manera efectiva, los docentes contribuyen a mejorar las relaciones socioemocionales dentro de la comunidad educativa y a reducir los conflictos en el aula.

Asimismo, las campañas de promoción y prevención son herramientas eficaces para combatir el estigma asociado a crisis emocionales. Actividades como jornadas de sensibilización, talleres sobre autocuidado y eventos dedicados a la prevención del estrés pueden integrarse en el calendario escolar como parte de una cultura que valore y priorice la salud mental de los docentes. En conclusión, la prevención del bienestar en los maestros y maestras requiere una integración de diagnósticos precisos, formación especializada y campañas efectivas para fortalecer su bienestar y mejorar el entorno educativo.

Estado del arte

En el ámbito educativo, el bienestar emocional de los maestros y maestras ha cobrado una gran relevancia en los últimos años, reconociendo que el bienestar emocional es un pilar fundamental para la calidad educativa, especialmente en contextos vulnerables. El bienestar de los educadores no solo impacta su desempeño profesional, sino que también afecta directamente el ambiente escolar, y la calidad de vida de las comunidades educativas en general.

Contexto internacional y nacional

Diversos estudios internacionales y nacionales coinciden en que el bienestar emocional de los docentes está vinculado a una serie de factores psicosociales que van desde el estrés laboral hasta los efectos de situaciones externas adversas. Según Guevara-Manrique, Sánchez-Lozano y Parra (2020), el estrés laboral, combinado con condiciones psicosociales adversas, tiene un impacto directo en el bienestar de los maestros y Maestras lo que repercute en su capacidad para enseñar y en su vida personal. Esta perspectiva resalta la importancia de implementar estrategias de apoyo emocional para los maestros y maestras, especialmente en contextos de alta vulnerabilidad, como aquellos afectados por el conflicto armado y problemas socioeconómicos, como es el caso del colegio Alicia Amador Elvira ubicado en el municipio de Puerto Rico, Meta.

En el contexto colombiano, la situación es aún más crítica. El bienestar emocional de los maestros y maestras se ve afectada por los altos índices de estrés, burnout y ansiedad debido a las exigencias laborales y las condiciones sociales adversas. El Ministerio de Salud y Protección Social (2023) resalta que, en general, los docentes colombianos enfrentan desafíos significativos en su bienestar emocional, lo que afecta tanto su desempeño profesional como su calidad de vida. La falta de recursos pedagógicos adecuados y el entorno educativo deteriorado contribuyen

a un círculo vicioso que influye en la dinámica escolar.

Impacto del conflicto armado y las condiciones sociales en los docentes

El conflicto armado colombiano ha dejado una huella profunda en muchas regiones del país, incluyendo el municipio de Puerto Rico, Meta, donde el Colegio Alicia Amador Elvira es el principal centro educativo. Durante las décadas de 1990 y principios de 2000, esta región fue golpeada por la violencia y el desplazamiento forzado, lo que contribuyó a un contexto de pobreza, inseguridad y desestructuración social (INDEPAZ, 2021). Estos factores han afectado significativamente el bienestar emocional de los docentes, quienes deben lidiar con no solo las tensiones inherentes a su trabajo educativo, sino también con las consecuencias del entorno social y económico desfavorable.

La comunidad educativa enfrenta altos niveles de estrés, exacerbados por la pobreza y la violencia intrafamiliar, así como la normalización de conductas violentas en la comunidad. Estas condiciones han generado la necesidad urgente de diseñar e implementar estrategias de apoyo emocional que permitan a los maestros y maestras gestionar el estrés y fomentar su bienestar en medio de la adversidad.

Enfoques y estrategias para mejorar el bienestar emocional de los maestros y maestras

Desde la psicología educativa, se han propuesto diversos enfoques para mejorar el bienestar emocional de los maestros y maestras, con un enfoque en la prevención del burnout y la promoción de la resiliencia. Estrategias como el manejo del estrés, la promoción de la inteligencia emocional y el fortalecimiento de las competencias socioemocionales de los maestros son fundamentales para enfrentar los desafíos diarios (Alvites Este-Huamaní, 2019). Las intervenciones basadas en la psicología positiva, que promueven la auto reflexión y el autocuidado, se presentan como herramientas útiles para reducir los efectos negativos de las

exigencias laborales y las tensiones emocionales.

El diseño de rutas pedagógicas, como la propuesta en esta investigación, tiene el potencial de ser una estrategia efectiva para promover el bienestar emocional de los docentes. Esta ruta pedagógica integra enfoques prácticos que buscan fortalecer el bienestar emocional y fomentar un ambiente de trabajo positivo. Al involucrar activamente a los docentes en el proceso de diseño e implementación de estas intervenciones, se asegura que las estrategias sean pertinentes y ajustadas a sus necesidades reales, como se plantea en el enfoque participativo y colaborativo adoptado en este estudio.

Marco contextual y antecedentes de la investigación

El estudio se desarrolla dentro del ámbito de bienestar emocional de los docentes, una temática cada vez más relevante debido a su impacto en su desempeño profesional y personal. En este contexto, la investigación busca comprender los factores que afectan el bienestar de los educadores y explorar posibles soluciones que contribuyan a la mejora del clima escolar y, por ende, de la calidad educativa. Para contextualizar y fundamentar esta investigación, se realiza una revisión de antecedentes tanto a nivel internacional como nacional, con el fin de corroborar la viabilidad y los alcances de la investigación.

Antecedentes internacionales

A nivel internacional, se destacan varios estudios que abordan el bienestar emocional de las y los maestros. Un ejemplo es el trabajo de Florencia SM (2020), quien desarrolló una intervención en el Instituto Santa Ana en Argentina. Su investigación se centra en la promoción del bienestar de los maestros mediante la implementación de talleres diseñados para mejorar la comunicación, el trabajo en equipo y la autoeficacia. Los resultados indicaron que este enfoque, que combina la intervención comunitaria y el desarrollo personal, no solo mejora el desempeño

profesional de los docentes, sino que también previene el malestar y el agotamiento laboral (burnout).

Por otro lado, el estudio de Lapo Pineda y Medina Guachizaca (2022) en Ecuador evaluó la prevalencia de problemas de salud mental entre los maestros, como la depresión, la ansiedad y el estrés. Su investigación reveló que factores sociodemográficos, como la antigüedad laboral y el género, influyen en el bienestar de los educadores. Este hallazgo subraya la importancia de considerar el contexto socioeconómico y las condiciones laborales al abordar el bienestar emocional de los docentes.

El trabajo de Titistar-Cruz, Matabanchoy-Salzar y Ruíz-Bravo (2022) también es relevante, ya que explora dos enfoques de la salud mental docente: uno centrado en la enfermedad y otro en la promoción del bienestar. La investigación resalta la necesidad de un enfoque integral que no solo aborde los trastornos mentales, sino que también promueva el bienestar emocional y el desarrollo personal de las y los maestros.

Antecedentes nacionales

En el ámbito nacional, la investigación de Martínez (2020) se centró en los factores de riesgo que enfrentan los maestros en Colombia, como la alta carga laboral, la presión por obtener buenos resultados académicos y las situaciones de violencia en el aula. Su estudio propuso una intervención pedagógica innovadora para prevenir y promover el bienestar de los docentes, mejorando así su desempeño laboral.

Otro estudio relevante es el de Bautista, Molina y Vargas (2023), que abordó la implementación de herramientas psicosociales en tres colegios del distrito con el objetivo de promover el bienestar de los maestros. A través de actividades vivenciales, este estudio evidencia que las herramientas emocionales pueden contribuir significativamente al bienestar de

los educadores, aunque también identificó barreras como la falta de tiempo y las limitaciones de la agenda escolar.

La investigación de Duque (2018) también se centra en el malestar docente y su impacto en la educación. Este estudio cualitativo destaca cómo las demandas laborales afectan el bienestar físico y mental de los maestros, limitando su capacidad para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Los resultados obtenidos en la Institución Educativa Carlos Alberto Calderón proporcionan información valiosa para generar estrategias que mejoren las condiciones de trabajo y la calidad educativa en Colombia.

Relación con el contexto local

Relacionando estos estudios con el contexto local, en el Colegio Alicia Amador Elvira se identifican desafíos similares en cuanto a las condiciones laborales, la carga emocional y los factores que afectan el bienestar emocional de los docentes. Por lo tanto, es fundamental implementar un plan de intervención que aborde el bienestar emocional de las y los maestros, tomando en cuenta las características específicas de la institución y sus necesidades particulares. Este estudio tiene como objetivo no solo promover el bienestar de los maestros, sino también contribuir a un ambiente escolar más saludable y propicio para el aprendizaje.

Los antecedentes internacionales y nacionales proporcionan un marco teórico robusto que respalda la necesidad de investigar y abordar el bienestar emocional de los maestros y las maestras como un factor clave en el mejoramiento del sistema educativo.

En conclusión, el bienestar emocional de los docentes es un factor esencial para garantizar no solo su calidad de vida, sino también la calidad educativa en contextos vulnerables. En el caso del Colegio Alicia Amador Elvira, la implementación de estrategias de apoyo emocional es crucial para enfrentar los desafíos sociales, económicos y emocionales que afectan

tanto a los maestros como al entorno educativo. La literatura revisada respalda la necesidad de intervenciones que aborden de manera integral el estrés y el burnout, y propone la creación de una ruta SER pedagógica que promuevan el bienestar emocional y favorezcan un ambiente educativo más saludable y resilientes.

Marco Metodológico

Metodología de la investigación

Este estudio adopta un enfoque cualitativo que permite comprender los fenómenos a partir de la experiencia de quienes los viven, explorando sus percepciones, interpretaciones y significados en su contexto. Al no estar sujeto a estructuras rígidas, este enfoque facilita una indagación profunda y flexible, permitiendo que la investigación se adapte conforme surjan nuevos hallazgos, de acuerdo con Sampieri (2020), esta metodología favorece un análisis abierto y exploratorio, lo que posibilita una comprensión más amplia y detallada.

Desde esta perspectiva, la realidad no es fija ni objetiva, sino una construcción social que depende de la interpretación de quienes la experimentan, su propósito va más allá de la simple descripción de hechos, ya que busca profundizar de la manera en que estos son vividos en distintos ámbitos. En este sentido, la subjetividad de los participantes adquiere un papel fundamental, pues sus creencias, emociones y vivencias aportan un significado más amplio a sus experiencias. Además, el proceso de investigación no sigue una secuencia rigurosa, sino que avanza de manera dinámica entre la observación y la interpretación, permitiendo reformular preguntas y explorar nuevos aspectos conforme surgen.

Sampieri (2020) señala que esta metodología se ajusta a los hallazgos que surgen durante la investigación, lo que permite una comprensión más profunda del fenómeno estudiado. En este proceso, el investigador no solo recopila información, sino que también la interpreta a través de la interacción con los participantes, otorgando significado a sus experiencias. Lejos de ser un sesgo, su perspectiva contribuye a una visión más amplia y enriquecida de la realidad analizada.

Debido a la naturaleza del enfoque, los hallazgos no buscan generalizarse a todas las situaciones, sino proporcionar un entendimiento profundo y contextualizado de un caso

particular, en disciplinas como la educación y las ciencias sociales, esta aproximación resulta especialmente valiosa, ya que permite comprender procesos humanos en su complejidad, dando voz a quienes participan, permitiendo explorar en profundidad las percepciones y experiencias de los docentes sobre los factores que influyen en su bienestar emocional siendo esta metodología fundamental en estudios que requieren una comprensión integral de los procesos sociales.

Diseño metodológico

Teniendo en cuenta lo señalado anteriormente, este estudio se enmarca en el diseño fenomenológico, el cual tiene como objetivo comprender la esencia de las experiencias vividas por los sujetos en relación con el fenómeno bajo estudio. Este enfoque se centra en la interpretación de las percepciones y significados que las personas atribuyen a sus vivencias, permitiendo un análisis profundo de su realidad desde su propia perspectiva.

En concordancia con lo anterior, Salgado (2007, citado en García & Gómez, 2021), la fenomenología se basa en diversas premisas, como la descripción de los fenómenos desde la perspectiva de los participantes y la construcción colectiva de significados. Además, resalta la importancia del análisis de discursos y temas específicos, así como el uso de la intuición para comprender la experiencia de los sujetos.

Por otro lado, Sampieri (2020) señala que el diseño fenomenológico facilita la exploración y comprensión de la esencia de las experiencias humanas en relación con un fenómeno específico. A diferencia de otros enfoques cualitativos, este diseño no tiene como objetivo establecer modelos teóricos, sino describir en profundidad cómo las personas perciben, interpretan y viven una situación particular.

Una de las características principales es su énfasis en la perspectiva de los participantes. A través de entrevistas, observaciones, escritos y análisis de discursos, el investigador se adentra

en las vivencias de los sujetos de estudio para identificar elementos comunes en sus experiencias. Estos pueden incluir emociones, pensamientos, percepciones o incluso construcciones sociales compartidas. En este sentido, el diseño fenomenológico no solo busca comprender qué ocurre en un contexto determinado, sino también cómo es vivido y experimentado por quienes lo atraviesan.

Existen dos variantes principales dentro de la fenomenología: la hermenéutica y la empírica. La primera se enfoca en la interpretación profunda del fenómeno, considerando la interacción entre significados individuales y colectivos. La segunda, por su parte, se orienta más hacia la descripción objetiva de las experiencias, procurando minimizar la influencia del investigador en la interpretación. En ambos casos, el objetivo final es lograr una comprensión detallada del fenómeno desde la vivencia subjetiva de los participantes, respetando su temporalidad, contexto y relaciones interpersonales.

El diseño fenomenológico sigue un proceso riguroso que comienza con la identificación del fenómeno de interés, seguido por la recolección de datos a través de entrevistas en profundidad o grupos de discusión. Posteriormente, se lleva a cabo un análisis detallado en el que se identifican patrones, categorías y estructuras significativas dentro de las narrativas de los participantes. Finalmente, se construye una descripción integral que busca capturar la esencia de la experiencia humana en torno al fenómeno estudiado

De acuerdo con (Sampieri, 2020, p.494), este diseño se basa en las siguientes premisas:

Se pretende describir y entender los fenómenos desde el punto de vista de cada participante y desde la perspectiva construida colectivamente. Se basa en el análisis de discursos y temas, así como en la búsqueda de sus posibles significados. El investigador confía en la intuición, la imaginación y en las estructuras universales para lograr aprender la experiencia de los participantes. El investigador contextualiza las experiencias en

términos de su temporalidad (momento en que sucedieron), espacio (lugar en el cual ocurrieron), corporalidad (las personas que las vivieron) y el contexto relacional (los lazos que se generaron durante las experiencias). (p.494)

Por lo tanto, la flexibilidad y riqueza interpretativa, que presenta el diseño fenomenológico es clave para esta investigación, ya que permite comprender en profundidad las experiencias subjetivas de los maestros y maestras en relación con su bienestar emocional y los desafíos que enfrentan en su trabajo educativo. A través de este diseño, es posible explorar cómo los maestros y maestras viven y perciben la inteligencia emocional, no solo como un componente de su desarrollo personal, sino también como un factor que incide en su desempeño profesional y en su capacidad para afrontar las nuevas demandas del aula.

Instrumentos metodológicos

En la investigación cualitativa, la recolección de datos adquiere un papel fundamental. A través del lenguaje de los participantes, ya sea de manera individual o colectiva, se capturan conceptos, creencias, emociones e interacciones que permiten generar conocimiento sobre fenómenos sociales y humanos. Este tipo de datos resulta esencial para extraer los motivos y las razones internas que lo determinan, proporcionando así una visión más rica y contextualizada de la realidad, Sampieri (2020).

De modo que, para esta investigación se ha seleccionado como instrumento la entrevista a profundidad como una técnica clave en la investigación cualitativa, ya que permite obtener información detallada sobre las perspectivas y experiencias de los participantes. A diferencia de otras metodologías más estructuradas, este tipo de entrevista se desarrolla en un formato conversacional, lo que facilita la exploración y detalles que podrían pasar desapercibidos en encuestas o cuestionarios cerrados. Además, su flexibilidad permite que el entrevistador formule preguntas adicionales según el desarrollo de la conversación, adaptándose a las respuestas del

entrevistado y profundizando en los temas de interés.

Según Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C. y Castillo, R. (2023). Al tratarse de un proceso flexible, la subjetividad en la interpretación de los resultados es un desafío a considerar, ya que la interacción entre el entrevistador y el entrevistado puede influir en las respuestas., aunque el entrevistador tiene libertad para incorporar nuevos aspectos que surjan durante la sesión e incluso modificar el orden de las preguntas, planteando puntos de vista generales que se abordan con total libertad, permitiendo una conversación más espontánea y dinámica.

Dentro de estas opciones, la entrevista se destaca por su capacidad de explorar en profundidad las percepciones y experiencias de los participantes. Su flexibilidad permite que la conversación fluya de manera natural, adaptando las preguntas según las respuestas obtenidas y profundizando en aspectos relevantes que pueden surgir espontáneamente. Este método resulta particularmente útil para comprender fenómenos complejos, ya que posibilita la captación de perspectivas y subjetividades que difícilmente se obtendrían mediante cuestionarios rígidos.

Además para esta investigación se ha seleccionado el grupo focal como instrumento, que permite conocer las percepciones y actitudes de un grupo específico de participantes sobre un tema determinado, su estructura facilita un análisis más preciso de las interacciones y opiniones compartidas, de modo que, a través de la discusión grupal, se pueden identificar expectativas, necesidades y consolidaciones relevantes para la toma de decisiones.

Según Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C. y Castillo, R. (2023). Un aspecto fundamental en su aplicación es el papel del moderador, quien debe facilitar la conversación sin influir en las respuestas de los participantes, su tarea consiste en orientar el debate, mantener el enfoque en los objetivos del estudio y fomentar una participación

equilibrada.

Si bien este instrumento permite obtener información detallada, sus resultados deben interpretarse con cautela, ya que pueden estar condicionados por la dinámica grupal o la influencia de ciertos participantes, para aumentar la validez de los hallazgos, se recomienda combinarlo con otros métodos de investigación. No obstante, su correcta implementación proporciona una visión profunda sobre la percepción general todos los involucrados.

Estructura de la entrevista

Las categorías definidas en este estudio tienen como propósito reconocer los factores esenciales vinculados al bienestar de los docentes. Esto implica analizar sus condiciones laborales, estado emocional, dinámica en el entorno del trabajo, desarrollo de la inteligencia emocional y percepciones sobre su propia experiencia profesional. Dichas categorías son claves para interpretar los resultados y estructurar la discusión en torno a la problemática abordada. Por ello, cada una de ellas incluye preguntas guía que facilitan un examen más profundo del bienestar integral de los educadores y su influencia en su desempeño personal y profesional. A partir de las entrevistas individuales y de grupo focal, se busca diseñar una ruta de acción que permita fortalecer el bienestar de los docentes, identificando estrategias y áreas de mejora dentro del contexto educativo.

En este sentido, las evidencias a través de estos instrumentos de recolección de información, en particular las entrevistas individuales y los grupos focales, permiten no solo comprender las dinámicas que afectan el bienestar docente, sino también analizar cómo los discursos y percepciones de los maestros y maestras reflejan sus condiciones laborales y emocionales. Desde una perspectiva teórica, las entrevistas ofrecen un acceso privilegiado a la subjetividad de los participantes, permitiendo identificar patrones en sus experiencias y generar

un marco interpretativo que relacione sus testimonios con las categorías establecidas en el estudio. Esto facilita la formulación de recomendaciones concretas, promoviendo así un entorno más favorable para su desarrollo integral y el ejercicio de su trabajo pedagógico

Categoría 1: Bienestar laboral de los maestros y maestras

La categoría bienestar laboral analiza las condiciones institucionales, el entorno en el que se desarrolla la enseñanza y la interacción entre docentes. Factores como el ambiente en el aula, el apoyo institucional y la carga laboral impactan directamente en el bienestar y desempeño de los maestros y maestras.

1. ¿De qué manera el ambiente en el aula influye en el bienestar y desempeño profesional? ¿Qué prácticas pedagógicas podrían mejorarlo?
2. ¿Cómo describe la comunicación y el trabajo en equipo entre los docentes? Mencione ejemplos de iniciativas o estrategias que podrían fortalecer la colaboración entre colegas.
3. ¿Existen mecanismos para expresar las opiniones y necesidades dentro de la institución? Describa cómo funcionan y qué mejoras podrían implementarse.
4. ¿Las condiciones físicas de la institución (infraestructura, espacios de descanso, recursos) son adecuadas para el desarrollo del trabajo del personal docente? Mencione aspectos específicos que podrían mejorarse.
5. ¿La carga de trabajo actual permite mantener un equilibrio entre la vida personal y profesional?
6. ¿La institución ofrece apoyo emocional o psicológico a los docentes? ¿Qué tipo de iniciativa considera que se podrían implementar en este sentido?

7. Si tuviera la oportunidad de proponer una iniciativa concreta para mejorar el bienestar docente en la institución, ¿cuál sería y por qué?

Categoría 2: Bienestar emocional e inteligencia emocional

El bienestar emocional y la inteligencia emocional son aspectos fundamentales en la labor del educador, ya que influyen en la calidad del desempeño y en las relaciones dentro del entorno escolar. Explorar cómo los maestros y maestras gestionan sus emociones y qué apoyo reciben permitirá diseñar estrategias efectivas para fortalecer su bienestar.

1. ¿Cómo describe el bienestar emocional en el contexto escolar y qué situaciones o experiencias dentro de la institución considera que influye de manera positiva o negativa en el docente?

2. ¿Qué hábitos le han ayudado para gestionar el estrés y las emociones que surgen en la labor docente?

3. ¿Qué tipo de apoyo ofrece la institución a los docentes en situaciones difíciles dentro del contexto laboral? Menciona ejemplos concretos y su efectividad.

4. ¿Qué estrategias utiliza la institución para manejar situaciones difíciles con estudiantes, colegas y directivos?

5. ¿Qué tipo de formación o recursos considera necesarios recibir para fortalecer la inteligencia emocional en el entorno educativo?

6. ¿De qué manera una adecuada gestión de emociones influye en el desempeño en el aula? Mencione situaciones concretas en las que esto haya sido relevante.

Categoría 3: Factores de riesgo en la salud de los maestros y maestras

Los maestros y maestras enfrentan diversas condiciones en su entorno laboral que pueden representar un riesgo para su salud. Estos factores, tanto físicos como emocionales, influyen en

su bienestar y desempeño. Analizar su impacto permite generar estrategias para mejorar sus condiciones y promover su bienestar.

1. ¿Qué factores de riesgos físicos y emocionales enfrenta en la labor docente y con qué frecuencia los experimenta?
2. ¿Cuáles son las condiciones laborales que más contribuyen al desgaste físico o mental en el trabajo?
3. ¿En qué medida la carga laboral influye en el nivel de estrés y bienestar general?
4. ¿Qué medidas de prevención de enfermedades laborales existen en la institución y qué mejoras pondrían fortalecerlas?
5. ¿Qué estrategias existen en la institución para reducir los riesgos asociados a el trabajo como el acoso laboral y qué tan efectivas han sido?
6. ¿De qué manera el uso de tecnología en el trabajo docente impacta su salud física y mental, y qué estrategias podrían implementarse para reducir posibles riesgos?

Grupo focal

Desde la perspectiva teórica, las entrevistas en grupos focales permiten captar la construcción colectiva del significado en torno al bienestar docente, ya que fomentan la interacción y el contraste de experiencias entre los participantes. A diferencia de las entrevistas individuales, este método posibilita la emergencia de discursos compartidos, acuerdos y discrepancias que enriquecen la comprensión del fenómeno estudiado. Además, el dinamismo del grupo genera un contexto en el que los docentes pueden reflexionar y profundizar en sus percepciones a partir de las intervenciones de sus colegas, lo que proporciona una visión más amplia y contextualizada de los factores que inciden en su bienestar.

El grupo focal en este estudio tiene como finalidad explorar los elementos determinantes

del bienestar docente a partir de la interacción y el intercambio de experiencias entre los participantes. Este instrumento permite examinar aspectos como las condiciones laborales, el estado emocional, la dinámica en el entorno educativo, el desarrollo de la inteligencia emocional y las percepciones sobre su ejercicio profesional. Estas dimensiones son fundamentales para interpretar los hallazgos y orientar el análisis de la problemática abordada.

Cada categoría definida en el estudio cuenta con preguntas orientadoras que permiten profundizar en la comprensión del bienestar integral de los docentes y su impacto en su desempeño laboral y personal. La información obtenida en el grupo focal, en conjunto con las entrevistas individuales, contribuirá al diseño de estrategias que favorezcan el bienestar.

Categoría 1: Bienestar laboral de los maestros y maestras

1. **Para todos:** ¿Cómo describen las condiciones institucionales en el lugar de trabajo en términos de infraestructura, recursos pedagógicos, ambiente laboral y carga administrativa y de qué manera impactan en su bienestar laboral?
2. **Para alguien que mencione el ambiente en el aula:** ¿Qué factores como la carga laboral, relaciones con colegas, formación continua y reconocimiento institucional, considera esencial para generar un entorno positivo en el aula y cómo creen que pueden fortalecerse?
3. **Para el grupo:** ¿De qué manera el apoyo institucional en situaciones como manejo de estudiantes, condiciones laborales y recursos disponibles influye en el bienestar y desempeño docente? ¿Qué mejoras serían necesarias en este aspecto?
4. **Para el grupo:** ¿Cómo afecta la carga laboral el bienestar y desempeño? ¿Qué medidas podrían implementarse para equilibrar las responsabilidades docentes?
5. **Para todos:** ¿Qué estrategias podrían aplicarse en la institución para fortalecer la interacción y el trabajo en equipo entre los docentes?

Categoría 2: Bienestar emocional e inteligencia emocional

1. **Para todos:** ¿Cómo describen el bienestar emocional en el contexto escolar?
¿Qué factores lo afectan positiva o negativamente?
2. **Para alguien que mencione dificultades emocionales:** ¿Qué estrategias personales utilizan para gestionar el estrés en la labor docente?
3. **Para el grupo:** ¿Qué apoyo brinda la institución cuando un docente enfrenta una situación difícil con colegas y estudiantes? ¿Consideran que es suficiente?
4. **Para el grupo:** ¿De qué manera consideran que la gestión emocional influye en el desempeño en el aula? ¿Podrían compartir alguna experiencia que lo ejemplifique?
5. **Para todos:** Si pudieran recibir formación o recursos sobre inteligencia emocional, ¿qué tipo de capacitación les gustaría tener?

Categoría 3: Factores de riesgo en la salud de los docentes

1. **Para todos:** ¿Cuáles consideran que son los principales factores que afectan el bienestar emocional en el ejercicio de la docencia?
2. **Para el grupo:** ¿Qué acciones ha implementado la institución para prevenir o reducir los factores de riesgo en el bienestar docente? ¿Han sido efectivas?
3. **Para el grupo:** ¿Qué recursos o programas les gustaría que la institución implementara para prevenir y promover la salud y el bienestar de los docentes?
4. **Para todos:** Si pudieran proponer una estrategia concreta para reducir los riesgos laborales enfocados al bienestar en la docencia ¿cuál sería y por qué?

Población y muestra

La población objeto de esta investigación está conformada por los docentes de educación básica y media del municipio de Puerto Rico, Meta, específicamente aquellos que laboran en la

sede principal del Colegio Alicia Amador Elvira. Esta institución cuenta con un total de 30 maestros en dicha sede, de los cuales se seleccionó una muestra de 10 docentes mediante un muestreo por conveniencia, acorde con el enfoque fenomenológico del estudio. Según Sampieri, (2020), este tipo de muestreo no es probabilístico, lo que implica que los participantes no son elegidos de manera aleatoria, sino en función de su accesibilidad y disposición para compartir sus experiencias. Esta estrategia facilita la recolección de información relevante y significativa para la investigación.

Dado que el muestreo por conveniencia no busca garantizar la representatividad estadística, se prioriza la selección de un grupo reducido pero significativo de participantes. En este sentido, Sampieri (2020) sugiere que en estudios fenomenológicos una muestra de 10 participantes resulta adecuada para obtener narrativas detalladas que profundicen en la comprensión del fenómeno estudiado.

La selección de los participantes se basará en su trayectoria en la docencia y su apertura para compartir sus experiencias. Esto facilitará el análisis de su bienestar en el contexto personal y educativo, permitiendo identificar los aspectos que lo fortalecen o lo afectan. Además, su perspectiva contribuirá a comprender los retos que enfrentan y las estrategias que emplean para mantener su estabilidad emocional en el ejercicio de su profesión.

Tabla 1*Matriz para el desarrollo de la investigación*

Fases del procedimiento de investigación	Correspondencia con el enfoque fenomenológico	Relación con los objetivos del estudio
<p>Fase 1: Propuesta del proyecto de investigación</p> <p>Descripción: Se elabora la propuesta del proyecto de investigación con la asesoría de la docente Gayle Viviana Varón Aguirre.</p>	<p>Se establece la necesidad de comprender las experiencias docentes en su contexto, orientando el estudio hacia la construcción de significados colectivos.</p>	<p>Relacionado con el objetivo general, ya que la investigación busca contribuir al bienestar de los docentes.</p>
<p>Fase 2: Exploración del contexto.</p> <p>Descripción: Se realiza un análisis detallado del entorno en el que se desarrollará la investigación, considerando las características, dinámicas y factores relevantes.</p>	<p>Permite contextualizar las experiencias de los maestros en términos de tiempo, espacio y relaciones interpersonales dentro del entorno educativo.</p>	<p>Vinculado con el objetivo específico 1, que busca contextualizar el entorno educativo de los docentes.</p>
<p>Fase 3: Antecedentes teóricos.</p> <p>Descripción: Se lleva a cabo un análisis exhaustivo de estudios previos y enfoques teóricos, incluyendo antecedentes internacionales, nacionales y locales.</p>	<p>Se analizan discursos y conceptos sobre bienestar docente, proporcionando un marco teórico para interpretar las experiencias.</p>	<p>Relacionado con el objetivo específico 2, que pretende conceptualizar el bienestar de los maestros.</p>
<p>Fase 4: Creación y validación del instrumento.</p> <p>Descripción: Se crea el instrumento (entrevista) bajo un diseño fenomenológico. Se diseñan preguntas para obtener información detallada y se valida con</p>	<p>Se diseñan preguntas abiertas que permitan explorar la vivencia subjetiva de los docentes, apoyándose en la intuición del investigador.</p>	<p>Contribuye al objetivo específico 3, al proporcionar información clave para el diseño de la ruta pedagógica.</p>

expertos.

Fase 5: Aplicación del instrumento.

Descripción: Se realizan entrevistas a los maestros seleccionados, asegurando un ambiente adecuado. Las respuestas se recopilan de manera organizada y detallada para su análisis posterior.

Se recopilan narraciones de los docentes, interpretando sus experiencias desde la perspectiva fenomenológica.

Relacionado con el objetivo general, ya que aporta información sobre la realidad emocional de los maestros.

Fase 6: Diseño de la ruta pedagógica.

Descripción: Se diseña una ruta pedagógica que promueva el bienestar de los docentes a partir de los hallazgos obtenidos en la investigación.

Se construyen estrategias fundamentadas en los resultados obtenidos, considerando la experiencia docente y los factores emocionales identificados.

Directamente vinculado con el objetivo específico 3, que busca diseñar una ruta pedagógica basada en estrategias que fomenten el bienestar de los docentes.

Nota. La Tabla 1 presenta la correspondencia entre las fases metodológicas de la investigación y los elementos centrales del enfoque fenomenológico, en relación con los objetivos planteados.

Fuente elaboración propia

Análisis y resultados

A continuación, se presenta el capítulo de análisis y resultados, elaborado a partir de las entrevistas realizadas a maestros y maestras con el fin de comprender sus experiencias, percepciones y necesidades en el contexto escolar. Este capítulo integra un ejercicio riguroso de triangulación que articula el marco teórico revisado, las entrevistas realizadas y la interpretación propia del investigador. A partir de este análisis emergen tres categorías clave que permiten identificar los principales factores que inciden en el bienestar emocional del cuerpo docente: **el clima comunicativo entre maestros y maestras, sobrecarga laboral y el desgaste emocional, y la ausencia de apoyo institucional real y sostenido.**

Estas categorías emergentes se constituyen como pilares centrales para comprender las dinámicas que inciden directamente en la estabilidad emocional y profesional de los maestros y maestras, a través de ellas, se evidencian situaciones complejas y desafíos persistentes que demandan atención, la comprensión del fenómeno se fundamentó en la triangulación entre la teoría, entrevistas y análisis crítico del investigador, permitiendo una comprensión más profunda de estas realidades. Asimismo, respalda la urgencia de diseñar estrategias institucionales efectivas que orienten una ruta de atención integral y continua en favor del bienestar emocional del cuerpo docente.

Con el objetivo de analizar la información recolectada mediante las entrevistas, se utilizó el programa Atlas. ti 25 para organizar y sistematizar los datos, una de las herramientas clave empleadas fue la generación de una nube de códigos, la cual permitió identificar visualmente los términos con mayor frecuencia de aparición en los discursos, facilitando así la detección de patrones y temas recurrentes. Esta visualización complementó el proceso de codificación y categorización, fortaleciendo la interpretación cualitativa de la información.

problemáticas.

En este sentido, no solo se corrobora la recurrencia temática, sino que las entrevistas permiten escuchar la voz detrás de estas palabras, aportando la particularidad y la vivencia personal, la magnitud de estos términos en la nube, que en sí misma es un resumen gráfico del discurso, se ve amplificadas por los relatos detallados donde los docentes expresan cómo la sobrecarga laboral y la carga emocional los afectan directamente.

Las entrevistas revelan que la "comunicación", por ejemplo, no es solo una palabra clave; a través de ellas, se entiende como un punto de fricción., los docentes narran la falta de canales efectivos, la ausencia de escucha activa o la percepción de que sus inquietudes no son atendidas por la institución. Esto valida la noción de que la problemática central trasciende la cantidad de tareas, constituyendo una compleja interconexión entre la **sobrecarga** experimentada, el impacto emocional que esta genera y la percepción del apoyo institucional. La **gestión del tiempo**, aunque no visible de forma prominente como código único en la nube, emerge en las entrevistas como un desafío recurrente, evidenciando la dificultad para conciliar las múltiples demandas laborales con su vida personal y con la necesidad de preservar su propio **bienestar**. La imagen y las entrevistas, en conjunto, ofrecen una perspectiva holística que subraya la urgencia de comprender profundamente las experiencias docentes, donde cada palabra en la nube de códigos se convierte en el eco de una voz real.

Asimismo, el software Atlas. ti 25 permitió la construcción de redes semánticas a partir de la codificación y agrupación de fragmentos significativos, haciendo posible el análisis del enraizamiento (frecuencia de los códigos) y la densidad (número de vínculos entre ellos). Estos recursos proporcionaron una lectura más estructurada y relacional de las categorías emergentes: **clima comunicativo entre maestros y maestras, sobrecarga laboral y desgaste emocional, y**

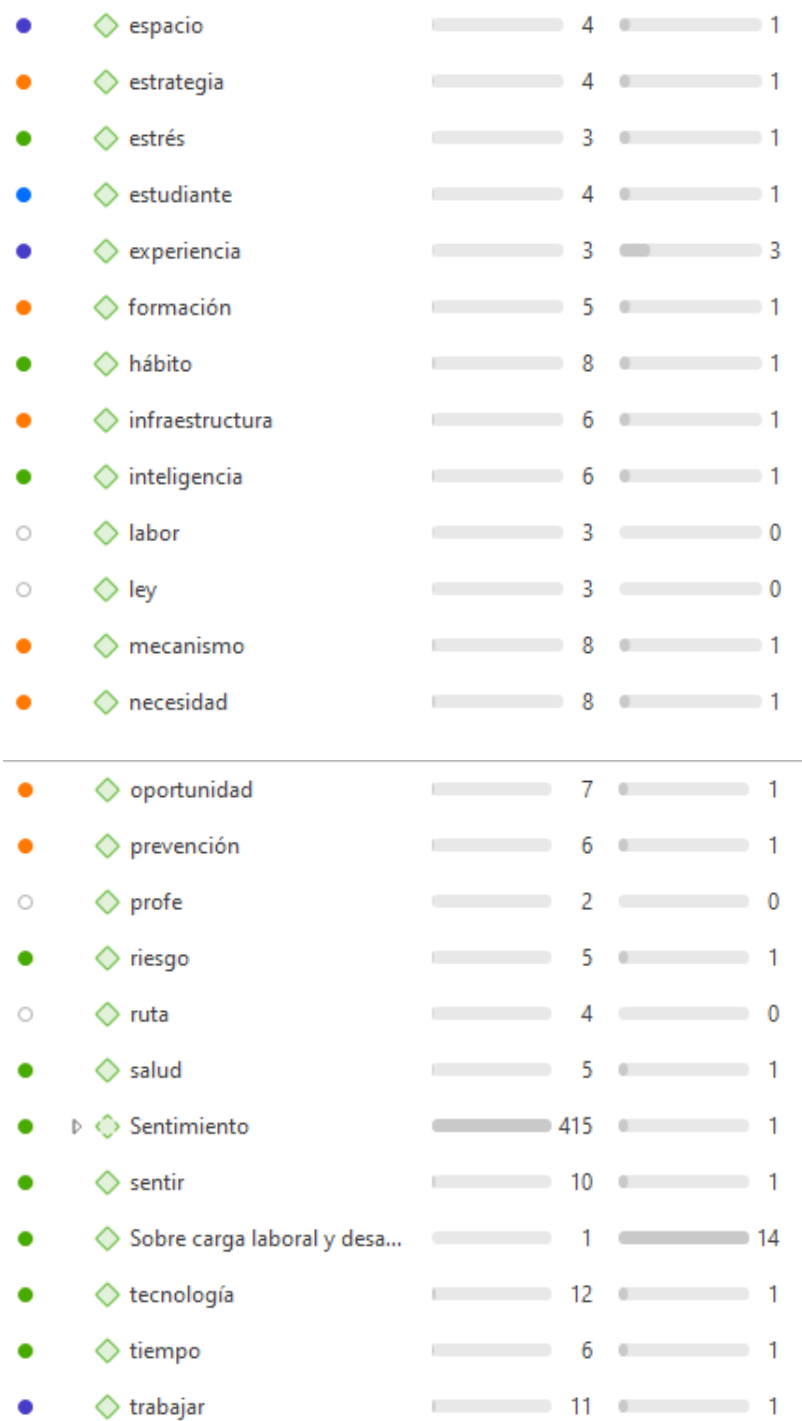
ausencia de apoyo institucional real y sostenido. En conjunto, estas representaciones gráficas aportaron una comprensión más integral de las vivencias del cuerpo docente, al mostrar cómo se interconectan los factores que inciden directamente en el bienestar emocional y desempeño profesional.

A continuación, se encuentra el enraizamiento (frecuencia) y la densidad (vínculos creados entre códigos) como se visualiza en la ilustración 2.

Figura 2

Relación de enraizamiento y densidad de códigos

	Nombre	Enraizamiento	Densidad
●	▷ ◇ apoyar	6	1
●	◇ Apoyo instirucional real y...	1	11
●	◇ atención	6	1
●	◇ aula	17	1
●	◇ bienestar	13	1
●	◇ Clima comunicativo entre...	21	8
●	◇ colaboración	8	1
●	◇ conflicto	4	1
●	◇ descansar	15	1
●	◇ desgastar	7	1
●	◇ docente	3	1
●	◇ emoción	2	1
●	◇ equilibrio	12	1



Nota. La ilustración muestra los códigos obtenidos con Atlas.ti, donde se resalta la **frecuencia** (enraizamiento) y la **densidad** (relación con otros códigos). Fuente: imagen generada en Atlas. ti

Para la categoría emergente **clima comunicativo entre maestros y maestras**, los hallazgos revelan que este es un tema de notable importancia y recurrencia en las narrativas de los participantes, el código "Clima comunicativo entre..." presenta un enraizamiento de 21, lo que lo posiciona como uno de los conceptos más frecuentemente mencionados a lo largo del corpus de datos, esto indica que las interacciones, el ambiente relacional y la calidad de la comunicación con los colegas o pares son aspectos constantemente presentes en las experiencias reportadas. Adicionalmente, una densidad de 8 sugiere que este tema no solo es frecuente, sino que también está significativamente interconectado con otras ideas y dimensiones dentro del contexto de los participantes, influyendo y siendo influenciado por diversos factores de su entorno. Este alto enraizamiento y densidad combinados resaltan la centralidad de la comunicación interpersonal para la comprensión de las dinámicas en estudio.

En cuanto a la categoría de **sobrecarga laboral y desgaste emocional** emerge como un área de preocupación fundamental, aunque no siempre se exprese con la mayor frecuencia directa. El código "Sobre carga laboral y desa..." muestra un enraizamiento de 1, lo que podría hacer pensar en una baja recurrencia. Sin embargo, su impacto se evidencia en su impresionante densidad de 14, esta alta densidad significa que, cuando este tema aparece en los discursos de los participantes, está profundamente entrelazado con una multitud de otros conceptos y experiencias., actúa como un nexo crítico que conecta preocupaciones sobre la salud, el bienestar, las emociones y los desafíos del día a día, incluso con el desgaste en sí mismo. Esto sugiere que, si bien la mención directa de "sobrecarga" puede ser esporádica, sus implicaciones y sus ramificaciones conceptuales son extensas y de gran relevancia para la comprensión de las vivencias de los participantes. De manera complementaria, el código "desgastar" con un enraizamiento de 7 y el código "estrés" con un enraizamiento de 3, también contribuyen a la

comprensión de esta dimensión emocional y física.

Finalmente, la categoría de **ausencia de apoyo institucional real y sostenido** se manifiesta como un elemento crítico, cuya importancia radica más en su rol articulador que en su frecuencia. El código "apoyo institucional real y..." presenta un enraizamiento de 1, lo que indica que no es un tema mencionado constantemente por los participantes. No obstante, su elevada densidad de 11 es sumamente reveladora., este alto índice de densidad significa que, a pesar de su baja frecuencia de aparición, cuando se hace referencia a la falta o presencia de apoyo institucional, esta idea se conecta intrínsecamente con un amplio abanico de otros conceptos, como el bienestar, la experiencia, las necesidades, o incluso los desafíos de la labor. Esto sugiere que el apoyo institucional, o su ausencia, es un factor estructural que impacta transversalmente en diversas esferas de la vida de los participantes, funcionando como un eje articulador de sus experiencias, incluso si no es un tema de conversación habitual.

En consecuencia, al sumergirme en el análisis de estas categorías y revivir las narrativas de las entrevistas, emerge una visión contundente de la realidad docente, el altísimo enraizamiento del clima comunicativo entre maestros y maestras (21) no es solo un dato estadístico; es un testimonio de que la comunidad entre colegas se ha convertido en un soporte esencial, por lo tanto, en un entorno laboral donde la sobrecarga laboral y desgaste emocional (densidad 14) es una fuerza presente que interconecta todas las facetas de la experiencia, incluso si no siempre se nombra directamente, la conexión entre ellos es vital. Las entrevistas revelan que esta comunicación no es solo informativa, sino un mecanismo de desahogo, un espacio de comprensión mutua y un pilar de apoyo emocional que, a menudo, suple las carencias del sistema.

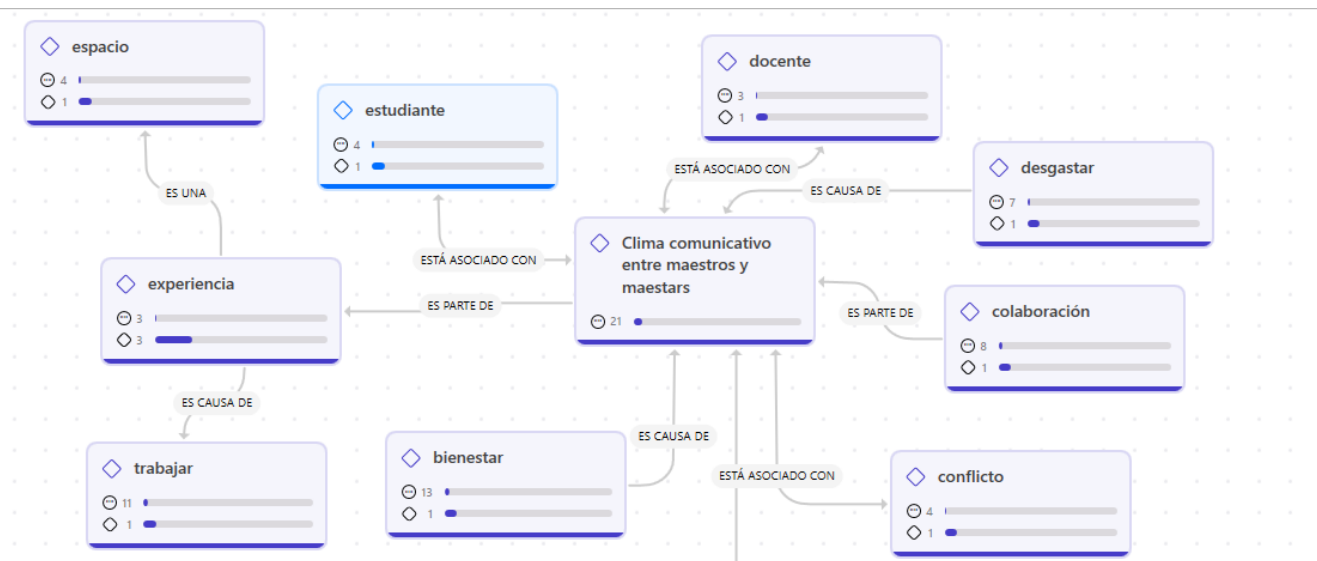
Ahora bien, la **ausencia de apoyo institucional real y sostenido**, con su baja frecuencia

pero altísima densidad (11), constituye un vacío estructural que potencia la sobrecarga y el desgaste. Esta situación transforma la comunicación entre colegas en una estrategia adaptativa, más allá de un simple aspecto relacional. Dicha ausencia de apoyo no se manifiesta únicamente en la carencia de recursos o capacitaciones, sino también en la percepción de falta de reconocimiento y en la soledad ante desafíos inmensos, lo que condiciona que el bienestar del docente dependa, en gran medida, de la fortaleza de su red de apoyo mutuo.

La red semántica clima comunicativo entre maestros y maestras a continuación visualiza las complejas interacciones entre los conceptos clave emergentes de nuestro análisis cualitativo, revelando cómo se conectan y organizan las experiencias de los participantes en torno a temas centrales.

Figura 3

Red semántica de clima comunicativo entre maestros y maestras



Nota. La red semántica destaca como nodo central clima comunicativo entre maestros y maestras (21 menciones), relacionado con bienestar, trabajar, desgastar y colaboración. Estas conexiones evidencian que la comunicación incide directamente en el bienestar docente.

Fuente: imagen generada en Atlas. ti 25

Esta red semántica destaca de manera contundente la relevancia del **"clima comunicativo entre maestros y maestras"** como un pilar fundamental para el bienestar docente, con un enraizamiento de 21, el clima comunicativo no solo es un tema central y recurrente en las narrativas, sino que, como se observa en la conexión **"es causa de"**, influye directamente en el "bienestar" de los profesionales (con un enraizamiento de 13). Esto significa que la calidad de las interacciones y la comunicación en el ambiente escolar tienen un impacto directo y significativo en la percepción de bienestar por parte del docente, la red refuerza que un ambiente comunicativo positivo fomenta un mayor bienestar, mientras que un clima deficiente puede conducir a situaciones de "conflicto" (enraizamiento 4) y "desgaste" (enraizamiento 7), afectando negativamente el bienestar y la satisfacción laboral de las y los maestros. En esencia, la calidad de la comunicación se posiciona como un determinante crítico para el bienestar integral del cuerpo docente.

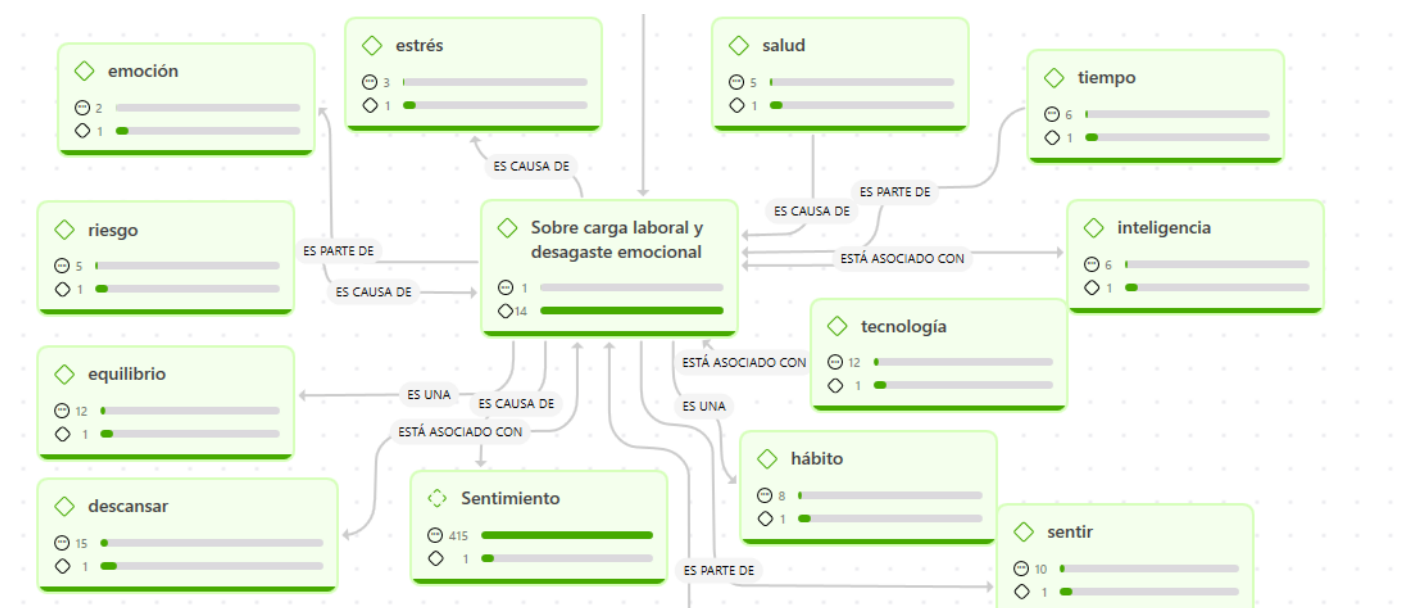
Desde mi interpretación, la red semántica que subraya el "clima comunicativo entre maestros y maestras" como causa directa del "bienestar" docente (enraizamiento 21 y 13 respectivamente) es un hallazgo crucial. Esto no solo confirma que la calidad de las interacciones entre colegas es central para su cotidianidad, sino que, a mi juicio, posiciona esta red de apoyo como una necesidad fundamental. En un contexto laboral que está marcado por la sobrecarga y el estrés, un clima comunicativo positivo no es un lujo, sino un factor determinante que puede mitigar el "desgaste" y el "conflicto", solidificándose como un pilar insustituible para el bienestar integral del profesorado.

La red semántica sobre carga laboral y desgaste emocional a continuación visualiza las complejas interacciones entre los conceptos clave emergentes de nuestro análisis cualitativo,

revelando cómo se conectan y organizan las experiencias de los participantes en torno a temas centrales.

Figura 4

Red semántica sobrecarga laboral y desgaste emocional



Nota. La red semántica muestra que sobrecarga laboral y desgaste emocional es el nodo central, con alta densidad (14 conexiones). Este código se vincula como causa o parte de conceptos clave como estrés, salud, riesgo y equilibrio, lo que resalta la influencia de las exigencias laborales en la salud emocional de los docentes.

Fuente: imagen generada en Atlas. ti 25

Esta red semántica, centrada en la "**sobrecarga laboral y desgaste emocional**", ofrece una clara visualización de los complejos factores que influyen y se derivan de este estado. A pesar de que el código "sobrecarga laboral y desgaste emocional" tiene un enraizamiento de 1, su alta densidad de 14 lo posiciona como un nodo crucial que conecta con una gran variedad de otros conceptos, evidenciando su importancia central en las experiencias de los participantes, la

red muestra explícitamente que la sobrecarga "**es causa de**" "estrés" (enraizamiento 3) y afecta la "salud" (enraizamiento 5), subrayando su impacto directo en el bienestar. Además, se observa que este fenómeno "**es parte de**" el "riesgo" (enraizamiento 5) y "**está asociado con**" el uso de la "tecnología" (enraizamiento 12) y la "inteligencia" (enraizamiento 6), sugiriendo cómo las herramientas digitales y las demandas cognitivas pueden contribuir a este estado. La red también ilustra que el "equilibrio" (enraizamiento 12) y "descansar" (enraizamiento 15) son conceptos fundamentales para mitigar la sobrecarga. Finalmente, "emoción" (enraizamiento 2), "hábito" (enraizamiento 8) y "tiempo" (enraizamiento 6) se presentan como elementos intrínsecos que moldean la experiencia del desgaste, consolidando la "Sobrecarga laboral y desgaste emocional" como un fenómeno multifacético e interconectado con la salud, el manejo personal y el contexto tecnológico.

Al profundizar en la red semántica sobre la **sobrecarga laboral y desgaste emocional**, se revela un panorama profundamente arraigado en las vivencias docentes. Más allá de la frecuencia directa con la que se nombra, la evidencia de su presencia es contundente. Las entrevistas amplifican esta realidad: los docentes no solo mencionan el cansancio, sino que describen cómo la acumulación de tareas y las demandas de la **tecnología** los llevan a un estado de agotamiento que permea su vida personal, afectando directamente su **tiempo** y **emociones**. Este desgaste no es un evento aislado, sino una condición persistente que los coloca en un "riesgo" constante de afectar su bienestar integral.

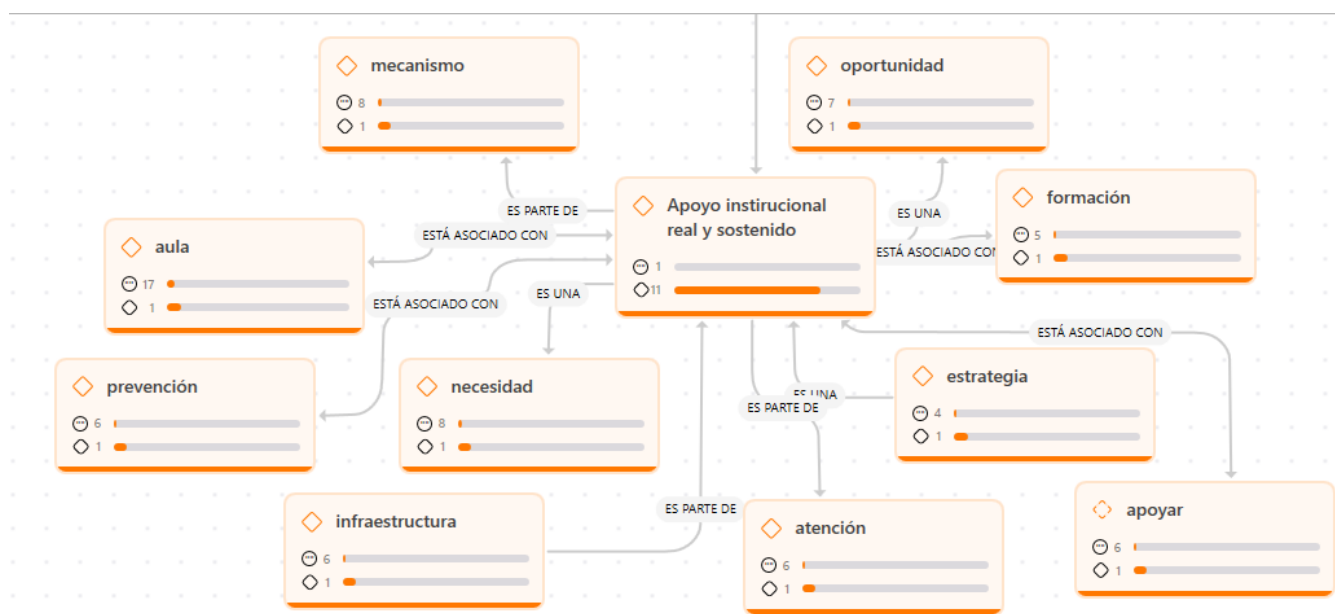
La aparición de "equilibrio" (12) y "descansar" (15) como conceptos fundamentales para mitigar la sobrecarga es, en mi análisis, una señal clara de la urgencia sentida por los docentes. Las entrevistas lo confirman., el deseo de encontrar un balance y la necesidad imperiosa de descanso son temas recurrentes, incluso cuando la realidad laboral dificulta su consecución. Los

"hábitos" (8) emergen entonces como un área donde los docentes intentan, a menudo en solitario, gestionar este impacto. Esta red no solo diagnostica una problemática, sino que, a través de las voces de los entrevistados, ilustra la búsqueda constante de estrategias personales frente a una sobrecarga multifacética e interconectada, que define una gran parte de su experiencia profesional.

La red semántica ausencia de apoyo institucional real y sostenido a continuación visualiza las complejas interacciones entre los conceptos clave emergentes de nuestro análisis cualitativo, revelando cómo se conectan y organizan las experiencias de los participantes en torno a temas centrales.

Figura 5

Red semántica ausencia de apoyo institucional real y sostenido



Nota. La red semántica muestra un sistema de relaciones centrado en apoyo institucional real y sostenido, identificado como un nodo de alta densidad (11 conexiones). Esta categoría se vincula con códigos como infraestructura, formación, estrategia y necesidad, lo que evidencia que el

respaldo institucional incide en múltiples aspectos del entorno escolar.

Fuente: imagen generada en Atlas. ti 25

Esta red semántica revela que la "**ausencia de apoyo institucional real y sostenido**" es un factor de gran relevancia para el bienestar docente, destacando su alta densidad (11) a pesar de su bajo enraizamiento (1), lo que significa que se interconecta profundamente con múltiples aspectos de su experiencia, el apoyo institucional se concibe como una "oportunidad" y es clave para la "formación" del profesorado ("**es una**"), asociándose directamente con el "aula" y los "mecanismos" ("**está asociado con**"), que son fundamentales para el entorno laboral. Además, su vínculo con la satisfacción de "necesidades" ("**está asociado con**") y ser "parte de" la "atención" institucional subraya cómo responde a los requerimientos y el cuidado hacia los docentes. Finalmente, las conexiones con "estrategia", la acción de "apoyar", la "infraestructura" y la "prevención" ("**está asociado con**") demuestran que un soporte institucional robusto se traduce en acciones planificadas y recursos tangibles que contribuyen directamente a un entorno laboral más seguro y propicio, impactando positivamente en el bienestar integral de los docentes.

Al sumergirme en las entrevistas y contrastarlas con la red semántica de la **ausencia de apoyo institucional real y sostenido**, se revela una profunda carencia que resuena en cada relato, confirmando que esta afecta cada faceta de la experiencia docente., los maestros y maestras expresan en sus propias palabras que la falta de "formación" y de "mecanismos" adecuados en el "aula" no es una simple limitación, sino un obstáculo diario que les impide desarrollar su labor con plenitud. Sus vivencias ilustran que la "oportunidad" de crecimiento y la "atención" a sus "necesidades" son más una aspiración lejana que una realidad.

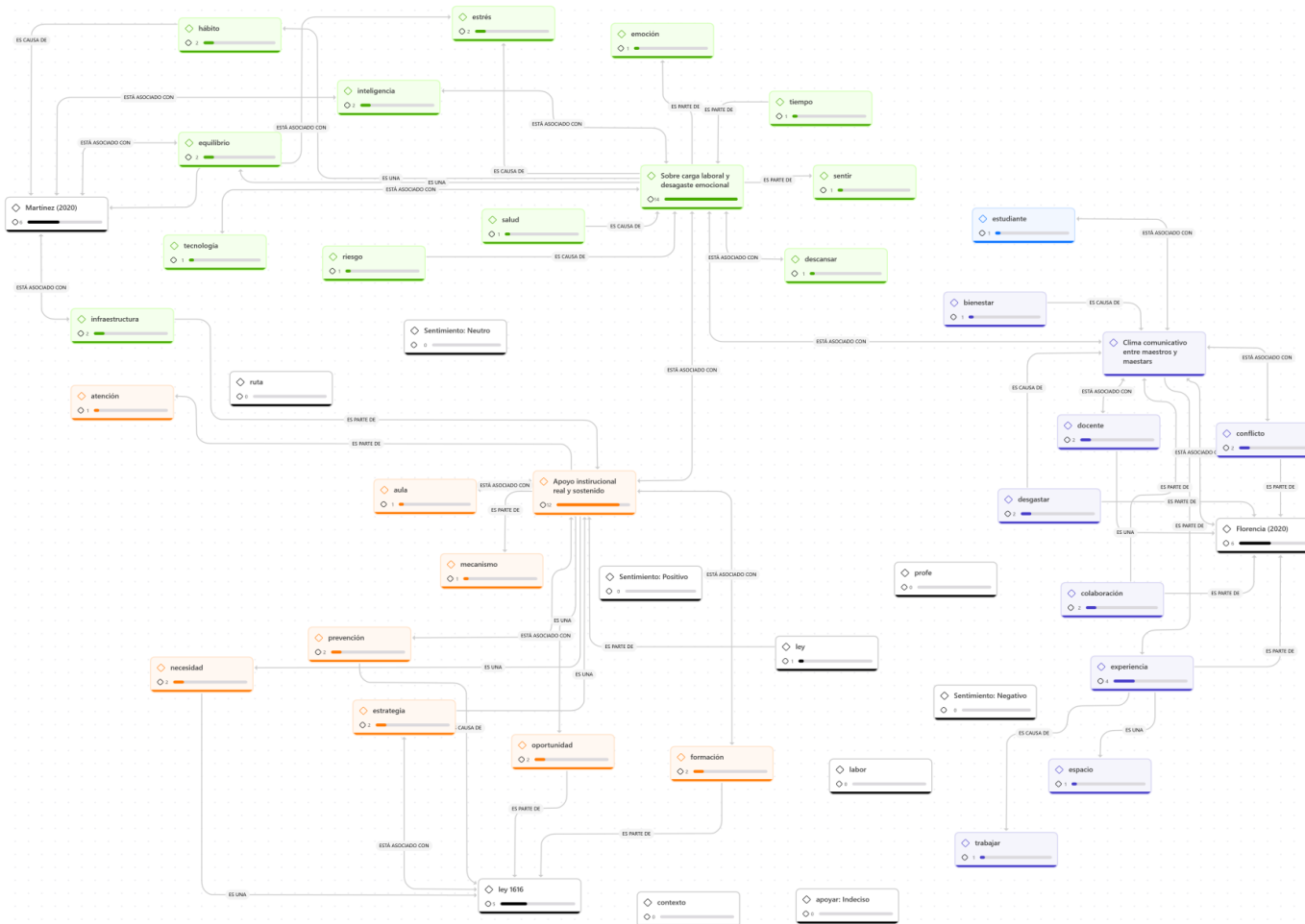
Las entrevistas detallan cómo esta falta de apoyo se traduce en una lucha constante., la "infraestructura" inadecuada no es un concepto abstracto, sino la realidad de espacios que

dificultan la enseñanza. La ausencia de "estrategias" claras y de una "prevención" efectiva por parte de la institución se manifiesta en el desgaste y la sensación de soledad frente a problemas que deberían ser abordados colectivamente. Es, a mi juicio, un factor determinante del bienestar docente, no por su mención explícita, sino por la forma en que su ausencia teje una red de desafíos que los docentes enfrentan a diario, impactando directamente su capacidad de sentirse apoyados y valorados.

La red semántica teoría y entrevistas a continuación visualiza las complejas interacciones entre los conceptos clave emergentes de nuestro análisis cualitativo, revelando cómo se conectan y organizan las experiencias de los participantes y la teoría en torno a temas centrales.

Figura 6

Red semántica teoría-entrevistas



Nota. La red semántica construida a partir del análisis cualitativo permite visualizar las relaciones entre los principales conceptos emergentes y su articulación con el marco teórico del estudio. Fuente: imagen generada en Atlas. ti 25

Esta extensa red semántica ofrece una poderosa visualización de cómo las experiencias empíricas de los participantes se entrelazan con marcos teóricos y normativos clave, permitiendo una triangulación profunda de la información, la comunicación entre colegas se configura como un eje esencial y una dimensión fundamental del bienestar emocional docente. En los testimonios recogidos, se evidencian tensiones, barreras y limitaciones en las interacciones entre maestros y maestras.

Uno de los maestros expresa: "la comunicación no es muy buena, más uno se centra en las labores objetivas de su labor", mientras que otro señala que "aunque hay disposición, siempre se presentan inconvenientes entre los que no están de acuerdo siempre en todo". Estas frases reflejan una dinámica institucional donde las relaciones profesionales están fragmentadas, y donde la comunicación, lejos de fluir, se limita a lo operativo. Desde la teoría, se resalta la importancia de las competencias emocionales y sociales en la construcción de ambientes laborales saludables. Bisquerra (2000, como se citó en Moreira et al., 2022) advierte que las reuniones con posturas incompatibles y la falta de habilidades comunicativas pueden generar entornos tensos y desmotivadores. De ahí que los docentes entrevistados propongan iniciativas como capacitaciones interdisciplinarias, comunidades de aprendizaje y espacios de diálogo colectivo como estrategias para fortalecer el trabajo colaborativo y la construcción de un sentido de comunidad.

Esta categoría encuentra resonancia en el estudio de Florencia (2020), quien demuestra cómo la calidad de la comunicación docente incide directamente en el bienestar emocional y el desempeño profesional. En ese sentido, una ruta institucional que contemple el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y los canales de comunicación puede tener un impacto significativo en la salud mental del profesorado y en la mejora del clima escolar.

La segunda categoría evidencia una problemática reiterada en los discursos de los entrevistados: la sobrecarga de funciones y su impacto directo en el desgaste emocional. Los docentes señalan que sus responsabilidades van más allá de la jornada escolar, involucrando tareas como planificación, seguimiento, dirección de grupo y acompañamiento emocional a los estudiantes. Uno de los testimonios lo resume así: "no solo tenemos el tiempo que estamos dentro del aula, sino fuera del aula, tenemos que también estar planeando clases, calificando evaluaciones". Esta sobre exigencia, que se traduce en un desdibujamiento entre lo profesional y lo personal, ha sido ampliamente documentada en estudios regionales., Lapo Pineda y Medina Guachizaca (2022) identifican cómo la carga laboral excesiva influye en la aparición de síntomas de ansiedad, depresión y agotamiento emocional, especialmente en mujeres docentes. Asimismo, Titistar-Cruz, Matabanchoy-Salzar y Ruíz-Bravo (2022) plantean que el abordaje de la salud mental docente en América Latina ha estado centrado en el diagnóstico de enfermedades y no en la promoción del bienestar, lo cual limita las acciones preventivas.

La perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), retomada en Martínez (2020), también insiste en que los riesgos psicosociales derivados del exceso de demandas deben ser tratados como temas prioritarios de salud pública. Por tanto, se hace indispensable que las instituciones reconozcan esta sobrecarga como un factor estructural y diseñen políticas que no solo redistribuyan las funciones, sino que también garanticen tiempos de recuperación, espacios de descanso y estrategias de autocuidado, la promoción de una cultura del bienestar docente no puede darse sin una revisión crítica de las condiciones laborales actuales.

La tercera categoría, posiblemente la más crítica en cuanto a impacto estructural, refiere a la ausencia de mecanismos reales y sostenidos por parte de las instituciones educativas para garantizar el bienestar emocional del personal docente. Los maestros entrevistados coinciden en

señalar que, si bien existen comités o reuniones de docentes, estos espacios son percibidos como ineficaces o meramente formales: "se hace como por cumplir", "no hay algo que trascienda... simplemente se hace la reclamación y ya". Esta percepción de desprotección institucional contrasta con lo estipulado en el marco legal colombiano.

La Ley 1616 de 2013 establece la obligación estatal de priorizar la salud mental y crear entornos laborales saludables, mientras que la Constitución Política de 1991 reconoce la salud como un derecho fundamental. Sin embargo, en la práctica, los docentes manifiestan una desconexión entre lo legal y lo real., no existen programas de acompañamiento emocional permanentes, ni acciones articuladas que respondan a sus necesidades psicosociales. Investigaciones recientes, como la de Pinedo Torres (2023), insisten en que el bienestar del docente debe ser parte del eje estructural de la calidad educativa.

A su vez, la Internacional de la Educación (2024) advierte que la falta de inversión en condiciones físicas y programas de apoyo tiene un impacto directo en la motivación y la autoeficacia del profesorado. Desde una perspectiva comunitaria, autores como Bang (2014, citado en Bautista, Molina & Vargas, 2023) proponen redes de acompañamiento institucional basadas en la solidaridad y la participación colectiva, lo cual no se corresponde con las vivencias de los docentes entrevistados, quienes relatan la ausencia de espacios de escucha y acompañamiento emocional. En síntesis, esta categoría demuestra una profunda brecha entre el mandato normativo y la experiencia cotidiana del docente, que debe ser atendida con urgencia mediante políticas públicas claras, recursos suficientes y compromiso institucional real.

Este análisis triangulado permite comprender que el bienestar emocional de los maestros y maestras está condicionado por factores estructurales, relacionales y organizativos que no pueden ser abordados de forma aislada. La articulación entre teoría, evidencia empírica y

reflexión investigativa evidencia que una ruta institucional para el acompañamiento docente debe considerar el fortalecimiento del clima comunicativo, la redistribución justa de las responsabilidades laborales y la implementación de programas sostenidos de apoyo emocional. Solo así será posible avanzar hacia una cultura escolar centrada en el cuidado, el reconocimiento y el bienestar del profesorado.

Desde una perspectiva investigativa, este análisis triangulado de las redes semánticas, los testimonios de las entrevistas y el marco teórico y normativo revela un panorama crítico y complejo del bienestar docente, de ello se desprende con fuerza una paradoja de un Clima Comunicativo entre Maestros y Maestras que, aunque reconocido teóricamente como pilar del bienestar, en la práctica está fragmentado y se limita a lo operativo., las voces de los docentes entrevistados son el eco palpable de esta disonancia, donde la comunicación, lejos de ser un canal de apoyo mutuo y desahogo, se convierte en un terreno de "inconvenientes" y formalidades, evidenciando una desconexión entre el ideal colaborativo y la realidad institucional que, como advierte Bisquerra, puede ser profundamente desmotivadora y perjudicial para ambientes laborales saludables. Este hallazgo no solo confirma la relevancia de la comunicación, sino que la posiciona como un área de intervención urgente para transformar un elemento de tensión en un verdadero impulsor de bienestar.

La sobrecarga laboral y desgaste emocional se manifiesta, a mi juicio, como la problemática central que agrava todas las demás dimensiones, los testimonios revelan un desdibujamiento preocupante de los límites entre la vida profesional y personal, una sobre exigencia que va más allá del aula y que, como la literatura académica señala, tiene consecuencias directas en el bienestar de los docentes. Mi análisis apunta a que esta sobrecarga no es una percepción individual, sino un factor estructural que exige una revisión profunda de las

condiciones laborales. No se trata solo de gestionar mejor el tiempo, sino de reconocer la magnitud de las responsabilidades que recaen sobre el profesorado y cómo esta carga sistémica genera un desgaste emocional profundo y persistente, validando las advertencias de la OIT sobre los riesgos psicosociales.

Finalmente, la ausencia de apoyo institucional real y sostenido se manifiesta como el factor más crítico y desolador, actuando como el telón de fondo que agrava las dos problemáticas anteriores, es extraño observar cómo, a pesar de un claro mandato legal en Colombia para priorizar el bienestar y crear entornos laborales saludables, la experiencia docente está marcada por la ineficacia o formalidad de los mecanismos de apoyo. La brecha entre el deber ser normativo y la realidad vivenciada por los maestros es abismal., esta ausencia de acompañamiento y recursos, tal como lo corroboran investigaciones actuales, no solo mina la motivación y autoeficacia, sino que deja al docente en una soledad frente a desafíos inmensos. En conclusión, este análisis profundo sugiere que el bienestar docente no es un añadido, sino una consecuencia directa de la intersección entre un clima comunicativo deficiente, una sobrecarga insostenible y una falta estructural de apoyo institucional.

Ruta pedagógica SER (Sentir, Escuchar, Renovar)

En este capítulo, se presentarán tres estrategias que construyen al diseño de la ruta pedagógica SER perfiladas para contribuir al bienestar de los maestros y maestras, abordando desafíos clave en su día a día., es importante destacar que estas estrategias no son aleatorias; surgen como una respuesta directa y fundamentada bajo el análisis de datos cualitativos obtenidos de entrevistas con la comunidad educativa, así como de un sólido marco teórico que sustenta las principales prácticas en bienestar docente.

Primero, exploraremos la Estrategia 1: **Sintonía comunicativa**: Esta estrategia surge directamente de la categoría de análisis "clima comunicativo entre maestros y maestras". Aquí, descubrirás cómo optimizar los canales de interacción a través de acciones como: 1. **Ecos de bienestar**, para propagar un ambiente positivo; 2. **Diálogo SER**, promoviendo la confianza y la colaboración; y 3. **Pulso digital consciente**, estableciendo pautas para una comunicación digital armónica.

Luego, nos adentraremos en la Estrategia 2: **Bienestar en acción**: Esta sección te brindará herramientas prácticas para combatir la sobrecarga laboral y el desgaste emocional, y surge de la categoría de análisis "sobrecarga laboral y desgaste emocional". Conocerás acciones como: 1. **Tiempo vital**, optimizando la gestión del tiempo personal; 2. **Pulso emocional**, desarrollando habilidades de manejo emocional y resiliencia; y 3. **Respiro operativo**, enfocado en aligerar la carga administrativa del día a día.

Finalmente, abordaremos la Estrategia 3: **Respaldo institucional**: Esta estrategia, que nace como respuesta a la categoría de análisis "ausencia de apoyo institucional real y sostenido", te mostrará cómo la institución puede ofrecer un apoyo tangible y sostenido a sus educadores a través de acciones como: 1. **Más allá del aula**, creando espacios de relajación y revitalización; 2.

Espacio vital docente, optimizando los entornos físicos de trabajo; y 3. **Valor docente**, estableciendo mecanismos claros de reconocimiento y aprecio.

La ruta pedagógica SER (Sentir, Escuchar, Renovar) se enfoca en el bienestar docente, diseñando estrategias que impulsan la comunicación asertiva entre maestros y maestras, busca generar un ambiente de apoyo mutuo en las instituciones educativas, fomentando activamente la escucha, la asertividad y la colaboración comunicativa.

Para ello, adoptamos el método 5W2H, una herramienta estratégica clave que asegura la precisión y claridad de cada acción. Este marco analítico es reconocido por su eficacia en la planificación y solución de problemas (Falconi Campos, 2021), permitiéndonos desglosar sistemáticamente las intervenciones. El método 5W2H es particularmente eficaz para organizar y planear acciones en pro del bienestar docente, ya que permite responder de forma clara cinco preguntas clave: qué se va a hacer, cómo se hará, quién lo hará, cuándo y por qué. Esta estructura facilita la toma de decisiones, la asignación de responsabilidades y una planificación con sentido. Así, las acciones propuestas para generar "ecos de bienestar" serán aplicables y responderán a las necesidades reales de los docentes, mejorando su bienestar de forma organizada y sostenible.

Estrategia #1 Sintonía comunicativa

Objetivo de la acción #1 Ecos de bienestar

Diseñar acciones que al potenciar la comunicación asertiva entre maestros y maestras, generen Ecos de Bienestar y un clima de apoyo mutuo, contribuyendo así a la mejora sostenida de su bienestar emocional y profesional en instituciones educativas con características similares.

En esta guía paso a paso, aprenderás cómo prepararte internamente antes de entablar una conversación significativa. El **paso 1: Intención clara** es el punto de partida fundamental y debe abordarse con atención plena. Este paso consiste en detenerse unos instantes antes del diálogo

para tomar conciencia de tu disposición interna y definir con claridad el propósito de tu participación. Te invitamos a seguir las indicaciones que encontrarás a continuación como si se tratara de una brújula., no se busca controlar la conversación, sino ayudarte a entrar en ella desde un lugar de apertura, respeto y escucha genuina. A partir de este paso, estarás mejor preparado para crear espacios de comunicación asertiva.

¿Cómo aplicar el paso 1?

- Haz una pausa antes de comenzar. No entres de inmediato en la conversación. Respira profundamente una o dos veces. Esta pausa breve te ayuda a desconectarte del impulso de reaccionar y a conectarte con tu propósito.
- Formula tu intención internamente. Puedes decirte en silencio: "Voy a escuchar para comprender plenamente, no para interrumpir ni imponer mi punto de vista." Si lo necesitas, repítelo una vez más, como si fuera una guía para tu actitud.
- Relaja el cuerpo. Una postura tensa suele reflejar una mente a la defensiva. Afloja los hombros, descruza los brazos y mantén el contacto visual de forma natural. Estas pequeñas acciones apoyan tu disposición a escuchar con apertura.
- Recuerda el objetivo: comprensión, no control. En lugar de pensar en qué vas a decir después o cómo vas a responder, céntrate en la otra persona. ¿Qué siente? ¿Qué necesita? ¿Qué está tratando de comunicar realmente?
- Adopta una actitud de curiosidad genuina. Imagina que eres un explorador del mundo interior de la otra persona. Escucha como si nunca hubieras escuchado su historia antes.

Paso 2 (Observación del diálogo interno)

Antes de manifestar señales externas de atención, es fundamental ordenar lo que sucede en tu interior. En el paso 2 aprenderás a observar tus propios pensamientos y reacciones mientras

escuchas, de modo que puedas mantenerte presente sin dejarte arrastrar por juicios o distracciones.

¿Cómo aplicar el paso 2?

- Escucha atenta y corporal: Mantén tu cuerpo y mente orientados hacia quien habla (postura abierta, contacto visual, asentir), recogiendo palabras, tono y gestos sin anticiparte.
- Reconoce y suelta distracciones: Identifica impulsos de interrumpir, juzgar o divagar; obsérvalos sin juicio y déjalos pasar, como nubes en el cielo.
- Redirige tu enfoque: Cuando notes que tu atención se desvía, regresa con suavidad al hablante, recordándote mentalmente: “Estoy aquí, escuchando.”

Paso 3 (Señales de presencia)

Antes de pasar a las palabras, es esencial proyectar tu atención a través de gestos y mirada. En el paso 3 descubrirás cómo las señales de presencia (contacto visual, asentir y postura abierta) refuerzan tu disposición interna y hacen saber al otro que realmente lo escuchas.

¿Cómo aplicar el Paso 3?

- Contacto visual sincero: Mantén la mirada en el rostro de tu interlocutor, alternando entre sus ojos y su boca de forma natural. Esto demuestra que estás enfocado en él y ganas su confianza sin resultar intimidante.
- Gestos de afirmación: Realiza asentimientos suaves y ocasionales al ritmo de sus palabras. Estos pequeños movimientos comunican que comprendes y validas lo que se dice, alentando al otro a expresarse con mayor apertura.
- Postura y expresión alineadas: Orienta todo tu cuerpo hacia tu colega (hombros y pies apuntando hacia él), evita cruzar brazos o piernas, y mantén una expresión facial relajada y receptiva. Esta coherencia entre gesto y actitud refuerza la sensación de presencia total.

Paso 4 (Reflexión breve post-conversación)

Antes de concluir por completo, toma un instante para mirar hacia atrás y aprender de la experiencia. En el paso 4: Reflexión breve post-conversación, dedicarás unos momentos a evaluar cómo fluyó el diálogo y extraer lecciones para mejorar tu escucha activa en el futuro.

¿Cómo aplicar el paso 4?

- Pausa de cierre: Tras la conversación, haz una breve pausa (inspiración profunda) para desconectar del diálogo y crear un espacio mental para la reflexión.
- Autoevaluación con preguntas clave: Pregúntate internamente: “¿Mi colega se sintió realmente escuchado?” “¿Hablé menos y comprendí más?”
- Registro y aprendizaje: Anota mental o brevemente en papel tus conclusiones y define al menos una acción concreta para mejorar en futuros diálogos (por ejemplo, reducir interrupciones o hacer más preguntas abiertas).

Paso 5 (Integrar en la rutina diaria)

Antes de dar por concluido el proceso de mejora comunicativa, es esencial convertirlo en una práctica habitual. En el paso 5: Integrar en la rutina diaria, encontrarás indicaciones claras para garantizar que la escucha activa y la reflexión se conviertan en hábitos sostenibles.

¿Cómo aplicar el Paso 5?

- Establece un compromiso concreto: Al finalizar tu jornada o al planificar tu semana, anota una frase de compromiso, por ejemplo: “Me comprometo a aplicar la escucha activa y la reflexión interna en cada reunión o conversación con colegas.” Escribirlo refuerza tu intención y te recuerda el propósito.
- Programa recordatorios prácticos: Usa alarmas, notas adhesivas o entradas en tu calendario digital con mensajes breves (p. ej., “Escuchar primero”). Coloca recordatorios antes


de reuniones clave o en momentos del día en que sueles interactuar con otros.

- Revisa y ajusta regularmente: Cada semana, dedica unos minutos a reflexionar sobre tu aplicación del método: ¿Has mantenido la intención clara, la observación interna, las señales de presencia y la reflexión post-conversación? Anota éxitos y áreas de mejora, y ajusta tus recordatorios o compromisos según lo aprendido.

A continuación, se presenta el diseño del método 5W2H para la primera acción “Ecos de bienestar” clave de la estrategia "sintonía Comunicativa". Esta ilustración detalla cada aspecto de la práctica, diseñada para potenciar la comunicación asertiva y el bienestar interpersonal entre colegas docentes.

Figura 7

Acción #1 Ecos de bienestar

		MÉTODO 5W2H		
QUÉ	CÓMO	QUIÉN	CUÁNDO	POR QUÉ
Práctica individual de autoobservación consciente para mejorar la escucha profunda y empática en las interacciones con colegas.	Paso 1 (Intención Clara): Antes de una conversación con un colega, el docente se enfoca internamente en: "Voy a escuchar para comprender plenamente a mi colega, no para formular mi respuesta o dominar la conversación."	Cada docente voluntariamente		
	Paso 2 (Observación del Diálogo Interno): Mientras el colega habla, el docente se concentra en absorber sus palabras y emociones, notando cualquier impulso de interrumpir, completar frases o desviar el pensamiento a otras tareas. Reconoce estas distracciones y las deja pasar, redirigiendo su atención al colega	Cada docente voluntariamente	Siempre que surja la necesidad de expresar una inquietud, una propuesta o un límite a un colega para resolver una situación o mejorar un proceso compartido.	Para empoderar al docente a comunicar sus puntos de vista de forma clara y respetuosa, evitando la acumulación de silencios o la confrontación directa, lo cual es una fuente común de estrés en las relaciones interpersonales. Fomenta la empatía al buscar soluciones mutuas.
	Paso 3 (Señales de Presencia): Se esfuerza por mantener contacto visual y realizar gestos sutiles (como asentir) que comuniquen atención y presencia total a su colega.	Cada docente voluntariamente		
	Paso 4 (Reflexión Breve Post-Conversación): Después de la interacción, se pregunta mentalmente: "¿Mi colega se sintió realmente escuchado? ¿Logré hablar menos y comprender más?"	Cada docente voluntariamente		
	Paso 5 (Integrar en la Rutina Diaria): El docente se compromete a aplicar esta práctica consistentemente en todas las interacciones relevantes, convirtiéndola en un hábito que fomenta la proactividad en la comunicación asertiva.	Cada docente voluntariamente		

Nota. La acción ecos de bienestar busca mejorar la escucha empática entre docentes mediante cinco pasos que promueven comprensión y reflexión. Puede ser aplicada voluntariamente para expresar inquietudes y fortalecer relaciones, evitando confrontaciones. Fuente: Adaptado del método 5w2h

Objetivo de la acción #2 Dialogo SER

Establecer y fortalecer canales de comunicación efectivos y bidireccionales entre docentes y la dirección institucional, para asegurar que las voces de los maestros sean activamente **Escuchadas**, les permita **Sentir** un respaldo genuino, y así **Renovar** su bienestar y el ambiente de confianza y colaboración en la institución educativa.

En esta guía paso a paso, aprenderás cómo la institución puede prepararse internamente antes de entablar un diálogo significativo y constructivo con su cuerpo docente. La estrategia que explorarás es "Diálogo SER". El Paso 1: **Mapeo y apertura de canales**, Para iniciar un diálogo efectivo y bidireccional, es fundamental establecer por dónde fluirá la comunicación y asegurar que todos conozcan y confíen en estas vías, es el punto de partida fundamental y debe abordarse con atención plena. Este paso consiste en detenerse unos instantes como institución para tomar conciencia de su disposición interna hacia la escucha y definir con claridad el propósito de establecer y abrir estos canales de comunicación. Te invitamos a seguir las indicaciones que encontrarás a continuación como si se tratara de una brújula; no se busca controlar la conversación, sino ayudarte a entrar en ella desde un lugar de apertura, respeto y escucha genuina. A partir de este paso, la institución estará mejor preparada para crear espacios de comunicación asertiva que impulsen el bienestar docente.

¿Cómo aplicar el paso 1?

- **Define y Habilita las Vías de Comunicación:** Identifica y establece los canales específicos, tanto formales (ej., reuniones periódicas con la dirección, buzón de sugerencias institucional) como informales (ej., "cafés de diálogo" con directivos, espacios de mensajería interna moderados), que se utilizarán para que los docentes expresen sus inquietudes, ideas y sugerencias.

- Promociona y clarifica el uso de los canales: Una vez habilitados, comunica de manera clara, constante y accesible a todo el personal docente la existencia de estos canales, explicando detalladamente su propósito, cómo se utilizan y la importancia de su participación, para asegurar que todos se sientan invitados y sepan cómo conectar.

Paso 2: Capacita en habilidades de comunicación

Para que los canales de comunicación sean verdaderamente efectivos, es esencial dotar a directivos y docentes con las herramientas necesarias para interactuar de forma constructiva y empática. Este paso se enfoca en fortalecer las capacidades comunicativas de ambas partes.

¿Cómo aplicar el paso 2?

- Cultiva la escucha activa en directivos: Implementa sesiones o talleres dirigidos a la dirección, con el fin de potenciar su capacidad de escuchar activamente, comprender en profundidad las inquietudes sin interrupción y validar las perspectivas de los docentes.
- Potencia la comunicación asertiva en docentes: Ofrece capacitaciones o recursos a los maestros para que desarrollen y practiquen la comunicación asertiva, permitiéndoles expresar sus ideas, necesidades y sugerencias de manera clara, directa, respetuosa y efectiva.

Paso 3: Implementa reuniones de diálogo estructuradas.

Una vez que los canales están abiertos y las habilidades comunicativas en desarrollo, es fundamental asegurar que cada encuentro de diálogo sea productivo y genere resultados tangibles para el bienestar de todos. Este paso se enfoca en la organización y conducción efectiva de las reuniones.

¿Cómo aplicar el paso 3?

- Planifica y agenda encuentros con propósito: Establece una agenda clara y predefinida para cada reunión de diálogo, incluyendo temas que los docentes puedan proponer

con antelación. Esto garantiza relevancia y un enfoque estructurado para cada sesión.

- **Modera y documenta el diálogo efectivamente:** Asegura la presencia de un moderador imparcial que guíe la conversación y fomente la participación equitativa de todos. Además, registra de forma clara y accesible los acuerdos alcanzados y las tareas asignadas en actas, facilitando el seguimiento y la rendición de cuentas.

Paso 4: Establece un sistema de respuesta y seguimiento transparente.

El verdadero impacto del diálogo en el bienestar se consolida cuando las palabras se transforman en acciones y los docentes perciben que sus voces son valoradas. Este paso asegura la confianza y la rendición de cuentas.


¿Cómo aplicar el paso 4?

- **Centraliza y procesa las inquietudes recibidas:** Designa un responsable o equipo para recoger, centralizar y analizar sistemáticamente todas las inquietudes y sugerencias expresadas. Esto permite comprender patrones y priorizar las necesidades.
- **Comunica respuestas y avances de forma periódica:** Define y comparte plazos claros para dar respuesta a las comunicaciones. Posteriormente, informa de manera regular (ej., en boletines internos o reuniones) sobre las acciones tomadas, los avances logrados o las razones detrás de las decisiones, manteniendo la transparencia y fortaleciendo la confianza.

A continuación, se presenta el diseño del método 5W2H para la acción clave “diálogo SER” de la estrategia "sintonía comunicativa". Esta ilustración detalla cada aspecto de la práctica diseñada para fortalecer la comunicación bidireccional entre docentes y directivos, construir confianza y colaboración, y así potenciar el bienestar general en la comunidad educativa.

Figura 8

Acción #2 Dialogo SER

		MÉTODO 5W2H		
QUÉ	CÓMO	QUIÉN	CUÁNDO	POR QUÉ
Establecer y fortalecer canales de comunicación efectivos y bidireccionales entre docentes y la dirección institucional.	Paso 1: Mapeo y Apertura de Canales : Decide qué canales formales (ej., reuniones periódicas con la dirección, sesiones de "café con la dirección") e informales (ej., buzón de sugerencias anónimo, chats grupales moderados) se implementarán para que los docentes expresen inquietudes, ideas y sugerencias.	Docentes y directivos	De manera continua y programada, a través de reuniones periódicas específicas para el diálogo bidireccional (ej., mensuales, trimestrales), y canales de comunicación abiertos permanentes (ej., buzón de sugerencias, plataforma digital).	Para asegurar que las voces de los maestros sean activamente escuchadas, les permita Sentir un respaldo genuino, y así Renovar su bienestar y el ambiente de confianza y colaboración.
	Paso 2: Capacita en Habilidades de Comunicación: Para Directivos (Escucha Activa): Ofrece talleres o recursos sobre escucha activa. Enfócate en la comprensión profunda sin interrupción y la validación de emociones. Para Docentes (Comunicación Asertiva): Imparte sesiones sobre comunicación asertiva. Anímales a expresar sus puntos de vista, necesidades y sugerencias de manera clara, respetuosa y constructiva, sin temor a represalias.	Docentes y directivos		
	Paso 3: Implementa Reuniones de Diálogo Estructuradas: Para lograr reuniones docentes más efectivas y productivas, es crucial establecer una agenda clara y predefinida, permitiendo a los docentes proponer temas con antelación para asegurar su relevancia. Además, es fundamental contar con un moderador imparcial que fomente la participación equitativa de todos y mantenga el enfoque en los objetivos de la reunión. Finalmente, se debe registrar claramente los acuerdos y tareas alcanzadas en actas accesibles para todos, incluyendo los responsables, facilitando así el seguimiento y la rendición de cuentas.	Docentes y directivos		
	Paso 4: Establece un Sistema de Respuesta y Seguimiento Transparente: Para una gestión efectiva de las inquietudes y sugerencias, es crucial centralizarlas y analizarlas a fondo, lo que permite definir y comunicar plazos claros para dar una respuesta e informar periódicamente sobre las acciones tomadas y los avances, manteniendo así la transparencia.	Docentes y directivos		

Nota. La acción Diálogo SER busca fortalecer la comunicación entre docentes y directivos mediante canales formales e informales, talleres de escucha activa y reuniones estructuradas. Se aplica de forma continua para garantizar que las voces docentes sean escuchadas y respaldadas, promoviendo bienestar y confianza institucional. Fuente: Adaptado del método 5w2h.

Objetivo de la acción #3 Pulso digital consciente

Establecer y promover pautas claras de comunicación para el uso de los canales digitales internos de los docentes (especialmente grupos de WhatsApp), con el fin de optimizar el flujo de información relevante, prevenir malentendidos y conflictos, y reducir el estrés y el desgaste emocional asociado a la interacción digital, fomentando un ambiente virtual de colaboración, respeto y bienestar para todo el cuerpo docente.

En esta guía paso a paso, aprenderás cómo la institución puede prepararse para transformar sus canales de comunicación digital y construir un ambiente virtual más armónico con su cuerpo docente. La estrategia que explorarás es "Pulso digital consciente". El Paso 1: **Diagnóstico participativo de necesidades digitales**, para iniciar un uso más consciente y efectivo de la comunicación virtual, es fundamental comprender las dificultades actuales y asegurar que las soluciones respondan a las necesidades reales, es el punto de partida fundamental y debe abordarse con atención plena. Este paso consiste en detenerse unos instantes como institución para escuchar activamente las experiencias de los docentes en el entorno digital y definir con claridad los puntos de fricción y las oportunidades de mejora. Te invitamos a seguir las indicaciones que encontrarás a continuación como si se tratara de una brújula; no se busca controlar las interacciones, sino ayudarte a facilitar una comunicación digital clara, respetuosa y liberadora de estrés. A partir de este paso, la institución estará mejor preparada para crear espacios de interacción digital que impulsen el bienestar docente.

¿Cómo aplicar el paso 1?

- Elige y aplica un instrumento de recolección de información: Selecciona una forma práctica y sin costo para recopilar la percepción de los docentes, como una encuesta breve y anónima (usando formularios gratuitos en línea o papel), o facilitando una sesión de lluvia de

ideas guiada en una reunión de equipo existente.

- **Identifica los retos y focos de estrés digital:** Formula preguntas específicas para que los docentes expresen los principales problemas que enfrentan en los canales digitales (ej., exceso de mensajes, comunicación fuera de horario, información poco clara, malentendidos por el tono, temas irrelevantes), lo que permitirá priorizar áreas de mejora.

Paso 2: Elaboración colaborativa de pautas claras.

Una vez identificados los puntos de mejora en la comunicación digital, el siguiente paso es construir soluciones concretas y prácticas. Este proceso colaborativo asegura que las pautas sean pertinentes y aceptadas por toda la comunidad docente.

¿Cómo aplicar el paso 2?

- **Conforma un Equipo de Diseño Participativo:** Integra un pequeño grupo de trabajo que incluya representantes de los docentes y directivos. Este equipo será el encargado de analizar los resultados del diagnóstico previo y comenzar a redactar un borrador de las pautas de comunicación digital.

- **Redacta pautas sencillas, claras y consensuadas:** Con base en el trabajo del equipo, elabora normas de uso digital que sean fáciles de entender, directas al grano y aplicables en el día a día. Es fundamental que estas pautas se consensuen con la comunidad docente para asegurar su adhesión y efectividad.

Paso 3: Comunicación y sensibilización continua

Una vez que las pautas de comunicación digital han sido definidas colaborativamente, es vital asegurar que toda la comunidad docente las conozca, las comprenda y las integre en su día a día. Este paso garantiza su adopción y el recordatorio constante de las buenas prácticas.

¿Cómo aplicar el paso 3?

- **Difunde las pautas a través de múltiples canales:** Comunica de forma activa y clara las pautas de comunicación digital a todo el personal docente, utilizando tanto los canales digitales (grupos de WhatsApp, correo institucional) como los presenciales (reuniones de personal, carteleras físicas), para asegurar un alcance completo.
- **Implementa refuerzos y sensibilización periódica:** Realiza pequeñas campañas de sensibilización o envía recordatorios breves y positivos de manera regular, destacando la importancia de una comunicación digital respetuosa y efectiva, y mostrando los beneficios directos en el ambiente de trabajo y el bienestar.

Paso 4: Fomento del liderazgo y modelado positivo

Para que las pautas de comunicación digital se arraiguen y transformen la cultura de interacción, es esencial que existan figuras que lideren con el ejemplo y refuercen constantemente las buenas prácticas.


¿Cómo aplicar el paso 4?

- **Lidera con el ejemplo en la comunicación digital:** Los directivos y docentes que ocupan roles de liderazgo deben ser los primeros en aplicar rigurosamente las pautas de comunicación digital, utilizando los canales de forma estratégica, respetuosa y modelando el tono y el contenido adecuados en todas sus interacciones.
- **Refuerza las buenas prácticas y orienta constructivamente:** Reconoce y valora públicamente (o de forma privada si es más adecuado) a quienes sigan las pautas de manera ejemplar. Cuando se presenten desvíos, aborda la situación de forma privada, con un enfoque constructivo y de orientación, buscando corregir el comportamiento para mantener la armonía y el propósito de los canales digitales.

A continuación, se presenta el diseño del método 5W2H para la acción clave "pulso digital consciente" de la estrategia "sintonía comunicativa". Esta ilustración detalla cada aspecto de la práctica diseñada para establecer y promover pautas claras de comunicación digital, optimizando el flujo de información, previniendo conflictos y reduciendo el estrés y el desgaste emocional asociado a la interacción virtual, fomentando un ambiente de colaboración, respeto y bienestar en la comunidad docente.

Figura 9

Acción #3 Pulso digital consciente

		MÉTODO 5W2H		
QUÉ	CÓMO	QUIÉN	CUÁNDO	POR QUÉ
Establecer y promover pautas claras de comunicación para el uso de los canales digitales internos de los docentes (especialmente grupos de WhatsApp).	Diagnóstico Participativo de Necesidades Digitales: Realizar un sondeo o pequeña encuesta (sin costo) entre los docentes para identificar los principales problemas y focos de estrés en la comunicación digital actual (ej., exceso de mensajes, horarios, tono, temas).	Docentes y directivos	Fase inicial: Durante el primer mes para el diagnóstico y la elaboración de pautas. Fase de implementación y refuerzo: De manera continua a lo largo del año escolar, con recordatorios periódicos.	Con el fin de optimizar el flujo de información relevante, prevenir malentendidos y conflictos, y reducir el estrés y el desgaste emocional asociado a la interacción digital, fomentando un ambiente virtual de colaboración, respeto y bienestar para todo el cuerpo docente.
	Paso 2: Elaboración Colaborativa de Pautas Claras: Conformar un pequeño grupo de trabajo (docentes y directivos) para redactar pautas de comunicación digital sencillas, claras y aplicables, basadas en el diagnóstico y consensuadas por la comunidad.	Docentes y directivos		
	Paso 3: Comunicación y Sensibilización Continua: Difundir activamente las pautas a través de todos los canales (digitales y presenciales), y realizar pequeñas campañas de sensibilización o recordatorios periódicos sobre la importancia de la comunicación respetuosa y efectiva.	Docentes y directivos		
	Paso 4: Fomento del Liderazgo y Modelado Positivo: Los directivos y docentes líderes actúan como modelos a seguir en la aplicación de las pautas, reforzando las buenas prácticas y abordando constructivamente los desvíos para mantener la armonía digital.	Docentes y directivos		

Nota. La acción Pulso Digital busca optimizar la comunicación en canales digitales internos (como WhatsApp) mediante un proceso participativo en cuatro etapas: diagnóstico de necesidades, creación colaborativa de pautas, sensibilización continua y modelado de liderazgo positivo. Fuente: Adaptado del método 5w2h

Estrategia #2 Bienestar en acción

La Ruta pedagógica SER (Sentir, Escuchar, Renovar) se enfoca en potenciar el bienestar docente, reconociendo que la sobrecarga laboral es un factor que puede llevar a un significativo desgaste emocional. En este contexto, hemos desarrollado la estrategia "tiempo vital". Esta iniciativa busca ofrecer a los maestros y maestras herramientas concretas para gestionar su tiempo de manera efectiva y combatir la procrastinación, transformando así la sensación de sobrecarga en una experiencia de control y equilibrio. Al hacerlo, aspiramos a optimizar el tiempo y gestionar la carga, esta estrategia pretende fortalecer el apoyo mutuo y la eficacia personal en las instituciones educativas, creando un entorno propicio para el florecimiento del bienestar docente.

Para ello, adoptamos el método 5W2H, una herramienta estratégica clave que asegura la precisión y claridad de cada acción. Este marco analítico es reconocido por su eficacia en la planificación y solución de problemas (Falconi Campos, 2021), permitiéndonos desglosar sistemáticamente las intervenciones. El método 5W2H es particularmente eficaz para organizar y planear acciones en pro del bienestar docente, ya que permite responder de forma clara cinco preguntas clave: qué se va a hacer, cómo se hará, quién lo hará, cuándo y por qué. Esta estructura facilita la toma de decisiones, la asignación de responsabilidades y una planificación con sentido. Así, las acciones propuestas bajo "Tiempo Vital" serán aplicables y responderán a las necesidades reales de los docentes, mejorando su bienestar de forma organizada y sostenible.

Estrategia #2: Bienestar en acción

Objetivo de la acción #1: Tiempo vital

Diseñar acciones que, al optimizar la gestión del tiempo y combatir la procrastinación, permitan a los maestros y maestras reducir la sobrecarga laboral y el desgaste emocional,

mejorando así su bienestar personal y profesional en las instituciones educativas.

En esta guía paso a paso, aprenderás cómo tomar el control de tu tiempo y enfrentar esas tareas que tiendes a posponer, todo para reducir la sobrecarga y el desgaste emocional. La acción que explorarás es "Tiempo vital", una herramienta poderosa para romper la inercia y transformar tu jornada laboral. El Paso 1: **Momento clave**, es el punto de partida fundamental y debe abordarse con plena intención. Consiste en detenerte unos instantes antes de sumergirte en una tarea para centrar tu mente y definir qué es lo más importante. Te invitamos a seguir las indicaciones que encontrarás a continuación como si se tratara de una brújula. No buscamos que controles cada segundo, sino ayudarte a iniciar tus tareas con una mentalidad de control, calma y bienestar. A partir de este paso, estarás mejor preparado para gestionar tu tiempo vital de forma más efectiva.

¿Cómo aplicar el paso 1?

- Identifica el momento clave: Elige un momento específico en tu jornada para aplicar esta técnica. Puede ser al inicio de tu mañana de trabajo, al volver de un descanso, oficina, casa, o justo antes de abordar esa tarea que sabes que tiendes a posponer.
- Visualiza la "gran roca": Durante esos 60 segundos, cierra los ojos o mira un punto fijo. Visualiza mentalmente la tarea más importante o desafiante que tienes que hacer. No te preocupes por los detalles, solo concéntrate en esa "gran roca" que necesita moverse. La clave es identificarla claramente.

Paso 2 (Identificación crucial)

En este paso, te enfocarás en desarmar esa resistencia inicial que a menudo te paraliza. Se trata de encontrar la "entrada" más fácil a tu tarea, esa pequeña acción que te permita empezar sin sentirte abrumado. Al definir y ejecutar este primer mini-paso, activarás el impulso necesario

para continuar.

¿Cómo aplicar el paso 2?

- Define la entrada mínima: Pregúntate: "¿Cuál es el paso más pequeño, sencillo y casi ridículo que puedo dar ahora mismo para empezar esta tarea?" Por ejemplo, si es planificar una clase, podría ser "abrir el archivo de la unidad"; si es revisar trabajos, "abrir la primera hoja". Debe ser tan fácil que te sea casi imposible decir "no".

- Sumérgete sin distracción: Inicia ese paso mínimo. Una vez que lo has hecho, sumérgete en la tarea durante los siguientes 15 a 20 minutos con concentración plena. Evita revisar el móvil, el correo o cualquier otra distracción. El objetivo es superar la inercia inicial y construir impulso.

Paso 3 (Primer paso irresistible):

En este tercer paso, tu enfoque principal es mantener la concentración en la tarea que acabas de iniciar. La clave es evitar las interrupciones y darle a tu mente el espacio para construir un verdadero impulso de trabajo. Este periodo dedicado es donde realmente empiezas a sentir el progreso y a dejar atrás la procrastinación.

¿Cómo aplicar el paso 3?

- Bloquea las distracciones: Una vez que has ejecutado ese "primer paso irresistible", dedica los siguientes 15 a 20 minutos exclusivamente a esa tarea. Silencia notificaciones, cierra pestañas innecesarias en tu computadora y evita levantarte o revisar el teléfono.

- Permanece en la tarea: Si tu mente divaga, gentilmente redirígela de vuelta a la tarea. Recuérdate a ti mismo el pequeño paso que ya diste y el impulso que estás construyendo. El objetivo es completar un segmento significativo de la tarea, o al menos, sentir que has

avanzado considerablemente.

Paso 4 (Inmersión total)

Este paso es vital para consolidar tu bienestar emocional y evitar el desgaste. Después de ese periodo de concentración, es fundamental que hagas una pausa consciente para reconocer tu esfuerzo y permitir que tu mente y tu cuerpo se recuperen. Este respiro te ayudará a manejar la sobrecarga y a reducir el estrés.

¿Cómo aplicar el paso 4?

- **Siente la satisfacción del avance:** Al finalizar tus 15-20 minutos de inmersión, detente. Toma un momento para reconocer mentalmente el progreso que has hecho. No importa si la tarea está terminada o no; lo importante es que la iniciaste y avanzaste.
- **Permítete desconectar:** Levántate, estírate, mira por la ventana, o simplemente respira profundamente un par de veces. Permite que tu mente se desactive de la tarea por unos minutos (2-5 minutos). Este pequeño descanso es clave para evitar la fatiga mental y mantener la energía para el resto de la jornada.

Paso 5 (Impacto y hábito)

El objetivo final es que esta poderosa técnica se convierta en una parte automática de tu rutina, una herramienta fiable para mantener tu bienestar a largo plazo. Al consolidar este método como un hábito, estarás construyendo una defensa robusta contra la procrastinación, la sobrecarga y el desgaste emocional.

¿Cómo aplicar el paso 5?

- **Conecta logro con calma:** Reflexiona sobre cómo el simple hecho de haber iniciado y avanzado en esa tarea te ha permitido descansar mentalmente y desestresarte. Ya no sientes el peso de esa "tarea pendiente" rondando en tu cabeza. Asocia esta sensación de alivio y


control con la aplicación de "el minuto de enfoque implacable".

- Repite y consolida: Comprométete a aplicar esta técnica de forma consistente cada vez que te enfrentes a una tarea desafiante o a la tentación de procrastinar. Con cada repetición, estarás fortaleciendo un hábito que no solo aumenta tu productividad, sino que, más importante aún, cultiva tu bienestar emocional diario y te da control sobre tu "Tiempo vital".

A continuación, se presenta el diseño del método 5W2H para la acción clave "Tiempo vital" de la estrategia "Bienestar en acción". Esta ilustración detalla cada aspecto de la práctica diseñada para optimizar la gestión del tiempo, combatir la procrastinación y mitigar la sobrecarga y el desgaste emocional en los docentes.

Figura 10

Acción #1 Tiempo vital

		MÉTODO 5W2H		
QUÉ	CÓMO	QUIÉN	CUÁNDO	POR QUÉ
El propósito es iniciar las tareas importantes con concentración ininterrumpida para romper la inercia de la procrastinación y la sensación de desborde.	Paso 1 (Momento Clave): Dedicar 60 segundos de intención al inicio de una sesión de trabajo o tarea difícil	Cada docente de forma individual, aplicando la técnica en su rutina diaria.	Al inicio de cada bloque de trabajo importante (mañana, tarde) o antes de abordar una tarea que genere resistencia o pereza.	Para reducir la sobrecarga laboral al facilitar el inicio de tareas, prevenir el desgaste emocional al disminuir la sensación de desborde y promover el bienestar docente al generar una sensación de control y logro desde el comienzo.
	Paso 2 (Identificación Crucial): Visualiza la tarea más importante y desafiante que debe abordar, sin perderse en detalles.	Cada docente de forma individual, aplicando la técnica en su rutina diaria.		
	Paso 3 (Primer Paso Irresistible): Se pregunta: "¿Cuál es el paso más pequeño y sencillo que puedo dar AHORA MISMO para empezar esto?"	Cada docente de forma individual, aplicando la técnica en su rutina diaria.		
	Paso 4 (Inmersión Total): Sin distracciones, se sumerge en ese "primer paso" durante 15-20 minutos, o hasta sentir que ha superado la inercia	Cada docente de forma individual, aplicando la técnica en su rutina diaria.		
	Paso 5 (Impacto y Hábito): Al finalizar, el docente reconoce la satisfacción de haber avanzado, notando cómo esa pequeña acción ya le permite descansar mentalmente y desestresarse. Esta gratificación refuerza la acción, convirtiéndola progresivamente en un hábito que nutre su bienestar.	Cada docente de forma individual, aplicando la técnica en su rutina diaria.		

Nota. La acción Tempo vital propone un método práctico para iniciar tareas importantes con concentración ininterrumpida, combatiendo la procrastinación dirigida a docentes, se implementa al comenzar actividades desafiantes para reducir el estrés y mejorar el rendimiento. Fuente: Adaptado del método 5w2h

Objetivo de la acción #2: Pulso emocional

Promover y facilitar el desarrollo de habilidades de inteligencia emocional y manejo de emociones entre los docentes de la institución, mediante el aprovechamiento de recursos internos y el fomento de espacios de autoaprendizaje y apoyo mutuo, con el fin de que puedan **Sentir y Escuchar** eficazmente sus propios estados emocionales, logrando su regulación para **Renovar** su capacidad de afrontar el estrés y la sobrecarga laboral, y cultivando un bienestar personal y profesional sostenible.

En esta guía paso a paso, aprenderás cómo desarrollar tu capacidad interna para comprender y manejar tus emociones, lo cual es crucial para afrontar la sobrecarga y el desgaste laboral. La estrategia que explorarás es "Pulso Emocional". El Paso 1: **Conciencia emocional:** El Primer Reflejo, para iniciar el camino hacia una gestión emocional efectiva, es fundamental aprender a identificar lo que sientes en tu interior, es el punto de partida fundamental y debe abordarse con atención plena. Este paso consiste en detenerte unos instantes para observar y nombrar tus propias emociones, tomando conciencia de tu estado interno y su impacto en tu bienestar. Te invitamos a seguir las indicaciones que encontrarás a continuación como si se tratara de una brújula; no se busca controlar tus sentimientos, sino ayudarte a comprenderlos desde un lugar de auto-observación, aceptación y aprendizaje genuino. A partir de este paso, estarás mejor preparado para gestionar tu bienestar emocional y reducir el desgaste en tu día a día.

¿Cómo aplicar el paso 1?

- Practica la auto-observación activa: Dedicar intencionalmente momentos del día (pueden ser solo unos segundos) a detenerte y escanear tus sensaciones físicas, tus pensamientos y tu estado de ánimo. Pregúntate: "¿Qué estoy sintiendo ahora mismo?".

- **Nombra y valida tus emociones:** Una vez que observes una emoción, esfuérzate por darle un nombre preciso (ej., frustración, calma, curiosidad, agotamiento). Reconocerla y aceptarla, sin juzgarla, es el primer paso para poder gestionarla.

Paso 2: Reconocimiento y validación emocional

Una vez que puedes identificar tus emociones, el siguiente paso fundamental es comprender su propósito y aceptarlas sin autocrítica. Este proceso profundiza en tu relación con tu mundo emocional, permitiéndote aprender de ellas.

¿Cómo aplicar el paso 2?

- **Descifra el mensaje oculto de tus emociones:** Reflexiona sobre qué te está indicando esa emoción en particular. Por ejemplo, la ira podría señalar un límite cruzado, o la tristeza, una pérdida. Entender su función te ayuda a responder de manera más constructiva.
- **Practica la aceptación plena, sin juicio:** Permítete sentir la emoción que surge, sin intentar negarla, reprimirla o juzgarte por experimentarla. Reconoce que todas las emociones son parte natural de la experiencia humana y que aceptarlas facilita su procesamiento.

Paso 3: Caja de herramientas para la regulación.

Una vez que has logrado identificar y validar tus emociones, el siguiente paso es aprender a gestionarlas activamente. Este paso te equipará con herramientas prácticas y accesibles para modular tus estados emocionales y mantener tu equilibrio.

¿Cómo aplicar el paso 3?

- **Explora y selecciona técnicas sencillas:** Familiarízate con diversos métodos de regulación emocional que no impliquen costo, como los ejercicios de respiración consciente, las pausas activas (estiramientos, caminar unos minutos)
- **Integra la práctica en tu día a día:** Comprométete a aplicar de forma consciente y

regular estas técnicas de regulación en tu rutina, especialmente en momentos de estrés, antes de iniciar una tarea desafiante o cuando sientas que necesitas un respiro emocional.

Paso 4: Fomento del autocuidado y resiliencia colectiva


Más allá de la gestión individual, el bienestar emocional se fortalece y se mantiene en el tiempo cuando se integra en la rutina diaria y se nutre del apoyo de la comunidad. Este paso busca consolidar tu resiliencia y la de tus colegas.

- **Prioriza e Integra hábitos de autocuidado sostenibles:** Identifica y comprométete a incorporar conscientemente prácticas de autocuidado (ej., descanso adecuado, alimentación consciente, tiempo para hobbies, actividad física ligera, desconexión digital) en tu rutina diaria, reconociéndolas como esenciales para tu bienestar y para prevenir el desgaste.
- **Construye y nutre redes de apoyo entre pares:** Participa activamente en espacios informales o formales (ej., "cafés de conversación docente", grupos de apoyo o mentoría) donde puedas compartir experiencias, desafíos y estrategias de afrontamiento con tus colegas, generando un sentido de comunidad y fortaleciendo la resiliencia colectiva.

A continuación, se presenta el diseño del método 5W2H para la acción clave “pulso emocional” de la estrategia "bienestar en acción". Esta ilustración detalla cada aspecto de la práctica diseñada para promover y facilitar el desarrollo de habilidades de inteligencia emocional y manejo de emociones en los docentes, lo que les permitirá afrontar de manera más saludable el estrés y la sobrecarga laboral, reducir el desgaste y cultivar un bienestar personal y profesional sostenible.

Figura 11

Acción #2 Pulso emocional

		MÉTODO 5W2H			
QUÉ	CÓMO	QUIÉN	CUÁNDO	POR QUÉ	
Promover y facilitar el desarrollo de habilidades de inteligencia emocional y manejo de emociones en los docentes.	Paso 1: Conciencia Emocional: El Primer Reflejo es promover la auto-observación y el nombramiento de las emociones propias como punto de partida para la gestión del bienestar.	Los docentes de la institución (participando activamente)	De manera continua, a través de sesiones formativas o reflexivas programadas periódicamente (ej., mensuales, bimensuales) y la integración de prácticas diarias de autocuidado.	Para que los docentes puedan Sentir y Escuchar eficazmente sus estados emocionales, logrando su regulación para Renovar su capacidad de afrontar el estrés y la sobrecarga laboral, y cultivar un bienestar personal y profesional sostenible.	
	Paso 2: Reconocimiento y Validación Emocional. Facilitar la comprensión de las emociones como fuente de información valiosa y fomentar su aceptación sin juicio.	Los docentes de la institución (participando activamente)			
	Paso 3: Caja de Herramientas para la Regulación: Ofrecer y practicar técnicas sencillas y accesibles de regulación emocional, como ejercicios de respiración, pausas activas conscientes.	Los docentes de la institución (participando activamente)			
	Paso 4: Fomento del Autocuidado y Resiliencia Colectiva: Incentivar la integración de hábitos de autocuidado en la rutina diaria y crear espacios de apoyo entre pares para compartir estrategias de afrontamiento.	Los docentes de la institución (participando activamente)			

Nota. La acción Pulso emocional busca fortalecer la autoconciencia y regulación emocional en docentes con el objetivo de reducir el agotamiento profesional, mejorar el clima laboral y promover una cultura institucional de cuidado emocional.

Fuente: Adaptado del método 5w2h

Objetivo de la acción #3: Respiro operativo

Optimizar y simplificar las tareas administrativas y operativas no pedagógicas que recaen sobre los docentes, mediante la revisión de procesos, la eliminación de duplicidades y la delegación eficiente de responsabilidades. Con esto, se busca liberar tiempo y energía significativa del personal, reducir la sobrecarga laboral y el desgaste emocional, y Renovar su bienestar al permitirles concentrarse en su labor pedagógica esencial y mejorar su calidad de vida profesional.

En esta guía paso a paso, aprenderás cómo la institución puede optimizar sus procesos internos para aligerar la carga laboral y ofrecer un respaldo genuino que fortalezca el bienestar de los docentes. La acción que exploraremos es "respiro operativo", una iniciativa clave para simplificar tareas y liberar tiempo valioso que combata la sobrecarga y el desgaste. El Paso 1: **Mapeo colaborativo de tareas actuales**, es el punto de partida fundamental y debe abordarse con plena intención. Consiste en identificar a fondo todas las tareas administrativas y operativas que realizan los maestros para comprender su impacto y buscar oportunidades de mejora. Te invitamos a seguir las indicaciones que encontrarás a continuación como si se tratara de una brújula. No buscamos solo gestionar mejor, sino ayudarte a crear un entorno de trabajo donde el tiempo y la energía del docente sean una prioridad tangible. A partir de este paso, estarás mejor preparado para impulsar un respaldo institucional que marque la diferencia.

¿Cómo aplicar el paso 1?

- Construye un inventario detallado de tareas: Organiza una sesión de trabajo o utiliza una herramienta colaborativa sencilla (ej., una plantilla compartida) donde cada docente pueda listar exhaustivamente todas las tareas administrativas y operativas no pedagógicas que realiza con regularidad.

- **Identifica las tareas de mayor carga e ineficiencia:** Una vez recopilado el inventario, señala de forma colaborativa (ej., con votaciones o discusiones grupales) cuáles son las tareas que generan mayor sobrecarga, consumen más tiempo del necesario o son percibidas como ineficientes o redundantes por el colectivo docente.

Aquí tienes el diseño del paso a paso a modo de manual para el Paso 2: Análisis crítico y detección de ineficiencias, desglosado en dos ítems:

Paso 2: Análisis crítico y detección de ineficiencias

Una vez que las tareas están mapeadas, es momento de analizarlas con ojo crítico para identificar dónde se puede optimizar y qué tareas podrían eliminarse o simplificarse.

¿Cómo aplicar el paso 2?

- **Evalúa la necesidad y el impacto de cada tarea:** Para cada tarea identificada en el mapeo, cuestionate su propósito fundamental: ¿Es realmente indispensable? ¿Cuál sería el impacto si se eliminara? ¿Con qué frecuencia se realiza y cuánto tiempo consume en promedio?

- **Detecta duplicidades y explora vías simplificadas:** Revisa el conjunto de tareas para identificar si hay esfuerzos repetidos o si el mismo objetivo se puede lograr a través de un proceso más corto y eficiente. Piensa si la tarea podría integrarse en otro flujo de trabajo o si hay herramientas existentes que la simplifiquen.

Paso 3: Rediseño de procesos y simplificación de tareas

Con el análisis de tareas completado, es momento de transformar las ineficiencias en soluciones prácticas. Este paso se centra en la creatividad y la colaboración para diseñar flujos de trabajo más ligeros y efectivos.

¿Cómo aplicar el paso 3?

- **Lluvia de Ideas para la optimización de tareas:** Con el equipo de trabajo, realiza

una sesión de ideas interna y colaborativa para proponer formas concretas de simplificar pasos en las tareas identificadas, combinar responsabilidades que tengan sinergia, reubicar actividades en el área o persona más adecuada, o incluso eliminar tareas que resulten innecesarias.

- Diseña nuevos flujos de trabajo eficientes: A partir de las ideas seleccionadas, esquematiza o describe claramente los nuevos procesos o la forma en que se abordarán las tareas. Asegúrate de que estos nuevos flujos sean visiblemente más eficientes, reduzcan la carga percibida y no impliquen gastos adicionales, utilizando los recursos y el personal ya existente.

Paso 4: Implementación gradual y comunicación de cambios

Con los procesos rediseñados, es momento de ponerlos en práctica. Este paso asegura una transición suave y una evaluación constante de su impacto en la carga laboral y el bienestar docente.

¿Cómo aplicar el paso 4?

- Implementa los nuevos procesos de forma gradual y clara: Introduce los procesos o la reasignación de tareas de manera escalonada, permitiendo un período de adaptación.


Comunica de forma proactiva y transparente a todo el personal involucrado cuáles son los nuevos roles, responsabilidades y las expectativas, explicando el propósito y los beneficios de cada cambio.

- Establece un sistema de seguimiento y retroalimentación: Diseña un mecanismo sencillo y sin costo para monitorear el impacto de los cambios en la carga laboral y la eficiencia (ej., encuestas rápidas periódicas, espacios informales de retroalimentación en reuniones existentes). Esto permitirá identificar ajustes necesarios y medir el éxito de la optimización para un "respiro operativo" sostenido.

A continuación, se presenta el diseño del método 5W2H para la acción clave “respiro operativo” de la estrategia "bienestar en acción". Esta ilustración detalla cada aspecto de la práctica diseñada para optimizar y simplificar las tareas administrativas y operativas no pedagógicas que recaen sobre los docentes, con el fin de liberar tiempo y energía significativa, reducir la sobrecarga laboral y el desgaste emocional, y Renovar su bienestar al permitirles concentrarse en su labor pedagógica esencial.

Figura 12

Acción #3 Respiro operativo

		MÉTODO 5W2H		
QUÉ	CÓMO	QUIÉN	CUÁNDO	POR QUÉ
Identificar, revisar y optimizar las tareas administrativas y operativas no pedagógicas que recaen sobre los docentes, simplificando procesos, eliminando duplicidades y delegando responsabilidades de forma eficiente.	Paso 1: Mapeo Colaborativo de Tareas Actuales: Realizar un levantamiento exhaustivo y participativo de todas las tareas administrativas y operativas que realizan los docentes, identificando las que generan mayor carga o ineficiencia.	Directivos y docentes	De manera continua, con revisiones periódicas (ej., trimestrales)	Con el fin de aligerar la carga burocrática y operativa del personal docente, liberando su tiempo y energía para concentrarse en su labor educativa principal y Renovar su bienestar, reduciendo directamente una fuente significativa de sobrecarga laboral y desgaste emocional.
	Paso 2: Análisis Crítico y Detección de Ineficiencias: Evaluar cada tarea mapeada para determinar su necesidad real, su frecuencia, el tiempo que consume y si existe duplicidad o un proceso más simple para ejecutarla.	Directivos y docentes		
	Paso 3: Rediseño de Procesos y Simplificación de Tareas: Lluvia de ideas interna para proponer formas de simplificar, combinar, reubicar o eliminar tareas, y diseñar nuevos flujos de trabajo más eficientes sin generar gastos adicionales.	Directivos y docentes		
	Paso 4: Implementación Gradual y Comunicación de Cambios: Poner en práctica los procesos rediseñados de forma gradual, comunicar claramente los nuevos roles y expectativas al personal involucrado, y establecer un sistema de seguimiento para evaluar el impacto en la carga laboral.	Directivos y docentes		

Nota. La acción Respiro operativo busca optimizar las tareas administrativas no pedagógicas mediante un proceso colaborativo de diagnóstico, análisis y rediseño de procesos. Implementada de forma continua con revisiones periódicas, tiene como objetivo reducir la carga operativa, liberar tiempo para actividades educativas clave y disminuir el estrés laboral. Fuente: Adaptado del método 5w2h.

Estrategia #3 Respaldo institucional

La Ruta pedagógica SER (Sentir, Escuchar, Renovar) se enfoca en potenciar el bienestar docente, reconociendo que la ausencia de un apoyo institucional real y sostenido es un factor que puede generar un impacto significativo en la estabilidad y satisfacción del maestro. En este contexto, hemos desarrollado la estrategia "más allá del aula". Esta iniciativa busca ofrecer a los maestros y maestras vías concretas para visibilizar sus necesidades de soporte, promoviendo la creación de un ecosistema institucional que trascienda lo meramente pedagógico y abrace su bienestar integral. Al hacerlo, aspiramos a que la institución educativa se convierta en un pilar de respaldo, fortaleciendo el apoyo mutuo y la eficacia personal de los docentes, creando un entorno propicio para el florecimiento de su bienestar.

Para ello, adoptamos el método 5W2H, una herramienta estratégica clave que asegura la precisión y claridad de cada acción. Este marco analítico es reconocido por su eficacia en la planificación y solución de problemas (Falconi Campos, 2021), permitiéndonos desglosar sistemáticamente las intervenciones. El método 5W2H es particularmente eficaz para organizar y planear acciones en pro del bienestar docente, ya que permite responder de forma clara cinco preguntas clave: qué se va a hacer, cómo se hará, quién lo hará, cuándo y por qué. Esta estructura facilita la toma de decisiones, la asignación de responsabilidades y una planificación con sentido. Así, las acciones propuestas bajo "más allá del aula" serán aplicables y responderán a las necesidades reales de los docentes de contar con espacios de relajación y revitalización, mejorando su bienestar de forma organizada y sostenible.

Estrategia #3: Respaldo institucional

Objetivo de la acción #1: Más allá del aula

Diseñar acciones que promuevan la creación e implementación de espacios

institucionales reales y sostenidos (como actividades deportivas, recreativas o de esparcimiento) que permitan a los maestros y maestras Sentir, Escuchar y Renovar su energía, contribuyendo directamente a su bienestar físico y emocional y a su satisfacción profesional.

En esta guía paso a paso, aprenderás cómo la institución puede trascender el aula para ofrecer un respaldo genuino que nutra el bienestar de los docentes. La acción que exploraremos es "más allá del aula", una iniciativa clave para crear espacios de relajación y revitalización que combatan el desgaste. El Paso 1: **Sondeo de intereses**, es el punto de partida fundamental y debe abordarse con plena intención. Consiste en comprender a fondo las preferencias y necesidades de los maestros para diseñar actividades realmente relevantes. Te invitamos a seguir las indicaciones que encontrarás a continuación como si se tratara de una brújula. No buscamos solo ofrecer actividades, sino ayudarte a crear un entorno de apoyo donde el bienestar docente sea una prioridad tangible. A partir de este paso, estarás mejor preparado para impulsar un respaldo institucional que marque la diferencia.

¿Cómo aplicar el paso 1?

- **Pregunta directamente y escucha:** Crea una encuesta breve y anónima para los docentes. Pregúntales qué tipo de actividades recreativas o deportivas les gustaría realizar (ej., yoga, caminatas, torneos de fútbol, talleres, clubes de lectura). Asegúrate de incluir opciones para diferentes niveles de actividad y preferencias.
- **Identifica horarios viables:** Junto con las actividades, pregunta cuáles serían los horarios o días más convenientes para participar (ej., viernes por la tarde, sábados por la mañana, durante recesos extendidos). Esto es clave para asegurar una alta asistencia y evitar conflictos con sus responsabilidades.
- **Prioriza y planifica:** Analiza los resultados de la encuesta para identificar las

actividades más populares y los horarios preferidos. Con esta información, podrás priorizar las iniciativas que generen mayor entusiasmo y bienestar, sentando las bases para una planificación exitosa de las jornadas.

Paso 2: Planificación y cronograma.

Una vez que sabes lo que tus docentes desean y cuándo pueden participar, es momento de estructurar esas ideas en un plan concreto. Este paso transforma los intereses recopilados en un cronograma de acciones realistas y atractivas, garantizando un apoyo institucional organizado y visible.

¿Cómo aplicar el paso 2?

- Estructura un calendario realista: Con base en los intereses y horarios recopilados, crea un calendario de actividades a lo largo del año o semestre. Define fechas específicas, duración y el tipo de actividad. Considera la carga laboral docente en diferentes periodos para maximizar la participación.
- Asigna recursos y responsables: Para cada actividad programada, identifica los recursos necesarios (espacios, materiales básicos, posibles instructores externos si aplica) y asigna responsables claros de la institución para coordinar cada jornada. Esto puede incluir a un comité de bienestar, personal administrativo o incluso docentes voluntarios.
- Prepara los detalles logísticos: Antes de cada jornada, asegúrate de que todos los aspectos logísticos estén cubiertos. Esto incluye reservar las instalaciones, preparar cualquier material requerido, y confirmar la disponibilidad de los facilitadores. Una buena organización asegura que la experiencia del docente sea fluida y placentera.

Paso 3: Logística y recursos

Este paso es fundamental para asegurar que las jornadas de bienestar no solo estén

planificadas, sino que cuenten con todo lo necesario para llevarse a cabo con éxito. Una gestión eficiente de los recursos y la logística garantiza que la experiencia del docente sea fluida, placentera y realmente beneficiosa para su bienestar.

¿Cómo aplicar el paso 3?

- **Asegura los espacios y materiales:** Basado en el calendario y las actividades planificadas, reserva con anticipación los espacios físicos necesarios (canchas, salones, áreas verdes) y adquiere o prepara los materiales requeridos (balones, colchonetas, hidratación, etc.). La disponibilidad garantiza la continuidad y calidad de la actividad.
- **Coordina con facilitadores y personal de apoyo:** Si las actividades requieren de instructores externos (ej., yoga, zumba) o personal de apoyo (ej., primeros auxilios, seguridad), coordina con ellos previamente para confirmar su disponibilidad y rol. Una colaboración fluida es clave para el éxito de la jornada.
- **Prepara los detalles operativos:** Antes de cada evento, revisa que todos los elementos operativos estén en su lugar: desde la señalización y el acceso al lugar hasta la disposición de áreas de descanso o servicios básicos. Una ejecución sin contratiempos refuerza la seriedad y el compromiso de la institución con el bienestar docente.

Paso 4: Convocatoria y motivación.

Con el plan de jornadas listo y los recursos asegurados, el siguiente paso es comunicar esta iniciativa de manera efectiva y generar entusiasmo. Una convocatoria clara y motivadora es fundamental para que los docentes se sientan invitados y valorados, incentivando su participación activa en estos espacios de bienestar.

¿Cómo aplicar el paso 4?

- **Diseña una comunicación atractiva:** Crea mensajes claros y visualmente atractivos

para promocionar cada jornada. Destaca los beneficios directos para el bienestar (ej., "Un espacio para recargar energías", "desconecta y relájate"), el tipo de actividad, la fecha, la hora y el lugar. Utiliza canales variados como correos electrónicos, carteleras físicas y digitales, y grupos internos de comunicación para asegurar que la información llegue a todos.

- **Fomenta la participación con reconocimiento:** Considera pequeñas estrategias para incentivar la asistencia, como la mención de participantes en boletines internos, la posibilidad de ganar pequeños detalles simbólicos (ej., kits de hidratación) o incluso sesiones especiales con base en la asistencia constante. El objetivo es crear un ambiente positivo y de celebración en torno al cuidado personal.
- **Construye expectativas y valora la retroalimentación inicial:** Antes de cada jornada, genera expectativa compartiendo un adelanto de lo que se vivirá. Invita a los docentes a expresar sus dudas o sugerencias previas, ofreciendo flexibilidad si es posible (ej., opciones para diferentes niveles de actividad física). Esto demuestra que la institución no solo organiza, sino que también escucha y se adapta a las necesidades de su equipo.

Paso 5: Ejecución y retroalimentación.

Este paso es el culmen de la planificación, donde las "jornadas de bienestar activo docente" cobran vida, y a la vez, donde la institución asegura su mejora continua. La ejecución fluida de las actividades y la recolección activa de información son esenciales para medir el impacto real en el bienestar de los docentes y perfeccionar futuras iniciativas.

¿Cómo aplicar el paso 5?

- **Garantiza una ejecución impecable:** Asegúrate de que cada jornada se desarrolle según lo planificado, con los espacios listos, materiales disponibles y facilitadores presentes y preparados. La fluidez de la actividad es clave para que los docentes puedan realmente Sentir,


Escuchar y Renovar su energía sin contratiempos. Crea un ambiente acogedor y relajado donde la única prioridad sea el disfrute y la desconexión.

- Recoge información de los participantes: Durante o al finalizar cada jornada, implementa métodos sencillos y rápidos para recoger las impresiones de los docentes. Esto puede ser a través de encuestas cortas en línea, buzones de sugerencias, o un breve espacio para comentarios abiertos. Pregunta sobre su nivel de disfrute, el impacto percibido en su bienestar y sugerencias para futuras actividades.
- Analiza los resultados y ajusta: Revisa periódicamente la información obtenida. Identifica qué funcionó muy bien, qué se puede mejorar y qué nuevas ideas surgen. Utiliza esta información para ajustar el calendario de actividades, la logística o la comunicación en las próximas jornadas, demostrando que la institución está comprometida con un apoyo genuino que evoluciona y se adapta a las necesidades de su comunidad docente.

A continuación, se presenta el diseño del método 5W2H para la acción clave "más allá del aula" de la estrategia "respaldo institucional". Esta ilustración detalla cada aspecto de la práctica diseñada para ofrecer espacios de relajación y revitalización que trasciendan el ámbito académico, fomentando un respaldo genuino al bienestar y combatiendo el desgaste en los docentes.

Figura 13

Acción #1 Más allá del aula

		<h2 style="text-align: center;">MÉTODO 5W2H</h2>		
QUÉ	CÓMO	QUIÉN	CUÁNDO	POR QUÉ
Organizar e implementar jornadas recreativas y deportivas periódicas específicamente diseñadas para los maestros y maestras.	Paso 1: Sondeo de Intereses: Realizar una encuesta breve para identificar las preferencias de actividades (deportes, juegos de mesa, yoga, caminatas, etc.).	Los maestros y maestras de la institución como participantes.	Con una periodicidad definida y sostenida (ej., una vez al mes o cada dos meses), en horarios que no interfieran con las labores académicas principales (ej., viernes por la tarde, sábados por la mañana, o al final de jornadas pedagógicas).	Para ofrecer espacios institucionales de relajación y esparcimiento que permitan a los docentes Sentir, Escuchar y Renovar su energía, reduciendo el estrés y el impacto de la ausencia de apoyo, y fomentando su bienestar físico y emocional de manera genuina.
	Paso 2: Planificación y Cronograma: Diseñar un calendario anual o semestral de jornadas, asignando fechas y tipos de actividades.	Los maestros y maestras de la institución como participantes		
	Paso 3: Logística y Recursos: Reservar espacios, asegurar materiales básicos (balones, cuerdas, etc.) y coordinar con personal de apoyo si fuera necesario	Los maestros y maestras de la institución como participantes		
	Paso 4: Convocatoria y Motivación: Promocionar activamente las jornadas, resaltando los beneficios para el bienestar y fomentando la participación con un enfoque positivo y abierto.	Los maestros y maestras de la institución como participantes		
	Paso 5: Ejecución y Retroalimentación: Realizar las actividades y solicitar comentarios para mejorar futuras jornadas.	Los maestros y maestras de la institución como participantes		

Nota. La acción más allá del aula crea espacios de esparcimiento para docentes mediante actividades recreativas y deportivas adaptadas a sus preferencias. Con una frecuencia mensual/bimestral en horarios no académicos, busca aliviar el estrés, promover la salud física y emocional y fortalecer la cohesión del equipo educativo. Fuente: Adaptado del método 5w2h

Objetivo de la acción #2: Espacio vital docente

Optimizar y humanizar los espacios físicos de uso exclusivo o común para los docentes dentro de la institución, transformándolos en entornos funcionales y estéticamente agradables que promuevan la relajación, la recarga de energía y la conexión entre colegas. Con esto, se busca mitigar el desgaste ambiental y la sobrecarga, asegurando que los maestros puedan Sentir un mayor confort y Renovar su bienestar diario, fortaleciendo el sentido de valor y cuidado institucional.

En esta guía paso a paso, aprenderás cómo la institución puede optimizar sus propios espacios físicos para ofrecer un respaldo genuino que fortalezca el bienestar de los docentes. La acción que exploraremos es "Espacio Vital Docente", una iniciativa clave para transformar los ambientes cotidianos en fuentes de relajación y recarga que combatan el desgaste. El Paso 1: **Diagnóstico colaborativo del espacio ideal**, es el punto de partida fundamental y debe abordarse con plena intención. Consiste en comprender a fondo las necesidades y preferencias de los maestros respecto a sus áreas comunes para diseñar mejoras realmente significativas. Te invitamos a seguir las indicaciones que encontrarás a continuación como si se tratara de una brújula. No buscamos solo ofrecer un lugar, sino ayudarte a crear un entorno de apoyo donde el bienestar docente sea una prioridad tangible en cada rincón. A partir de este paso, estarás mejor preparado para impulsar un respaldo institucional que marque la diferencia.

¿Cómo aplicar el paso 1?

- Recolecta la percepción actual de los espacios: Diseña una encuesta sencilla (utilizando herramientas gratuitas, si es posible) o facilita una sesión de diálogo abierta en una reunión de personal existente, donde los docentes puedan expresar qué aspectos de sus espacios comunes actuales (sala de profesores, áreas de descanso, etc.) les resultan incómodos, poco

funcionales o problemáticos.

- **Identifica los elementos y funcionalidades deseadas:** Pide a los docentes que propongan qué elementos o funcionalidades les gustaría incorporar para que estos espacios sean más relajantes, cómodos, inspiradores o propicios para la conexión entre colegas, haciendo énfasis en ideas que puedan implementarse con recursos ya existentes, donaciones o trabajo colaborativo.

Paso 2: Planificación y rediseño con recursos existentes

Con las necesidades y deseos de los docentes claros, el siguiente paso es traducir esas ideas en un plan de acción concreto. Este paso se enfoca en la creatividad y la colaboración para transformar los espacios sin necesidad de recursos económicos adicionales.

¿Cómo aplicar el paso 2?

- **Conforma un comité voluntario y elabora un plan detallado:** Integra un pequeño comité con docentes y directivos voluntarios. Basándose en los resultados del diagnóstico, este equipo se encargará de diseñar un plan de mejora que contemple el reordenamiento estratégico del mobiliario, la limpieza profunda y el descarte de objetos innecesarios o en desuso.
- **Identifica oportunidades de reutilización y optimización gratuita:** El plan debe especificar cómo se reutilizarán y darán una nueva vida a los muebles, elementos decorativos o materiales ya existentes en la institución. Considera también la posibilidad de obtener donaciones de elementos sencillos (plantas, cojines, libros) por parte de la comunidad educativa, asegurando que las mejoras no generen costo.

Paso 3: Implementación colectiva (manos a la obra)

Con un plan detallado en mano, es momento de transformar las ideas en realidad a través del esfuerzo conjunto de la comunidad. Este paso se trata de la acción colaborativa para

materializar las mejoras en los espacios.

¿Cómo aplicar el paso 3?

- Organiza una jornada de trabajo voluntario: Convoca a los docentes, directivos y a cualquier otro miembro del personal dispuesto a participar en una jornada dedicada a la mejora de los espacios. Define una fecha y hora claras, y asigna roles específicos para las tareas de limpieza, organización y reordenamiento según el plan establecido.
- Transforma el espacio con creatividad y recursos existentes: Durante la jornada, lleva a cabo las acciones planificadas utilizando exclusivamente los muebles y elementos decorativos ya presentes en la institución o aquellos que hayan sido donados. La clave es la creatividad para embellecer y hacer más funcionales los ambientes sin necesidad de incurrir en gastos adicionales.

Paso 4: Sostenibilidad y fomento del cuidado comunitario

Una vez transformados los espacios, es crucial asegurar que se mantengan en óptimas condiciones y sigan siendo fuentes de bienestar. Este paso se enfoca en la corresponsabilidad para una mejora duradera.

¿Cómo aplicar el paso 4?


- Establece normas claras y sencillas de uso: Define y comunica de manera visible un conjunto de reglas básicas para el uso y mantenimiento de los espacios mejorados. Estas normas deben ser prácticas y concisas, facilitando que todos los usuarios contribuyan a su orden y limpieza diaria.
- Fomenta la co-responsabilidad y el sentido de pertenencia: Incentiva activamente a todos los docentes a asumir un rol activo en el cuidado del espacio, promoviendo que lo sientan como propio. Puedes organizar recordatorios amigables o pequeñas acciones de mantenimiento

periódico que refuercen el valor de la colaboración en el bienestar compartido.

A continuación, se presenta el diseño del método 5W2H para la acción clave “espacio vital docente “de la estrategia "respaldo institucional". Esta ilustración detalla cada aspecto de la práctica diseñada para optimizar y humanizar los espacios físicos de uso docente, transformándolos en entornos que promuevan la relajación, la recarga de energía y la conexión, contribuyendo así a mitigar el desgaste ambiental y la sobrecarga en los docentes.

Figura 14

Acción #2 Espacio vital docente

		<h3>MÉTODO 5W2H</h3>		
QUÉ	CÓMO	QUIÉN	CUÁNDO	POR QUÉ
Optimizar y humanizar los espacios físicos dentro de la institución que son de uso exclusivo o común para los docentes (salas de profesores, áreas de descanso, zonas de trabajo compartido).	Paso 1: Diagnóstico Colaborativo del Espacio Ideal: Realizar un sondeo (encuesta sencilla o sesión de "lluvia de ideas") con los docentes para identificar problemas actuales en los espacios y proponer elementos o funcionalidades que desearían incorporar.	Docentes y directivos	De manera continua gradual, con el mantenimiento y cuidado colectivo.	Para transformar estos entornos en lugares que promuevan la relajación, la comodidad, la recarga de energía y la conexión entre colegas. Así, los maestros podrán Sentir un ambiente más propicio y Renovar su bienestar diario, mitigando el desgaste ambiental y la sobrecarga, y fomentando un sentido de valor y cuidado institucional.
	Paso 2: Planificación y Rediseño con Recursos Existentes: Basándose en el diagnóstico, el comité voluntario diseñará un plan de mejora que contemple el reordenamiento, la limpieza profunda, el descarte de objetos innecesarios y la reutilización de muebles o elementos decorativos ya existentes en la institución o que puedan ser donados por la comunidad.	Docentes y directivos		
	Paso 3: Implementación Colectiva (Manos a la Obra) Organizar jornadas de trabajo voluntario donde docentes, directivos y personal se involucren en la limpieza, organización, y embellecimiento de los espacios, utilizando los elementos definidos en el plan.	Docentes y directivos		
	Paso 4: Sostenibilidad y Fomento del Cuidado Comunitario: Establecer reglas sencillas de uso y mantenimiento de los espacios y fomentar la responsabilidad colectiva para su cuidado y limpieza diaria, incentivando el sentido de pertenencia y valoración del entorno mejorado.	Docentes y directivos		

Nota. La acción espacio vital docente tiene como objetivo crear entornos que favorezcan la relajación, la conexión interpersonal y la recuperación energética, contribuyendo así a reducir el desgaste profesional. Fuente: Adaptado del método 5w2h

Objetivo de la acción #3: Valor docente

Establecer y sostener mecanismos institucionales de reconocimiento que valoren explícitamente el esfuerzo, la dedicación y el impacto positivo de los docentes. Esto se hace con el fin de fomentar una cultura de aprecio y visibilidad, fortalecer su sentido de pertenencia y motivación, y así Renovar su bienestar general, demostrando un apoyo institucional constante que contribuya a reducir el desgaste.

En esta guía paso a paso, aprenderás cómo la institución puede establecer una cultura de aprecio que celebre y valore el impacto de cada docente. La acción que exploraremos es "Valor Docente", una iniciativa clave para fortalecer la motivación y el sentido de pertenencia que combatan la sensación de invisibilidad y el desgaste. El Paso 1: **Diagnóstico de percepciones y formas de reconocimiento**, es el punto de partida fundamental y debe abordarse con plena intención. Consiste en comprender a fondo cómo se sienten valorados los maestros actualmente y qué tipos de reconocimiento serían más significativos para ellos. Te invitamos a seguir las indicaciones que encontrarás a continuación como si se tratara de una brújula. No buscamos solo dar las gracias, sino ayudarte a crear un entorno de apoyo donde el valor del docente sea una prioridad tangible y constante. A partir de este paso, estarás mejor preparado para impulsar un respaldo institucional que marque la diferencia.

¿Cómo aplicar el paso 1?

- Sondea la percepción actual del reconocimiento: Diseña una encuesta breve y anónima (usando herramientas gratuitas como formularios en línea) o facilita un espacio de diálogo abierto en una reunión de personal. El objetivo es que los docentes compartan cómo se sienten valorados por la institución y qué les hace sentir que su trabajo es o no reconocido.
- Identifica formas de reconocimiento significativas: Pregunta directamente a los

docentes qué tipos de reconocimiento (más allá de lo salarial o protocolario) serían realmente significativos para ellos. Anima a que propongan ideas específicas, como menciones públicas, pequeños detalles simbólicos, oportunidades de formación, o un "muro de agradecimiento", siempre pensando en opciones que no generen costos adicionales.

Paso 2: Diseño de mecanismos de reconocimiento diversificados

Con la información del diagnóstico, es hora de construir un sistema de reconocimiento que sea relevante y adaptable, sin necesidad de inversión económica.

¿Cómo aplicar el paso 2?

- Crea un portafolio de opciones de reconocimiento no monetario: Basándote en las preferencias de los docentes, diseña diversas formas de reconocimiento que no impliquen costos. Esto puede incluir "muros de gratitud" (físicos o digitales), menciones especiales en reuniones, certificados de apreciación diseñados internamente, el otorgamiento de "días libres flexibles" (respetando la operatividad), o la promoción de oportunidades de liderazgo en proyectos internos.
- Define criterios claros y justos para el reconocimiento: Establece de forma transparente qué acciones o cualidades serán reconocidas. Los criterios deben ser objetivos, alcanzables y comunicados a toda la comunidad para asegurar que el proceso sea percibido como equitativo y motivador.

Paso 3: Implementación consistente y visible

El reconocimiento solo es efectivo si se aplica de manera regular y es percibido por toda la comunidad. Este paso asegura que los mecanismos diseñados se integren en el día a día de la institución.

¿Cómo aplicar el paso 3?

- Ejecuta los mecanismos de reconocimiento con regularidad: Programa la aplicación de las diferentes formas de reconocimiento de manera periódica (ej., una mención semanal en el grupo de WhatsApp, un "docente del mes" en el tablero informativo, reconocimientos trimestrales en reuniones generales). La constancia es clave para un impacto duradero.
- Asegura la visibilidad y el alcance universal: Procura que los actos de reconocimiento sean visibles para la mayor cantidad posible de la comunidad educativa (docentes, directivos, e incluso estudiantes y padres cuando sea apropiado). Es fundamental que todos los docentes tengan oportunidades de ser reconocidos de manera equitativa.

Paso 4: Fomento de una cultura de gratitud mutua

Para que el reconocimiento sea verdaderamente sostenible y profundo, debe trascender la relación vertical y convertirse en un valor compartido por toda la comunidad.


¿Cómo aplicar el paso 4?

- Promueve el reconocimiento entre pares: Habilita canales sencillos para que los docentes puedan reconocer y agradecer el trabajo de sus colegas (ej., buzón de "Gracias por tu apoyo", secciones en boletines internos para felicitaciones entre compañeros). Esto fortalece el tejido social y la colaboración.
- Involucra a estudiantes y familias en el agradecimiento: Crea oportunidades para que estudiantes y familias expresen su gratitud hacia los docentes. Esto puede ser a través de mensajes de agradecimiento, dibujos, o participando en pequeñas ceremonias que celebren el impacto de los maestros, reforzando la percepción de valor desde todos los frentes.

A continuación, se presenta el diseño del método 5W2H para la acción clave “valor docente” de la estrategia "respaldo institucional". Esta ilustración detalla cada aspecto de la práctica diseñada para establecer y sostener mecanismos de reconocimiento y valoración explícita de la labor docente, fomentando una cultura de aprecio y visibilidad, y así fortalecer su sentido de pertenencia y bienestar general.

Figura 15

Acción #3 Valor Docente

		MÉTODO 5W2H		
QUÉ	CÓMO	QUIÉN	CUÁNDO	POR QUÉ
Establecer y sostener mecanismos institucionales de reconocimiento y valoración explícita y periódica de la labor docente, más allá de lo meramente salarial o protocolario.	Paso 1: Diagnóstico de Percepciones y Formas de Reconocimiento: Realizar un sondeo (encuesta o diálogo) con los docentes para entender cómo se sienten valorados actualmente y qué tipos de reconocimiento serían significativos para ellos.	Comunidad educativa	De forma periódica (ej., semanal, mensual, trimestral, anual, según el mecanismo) a lo largo de todo el ciclo escolar, con eventos específicos.	Para construir una cultura organizacional de aprecio y visibilidad, combatiendo la sensación de invisibilidad o falta de valoración que contribuye al desgaste. Se busca fortalecer el sentido de pertenencia, la motivación y el bienestar general del profesorado, demostrando un apoyo institucional tangible y constante que los impulse a Sentirse valorados y a Renovar su compromiso.
	Paso 2: Diseño de Mecanismos de Reconocimiento Diversificados: Crear un sistema que incluya múltiples formas de reconocimiento no monetario (ej., "muros de gratitud" físicos o digitales, menciones públicas en reuniones, certificados de apreciación, oportunidades de desarrollo, pequeños detalles simbólicos, reconocimiento de pares).	Comunidad educativa		
	Paso 3: Implementación Consistente y visible: Poner en práctica los mecanismos de reconocimiento de forma regular y visible, asegurando que sean transparentes, justos y que lleguen a todos los docentes de manera equitativa.	Comunidad educativa		
	Paso 4: Fomento de una Cultura de Gratitud Mutua: Incentivar no solo el reconocimiento vertical (de directivos a docentes) sino también el reconocimiento horizontal (entre pares) y el reconocimiento de estudiantes y familias, para construir un ecosistema de aprecio integral.	Comunidad educativa		

Nota. La acción valor docente implementa un sistema estructurado de reconocimiento dirigida a toda la comunidad educativa, busca visibilizar las contribuciones docentes, fortalecer el sentido de pertenencia y mejorar el clima institucional. Fuente: Adaptado del método 5w2h.

Discusión

El presente capítulo se adentra en una discusión general de los resultados obtenidos, triangulando la riqueza de la voz de las entrevistas con las revelaciones de las redes semánticas y la perspectiva teórica y normativa, los resultados convergen para presentar un panorama donde el bienestar emocional de los maestros y maestras no es un ámbito aislado, sino el resultado de complejas interacciones entre factores relacionales, organizativos y estructurales que, a menudo, generan tensiones significativas.

Los datos revelan que el clima comunicativo entre maestros y maestras es un componente central., las redes semánticas lo posicionan como un elemento primario con un alto enraizamiento que denota su recurrencia en las narrativas y una vinculación directa con el bienestar. Sin embargo, las entrevistas aportan una visión más detallada sobre esta realidad, revelando que, si bien la comunicación entre colegas es vital, no siempre es óptima.

Para instituciones con características similares, la estrategia de Sintonía Comunicativa se vuelve esencial., es crucial implementar programas de formación continua en gestión de aula y comunicación asertiva, fomentando la empatía y la inteligencia emocional del profesorado, un aspecto clave según Panchana-Mosquera & Venet-Muñoz (2024) y Torres Azcárate (2023).

Más allá de la dinámica general del entorno educativo, es recurrente la manifestación o percepción de una comunicación y trabajo en equipo limitado y fragmentado entre docentes, como se menciona anteriormente., esta situación, donde la "necesidad a veces fuerza la colaboración", deja a muchos con una sensación de aislamiento ante desafíos complejos., la falta de mecanismos efectivos para expresar opiniones agudiza esta carencia, tal como sugieren Florencia (2020) y Duque (2018) al hablar de las carencias en la comunicación y el empoderamiento.

En este sentido, establecer normas claras desde el inicio del año escolar y diversificar las metodologías pedagógicas son acciones concretas para mejorar este ecosistema elemental, reconociendo que el bienestar del docente, como afirma Cajiga González (2020), está intrínsecamente ligado a su ejercicio profesional.

Los docentes expresan una dinámica donde la interacción se limita estrictamente a lo operativo ("la comunicación no es muy buena, más uno se centra en las labores objetivas") o está marcada por "inconvenientes" que fragmentan las relaciones profesionales., esta situación crea una clara disonancia, mientras que existe una necesidad inherente de conexión y apoyo entre colegas, la realidad es una comunicación escasa y a menudo conflictiva. Esta brecha entre lo esperado y lo vivido se convierte en un factor significativo de estrés, como bien lo sugiere Bisquerra (2021) al advertir sobre los entornos desmotivadores que genera la falta de habilidades comunicativas y posturas incompatibles. A pesar de ello, la comunicación entre docentes persiste como un mecanismo de desahogo y comprensión mutua, supliendo las carencias del sistema y demostrando que la fortaleza de esta red de apoyo mutuo es una estrategia adaptativa frente a las adversidades.

Por otra parte, la Sobrecarga Laboral y el Desgaste Emocional constituyen la problemática medular y constantemente presente que permea y agrava todas las demás dimensiones del bienestar docente, a pesar de que la mención directa de "sobrecarga" puede ser esporádica en los discursos, su altísima densidad en la red semántica indica que es un nexo crucial, interconectado con el "estrés" y la "salud".

Las entrevistas amplifican esta realidad, exponiendo cómo la acumulación de tareas y las demandas de la tecnología no solo extienden la jornada laboral más allá del aula ("no solo tenemos el tiempo que estamos dentro del aula, sino fuera del aula"), sino que desdibujan los

límites entre lo profesional y lo personal, generando un agotamiento que lo ubica en un riesgo constante de afectar su bienestar.

Esta sobre exigencia, validada por estudios regionales como los de Lapo Pineda y Medina (2022) que identifican síntomas de ansiedad y depresión en docentes, particularmente en mujeres, es un factor estructural que demanda un reconocimiento institucional y una revisión profunda de las condiciones laborales para garantizar tiempos de recuperación y autocuidado. La búsqueda de "equilibrio" y la necesidad de "descansar" son anhelos recurrentes que, aunque difíciles de alcanzar, reflejan la urgencia sentida por el profesorado.

De modo que, en el complejo entramado de la educación, el bienestar del personal docente se establece como la base principal que, al fortalecerse, eleva directamente la calidad del aprendizaje y el desarrollo de una comunidad. Este capítulo, a través de las sentidas experiencias, teje las voces de sus maestros y maestras junto con el marco teórico para desvelar un panorama conmovedor y urgente sobre su bienestar, revelando desafíos como la sobrecarga, en este sentido, García (2021) y Jiménez Espinoza & Silva Caicedo (2024), respaldada por Posada (2013), subraya cómo el estrés, la ansiedad y el agotamiento laboral (burnout) son problemas psicosociales críticos en el ámbito educativo colombiano.

Una de las docentes entrevistadas, con un discernimiento notable, expresó la urgencia de "fortalecer más el trabajo en equipo, dentro de todo el grupo de docentes, de tal manera que no se sobrecargue más a uno que a otros, dentro digamos de una misma área, para que todos de alguna manera vayan organizando su tiempo de mejor manera y así pues reducir los riesgos laborales y no sobrecargarse en muchas actividades que se deben presentar". Para abordar esto en instituciones con contextos similares, la estrategia de Bienestar en Acción es valiosa., se debe diseñar e implementar redes de apoyo y comunidades de aprendizaje para docentes, creando

espacios regulares y estructurados para la colaboración, el desahogo emocional y el intercambio de experiencias, acciones como reuniones inter-áreas programadas, el análisis de casos conjuntos y la promoción de talleres de trabajo en equipo pueden fortalecer el clima laboral, reducir la sobrecarga individual y mitigar la procrastinación.

Complementando esto, la carga laboral excesiva es un factor crítico que anula el equilibrio entre la vida personal y profesional, la mayoría de los docentes perciben que esta carga es excesiva, especialmente durante los periodos de cierre de trimestre y evaluaciones., la obligación de llevar trabajo a casa, a pesar de los esfuerzos por evitarlo, evidencia un exceso que vulnera su bienestar. Esta realidad se alinea con la teoría del Síndrome de Burnout que vincula la sobrecarga con el deterioro de la salud y el desempeño, incluso clasifica el síndrome de burnout en docentes como un problema de salud pública, reforzando la urgencia de abordarla.

Sin duda, el factor más crítico y desolador reside en, la Ausencia de Apoyo Institucional Real y Sostenido, actuando como el telón de fondo que agrava las dos problemáticas anteriores., si bien el enraizamiento de este código es bajo, su elevada densidad revela que esta carencia impacta transversalmente en múltiples situaciones de la vida docente. Los testimonios son contundentes., los espacios de apoyo son percibidos como ineficaces o meramente formales ("se hace como por cumplir", "no hay algo que trascienda").

Esta brecha entre el mandato normativo (Ley 1616 de 2013, Constitución Política de 1991) y la experiencia cotidiana de los docentes es abismal, la falta de "oportunidades" de "formación" adecuadas, "mecanismos" eficientes o una "infraestructura" propicia, sumada a la ausencia de reconocimiento, genera una profunda sensación de soledad y desprotección., el bienestar docente debe ser un eje estructural de la calidad educativa, y la falta de inversión en programas de apoyo tiene un impacto directo en la motivación.

Paralelamente, las condiciones físicas de la institución emergen como un punto de dolor recurrente, la infraestructura los espacios de descanso y los recursos pedagógicos son, en la percepción de los docentes, "inadecuados para el desarrollo óptimo de su labor". Desde laboratorios sin recursos suficientes que comprometen la seguridad, hasta la falta de espacios dignos para el descanso o la protección de las pertenencias, estas deficiencias impactan directamente la calidad del trabajo y el bienestar.

Como bien señaló otro entrevistado, "hay que comenzar por lo mínimo y lo básico es el espacio donde uno trabaja". Un entorno físico adecuado no es un lujo, sino la base para un desempeño seguro y digno, influyendo directamente en el ánimo y la capacidad de los docentes para concentrarse en su labor pedagógica, reduciendo la sobrecarga, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) enfatiza cómo la infraestructura educativa impacta directamente en la enseñanza y el bienestar docente. Además, la importancia de condiciones laborales adecuadas se desprende de los estudios sobre salud mental en docentes en Latinoamérica, como Titistar-Cruz, E., Matabanchoy-Salzar, J. y Ruíz-Bravo, O. (2022). donde el entorno físico es un factor psicosocial relevante.

En síntesis, el bienestar docente no es un elemento superficial, sino una consecuencia directa de la interacción de un clima comunicativo deficiente, una sobrecarga laboral insostenible y una falta estructural de apoyo institucional.

Finalmente, la falta de apoyo emocional formal es una carencia sentida que clama por atención, los docentes perciben la ausencia de programas estructurados y, en algunos casos, desconfianza hacia el apoyo existente, limitando las intervenciones a crisis graves. Un docente reflexionó sutilmente sobre la necesidad de un apoyo continuo: "No se trata de que el bienestar docente se aborde únicamente en las semanas institucionales, sino que requiere atención durante

todo el año, los docentes no están bien solo al inicio o al final necesitan apoyo constante a lo largo del ciclo escolar, tal vez con unas cuatro intervenciones distribuidas en el año."

En este sentido, la estrategia de Respaldo Institucional es esencial, y sus acciones deben ser multifacéticas., implementando un programa formal y sostenido de bienestar docente, que incluya orientación psicológica voluntaria, talleres de manejo del estrés y formación en autocuidado, en línea con las propuestas de Martínez (2023). Además, dado que la tecnología, si bien es una herramienta, puede impactar negativamente por fatiga visual, cansancio postural y estrés derivado de la falta de capacitación, las instituciones deben garantizar mobiliario ergonómico, equipos adecuados y capacitaciones continuas en el uso eficiente de plataformas, incluyendo pausas activas digitales.

Al abordar estos factores de manera integral, las instituciones con características similares pueden fortalecer el bienestar de sus docentes, transformando un panorama de desafíos en una oportunidad para el florecimiento educativo, como sugieren Titistar-Cruz et al. (2022). Solo así se podrá garantizar un ambiente donde el aprendizaje florezca verdaderamente, sustentado por maestros plenos y resilientes, anticipándose al malestar y promoviendo una cultura que valore y priorice el bienestar de los docentes.

Sin embargo, es crucial que este análisis no eluda una autocrítica necesaria respecto al papel de las instituciones públicas., la disonancia entre la vital necesidad de un clima comunicativo robusto y la realidad de interacciones fragmentadas, lejos de ser un mero producto de la dinámica interpersonal, se ve promovida por la permisibilidad institucional, al no establecer protocolos claros, espacios facilitados para un diálogo constructivo, o intervenir proactivamente ante las tensiones, las instituciones permiten que el "desahogo y comprensión mutua" entre docentes se convierta en una estrategia común, en lugar de complementar un soporte

organizacional sólido. Esta inacción genera un vacío que el profesorado intenta llenar por sí mismo, transformando una posible fortaleza colectiva en una respuesta al abandono sistemático.

Esta misma permisividad institucional se revela como un factor agravante en la sobrecarga laboral y el desgaste emocional., la institución, al no gestionar activamente la acumulación de tareas, no establecer límites claros en la jornada, o al permitir que las demandas tecnológicas desdibujen las fronteras entre lo profesional y personal, consiente un agotamiento que debería ser una alarma estructural. No se trata solo de la ausencia de apoyo, sino de una actitud institucional que tácitamente permite la continuidad de condiciones que ponen en riesgo el bienestar docente. Sin embargo, la problemática se complejiza al observar que los propios docentes, en ocasiones, contribuyen a esta carga.

Esto se manifiesta en la toma de responsabilidades emocionales y roles que exceden su función principal (como psicólogos o directivos informales), no siempre solicitados, generando una sobrecarga autoimpuesta. Adicionalmente, la búsqueda constante de permisos o la evasión de ciertas responsabilidades operativas, aunque a veces mecanismos de escape, cuando no se gestionan adecuadamente, pueden redundar en una mayor acumulación de tareas y en un ciclo de quejas que perpetúa el malestar.

Finalmente, esta permisividad institucional alcanza su punto más crítico en la ausencia de un apoyo institucional real y sostenido., la brecha abismal entre los mandatos normativos y la experiencia cotidiana de los docentes se perpetúa porque las instituciones toleran la ineficacia de sus propios mecanismos de apoyo, la falta de oportunidades de desarrollo adecuadas y la invisibilidad de la labor docente, esta falta de inversión activa y consciente en el bienestar no es una omisión pasiva, sino una decisión implícita que contribuye directamente a la desmotivación y a la profunda sensación de soledad y desprotección del profesorado.

Conclusiones

Las conclusiones de esta investigación se configuran como un conjunto de diseños estratégicos y propuestas fundamentadas, derivados del análisis profundo de las redes semánticas y la riqueza de las entrevistas, buscando ofrecer una ruta pedagógica SER (Sentir, Escuchar, Renovar) clara para cualquier institución educativa que comparta características similares, dejando abierta la fase de implementación para su adaptación contextual y operativa. Se propone, en primer lugar, el diseño de iniciativas focalizadas en el fortalecimiento del clima comunicativo entre maestros y maestras, esto busca transformar las interacciones exclusivamente operativas o conflictivas en espacios genuinos de apoyo y comprensión mutua, porque la evidencia demuestra que, a pesar de ser un factor central, la comunicación actual genera tensión y desgaste, afectando directamente el bienestar. El diseño de estas estrategias implica la creación de talleres de habilidades blandas, el fomento de comunidades de aprendizaje y el establecimiento de espacios de diálogo estructurado que permitan abordar discrepancias y construir un sentido de comunidad.

En segundo lugar, es esencial diseñar políticas y mecanismos institucionales para una gestión más equitativa y sostenible de la carga laboral docente, esto implica una redefinición de responsabilidades que reconozca la extensión de las tareas más allá del horario lectivo, como la planificación, evaluación y acompañamiento emocional. Es crucial porque la sobrecarga actual no solo provoca estrés y desgaste, sino que difumina la frontera entre la vida profesional y personal, impactando negativamente el bienestar emocional del profesorado. El diseño de estas políticas se orienta a establecer tiempos de recuperación explícitos, promover la redistribución de funciones y desarrollar estrategias de autocuidado integradas en y fuera de la jornada laboral.

A su vez, se propone el diseño de programas de apoyo institucional real y sostenido para el bienestar emocional docente. ¿Qué se busca? Cerrar la brecha entre los mandatos normativos y

la percepción de falta de apoyo por parte de los docentes, los testimonios revelan que los mecanismos existentes son vistos como formales e ineficaces, dejando a los docentes en un estado de vulnerabilidad y desprotección. El diseño de estos programas implicaría concebir espacios de escucha activa, asegurar recursos tangibles como infraestructura y formación continua, y establecer una atención a las necesidades psicosociales que trascienda la formalidad, promoviendo un sentido de reconocimiento y valoración.

Es imperativo, entonces, diseñar un enfoque integral para el bienestar docente que aborde sus múltiples dimensiones de forma interconectada, se propone una perspectiva que entienda el bienestar como el resultado directo de la interacción del clima comunicativo, la gestión de la carga laboral y el apoyo institucional. Esto es fundamental porque la investigación demuestra que el bienestar no es un factor aislado, sino la suma de estos componentes. El diseño de este enfoque se basa en concebir intervenciones holísticas que no fragmenten la problemática, sino que aborden simultáneamente estos desafíos, optimizando los recursos y maximizando el impacto positivo.

Finalmente, se recomienda la construcción de una cultura organizacional que posicione el bienestar docente como un eje estratégico central de la calidad educativa, más allá de programas específicos, esto significa fomentar un entorno donde el cuidado, el reconocimiento y el apoyo al profesorado sean valores institucionales inherentes. Es el único camino para transitar de una gestión de la crisis a una verdadera prevención del desgaste y la promoción del bienestar de los maestros y maestras., el diseño de esta cultura implica la revisión de políticas, la asignación de recursos suficientes y un compromiso directivo que lidere la transformación hacia un ambiente laboral más justo, saludable y propicio para el desarrollo profesional y personal de quienes educan.

Referencias Bibliográficas

- Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN). (2016). La Reincorporación en Colombia: Noticias y Avances en el Proceso de Paz . Recuperado de <https://www.reincorporacion.gov.co/es/sala-de-prensa/noticias/Paginas/2016/05/27052016-K.aspx>
- Alvites-Huamaní, Cleofé Genoveva. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-159. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Baquero Garzón, LA, Padilla, MJ, Lobo, JS, Bernal, D., & Ballén, Ó. R. (2021). El bienestar docente y la calidad educativa. Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico (IDEP). Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/352838573_El_bienestar_docente_y_la_calidad_educativa
- Bautista, O., Molina, V. M. & Vargas, S. M. (2023). La mirada interior como herramienta psicosocial en la salud mental de los docentes. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10554/66119>.
- Bautista, O., Molina, V. M. & Vargas, S. M. (2023). La mirada interior como herramienta psicosocial en la salud mental de los docentes.. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10554/66119>.
- Benito, M., & Perdomo, M. (2020). Caracterización de los docentes con síntomas depresivos de los colegios Técnico Agropecuario y Enrique Olaya Herrera del municipio de Puerto López Meta. [Tesis de Pregrado]. Universidad Santo Tomás, Villavicencio. Recuperado de: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/30743/2020meryperdomo.pdf?sequ>

ence=11&isAllowed=y

- Bisquerra Alzina, R. (2021). Universo de emociones. PalauGea Comunicación S.L. Recuperado de: <https://www.casadellibro.com/libro-universo-de-emociones/9788494400209/4091249>
- Cajiga González, S. del C. (2020). La salud emocional del docente y su relación con el desarrollo del ej.Revista Electrónica Desafíos Educativos (REDECI) , 4(7), 1-10.<https://ciinsev.com/web/revistas//REVISTA7/02.pdf>
- Cajiga González, S. del C. (año). La salud emocional del docente y su relación con el desarrollo del ejercicio profesional. Desafíos Educativos. <https://revista.ciinsev.com/es/articulos/7/2>
- Carrillo Rosero, D. A., Poveda Morales, T. C., & Gavilanes González, E. P. (2023). Sobrecarga laboral docente: impacto en la salud y el desempeño profesional. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores, 12(2). Recuperado de <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/4537/43>
- Chapoñan, M. E. (2021) Análisis teórico del bienestar psicológico formulado por Carol Ryff y Martina Casullo (Trabajo de investigación). Recuperada de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/4371>
- Corbellá Torné, X., & Merlo, M. (2020). La salud emocional del docente, clave de la educación emocional. Educaweb. Recuperado de <https://www.educaweb.com/noticia/2020/05/27/salud-emocional-docente-clave-educacion-emocional-19198/>
- Córica, JL (2020). Resistencia docente al cambio: Caracterización y estrategias para un problema no resuelto. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, 23 (2)<https://doi.o/1/se.23.2.26578>

Costa Rodriguez, Claudia, Palma Leal, Ximena, & Salgado Farías, Carla. (2021). Docentes emocionalmente inteligentes. Importancia de la Inteligencia Emocional para la aplicación de la Educación Emocional en la práctica pedagógica de aula. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 47(1), 219-233. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052021000100219>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2021). Proyecciones de población para municipios de Colombia, 2018-2021 . Recuperado de <https://www.dane.gov.co>

Duque, L. H. (2018). Malestar docente: poder y empoderamiento. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.11912/4109>.

Educo & Fundación SM. (2025). Aulas más complejas y profesores sobrecargados: Un estudio sobre el deterioro emocional en las escuelas. *El País*. Recuperado de <https://elpais.com/educacion/2025-03-20/aulas-mas-complejas-y-profesores-sobrecargados-un-estudio-indaga-en-el-alarante-deterioro-emocional-en-las-escuelas.html>

Erazo Bautista, F. A., & Bolívar Bolívar, E. M. (2019). Propuesta del plan de promoción y prevención para el manejo de estrés del personal docente del jardín Liceo Pedagógico Garabatos de Colores. Recuperado de: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2404/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Falconi Campos, V. (2021). *Gestión de la rutina del trabajo del día a día* (2a ed.). Editora Falconi. Recuperado de <https://books.apple.com/us/book/gesti%C3%B3n-de-la-rutina-del-trabajo-del-d%C3%ADa-a-d%C3%ADa/id1596986081>

Florencia, S. M. (2020). Anticiparse al malestar: Plan de intervención (Trabajo final de grado,

Licenciatura en Psicología, Universidad Siglo 21). Recuperado de:

https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/18629/SALOMON_MARIA%20F_Final%20-%20Flor%20Salom%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, IC (2021). Alternativas para la promoción y prevención de la salud mental de docentes y estudiantes en las instituciones educativas públicas durante la pandemia por COVID-19 (Trabajo de especialización). Universidad Católica de Manizales, Facultad de Educación. https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/3269/1/Alternativas_%20promoci%C3%B3n_%20prevenci%C3%B3n_Salud_Mental_%20docentes_%20estudiantes_instituciones_educativas_p%C3%BAblicas_durante_%20pandemia_%20covid-19.pdf

García, L. F., & Gómez, Y. E. (2021). Percepción de la salud mental y estrategias para su autocuidado en docentes de dos colegios urbanos de Norte de Santander durante la enseñanza remota a causa de la pandemia de la COVID-19 [Trabajo de grado, Universidad Autónoma de Bucaramanga]. https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/15337/2021_Tesis_Lianna_Faride_Garcia.pdf

Gil, G. S. (2021). Desarrollo de bienestar emocional y fluir de los docentes de la institución educativa San Juan Bautista. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11371/3829>

Gómez, A. (2019). El impacto de la educación emocional en la formación docente: Estrategias para la mejora del bienestar y el dRevista Colombiana de Educación, 76 , 125-142. Recuperado de [<https://www.revistas.unal.edu.co/index.php/rce/article/view/75817>]

Guevara-Manrique, AC, Sánchez-Lozano, CM y Parra, L. (2014). Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria. Revista de Investigación y Educación, 7 (2), 34-56.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7890229>

Guevara-Manrique, AC, Sánchez-Lozano, CM y Parra, L. (2020). Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria en Colombia. *Revista Colombiana de Psicología* , 29(2), 25-36. <https://doi.org/10.15446/rcp.v29n2.85796>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de [https://drive.google.com / file / d / 0B7fKI4RAT39QeHNzTGh0N19SME0](https://drive.google.com/file/d/0B7fKI4RAT39QeHNzTGh0N19SME0)

Hernández, Y., & Vargas, SV (2021). *Importancia de la formación Importancia de la formación emocional docente, para mejorar las prácticas pedagógicas en el aula . [Monografía, Universidad [https://repository.unad.edu.co /nombredeusuario /105](https://repository.unad.edu.co/nombredeusuario/105)

IDEAS PAZ. (2013). Conflicto armado en Meta y su impacto humanitario. Instituto de Estudios para el Desarrollo y la Paz. Recuperado de [https ://ideaspaz .org /publicaciones /investigaciones - analisis /2013 -08 /conflicto -armado -en -meta -y -su -impacto – humanitario](https://ideaspaz.org/publicaciones/investigaciones-analisis/2013-08/conflicto-armado-en-meta-y-su-impacto-humanitario)

INDEPAZ. (2021). Informe sobre el conflicto armado y su impacto en los territorios [Informe]. Instituto de Estudios para el Desarrollo y la Paz (INDEPAZ). <https://www.indepaz.org.co>

Infobae. (2024, 3 de junio). Proceso de paz: Gobierno y disidencias de las FARC instalarán una comisión interinstitucional para construir un plan de transformación . Recuperado de [[https ://www .infobae .com /colombia /2024 /06 /03 /proceso -de -paz -gobierno--y - disidencias -de -las -farc -instalaran -comision -interinstitucional -para -constr-plan -de - transformaci3n/](https://www.infobae.com/colombia/2024/06/03/proceso-de-paz-gobierno-y-disidencias-de-las-farc-instalaran-comision-interinstitucional-para-constr-plan-de-transformacion/)

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2021). ¿Cómo fomentar el bienestar docente? Recuperado de <https://inee.educacion.es/2021/12/27/tif42/>

Internacional de la Educación. (2024). El impacto de la infraestructura educativa en la enseñanza y el bienestar docente. Internacional de la Educación. Recuperado de <https://www.ei-ie.org>

Jiménez Espinoza, J. A., & Silva Caicedo, R. F. (2024). Análisis sobre estrés laboral y salud mental en docentes del Instituto Tecnológico Mariano Samaniego. *Revista Cubana de Psicología*, 20(99), 39-51. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442024000400039

Lapo Pineda, M. A., & Medina Guachizaca, S. E. (2022). Prevalencia de problemas de salud mental en docentes: diferencias según características sociodemográficas y laborales. Caso de estudio en Napo-Ecuador. Recuperado de: <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/13954/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-20.pdf>

López-Gómez, E., & Martínez, R. (2023). Inteligencia emocional y bienestar psicológico de los docentes del Centro Regional Universitario Danlí. *Revista Guatemalteca de Educación Superior*, 7(1). Recuperado de <https://revistages.com/index.php/revista/article/view/126>

Martínez. A. R. (2023) Propuesta pedagógica para la prevención y promoción de la salud mental de los docentes de básica y media en Colombia. Recuperado de: <https://repository.libertadores.edu.co/server/api/core/bitstreams/0a1bbb89-0843-49a8-b8c6-229348e8a29a/content>

Medina, M., Rojas, R., Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación . Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. Recuperado de [<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editoriali>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2023). 66% de los colombianos declara haber enfrentado algún problema de salud mental. Recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/66-porciento-de-colombianos-declara-haber-enfrentado-algun-problema-de-salud-mental.aspx>

Moreira Sarmiento, M. C., Cordero Clavijo, A. M., Córdova Tobar, N. J., & Quevedo Jumbo, J.

M. (2022). El bienestar emocional del docente y su incidencia en el desempeño académico dentro de la educación tecnológica. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 7(7), 140-159. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9043011>

Moreira Sarmiento, MC, Cordero Clavijo, AM, Córdova Tobar, Nueva Jersey, & Quevedo

Jumbo, JM (2022). El bienestar emocional del docente y su incidencia en el desempeño académico dentro de la educación tecnológica . Edición núm. 70, 7(7), 140-159.

<https://doi.org/10.6018/polcon.9043011>

Moreira-Sarmiento, MC, Cordero-Clavijo, AM, Córdova-Tobar, Nueva Jersey y Quevedo-

Jumbo, JM (2022). El bienestar emocional del docente y su incidencia en el desempeño académico dentro de la educación tecnológica. *Ciencias Técnicas y Aplicadas* , 2 de julio.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9043011> .pdf

Muñoz Arroyave, C. O., Cardona Arango, D., Restrepo-Ochoa, D. A., & Calvo, A. C. (2022).

Salud mental positiva: entre el bienestar y el desarrollo de capacidades. *CES Psicología*, 15(2), 151–168. <https://doi.org/10.21615/cesp.5275>

Oficina del Alto Comisionado para la Paz. (2024, 2 de junio). Comunicado Junio 02 de 2024 .

Recuperado de <https://www.altocomisionadoparalapaz.gov.co/prensa/SiteAssets/Paginas/Comunicado-Junio-02-de-2024/Comunicado02062024.pdf>

Panchana-Mosquera, N. V., & Venet-Muñoz, R. (2024). La integración de la inteligencia

emocional en la formación de docentes: un enfoque pedagógico para el desarrollo de

- habilidades emocionales. Portal de la Ciencia, 5(1), 102–116. Recuperado de:
<https://doi.org/10.51247/pdlc.v5i1.432>
- Pinedo Torres, M. (2023). Incidencia del bienestar docente en la calidad educativa. ResearchGate. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/372641090_Incidencia_del_bienestar_docente_en_la_calidad_educativa
- Posada, José A. (2013). La salud mental en Colombia. Biomédica, 33 (4), 497-498. Recuperado el 12 de mayo de 2024, de
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-41572013000400001&lng=en&tlng=es
- Prieto Gutiérrez, J, Leal Parrado, L y Ramírez Serrano, Y. (2017). Ansiedad y depresión en docentes del Colegio Nacionalizado Femenino de Villavicencio. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Sociales, Psicología, Villavicencio. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12494/4440>
- Radio Nacional de Colombia. (2020). Impacto del conflicto armado en el departamento del Meta [Informe]. Radio Nacional de Colombia. <https://www.radionacional.co>
- Sarmiento, J. R. (2020). Malestar docente y salud mental en Colombia. Recuperado de:
<http://hdl.handle.net/20.500.12209/12643>.
- Sociedad Andaluza de Medicina Familiar y Comunitaria. (2024). Síndrome de burnout en docentes: Un problema de salud pública. Revista Clínica de Medicina de Familia, 24(2). Recuperado de: https://www.samfyc.es/wp-content/uploads/2024/03/v24n2_carta_SdBurnout.pdf
- Titistar-Cruz, E., Matabanchoy-Salzar, J. y Ruíz-Bravo, O. (2022). Dos enfoques de salud mental

en docentes de Latinoamérica: una revisión sistemática. *Cultura, Educación y Sociedad*, 13(2), 183-202. DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.13.2.2022.10>

Torres Azcárate, A. S. (2023). El papel de la inteligencia emocional en el bienestar de los docentes. *Gaceta de Pedagogía*, 1(1). Recuperado de: <https://revistas.upel.edu.ve/index.php/gaceta/article/view/2623>

Apéndices

Apéndice A

Evaluación por experta

El apéndice A presenta el instrumento utilizado para la realización de las entrevistas, compuesto por una serie de preguntas diseñadas con base en los objetivos del estudio. Dichos instrumentos fueron sometidos a evaluación por parte de la Magíster Nataly Marcela Muñoz, quien validó la pertinencia, claridad y coherencia de cada ítem, garantizando así la calidad y relevancia del proceso de recolección de información.

Para efectuar la validación de los instrumento usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo con el criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento.

En ese sentido, cualquier sugerencia relativa a la redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere, será relevante para mejorar el mismo.

Instrucciones para la evaluación

Estimada Experta

Le agradecemos su colaboración en la validación de los instrumentos diseñados para esta investigación. A continuación, encontrará una serie de criterios para evaluar la **claridad**, **pertinencia**, **coherencia** y **relevancia** de las preguntas incluidas en la entrevista y el grupo focal.

Para cada pregunta, por favor califique de **1 a 4**, donde:

1 = Deficiente 2 = Regular 3 = Bueno 4 = Excelente

Si considera que alguna pregunta debe modificarse o eliminarse, por favor agregue sus **observaciones o sugerencias** en la última columna.

La siguiente tabla permitió evaluar la calidad de cada una de las preguntas de la entrevista en cada una de las categorías presentadas en el marco metodológico, lo cual facilitó la retroalimentación detallada por parte de la Magíster Nataly Marcela Muñoz, experta evaluadora del instrumento.

Tabla 2

Apéndice A Rúbrica de evaluación del instrumento.

Pregunta	Criterio de evaluación	Observaciones/Sugerencias
1	La redacción de la pregunta es clara y comprensible.	
2	La pregunta es coherente con los objetivos de la investigación.	
3	La formulación de la pregunta permite obtener información relevante.	
4	La pregunta no induce respuestas sesgadas.	
5	La pregunta es adecuada para el contexto de los entrevistados.	

Nota. La tabla 2 constituye una herramienta metodológica diseñada para la validación cualitativa y cuantitativa de instrumentos de investigación. La rúbrica evalúa cinco dimensiones clave de cada pregunta mediante una escala Likert de 4 puntos (1=Deficiente a 4=Excelente), complementada con un espacio para observaciones cualitativas.

Tabla 1: Fuente elaboración propia.

Apéndice B

Transcripción entrevistas.

A continuación se presentan el apéndice B que contienen las transcripciones de las entrevistas realizadas, los cuales permiten evidenciar y respaldar la información recolectada durante el proceso investigativo.

Entrevista #1. Fecha 01/05/2025

Muy buenos días, profe. Profe, primero que todo le agradezco sinceramente su disposición para participar en esta entrevista y quiero recordarle que su participación es voluntaria y que toda la información que comparta será tratada con confidencialidad. Respetando lo establecido por la ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personal, no se registrará su nombre ni ningún dato que permita identificarle.

Nuestro interés es conocer su opinión y experiencia, por lo que no hay respuestas correctas o incorrectas. Puede sentirse en plena confianza para expresarse con libertad. Además, le informo que esta entrevista será grabada únicamente con fines académicos, garantizándole su responsable y confidencialidad de la información.

¿Le parece si comenzamos? Sí, señor. Esta entrevista tiene como propósito conocer las percepciones, experiencias y necesidades de los maestros y maestras en relación con su bienestar emocional y las condiciones que influyen dentro del contexto escolar. A través de sus respuestas buscamos comprender mejor los desafíos que enfrentan en su entorno profesional para proponer una ruta de atención institucional en favor de los maestros y maestras para el Colegio Alicia Madura Elvira.

Comenzaremos abordando la categoría 1, Bienestar laboral de los maestros y maestras.

Bueno, profe, como primera pregunta, **¿de qué manera el ambiente en el aula influye en el bienestar y desempeño profesional?** Profe, el ambiente influye en el desempeño profesional cuando empiezan a presentarse inconvenientes que no se solucionan a tiempo y se afecta la parte mental, ¿no? Porque cuando el ambiente no es sano, pues la parte emocional empieza a verse afectada. Perfecto, profe.

¿Y qué prácticas pedagógicas podrían mejorarlo? Creería que generando espacios, que el ambiente sea tranquilo y respetuoso, donde se puedan abordar las problemáticas que se han presentado y darle una solución para que el ambiente empiece a estar más tranquilo. Vale, profe. Segunda pregunta, ¿cómo describe la comunicación y el trabajo en equipo entre los docentes? Aunque el ambiente en su mayoría hay disposición, siempre se presentan inconvenientes entre los que no están de acuerdo siempre en todo, ¿no? No todo el equipo de trabajo está en la misma afinidad, pienso yo.

Vale, **¿y algunos ejemplos de iniciativas que podrían fortalecer la colaboración entre colegas? ¿Cuáles podrían ser?** Se podría trabajar de pronto por comunidades de aprendizaje para que las reuniones sean más colaborativas y de acuerdo a las áreas que se imparten en la institución. Vale, profe. Muchas gracias.

Continuamos con la tercera pregunta. ¿Existen mecanismos para expresar las opiniones y necesidades dentro de la institución? Sí existen. Describa cómo funcionan y qué mejoras Podrían implementarse.

Existe, por ejemplo, el comité de convivencia, el consejo de docentes, donde nos reunimos generalmente, pero sí debería hacerse el seguimiento que debe ser legal, porque se hace como por cumplir, como por decir que se tiene, pero no se le da la finalidad o la funcionalidad que debe tener. Vale, profe. Continuamos.

Cuarta pregunta. **¿Las condiciones físicas de la institución en cuanto a infraestructura, espacios de descanso, recursos, son adecuadas para el desarrollo del trabajo del personal docente?** Algunos espacios sí son adecuados. **¿Y qué aspectos específicos podrían mejorarse?** De pronto se podrían mejorar las zonas de descanso, los recursos tecnológicos que tienen las aulas y en general.

Vale. Continuamos, profe. **¿La carga de trabajo actual le permite mantener un equilibrio entre la vida personal y profesional?** Pues, profe, realmente es difícil lograr la carga que sea equilibrada, ¿no? Lograr por la carga del trabajo fuera del aula. O sea, nosotros no solo tenemos el tiempo que estamos dentro del aula, sino fuera del aula, tenemos que también estar planeando clases, calificando evaluaciones, revisando cuadernos. Entonces, esa parte de la vida personal se vuelve el espacio en el que usted complementa su trabajo. Entiendo, profe.

Vale, continuamos. **¿La institución ofrece apoyo emocional y psicológico a los docentes?** No, no hay un programa específico. **¿Y qué tipo de iniciativas considera que se podrían implementar en este sentido?** Yo consideraría que se pueden tener talleres o acompañamiento por parte de las entidades gubernamentales.

Por ejemplo, en este momento sería la alcaldía, la ESE municipal. Perfecto, profe. Ya para terminar la primera categoría, termino con la siguiente pregunta. Si tuviera la oportunidad de proponer una iniciativa concreta para mejorar el bienestar de los docentes en la institución, **¿cuál sería y por qué?** Sería, pienso yo, que crear un espacio de escucha y orientación para los docentes, para que ellos también liberen la carga emocional en la que se lleva día tras día. No solo personal, sino de lo que se va cargando de cada estudiante. Vale, profe.

Esas son las preguntas en relación a la primera categoría. Continuamos con la categoría número dos. Está relacionada con el bienestar emocional y la inteligencia emocional.

Como primera pregunta, **¿cómo describe el bienestar emocional en el contexto escolar y qué situaciones o experiencias dentro de la institución considera que influye de manera positiva o negativa en el docente?** Influye mucho el clima escolar y el trato con los compañeros. A veces el mal ambiente entre los mismos docentes desmotiva la labor docente y hace que las clases no sean motivadoras para los estudiantes. Vale, profe.

Continuamos. **¿Qué hábitos le han ayudado para gestionar el estrés y las emociones que surgen en la labor docente?** Creería que hacer una organización óptima del tiempo ayuda bastante. Generar pausas activas dentro de los horarios y además de eso, tomarse un tiempo como que desconectarse, hacer la desconexión laboral de la que habla la ley.

Perfecto, profe. Continuamos con la tercera pregunta. **¿Qué tipo de apoyo ofrece la institución a los docentes en situaciones difíciles dentro del contexto laboral?** Yo creería que en general el apoyo depende más de la empatía de la parte directiva o de los docentes por dicha situación.

Porque muchas veces los mismos directivos como que pasan por alto las situaciones que van pasando hasta que llega el momento de que la situación como que explota y ahí sí van a pretender arreglar algo que desde el inicio no se le dio una trazabilidad. Perfecto, profe. Continuamos.

¿Qué estrategias utiliza la institución para manejar dichas situaciones difíciles con estudiantes, colegas y directivos? Yo creería o considero que manejan el diálogo, aunque a veces evita confrontar los problemas que existen entre los mismos docentes como para evitar tener que hacer documentación o registrar las dificultades que hay entre los docentes. Vale, profe. Siguiendo pregunta.

¿Qué tipo de formación o recursos considera necesario recibir para fortalecer la

inteligencia emocional en el entorno educativo? Yo creería que talleres sobre emociones y resolución de conflictos. Además de eso, sería bueno actividades al aire libre donde nos enseñen, porque nosotros también estamos en constante aprendizaje, a liberar todas esas cargas emocionales y a soltar lo que realmente nos está afectando a nivel emocional. Vale, profe.

Ya para terminar la categoría dos. La sexta pregunta. **¿De qué manera una adecuada gestión de emociones influye en el desempeño en el aula?** Mencione situaciones concretas en las que haya sido relevante. Pues, profe, yo creería que cuando uno está más tranquilo, la clase fluye con más tranquilidad. Si uno como docente llega cargado de muchos conflictos internos, la clase va a ser densa para uno, el hecho que el muchacho haga ruido le va a molestar, le va a incomodar, aunque esté entre la clase, entre lo normal. Entonces, se creería que es mejor evitar conflictos en el aula para mejorar el tema emocional.

Perfecto, profe. Ya terminamos entonces con la categoría dos. Viene la categoría tres, que está en relación a factores de riesgo en la salud de los maestros y maestras.

Como primera pregunta para esta categoría, **¿qué factores de riesgo físicos y emocionales enfrenta en la labor docente y con qué frecuencia los experimenta?** Bueno, profe, yo creería que el estrés, eso es diario, yo me imagino o me imagino, no estoy segura, porque todos los días nuestros estudiantes llegan con dificultades, no solo académicas, sino emocionales, que nos conllevan a nosotros a cargarnos de la situación. El hecho de que un estudiante nos llegue sin desayuno, un estudiante llegue con problemas de su casa, y nosotros asumamos la responsabilidad o corresponsabilidad de educar y ayudar a formar a estos estudiantes, día tras día nos va generando estrés. Además de eso, las malas posturas, nosotros como docentes no somos personas que nos preocupemos por si estamos derechos para que la columna no duela, la espalda no moleste, sino las malas posturas en nosotros es común.

Además de eso, el cansancio visual, porque nosotros trabajamos con los ojitos todo el tiempo para ver, para escribir, demás, y la parte del habla, nosotros todo el tiempo hablamos, entonces el desgaste vocal también es grande. Perfecto, profe, continuamos. **¿Cuáles son las condiciones laborales que más contribuyen al desgaste físico o mental en el trabajo?**

Considero que sería el exceso de trabajo administrativo y la falta de los recursos, porque si queremos hacer una clase dinámica necesitamos algunos recursos que muchas veces no se prestan, muchas veces no hay ni la razón del por qué no se prestan, sino sencillamente no hay, y ya, entonces como que trabajamos con lo que tenemos y con lo que podemos.

Vale, profe, siguiente pregunta, **¿en qué medida la carga laboral influye en el nivel de estrés y bienestar general?** Profe, yo creería que la carga laboral nos genera más estrés, o sea, si nuestra carga laboral es muy alta, genera estrés en nosotros y lógicamente nuestro bienestar físico y mental se va a ver afectado. Además de eso que nosotros no sólo estamos en el aula, no sólo estamos en la parte laboral, sino la parte personal muchas veces como que se correlaciona y nos lleva a un desgaste físico y mental. Perfecto, profe, continuamos.

¿Qué medidas de prevención de enfermedades laborales existen en la institución y qué mejoras podrían fortalecerlas? Profe, pues medidas de prevención la verdad no hay muchas, ¿sí? A veces se hace una charla de pronto de la parte de psicoorientación o de la de ese departamental, que vengan de departamental a hacer charla de salud emocional, pero sí realmente se necesita más orientación en la parte de medicina laboral o salud laboral y en la parte de las emociones. Vale, profe, continuamos. **¿Qué estrategias existen en la institución para reducir los riesgos asociados al trabajo como el acoso laboral y qué tan efectivas han sido?** Pues la verdad, profe, no se habla mucho del tema, ¿sí? El tema del acoso laboral para ellos es algo, o para todos sabemos que es algo sumamente delicado, pero pues prefieren como dejar el

tema ahí, como que no existe hacer de cuenta de que no pasa, pero sí sería útil que establezcan unos protocolos claros.

¿Qué hacer en caso de que usted sienta que está siendo acosado laboralmente? No solo por su jefe, ¿no? No solo por el rector, coordinadores, sino también el acoso laboral puede venir de un compañero. Vale, profe, y ya para terminar esta última categoría, la pregunta seis, **¿de qué manera el uso de tecnología en el trabajo siente impacto en su salud física y mental? ¿Y qué estrategias podrían implementarse para reducir posibles riesgos?** Profe, pues el uso en nosotros con la tecnología es casi que diario, ¿sí? Para planear, para hacer las guías, para hacer diapositivas, para hacer videos, y ese uso prolongado de las pantallas, sea de celular y computadores, televisores, pues causa una fatiga, ¿sí? Pienso que debería promoverse en pausas activas entre la misma clase, porque en casos personales, hablo por mis clases de cuatro Horas con un mismo curso, sin un descanso entre dichas clases, genera desgaste físico, emocional, mental, y creería que sí debería promoverse la pausa activa entre clase y clase. Vale, profe, pues le agradezco sinceramente su tiempo y colaboración en esta entrevista, sus aportes son fundamentales para enriquecer nuestro estudio y fortalecer el bienestar de los maestros y maestras.

Valoramos profundamente su disposición por compartir sus experiencias. Muy amable, profe. Vale, profe, que tengas un buen día.

Entrevista #2. Fecha 01/05/2025

Muy buenos días, profe. Buenos días, profe Alex. ¿Cómo me va? Bien, sí, señor.

Agradezco sinceramente su disposición para participar en esta entrevista. Quiero recordarle que su participación es voluntaria y que toda la información que comparta será tratada

con confidencialidad. Respecto a lo establecido por la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales, no se registrará su nombre ni ningún dato que permita identificarle.

Nuestro interés es conocer su opinión y experiencia, por lo que no hay respuestas correctas o incorrectas. Puede sentirse en plena confianza para expresarse con libertad. Además, le informo que esta entrevista será grabada únicamente con fines académicos, garantizando el responsable y confidencialidad de la información.

¿Le parece si comenzamos? Claro, sí, señor. Comenzamos de una vez. Bueno, entonces, esta entrevista tiene como propósito conocer la percepción, experiencia y necesidades de los maestros y maestras en relación con su bienestar emocional y las condiciones que influyen dentro del contexto escolar.

A través de sus respuestas buscamos comprender mejor los desafíos que enfrentan en su entorno profesional para diseñar una ruta pedagógica institucional en atención al bienestar emocional de los maestros y maestras del Colegio Alicia Amador Elvira. Comenzaremos abordando la categoría 1, enfocada a bienestar laboral de los maestros y maestras. Bueno, profe, la primera pregunta.

¿De qué manera el ambiente en el aula influye en el bienestar y desempeño profesional? Pues la verdad es que influye de manera positiva. Si uno tiene un ambiente sano donde los estudiantes sean recíprocos con el aprendizaje, donde ellos sean participativos, pues eso también motiva al docente a hacer las cosas de la mejor manera posible y a desempeñar un papel bueno, un rol dentro del aula en el cual también haya un avance por parte de uno mismo. Vale, profe.

¿Y qué prácticas pedagógicas podrían mejorarlo? Pues yo creo que en sí algunas capacitaciones podrían también desarrollar mejor la parte autónoma de cada uno, porque

recordemos que como docentes nosotros tenemos el propósito y el deber de irnos año a año complementando y aprendiendo nuevas normas de acuerdo también como avanza el tiempo. Entonces tenemos que estar a la par de los estudiantes para que en algún momento no nos pongan ventaja, sino que podamos utilizar herramientas modernas para también enseñarles a ellos en el aula. Perfecto, profe.

Continuamos con la siguiente pregunta. **¿Cómo describe la comunicación y el trabajo en equipo entre los docentes?** Pues la verdad es que debería uno manejar una comunicación interdisciplinar muy buena. Sin embargo, a veces solo nos quedamos en que uno comparte mucho con los docentes del área misma en la que uno trabaja, digamos los docentes del área de Humanidades, los docentes del área de Matemáticas, y nunca hay como una interrelación respecto a cómo la población que uno esté manejando.

Entonces, e incluso en ocasiones uno no tiene esa misma comunicación con sus propios compañeros de área. Entonces la verdad pues la comunicación no es muy buena, más uno se centra en las labores objetivas de su labor, de cómo editar las clases y seguir avanzando en los contenidos. Profe, **¿podría mencionar algunos ejemplos o iniciativas que podrían fortalecer la colaboración entre colegas?** Claro, y como lo mencionaba anteriormente, unas capacitaciones donde se desempeñe un mejor trabajo en equipo, que sea interdisciplinar y que avancemos de la mejor manera posible.

Por ejemplo, analizando casos con los chicos, el análisis de casos, que es también una estrategia muy buena como para que nos centremos mucho en los estudiantes, no solo verlo desde un punto de vista objetivo, que es malo en Matemáticas y es bueno en Español, sino ver hacia dónde podemos enfocar al estudiante para que desarrolle mejor este tipo de estrategias y pueda llegar a un nivel básico, al menos en las materias en las que de pronto no es tan bueno,

podemos decir, explotando sus habilidades sin, digamos, condenar a veces al ser humano a dejarlo restringido. Vale, profe, continuamos a la tercera pregunta. **¿Existen mecanismos para expresar las opiniones y necesidades dentro de la institución? ¿Describa cómo funcionan y qué mejoras podrían implementarse?** Bueno, dentro de la institución a veces tenemos las reuniones de profesores, en las cuales algunos profesores expresamos nuestro punto de vista sobre algunas cosas por mejorar, le comunicamos esto a la persona encargada, que son los coordinadores y al sector.

Sin embargo, a veces se queda como simplemente en hacer la reclamación y ya, no hay como algo que trascienda. Sí, se pueden tomar unas medidas, pero son muy sencillas, unas medidas que no van de la mano con lo que de pronto aborda la verdadera problemática. Entonces, la verdad, pues, es complicado hablar de que, pues, digamos, se puede hacer una buena participación para expresar todo lo que uno quiera decir en la institución.

Podrían hacerse mejores y más objetivos encuentros, digamos, por ejemplo, implementar lo del buzón de sugerencias, que de cierta manera podría ser una herramienta muy buena para que, digamos, desde la institución se puedan ejecutar cosas y ver que sí se están llevando a cabo y que sí se tiene en cuenta la opinión del docente. Perfecto, profe. Siguiendo pregunta.

En cuanto a las condiciones físicas de la institución, hablando de infraestructura, de espacios de descanso, recursos como tal, **¿son adecuadas para el desarrollo del trabajo del personal docente?** Bueno, en cuanto a la infraestructura, pues, se cuenta con lo básico, ¿sí? La infraestructura de un colegio es básica, pues, es muy sencillita, pues, sus canchas, espacios verdes, zonas de alimentación, pero, pues, en sí se puede adecuar a mejores espacios para que los estudiantes, pues, también tengan ese disfrute, y no solo ellos, sino también nosotros, como parte del sistema educativo. Los espacios de descanso también son importantes, porque recordemos

que, pues, también nos cansamos y ellos también se cansan, entonces es importante como esa motivación previa al aprendizaje. Entonces, uno puede hablar de que los recursos son los mínimos, los básicos.

Entonces, **¿de que podrían mejorarse?** Claro, se puede mejorar siempre y cuando haya una iniciativa de las directivas, porque si las directivas no toman este rol en serio, pues, nos vamos a quedar en un ambiente bastante tradicional, donde la escuela es un lugar netamente para aprender contenidos y se queda en eso. Entonces, no hay como la motivación a partir de, digamos, de los espacios donde uno pueda trabajar más cómodamente. Y, profe, **¿y en cuanto a su carga de trabajo actual? ¿le permite un equilibrio entre su vida personal y profesional?** Pues, digamos que eso es relativo, porque nosotros tenemos el espacio para trabajar en la mañana, pero ser docente no solo es estar en el aula trabajando con los chicos y salir a casa y estar con su familia.

Encontramos que muchas veces nos toca llegar a planear clases, a analizar situaciones que nos presentaron en la cotidianidad. Ya si, por ejemplo, uno es director de grado, analizar problemáticas de fondo, entrar a conocer, por ejemplo, lo de las partes de los avances técnicos. Mejor dicho, es complicado decir que uno pueda separar ese rubro que tenga un tiempo determinado, porque de acuerdo a las situaciones que se presentan día a día, pues, uno tiene que estar un diferente tiempo dedicándole aún a la parte educativa y deja a veces de lado su parte personal.

Vale, profe. Continuamos con la pregunta número 6. **¿La institución le ofrece apoyo emocional o psicológico? ¿Y qué tipos de iniciativas considera que podrían implementarse en este sentido?** Pues aquí es muy importante porque actualmente nosotros vemos que ha mejorado, por ejemplo, la parte de la preocupación por la salud mental. Entonces nosotros vemos

que a nuestros estudiantes sí se les apoya, pero a los docentes se nos olvida.

Muchas veces el docente pasa a un segundo plano y ellos no tienen como esa estrategia para a veces sacar todas esas cuestiones que a veces nos limitan en la parte laboral. Sería importante nosotros también tener algún tipo de entidad o de organismo o personas capacitadas a través de las respectivas secretarías de educación que nos valoren académicamente, pero también psicológicamente, porque recordemos que la salud mental en estos tiempos modernos es un rubro importante para hacer nuestro trabajo de la mejor manera posible. Perfecto, profe.

Y ya para finalizar la primera categoría, si tuviera la oportunidad de proponer una iniciativa concreta para mejorar el bienestar docente en la institución, **¿cuál sería y por qué?** Pues de acuerdo a cómo se ha abordado la entrevista, me parece muy, muy importante la salud mental. Porque a través de la salud mental podemos valorar cómo estamos nosotros a nivel personal, cómo estamos capacitados. Y ya de ahí uno puede sacar, por ejemplo, estrategias para, digamos, mejorar la parte motivacional, mirar académicamente cómo podemos impactar en el ambiente de los chicos.

Entonces, la verdad, la salud mental creo que es la principal labor. Ya en medio de eso también entrarían situaciones como la parte, digamos, de infraestructura económica para mirar a ver cómo podemos también dotar a un colegio para que la labor sea más cómoda para el docente. Entonces, dentro de esto la salud mental creo que es el factor más relevante para, digamos, poder mejorar.

Perfecto, profe. Continuamos a la segunda categoría que está relacionada con el bienestar emocional e inteligencia emocional. La primera pregunta, ¿cómo describe el bienestar emocional en el contexto escolar y qué situaciones o experiencias dentro de la institución considera que influyen de manera positiva o negativa en el docente? OK, sí, señor.

Esa es la pregunta, ¿sí? Sí, esa es la pregunta, sí, señor. Entonces, pues, el bienestar emocional en el contexto escolar, la verdad, pues, es complicado hablar de bienestar emocional a veces porque uno como docente también se pone a pensar en los estudiantes. Entonces, en algunas ocasiones ellos no tienen como la trascendencia para contar, no contar con alguien que les pueda brindar una información y, pues, le cuentan a uno.

Y uno, pues, en ese punto tiene que ser muy imparcial porque recordamos que, pues, existe un docente orientador, pero en ocasiones ellos no son tampoco muy amables con los chicos y ellos, pues, a veces tienen un docente que tiene confianza. Entonces, en ese sentido, pues, es importante que el bienestar emocional o las experiencias, ¿no?, que pasan en la institución sean de manera, llevadas de manera muy coherente porque, digamos, que un chico que vive una situación difícil también repercute en el docente, claramente, porque son chicos que son indisciplinados, chicos que muestran problemas desde casa y repercuten también en el ambiente escolar porque ahí también lleva a otros muchachos a la indisciplina o, digamos, un muchacho que se ha alejado. Entonces, claro, el impacto del bienestar emocional es alto en cualquier contexto escolar.

O sea que lo resume una experiencia negativa para el docente. Claro, sí. Perfecto.

Siguiente pregunta. **¿Qué hábitos le han ayudado para gestionar el estrés y las emociones que surgen en su labor?** Pues, la verdad, los hábitos, esos ya son más extraescolares. Por ejemplo, pues, tiene tiempo, digamos, uno para, digamos, por salud mental, uno hacer ejercicio, uno, digamos, ver algún tipo de programa. Incluso, a veces, cuando uno está estudiando una carrera o una maestría o una especialización anexa, pues, se encuentra un momento de espacio diferente. Pero dentro del espacio escolar, uno no encuentra ese espacio. A veces uno tiene un descanso, pero no es lo suficientemente, digamos, impactante para que uno

desarrolle esa parte.

Entonces, pues, para gestionar el estrés que le ayuda a uno, a veces, pues, la verdad, alejarse del ámbito escolar, pensar en otras cosas. Entonces, en ese sentido, hablamos del ejercicio, observar series de televisión. Son cosas que a veces a uno como docente lo hacen olvidar de los problemas del diario.

Vale, mi profe. **¿La institución A sumerced le ofrece apoyo en situaciones difíciles? ¿Puede mencionar de pronto algunos ejemplos concretos y si han tenido efectividad?**

Bueno, que la institución ofrece, bueno, algún tipo de apoyo en situaciones difíciles, no. No lo hace porque ellos están más sesgados en la parte del desarrollo de los estudiantes.

Y muchas veces, como hemos mencionado a través de la entrevista, se olvida el docente. El docente no tiene como en qué momento lograr ese tipo de cosas. Y, pues, le toca a uno de manera propia, digamos, auto gestionar esos espacios, ¿sí? Digámoslo, a través de un ser querido.

Se le da a uno su tiempo de vacación, digamos, su periodo de duelo. Pero la institución no brinda más allá de eso. Entonces, sí de pronto hace falta como ese tipo de apoyo, porque, pues, igual se puede quedar en el tiempo.

Pero, pues, es complicado, la verdad, la efectividad de que haya un apoyo nacional dentro de la institución para los docentes. Perfecto. Entonces, en ese sentido, **¿qué tipo de formación o recursos considera necesario recibir para fortalecer la inteligencia emocional en el entorno educativo?** Bueno, de la mano cómo vamos aquí en el orden, podemos decir que unas estrategias básicas serían, pues, las dinámicas grupales, los periodos de intervención a través de psicólogos, procesos de motivación a los docentes, reuniones que no solo sean de tipo escolar, sino también de tipo para manejar cosas como el estrés, charlas orientadoras, bueno, en fin.

Son varios puntos que nos pueden ayudar a fortalecer esa inteligencia emocional para evitar también profesores que están sobrecargados y que, digamos, lleguen al aula a chocar con los estudiantes. Entonces, en este sentido, sí sería viable que la institución adoptara esas estrategias que acabo de mencionar como para desarrollar mejor ese tipo de asuntos. Listo, profe.

Y ya la última pregunta para, en relación a la segunda categoría, **¿de qué manera una adecuada gestión de emociones influye en el desempeño en el aula?** Si de pronto le han funcionado, **¿cuáles han sido y si han sido relevantes?** Ok, bueno. Entonces, en ese sentido, pues, a los estudiantes hay que obligarlos de la parte académica para que ellos logren gestionar eso. Digamos, representa una acción negativa de un estudiante golpeando a otro, que es algo usual en el aula de clase.

Uno lo que invita es a que todos estén orientados, se colocan de pie, se hace un círculo y se hace una animación de asperezas. Entonces, uno coloca frente a frente a los otros involucrados, expresan con orden en palabras por qué se hubo motivado a hacer ese tipo de acción, si hubo una provocación previa. Y en medio de eso se genera como un espacio de diálogo que los otros muchachos están presenciando y notan que, bueno, que no todos los problemas tienen que ser solucionados por un impulso de violencia, sino que a través del diálogo se puedan expresar.

Entonces, esto lleva a que los estudiantes manejen esas emociones de una manera más coherente y firme. Funciona, claro, funciona en la mayoría de ocasiones, no voy a decir que sea totalmente exitoso. Sin embargo, es algo que ayuda en el espacio, en el impacto del desempeño en el aula a través de la gestión de las emociones.

Perfecto, profe. Continuamos entonces con la categoría número 3, que está en relación a factores de riesgo en la salud de los maestros y maestras. Como primera pregunta, **¿qué factores**

de riesgo físicos y emocionales enfrenta en su labor docente y con qué frecuencia los experimenta? Bueno, cuando hablamos de ese primer factor de riesgo que puede pasar tanto físico como emocional, yo creería que con nuestro entorno violento, pues obviamente uno está con el miedo y el miedo ocasiona que aparezca el estrés.

El miedo es que un estudiante de pronto llegue a tomar responsabilidades contra un docente, porque hoy en día se ven situaciones de violencia que no solo van marcadas entre los mismos compañeros del grado, sino también hacia los docentes o padres de familia que quieran también atentar, digamos, contra la integridad de un docente. En ese sentido, creo que se forma el estrés. Y el estrés sabemos hoy en día que es una enfermedad silenciosa que agrava a otras enfermedades y puede acelerar una enfermedad que está pronosticada para ejercer una presión fuerte en el cuerpo durante 10 años a llevarlo a un año perfectamente, uno está sometido a esa misma enfermedad por causa del estrés.

Entonces creo que el estrés en sí es el principal riesgo que experimentamos nosotros, porque nos lleva también a tomar malas decisiones a partir de la parte emocional, de la parte física, mental. Entonces yo creería que sería como el principal factor de riesgo a analizar. Vale, profe.

Siguiente pregunta. **¿Cuáles son las condiciones laborales que más contribuyen al desgaste físico o mental en el trabajo?** Bueno, yo creo que cuando hablamos de las condiciones laborales que contribuyen a ese desgaste por parte del docente, a veces la falta de recursos. Si, por ejemplo, si uno es un profesor de tecnología y no tiene los recursos como un computador o internet, pues yo creo que va a tener un desgaste en el que el profesor tiene que estar buscando otro tipo de estrategias para llegar a los estudiantes porque no tiene las condiciones mínimas para abordar una materia.

Sucedo también en el caso de las matemáticas, del español, del inglés, que uno no tenga los principales recursos para abordar, pues favorece mucho ese tipo de problemáticas.

Condiciones laborales que de pronto se ven armadas por ese tipo de falta de implementación de la institución educativa. Entonces conlleva a un trabajo extra del docente para el cual el docente no estaba preparado y el cual sí tiene que estar ejecutando.

Entonces eso conlleva al desgaste tanto físico como emocional. Vale, profe. **¿En ese momento la carga laboral influye en el nivel de estrés y bienestar?** Claro, claro. La carga laboral también es muy importante. Es una medida que también está tocando con gran asertividad porque recordemos que la carga laboral, dependiendo del docente, hoy en día genera como a veces el mismo tipo de cosas. Uno tiene que cumplir con un currículo, tiene que cumplir con unas estrategias, con un plan de área.

Y en el caso que no lo llegue a hacer, se genera como ese tipo de prevención de que uno no lo está logrando, de que a uno le hace falta tiempo. Entonces, la verdad, en ese sentido, aparece el estrés del cual ya había hablado. Y la verdad, pues esa carga laboral a veces es demasiada para los docentes.

Y no hay nadie que regule ese tipo de cosas. Uno le puede mencionar al coordinador o incluso al rector, pero ellos quedan con las manos atadas porque o bien ellos en sus funciones no saben aplicar eso o no lo quieren hacer. Perfecto, profe.

Continuando con la siguiente pregunta, ¿qué medidas de prevención de enfermedades laborales existen en la institución y qué mejoras podrían fortalecerlas?

Bueno, ese punto genera un poco de eleva porque en la institución en la cual me encuentro no se haya ese punto donde uno pueda, digamos, generar ese tipo de espacios para uno lograr ese tipo de mejoras. No hay, no existe. De vez en cuando viene por ahí algún especialista de la Secretaría

de Educación que nos hace alguna charla sobre el estrés, sobre la salud mental, sobre los espacios de mejora en los estudiantes, pero son espacios que solo se ven en las semanas institucionales y son charlas mínimas de una hora.

Entonces en sí esto no va a repercutir de manera positiva y no va a ayudar a fortalecer. Necesitaremos ver un proceso de verdad de profesionales que estén preocupados por la salud de los docentes para poder llevar a cabo un proceso de verdad, de verdad, donde haya un valor de desarrollo bueno. Perfecto, profe.

Ya para la quinta pregunta, **¿qué estrategias existen en la institución para reducir los riesgos asociados al trabajo, como el acoso laboral, y qué tan efectivas han sido?** Bueno, esas estrategias dentro de la institución, como digo, son algo limitadas, no existen, ¿sí? Digamos, si uno llega a tener un problema por un tipo de acuerdo laboral o cualquier otra situación que se presente, el conducto regular de nosotros es mencionarle al rector. A veces el rector toma las medidas y a veces no. ¿Cómo sabe uno que toma las medidas? Porque cita una reunión y se habla del tema.

Sin embargo, es muy raro que lo llegue a hacer. Entonces uno tiene que, digamos, reportar esa novedad en el sistema a la Secretaría de Educación, pero la verdad no haya una parte de desarrollo de esa problemática. Entonces, **¿qué le toca hacer a uno, digamos, si viviera ese tipo de cosas?** Quejarse uno mismo con una parte privada, un abogado, y generar algún tipo de recurso legal para evitar que la situación siga desencadenándose.

Entonces es complicado, de verdad, porque a través de esta entrevista uno revisa cómo se encuentran esas cosas que hacen falta en la institución y encuentra que la verdad es más lo negativo que lo positivo. Perfecto, mi profe. Y ya para finalizar la categoría 3 y realmente ya la entrevista, **¿de qué manera el uso de la tecnología en el trabajo docente impacta su salud**

física y mental? ¿Y qué estrategias podrían implementarse para reducir posibles riesgos?

Bueno, el trabajo docente a partir de la tecnología, de las nuevas tecnologías TIC, pues es bueno.

¿Por qué? Porque nosotros también tenemos que ver que los chicos de hoy en día ya vienen con una programación diferente a los chicos de hace 15 o 20 o 30 años. Esos chicos ya vienen con un chip, digámoslo así, más moderno. Vienen enfocados en manejar más todos los recursos tecnológicos que hay.

Entonces nosotros como docentes tenemos que estar preparados para esa adecuación. Por eso en la anterior categoría hablaba mucho sobre las capacitaciones que nosotros mismos nos orientemos o que nos orienten para desarrollar eso y estar a la par de los chicos. Entonces,

¿Cómo impacta eso? Pues si un docente sabe manejar esas herramientas, claro que un profesor está preparado para generar un ambiente de aprendizaje idóneo que no desmotive al estudiante, sino que, por el contrario, potencia esas habilidades.

Entonces creo que el impacto en esa salud física y mental es superpositivo. Sin embargo, nosotros podemos ver que en las instituciones como las que estamos no se haya totalmente ese desarrollo tecnológico. Entonces, **¿qué llega a pasar?** Que los estudiantes no ven la motivación necesaria para seguir adelante.

Entonces la repercusión de la tecnología que es alta, ¿cierto? Es bastante fuerte y pues para implementar, para reducir esos riesgos que, digamos, eviten desde la desmotivación hasta problemas, digamos, de ámbito legal como hoy en día los estudiantes se generan por el uso incorrecto de las tecnologías, pues va más enfocado en que los docentes y también, hablemos también de los padres de familia y las directivas, sepan manejar y maniobrar los recursos tecnológicos, que no nos quedemos con lo básico porque los chicos nos cogen la ventaja necesaria y es ahí donde se pierde, digamos, el sentido de adaptación de nuestra propia

formación para las futuras generaciones. Bueno, mi profe, no me queda más que agradecerle su tiempo y colaboración en esta entrevista. Sus aportes son fundamentales para enriquecer nuestro estudio y fortalecer el bienestar de los maestros y maestras.

Valoramos profundamente su disposición por compartir sus experiencias. Muy amable, profe. Bueno, profe Alex, muchísimas gracias.

Entonces, cualquier cosa, estamos pendientes. Bueno, bueno, muy amable y que tenga un buen día. Gracias, profe Alex.

Hasta luego.

Entrevista #3. Fecha 01/05/2025

Mi profe, muy buenas tardes. Muy buenas tardes, Alexander. Profe, primero que todo, agradecerle por su disposición para participar en esta entrevista.

Quiero recordarle que su participación es voluntaria y que toda la información que comparto será tratada con confidencialidad, respetando lo establecido por la ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales. No se registrará su nombre ni ningún dato que permita identificarle. Nuestro interés es conocer su opinión y experiencia, por lo que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Puede sentirse en plena confianza y expresarse con libertad. Además, le informo que esta entrevista será grabada únicamente con fines académicos, garantizando el uso responsable y confidencial de la información. Tiene como propósito conocer las percepciones, experiencias y necesidades de los maestros y maestras en relación con su bienestar emocional y las condiciones que influyen dentro del contexto escolar. A través de sus respuestas buscamos comprender mejor los desafíos que enfrentan en su entorno profesional para diseñar una ruta pedagógica

institucional en atención al bienestar emocional de los maestros y maestras del Colegio Alicia Maduro Elvira.

Comenzaremos abordando la categoría 1, enfocada a bienestar laboral de los maestros y maestras. Bueno, profe, la primera pregunta. **¿De qué manera el ambiente en el aula influye en el bienestar y desempeño profesional?** Este ambiente de las aulas es muy importante, puesto que de ahí depende el bienestar de los estudiantes y el de uno también, ya que se trabaja con libertad y se trabaja con productividad.

Vale. Pues no veo otro, bueno, de igual manera hay otros aspectos, pero tenemos los mismos. Bueno, entonces, qué más diría yo. Si se tuviese una infraestructura de calidad, pues podríamos desarrollar todos los aspectos académicos con más, yo le diría yo, más espacios agradables. No sé qué otro podría decir. Vale, profe, y en cuanto a las prácticas, **¿a qué prácticas pedagógicas podrían mejorar ese ambiente?** A nivel académico y al nivel de bienestar del docente.

Cuando se tiene los elementos o se cuentan con todos los equipos y todo, pues uno trabaja bien y los estudiantes también y uno está bien. Mientras haya un buen punto laboral, o sea, un ambiente laboral, uno trabaja bien. Vale, profe, segunda pregunta.

¿Cómo describe la comunicación y el trabajo en equipo entre los docentes? Bueno, la comunicación con todos no siempre es igual, no siempre puede ser todo a las maravillas, eso depende también de lo emocional de cada uno. Y además, como hay sobrecarga laboral y con espacios no afectables pues para un ambiente pedagógico bien, entonces los profes siempre andan con ese, o sea, no tenemos como una comunicación a diario ni tampoco a tiempo con quién hablar o con quién uno en el aspecto pedagógico o también emocional es del que acercarlos. Vale, mi profe, **¿podría pronto mencionar algunos ejemplos de iniciativas o**

estrategias que podrían fortalecer esa colaboración entre docentes? Cuando existe una organización, si se tuviese un cronograma o un trabajo bien organizado desde comienzos de año, liderados por los coordinadores y el rector, que fuese bien establecido y de acuerdo con todos los docentes, esto mejoraría muchísimo los ambientes laborales y emocionales dentro de los docentes.

Perfecto, mi profe, tercera pregunta, **¿existen mecanismos para expresar las opiniones y necesidades dentro de la institución?** No, yo diría que no porque no sé, si existieran dentro de la organización, cada quien solicitaría las necesidades que se requieren o que se implementa cada día, o una persona que se encargue en organizar los elementos electrónicos, los salones, bueno, las necesidades que existen dentro de lo exterior y lo interior de las aulas. Vale, profe, cuarta pregunta, en cuanto a las condiciones físicas de la institución, hablamos de infraestructura, espacios de descanso, recursos pedagógicos, etcétera, **¿son adecuados para el desarrollo del trabajo docente y de pronto, cuáles podrían mejorarse en cuanto a esos espacios?** Bueno, dentro de la infraestructura hace falta muchísimo, son infraestructuras muy antiguas, por lo cual ahí, cuando llueve, pues hay mucha gotera, y cuando hace sol, pues hay bastante calor, no hay una ventilación, los techos son bajitos, entonces esto hace que se afinen en los salones, y además la cantidad de estudiantes también no favorece. Comprendo, profe.

Continuamos, profe, en cuanto a la carga de trabajo actual, **¿le permite mantener un equilibrio entre la vida personal y profesional?** Bueno, en la vida de un docente, y normalmente, digamos que responsable, es muy poco el tiempo que se tiene libre, porque dentro de la carga, cuando se trabaja, cuando uno tiene, según el tiempo académico, es difícil, porque mientras se organizan las actividades de cada área o cada momento de las clases nuestras, no es suficiente, y siempre el trabajo hay que llevarse a casa, o sea, no hay una organización dentro de

las horas, porque a veces le dan a uno horas que no le corresponden, en las que uno no está capacitado, o lo que uno estudia, de lo que uno es licenciado. Perfecto, mi profe, en cuanto a la institución, **¿de pronto le ofrece un apoyo emocional y psicológico?** Como tal, hay una psicóloga o no psicóloga que es un apoyo psicológico, pero no es el adecuado, o podría ser adecuado, pero la persona encargada de esto no tiene el tiempo, solamente se dedican para los estudiantes, el tiempo para los estudiantes, pero para los profesores siempre es un poco, primero que incómodo, y segundo que no existe el espacio, diría yo así. Profe, en ese sentido, **¿alguna iniciativa que considere podría implementarse?** Se podría implementar a través de la EPS, para que hubiese visitas o apoyos dentro del colegio, espacios dentro de la institución, al menos una vez por mes, o que se enviaran profesionales de apoyo.

Perfecto, mi profe, ya para finalizar la pregunta de la primera categoría, si tuviera la oportunidad de proponer una iniciativa concreta para mejorar el bienestar docente de la institución, ¿cuál sería y por qué? Bueno, me he dado cuenta que siempre se necesita espacios, al menos mensuales, donde se reúnan los docentes y se den respuestas a muchas de las Preguntas que a veces no le suelen suceder, que no tienen el espacio con sus compañeros para desarrollarlas o para darles solución. Y la otra es que hubiese actividades específicas donde uno pueda compartir con los compañeros y que ellos tengan la oportunidad de conocerlos y uno conocerlos más a ellos. Vale, mi profe, lo entiendo.

Ya entonces, continuando con la categoría número dos, enfocada al bienestar emocional e inteligencia emocional, la primera pregunta es, **¿cómo describe el bienestar emocional en el contexto escolar y qué situaciones o experiencias dentro de la institución consideran que influyen de manera positiva o negativa en el docente?** Bueno, en la parte emocional, dentro del contexto escolar siempre es un poco pesado pues porque primero los estudiantes con sus

familias disfuncionales existen demasiados problemas que también lo afectan a uno directamente porque uno se siente incapaz de solucionarle muchas veces esos problemas a los estudiantes. Y en cuanto a los compañeros, de igual forma, siempre aparecen inconformidades y que de pronto uno puede ser parte de ellos o que no es parte de uno pero que uno quisiera ayudarles y no existe como esa ayuda. Y en la parte positiva, diría que lo que uno hace por los estudiantes y por los compañeros es colaborarles lo que más uno pueda.

Y en la parte negativa, pues a veces uno se guarda esos problemas por temor a molestar a los otros o porque de pronto sea criticado. En ese sentido, sí, la mayoría se guarda sus ciertos problemas que de pronto serían sencillos de solucionar y que cualquier compañero podría hacerlo, pero entonces no hay esa confianza. Perfecto, mi profe.

Siguiente pregunta. **¿Qué hábitos de su día a día le han ayudado para gestionar el estrés y las emociones que surgen en la labor docente?** Pues no tomarme los problemas de mis estudiantes como muy en serio para solucionarles los problemas y que todo esté bien en ellos y que ellos aprendan. Entonces cada quien a veces escoge lo que mejor le parece para la vida.

Entonces uno a veces se mete mucho en esos problemas y no es así. Uno tiene que saber llevar estos problemas de ellos y los de uno también para no generar tanto estrés. Perfecto, profe.

Siguiente pregunta. **¿La institución le ofrece apoyo en situaciones difíciles?** Pues para mí no han sido así como difíciles. La vez, por ejemplo, de la situación de discapacidad, ellos no tuvieron, no tuve ese apoyo.

No me lo dieron y pues fue algo que no me ha gustado o no me gustó. Vale, vale, profe.

Quinta pregunta, profe. **¿Qué tipo de formación o recursos consideran necesarios recibir para fortalecer la inteligencia emocional en el entorno educativo?** Sí, para conferencias, entregar a gente profesional para que nos fortalezca como esa parte emocional de los problemas,

que los problemas de otros no lo afecten a uno y que para mejorar la parte emocional de uno que sea más fuerte y que uno no se afecte con los problemas de los estudiantes porque la verdad es que lo que más afecta es esa parte que traen en carga a los estudiantes de problemas y situaciones difíciles y que uno quisiera solucionarlos pero no se puede. Por ejemplo, a mí me afecta bastante eso. Y eso hace que la parte emocional se vaya deteriorando.

Comprendo, profe. Vale, ya para terminar la categoría número dos, la sexta pregunta.

¿De qué manera una adecuada gestión de emociones influye en el desempeño en el aula?

Uy, bastante.

Eso influye porque en el trato, en la forma de la organización de las actividades de uno para con los estudiantes, eso es importante. Cuando uno emocionalmente está bien, eso hace que los estudiantes también quieran sentirse igual. Uno los hace sentir mejor cada instante pues para mejorar el momento pedagógico dentro de un aula, de todo lógico.

Y bueno, todo lo que uno hace para que los estudiantes tengan un crecimiento académico. Bueno, mi profe, entonces continuamos con la categoría tres que está relacionada con factores de riesgo en la salud de los maestros y maestras. La primera pregunta es la siguiente.

¿Qué factores de riesgos físicos y emocionales enfrenta en la labor de este ente y con qué frecuencia lo experimenta? ¿Dentro de los aspectos físicos? Sí, los físicos y emocionales que surgen. Bueno, los físicos ahí serían como dentro de la infraestructura. No, de pronto dentro de su ser, de pronto la voz, de pronto el desplazamiento. Bueno, el desplazamiento dentro de la institución siempre es complicado por sus pisos deteriorados en cuanto a mi labor. En lo mental o en lo emocional, no. Pues de pronto esos grupos tan grandes, sí, eso es un riesgo para los docentes o para uno.

Es demasiada carga con los estudiantes. O sea, un grupo grande no permite el trabajo

fácil ni tampoco le hace a uno bien tanto el oído, la garganta, todo eso. Muchos riesgos.

Perfecto, profe. Siguiendo pregunta. **¿Cuáles son las condiciones laborales que más contribuyen al desgaste físico o mental en el trabajo?** ¿Cuáles serían esas condiciones que sumerge? Dice, esas son las que más desgaste físico y mental pueden generar en el trabajo.

Bueno, las presiones que existen del cuidado de los estudiantes y pues el tiempo es un poco, y como le diría yo, no se tiene en cuenta la variedad o la cantidad de estudiantes que uno maneja. Eso hace que el estrés sea mucho más alto. Perfecto, profe. En este momento, teniendo en cuenta su carga laboral, **¿considera que influye en el estrés y en su bienestar?** Sí, señor.

Eso influye, tanto físico como emocional. Vale, profe. Continuamos. **¿Qué medidas de prevención de enfermedades laborales existen en la institución y qué mejoras podrían fortalecerla?** Bueno, disminución del ruido, un buen ambiente en el aula, o sea, deberían organizar más la infraestructura y darse en cuenta de algunos desplazamientos y algunas cosas que afectan, algunos puntos bien notorios que podrían mejorar para que uno, su salud mental y física, pues, mejore. Perfecto, profe.

Y se podría implementar, sí, espacios, los espacios son importantes. Vale, profe. Quinta pregunta.

¿Qué estrategias existen en la institución para reducir los riesgos asociados al trabajo, como el acoso laboral, y qué tan efectivas han sido? Bueno, yo no le, la verdad no vi en ningún momento que, bueno, que los jefes o los rectores o los coordinadores se pusieran en los zapatos de los profesores para decir, bueno, no debo, pues, cargarle el trabajo o, como le dijera yo, hacerle la vida amable, no le vi en alguno, pues, por mí no fue problema, pero sí vi en algunos otros docentes que no era como adecuado hablar o decir ciertas cosas o encargarle ciertas actividades a alguien, pues, que no tenía las posibilidades de hacerlo. Perfecto, profe. Y

eso sería uno de los puntos que se podrían mejorar, el diálogo y mirar la posibilidad de los trabajos que puede hacer cada uno.

Perfecto, profe. Ya para finalizar la entrevista, termino con la sexta pregunta, la categoría número tres, que dice, **¿de qué manera el uso de la tecnología en el trabajo docente impacta su salud física y mental? ¿Y qué estrategias podrían implementarse para reducir posibles riesgos?** La tecnología siempre es una posibilidad positiva, algo bueno que ayuda bastante al desarrollo de las actividades en el aula. Además que los estudiantes ahora son más digitales que los de antes, ahora hay que aprender más, nos corresponde actualizarnos más y hacerles ver lo positivo que tiene la tecnología o lo que nos ayuda esa parte, pero una con parte productiva, porque después de decir la tecnología, no es bien usada, por eso los estudiantes no la usan bien y eso también molesta en uno, el uso de celulares, el uso de los computadores, pero no con la función que uno quiere, sino con lo que ellos más desean.

Entonces, no sé, se debería resumir algo que, como páginas, algo que no lo afecte a uno ni a los estudiantes. Perfecto, profe, no me queda más sino agradecerle por su tiempo y colaboración en esta entrevista, sus aportes son fundamentales para enriquecer nuestro estudio y fortalecer el bienestar de los maestros y maestras. Valoramos profundamente su disposición por compartir sus experiencias.

Muy amable, muchas gracias por la entrevista. Bueno, no hay problema, entonces estamos para servirle. Bueno, muy amable, hasta luego, profe.

Hasta luego.

Entrevista #4. Fecha 02/05/2025

Muy buenas tardes, profe. Buenas tardes, ¿cómo está, profe? Bien, bien, gracias a Dios.

Profe, primero que todo, agradecer su disposición para participar en esta entrevista. Quiero recordarle que su participación es voluntaria y que toda la información que comparta será tratada con confidencialidad, respetando lo establecido por la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales. No se registrará su nombre ni ningún dato que permita identificarle. Nuestro interés es conocer su opinión y experiencia, por lo que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Puede sentirse en plena confianza para expresarse con libertad. Además, le informo que esta entrevista será grabada únicamente con fines académicos, garantizando el uso responsable y confidencial de la información. **¿Le parece si comenzamos?** Sí, me parece bien.

Profe, esta entrevista tiene como propósito conocer las percepciones, experiencias y necesidades de los maestros y maestras en relación con su bienestar emocional y las condiciones que influyen dentro del contexto escolar. A través de sus respuestas buscamos comprender mejor los desafíos que enfrentan en su entorno profesional para diseñar una ruta pedagógica institucional en atención al bienestar emocional de los maestros y maestras del Colegio Alicia Amador Elvira. Comenzaremos abordando la categoría 1, bienestar laboral de los maestros y maestras.

Mi profe, la primera pregunta es la siguiente. **¿De qué manera el ambiente en el aula influye en el bienestar y desempeño profesional?** Bueno, como tal, hablando pues del ambiente en el aula, es una de las principales influencias, porque nosotros como docentes dependemos de cómo es el desempeño, de cómo el grupo nos genera el bienestar, nos genera esa energía que hacemos en el aula, se nos va a transferir por supuesto a la comunicación y a lo que viene siendo todo el desempeño profesional y ético con todos nuestros compañeros. Si por ejemplo hay un grupo pesado y usted le da el manejo, usted trata de llevarlo de la mejor forma, igual todo este desempeño se va sintiendo aportado y hace que este bienestar laboral o

profesional se vaya afectando.

Vale, profe, **¿y qué prácticas pedagógicas podría generar?** Como tal, prácticas pedagógicas, lo que primero debe generarse es el entendimiento y la comprensión del estudiante, porque muchos docentes, digamos que al desconocer los contextos de los estudiantes, no tienen la empatía. Y una de las mejores prácticas que podemos implementar es ser empáticos con los estudiantes para ir descubriendo los consejos que les genera esos comportamientos que afectan el bienestar del aula y que también van afectando el bienestar de los docentes. Vale, profe, continuamos entonces con la segunda pregunta.

¿Cómo describe la comunicación y el trabajo en equipo entre los docentes? Bueno, aquí en la Institución, digamos que no se da lo que viene siendo esa división por áreas. Algo positivo es que esa comunicación que tenemos es entre todos. Por ejemplo, si digamos que el de Arte necesita algo de Matemáticas o el de Español necesita algo de Arte o Español y Matemáticas, siempre es una buena comunicación y es chévere porque como somos un equipo joven, estamos presos siempre a comunicarnos y ayudarnos mutuamente. Listo, profe. Siguiendo pregunta. **¿Existen mecanismos para expresar las opiniones y necesidades dentro de la institución?** Bueno, como tal, no hay mecanismos establecidos.

No tenemos un buzón de sugerencias, tampoco tenemos un formato específico. Lo que siempre se hace es comunicarnos de unos a otros. Si algo no les gustó, si algo les gusta o si de pronto algo pudo haber fallado en alguna práctica de los compañeros, así como la observación, pero es algo ya muy personal y hay mucha confianza.

Bueno, profe, continuando. Las condiciones en cuanto a las condiciones físicas ya de la institución, como zona de infraestructura, los espacios de descanso, sus recursos en el aula, **¿son adecuadas para el desarrollo del trabajo personal del docente?** Bueno, cuáles son sus

infraestructuras, sí tiene sus valencias, ¿cierto? Como todo colegio público. Yo no puedo decir que son todas adecuadas, no lo son todas porque contamos con un polideportivo, pero al hacernos hacer trabajar, invadimos un poco la clase al docente de educación física.

Tenemos una casetilla que es viable para trabajar, pero también falta, como llamamos, zonas como de apoyos para la espalda. Las zonas que hay garantizan un poco de sombra, pero no son adecuadas porque no están aptas para desarrollar correctamente las clases, así que falta un poco de eso. Vale, profe, pregunto **¿qué aspectos en ese sentido podrían implementarse para mejora?**

Bueno, para mejorar ese aspecto, sí hace falta tener un poco más una zona de esparcimiento que sea tipo como un restaurante o una aula al aire libre. Y aquí hay una zona que le decimos la zona azul. Es una zona donde se pueden tener mesas, algunos pupitres, para que los estudiantes puedan hacer sus actividades y puedan estar también al mismo tiempo al aire libre. Falta como elementos como sillas, mesas y algunos detalles de ese tipo para que se puedan dar ese tipo de espacios. Vale, profe, en cuanto a la carga de trabajo actual, **¿esta le permite mantener un equilibrio entre la vida personal y profesional?** Bueno, en el SIEE, para ser sinceros, sí. La carga de trabajo no está siendo tan extensa como en las anteriores, ya que sabemos que hay mejor distribución en las horas.

Y como se dice en la reestructuración del SIEE, entonces esto también ayuda a que no nos sobrecarguemos en algunas áreas, sino que todos estemos bien distribuidas y podamos tener espacios de descanso e intermedios como el del trabajo. Adicionalmente el descanso de los estudiantes. Perfecto, profe. Continuamos con la pregunta número 6. **¿La institución le ofrece apoyo emocional o psicológico?** Pues que lo ofrezcan, no. Pero normalmente cuando se dan algún tipo de estos casos, se busca al docente apoyo. En cuanto haya algo que se falla, como un

consejo o algo así, un apoyo adicional. O porque en ocasiones, igualmente, la academia recta está muy flexible en ese tipo de casos. Y yo me entendía cuando hay situaciones que están afectando a sus docentes. **¿De pronto alguna iniciativa que podría implementarse? ¿Alguna iniciativa?** Sí, puede haber un equipo. Como estamos divididos por equipos, también, digamos, en comités. Algún comité que pueda garantizar, digamos, las pausas activas de docentes o actividades, después del descanso, que puedan ayudar. También pueden haber unos juegos de mesas que ayuden a que los docentes se puedan vincular y puedan compartir espacios no laborales, específicamente hablando. Perfecto, profe. Ya para finalizar la primera categoría, si tuviera la oportunidad de proponer una iniciativa concreta para mejorar el bienestar docente en la institución, **¿cuál sería y por qué?** Bueno, esta sería... Yo propondría unas jornadas deportivas. Porque si bien sabemos que el magisterio es un trabajo extenuante, también en ocasiones es un trabajo que se vuelve mucho más mental que físico.

Y a los docentes les hace mucha falta, tanto para la salud mental como física, es para practicar mucho más deporte. Y se podría aprovechar en las tardes, por lo menos, una jornada semanal donde se pueda reunir personas docentes y se hagan actividades totalmente lúdicas. Gracias, profe. Continuando con la categoría número 2, que está enfocada al bienestar emocional e inteligencia emocional. Como primera pregunta, **¿cómo describe el bienestar emocional en el contexto escolar y qué situaciones o experiencias dentro de la institución considera que influyen de manera positiva o negativa en el docente?** Bueno, como tal, bienestar emocional en el contexto escolar propio de acá es complicado. Es un poco difícil porque, por lo menos los estudiantes, sabemos que en todo el país hay abandono hacia los hijos y hacia los chicos cuando es de casa y ellos buscan un refugio en el colegio, y más con los compañeros, y eso influye en el comportamiento, muchas veces negativo, porque ellos buscan quien les preste atención.

Entonces, dentro de ese marco siempre tienen como la experiencia de encontrarme con estudiantes que son muy inquietos, molestan, recochan, le tiran cosas al otro. Todo resulta que son estudiantes que, a la larga, lo único que necesitan es ser escuchados, y esto puede influir dependiendo del docente. Puede influir positivamente, porque un docente siempre tiene que ir mejorando las habilidades de comprensión hacia el otro, cuando los aportes de esa parte es del otro.

Pero negativamente, cuando los docentes son apáticos y simplemente deciden solamente dar su clase, entonces cuando son de ese tipo de mentalidad, o la raza de influencia de los chicos, emocionalmente es totalmente negativa, también hace que les influya esa emoción del docente. Perfecto, mi profe. Continuando con la segunda pregunta, **¿qué hábitos le han ayudado para gestionar el estrés y las emociones que surgen en la labor docente?** Bueno, un hábito que es otro muy importante es la desconexión.

Es decir, llega cierto horario, como hoy en día manejamos tanto el WhatsApp para comunicarnos con los estudiantes, es tener primero un WhatsApp aparte, una cosa del personal y otra del trabajo, y sagradamente a los estudiantes se les entrega el número del trabajo. Es decir, una hora clara. A las 3 ya lo que lleguen los mensajes, lo que le escriban y todo, tenerlo totalmente a su lado porque ya viene adelante, después viene adelante, tarde y adelante.

Es el tiempo propio del docente. Perfecto, profe. Por otra parte, la institución, ¿qué estrategias tiene para esos momentos difíciles tanto con estudiantes o entre los mismos docentes? Bueno, algunas estrategias que se han hecho este año, cuando hay casos de estudiantes que llevan al estrés al docente, o sea, nos hemos apoyado mucho en el coordinador.

Lo que hacemos es que le llamamos o le escribimos y le hacemos la mención de la

situación. Él o envía a la coordinadora a convivencia como para darnos un espacio, como dice, va a ir a darles una información a los chicos, demora 10, 15 minutos, y eso nos sirve como para despejarnos un momento de las clases, que son muy pesados esos grupos estando fuera del aula y luego pues como haciendo esa reconexión. Es como una especie de pausa y que se hace un pequeño intercambio entre directivo y docente.

Es como, podríamos decir que es una pausa activa de pronto. Sí, es una pausa activa, pero directamente para el docente. Perfecto, bueno, ya para finalizar la categoría número, el número, ah, no, mentiras, me salió una pregunta, qué pena.

Bueno, continuamos acá con la pregunta número 5. **¿Qué tipo de formación o recursos considera necesario recibir para fortalecer la inteligencia emocional en el entorno educativo?** Bueno, una formación como tal, porque por recursos es difícil, es la que prometen, llenan los recursos, pero una formación que puede funcionar, siempre son las formaciones que hacen las entidades gubernamentales del área de la salud. Formaciones como el identificar casos de posibles consumos, de estupefacientes, posibles maltratos, también en este caso, fortalecer inteligencia emocional, pero también identificar la auto percepción, porque a veces las personas pueden decir, no, yo estoy bien, pero en realidad algo le está pasando y hasta que ese algo, ese sentimiento negativo no se agranda, entonces no llega a buscar soluciones. Yo creo que la auto percepción emocional debe ser parte fundamental de las capacitaciones, tanto para docentes como para estudiantes.

Bueno, profe, ahora sí ya para terminar la categoría número 2, **¿de qué manera una adecuada gestión de emociones influye en el desempeño en el aula?** Bueno, si se manejan bien, va a influir obviamente que de forma positiva y porque si sabemos que como docentes

manejamos un gran nivel de emociones todo el tiempo, estrés, tristeza, alegría, preocupación, a veces nos indignamos también con los resultados de nuestros estudiantes, pero la adecuada gestión de Emociones nos puede influir totalmente de forma positiva y porque si hablamos con la emoción del docente puede ver también que no se puede burlar del docente, no puede pasar por encima de él, sino que sabe que tiene que marchar según la situación y eso también es algo que se presenta. Cuando un docente es muy emocional en el aula, entonces el estudiante muchas veces suele descontrolarse también emocionalmente de sus manifestaciones y eso también genera mucha indisciplina. Perfecto, profe, entonces continuamos ya con la categoría 3 que son enfocados a factores de riesgo en la salud de los maestros y maestras.

Como primera pregunta, **¿qué factores de riesgos físicos y emocionales enfrentan su labor docente y con qué frecuencia los experimentan?** Bueno, en cuanto a físicos, pocos, porque todo lo que se hace en donde se pinta esa actividades, pues no suele ser de mucho movimiento, pero emocionalmente, claro, la labor docente lleva lo que es el sufrir por el otro, entonces, a ver cómo lo explico. Ese factor es como digamos, como yo quiero que el estudiante salga adelante, pero a veces se le dificulta, entonces eso genera un bloqueo como docente, y eso es algo totalmente constante, porque siempre van a haber altibajos, siempre van a haber constantes dificultades, entonces esos son los factores que más influyen en la labor. Vale, profe, como segunda pregunta, teniendo en cuenta esas condiciones laborales, **¿cuál cree que de esas condiciones genera más desgaste físico o mental en el trabajo para el maestro?** Bueno, de las condiciones que hay mayor desgaste, siempre va a ser el factor de la dirección del grupo, porque dirigir un grupo significa que constantemente como docente está recibiendo la responsabilidad de lo que se hizo bien o lo que se hizo mal por el grupo, y no solamente durante una hora de clase, sino como durante las seis horas, de diferentes materias, porque como, digamos que en la

segunda se portaron bien, como en la tercera se portaron mal, y por ahora en la cuarta, quinta, hubo un grupito que se portó bien, y en otra parte el grupo que se portó mal, entonces este factor, como lo dice la dirección del grupo, es de los más desgastantes que pueden haber.

Perfecto, profe. Siguiendo pregunta, **¿en qué medida la carga laboral influye en el nivel de estrés y bienestar?** Bueno, demasiado, diría yo que demasiado, porque como tal la carga laboral es constante, no sale de, digamos, una clase normal, usted puede hacer sus actividades totalmente como está el horario, pero siempre va a haber algo más por hacer, entonces la carga y el estrés, todo este bienestar se va menguando, por culpa de estas precariedades se va bajando constantemente. Perfecto, profe.

Cuarta pregunta, **¿qué medidas de prevención de enfermedades laborales existen en la institución y qué mejoras podrían fortalecerlas?** Bueno, otras medidas no hemos logrado, no se han logrado evidenciar, son muy pocas, pero no, le diría que me interesa si en la institución están haciendo, digamos, medidas de prevención a enfermedades laborales, ya que cada uno consulta a su médico, tiene sus citas médicas constantes para este tipo de chequeos. Vale, profe, en cuanto al acoso laboral, **¿existen algunas estrategias por parte de la institución?** Bueno, si hay acoso laboral, siempre tiene que estar el conductor regular, también el equipo de bienestar docente, el comité encargado es el que garantiza este proceso, ellos ayudan en esos factores y también siempre remita a las entidades, o digamos, a las entidades superiores, como puede ser, también apoyo al sindicato y también directamente a lo que está en tu mano, la gobernación, la entidad que dirige los colegios municipales. Perfecto, profe, y ya para finalizar la categoría número 3, ¿de qué manera el uso de tecnología en el trabajo docente impacta su salud física y mental? ¿Y qué estrategias podrían implementarse para reducir posibles riesgos? Bueno, como tal tecnología, el problema es que la tecnología es como una droga, entonces la tecnología lo que

hace es que físicamente y mentalmente genera una adicción y una necesidad, por ejemplo, puede haber dos personas hablando y no se impide como la ansiedad por el teléfono, al menos mirar la hora o ver qué, a lo mejor la pantalla, entonces eso es un impacto, de verdad reduce tanto la concentración, el interés, como también puede reducir, digamos así, el hecho de estar buscando nuevas ideas, ¿por qué? porque la tecnología impacta a gente, pero es con las redes sociales, esa es la mayor adicción que existe con la tecnología, entonces, estrategias que se puedan implementar, y pues también aprender a usar son las inteligencias artificiales, hoy en día una inteligencia artificial ayuda mucho en la planeación, en rubricas, en todos esos elementos que nosotros utilizamos a diario, es una adicción para reducir riesgos, sería aprender a usar la guía a favor de los procesos, puede ser documentales que se llaman a cabo en las instituciones.

Perfecto, profe, no me queda más sino que agradecerle por su tiempo y colaboración en esta entrevista, sus aportes son fundamentales para enriquecer nuestro estudio y fortalecer el bienestar de los maestros y maestras, valoramos profundamente su disposición por compartir sus experiencias, profe, muy amable. Alex, con mucho gusto, muchas gracias por la consulta y la oportunidad. Bueno, muy amable, gracias. Bueno, pues, con mucho gusto.

Entrevista #5 02/05/2025

Muy buenas tardes, profe. Buenas tardes, Alex, ¿cómo estás? Bien, bien, gracias a Dios. Primero que todo, agradezco su disposición para participar en esta entrevista.

Quiero recordarle que su participación es voluntaria y que toda la información que comparto será tratada con confidencialidad, respetando lo establecido por la ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales. No se registrará su nombre ni ningún dato que permita identificarle. Nuestro interés es conocer su opinión y experiencia, por lo que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Puede sentirse en plena confianza para expresarte con libertad. Además, le informo que esta entrevista será grabada únicamente con fines académicos, garantizando el uso responsable y confidencial de la información. ¿Le parece si comenzamos? Sí, estoy de acuerdo.

Vale, profe, entonces esta entrevista tiene como propósito conocer las percepciones, experiencias y necesidades de los maestros y maestras en relación con su bienestar emocional y las condiciones que influyen dentro del contexto escolar. A través de su respuesta buscamos comprender mejor los desafíos que enfrentan en su entorno profesional para diseñar una ruta pedagógica institucional en atención al bienestar emocional de los maestros y maestras del Colegio Alicia Amador Elvira. Comenzaremos abordando la categoría 1, enfocada a bienestar laboral de los maestros y maestras.

Bueno, profe, la primera pregunta, **¿de qué manera el ambiente en el aula influye en el bienestar y desempeño profesional?** Pues Alex, yo creo que el ambiente que se refleja en el aula o el ambiente que nosotros como maestros percibimos en el aula influye directamente en nuestro bienestar como docentes. Por ejemplo, si tú trabajas con un grupo que sea participativo, que sea dinámico, que colabore en clase, que tenga alto sentido de escucha, obviamente tu bienestar docente se verá de forma positiva, pero por el contrario si tú trabajas con un grupo desordenado a los cuales tú tienes que llamarles la atención cada dos minutos, cada vez que te interrumpen, eso influye de manera directa en el bienestar docente. Tal vez puedas salir de esa clase agotado, con dolor de cabeza, estresado, entonces pues sí considero que el grupo como tal influye en nuestro bienestar como docentes.

Perfecto, profe, **¿y qué prácticas pedagógicas podrían mejorarlo?** Pues para mejorarlo, pues lo que yo intento hacer en clases, obviamente es establecer unas normas claras con los estudiantes, empezando desde la primera clase a hablarles del respeto como base fundamental de

la comunicación entre los estudiantes y yo. En segundo lugar, pues trato de organizarlos de tal manera que aquellos focos de disciplina queden separados o tal vez implementar diferentes metodologías de clase, no solamente que sea la clase magistral tradicional, sino que también me enfoque pues en las necesidades que tienen los estudiantes y que ellos puedan percibir que me importan esas necesidades y a partir de esas necesidades, plantear esas estrategias. Perfecto, profe, como segunda pregunta, **¿cómo describe la comunicación y el trabajo en equipo entre los docentes?** Pues considero que el trabajo en equipo es poco debido pues a que todos o cada uno de nosotros en el rol que desempeñamos en el colegio tal vez no tiene tiempo de demostrar o de participar de forma activa en las actividades que proponen en el colegio como docentes y a veces el trabajo en equipo se limita a realizar ciertos informes y ya, pero más allá de eso pues debería reflejarse en establecer tal vez estrategias conjuntas para poder abordar esos grupos problemas o tal vez entre docentes generar como esa red de apoyo porque pues Alex tú sabes que como profes a veces tenemos momentos de bastante estrés donde queremos es desahogarnos y pues si tú no tienes un compañero o compañera que te escuchen pues es difícil abordar esas situaciones en el día a día.

Profe, pronto algún ejemplo, alguna iniciativa para fortalecer esa colaboración entre colegas, No, no sé, tal vez implementar proyectos pero no enfocados hacia los estudiantes sino al bienestar como docentes y tal vez que no siempre sea el rol del docente que realiza un informe, que comunica unas notas, unas valoraciones y ya o que habla con los papás sino que desde las directivas también se generen esos proyectos en el trabajo en equipo de fortalecer ese trabajo en equipo porque realmente a veces considero que eso no se evidencia por la falta de tiempo también. Perfecto, profe, como te pedí la pregunta **¿existen mecanismos para expresar las opiniones y necesidades dentro de la institución?** Pues Alex, yo voy a ser dinámica diaria,

esos mecanismos no se llevan a cabo, tal vez podrían, no sé, tal vez que el buzón de sugerencias o que la reunión, si hay algún problema entre docentes, ese comité de convivencia entre docentes pero realmente eso no se lleva a cabo.

Vale, profe, en cuanto a las condiciones físicas de la institución, hablamos de infraestructura, espacios de descanso, recursos pedagógicos, **¿son adecuados para el desarrollo del trabajo del personal docente?** Considero que no, que pues no son los peores pero si las condiciones en ocasiones son muy regulares, pues yo debo utilizar otros espacios como por ejemplo los laboratorios y en ocasiones es complejo realizar una práctica de laboratorio porque no hay recursos y pues obviamente no voy a arriesgar a mis estudiantes a realizar algo con pocas cuestiones de seguridad.

En cuestiones de apoyos pedagógicos y demás, sí considero que nos falta muchísimo más. Vale, profe, en cuanto a la carga de trabajo actual que tiene, **¿le permite mantener un equilibrio entre la vida personal y profesional?** No, definitivamente no. Definitivamente la carga laboral es tan alta en algunas ocasiones, sobre todo en épocas de cierre de trimestre o en la época de evaluaciones, se cruza mucho pues con la vida personal y como docente a veces trato como de no traerme trabajo a mi casa, pero definitivamente en ocasiones debemos hacerlo porque si no el tiempo no alcanza.

Entonces ese equilibrio entre el trabajo y mi estabilidad personal creo que a veces se quebranta por mi trabajo, por mi carga laboral. Perfecto, profe. **¿La institución de pronto le ofrece en algún momento apoyo emocional o psicológico?** Actualmente no hay un programa formal de apoyo emocional. Yo creo que sería muy valioso que el colegio contara con un acompañamiento psicológico para los docentes, no solo para los estudiantes, o tal vez unos espacios o capacitaciones orientados al autocuidado, a que como docentes sepamos manejar esa

carga laboral y que aprendamos a separar esas emociones que tenemos en el aula y no reflejarlas en nuestro hogar. Perfecto, profe. Ya para finalizar la primera categoría, si tuviera la oportunidad de proponer una iniciativa concreta para mejorar el bienestar docente de la institución, ¿cuál sería y por qué? Pues no sé, se me ocurre que podríamos proponer un programa de bienestar docente, no sé, tal vez enfocado en las pausas activas, en la orientación psicológica voluntaria, como te decía anteriormente, en generar esos espacios de autocuidado y formación para el manejo del estrés.

Y las razones principales es porque además de fortalecer el clima laboral, también fortalecería la salud emocional de todos los docentes. Perfecto, profe. Ya para continuar con la categoría 2 en relación al bienestar emocional e inteligencia emocional, la primera pregunta sería, **¿cómo describe el bienestar emocional en el contexto escolar y qué situaciones o experiencias dentro de la institución considera que influye de manera positiva o negativa en el docente?** Bueno, pues, Alex, el bienestar emocional considero que se ve influido por las relaciones con los estudiantes, con los padres de familia y con los directivos.

En ocasiones se ve influido positivamente cuando de pronto a ti te, no sé, te resaltan tu trabajo de alguna manera, ¿sí? Cosa que casi no hacen, pero creo que el impacto negativo es mucho mayor porque las generaciones actuales y las familias actuales otorgan una carga adicional a los docentes, y esa carga adicional no se va como orientada a la crianza de esos estudiantes, pues que a nosotros no nos corresponde. Y esas falencias en la crianza a veces los padres las perciben de forma negativa y obviamente, pues, el ambiente que generan no es muy bueno para nosotros como profes, y pues eso impacta negativamente en nuestra labor. Perfecto, profe, como segunda pregunta, **¿qué hábitos de su día a día le han ayudado para gestionar el estrés y las emociones que surgen en su labor?** Bueno, pues, considero que este año

particularmente he mejorado mucho mis habilidades de autogestión, por ejemplo, la organización del tiempo, en ocasiones cuando puedo, pues hago mis pausas activas, salgo de pronto un poco de... estoy en la sala de profes, salgo de pronto un poco y camino cinco minutos y respiro profundo.

Me propuse no trabajar los fines de semana y pues creo que en un 90% lo he logrado, que eso también creo que me ha ayudado mucho porque trabajaba prácticamente de domingo a domingo. También estoy escuchando un médico que es neurólogo y me ayuda mucho porque este señor relaciona mucho pues el estrés con la carga emocional, con la alimentación y obviamente pues con esa carga laboral que como maestros tenemos hoy en día. Vale, profe, en situaciones de pronto difíciles que haya tenido en el contexto escolar, **¿la institución le ha ofrecido algún apoyo?** Pues depende, si la situación es muy muy grave pues allí sí entran a... no tanto a apoyar a Alex sino a participar pues algunos directivos, pero no es que apoyen al docente sino que pues considero que les toca participar en esa solución de esos conflictos que son graves.

Pero hay situaciones difíciles en las cuales simplemente los, no sé, los coordinadores como que dan la espalda al docente y uno como docente tiene que realizar todo el proceso, todo el conducto regular porque pues eso es lo que esperan las familias y obviamente pues esa es nuestra labor también, no dejar solos a esos muchachos que tienen esas problemáticas y que generan situaciones difíciles en el escolar.

Perfecto, profe, de pronto, **¿qué tipo de formación o recursos consideran necesarios recibir para fortalecer esa inteligencia emocional en el entorno educativo? ¿Me puedes repetir la pregunta, por favor? ¿Qué tipo de formación o recursos consideran necesarios para recibir o para fortalecer esa inteligencia emocional en el entorno educativo?** Bueno, pues como formación creo que no solamente nosotros los profes, sino creo que hoy en día en

todas las profesiones es importante tener además de la inteligencia emocional, que es innata como seres humanos, tener también formación en el manejo del estrés y la comunicación asertiva. A veces estamos tan cargados de, así como lo decías anteriormente, de pronto negativa o positivamente, estamos cargados de muchas cosas y esa comunicación se rompe no solamente con nuestros compañeros, sino con nuestros estudiantes.

Perfecto, ya para terminar la categoría 2, la sexta pregunta, **¿de qué manera una adecuada gestión de emociones influye en el desempeño en el aula?** Pues yo creo que los niños y las niñas y los jóvenes perciben que si su maestro está bien, ellos pueden percibir si uno está bien, así uno no lo manifieste y en la medida que nosotros como seres humanos seamos seres humanos felices, eso se expresa en el aula e incluso creo que incluye mucho en la creatividad, en la comunicación, obviamente pues en la paciencia que uno tenga con esos jóvenes, pero si uno no cuenta con esa adecuada gestión emocional, pues obviamente las oportunidades en el aula van a ser mínimas con nuestros estudiantes. Perfecto, y ya para terminar la categoría 3, relacionada con factores de riesgo en la salud de los maestros y maestras, como primera pregunta, **¿qué factores de riesgos físicos y emocionales enfrentan a la labor docente y con qué frecuencia los experimenta?** Es complicado porque físicamente pues personalmente sufro de molestias musculares, obviamente por estar mucho tiempo de pie o por permanecer sentada por largos periodos de tiempo, dolores de cabeza a veces que duran todas las semanas, **¿qué más se puede decir con respecto a los físicos?** Dolor de estómago, a veces alguna comida solamente por el estrés me hace daño, no sé, creo que físicamente lo que más me afecta es el dolor muscular y el dolor de cabeza. Emocionalmente, agotamiento por la sobrecarga de tareas que tengo, tal vez también por el tipo de estudiantes que existen en el colegio, en ocasiones insomnio cuando no puedo cumplir con las metas esperadas o con las tareas asignadas, incluso

trabajando en casa, no puedo dormir y se genera insomnio porque pienso mucho en esas labores atrasadas que tengo.

Perfecto, profe, siguiente pregunta, **¿en qué medida la carga laboral influye en el nivel de estrés y bienestar general?** Pues creo Alex que la carga laboral influye directamente en el nivel de estrés. Considero, no sé, que políticamente o esas políticas educativas y esas leyes que rigen la carga laboral en nosotros, los profes deberían ser un poco más reales y conscientes de las generaciones que estamos manejando hoy en día, porque no es posible que una sola persona pueda manejar más de 35 o 40 estudiantes en un aula y en un aula que no está adecuada y eso genera obviamente cierto estrés y creo que no solamente nosotros sino pues también en nuestros estudiantes, porque pues obviamente entre los grupos sean más grandes, pues hay más índices de indisciplina, de conflictos y es difícil manejarlo. Entonces pues sí considero que ese exceso de carga laboral afecta unos niveles de estrés o influye en que los niveles de estrés sean altos.

Comprendo, profe. Siguiendo pregunta, **¿qué medidas de prevención de enfermedades laborales existen en la institución y qué mejoras podrían fortalecerlas?** Pues creo que casi no hay jornadas de prevención, pues para nosotros no las hay. Jornadas específicas como de salud o charlas, como lo decía anteriormente, sobre el estrés, no hay.

Tal vez hace algunos años cuando estábamos en pandemia sí se implementaron las pausas activas pero pues eso ya se perdió y no se volvió a realizar. Vale, profe. En cuanto al acoso laboral, **¿de pronto el colegio existe o tienen alguna estrategia para reducir esos posibles riesgos?** Pues aunque existe una ruta institucional para atender esos casos de acoso laboral, realmente esa ruta es poco conocida por los docentes.

Considero que para que eso se lleve a cabo se requiere que las políticas sean claras, que obviamente se difundan en el grupo, en el grupo de docentes y que se aplique no solamente con

un enfoque de restauración sino con un enfoque de prevención. Entonces obviamente creo que en otra respuesta lo mencioné, en el papel existe pero en la cotidianidad no se refleja. Perfecto, profe.

Ya para finalizar la entrevista, **¿de qué manera el uso de tecnología en el trabajo docente impacta su salud física y mental y qué estrategias podrían implementarse para reducir posibles riesgos?** Pues en mi caso pues el uso de pantallas ha generado fatiga visual, ha incrementado mi hipermetropía, genera también fatiga postural porque pues en ocasiones los inmobiliarios del colegio no son los adecuados, entonces se cansa mucho uno sobre todo de los brazos y el cuello. Y para mitigar de cierta manera ese tipo de problemas de salud, pues no sé, tal vez deberían proponerse horarios con pausas activas digitales, capacitaciones en ergonomía y el uso adecuado de algunas plataformas tecnológicas que podrían de cierta manera minimizar la carga. Bueno, profe, no me queda más sino agradecerle por su tiempo y colaboración en esta entrevista.

Sus aportes son fundamentales para enriquecer nuestro estudio y fortalecer el bienestar de los maestros y maestras. Valoramos profundamente su disposición por compartir sus experiencias. Profe, muy amable y gracias por la entrevista.

No, muchísimas gracias a ti, Alexis, espero que tengas muchos éxitos en tus entrevistas y en tu trabajo. Vale, profe, muy amable, gracias. Gracias, hasta luego.

Entrevista #6 02/05/2025

Muy buenos días, profe. Buenos días, ¿cómo vamos, Alex? Bien, bien, sí, señor profe. Primero que todo, agradecerle sinceramente su disposición para compartir en esta entrevista.

Quiero recordarle que su participación es voluntaria y que toda la información que comparto será tratada con confidencialidad, respetando lo establecido por la Ley 1581 de 2012

sobre protección de datos personales. No se registrará su nombre ni ningún dato que permite identificarle. Nuestro interés es conocer su opinión y experiencia, por lo que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Puede sentirse en plena confianza para expresarse con libertad. Además, le informo que esta entrevista será grabada únicamente con fines académicos, garantizando el uso responsable y confidencial de la información. ¿Le parece si comenzamos? Claro que sí, no hay problema.

Bueno, mi profe, esta entrevista tiene como propósito conocer las percepciones, experiencias y necesidades de los maestros y maestras en relación con su bienestar emocional y las condiciones que influyen dentro del contexto escolar. A través de sus respuestas buscamos comprender mejor los desafíos que enfrentan en su entorno profesional para diseñar una ruta pedagógica e institucional en atención al bienestar emocional de los maestros y maestras del Colegio Alicia Amador Elvira. Comenzaremos abordando la categoría 1, que está relacionada con el bienestar laboral de los maestros y maestras.

Bueno, mi profe, la primera pregunta es la siguiente. **¿De qué manera el ambiente en el aula influye en el bienestar y desempeño profesional?** Bueno, el ambiente en el aula obviamente es la base fundamental para que se haga una buena práctica, un buen ejercicio docente. Pero entonces digamos que ese ambiente en el aula tiene que generarse no solo de parte de los estudiantes, sino también de los docentes.

Y pues también incurre muchas veces hasta en el estado emocional de todos los actores que convergen en el aula. Entonces el estudiante también como viene de la casa, el profesor también como viene de la casa. Ahora si hay problemas en el colegio, pues aún más.

Entonces yo creo que es fundamental para el ejercicio docente. Perfecto, profe. **¿Y qué prácticas pedagógicas podrían mejorarlo?** Muchas veces yo creería que una buena, digamos

que una buena comunicación, o cuando se establece una buena comunicación desde el inicio con los estudiantes, puede mejorar significativamente el proceso.

Si usted en el primer momento no tiene una buena comunicación con los muchachos, va a ser muy difícil de ahí en adelante lograr tener una fluidez, digamos, con el grupo. Pero pues digamos que eso es un aula muy variable, ¿no? Porque como para que a veces le va a llamar y como para que a veces no le va a llamar. Entonces creo que es como muy variable.

Vale, profe. Siguiendo pregunta. **¿Cómo describe la comunicación y el trabajo en equipo entre los docentes?** Bueno, ahí entre los docentes específicamente en la institución, digamos que por ser un grupo que hasta ahorita se estaba empezando a conocer, pues realmente no era muy bueno, ¿no? Pero pues llegaron los puntos en donde realmente ya es necesario establecer una buena comunicación.

Y pues a la final, digamos que la necesidad hace que tenga que fluir la comunicación. Obviamente eso no pasa en todos los grupos, pero pues yo sí creo que digamos que la necesidad hace que todo fluya. Entonces cuando todos ya tienen la disposición para hacer un buen trabajo, pues eso puede mejorar.

Se puede llevar a cabo con ese proceso. Vale, profe. Siguiendo pregunta.

¿Existen mecanismos para expresar las opiniones y necesidades dentro de la institución? No, no lo hay. No lo hay. No lo hay, porque pues todo es cerrado.

Las primeras no son constructivas, sino solamente informativas. Entonces usted solamente va a cumplir órdenes y ya. Entonces digamos que no lo hay. Perfecto, profe. En cuanto a las condiciones físicas de la institución, hablando de infraestructura, espacios de descanso, recursos pedagógicos, etcétera, **¿son adecuados para el desarrollo del trabajo del personal docente?** Digamos que tal vez el área, y hay muchos espacios físicos en los que salta la

institución, pero pues hay muchas falencias de producto para ajeno en el momento del descanso.

Por lo menos cuando llovía uno no tenía dónde hacerse porque llueve más adentro que afuera.

Un ejemplo. Perfecto, profe. Quinta pregunta.

En cuanto a la carga de trabajo actual, **¿le permite mantener un equilibrio entre la vida personal y profesional?** Sí, claro. Obviamente que a mí me parece que la carga actual no tiene problema. Pero pues obviamente reconozco que hay compañeros que por el tipo de áreas o de asignaturas hacen que tengan un gran número de cursos y eso también es muy variado.

Digamos que de modo personal para mí yo no tengo ningún problema con eso, pero sí considero que hay compañeros que si la carga laboral es bien dura porque pueden llegar a tener hasta más de 10 grados, 15, 12 grados. Perfecto, profe. Sexta pregunta.

¿La institución le ofrece algún apoyo emocional o psicológico? Pues la verdad no confío en la persona que está ahí acá, como para ya ser carne a volar. **¿Y de pronto qué iniciativa considera que podría implementarse en ese sentido? ¿Cómo? ¿Qué iniciativa de pronto considera que puede implementarse para que haya ese apoyo emocional?** Tener que bajarse de la nube donde anda porque pareciera como si nos mandara también. Porque es una posición además que cumple casi las mismas funciones que nosotros.

Digamos que no creo ir. Vale, perfecto, profe. Ya para finalizar la primera categoría. Si tuviera la oportunidad de promover una iniciativa concreta para mejorar el bienestar docente en la institución, **¿cuál sería y por qué?** Digamos que para el bienestar docente yo hablaría como pues de las condiciones, ¿no? Pues tener las condiciones de trabajo, ¿cierto? Un lugar donde uno tenga donde guardar sus útiles, un lugar donde no se le haya mojado. No sé, estoy pensando que si llueve muy duro le haga mojar las penas. Digamos que hay que comenzar por lo mínimo y lo básico es el espacio donde uno trabaja.

Lo mínimo que no le de garantizar que son buenas condiciones. Perfecto, mi profe. Pasamos entonces a la categoría número 2, que está relacionada con el bienestar emocional e inteligencia emocional. Como primera pregunta, **¿cómo describe el bienestar emocional en el contexto escolar y qué situaciones o experiencias dentro de la institución concluyen de manera positiva o negativa?** Ok, bueno. Digamos que el bienestar emocional es importante. Y vuelvo y lo digo, digamos que allá era un poco, pues, bueno, lo digo de todos, pero sí conozco compañeros que han tenido dificultades, pues, por lo lejos, o por estar tan apartados de su familia, ¿no? Tienen dificultades emocionales.

¿Te trató de alguna experiencia negativa o positiva que su marido haya tenido? No, pues, en el caso mío, pues, para mí era bien difícil, porque yo tenía que dejar a mi esposa los domingos. Entonces, a pesar de que no era un día laboral, pues, más o menos porque todo el domingo me tocaba dejar. Y si yo tenía que dejar acá, claro.

Digamos que yo llegaba un poco bajo el día lunes, pero pues a la final le tocaba no trabajar,

¿no? Digamos que uno es un ser humano y uno, pues, como que asimila la situación. Pero sí, digamos un ejemplo, a mí me tocaba escoger o irme en la madrugada o viajar en la tarde o viajar en la noche. Y pues yo decía, bueno, en la madrugada, si a mi esposa le llega a pasar algo entrando a la casa, eso genera un impacto negativo cuando me voy a madrugar.

Entonces, yo prefería irme en la noche y, pues, duro. Porque también se da incómodo, ¿no? De cierta manera, encarga emocional. Perfecto, mi profe.

Siguiente pregunta. **¿Qué hábitos de su día a día le han ayudado para gestionar el estrés y las emociones que surgen en la labor docente?** Digamos que uno, cuando uno tiene, pues, compañeros con los cuales uno puede sentarse a hablar, a dialogar, a tirar, a cuestionar lo

que se está diciendo, pues, es una forma como de poder expresar lo que uno siente y no guardárselo. Y eso hace que pronto se solventa más un poco la situación, ¿no? Y, pues, no sé, guarde.

Digamos que hay muchas actividades como recreativas que uno puede hacer, ¿no? Perfecto, profe. **¿De pronto en alguna situación difícil que haya tenido la institución le ofreció apoyo?** No. Digamos que, pues, en torno a permisos, una vez que tuve que salir así como con urgencia para una situación personal, sí, digamos que no, ni con lío, digamos que en esa parte sí, pero digamos que el apoyo así, digamos que psicológico y eso, no, es que tampoco igual lo pedí.

Vale, profe. Quinta pregunta. **¿Qué tipo de formación o recursos considera necesario recibir para fortalecer la inteligencia emocional?** Yo creo que podrían ser, no sé, yo creo que la comunicación asertiva sería, porque hay un problema, hay un problema gravísimo que hay, es que no sé, pues, la comunicación no es asertiva entre los diferentes bandos o entre los diferentes cargos, ¿no? Pues una cosa decía la coordinadora y otra cosa decía él cordi, eso estaba totalmente cuestionando, bueno, y digamos que no hay buena comunicación y yo creería que eso hace falta dentro del colegio, ¿no? Perfecto, mi profe.

Y ya para finalizar la segunda categoría, viene la sexta pregunta. **¿De qué manera una adecuada gestión de emociones influye en el desempeño en el aula?** Bueno, cuando usted llega con buena energía, pues obviamente que usted, por más dificultades que usted tenga en el aula, usted va a tratar de sacar adelante su trabajo, ¿no? Entonces, eso es algo claro. Pero cuando usted llega con baja nota, como que no está muy motivado ese día, pues eso también le va a generar a usted obviamente una carga y eso hace que, pues, influya dentro de la dinámica en la que se va a llevar su ejercicio en el aula.

Y eso no se incluye solamente en uno, sino también en los estudiantes. Entonces, así como lo percibieron los muchachos, así mismo yo respondo. Entonces, digamos que todo es como un conjunto de situaciones que les llevan a tener una muy buena experiencia o una muy mala experiencia.

Entonces, yo creo que al final uno le toca siempre tratar de llegar, pues, con la mejor intención al aula para que todo se vea muy bien. Perfecto, profe. Continuamos entonces con la categoría número tres relacionada con factores de riesgo en la salud del maestro y la maestra.

Primera pregunta, profe. **¿Qué factores de riesgo físico y emocional enfrentan su labor docente y con qué frecuencia los experimenta?** Digamos que el tener que a veces manejar mucho el tono de la voz es un factor de riesgo porque, pues, me puede generar una enfermedad. ¿Sí? Para poder hablar, ¿no? Es uno de los más comunes, ¿no? Y yo creería que a veces emocionales porque muchas veces uno tiene que recibir mucha información de mucha gente, 40 personas en el día y hasta más.

Y, pues, muchas veces a uno casi no lo escucha. Entonces, se puede generar una carga emocional. Perfecto, profe.

¿En cuánto a su carga laboral le influye en el nivel de estrés y bienestar? Digamos que si aumenta más de lo que tiene que aumentar, claro, obviamente. Y más cuando de pronto no es remunerado. Si uno vea que hay una remuneración, pues, obviamente usted no se motiva a hacer más cosas.

Y eso va a haber reflejado. ¿Cierto? Y entonces yo creería que si todo es muy relativo, si aumenta, pues, claro va a ser más estrés. Pero, pues, también uno tiene que pensarlo porque usted y yo no vamos a tener cómo compensar ese tiempo con algo de dinero.

Vale, vale, profe. **¿Existen de pronto medidas de prevención de enfermedades en la**

institución? ¿Si se han implementado? Sí, si existen de pronto algunas medidas que tienen para prevenir enfermedades. Ah, sí.

Habla de auto superación y obviamente que lo acompañen a uno. Digamos que sí, eso sí, para que no haya habido charlas relacionadas con eso. Pero, pues, casi siempre lo que no me agrada de las charlas que están dando es que siempre lo están señalando a uno como si fuera el culpable.

Perfecto, profe. Y en cuanto a temas relacionados con el acoso laboral, ¿existe en la institución alguna estrategia para reducir estos riesgos? Pues, la verdad, no. No, no.

Vale, vale, profe. Y ya para terminar la categoría número 3, **¿de qué manera el uso de la tecnología en el trabajo docente impacta en su salud física y mental? ¿Y qué estrategias podrían implementarse para reducir posibles riesgos?** Yo creo que al contrario, más que por un todo impactar negativamente, yo creo que lo que hace es como que facilitar el proceso. Digamos que el problema de la institución es que muchas veces puede que se tuvieran todos los elementos y herramientas para, digamos, que hacer el manejo como digital de la información, pero no se capacitaban o no se tenía una plataforma muy bien estructurada, sino era solamente como un en viador de links.

Y, pues, eso hace que sea mucho más de estrés, porque, o sea, digamos que se vuelve mucho más tedioso. Entonces yo creo que si no se capacita la gente frente al uso de las tics, pues obviamente va a ser más carga como emocional. Pero si se capacita, puede que la carga emocional baje.

Hay que hacer procesos. Perfecto, profe. No me queda más sino agradecerle por su tiempo y colaboración en esta entrevista.

Sus aportes son fundamentales para enriquecer nuestro estudio y fortalecer el bienestar de

los maestros y maestras. Valoramos profundamente su disposición por compartir su experiencia.

Entrevista #7 03/05/2025

Muy buenas tardes, profe. Buenas tardes, Alex, ¿cómo estás? Bien, bien, gracias a Dios.

Primero que todo, agradezco su disposición para participar en esta entrevista.

Quiero recordarle que su participación es voluntaria y que toda la información que comparto será tratada con confidencialidad, respetando lo establecido por la ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales. No se registrará su nombre ni ningún dato que permita identificarle. Nuestro interés es conocer su opinión y experiencia, por lo que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Puede sentirse en plena confianza para expresarte con libertad. Además, le informo que esta entrevista será grabada únicamente con fines académicos, garantizando el uso responsable y confidencial de la información. ¿Le parece si comenzamos? Sí, estoy de acuerdo.

Vale, profe, entonces esta entrevista tiene como propósito conocer las percepciones, experiencias y necesidades de los maestros y maestras en relación con su bienestar emocional y las condiciones que influyen dentro del contexto escolar. A través de su respuesta buscamos comprender mejor los desafíos que enfrentan en su entorno profesional para diseñar una ruta pedagógica institucional en atención al bienestar emocional de los maestros y maestras del Colegio Alicia Amador Elvira. Comenzaremos abordando la categoría 1, enfocada a bienestar laboral de los maestros y maestras.

Bueno, profe, la primera pregunta, **¿de qué manera el ambiente en el aula influye en el bienestar y desempeño profesional?** Pues Alex, yo creo que el ambiente que se refleja en el aula o el ambiente que nosotros como maestros percibimos en el aula influye directamente en nuestro bienestar como docentes. Por ejemplo, si tú trabajas con un grupo que sea participativo,

que sea dinámico, que colabore en clase, que tenga alto sentido de escucha, obviamente tu bienestar docente se verá de forma positiva, pero por el contrario si tú trabajas con un grupo desordenado a los cuales tú tienes que llamarles la atención cada dos minutos, cada vez que te interrumpen, eso influye de manera directa en el bienestar docente. Tal vez puedas salir de esa clase agotado, con dolor de cabeza, estresado, entonces pues sí considero que el grupo como tal influye en nuestro bienestar como docentes.

Perfecto, profe, **¿y qué prácticas pedagógicas podrían mejorarlo?** Pues para mejorarlo, pues lo que yo intento hacer en clases, obviamente es establecer unas normas claras con los estudiantes, empezando desde la primera clase a hablarles del respeto como base fundamental de la comunicación entre los estudiantes y yo. En segundo lugar, pues trato de organizarlos de tal manera que aquellos focos de disciplina queden separados o tal vez implementar diferentes metodologías de clase, no solamente que sea la clase magistral tradicional, sino que también me enfoque pues en las necesidades que tienen los estudiantes y que ellos puedan percibir que me importan esas necesidades y a partir de esas necesidades, plantear esas estrategias. Perfecto, profe, como segunda pregunta, **¿cómo describe la comunicación y el trabajo en equipo entre los docentes?** Pues considero que el trabajo en equipo es poco debido pues a que todos o cada uno de nosotros en el rol que desempeñamos en el colegio tal vez no tiene tiempo de demostrar o de participar de forma activa en las actividades que proponen en el colegio como docentes y a veces el trabajo en equipo se limita a realizar ciertos informes y ya, pero más allá de eso pues debería reflejarse en establecer tal vez estrategias conjuntas para poder abordar esos grupos problemas o tal vez entre docentes generar como esa red de apoyo porque pues Alex tú sabes que como profes a veces tenemos momentos de bastante estrés donde queremos es desahogarnos y pues si tú no tienes un compañero o compañera que te escuchen pues es difícil abordar esas

situaciones en el día a día.

Profe, pronto algún ejemplo, alguna iniciativa para fortalecer esa colaboración entre colegas, No, no sé, tal vez implementar proyectos pero no enfocados hacia los estudiantes sino al bienestar como docentes y tal vez que no siempre sea el rol del docente que realiza un informe, que comunica unas notas, unas valoraciones y ya o que habla con los papás sino que desde las directivas también se generen esos proyectos en el trabajo en equipo de fortalecer ese trabajo en equipo porque realmente a veces considero que eso no se evidencia por la falta de tiempo también. Perfecto, profe, como te pedí la pregunta **¿existen mecanismos para expresar las opiniones y necesidades dentro de la institución?** Pues Alex, yo voy a ser dinámica diaria, esos mecanismos no se llevan a cabo, tal vez podrían, no sé, tal vez que el buzón de sugerencias o que la reunión, si hay algún problema entre docentes, ese comité de convivencia entre docentes pero realmente eso no se lleva a cabo. Vale, profe, en cuanto a las condiciones físicas de la institución, hablamos de infraestructura, espacios de descanso, recursos pedagógicos.

¿Son adecuados para el desarrollo del trabajo del personal docente? Considero que no, que pues no son los peores pero si las condiciones en ocasiones son muy regulares, pues yo debo utilizar otros espacios como por ejemplo los laboratorios y en ocasiones es complejo realizar una práctica de laboratorio porque no hay recursos y pues obviamente no voy a arriesgar a mis estudiantes a realizar algo con pocas cuestiones de seguridad.

En cuestiones de apoyos pedagógicos y demás, sí considero que nos falta muchísimo más. Vale, profe, en cuanto a la carga de trabajo actual que tiene, **¿le permite mantener un equilibrio entre la vida personal y profesional?** No, definitivamente no. Definitivamente la carga laboral es tan alta en algunas ocasiones, sobre todo en épocas de cierre de trimestre o en la época de evaluaciones, se cruza mucho pues con la vida personal y como docente a veces trato

como de no traerme trabajo a mi casa, pero definitivamente en ocasiones debemos hacerlo porque si no el tiempo no alcanza.

Entonces ese equilibrio entre el trabajo y mi estabilidad personal creo que a veces se quebranta por mi trabajo, por mi carga laboral. Perfecto, profe. **¿La institución de pronto le ofrece en algún momento apoyo emocional o psicológico?** Actualmente no hay un programa formal de apoyo emocional.

Yo creo que sería muy valioso que el colegio contara con un acompañamiento psicológico para los docentes, no solo para los estudiantes, o tal vez unos espacios o capacitaciones orientados al autocuidado, a que como docentes sepamos manejar esa carga laboral y que aprendamos a separar esas emociones que tenemos en el aula y no reflejarlas en nuestro hogar. Perfecto, profe. Ya para finalizar la primera categoría, si tuviera la oportunidad de proponer una iniciativa concreta para mejorar el bienestar docente de la institución, **¿cuál sería y por qué?** Pues no sé, se me ocurre que podríamos proponer un programa de bienestar docente, no sé, tal vez enfocado en las pausas activas, en la orientación psicológica voluntaria, como te decía anteriormente, en generar esos espacios de autocuidado y formación para el manejo del estrés.

Y las razones principales es porque además de fortalecer el clima laboral, también fortalecería la salud emocional de todos los docentes. Perfecto, profe. Ya para continuar con la categoría 2 en relación al bienestar emocional e inteligencia emocional, la primera pregunta sería, **¿cómo describe el bienestar emocional en el contexto escolar y qué situaciones o experiencias dentro de la institución considera que influye de manera positiva o negativa en el docente?** Bueno, pues, Alex, el bienestar emocional considero que se ve influido por las relaciones con los estudiantes, con los padres de familia y con los directivos.

En ocasiones se ve influido positivamente cuando de pronto a ti te, no sé, te resaltan tu trabajo de alguna manera, ¿sí? Cosa que casi no hacen, pero creo que el impacto negativo es mucho mayor porque las generaciones actuales y las familias actuales otorgan una carga adicional a los docentes, y esa carga adicional no se va como orientada a la crianza de esos estudiantes, pues que a nosotros no nos corresponde. Y esas falencias en la crianza a veces los padres las perciben de forma negativa y obviamente, pues, el ambiente que generan no es muy bueno para nosotros como profes, y pues eso impacta negativamente en nuestra labor. Perfecto, profe, como segunda pregunta, **¿qué hábitos de su día a día le han ayudado para gestionar el estrés y las emociones que surgen en su labor?** Bueno, pues, considero que este año particularmente he mejorado mucho mis habilidades de autogestión, por ejemplo, la organización del tiempo, en ocasiones cuando puedo, pues hago mis pausas activas, salgo de pronto un poco de... estoy en la sala de profes, salgo de pronto un poco y camino cinco minutos y respiro profundo.

Me propuse no trabajar los fines de semana y pues creo que en un 90% lo he logrado, que eso también creo que me ha ayudado mucho porque trabajaba prácticamente de domingo a domingo. También estoy escuchando un médico que es neurólogo y me ayuda mucho porque este señor relaciona mucho pues el estrés con la carga emocional, con la alimentación y obviamente pues con esa carga laboral que como maestros tenemos hoy en día. Vale, profe, en situaciones de pronto difíciles que haya tenido en el contexto escolar, **¿la institución le ha ofrecido algún apoyo?** Pues depende, si la situación es muy muy grave pues allí sí entran a... no tanto a apoyar a Alex sino a participar pues algunos directivos, pero no es que apoyen al docente sino que pues considero que les toca participar en esa solución de esos conflictos que son graves.

Pero hay situaciones difíciles en las cuales simplemente los, no sé, los coordinadores

como que dan la espalda al docente y uno como docente tiene que realizar todo el proceso, todo el conducto regular porque pues eso es lo que esperan las familias y obviamente pues esa es nuestra labor también, no dejar solos a esos muchachos que tienen esas problemáticas y que generan situaciones difíciles en el escolar. Perfecto, profe, de pronto, **¿qué tipo de formación o recursos consideran necesarios recibir para fortalecer esa inteligencia emocional en el entorno educativo? ¿Me puedes repetir la pregunta, por favor? ¿Qué tipo de formación o recursos consideran necesarios para recibir o para fortalecer esa inteligencia emocional en el entorno educativo?** Bueno, pues como formación creo que no solamente nosotros los profes, sino creo que hoy en día en todas las profesiones es importante tener además de la inteligencia emocional, que es innata como seres humanos, tener también formación en el manejo del estrés y la comunicación asertiva. A veces estamos tan cargados de, así como lo decías anteriormente, de pronto negativa o positivamente, estamos cargados de muchas cosas y esa comunicación se rompe no solamente con nuestros compañeros, sino con nuestros estudiantes.

Perfecto, ya para terminar la categoría 2, la sexta pregunta, **¿de qué manera una adecuada gestión de emociones influye en el desempeño en el aula?** Pues yo creo que los niños y las niñas y los jóvenes perciben que si su maestro está bien, ellos pueden percibir si uno está bien, así uno no lo manifieste y en la medida que nosotros como seres humanos seamos seres humanos felices, eso se expresa en el aula e incluso creo que incluye mucho en la creatividad, en la comunicación, obviamente pues en la paciencia que uno tenga con esos jóvenes, pero si uno no cuenta con esa adecuada gestión emocional, pues obviamente las oportunidades en el aula van a ser mínimas con nuestros estudiantes. Perfecto, y ya para terminar la categoría 3, relacionada con factores de riesgo en la salud de los maestros y maestras, como primera pregunta, **¿qué factores de riesgos físicos y emocionales enfrentan a la labor docente**

y con qué frecuencia los experimenta? Es complicado porque físicamente pues personalmente sufro de molestias musculares, obviamente por estar mucho tiempo de pie o por permanecer sentada por largos periodos de tiempo, dolores de cabeza a veces que duran todas las semanas, **¿qué más se puede decir con respecto a los físicos?** Dolor de estómago, a veces alguna comida solamente por el estrés me hace daño, no sé, creo que físicamente lo que más me afecta es el dolor muscular y el dolor de cabeza. Emocionalmente, agotamiento por la sobrecarga de tareas que tengo, tal vez también por el tipo de estudiantes que existen en el colegio, en ocasiones insomnio cuando no puedo cumplir con las metas esperadas o con las tareas asignadas, incluso trabajando en casa, no puedo dormir y se genera insomnio porque pienso mucho en esas labores atrasadas que tengo.

Perfecto, profe, siguiente pregunta, **¿en qué medida la carga laboral influye en el nivel de estrés y bienestar general?** Pues creo Alex que la carga laboral influye directamente en el nivel de estrés. Considero, no sé, que políticamente o esas políticas educativas y esas leyes que rigen la carga laboral en nosotros, los profes deberían ser un poco más reales y conscientes de las generaciones que estamos manejando hoy en día, porque no es posible que una sola persona pueda manejar más de 35 o 40 estudiantes en un aula y en un aula que no está adecuada y eso genera obviamente cierto estrés y creo que no solamente nosotros sino pues también en nuestros estudiantes, porque pues obviamente entre los grupos sean más grandes, pues hay más índices de indisciplina, de conflictos y es difícil manejarlo. Entonces pues sí considero que ese exceso de carga laboral afecta unos niveles de estrés o influye en que los niveles de estrés sean altos.

Comprendo, profe. Siguiendo pregunta, **¿qué medidas de prevención de enfermedades laborales existen en la institución y qué mejoras podrían fortalecerlas?** Pues creo que casi no hay jornadas de prevención, pues para nosotros no las hay. Jornadas específicas como de salud o

charlas, como lo decía anteriormente, sobre el estrés, no hay.

Tal vez hace algunos años cuando estábamos en pandemia sí se implementaron las pausas activas pero pues eso ya se perdió y no se volvió a realizar. Vale, profe. En cuanto al acoso laboral, **¿de pronto el colegio existe o tienen alguna estrategia para reducir esos posibles riesgos?** Pues aunque existe una ruta institucional para atender esos casos de acoso laboral, realmente esa ruta es poco conocida por los docentes.

Considero que para que eso se lleve a cabo se requiere que las políticas sean claras, que obviamente se difundan en el grupo, en el grupo de docentes y que se aplique no solamente con un enfoque de restauración sino con un enfoque de prevención. Entonces obviamente creo que en otra respuesta lo mencioné, en el papel existe pero en la cotidianeidad no se refleja. Perfecto, profe.

Ya para finalizar la entrevista, **¿de qué manera el uso de tecnología en el trabajo docente impacta su salud física y mental y qué estrategias podrían implementarse para reducir posibles riesgos?** Pues en mi caso pues el uso de pantallas ha generado fatiga visual, ha incrementado mi hipermetropía, genera también fatiga postural porque pues en ocasiones los mobiliarios del colegio no son los adecuados, entonces se cansa mucho uno sobre todo de los brazos y el cuello. Y para mitigar de cierta manera ese tipo de problemas de salud, pues no sé, tal vez deberían proponerse horarios con pausas activas digitales, capacitaciones en ergonomía y el uso adecuado de algunas plataformas tecnológicas que podrían de cierta manera minimizar la carga. Bueno, profe, no me queda más sino agradecerle por su tiempo y colaboración en esta entrevista.

Sus aportes son fundamentales para enriquecer nuestro estudio y fortalecer el bienestar de los maestros y maestras. Valoramos profundamente su disposición por compartir sus

experiencias. Profe, muy amable y gracias por la entrevista.

No, muchísimas gracias a ti, Alex, espero que tengas muchos éxitos en tus entrevistas y en tu trabajo. Vale, profe, muy amable, gracias. Gracias, hasta luego.

Entrevista #8 03/05/2025

Muy buenos días, mi profe. Buenos días, compañero. Agradezco, mi profe, sinceramente su disposición para participar en esta entrevista.

Quiero recordarle que su participación es voluntaria y que toda la información que comparta será tratada con confidencialidad, respetándolo establecido por la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales. No se registrará su nombre ni ningún dato que permita identificarle. Nuestro interés es conocer su opinión y experiencia, por lo que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Puede sentirse en plena confianza de expresarse con libertad. Además, le informo que esta entrevista será grabada únicamente con fines académicos, garantizando el uso responsable y confidencial de la información. ¿Le parece si comenzamos? Sí, señor.

Esta entrevista tiene como propósito conocer la percepción, experiencia y necesidad de los maestros y maestras en relación con su bienestar emocional y las condiciones que influyen dentro del contexto escolar. A través de sus respuestas buscamos comprender mejor los desafíos que enfrentan en su entorno profesional para diseñar una ruta pedagógica institucional en atención al bienestar emocional de los maestros y maestras del Colegio Alicia Amador Elvira. Comenzaremos abordando la categoría 1, enfocada al bienestar laboral de los maestros y maestras.

Bueno, profe, como primera pregunta, **¿de qué manera el ambiente en el aula influye en el bienestar y desempeño profesional?** Considero que las problemáticas de los estudiantes,

de acuerdo a su contexto, de alguna manera inciden y lo determina uno. Uno puede ser ajeno, en aislado, a sus situaciones familiares, sus situaciones sociales, económicas, afectivas, socioemocionales, etc. Y eso también repercute en nuestra labor en la relación maestra.

Perfecto, mi profe. **¿Y qué prácticas pedagógicas podrían mejorarlo?** El diálogo creo que es un elemento muy trascendental. También la capacidad de la empatía y la alegría. Y, de acuerdo a la situación, el apoyo con la psicoorientadora. Perfecto, profe. Y como segunda pregunta, ¿cómo describe la comunicación y el trabajo en equipo entre los maestros? Es bastante complicado.

Yo soy jefe de un proyecto de bienestar y desafortunadamente creo que parte de nuestro fracaso como sistema educativo es esa fractura de diálogo. Y desafortunadamente los procesos a veces no se desarrollan de la mejor manera porque cada quien va por su lado como ruedas sueltas. Profe, **¿podría de pronto mencionar alguna iniciativa para fortalecer esa colaboración entre los colegas?** Sí, justamente con mi proyecto de bienestar lo que hacemos es crear estrategias de integración, de unión, de trabajo en equipo, de diálogo y sobre todo para limar las perezas, malentendidos, comentarios y tratar de entendernos y de ser una sola familia. Como bien lo denuncia Sumed, un equipo. Perfecto, profe.

Siguiente pregunta, **¿existen mecanismos para expresar las opiniones y necesidades dentro de la institución?** No, desafortunadamente no. A veces cuando se hacen es ya como un último recurso mediante asambleas permanentes que programa el representante del sindicato, pero en cuanto a alguna posibilidad o alguna alternativa no las hay. Somos como muy reducidos, un poco silenciados y con temores de expresar nuestras emociones.

Bueno, profe, en cuanto a las condiciones de la institución, hablando de infraestructura, espacios de descanso, recursos pedagógicos, **¿son adecuados para el desarrollo del trabajo del**

personal docente? Sí, en términos generales la institución cuenta con los espacios, con la planta física, con los recursos tecnológicos, con las ayudas electrónicas. Diría que se cumple. Vale, profe.

¿En cuánto a su carga de trabajo actual, ¿le permite mantener un equilibrio entre la vida personal y profesional? Perfectamente. Sé combinar los espacios laborales y familiares. Soy de los docentes que a mis 11 años de experiencia no me llevo para mi casa nada, que sea el trabajo.

Vale, profe. **¿La institución le ofrece apoyo emocional o psicológico?** Sí, está la docente orientadora y la docente de apoyo, pero por roles de cercanía, al tratarse de colegas y de compañeros, desafortunadamente no se acude, pero sí lo hay. Vale, profe.

Como última pregunta, para la categoría número 1, si tuviera la oportunidad de promover una iniciativa concreta para mejorar el bienestar docente en la institución, **¿cuál sería y por qué?** Creería que espacios de diálogo, espacios de encuentro, de interlocución de ideas y que allí se expongan emociones, perspectivas, proposiciones, pensamientos críticos y propositivos en torno a nuestro ambiente. Pero, como le digo, el que sea fundamentado en el diálogo con el respeto y la tolerancia. Bueno, profe.

Ya para continuar con la categoría número 2, bienestar enfocado al, bienestar emocional e inteligencia emocional, vendría la primera pregunta, **¿cómo describe el bienestar emocional en el contexto escolar?** Es una pregunta bastante compleja, pero lo escribo de una manera complicada, como le comentaba en la primera pregunta, ya que hay estudiantes que tienen situaciones familiares muy difíciles, sobre todo con ausencia de padres, con procesos de separación, infidelidades, hijos de por medio, situaciones de consumo de sustancias psicoactivas, abuso. Entonces eso repercute muchísimo y a veces uno, como docente, comete el error de, no de

omitir, pero de pronto de ignorar y no hacer, digamos, los procesos correspondientes con el departamento de psicología, ya que trae consigo muchas más complicaciones, o sencillamente porque implica más trabajo, o porque tenemos miedo de que se active alguna ruta con las autoridades competentes y donde quedamos nosotros también vinculados a los procesos.

Entonces sí es un proceso muy aislado, la ausencia orientadora no alcanza a abarcar todos los estudiantes, ya que somos una institución de 1.300 Aproximadamente, con sedes, y hay una sola, entonces sí los chicos en ese contexto viven sus realidades solos y nosotros también de alguna manera por no involucrarnos los abandonamos.

Profe, ¿pronto alguna situación o experiencia dentro de la institución que influya de manera positiva o negativa en el docente? Bueno, positiva que al ser una institución tan grande, de alguna manera los chicos juegan unos roles muy importantes como es el liderazgo. Nuestra institución se encamina en ese eje particular, sobre ser líderes, y tenemos el gobierno escolar muy empoderado y de alguna manera los estudiantes son nuestra mano de derecha para adelantar procesos. Eso es muy valioso.

Y como situación negativa, al ser un colegio tan grande como lo enuncio, a veces perdemos el control de situaciones disciplinares y con vivenciales. Entonces es muy común por ejemplo que dentro de la institución hayan riñas, hayan peleas, hayan conflictos, hay estudiantes que se nos escapan, se nos salen de la institución. Eso es lo negativo porque al ser tan grande no tenemos como el control de manera inmediata de todo.

Vale, profe, ¿qué hábitos de su día a día le han ayudado para gestionar el estrés y las emociones que surgen en su labor? Primero, una vida espiritual. Segundo, trabajo mucho el tema de la salud mental a través de la reflexión, de los buenos pensamientos, una actitud positiva. Tercero, aprovecho muy bien mis espacios familiares con mi esposa, con mi hijo.

Y cuarto, el deporte. Vale, profe, **¿de pronto en cuanto a situaciones difíciles que haya tenido la institución le ha ofrecido apoyo?** No, la verdad no. Han sido como dos situaciones muy diferentes donde nuestros directivos nos han enseñado a no traer lo personal, lo familiar a la institución a fin de no mezclar emociones.

Perfecto, profe, quinta pregunta. **¿Qué tipo de formación o recursos considera necesarios recibir para fortalecer la inteligencia emocional?** Considero que fortalecer el equipo de COPAS mediante una capacitación o traer expertos que nos orienten al respecto. Sobre todo muy encaminado al cuidado de la salud mental o de la higiene de la salud mental.

Vale, profe, última pregunta para la categoría número dos. **¿De qué manera una adecuada gestión de emociones influye en el desempeño en el aula y de pronto menciones situaciones concretas en las que haya sido relevante?** Creo que no se debe mezclar lo personal, lo familiar con las situaciones del aula. Directamente con el estudiante.

Hemos tenido situaciones muy negativas donde hay colegas, quizá me ha pasado, pero colegas particularmente, donde traen situaciones de su vida familiar, afectiva, conyugal y la vinculan con el rol de ser docente en el aula. Y eso trae consigo una serie de consecuencias no profesionales. Perfecto, profe.

Continuando con la categoría número tres, relacionada a factores de riesgo en la salud de los maestros y maestras. Como primera pregunta, **¿qué factores de riesgo físicos y emocionales enfrentan su labor docente y con qué frecuencia los experimenta?** Riesgos físicos, al ser una situación tan longeva, desafortunadamente tiene muchos nichos de relleno de agua y corremos el riesgo de resbalarnos. Y lo segundo es que por la humedad hay bastante, bastante zancudos.

Eso en cuanto a lo físico. Ya lo emocional, como le comentaba, nuestra docente oriental no alcanza a atendernos a todos y entonces cada quien sufre sus situaciones personales y a veces

no somos excusados, sino que cargamos con nuestras propias realidades. Profe, siguiente pregunta, dentro de las condiciones que me acaba de mencionar, **¿cuál cree que es la que más desgaste físico y mental le ocasiona?** De pronto hago énfasis en la que más, de todas esas, **¿cuál es la que más desgaste físico o mental tiene en el trabajo?** Bueno, no es lo físico, pero sí lo emocional.

Creo que es muy importante escucharnos. Nuestros compañeros se enfrentan múltiples de realidades, no solo personales, sino también dentro del aula, con los estudiantes, con los papás. Quizás hablo de amenazas, hablo de acoso, hablo de bullying, de cyberbullying, ciberacoso, entre estudiantes para con docentes.

Por ejemplo, caso particular, grabación de video, de TikTok, de manera descuidada, donde se pone el docente en ridículo, en burla, en recocha, y donde desafortunadamente se vuelve eso viral y que no hay un control o un acompañamiento emocional. Entonces creo que es una situación bastante importante que hay que dialogar, que hay que tener en cuenta, pero sí hago énfasis en el diálogo para que seamos escuchados. Perfecto, profe.

En cuanto a su carga laboral actual, **¿esa le influye en el nivel de estrés y de bienestar?** No señor, para nada. Para mí de verdad que es un total éxito y muy satisfactorio. Vale, siguiente pregunta.

¿Qué medidas de prevención de enfermedades laborales existen en la institución y qué mejoras podrían fortalecerlas?

No, desafortunadamente no hay ninguna. Hay un proyecto, el de COPAS, yo soy el que lo lidero, pero no tenemos los espacios, no tenemos la capacitación, pero sí es importante ese tipo de medidas para procurar un buen ambiente, como por ejemplo las pausas activas. Consideré yo que también las orientaciones en torno a la buena salud mental, la higiene mental, buenas

posturas para sentarse uno, etc.

Vale, profe. En cuanto a lo relacionado con el acoso laboral, ¿existen estrategias en la institución para reducir posibles riesgos? No, la verdad desconozco, tanto situaciones particulares en cuanto al acoso y estrategias para mitigarlo. Perfecto, ya para finalizar la categoría número 3. **¿De qué manera el uso de tecnología en el trabajo docente impacta su salud física y mental y qué estrategias podrían implementarse para reducir posibles riesgos?** Impacta positivamente y me llama la atención de manera particular con nuestros compañeros del decreto 2277, ellos que son de la vieja escuela se esmeran por usar ese tipo de recursos y una de las estrategias que en este momento están usando ellos, o que estamos usando, pero me llama la atención de manera particular en ellos, son las IA, las Inteligencias Artificiales, y sobre todo la implementación del chat GPT, el uso de televisores y de salas de audiovisuales.

Vale, profe, no me queda más sino agradecerle por su tiempo y colaboración en esta entrevista, sus aportes son fundamentales para enriquecer nuestro estudio y fortalecer el bienestar de los maestros y maestras, valoramos profundamente su disposición para compartir sus experiencias. Muchas gracias, profe, muy amable, muchas gracias por la entrevista.

Entrevista #9 04/05/2025

Buenas tardes, profe. Buenas tardes, Alexander. Bueno, mi profe, no me queda más sino agradecerle por su disposición, por participar en esta entrevista.

Quiero recordarle que su participación es voluntaria y que toda la información que comparta será tratada con confidencialidad, respetando lo establecido por la ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales. No se registrará su nombre ni ningún dato que permite identificarle. Nuestro interés es conocer su opinión y experiencia, por lo que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Puede sentirse en plena confianza para expresarse con libertad. Además, le informo que esta entrevista será grabada únicamente con fines académicos, garantizando el uso responsable y confidencial de la información. ¿Le parece si comenzamos? Sí, señor.

Gracias por la claridad. Vale, profe. Esta entrevista entonces tiene como propósito conocer las percepciones, experiencias y necesidades de los maestros y maestras en relación con su bienestar emocional y las condiciones que influyen dentro del contexto escolar.

A través de sus respuestas buscamos comprender mejor los desafíos que enfrentan en su entorno profesional para diseñar una ruta pedagógica institucional en atención al bienestar emocional de los maestros y maestras del Colegio Alicia Amador Elvira. Comenzaremos abordando la categoría 1, enfocada a bienestar laboral de los maestros y maestras. Bueno, mi profe, como primera pregunta, **¿de qué manera el ambiente en el aula influye en el bienestar y desempeño profesional?** Bueno, Alexander, con respecto al ambiente en el aula, creo que es importante tener en cuenta que a veces como docentes se tropiezan con muchas conductas disruptivas.

Hay chicos que no se comportan bien, chicos que de pronto hay que estar llamándoles la atención, si bien es cierto tenemos los instrumentos, pero eso disminuye la eficiencia de la labor docente cuando estamos haciendo una práctica de aula. Creo que este tema es fundamental, la formación de los estudiantes para que nosotros como maestros, como docentes, podamos tener un mejor rendimiento en cuanto a la implementación de esas prácticas de aulas. Hola, profe, **¿y qué prácticas pedagógicas podrían mejorar ese bienestar?** Bueno, Alexander, siempre he considerado que las prácticas colaborativas forman a los estudiantes, forman a los niños y niñas que estamos educando.

Es importante que desde nuestro quehacer podamos incentivar, digamos, labores como el

aseo del aula, que se distribuyan, asignen esas responsabilidades a los estudiantes, implementar estrategias como recolección de residuos, actividades donde podamos trabajar grupalmente y que los estudiantes puedan, digamos, realizar algunas acciones en pro del mejoramiento de la escuela o de algunas dificultades que tengamos. Vale, mi profe, como segunda pregunta, **¿cómo describe la comunicación y el trabajo en equipo entre los docentes?** Bueno, este es un tema un poco regular, sin embargo, el trabajo en equipo siempre se da porque cumplimos el objetivo, ¿no? Pero, digamos, nos tropezamos a veces con personalidades complejas y eso hace que algunas actividades se recarguen más en algunos compañeros, algunos docentes que están haciendo determinadas tareas. Perfecto, profe, **¿pronto alguna iniciativa o estrategia que podría fortalecer esa colaboración entre colegas?** Bueno, yo creo que se vienen trabajando en espacios de bienestar.

Esto es importante porque fortalece la cohesión, la confianza y, bueno, motiva a los docentes, ¿no? Es importante lo que decíamos de las estrategias anteriores, hacer trabajo colaborativo también entre los docentes, asignar esas responsabilidades, normas claras, para que podamos mejorar en este relacionamiento. Y la comunicación. Perfecto, profe, **¿de pronto existen mecanismos para expresar las opiniones y necesidades dentro de la institución?** Bueno, esto siempre ha sido una debilidad en los establecimientos educativos.

Por lo general, acá los espacios son limitados. Quizás tenemos espacios para reuniones de profesores donde se aprovechan algunos espacios para expresar un desacuerdo, alguna inconformidad. Sin embargo, tenemos esa debilidad, que no hay muchos espacios destinados para esto y sabemos que tenemos la dificultad o la debilidad de ponernos de acuerdo y de ser parte de una solución y no de un problema.

Perfecto, profe. En cuanto a las condiciones físicas de la institución, hablamos de

infraestructuras, espacios de descanso, recursos pedagógicos. **¿Son adecuados para el desarrollo del trabajo del personal docente?** Bueno, yo creo que en infraestructuras todavía tenemos que trabajar mucho.

A veces diseñamos los salones, las aulas, sin una buena acústica, lo que es negativo para nosotros como docentes, porque nos toca esforzar mayor la voz. Entonces sí es importante revisar cómo se está diseñando el aula para que nosotros como docentes podamos también no desgastarnos en este tema. De igual manera, en algunas aulas se incluyen extractores, lo que termina generando un poco más de ruido y lo que hace que nosotros terminemos de exportar más la voz y afectar la salud de nosotros como docentes.

Perfecto, profe. En cuanto a la carga de trabajo actual, **¿le permite mantener un equilibrio entre la vida personal y profesional?** No, esto realmente es muy difícil. Realmente a veces el cacer pedagógico se satura demasiado.

Calificación de cuadernos, reportes de notas, planeación de actividades, actividades extracurriculares, otras actividades que van saliendo y lo que hace es limitar ese equilibrio entre nuestra vida personal, familiar y el tema profesional. Finalmente nos terminamos dejando absorber por el tema laboral lo que afecta realmente nuestro relacionamiento con la familia. Vale, mi profe.

Siguiente pregunta. **¿La institución le ofrece apoyo emocional y psicológico?** Bueno, actualmente observamos que existe un programa de apoyo emocional y psicológico para los estudiantes. Sin embargo, no he visto una estrategia desde la institución para nosotros como docentes.

Sin embargo, lo que tenemos entendido es que la secretaría tiene una estrategia de apoyo psicológico y de apoyo emocional para los docentes. Pero esta es muy centralizada y su alcance

no llega a acompañar una muestra representativa a los docentes del Departamento del META.

Perfecto, profe.

¿Alguna iniciativa que usted considere se podría implementar en el colegio para ese sentido? Bueno, yo creo que es importante descentralizar esos programas de apoyo emocional para los docentes que no estén sólo en el departamento, en la secretaría, sino que estén ahí en la misma institución educativa. Fortalecer una línea de apoyo emocional para cuando nosotros como docentes tengamos alguna necesidad de unos primeros auxilios psicológicos, o de alguna escucha, podamos tener esa ruta. Perfecto, profe.

Ya para terminar la primera categoría, si tuviera la oportunidad de proponer una iniciativa o alguna actividad concreta para mejorar el bienestar docente en la institución, **¿cuál sería y por qué?** Bueno, yo creo que es importante crear una estrategia integral de bienestar docente, en la cual manejen los siguientes ejes, espacios recreativos de esparcimiento para recargar energía, liberar estrés y motivar para seguir haciendo la labor, espacios de acompañamiento psicológico para cuando se requiera un apoyo emocional, espacios formativos para fortalecer herramientas en la solución de conflictos, fortalecimiento de competencias blandas y manejo de emociones.

Perfecto, mi profe. Continuando con la categoría número 2, enfocado a bienestar emocional e inteligencia emocional, como primera pregunta, **¿cómo describe el bienestar emocional en el contexto escolar?** Bueno, yo siempre he dicho que nosotros como docentes tenemos familia, llegamos a un aula y nos tropezamos con muchos estudiantes que vienen de muchas problemáticas desde su casa y que de una manera u otra eso nosotros lo absorbemos y que impacta también negativamente en nosotros, o sea, porque de una manera u otra absorbemos toda esa carga con la que ellos vienen.

De igual manera, también impacta positivamente porque nos toca hacer labores

conjuntos, planeadas de bandera donde nos involucramos y también hay un aspecto positivo porque se involucran y se logra disminuir un poco esas problemáticas con las que ellos vienen y podemos como que ayudar un poco. Listo, perfecto, profe. De pronto dentro de sus hábitos diarios, **¿cuál de ellos le ha ayudado para gestionar el estrés y las emociones que surgen en su labor?** Bueno, yo creo que algo importante, lo que me ha ayudado mucho es como estar muy tranquilo, ¿no? Antes de resolver una situación, escuchar a los demás, escuchar a los estudiantes, tener una posición imparcial ante el conflicto y bueno, el manejo de emociones en cuanto una herramienta sencilla como es la respiración, ¿no?, que es importante.

Perfecto, profe. De pronto en alguna situación difícil que haya tenido en el contexto laboral, **¿la institución le ha ofrecido algún apoyo?** Bueno, en este caso la institución maneja el manual de convivencia, maneja los departamentos para brindar acompañamiento a los chicos de discapacidad, en cuanto al manual de convivencia tenemos la rusa, en cuanto a los tipos de faltas, tipo 1, tipo 2, tipo 3, que es lo que está establecido en el manual de convivencia. Sin embargo, una estrategia explícita, directa para situaciones complicadas, creo que nos toca madurar un poco más.

Perfecto, mi profe. Quinta pregunta, **¿qué tipo de formación o recursos considera necesario recibir para fortalecer la inteligencia emocional?** Bueno, yo creo que es importante tener una formación del manejo de emociones, cómo identificarlas, cómo tratarlas, cómo manejarlas, creo que es importante para nosotros. Quizás muchas veces se nos van a presentar dificultades más complejas, y es importante que dentro de nuestra caja de herramientas, aparte de todo lo que tengamos, podamos contar con estas especiales que nos permitan tener un mejor manejo de la situación y que sea algo a favor a nosotros.

Vale, perfecto, profe. Ya para finalizar la categoría número 2, **¿de qué manera una**

adecuada gestión de emociones influye en el desempeño en el aula? Bueno, eso también es de suma importancia. Digamos, cuando logramos manejar las emociones, las conductas directivas, nuestro desempeño va a ser mucho mejor porque tenemos el control del aula.

Lógicamente nos va a quitar un tiempo mientras logramos organizar, pero el manejo de las emociones nos permite disminuir los conflictos que se nos van a presentar. Perfecto, profe.

¿De pronto alguna situación concreta en la que ese manejo de emociones le haya funcionado o le haya servido? Bueno, en muchas situaciones he tenido conflictos, no sé, donde los estudiantes por bullying se le van a los otros chicos, o a un chico en particular, poderlos detener, poderles dialogar con ellos, poderles hacer alguna que otra técnica disminuye.

Digamos que este conflicto puede ser mayor y que van a afectar ambas partes. Perfecto, profe. Continuando con la categoría número 3, factores de riesgo en la salud de los maestros y maestras.

Como primera pregunta, **¿qué factores de riesgo físico y emocional se enfrentan en su labor y con qué frecuencia los experimentan?** Bueno, yo creo que acá es importante, con respecto a los factores físicos, el diseño de las aulas es un factor que va en contra de nosotros, porque al no tener una buena escultura, digamos, la afectación de nuestra voz va a ser mucho más alta porque nos toca hacer mayor esfuerzo. Como bien mencionaba anteriormente, a veces utilizan unos recursos que en vez de disminuir el ruido terminan aumentándolo, lo que hace que nosotros tengamos que forzar un poco más la voz. Con respecto a los riesgos emocionales, viene cierto, manejamos la población de estudiantes, vienen con mucha carga emocional, necesitamos herramientas para canalizar un poco ese impacto hacia nosotros en cuanto al manejo de las problemáticas.

Perfecto, profesor. Siguiendo pregunta, **¿cuáles son las condiciones laborales que más**

contribuyen al desgaste físico-mental en el trabajo? Bueno, con respecto a las condiciones laborales que generan desgaste físico y mental, como bien lo mencionaba, digamos, el diseño constructivo de las aulas, tener una buena acústica, siempre estamos forzando la voz y con respecto al mental, digamos, es algo innato de la labor docente, tenemos que manejar comunidad, docentes, estudiantes y esto hace que de una manera u otra no nos afectemos por el estrés, por tanta presión, por las problemáticas, por los conflictos. Vale, mi profe, siguiente pregunta, **¿en qué medida la carga laboral influye en el nivel de estrés y bienestar general?** Bueno, la carga laboral está estudiado que es directamente proporcional al estrés, entre más aumenta la carga, más nos estresamos, ¿no? Lógicamente impacta en nuestro bienestar. Para el rol docente, este es un tema complicado porque siempre estás súmele, súmele, súmele pero no está si realmente movemos y desde la visión de nuestros directivos es más, hagámoslo, ¿no? Pero siempre hay un desgaste mental de nosotros, físico, de nuestro cuerpo, de nuestra humanidad. Vale, profe, **¿de pronto existen medidas de prevención de enfermedades laborales en la institución?** Bueno, si bien es cierto tenemos un proyecto de gestión del riesgo, desconozco algunas acciones, desconozco un poco el cronograma del plan de gestión del riesgo, sin embargo hay unas acciones estipuladas para mejorar bienestar, sencillas, sin embargo creo que se debe tener una visión más amplia y mejorar como ese panorama de riesgo. Vale, profe, siguiente pregunta, ¿qué estrategias existen en la institución para reducir los riesgos asociados al trabajo como el acoso laboral y qué tan efectivas han sido? Bueno, nuevamente, actualmente desconozco las estrategias para disminuir el acoso laboral en la institución.

Es importante que desde el área de gestión del riesgo se den los espacios también para que se pueda socializar este tipo de estrategia y también revisar las rutas, canales para que esto no se incremente, o para que esto no pueda afectar la **salud mental y el bienestar docente**.

Perfecto, profe, ya para finalizar la categoría número 3, ¿de qué manera el uso de tecnología en el trabajo impacta su salud física y mental y qué estrategias podrían implementarse para reducir posibles riesgos? Bueno, yo, Alexander, este tema aquí es importante también. Creo que cuando utilizamos tecnologías como las pantallas, ajustamos nuestra vista.

Cuando en una institución, en el diseño de las aulas utilizan extractores, creo que en vez de ayudarnos nos perjudican, debemos revisar un poco cuáles son esas, digamos, estrategias que implementamos para no empeorar la situación. Considero que es importante implementar unas buenas prácticas para el uso de pantallas, utilizar algunos recursos cuando tenemos este tipo de situaciones donde tenemos que forzar la voz también, como parlantes de apoyo con altavoz, entre otros, o mejorar la acústica ya del salón para garantizar de que podamos hablar en un tono que no nos afecte la salud de nosotros. Bueno, profe, no me queda más sino agradecerle por su tiempo y colaboración en esta entrevista.

Sus aportes son fundamentales para enriquecer nuestro estudio y fortalecer el bienestar de los maestros y maestras. Valoramos profundamente su disposición por compartir sus experiencias. Mi profe, muchas gracias por la entrevista. Gracias, Alexander, por invitarla y bueno, quedamos atentos. Muchas gracias.

Entrevista #10 04/05/2025

Muy buenos días, profe. Buenos días, profe, Alex, ¿cómo se encuentra? Bien, sí, señora. Primero que todo, agradecerle por su disposición para participar en esta entrevista.

Quiero recordarle que su participación es voluntaria y que toda la información que comparta será tratada con confidencialidad, respetando lo establecido por la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales. No se registrará su nombre ni ningún dato que permite

identificarle. Nuestro interés es conocer su opinión y experiencia, por lo que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Puede sentirse en plena confianza para expresarse con libertad. Además, le informo que esta entrevista será grabada únicamente con fines académicos, garantizando el uso responsable y confidencial de la información. ¿Le parece si comenzamos? Adelante, profe, con mucho gusto.

Bueno, profe, esta entrevista tiene como propósito conocer las percepciones, experiencias y necesidades de los maestros y maestras en relación con su bienestar emocional y las condiciones que influyen dentro del contexto escolar. A través de sus respuestas buscamos comprender mejor los desafíos que enfrentan en su entorno profesional para diseñar una ruta pedagógica institucional en atención al bienestar emocional de los maestros y maestras del Colegio Alicia Amador Elvira. Comenzaremos abordando la categoría número uno, enfocada al bienestar laboral de los maestros y maestras.

Profe, como primera pregunta, **¿de qué manera el ambiente en el aula influye en el bienestar y desempeño profesional?** Bueno, profe, pues realmente yo diría que es mucho, porque es que dependiendo del ambiente del aula, las personas o los estudiantes pueden ser positivos o pueden ser lo contrario, pueden ser negativos. A pesar de que aquí en Puerto Rico se vivió una época como de violencia, de todas maneras, bueno, eso hace que queden algunas secuelas,

¿no? Sin embargo, a los muchachos se les trata de brindar ese ambiente como de tranquilidad, por lo menos en mi caso personal, ¿no? De tranquilidad para que en la enseñanza que ellos reciben o en la orientación, el ambiente como que haga parte de ese proceso en la hora de que todo sea positivo. Sí influye, profe, y bastante.

Perfecto, profe. Y de pronto, **¿qué prácticas pedagógicas podrían mejorar ese**

bienestar? Bueno, hablando de mi propia experiencia, profe, yo una clase, por ejemplo, nunca la... Yo creo en matemáticas, yo no comienzo con que voy a llamar a la lista o con que voy a agradecer el tema. Yo entro a hacer una reflexión siempre.

Me gusta mucho llamarles la atención a las personas a ser pacíficos, a gestionar cualquier emoción que tengan. Entonces, en mi caso, como le digo, ese espacio lo brindo desde la reflexión, para que el muchacho empiece como a pensar en que debe haber una autoconciencia, de que cada acto que tiene, tiene una consecuencia. Que si el acto es bueno, pues la consecuencia también.

Y si el acto es lo contrario, es negativo, pues la consecuencia también. Entonces yo como los induzco por ese pensamiento, ¿no? Y a que se autoanalicen y digamos, como que se autogobiernen, por ejemplo. Perfecto, profe.

Siguiente pregunta. **¿Cómo describe la comunicación y el trabajo en equipo entre los docentes?** Bueno, a decir verdad, en este momento, pues no le podría decir de tal manera, porque vivimos un momento como de inestabilidad. Aquí en la institución, en este momento están faltando bastantes docentes por la dinámica que tiene la misma gobernación del traslado, ¿no? Entonces yo no puedo decirle que la comunicación es de lo máximo.

Pero en los pocos espacios que se tienen entre compañeros, pues se trata de que sea positivo, de que sea óptimo. Se trata, en este momento no podemos decir, yo no puedo decir es súper o es malo o negativo, ¿no? Estamos en esa dinámica de cambios y eso estamos viviendo ahorita, profe. Perfecto, profe.

Siguiente pregunta. **¿Existen mecanismos para expresar las opiniones y necesidades dentro de la institución?** Bueno, reuniones, la verdad, profe, reuniones, ahí donde se pueden expresar algunas cosas, algunas opiniones frente a temas. No existe un mecanismo como tal, no,

profe.

Vale, profe. En cuanto a las condiciones físicas de la institución, hablando de infraestructura, espacios de descanso, **¿son adecuados para el desarrollo del trabajo del personal docente?** Profe, hacen falta cosas, ¿saben? Hacen falta cosas, por ejemplo, herramientas de trabajo en los salones, por ejemplo. Aquí el clima, hablemos del clima, por ejemplo, el clima es caliente y pocos salones tienen cuenta con un ventilador, si hablamos de los salones.

Si hablamos de espacios abiertos, pues esa institución sí cuenta con muy buenos espacios abiertos, pero sí hace falta, profe, en la infraestructura dentro del salón, dentro de las aulas sí hace falta cositas que puedan mejorar esa parte. Perfecto, profe. En cuanto a la carga de trabajo actual, **¿esa le permite mantener un equilibrio entre la vida personal y profesional?** Uy, profe, ¿sabe una cosa sobre esa parte? Me parece que sí, que es decisión del docente si quiere mantener el equilibrio, porque si uno se somete a todo el rigor, a toda esa exigencia que demanda hasta la misma Secretaría de Educación, yo considero que uno se vuelve loco y no puede guardar el equilibrio.

Tiene que haber una decisión, o sea, uno tiene que ser disciplinado, trabajo hasta aquí, o lo hago hasta aquí, porque hay cosas que le absorben a uno todo el tiempo. Entonces uno tiene que ser disciplinado por uno mismo sin ir a faltar a las responsabilidades que le colocan los jefes. Sin ir a faltar a eso, uno tiene que aprender también a medir el tiempo, a cumplir con todo.

Entonces, **¿qué es si está un equilibrio en la institución?** Eso no, eso es una decisión personal. Para que pueda existir ese equilibrio es una decisión personal. Por lo mismo que le digo, profe, porque si uno le hiciera como pues caso a todo lo que toca hacer y que ya, y que eso no, pues no existe ese equilibrio.

Es una decisión personal. Uno mismo se mide el tiempo. O eso me pasa a mí, ¿no? Yo digo hasta aquí llego y ya no hago más.

Mañana sigo o más tarde. Perfecto, profe. Siguiendo pregunta.

¿La institución le ofrece apoyo emocional o psicológico? No, profe. De esto, no, tristemente no. Que ofrezca un apoyo.

Aquí hay una psicoorientadora, pero está como enfocada a los estudiantes. Pero para nosotros profesionales, no. Por ahí, esporádicamente, hay un momento, hay un espacio de ya que la alcaldía o ya que traen a alguien.

Eso es muy esporádico. Profe, ¿de pronto alguna iniciativa que le gustaría que implementen en ese sentido? Uy, sí. Yo creería que sí.

Precisamente eso, profe. Espacios de relajación, de conexión laboral y también de la desconexión de la misma. Que se nos diga, se nos insiste o se nos enseñe, se nos dé la oportunidad de poder como brindar, que nos brinde más bien de pensar las cosas, espacios de recreación, espacios de camaradería, espacios de compañerismo. Claro, profe. Eso diría yo. Perfecto, profe.

Ya para finalizar la categoría número uno, si tuviera la oportunidad de proponer una iniciativa concreta para mejorar el bienestar docente en la institución, **¿cuál sería y por qué?** ¿Una qué, profe? Perdón, ¿una qué? Proponer una iniciativa o alguna actividad concreta para mejorar el bienestar docente, **¿cuál sería y por qué?** Ay, profe, yo vuelvo y repito. Si tuviera, por ejemplo, antes de iniciar clases, nosotros iniciamos casi a las siete de la mañana. Digamos, faltando veinte para las siete, pudiéramos entrar todos y unos diez minuticos.

Vuelvo a mi técnica de reflexión que hago con los estudiantes. De relajación, crear ese espacio de descanso, bueno, después de una jornada. Aunque uno a veces sale exhausto, ¿sí?

Pero entonces crear aquí entre nosotros un espacio que se respeta también parece que es muy interesante.

Traer personas que le enseñen a uno hábitos saludables, por ejemplo. Perfecto, profe. Continuando con la categoría número dos, enfocada al bienestar emocional e inteligencia emocional, como primera pregunta, **¿cómo describe el bienestar emocional en el contexto escolar?** Está deteriorado, profe.

Está deteriorado porque hoy precisamente estaba hablando con un grado que no rinde y mirábamos entre todas las razones y ellas mismas decían, nos acostamos muy tarde, porque jugábamos en el celular hasta las altas horas de la noche. Entonces, yo sí considero que esa parte está un poco deteriorada. Los muchachos están sin ánimo, están sin querer hacer las cosas, como que viven una vida sin propósitos, no hay proyectos, no hay una visión. Pues estoy hablando en general, ¿no? Porque hay quienes la tienen, que son algunos, pero si vamos a hablar en general, yo creo que esa sería la opinión, profe. **¿Es decir que la influencia podría decir que es negativa o positiva?** No, profe. En su mayoría, yo creo que es negativa. Perfecto, profe.

Siguiente pregunta. Hablando de sus hábitos diarios del día a día, **¿cuáles le han ayudado para gestionar el estrés y las emociones que surgen en su labor?** La respiración consciente, profe, y lo práctico. El ser consciente que debo acostarme temprano. El que las tareas van hasta aquí. Una buena alimentación. Cosas que práctico. Y algo que me gustaría practicar, no lo hago y sé que también sirve para eso, es, por ejemplo, hacer ejercicio. Dedicar ese momento. Es un momento de ejercicio para uno donde uno se desconecta de todo. Perfecto, profe.

En cuanto a aquellas situaciones difíciles que enfrenta en su labor docente, **¿la institución le ha ofrecido algún apoyo?** No. Pues tiene uno el respaldo de los coordinadores y la rectora en momentos. Generalmente uno, o yo en mi caso personal, intento de resolver mis

cosas.

Como que en el salón ya tiene que ser algo supremamente grave para poder ir y apelar a ellos. Pero pues lo que veo es que cuando un compañero tiene alguna situación, pues ellos van y son atendidos. Perfecto, profe.

Siguiente pregunta. **¿Qué tipo de formación o recursos considera necesarios recibir para fortalecer la inteligencia emocional?** Bueno, yo en este punto, profe, vuelvo a los estudiantes y a nosotros. Vuelvo a los estudiantes porque la edad es primordial.

El estado de formación que ellos están es primordial. Cuando uno en un adolescente puede lograr que ellos tengan un autocontrol, que tengan esa motivación personal, que se gobiernen por ellos mismos, pues se desarrolla una persona muy empática. Y lo mismo, pues nosotros que ya no somos adolescentes, pues también algo que fortalece esa inteligencia emocional es eso, profe, es autogobernarse, es saber autoconciencia, es uno tener una meta, saber a dónde va a llegar, porque el que no sabe para dónde va realmente ya llegó.

Entonces, no, es tener una meta que uno se propone ser. Hay cosas tan sencillas en la vida, profe, que le ayudan a uno a esa inteligencia emocional. Por ejemplo, ser agradecidos, ayudar al que lo necesita. Esas son obras que más que llenan al otro, lo llenan a uno mismo. Y le crean a uno ese espíritu como de poder saber gestionar las emociones que llegan. Perfecto, profe, para finalizar la

Categoría número dos, **¿de qué manera una adecuada gestión de emociones influye en el desempeño en el aula?** Ah, profe, pues algo que perseguimos todos los seres humanos es ser felices.

Entonces, si yo gestiono adecuadamente una emoción, entonces muy seguramente me va a producir esa felicidad, ese bienestar. Todos los seres humanos queremos estar bien, todos. Sólo

que hay vicisitudes en la vida que nos colocan frente a situaciones complicadas y entonces nos hace salir a veces de quince.

Entonces viene la emoción de la ira, por ejemplo, de la tristeza. Vienen ese tipo de emociones que son las que los compensan a uno, pero cuando yo sé gestionar eso, cuando yo de repente entiendo que en mi cerebro está pasando algo con lo que se llama hoy en día los neurotransmisores, por ejemplo, entonces yo practico lo que le decía anteriormente, ¿no? Respiro profundo, soy muy consciente de llamar la paz, la tranquilidad, saber que existen problemas, pero que la situación no es que existan problemas, sino cómo yo enfrento eso. Entonces yo creo que el resultado es bienestar, bienestar en la persona, uno mismo.

Perfecto, profe. Continuando con la categoría número tres, factores de riesgo en la salud de los maestros y maestras. Como primera pregunta, **¿qué factores de riesgo físicos y emocionales enfrentan su labor y con qué frecuencia los experimenta?** Bueno, factor de riesgo físico, lo que le decía de algunos salones que uno entra, por ejemplo, hay huecos, por ejemplo, algunas sillas dañadas, que ese metal chusa, eso sería algo físico.

Los pasillos donde uno se dirigen hacia el comedor, hacia el restaurante, perdón, hacia la cafetería, pues son muy estrechos. No ofrece como ese bienestar, entonces eso es un riesgo físico. Y el riesgo emocional, pues echarse uno toda la carga de todo el mundo.

Aquí viene todo el mundo cargado, profe, tanto padres como estudiantes como compañeros. Entonces si uno no sabe escuchar y cargarse con eso como si uno se creyera el salvador de todos, pues eso es un riesgo, ¿no? Entonces, vuelvo y digo, hay que guardar el equilibrio y mantener la paz, la tranquilidad. Perfecto, profe.

Siguiente pregunta. **¿Qué medidas de prevención de enfermedades laborales existen en la institución y qué mejoras podrían fortalecerlas? ¿Medidas de prevención?** Ay, profe,

yo no conozco, ¿aquí en la institución? Yo no conozco medidas de prevención en ese sentido.

No, no.

Vale, mi profe. **¿De pronto existen estrategias en la institución para reducir riesgos asociados con el acoso laboral? ¿Y qué tan efectivos han sido?** No, no, profe. No existe eso de esa prevención.

No, no se reducen riesgos porque, vuelvo y le digo, profe, todo está tal cual. Todo está tal cual y como que no se ha pensado en esa proyección de poder reducir ese riesgo. Y en cuanto al acoso laboral, pues, vuelvo y digo, es importante la decisión que uno como persona, hay que colocar límites.

A uno es el mismo trabajo, pero hay que colocar límites sin ir a ser irresponsable.

Perfecto, profe. Ya para finalizar la categoría número tres, **¿de qué manera el uso de tecnología en el trabajo impacta su salud física y mental? ¿Y qué estrategias podrían implementarse para reducir posibles riesgos?** Profe, ahorita, y voy a hablar de eso, profe.

Se habla de la salud mental y algo que afecta demasiado es la parte tecnológica, el mucho uso del celular, el estar frente al computador. Y vienen los jefes de arriba y nos mandan que haga este curso, que haga el otro, que esto, y que entre por acá, y que entre por allí, profe. Yo no sé, a mí, personalmente, sí me afecta mi salud.

Entonces, ¿yo qué hago? Vuelvo y recalco lo que digo. No, eso no me sirve. Lo dejo a un lado.

Hasta que pueda lograr como tenerlo, pues, al día. En esos cursos que hay ahorita, eso es impresionante. Yo estoy en el grupo ese que hay. Entonces, para los que no han podido hacer esos cursos, la gente escribe todo el día, profe, y a cualquier hora del día y de la noche. Entonces, si uno no tiene límites en uno mismo, pues, imagínese que solo absorbe y después viene ese

desgaste mental. Entonces, no.

¿Y qué estrategias podríamos reducir? Bueno, sí, **¿qué estrategias se pueden hacer para reducir eso?** Hablo de los espacios de descanso, de enseñarles a los niños, a los profes, y a toda la comunidad los hábitos saludables, el hacer el ejercicio, el alimentarse bien, el dormir, el ser temperante. Muchas cosas que uno puede ver, practicar las técnicas de relajación, que es lo que le hablo de la respiración consciente, de cerrar los ojos, de encontrarse con la naturaleza. O sea, son cosas prácticas que de verdad uno deberá hacerlas.

Perfecto, mi profe. No me queda más sino agradecerle por su tiempo y colaboración en esta entrevista. Sus aportes son fundamentales para enriquecer nuestro estudio y fortalecer el bienestar de los maestros y maestras. Valoramos profundamente su disposición por compartir sus experiencias. Mi profe, muchas gracias por la entrevista. Muy amable. Profe, con mucho gusto. Yo no quisiera irme sin hacer un recalque importante, profe, si me lo permite. Claro que sí, profe. Hay cosas que todo humano debemos tener claras, profe, en esto de gestión de las emociones y todo lo que su maestra me está preguntando. Y es lo siguiente. Hay cosas que dependen de mí y hay cosas que no dependen de mí.

Cuando yo tengo claro lo que no depende de mí y lo que sí, pues entonces yo puedo manejar mejor esa situación. Y podría pensar, sí, que no dependen de mí. Por ejemplo, el comportamiento de la persona, lo que está haciendo el gobierno, las noticias que ocurren alrededor del mundo, eso no depende de mí. Entonces, ¿por qué me voy a degustar una preocupación ahí? ¿Qué sí depende de mí? Lo que leo, lo que escucho, lo que ayude, mis propias opiniones, lo que hablo. Eso sí depende de mí. Entonces, eso es importante en lo que su maestra está tocando ahí, que tengamos esa parte clara.

Y sumado a eso, profe, con todo respeto, yo creo que cuando nosotros tenemos a Dios en

el corazón, hay mucha paz, hay mucha tranquilidad y hay mucho bien emocional. Entonces, muchas gracias, profe, por tenerme en cuenta en esta parte. Muy amable a usted, profe, y muchas gracias nuevamente por su tiempo y por colaborarnos acá en la entrevista. Muy amable, mi profe. Bueno, profe, con mucho gusto. Que esté muy bien. Bueno, gracias.

Entrevista #11 15/05/2025

Muy buenas tardes, primero que todo agradezco sinceramente su disposición para participar en esta entrevista. Quiero recordarles que su participación es voluntaria y que toda la información que comparta será tratada con confidencialidad, respetando lo establecido por la ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales. No se registrará sus nombres ni ningún dato que permita identificarles. Nuestro interés es conocer su opinión y experiencia, por lo que no hay respuestas correctas o incorrectas. Pueden sentirse en plena confianza para expresarse con libertad. Además, les informo que esta entrevista será grabada únicamente con fines académicos, garantizando el uso responsable y confidencial de la información.

¿Les parece si comenzamos? Bueno, primero que todo pues la entrevista tiene como propósito conocer las percepciones, experiencias y necesidades de los maestros y maestras en relación con su bienestar emocional y las condiciones que influyen dentro del contexto escolar. A través de sus respuestas buscamos comprender mejor los desafíos que enfrentan en su entorno profesional, para diseñar una ruta pedagógica institucional en atención al bienestar emocional de los maestros y maestras del Colegio Alicia Amable Elvira. Comenzaremos abordando la categoría número 1, enfocada al bienestar laboral de los maestros y maestras.

Bueno, para esta entrevista nos acompaña la coordinadora y la orientadora escolar. Comenzamos con la primera pregunta. ¿Cómo describen las condiciones institucionales en el lugar de trabajo en términos de infraestructura? Buenas tardes.

Bueno, en cuanto a la primera pregunta relacionada a la infraestructura, se podría mejorar considerablemente dado que se le debe brindar a los estudiantes aulas un poco más grandes, donde ellos puedan tener un espacio para realizar sus pausas activas dentro de las aulas en cada salón. Brindarles espacios también de donde ellos puedan desarrollar sus actividades lúdicas. Perfecto.

De pronto, orientadora, nos podría pronto describir **¿cómo usted podría ver el ambiente laboral que se vive acá en la institución?** Pues yo consideraría que es como un ambiente, digamos, hoy en día los docentes lo ven solamente como el ambiente laboral. Es muy poco como los que hacen la empatía y se relacionan más allá de sus jornadas de trabajo. Entonces, es muy poco el ambiente más allá de lo laboral, se podría decir así.

Perfecto. De pronto, coordinadora, este ambiente laboral, **¿cómo impacta el día a día de los maestros?** Bueno, considero que sí se debe enfatizar o tratar de aceptar la importancia del ambiente laboral, porque si bien es cierto que cada docente tiene su área y su conocimiento para editar en las diferentes asignaturas, el ambiente que se pueda llegar a generar en cuanto a puntos de vista, reuniones de área y otras actividades que se lleven en el colegio, sí impacta positivo o negativamente, porque si no se es bien recibido a los puntos de vista por algún docente y se malentienden por parte de otros, puede llegar a generar conflictos internos que pueden llegar a verse reflejados también en cuanto a ese ambiente laboral en el colegio. Perfecto.

Orientadora, de pronto nos podría compartir alguna estrategia para mejorar ese ambiente laboral acá en la institución. Pues consideraría más que todo como una estrategia de apoyo, porque tal como la institución no brinda como esos apoyos de que en un momento de escucha o de algo, sino solamente nos estamos rigiendo es solamente a lo pedagógico, digamos falta más como esa ayuda o ese apoyo de parte de la institución como tal, ya sea como con actividades de

emociones, de manejo de emociones, de entornos positivos, de como esos tratos con los estudiantes. Gracias orientadora. Siguiendo pregunta **¿de qué manera el apoyo institucional en situaciones como manejo de estudiantes, condiciones laborales y recursos disponibles influyen el bienestar y desempeño del docente?** Bueno, considero que el apoyo debe ser fundamental en la medida que se conozcan los casos particulares de aquellos estudiantes que tienen dificultad y de una u otra manera se trabaje comunalmente para obviamente superar esa dificultad con el estudiante y que el docente no se sobrecargue laboralmente.

Perfecto, gracias. Orientadora, de pronto alguna estrategia para el docente en ese manejo de conflictos con los estudiantes. Consideraría que es más que todo como de parte de la institución como brindar una capacitación con las estrategias, con no tanto con nada teórico sino más que todo práctico, como con casos, con el día a día, con como ese manejo que tienen los profes, porque muchas veces digamos es todo teórico pero no hay como lo que se ve en el salón de clases, muchas veces la teoría no se relaciona con lo que viven día a día los docentes. Gracias, orientadora.

Siguiendo pregunta, **¿qué estrategias podrían aplicarse en la institución para fortalecer la interacción y el trabajo en equipo entre los docentes?** Bueno, reforzar más aquellas actividades de integración con los docentes donde haya la posibilidad de compartir, por ejemplo, los de primaria con los de bachillerato y así, de esa manera se pueden estrechar más los vínculos y conocer mucho mejor al compañero. **¿Considera que su carga laboral la afecta en ese bienestar?** Creería yo que va más hacia como la persona sepa enfocar digamos las dificultades que está presentando, porque digamos si no se cuenta con un apoyo por parte de los compañeros, pues sí obviamente se va a incrementar esa parte de estrés laboral. Perfecto, muchas gracias. Continuamos con la categoría número 2, enfocada al bienestar emocional e inteligencia

emocional de los maestros y maestras. Como primera pregunta, **¿cómo describe el bienestar emocional en el contexto escolar? Con respecto a los estudiantes?** Sí, respecto a todo el contexto escolar, hablamos de ambiente laboral, hablamos de situaciones de estrés, de tensiones, **¿cómo describe ese bienestar del docente?** Bueno, se debe pensar en fortalecer muchos aspectos pues de la salud mental también de muchos docentes, porque a veces las situaciones familiares llegan a sobrepasar muchas situaciones que quizás afectan también la parte ya del docente como tal en la institución y si no se cuenta pues con un apoyo, una escucha activa como lo mencionaba la orientadora, pues se puede incrementar más ese aspecto. Perfecto, pregunta para la orientadora, teniendo en cuenta ese contexto escolar en que viven los docentes, **¿considera bajo su experiencia que tiene una afectación positiva o negativa?** Actualmente se ve más reflejado como de manera negativa, porque digamos muchos docentes no tienen como ese manejo de emociones, como esa autoridad de su autoconocimiento, de saber cómo separar algunos problemas que tienen en sus círculos familiares y digamos lo relacionan en el contexto escolar, entonces todo esto trae como cierta afectación negativa a la institución, tanto a los compañeros como a estudiantes.

Perfecto, de pronto alguna estrategia para gestionar el estrés entre los docentes. Digamos es como más de capacitar y enseñar a los docentes como el autocuidado y el manejo como tal de las emociones. Gracias, siguiente pregunta para la coordinadora, **¿qué apoyo brinda la institución cuando un docente frente a una situación difícil?** Pues honestamente conozco casos donde no se ha brindado pues ningún tipo de apoyo, pues ya el docente como tal tiene que recurrir de forma autónoma o pues apoyarse en su red de personas que le puedan contribuir a superar esta situación. Gracias, siguiente pregunta, **¿de qué manera considera que la gestión emocional influye en el desempeño en el aula?** Total, yo creo que somos personas y

orientamos a personas, entonces depende del estado de ánimo con el que el docente oriente su asignatura, así mismo va a llegar a los estudiantes.

Es bien sabido que hay muchos estudiantes que sienten afinidad por deportes o por la clase de música, pero si el docente no tiene esa facilidad de poder transmitir ese amor por su asignatura, pues difícilmente los estudiantes los va a poder sacar de pronto de esas situaciones personales que no los deja a ellos dar un buen rendimiento escolar. Perfecto, pregunta para la orientadora, de pronto alguna estrategia para que el docente pueda o que pueda implementar para ese manejo de emociones, de pronto como ejemplo alguna pausa activa, alguna capacitación, etcétera. Sí, sería como digamos que el docente pudiera solicitar o pedir como ese apoyo tan sea de orientación o de alguna entidad externa como Secretaría de Salud, como para que se concienticen a los chicos más que todo en la empatía, en que todos tenemos digamos alguna situación y que todos tenemos derecho a expresar nuestros sentimientos.

Ya para finalizar la categoría número 2, **¿si pudieran recibir formación o recursos sobre inteligencia emocional, qué tipo de capacitación les gustaría tener?** Bueno, sería cómo aprender a regular las emociones, porque conocemos o a veces nosotros mismos nos desconocemos frente a cómo podemos reaccionar frente a qué situación, entonces con rabia, con enojo, con temor. Entonces si tratar como de ahondar en el propio autoconocimiento, como lo mencionaba la orientadora, de descubrir en nosotros mismos cómo gestionar esas emociones y cómo poder llegar a tramitarlas en el momento que tengamos una dificultad. Perfecto, continuamos con la categoría número 3, enfocada a factores de riesgo en la salud del maestro y la maestra. Como primera pregunta, **¿cuáles consideran que son los principales factores físicos y emocionales que afectan el bienestar docente?** Factores físicos, bueno que de pronto dentro de la asignación de la carga académica, no se cuenten con unos espacios de descanso, entre

comillas, para que el docente pueda como retomarse o se pueda hidratar bien, pueda tener un momento para organizar también su mente, porque son muchas cosas a diario que se viven en el aula y pueden desempeñarse de la mejor manera posible.

Perfecto, pregunta para la orientadora, **¿la institución como tal ha implementado opciones para prevenir enfermedades o situaciones de riesgo para los docentes?** Que yo tenga conocimiento, no he escuchado o no tengo conocimiento que se hayan implementado, digamos como tal de la institución, lo que sí se hace de la parte de orientación es como dar a conocer a los profes como el manejo de emociones y todo esto, pues en los espacios que da como tal de las semanas institucionales. Perfecto, o sea que en últimos podríamos decir que una posible estrategia es en esas semanas institucionales fortalecer estos espacios. No consideraría que son las semanas institucionales, sino alrededor de todo el año, porque no digamos el docente no está solamente bien o en su bienestar emocional al inicio del año o al final, es en el transcurso del año, digamos yo requeriría que serían más digamos unas cuatro más o menos en el transcurso del año escolar. Perfecto, ya para finalizar la categoría número tres, si pudieran proponer una estrategia concreta para reducir los riesgos laborales enfocados al bienestar del docente, **¿cuál sería y por qué?** Creería yo que se debe fortalecer más el trabajo en equipo, dentro de todo el grupo de docentes, de tal manera que no se sobrecargue más a uno que a otros, dentro digamos de una misma área, para que todos de alguna manera vayan organizando su tiempo de mejor manera y así pues reducir los riesgos laborales y no sobrecargarse en muchas actividades que se deben presentar. Gracias por su tiempo y colaboración en esta entrevista, sus aportes son fundamentales para enriquecer nuestro estudio y fortalecer el bienestar de los maestros y maestras. Valoramos profundamente su disposición por compartir sus experiencias. Muchas gracias a ustedes por la entrevista.