



# ESCUELA NORMAL DE SANTIAGO TIANGUISTENCO



## TESIS DE INVESTIGACIÓN EL ESTADO EMOCIONAL DEL DOCENTE, MULTIFACTORIAL PARA EL DESEMPEÑO ESCOLAR.

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE LA FORMACIÓN ÉTICA Y CIUDADANA EN  
EDUCACIÓN SECUNDARIA

PRESENTA

LIZETH LUNA DELGADO

ASESOR

MTRO. LUIS ZARAGOZA RAMÍREZ

## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	4
CAPÍTULO I: CONSTRUCCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.1 Planteamiento del problema.....	7
1.2 Objetivos .....	10
1.3 Justificación .....	10
1.4 Contextualización .....	12
1.5 Supuesto.....	13
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	14
2.1 Antecedentes .....	15
2.2 Conceptos básicos .....	16
2.2.1 Emoción .....	16
2.2.2 Inteligencia emocional .....	19
2.2.3 Desempeño.....	21
2.3 Factor social .....	24
2.4 Factor académico .....	25
2.4.1 La valoración y el salario del docente.....	27
2.4.2 Cambios y actualizaciones en las reformas educativas.....	28
CAPÍTULO III: FUNDAMENTO METODOLÓGICO.....	30
3.1 Estrategia metodológica.....	31
3.2 Muestra y herramientas.....	32
3.3 Análisis de resultados .....	32
3.3.1 Experiencias de vida de los docentes.....	33
3.3.3 La percepción del alumno .....	38
CAPÍTULO IV: PROPUESTA DE MEJORA .....	40

4.1 Estrategia 1: “Soy docente pero también un ser humano” .....	41
4.2 Estrategia 2: “Es hora de aprender a dar y recibir” .....	43
4.3 Estrategia 3: “Mi diario docente”.....	47
Conclusión .....	48
Referencias.....	49
Anexos .....	51

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación aborda el tema “El estado emocional del docente, multifactorial para el desempeño escolar”. Este se realizó con el interés de conocer el impacto que tienen diversos factores en su desempeño escolar, es decir, al momento de dar clases, realizar actividades, cumplir con asignaciones y la relación de convivencia que se ha generado dentro de su entorno laboral. Además de proponer estrategias que, mediante una serie de actividades ayuden al docente a identificar y regular las emociones que este experimenta en su día a día y que podrían afectar su trabajo dentro de la escuela.

Para analizar esta problemática es necesario indagar sobre los factores que intervienen en el desempeño del docente, los cuales son el social y el académico. El social corresponde a sus responsabilidades e interacción que tiene con los círculos cercanos en los que el docente convive, entre los que se encuentra la familia (que implica asumir el compromiso de muchos maestros de criar a sus hijos y velar por el bienestar de lo que es considerado como la base de toda sociedad) y la comunidad (en donde también tienen que cumplir con sus deberes y solucionar los conflictos que se generen).

El académico comprende las funciones profesionales que se deben desempeñar durante la labor docente como cumplir con tareas asignadas, desarrollar estrategias y actividades escolares constantemente, cursos de actualización, planeación, y demás cambios que pueda haber en el sistema educativo, además de investigar sobre el efecto que ocasionan la valoración académica y económica que reciben.

Este trabajo consta de 4 capítulos, el primero da a conocer la construcción de la investigación, donde se plantea el problema, explicando cómo nace el interés por investigar cómo intervienen los diversos factores en el desempeño escolar del docente, así mismo, se hace una contextualización del espacio donde se desarrolla dicha investigación y se establecen los objetivos, así como el supuesto.

Dentro del segundo capítulo se encuentra el marco teórico, en el cual se hace referencia a conceptos e investigaciones realizados por diversos autores en años anteriores y que son fundamentales para dar una respuesta al planteamiento del problema y sustentar este trabajo. Retomando estudios realizados sobre las emociones, sus componentes, competencias e inteligencia

emocional, así mismo, la definición del concepto sobre el desempeño, que va de la mano con las etapas profesionales de la vida de un docente y llegando por último a los factores sociales y académicos que intervienen a lo largo de su ciclo profesional.

En el tercer capítulo se expone el fundamento metodológico, que se utilizó en esta investigación, considerando que este trabajo es de carácter cualitativo, puesto que se recopiló datos no numéricos para comprender las opiniones y experiencias vividas de los docentes.

Por último, en el cuarto capítulo se describen tres propuestas de estrategias que si bien, el docente desea aplicarlas en su vida laboral, pretenden ayudarlo a regular sus emociones para que estas no interfieran en su trabajo. De la misma manera, contiene la descripción de cada una de ellas, además de los recursos que son necesarios para llevarlas a cabo.

## **CAPÍTULO I: CONSTRUCCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

## 1.1 Planteamiento del problema

La vida del docente va más allá de impartir clases, cumplir con asignaciones y elaborar documentos académicos, su tiempo no sólo está destinado a atender el ámbito profesional, también tiene aspectos que cubrir dentro de su vida personal, que incluye las responsabilidades que existen dentro de su familia, problemas o situaciones que necesita solucionar con sus padres, pareja sentimental o hijos y al mismo tiempo, desempeñar sus deberes como ciudadano. Sin embargo, la función docente no termina al cumplir con su horario laboral, puesto que al regresar a sus hogares tienden a dedicarse a calificar trabajos y tareas, planear, organizar sus materiales para las clases del día siguiente y en ocasiones, darle seguimiento a las comisiones que se les han sido asignadas, lo que puede ocasionar frustración, estrés, miedo, preocupación, fatiga, entre otras emociones que surgen al enfrentarse a la sobrecarga laboral, aunado a ello, las emociones producidas por los demás deberes y situaciones que surgen en su vida social y familiar.

Ciertamente las emociones son parte de la naturaleza humana y juegan un papel fundamental en nuestra salud mental y física, puesto que pueden generar un impacto positivo en la vida del ser humano, posibilitando una mejor comunicación y comprensión con otras personas, además, son importantes debido a que estas son respuestas generadas después de vivir un acontecimiento externo o interno y advierten e informan sobre estas situaciones que se experimentan en su día a día, de la misma manera, permiten identificar las necesidades y prioridades, causando una reacción ante las personas, las cuales suelen expresar sus emociones a través de palabras y acciones.

Comprender cómo lidiar con las emociones es esencial para el bienestar de la persona y la interacción con el mundo que le rodea, ya que, si el individuo reacciona negativamente tras experimentar una emoción en su cuerpo y no sabe cómo comunicarlas o regularlas, puede dañar a las personas que le rodean de manera física y/o verbal, es decir, tener una respuesta agresiva con golpes, empujones, lanzamiento de objetos, palabras hirientes, insultos, humillaciones, entre otras conductas violentas.

El trabajo en la enseñanza está basado principalmente en las relaciones interpersonales con los alumnos y con otros compañeros, por lo que las experiencias emocionales son permanentes. Enfado, alegría, ansiedad, afecto, preocupación, tristeza, frustración...son algunos de los sentimientos que día a día vive el profesor con mayor o menor intensidad y amplitud. Algunos tienen la fortuna y el buen hacer para conseguir que predominen las

emociones positivas; en otros, por el contrario, predomina el infortunio y unas habilidades limitadas, lo que conduce a que las experiencias negativas tengan un mayor peso. Cuando esta última constatación se generaliza a la mayoría de los profesores, nos encontramos con descriptores de la situación de los docentes con una profunda carga emocional: están quemados, se sienten desvalorizados o sufren una presión continua de los alumnos y de sus familias. (Marchesi, 2014, p. 115)

Es necesario hacer énfasis en que los docentes también las experimentan tras suscitarse algún evento y que resulta imposible detener el sistema límbico antes de entrar a la escuela para no generar emociones durante su labor profesional, aunque muchas personas desconocen que este trabajo, es tan emocional como cualquier otro. De hecho, el profesor está rodeado de un entorno de muchas emociones, debido a la interacción que se propicia entre padres de familia y compañeros de trabajo, además, involucra el desarrollo emocional de los estudiantes y en el caso de aquellos profesores que se encuentran atendiendo a grupos de adolescentes, se enfrentan a esos cambios físicos y psicológicos drásticos que se producen durante esta etapa, que vienen acompañados de una diversidad de emociones, y que a su vez, estas provocan alteraciones repentinas en su estado de ánimo, crisis de identidad, dudas e incertidumbre originadas durante esta etapa de su vida.

Considerando esto, es fundamental que el docente sepa cómo actuar ante los desafíos que se presenten a lo largo de su vida profesional, y sobre todo que aprendan a regular sus emociones, de lo contrario se puede crear un clima en su lugar de trabajo en donde la tensión y el estrés predominen, dificultando establecer relaciones positivas, además, experimentar ciertas emociones pueden originar algunas enfermedades, afectando el bienestar de la persona.

La relación entre emoción y salud es cada vez más evidente. Las investigaciones han demostrado como las emociones negativas contribuyen a disminuir las defensas del sistema inmunitario y por lo tanto predisponen a contraer enfermedades. En cambio, las emociones positivas contribuyen a aumentar nuestras defensas y, en consecuencia, pueden funcionar como prevención. Se ha identificado más de cuarenta enfermedades que pueden ser consideradas de carácter psicomático, donde las emociones pueden jugar un papel importante, entre ellas el asma, las úlceras gástricas, los tics, las contracturas, la hipertensión crónica, los trastornos cardiovasculares, etc. (Bisquerra, 2012, p. 9).

En la actualidad, debido a que muchos maestros no saben cómo regular sus emociones, al momento de presentarse conflictos en su vida, se convierten en personas irritables, impulsivas, agresivas y con falta de empatía, lo que es perceptible en el alumnado, que visualiza y siente cuando el docente llega enojado, triste, temeroso, alegre u otra emoción y estas en muchas ocasiones llegan a influir en la comunicación y ambiente que se genera dentro del aula, que corresponden a su desempeño laboral.

Por lo tanto, se debe considerar que dentro de la formación del docente y los continuos cursos y capacitaciones que reciben, se generen espacios y propuestas que lo conduzcan al desarrollo de habilidades de inteligencia emocional, que de acuerdo con Goleman (1996), incluyen “el autoconocimiento, la autorregulación, la empatía, la motivación y la habilidad social”. (p.131)

Es necesario tenderle la mano a los maestros y a los pedagogos, concentrarnos en la ayuda que necesitan, abrir la escucha para apoyarlos...en una escuela los maestros son el síntoma de lo que pasa en el país, no se puede seguir ignorando lo que pasa en las escuelas, de seguirlo haciendo estaremos condenando a los niños, mujeres y jóvenes a una insatisfacción de la cual no vamos a poder sacarlos más adelante. (Lara, 2021, p.292)

Los profesores son una pieza clave para el cambio social, puesto que son los facilitadores de aprendizaje, aquellos que propician un espacio seguro en el que brindan acompañamiento a los estudiantes, con su conocimiento y experiencia las herramientas para enriquecer su formación.

“El profesor, con sus actitudes y comportamientos, puede ofrecer un clima de seguridad, respeto y confianza ante los alumnos que desea educar... El profesor debe desarrollar su capacidad empática con el alumno para poder establecer relaciones de confianza y cordialidad. Debe ser receptivo al contacto humano para facilitar que la comunicación afectuosa se afiance en las relaciones positivas entre las personas. (Bisquerra, 2012, p. 46 y 47)

Es por ello que, es crucial reconocer el impacto que tienen las emociones en el desempeño del docente y, sobre todo, identificar los factores que producen emociones que puedan afectar su trabajo. Todo el personal que trabaje en el ámbito educativo, debe ser emocionalmente consciente y capaz de regular sus emociones. Considerando lo anterior, se pretende dar respuesta a la principal interrogante de esta investigación, la cual es:

¿Cuál es el impacto del factor social y académico en el estado emocional del docente para su desempeño escolar?

Así mismo, se busca indagar y resolver los siguientes cuestionamientos secundarios:

¿Cómo influye el estado emocional del docente en el comportamiento que toma en su contexto laboral? y ¿Cómo inciden los diversos factores en la vida diaria del docente?

## 1.2 Objetivos

### Objetivo General

- Determinar los factores que intervienen en el estado emocional del docente y el impacto que tienen para su desempeño escolar.

### Objetivos específicos

- Analizar el factor social, académico y familiar en la vida del docente
- Conocer el impacto que genera en los alumnos la actitud del docente frente al aula.
- Proponer estrategias para el manejo emocional a los docentes.

## 1.3 Justificación

La profesión docente busca impactar positivamente la vida de los estudiantes y crear ambientes sanos y seguros para propiciar su aprendizaje y desarrollo integral.

Dentro de los planes y programas correspondientes al año 2018 de la Licenciatura en Enseñanza y Aprendizaje de la Formación Ética y Ciudadana en Educación Secundaria, enfatiza que para lograr esto, es indispensable adquirir competencias para regularse como un profesional consciente de los cambios.

Una competencia profesional surge inicialmente para caracterizar en qué consiste la actividad de cada una de las profesiones y como forma de definir los aprendizajes necesarios para insertarse en el mundo del trabajo. Las competencias se establecen, por tanto, a partir del análisis de tareas y tienen un claro componente de eficacia y de desempeño de los individuos enfrentados a ellas... Las competencias profesionales de los docentes han de referirse al conjunto de saberes (capacidades, conocimientos, experiencias,

lenguajes, etc.) que les permiten cumplir de forma satisfactoria los requisitos establecidos para su profesión. (Marchesi, 2014, p. 33,36)

Debido a esto, las competencias que se pretenden fortalecer con la elaboración de este trabajo y de acuerdo con la DGESPE (2018) son las siguientes:

Genérica:

- Aprende de manera autónoma y muestra iniciativa para autorregularse y fortalecer su desarrollo personal.

Profesionales:

- Sustenta su labor profesional en principios y valores humanistas que fomenten dignidad, autonomía, libertad, igualdad, solidaridad y bien común, entre otros.
- Reconoce los procesos cognitivos, intereses, motivaciones y necesidades formativas de los estudiantes para organizar las actividades de enseñanza y aprendizaje. (p. 13-14).

La elección de la temática surge a partir de la experiencia en la práctica profesional docente, en la que, mediante la observación, se identificó que los docentes en algún momento de su trayectoria profesional han tenido conflictos en la escuela donde han vivido algún tipo de agresión física o verbal, vivenciando situaciones en las que han sufrido sobrecarga laboral, abuso de poder, acoso sexual, entre otras. De la misma manera, los problemas que se generan fuera de su vida profesional como la pérdida de algún familiar, discusiones, problemas financieros o de salud, entre otros, producen emociones negativas, las cuales son perceptibles por las personas con las que interactúan en su trabajo y que en la mayoría de los casos impactan en su desempeño laboral. Además, se visualizó que existen programas, actividades y personal específico para atender y guiar a los estudiantes en los factores que intervengan en las situaciones emocionales que se generen a lo largo de su estancia en la escuela, sin embargo, no hay las mismas oportunidades para el personal docente, considerando que este es un pilar fundamental para el desarrollo educativo y trascendencia social del alumno, tal y como lo explica Lara (2021):

Si en verdad deseamos la construcción de competencias cognitivas en los alumnos, requerimos entonces atender primero lo emocional, de otra manera estaremos nuevamente obturando el desarrollo de las competencias que tanto les preocupa a los que creen que la educación sólo está ligada a estándares y certificaciones (p. 219).

El trabajo de un profesor implica asumir el compromiso de favorecer un entorno seguro, donde los jóvenes aprendan, desarrollen un pensamiento crítico, al mismo tiempo que adquieran capacidades que les permitan incorporarse a la sociedad. En esta profesión acompañas al alumno en su crecimiento, lo que te permite ver el progreso de los estudiantes, y que puede llegar a ser satisfactorio. “Educar a las futuras generaciones es algo que debería llenarnos de gozo, y de bienestar, solamente por tener la suerte de poder dedicarnos a la educación, a pesar de las dificultades que se pueden llegar a presentar” (Bisquerra, 2022). Sin embargo, este sentimiento no se ve reflejado en muchos de los que se dedican a esta labor, por lo que resulta complejo pensar que se puede impartir clases de excelencia y desempeñar sus funciones de manera eficaz cuando experimenta varias preocupaciones o emociones provocadas por los factores sociales y académicos.

“La profesión docente exige una forma de relación y un compromiso personal para contribuir activamente al desarrollo intelectual, afectivo, social y personal de los alumnos” (Marchesi, 2014, p. 36). Por lo que debe conocer sus emociones y adquirir habilidades socioemocionales que le permitan regular sus emociones para que estas no interfieran en el proceso de enseñanza y aprendizaje y hasta el momento, no hay un plan de acción en la escuela secundaria, que enfatice la importancia de su bienestar y que brinde herramientas o una guía que le permita lograr esto.

Marchesi (2014) refiere que “Las urgencias y exigencias acumuladas durante años conducen a bastantes profesores a perder de vista las razones de su trabajo y a olvidar el necesario compromiso que la actividad docente supone con sus alumnos” (p. 28)

Debido a que es un gran compromiso el que tiene el maestro para instruir a los estudiantes y ser una persona ejemplar dentro y fuera de la institución educativa, y a que existe poca intervención con relación a este tema, surge la motivación a trabajar en ella para así implementar estrategias que puedan mejorar el desempeño escolar a corto y largo plazo en aquellas personas que han decidido dedicarse a esta noble profesión.

#### 1.4 Contextualización

Según datos recabados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, en el último censo se registró que la población que habita en Calimaya es de 68,489 personas, siendo 35,101 mujeres y 33,388 hombres. (INEGI, 2020). La actividad económica que predomina en este lugar es la

agricultura, así como también la música, pues este municipio es conocido por el talento que existe entre los habitantes, que, debido a sus habilidades, han formado grupos de Mariachi, un género musical tradicional de México.

El municipio de Calimaya, perteneciente al Estado de México, cuenta con 18 escuelas secundarias, dentro de las cuales se encuentra la institución educativa en la que se realizó la presente investigación.

Las instalaciones de la secundaria en la cual se desarrolló esta investigación, cuentan con un laboratorio, una sala audiovisual, una biblioteca, canchas deportivas, un edificio específico para la dirección, y otro más en el cual se encuentran las oficinas de cada orientador, al igual, cuenta con servicios como agua, luz, drenaje, cafetería e internet, además de proyectores, extensiones y computadoras destinadas a cada grupo

La escuela tiene un total de 361 alumnos matriculados, cuenta con un director, una subdirectora, veintitrés docentes, cuatro orientadores, dos conserjes y una secretaria, quienes se encargan de organizar y ejecutar actividades académicas dirigidas hacia el alumnado.

El personal educativo y los alumnos que fueron seleccionados para la aplicación de entrevistas y encuestas provienen principalmente de Calimaya, Tenango del Valle, Tenancingo, Mexicaltzingo y Metepec. Los maestros tienen entre un año a treinta años de servicio, algunos se encuentran laborando en el turno matutino y vespertino, tal es el caso de la subdirectora, quien desarrolla el papel de subdirectora en la mañana y por la tarde es la directora de la misma institución, así como también, gran parte de los docentes tienen que trasladarse a otras secundarias para impartir clases. Para la mayoría, esta su principal fuente de ingresos económicos.

## 1.5 Supuesto

El estado emocional del docente influye en su desempeño escolar y depende de factores académicos, sociales y familiares.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

## 2.1 Antecedentes

El rol del docente ha sido fundamental desde tiempos antiguos, siendo una profesión que se ha adaptado de acuerdo a las costumbres, creencias y avances de cada época y que no ha dejado de evolucionar hasta hoy.

El origen de un maestro se remonta en la edad antigua, con la cultura griega, que de acuerdo con Pérez (1993):

Los primeros maestros surgen en el siglo V a.C. denominados como sofistas, quienes, en un primer momento se identifican como esclavos, "el paidagogo" cuya función es acompañar al niño a la escuela. Más tarde, justificada la cualificación del esclavo, será éste quien instruya a los niños de su amo. (p.136)

Es hasta la edad contemporánea en donde se comienza a enfatizar la importancia de la preparación del profesorado, tal y como lo afirma Pérez (1993):

La sistematización de la enseñanza evoluciona en el siglo XVIII. Con la creciente necesidad de la creación de escuelas adquiere protagonismo el maestro. La escuela comienza a ser sinónima de progreso, aunque para los ilustrados la educación revierta un carácter económico. En Francia, en 1794 se funda la primera Escuela Normal de Maestros, con un sólo año de actividad. Su efímera vida inspira la creación de la Escuela Normal de Estrasburgo. En España localizamos esta institución más tardíamente. En 1839 se fundó en Madrid la Escuela Normal Central; este centro es el pionero de una serie de centros que se establecen por la geografía nacional. La institucionalización de la formación de los maestros en las Escuelas Normales propulsó un tipo de maestros conservador de las buenas costumbres y guardas del orden social establecido. (p. 138)

A lo largo de la historia, y aun en la actualidad, el maestro era valorado y visto como una autoridad en la sociedad. Hoy en día, para ejercer esta profesión deben formarse en instituciones educativas que promuevan el desarrollo de competencias y habilidades que les permitan desarrollar un buen desempeño frente al aula.

Se ha hecho mayor énfasis en atender las necesidades de los alumnos, buscar resolver conflictos que se generen en las escuelas, aplicar las mejores estrategias y actualizarse continuamente con respecto a los planes y programas, sin embargo se ha dado poca atención a las necesidades que

tiene el docente y las emociones que experimenta durante su labor, tal y como lo menciona Bisquerra (2012), quien destaca que “la adquisición de conocimientos se ha priorizado en el currículo académico en la educación del siglo XX” (p. 8)

El concepto de gestión emocional para los docentes no ha sido trabajado en las escuelas de nuestro país, las investigaciones realizadas por el sistema educativo y programas implementados en la educación mexicana sobre este concepto van dirigidos hacia los estudiantes, dentro de los cuales, se pretende que el personal educativo implemente estos programas, sin embargo, no hay una participación del sector educativo que se preocupe por generar escuelas con ambientes emocionalmente sanos para los profesores y si un maestro no se siente bien en su entorno laboral, difícilmente su desempeño en el trabajo será el esperado.

Actualmente, el modelo educativo que ha sido aplicado en nuestro país recibe el nombre de “La Nueva Escuela Mexicana” que busca lograr una educación de excelencia. El autor Lara (2019), expone su inquietud sobre las actividades propuestas dentro de este modelo para alcanzar este objetivo, mencionando lo siguiente:

Valores, humanismo, emociones, aparecen en el discurso de la nueva escuela mexicana, sin embargo, lo que no aparece es el cómo, me preocupa en demasía, que de manera por demás silvestre se piense en el cómo a partir de conferencias y talleres en dónde a los maestros los ponen a bailar, a gritar, a jugar, como si eso bastara para construir de manera profunda un conocimiento teórico-práctico en relación a los valores, el humanismo, las emociones. (p. 7)

Para abordar las problemáticas que surgen en las instituciones educativas, es importante escuchar qué necesidades tiene el docente, hacer un diagnóstico de él y entonces, implementar estrategias que resulten útiles y no sólo sean un entretenimiento para los profesores.

## 2.2 Conceptos básicos

### 2.2.1 Emoción

La emoción es una reacción que se produce tras recibir estímulos internos o externos, que ayudan a entender y procesar lo que ocurre alrededor. Bisquerra (2003) la describe como “un estado complejo del organismo caracterizado por una excitación o una perturbación que predispone a una

respuesta organizada. Las emociones se generan como respuesta a un acontecimiento externo o interno” (p.12).

Las emociones que se producen en la vida cotidiana pueden tener una influencia positiva o negativa dependiendo de cómo las percibe el cerebro, si detecta la situación experimentada como algo positivo, entonces permitirá ampliar la conciencia y mejorar la resiliencia, haciendo frente a las distintas situaciones que se presentan.

También, estas se relacionan con experiencias agradables, placenteras y deseables, produciendo bienestar.

Mientras que otras emociones, pueden causar daños a la salud física y/o psicológica si no existe una regulación de ellas.

Durante la labor del docente surgen interacciones sociales, las cuales influyen en las emociones que llega a experimentar a lo largo de estas relaciones interpersonales que se crean con las personas que le rodean.

Las emociones no sólo orientan de forma más o menos consciente la actividad de los profesores. Las emociones deben de ser conocidas, comprendidas e interpretadas porque nos indican nuestras metas y motivaciones, nuestras esperanzas y temores, nuestra manera de situarnos ante los otros y ante los acontecimientos. Las emociones nos sirven de aviso sobre lo que nos va bien o nos va mal, sobre lo que nos gusta o nos disgusta, y al experimentar estos sentimientos podemos tomar conciencia, en una parte tal vez no profunda ni completa, pero al menos reveladora, de cómo somos y qué queremos. (Marchesi, 2014, p. 134)

Por tanto, las emociones son parte de la vida del ser humano y es esencial su autorregulación para que no interfieran en el desempeño laboral de los profesores, y al mismo tiempo, crear ambientes de trabajo saludables.

Para comprenderlas es importante conocer sus componentes. Según Bisquerra (2003), existen tres componentes, el primero es el neurofisiológico, que:

Se manifiesta en respuestas como taquicardia, sudoración, vasoconstricción, hipertensión, tono muscular, rubor, sequedad en la boca, cambios en los neurotransmisores, secreciones hormonales, respiración, etc. Todo esto son respuestas involuntarias, que el sujeto no puede controlar. Sin embargo, se pueden prevenir mediante técnicas apropiadas como la relajación. Como consecuencia de emociones intensas y frecuentes se pueden producir

problemas de salud (taquicardia, hipertensión, úlcera, etc.). Por eso, la prevención de los efectos nocivos de las emociones en el marco de la educación emocional se puede entender como un aspecto de la educación para la salud. (p. 13).

El segundo componente conocido como el conductual, se refiere a la reacción del cuerpo de la persona tras experimentar alguna emoción.

Las expresiones faciales, el lenguaje no verbal, el tono de voz, volumen, ritmo, movimientos del cuerpo, etc., aportan señales de bastante precisión sobre el estado emocional. Este componente puede intentar disimularse. Por ejemplo, las expresiones faciales surgen de la actividad combinada de unos 23 músculos, que conectan directamente con los centros de procesamiento de las emociones, lo que hace que el control voluntario no sea fácil; aunque, siempre es posible «engañar» a un potencial observador. Aprender a regular la expresión emocional se considera un indicador de madurez y equilibrio que tiene efectos positivos sobre las relaciones interpersonales. (Bisquerra, 2003, p. 13)

El tercer componente de las emociones es el cognitivo, el cual ayuda a que el ser humano tome conciencia de las emociones que surgen en su vida tras experimentar alguna situación.

Es lo que a veces se denomina sentimientos. Sentimos miedo, angustia, rabia y muchas otras emociones. Para distinguir entre la componente neurofisiológica y la cognitiva, a veces se emplea el término emoción, en sentido restrictivo, para describir el estado corporal (es decir, el estado emocional) y se reserva el término sentimiento para aludir a la sensación consciente. (Bisquerra, 2003, p. 13)

Estos tres componentes permiten comprender como funcionan las emociones y qué impacto pueden llegar a tener en la vida de las personas.

Las emociones son determinantes en el actuar de las personas, puesto que estas indicarán su comportamiento y la decisión a tomar frente a la situación a la que se enfrenta y le genere algún tipo de emoción, tal y como lo aclara Goleman (1996):

Todas las emociones son, en esencia, impulsos que nos llevan a actuar, programas de reacción automática con los que nos ha dotado la evolución. La misma raíz etimológica de la palabra emoción proviene del verbo latino *movere* (que significa «moverse») más el prefijo «e-», significando algo así como «movimiento hacia» y sugiriendo, de ese modo, que en toda emoción hay implícita una tendencia a la acción (p. 14).

### 2.2.2 Inteligencia emocional

Goleman (1996) define la inteligencia emocional como:

“La capacidad de motivarnos a nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular nuestros propios estados de ánimo, de evitar que la angustia interfiera con nuestras facultades racionales y, por último, la capacidad de empatizar y confiar en los demás” (p. 61).

Considerando lo anterior, esto permite identificar las propias emociones, siendo esencial para el campo laboral del docente, debido a que la inteligencia emocional también es una habilidad importante para comunicar sus ideas de forma efectiva al momento de impartir clases, convivir con los tutores o padres de familia de los estudiantes o interactuar con sus compañeros de trabajo. Si el docente no cuenta con ella, difícilmente podrá regular sus emociones, propiciar un diálogo amistoso, tolerante y alentador con el contexto que le rodea, especialmente con sus alumnos y, por ende, estimular esta capacidad en ellos.

Esto implica trabajar en el desarrollo de las competencias emocionales, que, de acuerdo con Bisquerra y Pérez (2007) se definen como:

El conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales... las competencias emocionales son un aspecto importante de la ciudadanía efectiva y responsable; su dominio, de acuerdo con lo que apuntábamos más arriba, potencia una mejor adaptación al contexto; y favorece un afrontamiento a las circunstancias de la vida con mayores probabilidades de éxito. Entre los aspectos que se ven favorecidos por las competencias emocionales están los procesos de aprendizaje, las relaciones interpersonales, la solución de problemas, la consecución y mantenimiento de un puesto de trabajo, etc. (p. 63)

Por tanto, una competencia emocional permite que el ser humano desarrolle habilidades y adquiera el conocimiento necesario para que aprenda a comprender y regular las emociones que se generan a lo largo de su vida en los diferentes contextos en los que convive, por ejemplo, en el trabajo, en la escuela, en la familia, con amigos, vecinos, etc. De este modo, se comunique y exprese su sentir asertivamente. También, las personas con estas habilidades tienden a ser más

resistentes al estrés, a tener relaciones más satisfactorias y a ser más productivas en el trabajo. Además, las competencias emocionales ayudan a que las personas desarrollen la empatía, la cual funciona para entender mejor las emociones y sentimientos de los demás, favoreciendo a una convivencia sana.

Es por ello que es esencial que los agentes que intervienen en el ámbito escolar las desarrollen. Bisquerra y Perez, (2007) refieren que “los procesos de educación y formación deben tener presente el desarrollo de estas competencias integrándolas en los currículos. No se trata de una yuxtaposición entre contenidos académicos y competencias de desarrollo socio-personal sino de una integración sinérgica de ambas dimensiones.” (p. 65)

Estas competencias, propuestas por Bisquerra (2003) son las siguientes:

**Conciencia emocional:** Capacidad para tomar conciencia de las propias emociones y de las emociones de los demás, incluyendo la habilidad para captar el clima emocional de un contexto determinado.

**Regulación emocional:** Capacidad para manejar las emociones de forma apropiada. Supone tomar conciencia de la relación entre emoción, cognición y comportamiento; tener buenas estrategias de afrontamiento; capacidad para autogenerarse emociones positivas, etc.

**La autonomía emocional:** se puede entender como un concepto amplio que incluye un conjunto de características y elementos relacionados con la autogestión personal, entre las que se encuentran la autoestima, actitud positiva ante la vida, responsabilidad, capacidad para analizar críticamente las normas sociales, la capacidad para buscar ayuda y recursos, así como la autoeficacia emocional.

**Competencia social:** La competencia social es la capacidad para mantener buenas relaciones con otras personas. Esto implica dominar las habilidades sociales, capacidad para la comunicación efectiva, respeto, actitudes pro-sociales, asertividad, etc.

**Competencias para la vida y el bienestar:** Capacidad para adoptar comportamientos apropiados y responsables para afrontar satisfactoriamente los desafíos diarios de la vida, ya sean privados, profesionales o sociales, así como las situaciones excepcionales con las

cuales nos vamos tropezando. Nos permiten organizar nuestra vida de forma sana y equilibrada, facilitándonos experiencias de satisfacción o bienestar. (p. 23-25)

### 2.2.3 Desempeño

El desempeño laboral indica como es el rendimiento de su trabajo al momento de cumplir con las funciones asignadas. Para saber si es favorable o no, es necesario conocer qué es lo que se espera que se logre durante esta labor. La SEP (2019) plantea que el modelo educativo de la Nueva Escuela Mexicana, el cual se encuentra vigente en el país, espera que el maestro sea:

Alguien comprometido con el desarrollo integral de los alumnos. En este sentido propone experiencias de aprendizaje que fortalezcan sus capacidades cognitivas, físicas y de relación social y afectiva. Un maestro que es sensible y atento a las características individuales, familiares, lingüísticas, culturales y sociales de sus alumnos y es capaz de adaptar su enseñanza a estas. Además de que manifiesta disposición y compromiso para trabajar con sus colegas y con las familias de los alumnos, pues concibe a la mejora de los aprendizajes y las prácticas docentes como una tarea colectiva. (p. 11)

El rendimiento del profesor es fundamental para lograr una educación de excelencia, favoreciendo el desarrollo integral de las futuras generaciones. Por lo que, deben poseer una serie de habilidades y competencias para llevar a cabo su papel de manera efectiva, así como recibir el apoyo y los recursos necesarios.

Varios factores pueden influir en el desempeño durante la trayectoria de la docencia, entre ellos los años de servicio, conocimiento, práctica, así como sucesos que surjan a lo largo de las diferentes etapas en su vida profesional. Marchesi (2014) propone 5 fases que suceden, comenzando la primera etapa al momento de elegir su profesión e ingresar a una escuela normal u otra institución con el propósito de prepararse para ingresar al servicio.

Las razones por las que eligieron los estudios de maestro o de profesor, la formación que reciben, las experiencias que tienen en los centros docentes en la fase de prácticas, las relaciones con docentes en ejercicio y sus expectativas personales y profesionales van configurando el embrión de su futuro carácter profesional. (Marchesi, 2014, p. 46 y 47)

En esta etapa, la institución en la que se está formando, le brinda las herramientas para comenzar con sus primeros contactos con el ámbito educativo, dando inicio al desarrollo de

habilidades y competencias que son necesarias para esta profesión, es decir, la finalidad de las escuelas formadoras de profesores es que durante este periodo adquiriera el conocimiento teórico para saber cómo planear clases, entender cómo actuar ante las diversas problemáticas a las que podría enfrentarse, conocer la organización y el funcionamiento de una escuela, etc. y ejecutarlo durante las prácticas profesionales.

Las experiencias que se originan en las escuelas de práctica no siempre son positivas, para los maestros en formación, las emociones que se originan durante esta etapa son cruciales para decidir si desean ejercer esta profesión o desertar e ir en busca de su verdadera vocación. Sin embargo, las situaciones que viven les permitirán saber desenvolverse en este contexto.

Loa años optimistas corresponde a la segunda etapa y es considerada como:

Un tiempo de experiencia, de aprendizaje rápido, de apertura y de prueba. Además, posiblemente los compañeros tengan mayor consideración ante sus posibles errores y estén más dispuestos a ayudarles y a cooperar con ellos. Si a ello se le une la juventud, la obtención de un contrato de trabajo con una remuneración digna para un primer empleo y que aún no se tienen normalmente elevadas responsabilidades en la vida personal y familiar, el resultado es una actitud positiva y confiada (Marchesi, 2014, p.51)

Durante esta fase, experimenta con su grupo diferentes estrategias y actitudes para conocer cuáles son las más adecuadas para trabajar. Es aquí donde llegan a ser extremistas, tomando actitudes demasiado amigables y permisivas o siendo altamente estrictos.

Sin embargo, también puede originarse un sentimiento de incertidumbre fundamentado por la preocupación de hacer que un grupo con distintos intereses, necesidades y niveles socioeconómicos de estudiantes a su cargo aprenda, lo que conduce a los profesores a descubrir sobre la marcha que acciones son más favorables para lograrlo.

En la etapa del conocimiento de la profesión docente, Marchesi (2014) expresa que es aquí donde:

Los profesores se sienten más seguros, dominan mejor las claves de la enseñanza y las relaciones con alumnos, compañeros y padres, y se incorporan con naturalidad a la cultura propia de la etapa educativa en la que imparten docencia. Es el momento de desarrollar

iniciativas innovadoras, de colaborar en proyectos del centro y de actualizar determinadas metodologías...El profesor empieza a participar de forma activa en la micropolítica escolar, siente la frustración de no conseguir determinados objetivos y empieza a reflexionar sobre su dedicación, sobre su tiempo y sobre las exigencias de la actividad docente (p. 56).

Por otra parte, Sánchez (2020) advierte que el maestro:

Adquiere protagonismo y se involucra activamente en el proceso de enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes, pero también participa en los procesos de promoción a puestos directivos con la finalidad de continuar su trayectoria en el fortalecimiento del acto educativo a nivel institucional o regional (p. 43)

La confianza que ha adquirido el profesor en su labor docente durante esta etapa, genera seguridad en él y en su entorno escolar (Compañeros de trabajo, padres de familia, alumnos) y basándose en el conocimiento, crea ambientes adecuados para el aprendizaje, siendo el diálogo parte clave para la resolución de conflictos e innovación durante su trabajo educativo.

El tiempo de madurez corresponde a la cuarta etapa, en la cual el docente ya ha adquirido experiencia suficiente para consolidar su trabajo profesional, desempeñándose de manera adecuada, sin embargo, entre algunos maestros existe cierta negación y resistencia para seguir actualizándose dentro del ámbito educativo.

Después de quince o veinte años de docencia, el profesor acumula bastante cansancio, fruto del desgaste del trabajo educativo y de las difíciles condiciones en las que en ocasiones ha sido necesario enseñar. La existencia de diferentes itinerarios profesionales que estén conectados con su dedicación, con la calidad de su enseñanza o con sus proyectos de innovación puede servir de aliciente para recuperarse de la monotonía y de la falta de entusiasmo. (Marchesi, 2014, p. 60)

Por último, se encuentra la etapa que describe los años finales del trabajo docente, es aquí en donde el agotamiento se mantiene presente, generando cierto desinterés por el trabajo laboral del docente, y se empieza a preocupar por los planes o intenciones que se tienen una vez que inicie el proceso de jubilación, es decir, su pensamiento está ocupado en lo que hará después de concluir con su trayectoria profesional.

El docente se encuentra en una etapa de carrera muy avanzada, en la que está a punto de cerrar su ciclo productivo. Su pensamiento está ocupado en lo que hará después de separarse de su empleo. Disfrutar a la familia, viajar, ejercitarse, ver televisión y leer son algunas de sus nuevas preocupaciones (actividades) que puede realizar, pero que no podía efectuar por estar en el trabajo (Sánchez, 2020, p. 45)

### 2.3 Factor social

El factor social engloba las relaciones que se generan en el entorno del individuo, como la familia, amigos, vecinos y otras personas con las que se interactúa dentro de la sociedad, lo que influye en sus acciones, pensamientos y emociones.

La vida de un docente se enfrenta a un sinnúmero de tareas que cumplir al término de su horario laboral. Tiene responsabilidades que atender con su familia y con la sociedad, generando diferentes emociones, que pueden afectar su capacidad de concentración durante el trabajo, disminuir su motivación, tomar decisiones efectivas y comunicarse asertivamente con el alumnado, compañeros de trabajo y padres de familia, por ejemplo, los problemas familiares, que van desde atender los conflictos que se generan durante la crianza de sus hijos, afrontar el divorcio, enfermedades, pérdida de algún familiar o dificultades económicas, son capaces de producir angustia, tristeza, ira, apatía, frustración, entre otras, que llegan a ser perjudiciales en su salud mental y física, además en muchas ocasiones, el docente se ve orillado a ausentarse de sus labores para buscar una resolución de las mismas.

Así mismo, sus responsabilidades sociales pueden tener un impacto significativo en su desempeño, los problemas que surjan en su comunidad y que debe atender para cuidar de su bienestar, por ejemplo, la ausencia de la electricidad, el docente se ve limitado a continuar con sus tareas asignadas y provoca en él angustia y preocupación, buscando una solución y participando en conjunto con sus vecinos para atender las necesidades que surgen en el contexto en el que radican.

Las funciones que se desempeñan en esta profesión requieren de tiempo y energía, lo que puede producir un desequilibrio entre la vida laboral y personal. Para algunos docentes es difícil atender sus responsabilidades profesionales y sus responsabilidades familiares, ocasionando que se

descuide algún ámbito. Esto se debe a que el tiempo que el maestro está en la escuela es insuficiente para cubrir con todas sus actividades asignadas.

## 2.4 Factor académico

El factor académico abarca toda situación ocurrida en el lugar donde labora el docente, es decir, las interacciones sociales que surgen entre los padres de familia, compañeros de trabajo, alumnos y directivos, así como los programas, comunicados, reuniones, capacitaciones y demás actividades escolares y extraescolares que se les solicita atender a lo largo de su labor docente.

El contexto escolar es, sin duda, otro de los factores que inciden en el posible malestar del profesorado. El desajuste entre las tareas que deben realizar los profesores y las condiciones y los apoyos que reciben para desempeñarlas es una de las variables más influyentes. Las demandas conflictivas que viven los docentes han sido también consideradas un factor generador de tensión y de desánimo, así como la ambigüedad del rol del profesor. (Marchesi, 2014, p.67)

Considerando lo anterior, para el buen desempeño de un profesor es necesario tener un contexto escolar en donde exista apoyo por parte de los directivos, padres de familia, gobierno y alumnos, puesto que una buena educación es responsabilidad de todos, aunado a ello, la motivación en la escuela para el personal docente es fundamental para generar seguridad al impartir clases y desarrollarse en la institución, así como deseo de contribuir en las actividades y de este modo, desempeñar mejor su función. Si el ambiente laboral es agradable y sano, entonces este favorecerá al bienestar del docente creando una mayor productividad. Un punto clave para lograr lo anterior mencionado es el papel que desempeñan los directivos. Lara (2019) afirma que:

Hablar de gestión emocional implica de entrada, darle responsabilidad afectiva a los directores y supervisores, implicaría dar cuenta del sentido humanista del trabajo que desempeñan, implica un liderazgo emocional y no solo un liderazgo estadístico-administrativo, implica responsabilidad entorno a las representaciones que desde su puesto se presentifican hacia los demás, todo esto desde lo simbólico y desde lo real, tener escuelas cayéndose pero directores en grandes sillones de piel, supervisores que quieren que se les atiendan como si fueran políticos, sólo por citar un par de ejemplos, no contribuye en nada la gestión emocional de ambientes emocionalmente sanos en las escuelas (p. 28)

Por consiguiente, los directivos influyen en el ambiente que se genera dentro de las escuelas, en la relación que surge entre maestros, personal administrativo, personal de limpieza, así como también, padres de familia y alumnos. Por tal motivo, la dirección debe estar a cargo de personas con habilidades comunicativas, capaces de planificar, coordinar y supervisar la institución educativa, personas con valores, que estén dispuestas a motivar y fomentar el compañerismo, porque es aquí donde comienza el clima emocional del entorno laboral.

El liderazgo del director es posiblemente una de las dimensiones que más influyen en la situación de los profesores. Su capacidad para elaborar un proyecto colectivo, para evitar conflictos y negociar soluciones y para crear una cultura que facilite el trabajo de los profesores es un elemento fundamental en la actividad profesional de los docentes...Así mismo, hay que destacar que la cooperación entre los profesores y su apoyo mutuo es otra dimensión básica en este ámbito, sobre todo cuando las condiciones para enseñar a los alumnos son especialmente complicadas. Los conflictos habituales en las relaciones con los compañeros o el sentimiento de aislamiento profesional incrementan la tensión y el desánimo (Marchesi, 2014, p. 68)

El director debe encargarse de fomentar un ambiente sano para que la escuela funcione adecuadamente y alcance sus objetivos, además de influir positivamente y mantener una comunicación constante y eficaz entre los docentes que laboran en la institución de la que él es el líder y, sobre todo, practicar los valores tales como el respeto, la tolerancia, la empatía, la honestidad, la transparencia, entre otros, que les permita trabajar colaborativamente.

Ahora bien, las emociones que se producen a causa de la relación laboral, pueden ser percibidas por el alumnado, y en ocasiones se vuelven cruciales para el desarrollo de las clases, es decir. Si el profesor ingresa al salón animado y con confianza en sí mismo, facilita la creación de un ambiente en donde el alumno se sienta más motivado, participativo y realice las actividades planeadas como se espera. Por otro lado, si en su actitud se refleja que está enojado, triste o estresado, puede crear un ambiente de tensión, en el que el alumno sienta miedo de participar y se vea afectado su desempeño en el aula.

### 2.4.1 La valoración y el salario del docente

A pesar de las innumerables tareas que debe realizar un profesor, del tiempo extra sin remuneración que ocupan para atender cursos y programas que tiene que estudiar para su actualización, en la mayoría de los casos, no recibe una valoración de su esfuerzo, produciendo en él un estado de insatisfacción y frustración.

Posiblemente, los profundos cambios sociales que se están produciendo y las nuevas exigencias al profesorado, sin que se comprometan al mismo tiempo los recursos necesarios y la formación suficiente, generan indefensión, cansancio y sensación de abandono. El profesorado siente que debe realizar una tarea importante y valiosa pero no percibe esa misma valoración en su práctica diaria. (Marchesi, 2014, p. 27)

Por una parte, están algunos padres de familia, quienes culpan a los maestros cuando sienten que sus hijos no están aprendiendo o no están obteniendo las calificaciones que esperaban, sin preguntarse si ellos como padres están interviniendo en su desempeño y sin verificar si el estudiante realiza sus tareas en casa. Además, cuando surgen problemas de conducta en la escuela, los padres asumen que los maestros son los principales responsables de estas acciones y que no están buscando soluciones para estos problemas o que su trabajo es deficiente.

Es importante aclarar que la comunicación y el trabajo colaborativo son esenciales para que el alumno tenga éxito en la escuela y ayudar a prevenir problemas que interfieran en su desarrollo.

La valoración que reciben los maestros por parte de los directivos u otras autoridades también llega a ser un factor que influye en el estado emocional del docente, puesto que algunos no comprenden los desafíos que este conlleva, o el esfuerzo que ponen en cada actividad que realizan, lo que puede llevar a una falta de apreciación por su trabajo, aunado a ello, el salario que para muchos maestros es insuficiente considerando las múltiples responsabilidades que tienen que desempeñar, así como también el exceso de tiempo que conlleva su cumplimiento.

Retomando lo anterior, el salario en esta profesión, varía según su ubicación geográfica, formación académica, años de experiencia, horas asignadas de trabajo y de acuerdo a la institución donde se labore.

El trabajo del docente es esencial para el desarrollo de la sociedad, por lo que debería ser remunerado adecuadamente.

De acuerdo con una investigación realizada por Santibañez (2002):

Los maestros mexicanos deben trabajar un calendario escolar de 200 días hábiles. Lo anterior implica que gozan de casi diez semanas de vacaciones al año...El salario magisterial está compuesto por una parte genérica y otra integrada. La percepción genérica incluye el sueldo tabular y algunas asignaciones especiales como despensa y ayuda por servicios. La percepción integrada incluye la parte genérica, más el aguinaldo, la prima vacacional y otros bonos que se asignan a lo largo del año en días específicos, por ejemplo, el día del maestro. Muchos de estos beneficios adicionales forman parte del paquete de compensación de la gran mayoría de los trabajadores en la economía por ser requeridos por ley. Aunque las prestaciones para los trabajadores mexicanos varían de empresa a empresa, la Ley Federal del Trabajo estipula que todos gozan de al menos 15 días de aguinaldo, seis días continuos de vacaciones y una prima vacacional no menor al 25% de su salario. De acuerdo con las negociaciones entre el SNTE y la SEP, los maestros obtienen 40 días de aguinaldo, 10 días de prima vacacional y otros bonos y primas adicionales al salario que marca lo mínimo requerido por ley. (p. 16)

Sin embargo, su sueldo depende de las horas que le han sido asignadas, por lo que, si un maestro cuenta con pocas horas de clase, su sueldo será muy bajo, además, los maestros que laboran en escuelas privadas podrían no gozar de algunos de estos beneficios. Asimismo, debe ser considerado el material que los docentes compran para el desarrollo de sus clases y el tiempo que es invertidas fuera de la escuela para elaborar exámenes, planear, calificar trabajos, etc. puesto que este no se contabiliza al momento de recibir el salario.

#### 2.4.2 Cambios y actualizaciones en las reformas educativas

Las reformas educativas buscan mejorar la educación a través de programas y actividades que los agentes educativos deben atender. Sin embargo, su implementación puede llegar a ser un proceso complejo, por lo que se requiere de tiempo, disposición y participación de todos aquellos que trabajan en favor de la educación.

Cada sexenio, en México, con el cambio de presidente se vienen una serie de modificaciones a la educación, lo que provoca que los maestros tengan que adaptarse y actualizarse a un nuevo plan, bombardeándolos con nuevos documentos que contienen información que deberán conocer a

fondo para adaptar sus métodos de enseñanza con la finalidad de alcanzar los objetivos de las reformas vigentes.

Los sistemas educativos viven en permanente estado de reforma. Se formulan propuestas continuas sobre nuevas etapas educativas, nuevos currículos, nuevos métodos de enseñanza, nuevas formas de evaluación, nuevos sistemas de colaboración o nuevas competencias profesionales, lo que obliga a los profesores a reaccionar ante ellas y a adaptar su forma de trabajo. No es un proceso que se sitúa exclusivamente en el plano racional, sino que es vivido con intensidad en la esfera emocional. La angustia, la inseguridad, la rabia, la esperanza, la ilusión, la apatía o la perplejidad están presentes en la respuesta de los profesores ante los cambios que los reformadores de la educación plantean. (Marchesi, 2014, p.116)

La controversia con poner en funcionamiento una reforma novedosa es que con ella vienen nuevos objetivos, administración e información, desplazando los avances que se habían logrado con la reforma anterior, que implica carga de trabajo adicional, cambios en la evaluación, asistencia a talleres y capacitaciones que se efectúan fuera de la jornada laboral, lo que puede generar resistencia al cambio por parte de los docentes, dificultando su implementación.

## **CAPÍTULO III: FUNDAMENTO METODOLÓGICO**

### 3.1 Estrategia metodológica

Con la finalidad de recabar información clara, verídica y confiable, se realizó un estudio de tipo fenomenológico, que de acuerdo con Hernández (2014) “explora, describe y comprende lo que los individuos tienen en común de acuerdo con sus experiencias con un determinado fenómeno”. (p. 493). Con el objetivo de conocer las situaciones que han presenciado a lo largo de su servicio en la docencia e identificar los factores que intervienen en su desempeño académico.

Este trabajo de investigación tiene un enfoque cualitativo puesto que se recopiló información y se analizaron datos mediante herramientas como entrevistas a profundidad, observación no estructurada y la interacción continua con la comunidad estudiantil, para explorar las experiencias vividas de la trayectoria de los docentes e identificar los factores que intervienen en su desempeño académico.

En la aproximación cualitativa hay una variedad de concepciones o marcos de interpretación, que guardan un común denominador: todo individuo, grupo o sistema social tiene una manera única de ver el mundo y entender situaciones y eventos, la cual se construye por el inconsciente, lo transmitido por otros y por la experiencia, y mediante la investigación, debemos tratar de comprenderla en su contexto... El enfoque cualitativo busca principalmente la “dispersión o expansión” de los datos e información. (Hernández, 2014, p. 10)

Siendo este enfoque el más adecuado para llevar a cabo la investigación, ya que es más flexible y se acerca a la realidad que ha vivido cada docente en su trayectoria laboral, centrándose en la comprensión de las experiencias con relación a la problemática identificada. tal y como lo menciona Hernandez (2014):

Resultan apropiados cuando el investigador se interesa en el significado de las experiencias y los valores humanos, el punto de vista interno e individual de las personas y el ambiente natural en que ocurre el fenómeno estudiado, así como cuando buscamos una perspectiva cercana de los participantes. (p. 397)

Por lo que se examinó la información obtenida con el uso de las herramientas mencionadas para obtener una comprensión y posteriormente realizar una interpretación.

### 3.2 Muestra y herramientas

La primera etapa de esta investigación corresponde a un grupo de dieciocho docentes, a los cuales se les aplicó una encuesta virtual con ocho preguntas abiertas (Anexo 1), que permitieron identificar la influencia del factor social y académico en el desempeño docente. Se abordaron preguntas para conocer la categoría a la que aspiran, su relación con sus compañeros de trabajo y maestros, el efecto que tiene su trabajo en su estado civil y en su salud, además de los sentimientos que experimenta actualmente.

En la segunda etapa, se recopilaron cinco entrevistas, las cuales fueron grabadas, con docentes de entre uno a treinta años de servicio (Anexo 2), quienes fueron seleccionados retomando la propuesta de Marchesi (2014) que referencia a las etapas de vida de la trayectoria de vida de los profesores, el propósito de la aplicación de la entrevista fue que el docente expresara abiertamente sus experiencias adquiridas durante su vida como profesor. En tercer momento se aplicaron cinco entrevistas a profundidad a los estudiantes de entre doce a quince años para conocer su percepción de la relación entre el estado emocional de sus docentes y su desempeño al momento de impartir clases (Anexo 3). De igual manera, estas entrevistas fueron grabadas con el consentimiento de los participantes.

### 3.3 Análisis de resultados

Se realizó una encuesta virtual a dieciocho maestros con ocho preguntas abiertas, de las cuales, se obtuvieron los siguientes resultados:

En la primera pregunta, se indagó sobre la valoración que los maestros consideran que reciben en la institución educativa. En donde seis docentes la catalogan como injusta o mala, debido a que no hay reconocimiento y ponen limitaciones en sus trabajos, además, mencionan que el exceso de trabajo que se les asignan y el salario que reciben es injusto. 8 respondieron que es neutral y cuatro más consideraron que la valoración que reciben es buena.

La segunda pregunta recaba información sobre cómo es su relación con otros compañeros de trabajo, en donde diez maestros respondieron que con algunos mantienen una buena relación, puesto que otros muestran comportamientos apáticos o se generan malentendidos entre maestros y directivos, mientras que ocho expresaron que su relación es buena con todos en su trabajo.

En la tercera pregunta se averigua cómo es la relación con sus alumnos, donde diez maestros afirmaron que es buena y ocho comentaron que sólo con algunos grupos o alumnos.

La cuarta pregunta corresponde a la categoría a la que los docentes aspiran, en la cual, nueve indican que su meta es llegar a ser supervisor, seis refieren que se sienten cómodos siendo maestros, sin embargo, les gustaría obtener más horas, uno aspira a alcanzar la maestría, uno quiere ser director y uno más pretende alcanzar algún cargo administrativo.

La quinta pregunta busca que el docente de respuesta sobre si se siente satisfecho con su trabajo actual, trece respondieron que sí, sin embargo, a algunos les gustaría trabajar en otra institución u otro grado, mientras que otros aclaran que esperan emprender otro negocio a futuro para dedicarse a ello. Cinco maestros mencionan que no, debido a que consideran que el salario es bajo y las distancias para trasladarse a su trabajo son largas.

Con respecto a su salud, en la sexta pregunta se indaga si experimentan dolores frecuentes en sus trabajos, donde nueve respondieron que sí, argumentando diversas razones, entre las cuales se encuentran: Carga laboral excesiva, problemas que se originan en la institución e indisciplina en las aulas. Cinco más contestaron que sólo algunas veces lo experimentan, por las razones anteriormente mencionadas y cuatro mencionaron que no.

La séptima pregunta indica si su salud se ha visto afectada por el trabajo, donde nueve tuvieron una respuesta afirmativa, compartiendo que han experimentado estrés, migraña, problemas en el estómago, problemas emocionales, ansiedad, insomnio, depresión causada por el sentimiento de insuficiencia, entre otras. Seis comparten que sólo algunas veces, mientras que tres dijeron que no.

En la octava pregunta, en donde se investiga si el estado civil del maestro se ha visto afectado, diez consideran que no les ha afectado, mientras que ocho afirman que sí, argumentando diversas opiniones entre las cuales se encuentra que el estrés les provoca problemas familiares, discusiones y limita su comunicación. Además, algunos han percibido que los problemas que hay en su hogar generan un estado de ánimo no muy favorable y sus alumnos lo perciben.

### 3.3.1 Experiencias de vida de los docentes

En segundo momento, se aplicó una entrevista, la cual fue grabada, con el objetivo de rescatar las experiencias obtenidas durante la labor de los profesores.

La maestra en formación “A”, (24 de enero 2023), describe su experiencia durante su etapa de preparación docente, mencionando lo siguiente:

Actualmente soy practicante, estoy en octavo semestre e imparto 6 clases por semana, mi experiencia durante este tiempo es, que en definitiva el ambiente laboral de una escuela es importante para que haya un buen funcionamiento, una buena comunicación entre los que permanecen en la escuela.

En cuanto a mi relación con los maestros como practicante puedo decir que ha sido regular, hemos tenido algunos malentendidos que por supuesto me han hecho sentir insegura. He recibido acoso por parte de algunos profesores y en una ocasión, agresión física, es triste mencionarlo, pero, así como a mí me pasó estoy segura de que sucede con otros practicantes o incluso con maestros que recién ingresan al servicio, yo hoy puedo decir que, a nosotros, que aún no tenemos un título, menosprecian nuestro trabajo y nos volvemos vulnerables. Por supuesto, no todo es malo en la escuela, es un espacio que nos permite tener contacto directo con alumnos y aprender mejor las funciones de un maestro, he tenido titulares que me han hecho observaciones que me permiten mejorar en mi práctica docente. Mi día en la escuela se resume en impartir clases y realizar actividades académicas, que son parte de mi servicio social. A veces son actividades en dónde termino agotada y por las tardes llego a calificar trabajos, o atender mis tareas o proyectos escolares, algunas veces al finalizar mi horario de prácticas tengo que presentarme a la normal.

En este momento, a pesar de las experiencias que he vivido me siento motivada para aprender y convertirme en la maestra que quise tener.

En la etapa de “los años optimistas”, la maestra “B” (10 de febrero 2023), quien expresó que tiene 5 años de ejercer esta profesión describe que su experiencia ha sido la siguiente:

El primer desafío al que me enfrenté cuando egresé es la preocupación por conseguir un empleo, hoy estoy aquí, dando clases a primer, segundo y tercer grado de secundaria. Lo que yo he experimentado durante este tiempo son una infinidad de emociones y lecciones de vida, hay niños que ven la escuela como su refugio, su huida a los problemas familiares que viven y había historias que al comienzo me llegaban al corazón, por ejemplo, cuando estábamos en aislamiento por la pandemia, de repente algún niño se ausentaba y

posteriormente se nos pasaba el reporte de que su padre, madre u otro familiar con un vínculo estrecho había fallecido y pensaba en lo doloroso que debía ser para los adolescentes. Por eso siempre he tratado de poner mi mejor cara, entrar con una actitud positiva, pero claro, soy humano, también ha habido ocasiones en las que los chicos llegan muy indisciplinados y hacen que salga con dolor de cabeza, en este tiempo he aprendido a tener una relación neutral con ellos, no puedo ser su mejor amiga porque muchas veces lo confunden con que pueden hacer lo que quieran en el salón y no les voy a levantar algún reporte, pero tampoco puedo ser la más agresiva porque se rompe ese ambiente que buscamos nosotros los profesores para que los alumnos participen.

En cuanto a mi relación con mis compañeros, tengo una buena relación, siento que apporto lo suficiente y mi opinión es valorada por los maestros, pero al principio noté que no era del agrado de todos, no sé si por mi poca experiencia o sólo no era de confiar, aun así trato de enfocarme en las cosas buenas y lo he tomado como lecciones de vida para mejorar en mi persona y en mi trabajo.

Para analizar “la etapa de madurez”, se entrevistó a la maestra “C” (24 de enero 2023), quien tiene 13 años laborando y actualmente imparte la materia de español y formación cívica y ética, mencionando lo siguiente:

Mi interés por ser maestra nace desde mi infancia porque tenía el deseo de ayudar a las personas, siempre quise trabajar con adolescentes o niños e inculcar valores y conocimiento. Comienzo mi día preparándome para venir a la escuela y al llegar comienzo a trabajar con cada grupo, la idea es tratar de hacer algo diferente y entretenido para los alumnos, termina mi jornada de trabajo, me voy a casa, hago mis actividades cotidianas y después por las tardes reviso trabajos y hago mi planeación si es que la tengo pendiente, y así es como termino mi jornada. No considero que mi profesión influya en mi estado emocional o mi relación con los demás. Por lo regular trato de hacer muy independiente mi vida, hay ocasiones en que sí tengo problemas o situaciones complejas, pero nunca lo relaciono con mi trabajo, de hecho, si son situaciones de problemas, entrando al salón como que me tranquiliza el estar aquí y ya al terminar mi jornada ya trato de recordar lo que pasó. Al principio sí llegaba a afectar mi estado emocional, inclusive ellos como alumnos se percatan de todo, si vengo enojada, de malas o me pasó esto. Pero eso sólo me pasó los

primeros dos años, pero después traté de hacerlo muy independiente y fue lo que me resultó. Mi relación con los demás es siempre de respeto, trato de cumplir con lo que se me pide y trabajar en equipo cuando es requerido, aunque, yo he notado que maestros que ya van a jubilarse tienden a ser más irresponsables, sus ganas de trabajar no son las mismas y ya sólo piensan en irse y también eso llega a afectar las actividades académicas.

El docente “D” (8 de febrero 2023), quien está por concluir su etapa como docente frente a grupo comparte lo siguiente:

Para comenzar, hay que aclarar que el trabajo que desempeña un profesor no es fácil, muchos tienen esa idea, pero no, y su dificultad aumenta cuando no amas lo que haces. Yo no estudié en una escuela normal, ingresé como maestro de taller por mis habilidades en la carpintería, sabía poco sobre dar clases, pero siempre mostré una actitud positiva, al principio sentía que los maestros estaban molestos conmigo por la manera en como ingresé, no fue nada fácil lidiar con eso, pero mi trabajo me ha permitido llegar hasta donde ahora estoy y me gusta dar clases. Ya me falta poco para poder solicitar mi jubilación y pienso seguir compartiendo mi buen ánimo y mis talentos una vez que deje la escuela, en mis tiempos libres soy el líder de una asociación que busca ayudar a la comunidad. Con respecto a mi desempeño, considero que es bueno porque otra vez, como lo dije antes, me gusta lo que hago, pero si he visto pasar a otros maestros que en los años cercanos a su jubilación están mayormente cansados, ya no tienen tanta energía para hacer las actividades y responsabilidades que conllevan esta labor y se ausentan mucho.

El maestro “E” (28 de mayo 2023) expresa el impacto que tienen los directivos en el funcionamiento de la escuela:

En la escuela atiendo a mis grupos, en este tiempo he aprendido que es importante escuchar a los alumnos y tomar en cuenta lo que dicen para que así trabajen eficazmente, una vez que salimos de la escuela, destinamos tiempo para seguir con nuestro trabajo con el objetivo de mejorar las clases que impartimos, muchas veces desatendemos a nuestra propia familia, pero eso es algo que los padres pasan por desapercibido, y cuando surge un problema los primeros a los que culpan son a nosotros, he atendido padres molestos que llegan a gritarme e incluso a amenazarme, por supuesto, ha habido casos en donde una vez que se le explica

la situación y le compruebo que su hijo no ha puesto de su parte para atender el problema, cambian su actitud y se comprometen a llevar un seguimiento, pero hay otros que no quieren escucharnos, que no nos dejan hablar. No se valora el esfuerzo que hacemos, muchas veces los padres de familia no perciben las situaciones que está viviendo el adolescente y pretenden que, por recibir un salario, nosotros debemos resolver todos sus problemas y educarlos, cosa que es un trabajo de todos.

Yo como maestro de esta institución, en dónde llevo ya muchos años trabajando tanto en el turno matutino como en el vespertino, me doy cuenta que la administración que se lleva en la dirección se va a ver reflejada en la calidad que hay en la escuela, o sea que sí hay buenos directores que te motivan, que no te restan autoridad y buscan actividades para que haya un fortalecimiento de todo el cuerpo académico, que pone límites a los jóvenes y mantiene una buena comunicación y relación con todos los compañeros, entonces facilitará que se logre una educación de excelencia, como lo plantea la Nueva Escuela Mexicana.

En esta escuela, en años anteriores había una directora que sustentaba cada norma que había, y aunque era muy dura en ocasiones, los jóvenes eran más respetuosos, no había tantos problemas con los padres de familia y se ponía un alto a los conflictos que surgían entre alumnos o entre maestros.

Nosotros creemos que los alumnos no se dan cuenta de cómo nos tratan los directivos o cuando hay cierto odio entre directivos y maestros, pero la realidad es que sí lo notan y eso hace que los alumnos pierdan respeto también con nosotros.

En este trabajo uno debe cuidarse de los alumnos, padres de familia, compañeros y también de los directivos.

El maestro “F” (7 de febrero 2023), quien actualmente trabaja en ambos turnos como maestro expresa lo siguiente:

El salario que yo recibo es muy poco si nos ponemos a pensar en las horas extras que he tenido que dedicar a mi trabajo, en los gastos de transporte que tengo, al principio, en mis primeros años, me enviaron muy lejos de donde vivía, con pocas horas asignadas y tenía que pagar renta y contratar los servicios básicos que conlleva tener un hogar, me quedaba muy poco dinero y rara vez me daba el lujo de visitar a mi familia, fue una etapa desgastante

en la que experimenté depresión y deseo de tirar la toalla y dedicarme a otra cosa, sin embargo no lo hice, tiempo después me asignaron más horas, aunque las distancias entre una escuela y otra eran largas, ya estaba logrando una estabilidad económica y sobre todo emocional. No considero que recibamos un sueldo bueno o por lo menos acorde al trabajo que desempeñamos, sin embargo, he permanecido aquí por el amor que le tengo a esta noble profesión, y por supuesto, el haber logrado ubicarme en una escuela cerca de mi familia y ya no tener que correr apresuradamente de una escuela a otra, de no ser por eso, no sé si hoy seguiría ejerciendo mi carrera

### 3.3.3 La percepción del alumno

Por último, se realizaron 5 entrevistas a alumnos inscritos al plantel educativo en el que se realizó esta investigación, con la finalidad de conocer la percepción que tienen los estudiantes en cuanto al estado emocional del docente cuando ingresa al salón para impartir clases, obteniendo lo siguiente:

Alumno “A” (10 de febrero 2023), estudiante de tercer grado:

Me doy cuenta que los maestros llegan triste, feliz, enojada o cuando están estresados por su tono de voz. Yo siento que con la mayoría de los maestros tengo buena relación porque hay comunicación, pero cuando alguno entra al salón con un ánimo bajo o con un carácter sólido se siente diferente el ambiente en la clase.

Alumno “B” (10 de febrero 2023), estudiante de segundo grado:

La mayoría de las veces cuando el maestro entra al salón, nosotros somos un poco irrespetuosos, hablamos mucho y nos levantamos a cada rato de nuestro lugar y eso se ve que les desanima, a veces hablan con nosotros o nos levantan la voz, pero no siempre funciona y creo que se enojan más, aun así, ellos tratan de dar su mejor esfuerzo en las clases.

Alumno “C” (10 de febrero 2023), estudiante de segundo grado:

Aquí en la escuela ya sabemos cómo es cada profesor, bueno los que acaban de entrar no, pero la mayoría sí entonces nos damos cuenta cuando a ellos les pasó algo porque cuando entran a dar clases son diferentes, o sea si tuvieron un problema con el director vienen

molestos o como la otra vez, vino la mamá de una de mis compañeras, mi orientadora después se veía muy enojada porque la mamá le gritó y se fue y ya luego se portan más estrictos con nosotros. A lo mejor otros maestros que vienen a darnos clase también tienen un mal día, pero esconden esas emociones cuando ya entran al salón o cuando se ponen a platicar con nosotros, pero muchos no lo hacen y se ve luego luego.

Alumna “D” (10 de febrero 2023), estudiante de primer grado:

En ocasiones sí se nota cuando a los maestros alguien más los hizo enojar o están tristes y su forma de explicar y dar la clase es un poco diferente, por ejemplo, la maestra de español siempre llega con mucha energía al salón y platica con nosotros pero a veces llega diferente, o sea sólo nos da la clase y ya, se porta muy seria y cuando pasa eso para mí las clases son aburridas, o también cuando el maestro de matemáticas llega, nadie quiere participar porque se ve que siempre está enojado y hasta me siento con miedo de equivocarme en los ejercicios que pone.

Alumno “E” (10 de febrero 2023), estudiante de primer grado:

Sí me doy cuenta porque su manera de actuar es distinta, a veces cuando los maestros vienen de darles clase a los de tercero se ve que están enojados o que la han pasado mal y siento que eso tiene que ver con el trato que nos dan y en el ambiente que hay al momento de que se da la clase. Yo digo que cuando nuestros profesores llegan así enojados o tristes o gritando en el salón hace que no queramos participar en la clase porque nos da miedo equivocarnos y que nos regañen en frente de todos mis compañeros, y cuando llegan felices, así como la maestra de matemáticas me dan muchas ganas de abrazarla y me siento motivada a trabajar y participar en el salón porque ella es muy buena y nos trata bien.

## **CAPÍTULO IV: PROPUESTA DE MEJORA**

Las estrategias que se proponen en este trabajo de investigación, van dirigidas a los docentes y tienen el objetivo de mejorar su desempeño en el aula, en sus responsabilidades en la escuela y en las relaciones interpersonales que surgen durante su labor, además de lograr un equilibrio entre su vida social y académica. Hoy en día, las estrategias educativas y propuestas de mejora van dirigidas sólo a atender los problemas que el alumnado tiene, sin darle relevancia al bienestar del docente y atender sus necesidades.

Los ejercicios para atender el malestar docente tendrán que ir encaminados a la parte inconsciente, apalabrar no solo es un proceso cognitivo ligado a la representación lenguaje, apalabrar las emociones es más bien un proceso que deberá desarrollarse desde lo inconsciente simbólico, en donde el apalabramiento está más ligado al significante que al significado. Si logramos trabajar ese malestar, si replanteamos el paradigma cognitivo y nos centramos en atender la emoción y después la cognición, estoy seguro de que estaremos sentando las bases de un proceso de re significación de lo educativo al menos para México y los países latinoamericanos. (Lara, 2021, p. 220)

A continuación, se presentan 3 propuestas que el docente puede aplicar en su área de trabajo para identificar y regular sus emociones, para que estas no interfieran en su bienestar.

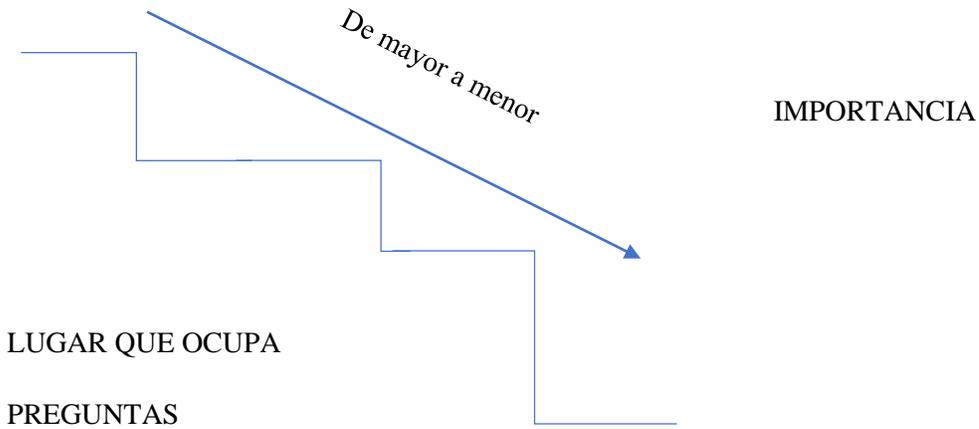
#### 4.1 Estrategia 1: “Soy docente pero también un ser humano”

Esta estrategia pretende hacer que el docente logre un equilibrio entre su vida personal y su vida profesional. En primer momento, se debe jerarquizar en la parte superior de una escalera (Véase imagen 1) la importancia que tiene en su vida las siguientes categorías: Familia, amigos, trabajo y dinero. Mientras que en la parte inferior deberá colocar las categorías conforme al lugar que actualmente ocupan. En segundo momento el docente tendrá que resolver los siguientes cuestionamientos con la finalidad de que haga un análisis del paso anterior. Por último, debe realizar un horario y actividades específicas que le permita atender las categorías que son de mayor relevancia.

Recursos

- Libreta/Hojas/ Bolígrafo

ASPECTOS: FAMILIA, AMIGOS, TRABAJO, DINERO



¿Qué es lo que me trae felicidad?

¿Cómo me veo en un futuro?

¿Cómo es mi presente?

¿Qué estoy haciendo para que los aspectos que yo considero importantes en mi vida ocupen el lugar más alto en la escalera?

Figura 1: Ejemplo de escalera

HORARIO Y ACTIVIDADES

FAMILIA	AMIGOS	TRABAJO	DINERO
Hora:	Hora:	Hora:	Hora:
Actividades:	Actividades:	Actividades:	Actividades:

Figura 2: Ejemplo de horario y actividades

## 4.2 Estrategia 2: “Es hora de aprender a dar y recibir”

Esta estrategia consta de dos actividades que han sido retomadas de la propuesta metodológica de Lara, P., la cual:

Consiste en llevar a los maestros a un conflicto psíquico con el ejercicio, con el fin de que logre resignificar parte de su estructura psíquica en aras de ayudarlo a vivenciar y a reconstruir emociones que de una manera u otra estén presentes en su trabajo. (2019, p. 136)

### Actividad 1

En primer momento, se debe organizar a los participantes en parejas, una vez que estén con su compañero, es necesario aclarar quién será el número 1 y quién será el número 2 y continuarán a colocarse las servilletas cubriéndose su ropa para después vendarse los ojos ambas personas.

El coordinador del ejercicio debe aclarar que desde que se han vendado los ojos no se podrá emitir alguna palabra, posterior a esta indicación, les pedirá que solamente el participante uno, le dé el yogurt o papilla al participante dos, después de sesenta segundos y con los ojos aún tapados se les pide que paren y ahora los papeles se invierten, es decir, es el momento del participante dos de alimentar al participante uno. Al concluir el tiempo, ambos participantes se descubren los ojos y observan cómo ha quedado su aspecto físico tras la prueba.

En segundo momento, el coordinador explicará la importancia que tiene el dar y el recibir, destacando que muchos docentes al hacer el ejercicio, reaccionaron de manera impulsiva, introduciendo el alimento con desesperación y sin verificar que su compañero estuviera listo para recibir las porciones de comida, mientras que otros profesores lo hicieron tranquilamente, buscando la boca del otro participante para no derramar comida y ensuciarlo, por otro lado, habrá quienes tengan la intención de manchar a su compañero. Todo lo ocurrido durante la actividad debe ser guiado a la manera en cómo se dirigen hacia los demás.

En tercer momento el docente deberá analizar en su mente las siguientes preguntas: ¿Somos capaces de recibir y dar afecto? ¿Cómo lo damos? ¿Cuál es la importancia de comunicarnos con los demás cuando nos enfrentamos a un reto? ¿Cómo actúo actualmente cuando se me pide que cumpla con una tarea en donde cuento con poco conocimiento?

Estas preguntas pretenden provocar una resignificación de la práctica docente.

Recursos

-2 Pañuelos para cubrir los ojos

-Servilletas

-Yogurt o papilla

-2 cucharas

Actividad 2

Se introducirán 30 frases escritas a un frasco, estas pueden ser las propuestas que se encuentran en el siguiente párrafo o pueden modificarse enfocándose a las problemáticas o necesidades que existen en el lugar de trabajo donde se realizará la actividad. Al inicio de cada semana el docente sacará un papel, haciendo un análisis de su contenido y realizando lo que se sugiere.

A continuación, se muestran las frases propuestas que pueden ser utilizadas:

1. Esta semana seré empático con mis compañeros de trabajo, alumnos y padres de familia.
2. Seré agradecido con las personas que me rodean, compartiendo un pequeño presente o una nota de agradecimiento.
3. Buscaré maneras de ayudar a mis compañeros de trabajo.
4. Si mis alumnos están inquietos, aplicaré una pausa activa.
5. Escucharé a mis alumnos para saber qué actividades les gustaría realizar en las siguientes clases y con base en ello adecuaré mis planeaciones.
6. Esta semana me alejaré de las pláticas en dónde se hable mal de otro compañero. (Chismes)
7. Esta semana haré un listado con las cualidades que tienen mis compañeros de trabajo, reconociendo sus talentos y habilidades.
8. Me acercaré respetuosamente con los compañeros de trabajo que no conozco bien e intentaré entablar una conversación con ellos.

9. Esta semana compartiré mis alimentos o llevaré algo para compartir con los alumnos y compañeros de trabajo.
10. Propondré en la próxima reunión dinámicas de trabajo en equipo para conocernos más y divertirnos entre los maestros.
11. Esta semana me acercaré con los niños que no entregan tareas ni trabajos y platicaré individualmente, les expresaré mi preocupación y haré un seguimiento de ello.
12. Al llegar de mi trabajo, me acercaré a mis hijos para ayudar con sus tareas escolares o para platicar con ellos.
13. Esta semana me daré unos minutos para consentirme, realizaré algo que me gusta y me relaja como escuchar música, leer un libro, ver un vídeo, etc.
14. Reconoceré los logros de mis alumnos dándoles palabras de motivación y afirmación por su trabajo.
15. Pediré una retroalimentación sobre mi labor como docente a mis alumnos para saber qué puedo mejorar.
16. Pediré una retroalimentación sobre mi labor como docente a los directivos para saber qué puedo mejorar.
17. Cuando sienta tristeza o enojo sobre alguna situación ocurrida, plasmaré mis sentimientos y emociones en un cuaderno y me esforzaré porque no afecten a mi desempeño.
18. Reconoceré los logros y el trabajo de mis compañeros de trabajo.
19. Al llegar a casa me acercaré a mi cónyuge o familia para platicar de otros aspectos que no sean relacionados con el trabajo, buscando una mejor comunicación con ellos.
20. Llegaré 15 minutos antes de mi hora de entrada y saludaré a mis compañeros de trabajo y alumnos que ingresan a la escuela.
21. Esta semana me acercaré con los alumnos que fomenten la indisciplina en el salón y platicaré con ellos individualmente para conocer la razón de su comportamiento.

22. Me daré el tiempo de recorrer la escuela para conocer bien el lugar donde trabajo y me acercaré al personal de limpieza para mejorar mi relación con ellos.

23. Investigaré 5 frases de motivación y las compartiré con mis compañeros de trabajo.

24. Haré una evaluación de mis finanzas y realizaré un plan de acción para pagar mis deudas, si no tengo deudas, comenzaré con un plan de ahorro y me preguntaré al salir de compras "¿Lo quiero o lo necesito?".

26. Propondré 5 actividades recreativas con mis amigos o familia y las realizaré buscando un equilibrio entre mi trabajo y mi tiempo en la escuela.

27. Externaré mis preocupaciones o desafíos a mis directivos y seré receptiva a sus consejos.

28. Estos días no gritaré durante las clases ni mandaré a los niños a orientación, antes de que ocurra eso, me acercaré respetuosamente para platicar con ellos.

29. Esta semana investigaré sobre los cumpleaños de mis compañeros de trabajo y les haré llegar mis felicitaciones.

30. Recordaré lo que me hacía feliz cuando era estudiante y adoptaré esos recursos durante esta semana.

Al finalizar cada semana, el docente deberá realizar una evaluación de las acciones que se pusieron en marcha y un análisis de los resultados que se obtuvieron. "Si queremos trabajar con las emociones docentes, habría que llevar a cabo esas pequeñas acciones tendientes a resignificar lo que estamos haciendo" (Lara, 2019, p. 284).

Recursos:

- Hojas
- Lapicero
- Frasco con tapa
- Libreta

### 4.3 Estrategia 3: “Mi diario docente”

El diario es una herramienta personal, que permite registrar día a día los acontecimientos considerados relevantes para la persona que lo lleva a cabo. Esta bitácora, puede convertirse en un instrumento clave para la autorregulación de las emociones en la vida del docente si este se realiza con el propósito de auto observar, registrar y describir las diversas situaciones que pasan en su vida cotidiana y en las que experimenta emociones que interfieran en su desempeño docente.

Esta estrategia consiste en que el docente cuente con un diario personal con el fin de describir los momentos en los que ha percibido emociones que se conviertan en barreras para ejercer su trabajo eficazmente y que provoquen en ellos agotamiento físico, mental, falta de motivación, ira, frustración, rabia, entre otros. El diario consta de los siguientes apartados:

<b>FECHA:</b> / /		
<b>SITUACIÓN EXPERIMENTADA</b>		
<hr/> <hr/> <hr/>		
<b>EMOCIONES GENERADAS</b>		
<hr/> <hr/>		
<b>CONSECUENCIAS EN:</b>		
<b>ÁMBITO LABORAL</b>	<b>VIDA PERSONAL</b>	<b>VIDA SOCIAL</b>
<b>POSIBLES SOLUCIONES:</b>		
<hr/>		

Figura 3: Ejemplo de diario del profesor

-Fecha

Anotar la fecha para darle una secuencia cronológica al diario en la parte superior de la libreta.

#### -Situación experimentada

Narrar detalladamente el momento vivido, es decir, las personas involucradas, las causas del problema y cualquier otro registro de información que sea considerado como parte del problema.

#### -Emociones generadas

Este momento permite que el docente se exprese abiertamente para describir minuciosamente las emociones que sintió tras el evento sucedido.

#### -Consecuencias provocadas en: el ambiente escolar, vida personal, vida social.

Realizar un análisis sobre los efectos causados en el ambiente escolar que implica, el aula, la relación con sus compañeros de trabajo y padres de familia. En la vida personal refiriéndose a su familia (Hijos, pareja, padres) y por último en la vida social, es decir, amigos, vecinos u otras personas.

#### -Posibles soluciones

Proponer acciones para darle una solución a la situación o para regular las emociones que se están experimentando en ese momento.

Esta estrategia permite que el docente logre un autoconocimiento, que le permitirá identificar los momentos precisos que le provocan cierto malestar emocional y cuáles son los comportamientos generados ante esos acontecimientos, llegando así a la autorregulación de sus emociones, puesto que, debido a ese conocimiento, estará preparado para enfrentar situaciones futuras.

#### Recursos

- Libreta
- Lápiz

#### Conclusión

El docente efectúa un trabajo crucial durante el proceso de aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes. Por esta razón, es necesario que, dentro de su preparación para ejercer esta profesión, asuma la responsabilidad que tiene de motivar a los alumnos y ser una guía para que estos desarrollen competencias para la vida, es decir, que sepan resolver los desafíos que se

presenten en su día a día. Para ello, se debe hacer mayor énfasis en buscar el bienestar del maestro y capacitarlos para que identifiquen sus emociones y aprendan a regularlas, debido a que pueden influir en el desarrollo de la clase y en el rendimiento académico de los alumnos

puesto que, si el docente no se encuentra bien físicamente o emocionalmente, difícilmente logrará lo que se pretende que el alumno desarrolle durante su etapa en la escuela.

Dentro de los factores sociales que afectan el desempeño del docente se encuentran los problemas familiares que surgen con su pareja sentimental, hijos, papás, entre otros, además de las múltiples tareas que tiene que cumplir como ciudadano, que en ocasiones llegan a ser desgastantes, ya que su tiempo de trabajo no termina al concluir sus clases. En los factores académicos, las personas que se dedican a esta profesión perciben que la valoración, el salario, la relación con sus compañeros de trabajo, la alta carga laboral, entre otros, afectan su estado de salud al no ser ámbitos apropiados para desarrollar su trabajo y, por ende, su desempeño en la escuela no es favorable.

El docente necesita encontrar un equilibrio en su vida profesional y su vida social para su bienestar, además de desarrollar habilidades emocionales, puesto que, si no sabe regular sus emociones, pueden originarse efectos negativos en su desempeño y en el ambiente educativo en general. Es por ello que es importante implementar estrategias que aborden el autoconocimiento, el manejo de estrés y la empatía para crear un ambiente positivo de aprendizaje, promover el bienestar de sus estudiantes, así como establecer una relación saludable con las personas de su alrededor.

## Referencias

- Bisquerra, R. (2003) Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa*, 21(1), p. 12, 13, 23, 25. Recuperado de <https://revistas.um.es/rie/article/view/99071>
- Bisquerra R. y Pérez N. (2007) Las competencias emocionales. Facultad de educación: UNED. p. 63, 65. Recuperado de: <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:EducacionXXI-2007numero10-823/Documento.pdf>
- Bisquerra, R. (2012) *¿Cómo educar las emociones? La inteligencia emocional en la infancia y en la adolescencia*. Faros, 8. p. 9, 46, 47..Recuperado de: [www.faroshsjd.net](http://www.faroshsjd.net)

- Bisquerra, R. (2022) *El bienestar docente en el centro de la educación emocional*. [Ponencia] Alfabetización emocional para el bienestar. Organización de Estados Iberoamericanos. México. Recuperado de:  
[https://www.youtube.com/watch?v=htT\\_gzgizE](https://www.youtube.com/watch?v=htT_gzgizE)
- Goleman D. (1996) *La inteligencia emocional*. p. 14, 61, 292 Recuperado de:  
[http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/inteligencia\\_emocional\\_daniel\\_goleman.pdf](http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/inteligencia_emocional_daniel_goleman.pdf)
- Hernández, R. (2000) *Metodología de la investigación*. (6ta. edición) Editorial Mc Graw Hill. Recuperado de:  
[https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)
- INEGI (2020) *Censo de población y vivienda*.  
[https://inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2020/tabulados/cpv2020\\_b\\_mex\\_01\\_poblacion.xlsx](https://inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2020/tabulados/cpv2020_b_mex_01_poblacion.xlsx)
- Lara, J. (2019) *Activación y manejo emocional en las escuetas*. Editorial Acento editores. p. 7, 26, 136, 284
- Lara, J. (2021) *El mal-estar docente. Una escucha psicoanalítica a la salud mental de los maestros en México*. (2da. Edición) Editorial Acento Editores. p. 219, 220, 292
- Marchesi A. (2014) *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. Editorial Alianza. p. 115, 33, 36, 28, 134, 56, 62, 64, 121, 67, 68
- Pérez, T. (1993) *La figura del maestro en la historia del pensamiento pedagógico*. Revista interuniversitaria de la formación del profesorado. No. 16. p. 136, 138 Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=286606>
- Sánchez, C. (2020). *Trayectorias profesionales docentes ¿Una cuestión de experiencia?* (Vol. 49). RESU. p. 43, 45 Recuperado de:  
<https://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v49n196/0185-2760-resu-49-196-39.pdf>
- Santibáñez, LM, (2002). *¿Están mal pagados los maestros en México? Estimado de los salarios relativos del magisterio*. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México) , XXXII (2), p. 16. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/270/27032202.pdf>
- SEP (2019) *Marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar dirigidas al aprendizaje y el desarrollo integral de todos los alumnos*. p. 11 Recuperado de:

## Anexos

Anexo 1: Encuesta virtual realizada en la aplicación “google formularios”.

### Factores que intervienen en el desempeño docente

A continuación encontrará una serie de preguntas relacionadas con los factores que interfieren en el trabajo docente. Por favor conteste honestamente lo siguiente.

1. ¿Cómo considera que es la valoración de tu trabajo en la institución educativa?  
\_\_\_\_\_
  
2. ¿Tiene una buena relación con los docentes y directivos?  
\_\_\_\_\_
  
3. ¿Tiene una buena relación con los alumnos?  
\_\_\_\_\_
  
4. ¿A qué categoría docente aspira?  
\_\_\_\_\_
  
5. ¿Se siente satisfecho con su trabajo actual?

6. ¿Experimenta dolores de cabeza frecuentemente cuando elabora trabajos escolares?

---

7. ¿Considera que su trabajo ha afectado su salud?

---

8. ¿Su estado civil afecta su labor como docente?

---

---

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

## Anexo 2: Guía de entrevistas aplicadas a docentes

Fecha: \_\_\_\_\_ Lugar de aplicación: \_\_\_\_\_

Entrevistador: \_\_\_\_\_

Cargo laboral del entrevistado (Maestro, directivo):  
\_\_\_\_\_

Años de servicio docente: \_\_\_\_\_

### Introducción

Buenos días, esta entrevista se realiza con el objetivo hacer una investigación para la realización de mi proyecto de titulación, el cual, tiene el propósito de indagar cómo el factor social y académico influyen en el estado emocional y a su vez en el desempeño del docente. Esta entrevista es totalmente confidencial y se utilizarán otros nombres para proteger la identidad de las personas entrevistadas. La conversación será grabada en un dispositivo móvil.

### Preguntas:

- ¿Cómo nace su deseo por dedicarse a esta profesión?
- Podría describirme su rutina diaria, incluyendo sus actividades en su horario laboral y al llegar a casa.
- ¿A qué desafíos se ha enfrentado en su labor como docente?
- ¿Cree que los problemas externos a la escuela y la relación laboral que existe afectan su estado emocional y su desempeño como profesionista?
- ¿Considera que su trabajo afecta su vida social o familiar?
- ¿Cree que su desempeño es valorado por las personas externas?

Muchas gracias por su participación.

### Anexo 3: Guía de entrevista aplicada a estudiantes

Fecha: \_\_\_\_\_

Lugar de aplicación: \_\_\_\_\_

Entrevistador: \_\_\_\_\_

Grado del alumno: \_\_\_\_\_

#### Introducción

Buenos días, esta entrevista se realiza con el objetivo hacer una investigación para la realización de mi proyecto de titulación, el cual, tiene el propósito de indagar cómo el factor social y académico influyen en el estado emocional y a su vez en el desempeño del docente, así como también, es de valiosa importancia conocer cómo es que los estudiantes perciben las emociones de los maestros y cuáles son sus principales causas de acuerdo con su observación y conocimiento que tienen de ellos. Esta entrevista es totalmente confidencial y se utilizarán otros nombres para proteger la identidad de las personas entrevistadas. La conversación será grabada en un dispositivo móvil.

#### Preguntas:

- Cuándo un maestro ingresa al salón enojado, feliz o triste ¿Puedes percibirlo? ¿Cómo lo describirías?
- ¿Crees que afecte su estado emocional al momento de dar clases?

¡Muchas gracias!

#### Anexo 4. Resultados de la encuesta virtual

Se realizó una encuesta de ocho preguntas abiertas, a una muestra de quince docentes para conocer cómo influye el factor social, el factor institucional y el factor personal en el desempeño escolar y rescatar el ambiente laboral que existe, así como también sus aspiraciones, obteniendo los siguientes resultados:

¿Cómo considera que es la valoración de tu trabajo en la institución educativa?

18 respuestas

Mala, nos pagan muy poco para el gran trabajo que hacemos
Hasta ahora ha Sido buena
Neutral
Mínima, no sé nos reconoce nuestro trabajo, se nos llama la atención fuertemente cuando tenemos algún error
Regular
Considero que en ocasiones no se valora el trabajo que hacemos como docentes, tanto padres de familia como directivos, nos culpan de las fallas académicas
Media, a veces sí se nos reconocen nuestros esfuerzos pero otras veces pasamos desapercibidos
Mayormente buena, sólo en algunas ocasiones los directivos me han hecho sentir que mi desempeño como docente es malo
Mayormente buena, sólo en algunas ocasiones los directivos me han hecho sentir que mi desempeño como docente es malo
Es buena, trato de sacar a los alumnos y crear ambientes favorables de aprendizaje para que obtengan un aprendizaje significativo
En mi caso buena, con mis compañeros no tanto
Siento que tanto directivos como supervisión esperan que seamos perfectos en nuestro trabajo, entonces es mala, no sé nos reconoce p
Injusta, si les caes bien a los directivos hay mayor reconocimiento, si eres nuevo te llaman la atención constantemente o ponen limitantes
Neutral
Más o menos, no siempre te reconocen tu extra que haces de esfuerzo y dedicación
Buena

Regular, he hecho trabajos muy buenos pero ha pasado desapercibido el esfuerzo que hago

Baja, maestros, padres de familia y directivos pocas veces reconocen la importante labor que hacemos

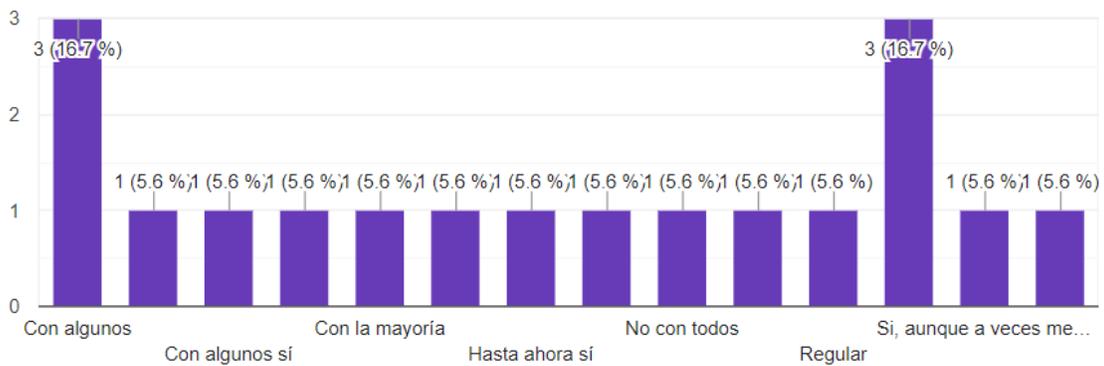
Regular

## Pregunta 2

¿Tiene una buena relación con los docentes y directivos?

 Copiar

18 respuestas

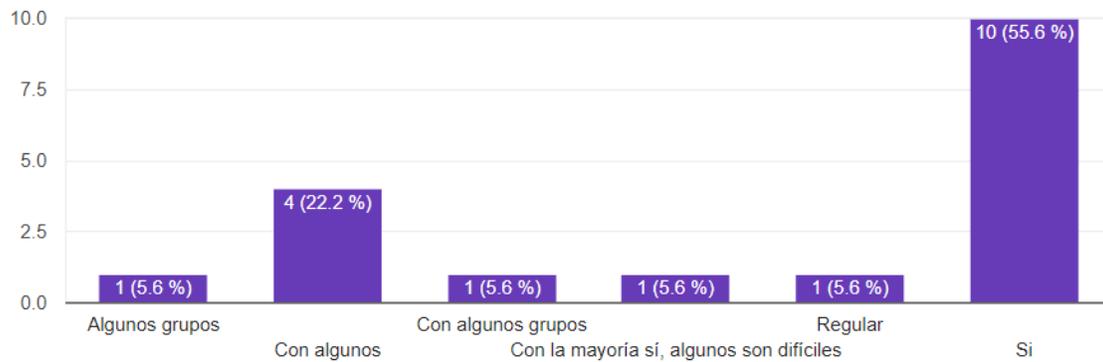


## Pregunta 3

¿Tiene una buena relación con los alumnos?

 Copiar

18 respuestas

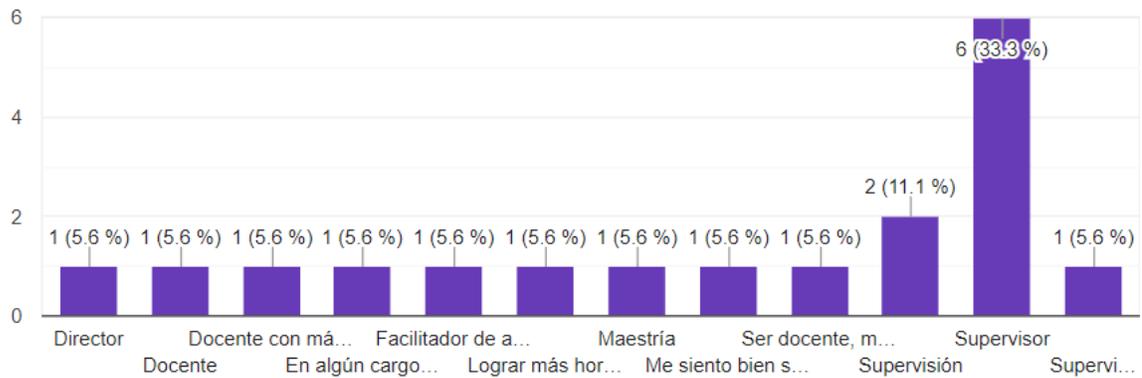


## Pregunta 4

¿A qué categoría docente aspira?

 Copiar

18 respuestas



## Pregunta 5

¿Se siente satisfecho con su trabajo actual?

18 respuestas

Si

Si

No, se ve limitado

Sí, demasiado

No, la institución me limita

Si pero no me veo dando clases a largo plazo

Si pero me gustaría conseguir lo suficiente para emprender un negocio

No

No, ha Sido difícil trabajar con los grupos porque hablan mucho

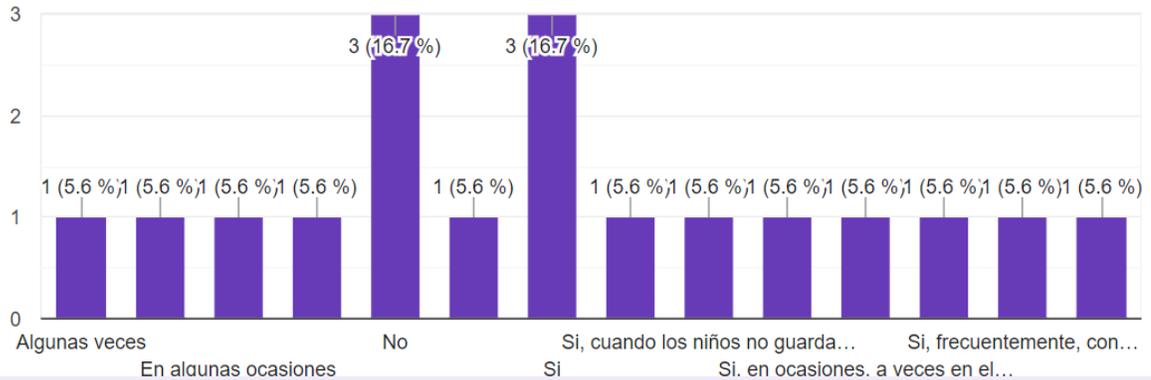
Espero dar clases a universidad

No tanto, gasto mucho en trasladarme a mis escuelas y el salario es poco

### Pregunta 6

¿Experimenta dolores de cabeza frecuentemente cuando elabora trabajos escolares? [Copiar](#)

18 respuestas



### Pregunta 7

¿Considera que su trabajo ha afectado su salud?

18 respuestas

Si, la carga laboral en ocasiones es excesiva

Hasta ahora sólo he experimentado dolores de cabeza, nada grave

Si por el estrés al que me someto

Si, en temporada de evaluaciones experimento estrés y ansiedad

No

Si

Si, problemas de ansiedad e insomnio

Algunas veces

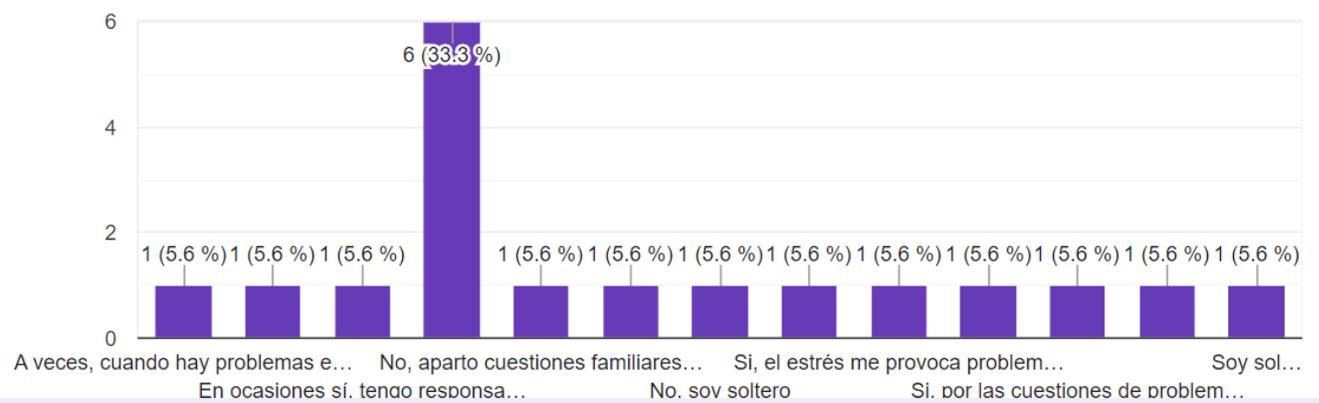
Un poco, a causa de los desvelos

### Pregunta 8

¿Su estado civil afecta su labor como docente?

 Copiar

18 respuestas





GOBIERNO DEL  
ESTADO DE MÉXICO

**EDOMÉX**  
DECISIONES FIRMES, RESULTADOS FUERTES.

"2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México".

Santiago Tianguistenco, Méx., a 19 de junio de 2023

**C. ALEGRÍA HEREDIA DÍAZ  
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE TITULACIÓN  
PRESENTE**

El que suscribe Luis Zaragoza Ramírez Asesor de la estudiante Lizeth Luna Delgado matrícula 191519340000 de 8° semestre de la Licenciatura en Enseñanza y Aprendizaje de la Formación Ética y Ciudadana en Educación Secundaria quien desarrolló el **Trabajo de Titulación** denominado El estado emocional del docente, multifactorial para el desempeño escolar en la modalidad de Tesis de Investigación; se dirige a esta Comisión a su digno cargo para informar que este documento ha sido concluido satisfactoriamente de acuerdo con lo establecido en los documentos del Plan de Estudios 2018 rectores del proceso de titulación.

Sin otro particular, le envío un atento y cordial saludo.

**ATENTAMENTE**

**Luis Zaragoza Ramírez  
Asesor**

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y NORMAL  
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN NORMAL  
SUBDIRECCIÓN DE ESCUELAS NORMALES  
ESCUELA NORMAL DE SANTIAGO TIANGUISTENCO



"2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México".

## *Escuela Normal de Santiago Tianguistenco*

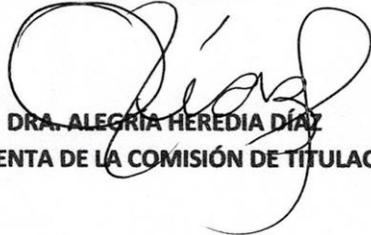
Oficio Núm.: 2080/22-23  
Santiago Tianguistenco, Estado de México,  
10 de julio de 2023

**LIZETH LUNA DELGADO**  
**ALUMNA DE OCTAVO SEMESTRE**  
**DE LA LICENCIATURA EN ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE LA FORMACIÓN**  
**ÉTICA Y CIUDADANA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA**  
**PRESENTE**

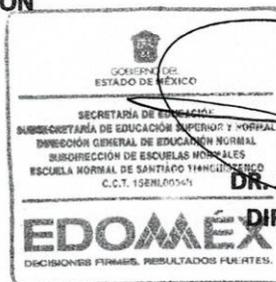
La Comisión de Titulación, por este medio **comunica** a usted que, después de realizar la revisión de su documento y con fundamento en los Lineamientos para organizar el proceso de titulación (Plan de Estudios 2018), se **autoriza** la Tesis de Investigación "**El estado emocional del docente, multifactorial para el desempeño escolar**" por lo que puede proceder con los trámites correspondientes.

Deseando que esta última etapa de su formación inicial, la desarrolle con responsabilidad y convicción.

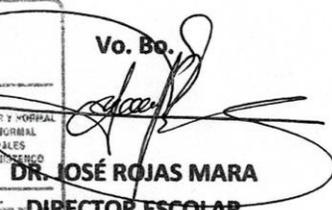
**ATENTAMENTE**



**DRA. ALEGRIA HEREDIA DÍAZ**  
**PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE TITULACIÓN**



Vo. Bo.

  
**DR. JOSÉ ROJAS MARA**  
**DIRECTOR ESCOLAR**

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y NORMAL  
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN NORMAL