

**ESTRATEGIA DE ACOMPAÑAMIENTO PARA FORTALECER LAS
HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES DE LOS DOCENTES DE LA IE
LUSITANIA PAZ DE COLOMBIA**

EDWAR NILISSON MORENO DUARTE

**UNIVERSIDAD ICESI
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EDUCATIVA
SANTIAGO DE CALI**

2023

**ESTRATEGIA DE ACOMPAÑAMIENTO QUE PERMITE FORTALECER
LAS HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES PARA LOS DOCENTES DE LA IE
LUSITANIA PAZ DE COLOMBIA**

EDWAR NILISSON MORENO DUARTE

Trabajo de grado presentado para optar al título de:

MAGÍSTER EN INNOVACIÓN EDUCATIVA

Asesora de investigación:

M.S. SANDRA PATRICIA PEÑA BERNATE

**UNIVERSIDAD ICESI
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EDUCATIVA
SANTIAGO DE CALI
OCTUBRE DE 2023**

Tabla de contenido

1	INTRODUCCIÓN	5
2	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
	TENIENDO EN CUENTA EL ARTÍCULO “¿CUÁLES SON LOS RETOS QUE ENFRENTA LA DOCENCIA HOY?”	
	DESCRIBE:	8
2.1	¿CUÁLES SON LOS RETOS PARA LA EDUCACIÓN EN LA ACTUALIDAD?	9
2.1.1	<i>Nuevos métodos de enseñanza</i>	9
2.1.2	<i>Nuevos enfoques</i>	9
2.1.3	<i>Nuevas tecnologías</i>	10
3	PREGUNTA	11
4	OBJETIVOS	11
4.1	OBJETIVO GENERAL	11
4.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
5	MARCO TEÓRICO	12
6	RECORDANDO CONCEPTOS	17
6.1	LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.....	17
6.2	EMPATÍA.....	18
6.3	EL AUTOCONCEPTO Y LA AUTOESTIMA	18
6.4	DEFINICIÓN DEL AUTOCONCEPTO	19
6.5	¿QUÉ ES EL AUTOCONOCIMIENTO?	20
7	METODOLOGÍA	20
7.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN	20
7.2	PARTICIPANTES	21
7.3	INSTRUMENTOS.....	21
7.3.1	<i>Entrevista semiestructurada</i>	21
7.3.2	<i>Observación:</i>	21
7.3.3	<i>Grupo focal</i>	21
8	ANÁLISIS DE LAS ESTRATEGIAS ORIENTADAS AL FORTALECIMIENTO DE LAS HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUSITANIA PAZ DE COLOMBIA ..	22
8.1	TALLERES DE AUTOCUIDADO A TRAVÉS DE LA ALIMENTACIÓN	22
8.2	CELEBRACIÓN DE HALLOWEEN	23
8.3	ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN DE LOS DOCENTES.....	24
8.4	CAPACITACIONES EN MANEJO DE EMOCIONES POR PROFESIONALES EXPERTOS	27
8.5	PASEO DE INTEGRACIÓN.....	29
8.6	CREACIÓN DE MAPA DE LOS SUEÑOS	30
9	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS DOCENTES, A PARTIR DE LOS DATOS OBTENIDOS CON LAS ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS, EL GRUPO FOCAL Y LAS OBSERVACIONES	31
9.1	RESPECTO A LO QUE RESULTA MOTIVANTE PARA LOS DOCENTES EN EL EJERCICIO DE SU FUNCIÓN:	32
9.2	LO QUE ESPERAN LOS PROFESORES QUE LA INSTITUCIÓN HAGA PARA MEJORAR SU SALUD EMOCIONAL.....	33
9.3	¿CUÁLES SON LAS DIFICULTADES IDENTIFICADAS POR LOS DOCENTES EN CUANTO AL FOMENTO DE LA SALUD EMOCIONAL?	35
9.4	SOBRE LA NECESIDAD DE FOMENTAR LA MOTIVACIÓN Y EL CUIDADO DE LA SALUD EMOCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	36

9.5	ESPACIOS OFRECIDOS POR LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARA FORTALECER LA SALUD SOCIOEMOCIONAL DE LOS DOCENTES	37
9.6	EMOCIONES MANIFESTADAS POR LOS DOCENTES DURANTE SU JORNADA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	38
9.6.1	<i>¿Cuáles son las emociones que se tienen al iniciar la jornada laboral?</i>	38
9.6.2	<i>Teniendo en cuenta la observación se obtuvo la siguiente información:</i>	40
9.7	ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO	41
10	ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA DE LA ESTRATEGIA O LAS ACTIVIDADES EXISTENTES, EN RELACIÓN CON LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DETECTADAS EN EL DIAGNÓSTICO	42
11	PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE LA ESTRATEGIA EXISTENTE	45
12	CONCLUSIONES	47
13	BIBLIOGRAFÍA	49

**ESTRATEGIA DE ACOMPAÑAMIENTO PARA FORTALECER LAS
HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES DE LOS DOCENTES DE LA IE
LUSITANIA PAZ DE COLOMBIA**

1 INTRODUCCIÓN

La educación está dando cambios y a pasos de gigantes, los estudiantes actualmente traen un chip diferente a los de antaño, y en ellos me incluyo un poco; nosotros asumíamos con más responsabilidad, éramos más conductuales, seguidores de normas y así tampoco hacíamos preguntas que incomodaran el sistema educativo. Simplemente asumíamos nuestro rol de estudiantes y los maestros del propio.

Pero, hoy en día todo ha dado un giro, se está transformando, esto tiene que ver con el cambio de conciencia, nuevos paradigmas, niños y jóvenes más cuestionadores de todo, y ello incluye al sistema educativo. También observamos que los padres son más controversiales, y todo necesita ajustes y cambios.

Esto conlleva a que nosotros los maestros que nos preparamos para ser educadores, algunos no, pero ya hacen parte del sistema educativo nos encontremos con diferentes barreras en la escuela: estudiantes desmotivados, conflictivos, con dificultades económicas y sociales; cuando realizamos las entrevistas a las familias observamos que muchos han sido desplazados, que pocas familias tienen trabajo fijo y en empresas, algunas familias son independientes. Otros casos son estudiantes que viven con familias de apoyo con Bienestar Familiar, otros no viven con sus padres sino con una tía, abuela, etc. Además de ello se le suma que no siempre son comprometidos con el proceso académico de los estudiantes, puesto que muchas veces no asisten a las citaciones, reuniones, actividades donde se involucran.

En nuestra Institución educativa, la mayoría de los docentes son licenciados, muy pocos con estudios de postgrado, y no todos toman la iniciativa de mejorar sus

prácticas de aulas formándose a través de cursos cortos, virtuales o que la secretaría de educación ofrece entre otras entidades. Un 60 % de los docentes no son vinculados (en propiedad), son provisionales y esto también les genera inestabilidad laboral y emocional ya que cualquier docente vinculado en carrera puede pedir su plaza.

Por esta y otras razones, estamos llegando como maestros a grandes niveles de estrés laboral y patología de salud mental.

Según la Revista Colombiana de Salud Ocupacional de la Universidad Libre – Seccional Cali, en su Artículo Corto: **Estrés Laboral y Salud Mental en Docentes de Primaria y Secundaria**, menciona que: “Se encontró una prevalencia de estrés del 36,3%. Las fuentes generadoras de estrés en los docentes fueron: clima organizacional (95,4%), dimensión tecnología (93,2%) y la influencia del líder (90,9%). La mayor prevalencia de estrés se encontró en los docentes de nivel de formación secundaria (59,1%; $P=0.006$). El 29,5% de los docentes evaluados constituyen casos de salud mental. Las alteraciones de salud mental identificadas con mayor frecuencia fueron: síntomas somáticos (9,1%), perturbación del sueño (4,5%), ansiedad y depresión severa (2,3%). La correlación de estrés con alteración en la salud mental fue de 54% ($P= 0.018$).”

Además relaciona lo siguiente: “El presente estudio determinó que hay presencia de estrés laboral y consecuencias en la salud mental en la población docente de un colegio de Colombia en el año 2012 con una prevalencia de 36,3% y 29,3% respectivamente; en donde los factores más relevantes en cuanto al estrés fueron el clima organizacional y las tecnologías y en el caso de las consecuencias en la salud mental fueron somatización, perturbación del sueño, ansiedad y depresión severa.

Como maestro me doy cuenta de que es importante llegar a los colegas desde el aspecto personal, socioemocional, donde cada uno pueda identificarse con un ser que debe reconocerse, amarse y transmitirlo a través de sus prácticas pedagógicas, de su vida diaria, que tiene una gran misión de vida y es impactar a

seres en formación, que están a la expectativa de un mundo, pero, para ello es importante tener maestros empoderados de sí mismos y que sean guías y orientadores.

Es por ello que, a través de este proyecto, quiero realizar una propuesta que lleve a que los maestros de mi institución educativa puedan reconocerse, aceptarse, amarse, desarrolle un poco su inteligencia socioemocional para que se empodere de su rol y sea lo que debe ser: un gran Maestro. Para ello, se realizan diferentes actividades como talleres, juegos, estrategias entre otras, que permitan que los maestros hagan una reflexión de sí mismos, se reconozcan como grandes seres humanos y se valores en todas sus dimensiones.

2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La IE Lusitania Paz de Colombia se encuentra en la ciudad de Medellín, ubicada en el occidente de Medellín, junto al corregimiento de San Cristóbal. Lusitania es un Mega Colegio inaugurado en el 2015 e iniciando apertura en el 2016. En esta institución se estudia desde grado preescolar hasta grado undécimo y cuenta con una sede de Modelos Flexibles, la cual recibe estudiantes extra edad donde, realizan dos años en uno.

La población del sector es vulnerable y con algunas dificultades: desplazamiento por violencia intraurbano y rural, violencia intrafamiliar, conflicto armado con grupos al margen de la ley, microtráfico, desempleo. El sector de Nuevo occidente es relativamente nuevo; allí se reubicaron personas de otros barrios de Medellín especialmente de lugares donde se expendía droga y había vulnerabilidad, se entregaron apartamentos de interés social y también llegaron de otras zonas del departamento desplazadas. Esto hace que se la institución educativa reciba niños, niñas y jóvenes con dificultades sociales.

Los docentes que allí laboran son de diferentes edades, entre los 35 a 65. Muchos están en propiedad, otros en provisionalidad. Así como hay docentes jóvenes también los hay muy mayores superando los 50 años.

Teniendo en cuenta la situación laboral de los docentes, la situación de la población estudiantil, implica muchos retos. Esto hace que los docentes tengan mucha carga emocional.

El ser docente, no es tarea fácil, implica muchos retos: actualización de su perfil en el área específica, del currículo, de estrategias y metodologías, de normatividad, uso de las TIC como herramientas de clase, el manejo socioemocional propio y con los estudiantes, etc.

Teniendo en cuenta el artículo “¿Cuáles son los retos que enfrenta la docencia hoy?”¹ describe:

“La época actual se caracteriza por estar inmersa en un constante cambio, a causa de los avances tecnológicos que se dan a una gran velocidad.

Siguiendo esto, el contexto que rodea el proceso de educación es:

- Mundo globalizado
- Desarrollo dinámico de la tecnología.
- Gran importancia de la información y el conocimiento.
- Tendencia de aprendizaje virtual.

Es por esto, que la educación en su necesidad de adaptarse a las nuevas demandas del mundo está experimentando cambios que conllevan desafíos para todas aquellas personas que se dedican a esta gran labor.

Principales retos que enfrentan los docentes hoy

¹ Publicado por la página del grupo gear: <https://grupogear.com/pe/blog/concursos-docentes/ascenso-escala-magisterial/retos-docencia-ascenso-docente/>

2.1 ¿Cuáles son los retos para la educación en la actualidad?

2.1.1 Nuevos métodos de enseñanza

El método tradicional en donde el maestro enseña y los estudiantes se disponen simplemente a escuchar y aprender, es un método muy cuestionado que ha perdido valor debido a la poca contribución que tiene en el aprendizaje de los estudiantes.

Es por esto, que actualmente el maestro pasa de tener el rol de formador, a adquirir un nuevo rol que es el de orientador. Es decir, que además de transmitir conocimientos a sus estudiantes, debe hacerles acompañamiento, impulsándolos a apropiarse de los conocimientos y a hacer uso de ellos.

2.1.2 Nuevos enfoques

- Aprendizaje cooperativo

Modificar la forma de trabajo, cambiando la primacía del trabajo académico individual al trabajo interdisciplinario, integrando distintas áreas en los proyectos académicos, teniendo un enfoque multidisciplinario.

- Aprendizaje basado en la práctica

Modificar el sentido de la práctica educativa, es decir, de enseñar conocimientos de una materia a contribuir al desarrollo de competencias, esto a través de un aprendizaje basado en la aplicación de los conocimientos, a través de la realización de proyectos y la vivencia de experiencias.

- Educación en valores

Formar individuos conscientes sobre la importancia de la diversidad cultural, social y el cuidado del medio ambiente. Una de las tareas del docente es brindar confianza y motivación a los estudiantes, se debe buscar formar individuos integrales que sean humanos, que se proyecten y tengan metas.

- Visión centrada en la innovación

Impulsar a los estudiantes a desarrollar habilidades más allá de las materias académicas, en las que sean agentes del cambio en su entorno, utilizando sus conocimientos para construir mejoras que supongan un impacto positivo.

2.1.3 Nuevas tecnologías

En el mundo actual altamente digitalizado, es indispensable saber usar las herramientas que brinda la tecnología las cuales sirven como apoyo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Se debe incluir la virtualidad en la educación, haciendo una combinación entre el contacto personal del profesor con los estudiantes, con la educación virtual, la cual ofrece un espacio interactivo y personalizado con el estudiante.

Los retos más grandes aquí son la competencia digital del docente y la combinación de las experiencias presenciales y virtuales. Concluyendo, se debe educar hoy, pensando en el futuro de los estudiantes.”

Y esto implica agotamiento, desgaste emocional, incertidumbre, desganado en algunas ocasiones de los docentes.

También considero que los docentes deben tener un apoyo socioemocional constante, para sí como seres humanos y para apoyar a los estudiantes y la comunidad en general. Desde la secretaría de Educación se plantean actividades, talleres, encuentros que aborden temas de Salud Mental para los docentes, lo cual permea un poco, pero no todos los docentes asisten.

En la Institución se están llevando a cabo encuentros, actividades, talleres, grupos focales, jornadas pedagógicas donde uno de los temas o actividades a tratar es precisamente fortalecer el aspecto socioemocional de los docentes: resiliencia, autoconocimiento, autoestima, en sí todo lo relacionado a su inteligencia emocional, de tal manera que pueda ayudar a los educandos en su ser como en su quehacer.

En mi rol como directivo observo que algunos docentes no realizan su labor de la mejor manera; les falta ser más propositivos, activos, estrategias, autoestima y valorar su vocación y lo que se puede hacer con la población estudiantil. Esto se ha observado cuando se aprecian sus clases, cuando se ha conversado con algunos de ellos, en los procesos de seguimiento que hacemos como directivos.

Por lo anterior, se ven procesos escolares con algunos vacíos: se necesitan clases dinámicas, activas, atractivas y profes también motivados y empoderados. Cuando se ha hablado con estudiantes y acudientes, precisamente lo mencionan.

3 PREGUNTA

¿De qué manera una estrategia de acompañamiento permite fortalecer las habilidades socioemocionales para los docentes de la IE Lusitania Paz de Colombia?

4 OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Valorar estrategias de acompañamiento para el fortalecimiento de las habilidades socioemocionales de los docentes de la IE Lusitania Paz de Colombia.

4.2 Objetivos específicos

- a. Describir estrategias aplicadas a los docentes de la IE Lusitania Paz de Colombia para el fortalecimiento de sus habilidades emocionales.

b. Analizar las fortalezas y debilidades de la estrategia de acompañamiento aplicadas en los docentes de la IE Lusitania Paz de Colombia.

c. Establecer la efectividad de las estrategias realizadas para fortalecer las habilidades socioemocionales de los docentes de la IE Lusitania Paz de Colombia.

5 MARCO TEÓRICO

A través de las experiencias, nos hemos dado cuenta que es muy importante ver al ser humano de forma más integral, y dentro del ser integral ahora nos preocupamos más por su parte espiritual, emocional puesto que nos damos cuenta que ello implica como nos desenvolvemos en nuestra vida.

Retomando lo anterior, muchos autores se han destacado en estudiar, en resaltar la importancia de la inteligencia emocional, como por ejemplo Monsalve (2014) quien resalta que la inteligencia emocional permite generar destrezas adaptativas en dirección a conseguir propósitos y metas, y asegurar que en ese proceso se genera satisfacción y placer, eficacia en resultados y bienestar con las otras personas.”

Según Bolaños (2020), plantea que la educación socioemocional tiene como propósito el reconocimiento de las emociones propias y de los demás, así como la gestión asertiva de las respuestas a partir de una adecuada autorregulación, lo que favorece las relaciones sociales e interpersonales, además de la colaboración con otros. Desde la perspectiva relacional de la Sociología de la emoción este proceso cobra sentido en las relaciones sociales precisamente, en el sentir de los individuos y en la expresión de este sentir en determinadas situaciones o fenómenos sociales, en las interacciones con los demás, por lo tanto para Bericat (2000): “la naturaleza de las emociones está condicionada a la naturaleza social” (p.150).

Como proceso formativo la educación socioemocional se centra en el desarrollo y la práctica de la inteligencia emocional y de las habilidades identificadas como competencias emocionales o competencias blandas, que si bien tradicionalmente han estado asociadas a los rasgos de personalidad de los individuos, hoy se sabe que gracias a la neuroplasticidad del cerebro, a estímulos positivos, estilos de crianza y ambientes protectores, dichas habilidades son educables o susceptibles de ser desarrolladas. (García, 2018)

Para Rafael Bisquerra (2003): “La educación emocional es una innovación educativa que se justifica en las necesidades sociales” (p.8). Este autor reconoce también que ésta contribuye al bienestar a partir del desarrollo integral del individuo, por lo que educar las emociones equivale a educar para el bienestar.

La educación socioemocional pese a ser reconocida como innovación educativa al tratar sobre las expresiones de las emociones, no resulta un tema nuevo; en las culturas de la antigüedad las emociones guardaban estrecha relación con las virtudes y los vicios; la educación se proponía cultivar las primeras y contener los segundos como principio de una buena formación. Así en la tradición oriental el taoísmo promovía la calma y los principios de una vida serena, pacífica, alejada de la violencia, buscando mantener la serenidad y quitar poder a aquello que perturbara la tranquilidad; lo que suponía el manejo de la ira, el miedo y las emociones consideradas negativas a través de la contemplación de la naturaleza, además de aprender de la divina inteligencia del universo (Tao), fuente de todas las cosas. (Yutang, 1949).

Yendo a nuestro objetivo principal en éste proyecto que son los docentes, consultando acerca de la importancia de su empoderamiento socioemocional, teniendo en cuenta a Gissela Macarena Lozano-Peña, en su artículo “COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES EN DOCENTES DE PRIMARIA Y SECUNDARIA: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA”, menciona que “Las competencias socioemocionales docentes impactan positivamente la relación docente estudiante,

así como en la gestión y clima de aula; a su vez, influyen en los resultados académicos y competencias socioemocionales de los estudiantes.” Y también, “A partir de los años 90, organismos como la UNESCO (Delors, 1996), la Comisión Europea (European Commission, 2012) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD, 2020) han planteado la necesidad de desarrollar en el ser humano no solo sus capacidades cognitivas, sino también socioemocionales. El desarrollo de competencias socioemocionales actúa Lozano-Peña et al. Páginas de Educación, 15(1), 01-22 3 como factor protector, que favorece la adaptación al contexto, el afrontamiento al estrés y a cualquier circunstancia en el ámbito educativo o laboral de las personas (Mikulic et al., 2015). Así, las competencias socioemocionales docentes son fundamentales, pues estas favorecen el clima de aula y pueden mejorar los resultados académicos, sociales y emocionales de los estudiantes (Arens & Morin, 2016; Domitrovich et al., 2017; Jennings et al., 2017).”

Pero, ¿por qué es importante estudiar el estado socioemocional de los docentes?, la respuesta es, para que se empoderen de su quehacer como seres humanos y realicen su labor de la mejor manera, pero para ello es muy importante fortalecer su autoestima y su inteligencia emocional, que lleguen a un autodescubrimiento personal.

Según el artículo Las habilidades socioemocionales en los docentes: herramientas de paz en la escuela, en su introducción dice que “Entender la paz como un derecho universal y aspiración moral colectiva lleva al desarrollo y establecimiento de acciones que favorecen la consolidación de relaciones en el marco del respeto, la no agresión, la regulación emocional y la resolución creativa de conflictos (Arias, 2018). En este sentido, la paz se define no solo como la ausencia de violencia, sino que abarca un espectro mucho más amplio, que involucra la necesidad de analizar y comprender las causas del conflicto y la violencia, erradicar la legitimación de la guerra como salida al conflicto en la cotidianidad y establecer condiciones de equidad social que permitan el progreso personal y promuevan relaciones interpersonales sanas (Galtung, 2004).

Por tal razón, y entendiendo la importancia de la escuela en el proceso de formación y socialización del individuo, el papel de los docentes como facilitadores de entornos de no agresión, respeto y tolerancia toma especial relevancia, debido a que operan como guías y modelos de las reacciones, relaciones y vínculos interindividuales que se generan en el ambiente escolar y, por lo tanto, pueden configurar la escuela como un escenario que posibilita la gestión del aula como un espacio en el que se puede aprender a experimentar la paz.

Sin embargo, para alcanzar este objetivo es necesario que los docentes y estudiantes cuenten con herramientas emocionales que les permitan gestionar mejor sus relaciones, pensamientos y sentimientos (Buitrago & Herrera, 2013). No obstante, la formación del ámbito emocional en el individuo es una tarea pendiente de los escenarios de formación (Buitrago & Cárdenas, 2017).”

Además menciona que, “por lo tanto, resulta fundamental que los docentes cuenten con una amplia gama de habilidades sociales, emocionales (Buitrago & Cárdenas, 2017; Palomera, Fernández-Berrocal & Brackett, 2008; Palomera, Gil-Olarte & Brackett, 2006) y ciudadanas que les ayuden en la ejecución de su papel transformador, para posibilitar mejores relaciones con estudiantes (Poulou, 2017), climas de aula favorables (Barrientos, 2016), mayor motivación personal (Extremera *et al.*, 2016) y estudiantil (López-González & Oriol, 2016), mientras reducen su sensación de agotamiento (Durán, Extremera & Rey, 2001; Durán, Extremera, Rey, Fernández-Berrocal & Montalbán, 2006; Extremera, Fernández-Berrocal & Durán, 2003; Torres, 2018) y generan espacios más significativos de aprendizaje (Domitrovich, Cortes, & Greenberg, 2007; Extremera *et al.*, 2016, Jiménez *et al.*, 2010), lo que indudablemente contribuye a la consolidación de escenarios escolares de paz.”

“Las habilidades socioemocionales en los docentes son una herramienta necesaria para lidiar con la cotidianidad de la escuela (Herrera, Buitrago & Perandones, 2015; Jones *et al.*, 2013). De hecho, un estudio con docentes chilenos de tres escuelas encontró que los profesores consideran que el aprendizaje y el

desarrollo socioemocionales son una dimensión transversal del currículo, enfocada en que los estudiantes adquieran valores, habilidades interpersonales y hábitos que les permitan convivir en sociedad. Así mismo, reconocen la importancia de poseer dichas habilidades para el ejercicio de su labor (Cuadra, Salgado, Lería & Menares, 2018).”

“Es importante resaltar que en buena medida el clima de aula depende de las habilidades sociales y emocionales del docente y de sus vínculos y relaciones empáticas con los estudiantes (Herrera, Buitrago & Ávila, 2016). Por lo tanto, es importante realizar acciones encaminadas al reconocimiento y fortalecimiento de las competencias socioemocionales dentro del aula, como una estrategia para fomentar ambientes escolares positivos y pacíficos (Barrientos, 2016).”

“La evidencia empírica demuestra la existencia del *burnout* como un problema que aqueja de manera progresiva a los docentes (Durán *et al.*, 2001; Extremera *et al.*, 2003; Rodríguez-García, Sola-Martínez & Fernández-Cruz, 2017). De hecho, en Colombia estudios recientes (Ibáñez, Bicenti, Thomas & Martínez, 2012; Marengo-Escuderos & Ávila-Toscano, 2016; Muñoz & Piernagorda, 2011) encuentran que el *burnout* se presenta en docentes de instituciones tanto públicas como privadas, así como, en instituciones educativas de básica secundaria y universidades. Estas investigaciones evidencian una tendencia media de padecimiento de *burnout* con factores de riesgo en varios casos con una inclinación alta.

Sin embargo, también en Colombia se han encontrado resultados opuestos a los anteriores, donde el *burnout* en docentes tanto universitarios como de básica y media se presenta en niveles bajos (Díaz, López & Varela, 2012; Muñoz & Correa, 2012). Lo cierto es que muchos autores convergen al afirmar que una manera de prevenir el desgaste emocional del docente -sea en nivel alto o medio- es el manejo, regulación y gestión de emociones. De hecho, Torres (2018) encontró que los docentes con creencias favorables de autoeficacia y suficientes habilidades

socioemocionales tienden a rehuir al *burnout* y logran menor agotamiento emocional y mayor vinculación con el quehacer pedagógico.

Por otra parte, diferentes investigaciones respaldan los efectos positivos de poseer habilidades socioemocionales en el ejercicio docente para el bienestar de la persona, pues se ha encontrado que altos niveles de equilibrio emocional generan mayor nivel de compromiso, menos sensación de estrés, mayor grado de dedicación (Extremera *et al.*, 2016), mayor sentido de ilusión, motivación y satisfacción vital (Álvarez-Ramírez, Pena & Losada, 2017), así como la experimentación de una sensación de bienestar que posibilita el desarrollo pleno de la labor docente (Whitehead & Suave, 2018) y la configuración de una adecuada identidad profesional docente (Buitrago & Cárdenas, 2017). Un docente emocionalmente sano podrá interactuar de manera positiva con sus estudiantes y los conflictos de aula; regular y gestionar las emociones propias para generar respuestas acertadas que moldeen indirectamente las conductas de los estudiantes (Becker *et al.*, 2015); y aportar a temas como la empatía, la resolución no violenta de conflictos, la asertividad y la compasión.”

6 RECORDANDO CONCEPTOS

6.1 La inteligencia emocional

Es un concepto definido por Mayer, citado de un estudio de Martínez, como “una habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones y las de los demás, promoviendo un crecimiento emocional e intelectual. De esta manera se puede usar esta información para guiar nuestra forma de pensar y nuestro comportamiento”. Según el libro de Goleman titulado *Inteligencia Emocional*, que clasifica la inteligencia emocional desde distintos puntos, la capacidad de motivarse a uno mismo sería un muy buen ejemplo para lograr una estabilidad emocional plena.

Inteligencia emocional (Daniel Goleman) La inteligencia emocional nos permite:

- Tomar conciencia de nuestras emociones.
- Comprender los sentimientos de los demás.
- Tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo.
- Acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo.
- Adoptar una actitud empática y social que nos brindará mayores posibilidades de desarrollo personal.
- Participar, deliberar y convivir con todos desde un ambiente armónico y de paz.

6.2 Empatía

Es la capacidad que tiene una persona de percibir las emociones y los sentimientos de los demás, basada en el reconocimiento del otro como similar, es decir, como un individuo similar con mente propia. Por eso es vital para la vida social. Además consiste en entender a una persona desde su punto de vista en vez del propio, o en experimentar indirectamente los sentimientos y percepciones del otro. La empatía no implica en sí misma motivación de ser una ayuda; sin embargo, puede volverse una base para la solidaridad o angustia personal, lo que podría resultar en una reacción.

6.3 El autoconcepto y la autoestima

Son componentes esenciales de la personalidad. A pesar de que se suelen utilizar los dos términos como sinónimos, podemos establecer algunas diferencias.

De forma sintética, el autoconcepto equivale al conocimiento que alguien tiene sobre sí mismo y la autoestima se refiere al valor que la persona se atribuye a sí misma.

Como vemos, se trata de dos nociones muy emparentadas, si bien se puede utilizar la palabra 'autoconcepto' para aludir principalmente a la dimensión cognitiva o perceptiva y reservar el vocablo 'autoestima' para resaltar sobre todo la vertiente evaluativa o afectiva.

Clemes et Al. (1994:7) refiriéndose **a la autoestima** como parte efectiva del autoconcepto, opina que es el punto de partida para el desarrollo positivo de las relaciones humanas, del aprendizaje, e la creatividad y de la responsabilidad personal. Es el "aglutinante" que liga la personalidad del hombre y conforma una estructura positiva, homogénea y eficaz. Siempre será la autoestima la que determine hasta qué punto podrá el hombre utilizar sus recursos personales y las posibilidades con las que ha nacido, sea cual fuere la etapa de desarrollo en que se encuentre Citado en Ramírez y Herrera.

6.4 Definición del autoconcepto

La teorización y los estudios más recientes sobre el autoconcepto han tenido lugar en el ámbito de la fenomenología que Wylie (1961) lo definió como el estudio de la conciencia directa. Una de las tesis fundamentales de esta teoría es que la conducta se ve influenciada no sólo por el pasado y por las experiencias presentes, sino además por los significados personales que cada individuo atribuye a su percepción de esas experiencias. Ese mundo personal privado del individuo es el que más influye sobre su conducta. De este modo, el comportamiento es más que una mera función de lo que nos sucede desde el exterior y es también una consecuencia de cómo creemos que somos (Lewin 1936; Bruner y Goodman, 1947; Raimy (1948); Rogers, 1951; Vinacke, 1952; Kelly. (Sebastián, V. H. (2012). *Autoestima y autoconcepto docente. Phainomenon*, 11(1), 23–34.)

6.5 ¿Qué es el autoconocimiento?

Es la capacidad de hacer introspección, es decir, el poder mirar hacia nuestro interior para conocernos mejor. El poder conocer que me gusta, que no me gusta, todo eso que forma parte de mí, es indispensable que esté rodeado de verdadera honestidad que me permita explorar. Es de suma importancia y nos lleva a preguntarnos, ¿de qué sirve el autoconocimiento? El conocerse, saber lo que me gusta, lo que me desagradaba es la base primordial para tomar decisiones de forma adecuada y que sea positiva en nuestra vida. Si yo sé que es lo que quiero, me va a ser fácil tomar una decisión al respecto. El autoconocimiento nos ayuda a entendernos, a ubicar esas partes que no identificamos bien en nosotros y podemos tomar mejores decisiones. Si no me conozco muchas veces permitimos que otras personas tomen decisiones por nosotros. Cuando trabajamos nuestro autoconocimiento podemos fortalecer nuestra inteligencia emocional.

7 metodología

7.1 Tipo de investigación

Para realizar este trabajo, es importante realizar una investigación descriptiva, ya que, el objetivo es observar, identificar y hacer una descripción de las actividades realizadas en la IE Lusitania Paz de Colombia para fortalecer las habilidades socioemocionales de los docentes. Posteriormente se analiza su pertinencia en el contexto que se está aplicando.

Por otro lado, se aplica también la investigación cualitativa puesto que, a través de datos cualitativos como la entrevista, la observación y grupos focales se recopila información sobre el comportamiento, las emociones, reacciones de los docentes en cuanto a su labor, actividades académicas, proceso dentro de la escuela que intervienen en su aspecto emocional.

7.2 Participantes

La institución educativa Lusitania Paz de Colombia, ubicada en la ciudad de Medellín cuenta con 78 docentes... 43 mujeres y 35 hombres. Sus edades se encuentran entre 32 a 61 años. Algunos laboran en la sede principal donde se encuentran los grados de preescolar, primaria y bachillerato y otros laboran en la sede El Tirol con los modelos flexibles de primaria y bachillerato. En la mayoría de las actividades todos participan como una sola institución.

7.3 Instrumentos

Para sustentar la situación o dificultades socioemocionales que presentan los docentes de la Institución educativa Lusitania Paz de Colombia se procede a aplicar tres instrumentos para recolección de información:

7.3.1 Entrevista semiestructurada

Este elemento se aplica a los docentes para obtener información sobre la motivación para ejercer su labor, lo que requerirían para fortalecer su salud emocional, las dificultades que afectan la salud mental de los docentes y las condiciones de la institución educativa sobre los espacios para fortalecer la salud mental de los docentes. (Ver anexo 1)

7.3.2 Observación:

Se toma un registro de observación de los docentes en distintos momentos del desarrollo de su actividad, el ingreso a la institución al inicio de la semana; también, como terminan la semana escolar, la actitud de los docentes ante un conflicto en un descanso. Además, de las quejas más frecuentes que hacen los docentes. Se busca registrar: sus gestos, emociones, sentir, corporalidad, entre otros indicadores del estado emocional en el trabajo (Ver anexo 2).

7.3.3 Grupo focal

Para esta herramienta se tiene en cuenta grupos de docentes: se seleccionaron algunos por áreas, por jornadas y por sedes. Se realizan preguntas relacionadas con las emociones que se presentan al iniciar la jornada laboral,

sensaciones y pensamientos cuando nos agotamos, si es relevante la salud mental en los docentes, si se considera relevante atender las emociones y qué tanto la institución le aporta a éste proceso. (Ver anexo 3)

8 ANÁLISIS DE LAS ESTRATEGIAS ORIENTADAS AL FORTALECIMIENTO DE LAS HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUSITANIA PAZ DE COLOMBIA

Durante el último año se han venido implementando algunas actividades orientadas a fortalecer las habilidades socioemocionales de los docentes de la institución educativa Lusitania Paz de Colombia. Como estas actividades se han realizado de manera no sistemática, se espera, con este análisis, hacer los ajustes que resulten necesarios y configurarlas en un programa estructurado que pueda seguir implementándose en la institución.

Entre las actividades realizadas se encuentran las siguientes, que son descritas e ilustradas con fotografías correspondientes a la participación de los profesores durante el año inmediatamente anterior:

8.1 Talleres de autocuidado a través de la alimentación



Esta actividad se implementó para resaltar el tema de autocuidado, especialmente a través de la alimentación.

Se realizó con los docentes de la jornada de la mañana, sección de bachillerato. Tuvo un tiempo de duración de 2 horas aproximadamente. Se invitó un chef por medio del programa “Medellín me cuida”, quien habló de la alimentación saludable, tipos de alimentos y cómo se deben consumir. Luego se procedió a preparar una comida con ciertos alimentos explicando sus nutrientes, que luego fueron consumidos por todos los participantes.

Esta actividad resultó de interés para los docentes, por una parte, porque involucra su salud y su bienestar y por la otra, consideraron importante conocer sobre como alimentarnos, con recetas y modos de preparación de los alimentos que pueden llevar a su vida cotidiana. Los profesores participantes consideraron que este tipo de actividades aporta a una mejor salud y también un mejor estado emocional, además, de la oportunidad de compartir con los compañeros.

En la reflexión de los profesores al participar en este taller, se encontró que no todos sabemos preparar los alimentos de la manera más adecuada y debemos desmontar algunos mitos al respecto de lo que es comer saludable.

8.2 Celebración de Halloween





Se motivó a los docentes para que, junto con los estudiantes, trajeran disfraces en esta fecha. Fue una actividad muy interesante para activar y sacar nuestro niño y niña interior.

Esta actividad se ha venido realizando con más fuerza desde el año 2021, con todos los docentes de la institución. Les ha permitido integrarse, ya que la idea es seleccionar un tema en común por jornadas, para elegir los disfraces de todos los docentes. Esta actividad nos ha dado la oportunidad de compartir, divertirnos, jugar y sacar ese niño o niña interior. La posibilidad de crear y acercarnos más a los estudiantes.

Como desventaja posiblemente, es que, como no es una actividad obligatoria, no todos los docentes participan activamente de la actividad. No todos se disfrazan y se integran.

8.3 Actividades de Integración de los docentes

La primera es un almuerzo, al que se invitó a todos los profesores de las dos sedes y jornadas. Esta se llevó a cabo en mayo, para conmemorar el día del maestro y se aprovechó para que pudieran participar e integrarse todos en la planta docente. Allí además del almuerzo, se realizan reconocimientos a los

docentes por su labor. Esta actividad es fundamental para el propósito de mejorar las habilidades socioemocionales en los docentes, puesto que, durante el almuerzo hay espacios para el diálogo y para el reconocimiento de la labor de los docentes, su misión de vida, lo importantes que son para la institución.

A los docentes les permite tener su día, compartir entre ellos, conversar, conocerse más ya que son dos sedes, dos jornadas. Todos los aspectos son positivos en esta actividad.



La segunda actividad propuesta como espacio de integración se trató de una jornada de esparcimiento con rumba en la sede El Tirol. Primero se trabajó el aspecto académico y luego al finalizar la jornada se llevó a cabo la rumba aeróbica. Esta actividad se propuso para que los docentes salieran de la rutina, estuvieran en un espacio campestre. Apoyados del docente de educación física se realizó la rumba aeróbica, la cual duró aproximadamente una hora. El ejercicio como herramienta importante para soltar, relajarse, liberar el estrés. Nos permite manejar motricidad, reírnos, integrarnos.



En este caso, el aspecto negativo es que la participación no fue muy amplia; se esperaba que participaran todos los docentes de la sede, pero no fue así. Sin embargo, quienes lo hicieron, realmente lograron un espacio de relajación, alegría y movimiento, que les permitió recargar las energías para continuar con las jornadas de clases. También ocurrió que los docentes continuaron hablando de este espacio y solicitando que se realizara con mayor frecuencia.

La tercera, una celebración de cumpleaños con los docentes de la sede El Tirol. Esta actividad se realiza cada dos meses y así poder hacer reconocimiento a los docentes homenajeados. Poder compartir con ellos, conversar, escucharlos.

A los docentes les gusta ésta actividad porque se sienten importantes y parte de un equipo, además de que se está celebrando una fecha especial para cada uno de ellos, lo que favorece el reconocimiento de su individualidad.



La cuarta fue almuerzo de fin de año, los docentes fueron invitados a mi casa para realizar un asado entre todos. Esto permitió ser más que un equipo, una familia. Vivir otra experiencia, gratitud por la labor realizada. Detalles. Fortalece la autoconfianza, el valor de trabajo en equipo, amistad.



8.4 Capacitaciones en manejo de emociones por profesionales expertos



Se realizó una jornada de talleres en la que se invitaron a todos los docentes para recibir formación en manejo de emociones, autoconocimiento y reconocimiento del otro. Estas actividades se reaolizaron en la sede El Tirol, aprovechando sus espacios amplios y contexto campestre.

Ésta jornada duró aproximadamente 4 horas. Contamos con la intervención de la Psicóloga del programa Entorno Protector y una Psicóloga y Coach Ontológico. Se empezó por el reconocimiento de sí mismo a través de la identificación de virtudes, cualidades, habilidades de cada uno. La importancia del manejo de emociones, mediante un video que permite revisar de donde vienen las emociones, las causas de ellas, como reconocerlas y trabajar con ellas. El amor propio y fortalecer las virtudes o dones que tenemos; con una serie de preguntas que permiten aceptarnos y resaltar lo que cada uno tiene.

Fue muy enriquecedor para todo puesto que nos dieron tips, herramientas y ejercicios para trabajar en nosotros y con el otro.

Es importante seguir realizando éste tipo de actividades más frecuentes con los docentes ya que esto permite mejor clima laboral, docentes más receptivos, mas propositivos, entusiasta por su labor y por la vida y una mejor institución.

8.5 Paseo de integración



Entre las propuestas de actividades se realizaron salidas recreativas con el grupo de docentes, teniendo en cuenta que el cambio de ambiente favorece las

interacciones amigables entre los colegas y fortalece los lazos de amistad. Una de las salidas programadas fue a la piedra del Peñol y Guatapé. Esta iniciativa se realiza para fortalecer los vínculos de los maestros a través del compartir, hacer deporte, conocer y explorar sitios. Durante la jornada se generan vínculos y se fortalece el trabajo en equipo.

Como la salida se realiza en un fin de semana, que no es horario laboral de los docentes, no es obligatoria la asistencia, así que no todos participan. Algunos profesores tienen otras actividades personales o familiares o simplemente no les interesa.

En esta salida participaron 10 docentes; se realizaron actividades como el reconocimiento de cada uno y la importancia del ejercicio para fortalecer el cuerpo físico, mental y emocional. Se realizó una dinámica donde cada docente escribía su nombre en una hoja en blanco luego, la rotaba y los demás le escribían aspectos positivos que le veían. Se compartió almorzando juntos y ya en la tarde se regresó a casa.

8.6 Creación de mapa de los sueños



Para esta actividad se citaron los docentes al salón social de la unidad residencial de un profesor. Consistió en un ejercicio donde los participantes se integran, se da la indicación de lo que es un mapa de sueños, el objetivo, cómo nos

ayuda para tener claro lo que queremos en la vida, reconocer nuestras virtudes, y que lo podemos lograr. Se genera un compartir, integración.

Esta actividad es muy importante ya que permite que cada docente realice su mapa de sueños: qué desea en diferentes campos: laboral, familiar, espiritual, económico. Entre otros. Esos sueños se detallan a través de frases e imágenes que se plasman en carteles, para luego socializar con todo el grupo.

Además de éste mapa de sueños individuales, se propone la realización de un mapa de sueños colectivos, planteando hacer un mapa desde lo laboral que muestre lo que se espera lograr al finalizar el año, con el propósito de expresar lo que se quiere obtener en el colegio.

Como algunas veces, no todos los docentes tienen la completa disposición pero al final terminan realizando el ejercicio.

9 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS DOCENTES, A PARTIR DE LOS DATOS OBTENIDOS CON LAS ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS, EL GRUPO FOCAL Y LAS OBSERVACIONES

La información obtenida con los diferentes instrumentos –entrevistas, grupo focal y observaciones–, fue categorizada para conocer, por una parte, la manera como los docentes se autoperciben en la institución, cuáles son los factores que resultan motivantes y cuáles los que generan desmotivación para cumplir con sus funciones docentes. Así mismo, se buscó que la información permitiera establecer lineamientos o recomendaciones para fortalecer los programas de apoyo emocional que tiene la institución, desde la perspectiva de lo que los docentes consideran que hace falta o que les gustaría que el colegio les ofreciera, en términos de actividades o recursos de apoyo. En el análisis que se presenta a continuación, se incluyen en cursiva y entre comillas, algunas de las expresiones de los docentes participantes, a manera de ilustración.

9.1 Respeto a lo que resulta motivante para los docentes en el ejercicio de su función:

Al responder sobre lo que resulta motivante, los docentes, en su mayoría, mencionan la formación de los estudiantes como una misión en sus vidas; para algunos, esa formación constituye un apoyo al desarrollo tanto de los niños como de la sociedad *“la formación de seres íntegros, capaces de vivir en sociedad”*.

En esos procesos de formación, resaltan las cualidades de que sea un *“buen conocimiento”* y que se haga de *“manera integral”*, esto se entiende como un compromiso que asumen los docentes, no solo con cada una de sus clases, sino con todo el proceso educativo y, a un nivel más amplio, con la calidad de vida de las personas *“poder ayudar a una persona sea niño, niña, adolescentes o adultos a adquirir un poco de conocimiento y así mejora su calidad de vida”*.

En el mismo sentido de asumir el compromiso de enseñar, algunos profesores refieren como motivante el hecho de poder facilitar aprendizajes, de tener distintos niveles de comprensión, que les permita acercar a los niños y a otros miembros de la comunidad al conocimiento, por hacer que para otros sea motivante también el aprendizaje *“las ganas de querer ayudar a los demás y de buscar una forma clara y sencilla que entiendan algunas cosas que a simple vista podrían parecer complejas”*

Este compromiso con el aprendizaje y el mejoramiento de las condiciones de vida de los demás, desde su labor docente, implica procesos de formación, de autoconocimiento y de fortaleza para enfrentar retos como los mencionados en la problematización de este estudio. Permanentemente los docentes requieren mejorar sus habilidades para usar nuevas tecnologías, renovar sus prácticas de aula y también sus habilidades emocionales para enfrentar estos desafíos.

Algunos docentes también resaltan como factor motivante, que haya un reconocimiento a su trabajo, bien sea de parte de los estudiantes *“mi mayor motivación es el reconocimiento que recibo por parte de los estudiantes, que lo*

demuestran con sus comentarios, actitudes y reciprocidad” o bien sea por parte de la institución educativa, sus colegas u otros miembros de la sociedad.

Si bien en muchas ocasiones para los profesores no es fácil llevar a cabo procesos de formación y actualización docente, por falta de tiempo u otros recursos necesarios; ni tampoco reciben directamente el reconocimiento por su trabajo, vaarios de ellos mencionan que la principal fuente de motivación es el amor por lo que hacen.

Aquí es interesante mostrar cómo lo que manifiestan como motivación está situado en los otros en su mayoría, especialmente en los estudiantes. Solo un profesor o profesora habla de aprender, crear, investigar, etc. es decir, en ganar o construir algo para ella misma; mientras que los demás hablan de mejorar la vida para otros.

9.2 Lo que esperan los profesores que la institución haga para mejorar su salud emocional

Respecto a lo que consideran los docentes que la institución educativa en la que trabajan puede hacer para mejorar sus condiciones de salud socioemocional, los profesores encuestados manifiestan que el uso de espacios y actividades de recreación, de esparcimiento o reflexivas, que estén encaminadas a fortalecer la salud mental y emocional son necesarias. Así mismo, plantean que se requiere una programación y planeación adecuada de estas actividades, para mejorar la participación y el entusiasmo de los profesores. Estas jornadas pueden facilitar también el mejoramiento de las relaciones de colegaje y compañerismo entre docentes: *“tener una buena empatía con los compañeros ya que se puede reflejar en los estudiantes y miren como nos llevamos bien y traten de emular ese ejemplo”*; lo que a su vez, genera mejores condiciones para el desarrollo de su trabajo, con trabajo en equipo y colaboración más efectiva.

En este punto hacen énfasis en que, además de las jornadas dedicadas al mejoramiento académico y pedagógico, se programen también actividades dirigidas

al desarrollo del ser de los docentes, por ejemplo: “fomentar en cada semana o mes, un valor en los docentes por parte de los directivos hacia los docentes, resaltar la labor docente no sólo al finalizar el año, sino periódicamente en las reuniones generales por primaria, secundaria y Tiroel realizar la respectiva mención, así todos los docentes estarían involucrados y no sólo uno”, es decir, que sean actividades periódicas, coordinadas y orientadas.

Otro aspecto que se resalta en este punto es el de tener más recursos disponibles, *“facilitar lo que se requiera para desempeñar de forma adecuada la labor docente, como materiales didácticos, tecnológicos e infraestructura con mantenimiento oportuno”*. Esto es, comprometer a la institución en mejorar las condiciones de prestación del servicio educativo, sin que la innovación en las prácticas se convierta en un gasto extra de tiempo y recursos para los docentes.

En la misma vía del apartado anterior, los docentes aquí también manifiestan la necesidad del reconocimiento del valor de la labor docente, tanto reconocer al maestro por lo que es, como ser humano en todas sus dimensiones, como en su desempeño docente *“me gustaría que se le diera más valor al docente y a su quehacer, que no se vea el docente solo como un objeto de más y no como una parte fundamental que le da vida y sentido en compañía de los estudiantes a la enseñanza”*. En este sentido, proponen que el reconocimiento se haga de manera más concreta y continua a lo largo del año escolar,

La comunicación oportuna y veraz también es una factor que los docentes resaltan en este punto, consideran que puede mejorarse, pues consideran que *“es muy importante la comunicación entre los diferentes miembros de la comunidad educativa donde cada persona pueda escuchar y ser escuchado, eso es fundamental”*.

Ante esta pregunta, las respuestas muestran dos elementos como requerimientos de los profesores:

Fomentar las relaciones interpersonales y especialmente entre docentes, mejorar las condiciones para el trabajo en equipo, más trabajo colaborativo y más actividades que los acerquen y les brinden un espacio de esparcimiento para generar relaciones de amistad.

Mayor apoyo de la institución, tanto para las actividades, como en cuanto a materiales y tiempo para la formación y el desarrollo de habilidades.

Es interesante ver aquí que hay buena disponibilidad de los docentes para participar en las actividades, parecen receptivos y propositivos.

9.3 ¿Cuáles son las dificultades identificadas por los docentes en cuanto al fomento de la salud emocional?

Aquí se resalta la falta de tolerancia, aprender a escuchar al otro. También, la falta comunicación asertiva y oportuna es indispensable. Es importante para los docentes tener recursos para realizar las actividades en celebraciones de la institución. Actos cívicos, carteleras, trabajo en el aula que requieren material.

También asumir los roles respectivos y que conciernen a su quehacer como docentes, además, falta más diálogo entre pares, espacios que permitan la integración y trabajo en equipo colaborativo, momentos recreativos para compartir.

Es importante entender que en muchas ocasiones la falta de acompañamiento familiar a los estudiantes, no permite que los docentes realicen un proceso integrado con los estudiantes, por lo tanto, se ve que algunos estudiantes se desmotivan fácilmente y para el docente es más difícil el acompañamiento.

Los docentes reconocen que en ocasiones es necesario ponerse en la piel de los demás, dejar de lado el egocentrismo, ser más humanos, entender más las necesidades del otro. También, es que hay poca capacitación para trabajar con los estudiantes con dificultades de aprendizaje.

Algunos docentes mencionan que se presentan inseguros, ansiosos, con dificultad para relacionarse, algunos son prevenidos y están un poco estresados porque hoy en día no se puede orientar como antes y se debe ser más recursivos y cambiar la zona de confort y los padres de familia también tienen tantas dificultades que pretenden que los docentes solucionen algo que es meramente de todos, afectando de esta manera la salud mental docente.

Se plantea que en ocasiones los docentes no encuentran respaldo suficiente en las directivas cuando se presentan casos o quejas.

Estas respuestas permiten identificar líneas de trabajo para las propuestas, en ese sentido, constituyen un acierto para avanzar en el trabajo de elaboración de propuestas de intervención orientadas a lo que los profesores manifiestan y requieren. Ya mencionaban arriba que requieren mejorar las relaciones interpersonales, aquí se muestra que es un asunto de clima laboral.

9.4 Sobre la necesidad de fomentar la motivación y el cuidado de la salud emocional en la institución educativa

Los docentes consideran que el aspecto emocional es un asunto central en el desarrollo saludable de las personas. Permite menguar el estrés que genera el activismo, el trabajo cotidiano, trabajo en los grupos y trabajo en equipo con docentes.

Es importante ese reconocimiento porque se resalta la labor y se reconoce al ser humano y ello hace que sea más proactivo en su rol como educador, debe ser una constante para los docentes y la comunidad educativa en general. De esta manera, se disminuye el nivel de estrés y fortalece el empoderamiento y la autoestima.

Es importante trabajar el cuidado de la salud mental, no sólo en la institución sino también en la comunidad en general, ya que permitirá la aceptación de cada

individuo, habrá más empatía, se podrán relacionar fácilmente y a pesar de las dificultades ser resilientes y vivir en armonía y unión, es decir, sana convivencia.

9.5 Espacios ofrecidos por la institución educativa para fortalecer la salud socioemocional de los docentes

La institución propicia espacios con profesionales de la salud para hacer cursos, terapias y ejercicios, las cuales permite aprender a reflexionar, a meditar en el que hacer pedagógico.

Algunas jornadas pedagógicas que permiten la creación de lazos, amistad, reconocimiento, se han recortado y esto conlleva al agotamiento, estrés y falta también de comunicación.

Es importante recuperar los espacios y que participen docentes de las dos sedes, así articular, reconocer al otro y crear vínculos.

Se han llevado a cabo los encuentros extracurriculares donde se ha compartido espacios diferentes a los académicos.

En algunas jornadas pedagógicas por parte de la psicóloga y algunos directivos realizan actividades de conocimiento personal y relación con el otro. Actividades varias como: Día del maestro, amor y amistad, fin de año que hay integraciones generales y permiten compartir y aprender del otro. A fin de año reconocimiento a la labor docente. Hay espacios, donde ha sido posible un poco de mayor integración de los docentes, se ha permitido el disfrute de las habilidades artísticas de algunos compañeros, se ha respetado las diferencias, es decir, permitir una sana convivencia. Poco a poco con amor, dedicación y respeto, es decir, empatía se logra mejorar cada día.

Se han llevado a cabo charlas de la psicóloga a los docentes. Programas externos que apoyan los procesos socioemocionales docentes.

Pero es pertinente realizar eventos o jornada vinculando otros entes externos, profesionales que abarquen más temas que permitan a los docentes fortalecer sus habilidades socioemocionales.

9.6 Emociones manifestadas por los docentes durante su jornada en la institución educativa

Para complementar la información obtenida en las entrevistas, se hizo una observación y un grupo focal que permitieran identificar las manifestaciones del estado emocional de los docentes. A continuación, se presenta lo que se encontró al respecto:

9.6.1 ¿Cuáles son las emociones que se tienen al iniciar la jornada laboral?

Algunos docentes, manifiestan de expectativas de los que pueda pasar, un poco de incertidumbre cuando se van a iniciar actividades nuevas, de la reacción de los estudiantes. Emocionante cuando es trabajo para iniciar.

Por otro lado, muestran emociones de alegría, entusiasmo con ganas de que los estudiantes aprendan, comprendan y que les gusten las actividades a realizar.

Se observan a los maestros sonrientes la mayoría, satisfechos, animados y receptivos con los compañeros y estudiantes.

Muy pocos inician aburridos, y desde temprano cansados e insatisfechos.

¿Qué pensamientos y sensaciones tienen cuando están agotados?

Algunos desean que la jornada laboral termine, se nota en sus rostros el malestar, el cansancio. Quieren descansar, tener otros espacios que les permitan tener tranquilidad. Que dicha irse a relajar, masajes. “Un fin de semana me merezco”.

¿Qué opinión tienes de la salud emocional en el campo educativo?

Para los docentes es muy importante porque fortalece la motivación, la autoestima y empoderamiento del rol.

También, es muy importante para tener los resultados académicos deseados. Facilita la concentración y disposición cuando se manejan adecuadamente.

Que se le debe prestar mucho interés a la salud emocional en el campo educativo, ya que de ello depende el buen rendimiento académico de los estudiantes en gran parte puesto que un docente feliz y tranquilo emocionalmente hace que los resultados sean positivos.

¿Cómo cuidan de sus emociones?

Se plantea que tratando de solucionar las dificultades, de tal forma que no afecten a los estudiantes, compañeros y comunidad educativa.

También es importante estar vigilante de los momentos e intensidad del cómo se vive la emoción. Tener pensamientos positivos, control del carácter, respeto al otro. Realizar ejercicios de respiración, concentración y meditación que ayudan con la tranquilidad. Tener seguridad en sí mismos y en todo lo que se hace, respetando a los demás, no permitiendo que otros afecten con sus comentarios o acciones. Teniendo una autoestima muy fortalecida.

¿Qué les gustaría que la institución les proponga para mejorar su salud emocional?

Se plantea que deben programar espacios con los profesionales psicólogos y otros expertos que ayuden con estrategias, herramientas, talleres, etc para fortalecer la salud mental y emocional.

También, buscar que se den espacios para pausas activas tanto para estudiantes como para docentes.

Las charlas con profesionales con actividades para practicar son importantes. También con los estudiantes.

Salidas a lugares donde se pueda respirar aire puro con personas profesionales que dirijan actividades que les permitan sentirse bien con ellos mismos y con los demás.

Estos resultados complementan la información de la entrevista, aparecen ideas sobre actividades y la necesidad que tienen de ser apoyados en este sentido. También se ve buena disposición. También, aparece aquí es la sensación de cansancio, de que las actividades en la cotidianidad del colegio y las altas demandas de trabajo los está llevando a una situación de agotamiento y de no querer participar, por ejemplo, en la resolución de conflictos de los estudiantes.

9.6.2 Teniendo en cuenta la observación se obtuvo la siguiente información:

¿Cómo llegan los docentes un día lunes? gestos, posturas, palabras, estado de ánimo.

Durante varias semanas se observó el ingreso los docentes el día lunes aproximadamente 30 minutos. Cuando ingresan la mayoría llegan motivado, cargados de positivismo sin embargo, algunos mencionan cosas como “faltó otro día mas”, “debió ser festivo”. No faltan los incapacitados también. Se les ve el rostro más despejado, sin cansancio.

¿Cómo salen los docentes un viernes terminando su jornada? gestos, posturas, palabras, estado de ánimo.

Son pocos los que mantienen la alegría, motivación. Muchos manifiestan cansancio, agotamiento mental, emocional. Se les nota el rostro de cansancio. Palabras como “uff, por fin viernes”, que bien, mañana sábado”. Con prisa algunos

por salir. Al parecer durante la semana se van cargando de emociones negativas, de atención a estudiantes, padres de familia, los quehaceres de su quehacer. Se sienten sobrecargados de actividades, trabajo físico y mental y no hay espacio para un poco de relajación, de soltar, de descansar. Faltan actividades que les ayude a renovarse y manejar mejor sus emociones.

¿Cómo es la actitud de los docentes ante una situación de conflicto en un descanso?

Algunos docentes se involucran ya que están en la zona, son directores de grupo de los implicados. Otros intervienen de forma natural. Depende del caso lo llevan a coordinación. Pero otros, por el contrario, si pueden, evaden la situación dejando que se soluciones por sí misma o que otro lo haga.

¿Cuál es o son las quejas más usuales de los docentes?

Entre ellas se encuentran: mucho trabajo, falta de apoyo, los estudiantes son muy indisciplinados, los compañeros de trabajo no colaboran, necesitamos más tiempo.

Teniendo en cuenta la información recogida, es importante reconocer al docente como un ente importante en la educación y por lo tanto su salud mental, el fortalecer su inteligencia emocional conlleva a que sean más alegres, puedan desempeñar mejor su labor. Reconocer que como personas también se agotan y necesitan de espacios que permitan compartir, renovar y ser mejor ser humano.

9.7 Análisis del diagnóstico

En la actualidad la mayoría de los docentes no están preparados emocionalmente para los diferentes retos que se enfrentan en la escuela: estudiantes con grandes conflictos socioemocionales, con conductas disruptivas,

con dificultades de aprendizaje. Acudientes que no apoyan los procesos escolares y también con posible sobrecarga laboral.

Esto lleva a que muchos docentes tengan que ir seguido a citas médicas por enfermedades físicas o emocionales ya que no saben afrontar dichas situaciones. Por ello, veo importante que en las instituciones educativas y particularmente en Lusitania Paz de Colombia se fomenten, se creen más espacios que permitan al docente identificar, reconocer y fortalecer sus habilidades socioemocionales. Puede ser a través de diferentes espacios como talleres, conferencias, actividades dinámicas, encuentros, capacitaciones.

Se observa que cuando se realizaron las actividades planteadas, los docentes se mostraban más empáticos, animados y con mayor disposición. Ya que el aprender, el compartir, el reconocerse les permite fortalecer esas emociones que a veces se generan durante los procesos escolares.

10 ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA DE LA ESTRATEGIA O LAS ACTIVIDADES EXISTENTES, EN RELACIÓN CON LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DETECTADAS EN EL DIAGNÓSTICO

Teniendo en cuenta los resultados arrojados por la entrevista semiestructurada, el análisis del grupo focal y la observación se puede identificar que las actividades aplicadas han sido muy productivas y aceptadas por los maestros, pero faltan otras que pueden complementar más y que sean más recurrentes.

ACTIVIDADES PROPUESTAS	ELEMENTOS DE LA ACTIVIDAD	OBSERVACIONES
	Esta actividad se realiza cada dos meses y así poder hacer	A los docentes les gusta esta actividad porque se sienten

Celebración de cumpleaños	reconocimiento a los docentes homenajeados. Poder compartir con ellos, conversar, escucharlos.	importantes y parte de un equipo, además de que se está celebrando una fecha especial para cada uno de ellos, lo que favorece el reconocimiento de su individualidad.
Talleres de autocuidado a través de la alimentación	Tuvo un tiempo de duración de 2 horas aproximadamente. Se invitó un chef por medio del programa “Medellín me cuida”, quien habló de la alimentación saludable, tipos de alimentos y cómo se deben consumir. Luego se procedió a preparar una comida con ciertos alimentos explicando sus nutrientes, que luego fueron consumidos por todos los participantes.	En la reflexión de los profesores al participar en este taller, se encontró que no todos sabemos preparar los alimentos de la manera más adecuada y debemos dismantlar algunos mitos al respecto de lo que es comer saludable.
Celebración de Halloween	Esta actividad se ha venido realizando con más fuerza desde el año 2021, con todos los docentes de la institución. Les ha permitido integrarse, ya que la idea es seleccionar un tema en común por jornadas, para elegir los disfraces de todos los docentes.	Esta actividad nos ha dado la oportunidad de compartir, divertirnos, jugar y sacar ese niño o niña interior. La posibilidad de crear y acercarnos más a los estudiantes.
Conmemoración del día del maestro	Esta se llevó a cabo en mayo, para conmemorar el día del maestro y se aprovechó para que pudieran participar e integrarse todos en la planta docente. Allí además del almuerzo, se realizan reconocimiento a los docentes por su labor.	A los docentes les permite tener su día, compartir entre ellos, conversar, conocerse más ya que son dos sedes, dos jornadas. Todos los aspectos son positivos en esta actividad.
Jornada de esparcimiento	Esta actividad se propuso para que los docentes salieran de la rutina, estuvieran en un espacio campestre. Apoyados del docente de educación	El ejercicio como herramienta importante para soltar, relajarse, liberar el estrés. Nos permite manejar motricidad, reírnos, integrarnos.

	física se realizó la rumba aeróbica, la cual duró aproximadamente una hora.	
Almuerzo de fin de año	Los docentes fueron invitados a mi casa para realizar un asado entre todos.	Esto permitió ser más que un equipo, una familia. Vivir otra experiencia, gratitud por la labor realizada. Detalles. Fortalece la autoconfianza, el valor de trabajo en equipo, amistad.
Capacitaciones en manejo de emociones	Contamos con la intervención de la Psicóloga del programa Entorno Protector y una Psicóloga y Coach Ontológico. Se empezó por el reconocimiento de sí mismo a través de la identificación de virtudes, cualidades, habilidades de cada uno.	Es importante seguir realizando éste tipo de actividades más frecuentes con los docentes ya que esto permite mejor clima laboral, docentes más receptivos, mas propositivos, entusiasta por su labor y por la vida y una mejor institución.
Paseo de integración	Esta iniciativa se realiza para fortalecer los vínculos de los maestros a través del compartir, hacer deporte, conocer y explorar sitios. Durante la jornada se generan vínculos y se fortalece el trabajo en equipo.	Como la salida se realiza en un fin de semana, que no es horario laboral de los docentes, no es obligatoria la asistencia, así que no todos participan. Algunos profesores tienen otras actividades personales o familiares o simplemente no les interesa.
Creación de mapa de sueños	Consistió en un ejercicio donde los participantes se integran, se da la indicación de lo que es un mapa de sueños, el objetivo, cómo nos ayuda para tener claro lo que queremos en la vida, reconocer nuestras virtudes, y que lo podemos lograr. Se	Esta actividad es muy importante ya que permite que cada docente realice su mapa de sueños: qué desea en diferentes campos: laboral, familiar, espiritual, económico.

	genera un compartir, integración.	
--	-----------------------------------	--

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes aprovechan al máximo los espacios. • Cambiar de escenarios ha sido muy enriquecedor. • Se ha aprendido mucho y fortalecido la autoestima y trabajo en equipo. • Los docentes se han conocido mucho mas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando son actividades que tienen que ver con el encuentro de sí mismo, algunos son apáticos a la actividad. • Faltan mas temas por tratar. • Baja participación en algunas actividades.

11 PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE LA ESTRATEGIA EXISTENTE

Considero que es muy importante tener un cronograma muy claro, de forma periódica, por mes por ejemplo, para realizar las diferentes actividades con los maestros. Escuchar a los maestros sobre qué temas considera importantes para fortalecer sus habilidades socioemocionales. Importante que las actividades sean de participación obligatoria para todos puesto que queden como parte del PEI, de la jornada laboral y como estrategia de mejora en los diferentes procesos.

Además de las actividades realizadas es importante plantear una ruta de actividades programadas desde el cronograma escolar. Actividades como yoga,

meditación, talleres especiales con entidades externas, con profesionales especialistas en los temas que vincules a todos los docentes. Salidas de campo, a otros espacios que permitan el esparcimiento y la sana convivencia.

Y que se vean temas empezando por el autoreconocimiento, empoderamiento, autodescubrimiento, reconociéndose como se individual con virtudes y defectos. Revisar habilidades, potencial, programas mentales, Programación Neurolingüística, comunicación asertiva, proyecto de vida. Habilidades socioemocionales entre otras que permitan que el docente se empodere de su ser y de su rol.

12 CONCLUSIONES

Este trabajo surgió desde la intención de formular una propuesta de intervención para mejorar las habilidades socioemocionales de los docentes de una institución educativa. En un primer momento, se hizo una pesquisa, por una parte, sobre las situaciones y condiciones en que ocurre actualmente la docencia y que generan estrés y otros estados emocionales que afectan la salud de los docentes y, por otra parte, sobre las posibles actividades y experiencias similares que se llevan a cabo en otras instituciones para hacer la propuesta. Sin embargo, en ese proceso resultó que en la misma institución ya se vienen haciendo una serie de actividades que podían analizarse y mejorarse de acuerdo con las necesidades particulares encontradas en el grupo de docentes.

Es así como se propone como objetivo de este trabajo de grado, valorar esas actividades a partir del análisis de sus fortalezas y debilidades, así como de su pertinencia de acuerdo con las necesidades y disposiciones reportadas por los docentes de la institución educativa. En esa vía, se inició un trabajo de registro de información y observaciones que permitieran describir y analizar las actividades. Al respecto, se encontró lo siguiente:

- ◇ Se han venido realizando seis actividades de diferente índole, orientadas tanto al conocimiento del estado emocional de los docentes, como al aprendizaje de rutinas, prácticas de autocuidado y al mejoramiento de las relaciones interpersonales. Para el desarrollo de esas actividades se ha contado con participación de expertos y con desplazamientos a lugares diferentes a la institución educativa, lo que favorece el distanciamiento de las situaciones generadoras de estrés en el trabajo, la relajación y la atención sobre el estado emocional.

- ◇ Además de las ventajas mencionadas en el punto anterior, también se puede mencionar que estas actividades cuentan con recursos para su realización, así como el interés de las directivas de la institución y de los profesores para participar.
- ◇ Quizá la principal desventaja consiste en la realización de estas actividades como experiencias aisladas, es decir, que no están programadas desde el inicio del año escolar, ni se presentan de manera integrada como una estrategia para mejorar el estado emocional de los docentes. Esto representa disminución en la participación y apatía en algunos docentes.
- ◇ Teniendo en cuenta lo que los profesores comentan sobre su compromiso y las necesidades que reportan respecto a su estado emocional, es claro que hay un interés general en mejorar los procesos educativos, los profesores se sienten motivados por su labor como formadores de la sociedad, por construir mejores condiciones para que los niños aprendan; pero también son conscientes de que eso representa situaciones de estrés y sobrecarga de trabajo para ellos.
- ◇ Se observó que a las estrategias que se aplicaron no se realizaron seguimiento pertinente, no se indaga con los profesores sobre las actividades realizadas y sus efectos, sobre qué desean para fortalecer sus habilidades socioemocionales, por ello acá se plantea la propuesta.

Podemos concluir que, si bien se han hecho actividades y están bien orientadas, lo que se requiere es un proceso de cambio para mejorar el clima institucional, de modo que los docentes, en primer lugar se sientan reconocidos en su papel en la institución y haya espacios continuos o permanentes para fomentar el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales.

Por ello es importante tener muy claro en la escuela que los docentes son eje fundamental en todos los procesos y que si ellos no se encuentran motivados, valorados y que tienen dificultades socioemocionales no podrán entregar todo su

potencial, no podrán llegar de la manera más asertiva a los estudiantes y por ende los resultados institucionales en cuanto a aspectos académicos y de convivencia no serán lo mejores.

Es un reto para mí, continuar en pro del fortalecimiento de las habilidades socioemocionales de los docentes, sabiendo que ya se ha explorado, se ha incluido más éstos procesos, aún es importante seguir con éste propósito. Generar conciencia en los compañeros directivos de ésta importancia; maestros activos y propositivos son maestros más productivos.

13 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Bolaños, E. (2020). *Educación socioemocional. Del enfoque regulatorio, al crecimiento personal y social*. México. Instituto Universitario Internacional de Toluca. Riso, Walter. *Aprendiendo a quererse a sí mismo*. Medellín. Ediciones Gráficas Ltda. 1990.
- Aparicio Pérez, S. "CAPÍTULO 5: TÚ MISMO, CONTIGO MISMO". *El Arte de gestionar tus emociones: Inteligencia emocional para el siglo XXI aplicada a la vida diaria*. Mestas ediciones. Pág. 20-31.
- Asunción, S. (2019). Metodologías Activas: Herramientas para el empoderamiento docente. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*. Vol. 7 Núm. 1. 65–80. <https://doi.org/10.37843/rted.v7i1.27>
- Casassus, J. (2017). Una introducción a la educación emocional. *RELAPAE (7)*. pp 121-130.
- Beesing, M.; Nogosek, R. J; O'Leary P. H. (2006). *El Eneagrama. Un Camino hacia el autodescubrimiento*. Madrid. NARCEA, S.A. DE EDICIONES. Séptima edición.
- Economipedia.com. <https://economipedia.com/definiciones/inteligencia-emocional.html>. Septiembre 11-22.

- Costa, A. (2020). *AUTOCONOCIMIENTO - ¿QUÉ ES EL AUTOCONOCIMIENTO?* Destruyendo ideas. 13 ago. <https://www.youtube.com/watch?v=SbQOUFoxI5Y&t=44s>. 11 sep. 22.
- Goleman, Daniel. *Inteligencia emocional: Daniel Goleman*. BBVA y El País. <https://www.youtube.com/watch?v=KvpsjJOpPoQ>. Septiembre 11-22.
- Guevara-Manrique, A.; Sánchez-Lozano, C.; Parra, L. (2014). Estrés Laboral y Salud Mental en Docentes de Primaria y Secundaria. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. 4(4). Pp 30-32.
- Gutiérrez-Torres, A. M., & Buitrago-Velandia, S. J. (2019). Las Habilidades Socioemocionales de los Docentes, herramientas de paz en la escuela. *Praxis & Saber*, 10(24), 167-192. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.9819>
- Labos, Edith (2019). «27». *Tratado de neuropsicología clínica*. Akadia. p. 490. Archivado desde [el original](#) el 23 de octubre de 2019.
- Malaisi, L. J. (2014). *Modo creativo: educación emocional del adulto*. San Juan-Capital, Argentina. Educación Emocional Argentina. 1ra. Edición.
- Merino Villeneuve, I. (2015). Una nueva "vacuna" la del autoconocimiento. Autoconocimiento a través de la neurociencia, la inteligencia emocional y el mindfulness. *Revista Pediatría de Atención Primaria*.. N° 68. Vol. 17. <https://pap.es/articulo/12203/una-nueva-vacuna-la-del-autoconocimiento-autoconocimiento-a-traves-de-la-neurociencia-la-inteligencia-emocional-y-el-mindfulness>
- Molina García, L. (2018). La educación emocional y el papel en la docencia. *Revista Educativa Hekademos*. N° 25.
- Monsalve, D. (2014). *El Poder de la Energía Emocional*. Medellín. Secretaría de Educación. Recursos Humanos Bienestar Docente.. Primera edición.
- Piqueras Rodríguez, J.; Ramos Linares, V.; Martínez González, A.; Oblitas G. (2009). EMOCIONES NEGATIVAS Y SU IMPACTO EN LA SALUD MENTAL Y FÍSICA. Bogotá. *Suma Psicológica*. pp. 85-112.
- Rabbani, R. (2021). *Conocerse a uno mismo, la clave de un buen carácter*. BBVA Aprendemos juntos. 9 jun.. https://www.youtube.com/watch?v=B1y_Nx6Avy8. 11 sep. 22.

- Riso, W. (2020). *Cuatro pilares para cuidar tu autoestima*. Walter Riso, psicólogo y escritor. BBVA Aprendemos juntos. 24 de jun <https://www.youtube.com/watch?v=8iOo3ii0RTM&t=4s>. 11 sep. 22.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Inteligencia emocional. Imaginación, conocimiento y personalidad, 9(3), 185-211.
- Santiago Valdivia, M.(2018). Empoderamiento emocional. Cambio en la estructura del reconocimiento individual y en las relaciones interpersonales. *Revista de Estudios en Sociedad, Artes y Gestión Cultural* Número 13. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/RTC/article/view/3592/3040>.
- Sebastián, V. H. (2012). Autoestima y autoconcepto docente. *Phainomenon*, 11(1), 23–34. <https://doi.org/10.33539/phai.v11i1.226>
- Soler, J.; Aparicio, L.; Díaz, O.; Escolano, E.; Rodríguez, A. (2016). Universo de emociones: la elaboración de un material didáctico. INTELIGENCIA EMOCIONAL Y BIENESTAR II. Bisquerra, Rafael. Villanueva de Gállego. Ediciones Universidad San Jorge. pg. 20-31.

Anexo 1: Entrevista semiestructurada



ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

La siguiente entrevista tienen como objetivo identificar tu sentir desde el aspecto socioemocional en tu rol como docente. Gracias por la sinceridad al responder.

1. ¿Cuál es tu principal motivación para ejercer tu labor académica?

2. ¿En ésta institución, qué te gustaría que se hiciera para mejorar tu salud emocional?

3.

4. En lo que has vivido en ésta institución ¿dónde cree que se originan las dificultades tuyas o de tus compañeros en el aspecto de la salud emocional?

5. ¿Crees que es necesario fomentar la motivación y el cuidado de la salud emocional en la institución?

6. En la institución ¿qué espacios se han generado para fortalecer la salud socioemocional de los docentes? ¿has participado en ellos?

Gracias

Anexo 2: Observación:

OBSERVACIÓN

La siguiente tabla se diligencia de acuerdo a la observación que se les hace a los docentes durante la llegada al colegio un inicio de semana, como saludan, como terminan la semana. Indicadores observables de las actitudes; por ejemplo, gestos, posición corporal, verbalizaciones, comportamientos, acciones individuales o colectivas, manifestaciones emocionales (risa, enojo, llanto, etc.) o manifestaciones de acuerdo o desacuerdo, etc.

1. ¿cómo llegan los docentes un día lunes? gestos, posturas, palabras, estado de ánimo.
2. ¿cómo salen los docentes un viernes terminando su jornada? gestos, posturas, palabras, estado de ánimo.
3. ¿cómo es la actitud de los docentes ante una situación de conflicto en un descanso?

Anexo 3: Grupo focal:



GRUPO FOCAL

1. ¿Cuáles son las emociones que se tienen al iniciar la jornada laboral?
2. ¿Qué pensamientos y sensaciones tienes cuando están agotados?
3. ¿Qué opinión tienes de la salud emocional en el campo educativo?
4. ¿Cómo cuidan de sus emociones?
5. ¿qué le gustaría que la institución les proponga para mejorar su salud emocional?