



UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO
DIVISIÓN ACADÉMICA DE EDUCACIÓN Y ARTES



**PAUTAS DE INTERVENCIÓN SOBRE EL MALESTAR DOCENTE,
ESTRATEGIAS DESDE MAESTROS Y MAESTRAS DE NIVEL
SUPERIOR PARA SU BIENESTAR DOCENTE.**

TRABAJO RECEPCIONAL BAJO LA MODALIDAD DE:

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN INTERVENCIÓN E INNOVACIÓN DE LA
PRÁCTICA EDUCATIVA**

PRESENTA:

LAURA ISAZA GIRALDO

DIRECTORA:

DRA. ROSAURA CASTILLO GUZMÁN

CODIRECTORA:

DRA. ANGÉLICA MARÍA FABILA ECHAURI

VILLAHERMOSA, TABASCO; MARZO DE 2024.

DIRECCIÓN

Villahermosa, Tabasco; a 29 de febrero de 2024

REF.DAEA/0233/2024

Asunto: Autorización de impresión de tesis

Dra. Patricia Ordóñez León
Directora de Servicios Escolares
Presente

Conforme a lo establecido en el Artículo 87 del Reglamento de Titulación de la UJAT, le comunico a usted que la **Dra. Rosaura Castillo Guzmán** (Directora) y la **Dra. Angélica María Fabila Echauri** (Codirectora) dirigieron y supervisaron el trabajo recepcional de "Tesis" denominado: "**Pautas de intervención sobre el malestar docente, estrategias desde maestros y maestras de nivel superior para su bienestar docente.**", elaborado por la **C. Laura Isaza Giraldo**. El jurado para el examen profesional del mismo (Dra. Claudia Alejandra Castillo Burelo, Dra. Angélica María Fabila Echauri, Dra. Rosaura Castillo Guzmán, Mtra. Teresa de la O de la O, Dra. María de Lourdes Luna Alfaro) le revisaron y señalaron las modificaciones necesarias para dicho trabajo y que el interesado ha llevado a cabo. Por lo tanto, puede Imprimirse.

Sin otro particular, le envío un cordial saludo.

Atentamente



M.A.E.E. Thelma Leticia Ruiz Becerra
Directora



C.c.p. Lic. Maribel Valencia Thompson. -Jefe del Depto. de Certificación y Titulación de la UJAT
Archivo
MBA'CGOG

Villahermosa, Tabasco; a 29 de febrero de 2024

CARTA AUTORIZACIÓN

La que suscribe, autoriza por medio del presente escrito a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco para que utilice tanto física como digitalmente el Estudio de Caso denominado **“Pautas de intervención sobre el malestar docente, estrategias desde maestros y maestras de nivel superior para su bienestar docente.”**, de la cual soy autora y titular de los Derechos de Autor.

La finalidad del uso por parte de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco del Estudio de Caso antes mencionada, será única y exclusivamente para difusión, educación y sin fines de lucro; autorización que se hace de manera enunciativa más no limitativa para subirla a la Red Abierta de Bibliotecas Digitales (RABID) y a cualquier otra red académica con las que la Universidad tenga relación institucional.

Por lo antes manifestado, libero a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco de cualquier reclamación legal que pudiera ejercer respecto al uso y manipulación del Estudio de Caso mencionado y para los fines estipulados en este documento.

Se firma la presente autorización en la ciudad de Villahermosa, Tabasco; a los veintinueve días del mes de febrero del año 2024.

AUTORIZO



NOMBRE Y FIRMA DEL SUSTENTANTE
MATRÍCULA: 212J26009

Agradecimientos

En primer lugar, al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONACYT) por elegirme y patrocinarme realizar una maestría, estudios a los cuales, en mi país, solo unos cuantos pueden acceder sin quedar endeudados y poder tener la disposición horaria para disfrutar de investigar, de crear, de leer, de producir y de aprender.

A México, por albergarme y enseñarme tanto, pues aun teniendo el mismo idioma, culturalmente, administrativamente y socialmente, tuve que aprender un nuevo lenguaje para poder sacar el máximo provecho de esta experiencia aquí.

A la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, espacio que se volvió la oportunidad para conocer excelentes docentes, compañeros y personal administrativo que llevaré con gratitud siempre en mi corazón, universidad que me aportó para robustecer mi carácter, disciplina, tenacidad, paciencia y sobre todo una mayor inteligencia emocional para poder enfrentarme a todas las vicisitudes, enseñándome que la vida siempre estará llena de cambios, en los cuales moldearme sin perder mi esencia y ética será siempre el reto principal.

A mi madre que me permitió sentirme capaz, fuerte y con la confianza de atreverme a vivir esta aventura en un país ajeno, donde “estando sola” pude crear lazos y hacer familia.

A mi madrina, mi tía Luz Dionny, quién me acompañó incondicionalmente para que creyera en el proceso, para que no desistiera, para sentirme apoyada y pudiera empezar desde cero cuantas veces fuera necesario, a ella y su capacidad para investigar, para gestionar, para administrar, a ella le agradezco también el poder estar aquí.

A Daniel y Daniela, mi familia en Villahermosa, a Gio mi mejor amiga y a todos aquellos que me dieron su cariño, confianza y su tiempo, Tabasco cobra sentido por ustedes.

A mi familia, amigos y amigas de Colombia, quienes me recargaban de energía en cada videollamada en cada abrazo que podíamos darnos y en todo el amor suyo que ya traía conmigo.

Esta experiencia me cambia la perspectiva de mi vida, me abrió mi horizonte, me permitió crecer académicamente pero también emocionalmente, siento que han sido los mejores años de mi vida y que me han dado el encuentro de seres humanos que quiero siempre conservar conmigo.

Infinitas gracias a Dios, al universo y a cada una de las personas que esta maestría me permitió encontrar en mi camino para aprender de ellos, recibir su amor, su apoyo y su ayuda.

Apéndice

| | |
|--|-----|
| Introducción..... | 6 |
| Capítulo 1. Antecedentes..... | 7 |
| 1.1 Marco De Referencia..... | 11 |
| 1.2. Planteamiento Del Problema | 14 |
| 1.3. Objetivos..... | 20 |
| 1.4. Justificación..... | 20 |
| 1.5. Pertinencia Del Proyecto | 25 |
| Capítulo 2. Diagnóstico:..... | 30 |
| 2.1. Proceso Metodológico | 30 |
| 2.2. Técnicas e Instrumentos De Recogida De Datos..... | 35 |
| 2.3. Resultados Del Diagnóstico..... | 43 |
| 2.4. Análisis De Los Resultados Del Diagnóstico:..... | 58 |
| Capítulo 3. Sustento Teórico | 69 |
| Teoría Constructivista..... | 70 |
| Teoría Humanista | 71 |
| Conceptos Teóricos | 71 |
| Capítulo 4. Diseño Y Aplicación De La Propuesta De Intervención..... | 84 |
| 4.1 Descripción del Taller: Cuentos Que No Son Cuentos, El Poder De Las Narrativas. | 84 |
| 4.2. Plan De Acción | 90 |
| Capítulo 5. Aplicación Y Evaluación..... | 93 |
| 5.2. Diseño De Los Instrumentos De Cotejo | 93 |
| 5.3. Registro del proceso de aplicación | 98 |
| 5.4. Ajustes y observaciones durante la implementación..... | 99 |
| 5.5. Informe de evaluación | 100 |
| Conclusiones. | 104 |
| Referencias | 118 |
| Anexos..... | 125 |

Introducción

El interés por indagar en el universo del docente surge desde la experiencia, observación y reflexión que nació desde los primeros años de hacer parte en el sistema educativo, con una constante pregunta: ¿Cómo se encuentra el docente que tiene la misión de enseñar?, usualmente las preguntas en el campo educativo están relacionadas al estudiante, en la actualidad podría decirse que hay una amplitud en la mirada y se profundiza; más allá de la obtención de conocimientos y alcance de las metas propuestas por parte de los estudiantes, en su estabilidad emocional y su desarrollo integral, pero ¿Cuántas veces la inquietud y el deseo ha estado en torno al bienestar del docente?

En el marco de la Maestría en Intervención e invocación de la práctica educativa, ofrecida por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, se desarrolló el proyecto: Pautas de intervención sobre el malestar docente, estrategias desde maestros y maestras de nivel superior para su bienestar docente, el cual tiene completa afinidad con esta maestría, la cual en sus objetivos permite comprender que cree y busca impulsar la intervención de los procesos formativos, privilegia la investigación acción, promueve la apropiación del aula como espacio investigativo, y además, reconoce el rol del maestro como sujeto creador e investigador, capaz de identificar la problemática, construir propuestas para resolver, evaluar métodos y analizar resultados, potenciando y dignificando la profesión docente y resaltando sus saberes como expertos para transformar el sistema educativo. (página oficial UJAT, 2023)

Cuestiones indispensables para buscar el nivel de desarrollo profesional que una investigación como esta, busca alcanzar en docentes de educación superior, específicamente profesores –investigadores adscritos a la DACEA (División Académica de Ciencias Económico Administrativas), que se constituye como contexto del estudio.

Tiene este trabajo investigativo, la descripción de un proceso realizado durante dos años, con un tiempo destinado para el diagnóstico, otro para la intervención y el último para análisis, evaluación y la redacción de resultados, periodos en los cuales se describen los productos obtenidos y los análisis de estos mismos. Para finalizar se encuentra el apartado de las conclusiones que buscan dar cuenta de estas pautas de intervención desarrolladas, aprendizajes sobre la investigación acción, sobre el malestar y bienestar docente, aquellas estrategias desarrolladas por los participantes y el aprendizaje propio sobre esta experiencia.

Para efectos de la exploración se consideraron los 268 docentes adscritos a la División, (el primer semestre del año 2022), quienes fueron invitados a participar en esta investigación cualitativa por medio de un cuestionario aplicado online, que derivó en un grupo de cuatro profesores que aceptó participar en entrevistas semiestructuradas y entrevistas a profundidad, el proceso culminó con la construcción de narrativas con los docentes participantes del taller titulado: Cuentos que no son cuentos: el poder de las narrativas, en el que se recuperan experiencias y sentires del ser docente . El taller tuvo una duración de 26 horas y contó con una constancia de participación respaldada por la División Académica de Educación y Artes (Anexo 31). Las experiencias y hallazgos que posibilitó la intervención educativa en este cuerpo docente se refieren en los siguientes capítulos.

Capítulo 1. Antecedentes

El malestar docente, una problemática que, como se verá, ha convocado a los distintos órganos encargados de la educación en múltiples países, es la mística que implica ejercer la docencia, puesto que la profesión docente, ha sido siempre idealizada -incluso en las películas- como un apostolado de vocación y entrega, tiene sin embargo, un sin número de vicisitudes a las cuales se debe enfrentar con un alto grado de estima, de seguridad, capacidades expresivas, de empatía, con establecimiento de límites, capacidad de trabajar en

equipo y cuidado personal, lo que representa un reto no menor y cuyo reconocimiento sirve como punto de partida para el objetivo de esta investigación: Desarrollar pautas de intervención educativa que apoyen, a través del autoconocimiento y la práctica reflexiva de los profesores, la expresión de estrategias de bienestar docente.

El desarrollo de la indagatoria encuentra, en el marco de referencia, la contextualización, un tanto histórica, que hace alusión a la casa máxima de estudio, la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco y la División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA), sitio de la intervención educativa.

La problemática de la que parte la investigación viene siendo documentada e investigada desde 1984, por el pedagogo José Manuel Esteve Zarazaga, quien comenzó a hablar de malestar docente, con sus definiciones y sintomatología, y poco a poco, con el interés despertado en la comunidad educativa, se volvió un tema de gran relevancia en la actualidad, abarcando aquellos sentires producto de las exigencias, presiones, sobrecarga de trabajo, falta de apoyo y recursos, y las altas expectativas; propias y sociales sobre la función de educar a la sociedad

El malestar docente como problemática inherente a la práctica educativa, hoy se recrudece por la situación emergente que vivió el mundo y que volcó la educación a nuevas modalidades, distintas formas de enseñar y aprender. Realidad a la cual se vio enfrentada la comunidad que se toma como referencia para la investigación. La DACEA después de tres semestres de confinamiento, se encuentra en proceso de acomodación ante el retorno a la presencialidad con el Plan Institucional de Retorno a la Nueva Normalidad publicado por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, con el fin de regularizar las actividades tras la contingencia por COVID-19.

Fue esta investigación e intervención educativa, la oportunidad para continuar con la pesquisa llevada desde los primeros años de acceso a la educación secundaria y sobre todo continuar con aquel motor de interés que movilizó la realización del diplomado *El arte en la pedagogía para la primera infancia*, llevado a cabo en Colombia desde el 2018, por 4 semestres, el último de ellos realizado de manera virtual y que partía de la importancia de los procesos formativos desde la vivencia, la importancia de las prácticas reflexivas y la construcción propia de estrategias por aquellos participantes conocedores de contexto específico.

Hay una experiencia previa de trabajar en el nivel superior, que dan una mirada y orientan a la búsqueda de resolver una problemática identificada, la cual, en el contexto mexicano y realidad actual, donde la pandemia por COVID 19 - la pausa educativa más grande de la historia a nivel mundial, la emergencia de volcar la enseñanza al contexto virtual, entre otros factores- han acrecentado el malestar docente, concepto que según Esteve (1994) nos sirve para “describir los efectos permanentes de carácter negativo que afectan a la personalidad del profesor como resultado de las condiciones psicológicas y sociales en que se ejerce la docencia” (p. 24) .

En la justificación del proyecto se da cuenta de la dimensión e importancia que representa el malestar docente, la necesidad de su resolución, el respaldo teórico y legal que justifica profundizar como institución en este proyecto.

La institución estudiada trazó en su Plan de Desarrollo Divisional 2019-2023, la necesidad de monitorear el clima organizacional de la DACEA e implementar acciones en pro del mejoramiento de la comunicación e interacción entre la comunidad divisional; lo que permite evidenciar su deseo de realizar una gestión pensada en el bienestar de los docentes, y que mejor oportunidad para ello, que poder darle prioridad a una investigación

como ésta, donde se busca explorar la satisfacción laboral de los docentes como parte del clima organizacional.

Aspecto que incluso se hace hincapié en el apartado sobre la pertinencia de esta investigación, con la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, conocida también como: “factores de riesgo psicosocial en el trabajo, - Identificación, análisis y prevención.”, emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) de México. que busca: “Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.”, estableciendo para las instituciones la obligatoriedad de “identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional.”, buscando conseguir unos niveles altos de satisfacción en el clima organizacional.

La pertinencia de la investigación encuentra respaldo en la nueva ley general del sistema para la carrera de las maestras y maestros (2019), emitida por el congreso de la Unión de México, la cual establece la relevancia como institución educativa de solucionar el problema con estrategias que permitan la resignificación de la labor docente, fortalecer la identidad docente y la cualificación de su comité académico para el desarrollo de sus funciones de manera óptima. Esta fue publicada en el Diario Oficial de la Federación de México y se encuentra en sintonía con los deseos de los distintos estamentos locales, nacionales e incluso mundiales que han aunado sus fuerzas para darle relevancia a esta búsqueda del bienestar , como bien se puede ver en el plan estatal de desarrollo de Tabasco o las publicaciones de la Universidad Nacional Autónoma de México, (UNAM), La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), La organización del trabajo y el estrés (OMS (Organización Mundial de la Salud)), la Organización de las Naciones Unidas, (ONU), por mencionar solo algunas.

1.1 Marco De Referencia

La intervención educativa que se realizó fue desarrollada en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, en México, institución fundada en 1879 como Instituto Juárez, gracias a la inversión presupuestal del entonces presidente Benito Juárez García. Fue hasta el año 1958 cuando se convierte en Universidad Juárez de Tabasco, para, 8 años después otorgársele la autonomía que le permitiría alcanzar los altos estándares que en la actualidad refleja y ser, como se conoce hoy la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, de ahora en adelante nombrada como UJAT.

La UJAT una de las universidades públicas del estado de Tabasco, sus centros académicos y de investigación se ubican tanto en la capital, Villahermosa, cabecera municipal del Municipio de Centro, como en parte de los 17 municipios en los que se divide el estado de Tabasco. Esta institución se convierte en referente de Tabasco por ser la casa máxima de estudio y por aquella concesión de autonomía que el estado le otorgó con la tarea de incrementar el patrimonio universitario y la creación de una junta de gobierno.

Una universidad que al 2019 ocupó el puesto número 22 en el ranking de las mejores a nivel nacional, información que fue publicada en la revista de negocios “America Economía”, además, no solo alberga personas de Tabasco si no que se vuelve la elección de muchos estudiantes de los estados circunvecinos del sureste de México y en ocasiones de otros países

En la página oficial de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (2022), se expresa para sus aspirantes que su misión es:

Contribuir de manera significativa a la transformación de la sociedad y al desarrollo del país, con particular interés en el Estado de Tabasco, a través de la formación sólida e integral de profesionales capaces de adquirir, generar, difundir y

aplicar el conocimiento científico, tecnológico y humanístico, con ética y responsabilidad para ser mejores individuos y ciudadanos. (párrafo 1)

Para el alcance de esta misión la universidad realiza un proceso exhaustivo de selección de sus estudiantes, que consiste en una pre inscripción, un examen de selección que realiza una asociación civil mexicana para evaluar conocimientos, competencias y habilidades, CENEVAL, y una última inscripción formal, esto para los distintos programas académicos de las 12 divisiones académicas con las que cuenta y cada una de las cuales imparte licenciaturas, posgrados (maestrías, doctorados y especializaciones), dentro de las cuales, 40 están avaladas por el padrón del Programa Nacional de Posgrados de Calidad.

Como contexto de estudio de esta investigación se elige la División Académica de Ciencias Económico Administrativas, división ubicada en la unidad central de la UJAT, en Villahermosa, en el espacio conocido como zona de la cultura. Esta División académica, al año 2022, ofrece 6 licenciaturas, cuatro bajo la modalidad presencial y dos a distancia: Administración, administración a distancia, contaduría Pública, contaduría Pública a distancia, economía y mercadotecnia, última que, además de ser acreditada como las anteriores por el Consejo de acreditación en Ciencias Administrativas, Contables y Afines (CACECA), organismo acreditador avalado por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, A.C. (COPAES), lo es también por el Consejo de Acreditación en Ciencias Sociales, contables y Administrativas en la Educación Superior de Latinoamérica, A.C.(CACSLA).

Además, la licenciatura en Economía se encuentra acreditada por El Consejo Nacional de Acreditación de la Ciencia Económica (CONACE) reconocido por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, A.C. (COPAES) y dos licenciaturas en el sistema de Educación a Distancia, que son Administración y Contaduría Pública.

Cuenta también con 6 posgrados, todos ellos reconocidos en el Sistema Nacional de Posgrados, dos doctorados: Doctorado en Administración Educativa y Doctorado en Estudios Económico-Administrativos y 4 maestrías: Administración y Dirección Estratégica, Ciencias en Gestión del Desarrollo Regional, Contaduría y Maestría en Gerencia Pública y Gobierno.

Según el segundo informe de labores 2020-2021, de esta división, 52 Docentes son miembros del Sistema Estatal de Investigadores (SEI), 23 del Sistema Nacional de Investigadores el cual es un reconocimiento nacional por el Concejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) mismo concejo en el cual participan 26 docentes como Evaluadores Acreditados (RCEA), 28 docentes integran los grupos de Cuerpos Académicos de la División, 20 maestros conforman los 5 grupos de investigación de la división, 9 investigadores participaron de manera directa en la elaboración de 7 libros, dentro de los cuales no de ellos fue internacional. Al año 2020, 3 docentes realizaron estancias de investigación y 2 docentes a una estancia posdoctoral.

La División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA), registró en el semestre 2020-01, una matrícula de 3.959 estudiantes para los programas educativos mencionados, mientras que su cuerpo docente está compuesto, conforme a las categorías de contratación por 141 docentes de tiempo completo, 52 de medio tiempo, 49 con asignatura base y 50 eventual de asignatura.

Será pues con los docentes de la división académica de Ciencias Económico Administrativas, de la UJAT, ubicada en el campus principal, con quienes se dimensionará como se presenta o caracteriza el malestar docente y como los docentes enfrentan aquella problemática que se observa a nivel mundial y que se quiere identificar y escudriñar en el contexto presentado.

1.2. Planteamiento Del Problema

En su informe de políticas del 2020, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, (UNESCO por sus siglas en inglés) a través de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, la CEPAL, detalla que la pandemia acontecida por el virus COVID-19 afectó al 94 % de los alumnos (1.580 millones de niños, niñas y jóvenes entre preescolar y educación superior) a nivel mundial, por lo que se ha llamado la interrupción educativa más grande y nociva para los distintos actores participantes, puesto que aquellas crisis y disparidades educativas, que ya se habían detectado, se han agravado y por ende se han establecido nuevos retos.

El informe, abarca muchas otras temáticas pero profundiza sobre aquellas situaciones como la exigencia inmediata que recayó en los docentes al pedir ejecutar una educación a distancia, para la cual muchos no estaban preparados o con los recursos necesarios para ello; también expresa cómo su salud se tuvo que poner en riesgo al tener que asistir a las instituciones, además de la responsabilidad de innovar, de apoyar a familias y alumnos para comprender y afrontar los miedos, angustias y/o estrés provocado por las distintas medidas de confinamiento; situaciones que al vivenciarlas generan lo que se conceptualiza como el malestar docente.

José Manuel Esteve (1994), maestro que hasta la actualidad sigue representando el mayor referente respecto al estudio de la profesión docente, desarrolló el concepto de malestar docente, mismo que ha sido referenciado en múltiples investigaciones para “Describir los efectos permanentes de carácter negativo que afectan a la personalidad del profesor como resultado de las condiciones psicológicas y sociales en que se ejerce la docencia” (p. 24) Malestar que es producto de aquellas situaciones a las que se ve enfrentado

el docente de manera intempestiva e imperante y que le demandan reestructurar su manera de concebir la educación e incluso su práctica educativa.

Dichos cambios o alteraciones en la práctica docente los concibe y dimensiona muy bien la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, la CEPAL (2020) cuando los asocia con las condiciones generadas por la pandemia:

La pandemia ha transformado los contextos de implementación del currículo, no solo por el uso de plataformas y la necesidad de considerar condiciones diferentes a aquellas para las cuales el currículo fue diseñado, sino también porque existen aprendizajes y competencias que cobran mayor relevancia en el actual contexto. (p. 4)

Aunado a esta consideración de la realidad y con la intención de visibilizar aún más las problemáticas, retos y oportunidades que se anteponen a los países integrantes, en el comunicado el día mundial de los docentes (5 de octubre, 2021), la UNESCO describe: “La recuperación del sector educativo tras la pandemia de COVID-19 necesita una mayor inversión en el bienestar, la formación, el desarrollo profesional y las condiciones de trabajo de los 71 millones de educadores que hay en el mundo” (UNESCO, 2021).

El organismo, hace hincapié en el importante papel que tiene el docente en la superación de la pandemia covid-19, y las necesidades latentes que tiene el sector educativo, como: el necesario apoyo que requieren en términos de garantizar su estabilidad emocional, mejores condiciones laborales, mejor remuneración, entre otras.

Con antelación, la UNESCO (2020) expuso en la llamada: Respuesta del ámbito educativo de la UNESCO al Covid-19, la importancia de tener datos actualizados sobre la

población docente para determinar las deficiencias de los servicios educativos, ya que, si no hay una remuneración adecuada y oportuna, los índices de motivación y la permanencia de los docentes cualificados en el sistema educativo, se verán afectados y se alude a la necesidad de fomentar las competencias socioemocionales, la resiliencia y el bienestar docente, para afrontar el estrés, el agotamiento, absentismo, abandono o una praxis inadecuada.

Para tener una contextualización sobre algunas de las distintas causas que reflejan la problemática, destacan: La multiplicidad de dificultades que son inherentes a la práctica docente (causantes del malestar docente) y a las cuales la planta académica debe enfrentarse y resolver en busca del bienestar docente.

La UNESCO (2020), reconoce algunas dificultades en relación con la carga de trabajo asignada, entre ellas: condiciones laborales de riesgo, exigencia en logros, escaso apoyo socioemocional, poca inversión en formación y capacitación, aquellas condiciones de precariedad en las que se desenvuelve la profesión docente, entre otras. No son estas problemáticas recién descubiertas o que atañen a un país en particular, muestra de ello es el informe de 2016 sobre Educación Superior en Iberoamérica, publicado por el Centro Interuniversitario de Desarrollo, CINDA donde expone Brunner y Miranda (2016) que ahora las problemáticas que deben convocar y orientar las investigaciones, deben tener un carácter de alcance “glonacal” global, nacional y local, esto por las convergencias globales de desafíos y problemáticas en común.

En el inventario de desafíos, expresados en este informe se encuentran nueve que hacen referencia a la educación superior en el espacio iberoamericano, la plataforma institucional, acceso y oportunidades, personal docente, formación de capital humano avanzado, financiamiento de la educación superior, gobierno y gestión, aseguramiento de la

calidad, balance de tendencias y cambios nacionales. En el cuarto desafío, relativo al personal docente, menciona una larga lista de las distintas transformaciones que ha sufrido la enseñanza terciaria y a las cuales los docentes han tenido que adaptarse: la masificación escolar, multiplicación y diversificación de lo que se les demanda, la permanente actualización de conocimientos en las disciplinas, búsqueda de calidad, rendimiento de cuentas, entre otras, factores que la investigación muestra causantes del malestar docente.

En el contexto mexicano la investigación sobre malestar docente reporta también algunos avances, como ejemplo se rescata una investigación realizada en el Estado de Sonora, México, a un grupo de 818 docentes de escuelas primarias públicas, la cual nos permite acercarnos un poco a la realidad del contexto que se desea indagar e intervenir. Esta investigación lo que buscaba precisamente era identificar las situaciones que, según los participantes, les generaban malestar, construir categorías y analizar estos resultados con las distintas realidades que ya muchos autores han comunicado respecto al malestar docente

El malestar tiene que ver con un estado emocional, es socioemocional: está entre lo sociológico y lo psicológico. De ahí que las percepciones sociales del docente y de los problemas modifican sus estados emocionales. La teoría del malestar docente lo señala como un factor socioemocional. (Mungardo, Chacón y Navarrete, 2017, p. 11)

Es por lo que, acunando el término malestar docente, como aquella sumatoria de situaciones que pueden afectar la salud del maestro, el término salud lo entendemos acorde a la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS); la cual ha logrado llegar a tal consenso, que no ha realizado modificaciones a su definición desde 1948, “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de

afecciones o enfermedades.” Por lo cual, sobre todo en la actualidad, esta investigación cobra mayor relevancia, puesto que la sumatoria de aquellas situaciones puede generar estrés laboral. La Universidad Nacional Autónoma de México expone en la revista Global (2023) que “datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) indican que, previo a la pandemia, México ya figuraba como uno de los países con mayor fatiga por estrés laboral”, lo que de volverse estrés reiterativo corre el riesgo de transformarse en el síndrome del profesional quemado, también llamado Burnout. Al respecto,

Gabriel Morales Meza (2022) apunta:

“Esta preocupación laboral es histórica y puede estar presente en cualquier trabajador, que viva en cualquier país, sin importar el tipo de sistema político económico: capitalista, socialista o de economía mixta. Sin embargo, puede llegar a convertirse en un problema de estabilidad emocional a nivel personal o en una tendencia social en tiempos y espacios determinados, con relación a la variable económica, principalmente.” (p. 284)

Es así como se hace evidente la necesidad de cambiar aquellas condiciones de estrés y de comenzar a pensar en la estabilidad emocional, la búsqueda de un estado de bienestar. En ese sentido, el estado de Tabasco, en su Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 de Tabasco. (2019) alude en su planeación la importancia del bienestar, aludiendo al bienestar social, comunitario y para su población. En este documento se hace referencia a las áreas de atención y puntos álgidos, que reclaman acciones para asegurar la amplitud de aristas que requiere un ser humano para alcanzar este nivel de satisfacción/bienestar.

Para el caso de esta investigación se retoma de ese documento, la importancia y necesidad de “desarrollar las facultades y competencias de los habitantes de Tabasco y sus

nuevas generaciones, para incrementar sus posibilidades y oportunidades de trabajo, ingreso y mejorar su bienestar” (p. 21).

Además, uno de sus 3 ejes rectores, concierne únicamente al bienestar, educación y salud, y hace hincapié en que: “es urgente formar profesores capaces de comprender la situación actual de la educación en el ámbito internacional, y propiciar aprendizajes y desarrollo de competencias que permitan elevar la calidad educativa de los estudiantes (...)” (p.60). Bienestar que estaría mediado por su salud tanto física como emocional.

En el contexto institucional, en lo concerniente a la pandemia vivida a nivel internacional, la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, en el caso específico de la DACEA en su Plan de Desarrollo Divisional 2019-2023 (2019) establece, como meta divisional de gestión moderna, tener un índice de satisfacción del clima organizacional de la DACEA con 8 estrategias, entre las que destaca “monitorear el clima organizacional de la DACEA y el sentido de pertenencia entre todos los miembros de la comunidad universitaria” (p.90).

Aspecto que se relaciona directamente con el gran enigma que convoca y dirige esta investigación: hurgar y develar aquellas situaciones particulares que viven los docentes de la DACEA en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, frente a la pandemia COVID 19, situación que tanto a nivel internacional como local generó en los docentes cambios en términos de sus responsabilidades, formas de ejecutar sus clases y distintas situaciones que sumadas al tiempo de vivencia de la pandemia desde sus casas, pueda estar generando la sensación de malestar docente.

1.3. Objetivos

Objetivo General:

Desarrollar pautas de intervención educativa que apoyen, a través del autoconocimiento y la práctica reflexiva de los profesores, la expresión de estrategias de bienestar docente.

Objetivos Específicos:

Identificar los factores que puedan haber aflorado el malestar docente en los docentes de la DACEA en tiempos de confinamiento por la pandemia COVID 19.

Determinar si los docentes de la DAEA reconocen en sí el malestar docente.

Conocer el nivel de satisfacción, respecto a aquellas situaciones que han sido descritas como inherentes a la práctica docente, causantes del malestar docente y que pudieron complicarse en época de confinamiento por la pandemia COVID 19.

Indagar sobre las estrategias adoptadas por los docentes para enfrentarse desde que confinó la educación de forma virtual y el retorno a la nueva normalidad en relación con el malestar docente.

Categorizar las situaciones que aparecen como efecto del malestar docente, de manera que aquellas más recurrentes, sean las que dirijan la estructuración de la intervención educativa.

Identificar aquellas estrategias que fueron construidas por docentes de nivel superior para enfrentar las vicisitudes de la pandemia COVID 19

1.4. Justificación

El interés que conduce esta investigación es la intención de propiciar el establecimiento de espacios de reflexión, vínculos significativos entre colegas, la

resignificación de la labor docente y de cierta forma, indirectamente, la mejora de los procesos de enseñanza, puesto que un maestro que se transforme a sí mismo transforma su entorno, su aula, su práctica. Los contextos educativos que cada vez son más amplios, diversos y que dependen de muchas vertientes para lograr su cometido, pues tanto el Estado, sociedad, familia y escuela se encuentran con la corresponsabilidad de propiciar la educación de los seres humanos.

El año 2020, representó a nivel profesional el desafío de trasladar, crear y ejecutar una enseñanza en modalidad virtual para todos los docentes en labor, donde en muchos casos la modalidad era completamente presencial y sin mucha mediación de la tecnología. En el caso de la investigadora, al estar en calendario A (en Colombia, así es llamado el ciclo de clases que inician en febrero y finalizan en noviembre de cada año), fue durante la marcha que debió realizar los cambios pertinentes.

En México, exponen los autores Hernández Hernández, J. A., Turriza, Marín, J., & Ferrer Córdova, E. (2022)

La pandemia reveló las carencias de la infraestructura de redes de telefonía celular en comunidades rurales, la falta de cobertura de servicios de internet en zonas alejadas de los núcleos urbanos y los problemas económicos para adquirir equipos que permitieran a los estudiantes continuar con su educación escolar (p. 431)

Fue en este momento emergente cuando se hizo evidente la inclusión imperativa de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y el desafío de vivir una pandemia, como la experimentada a partir del año 2019. En el campo educativo, una realidad que ya venían muchos autores expresando, se encrudecía: la crisis en la educación. Los maestros y maestras se han recargado emocionalmente con la responsabilidad de

enfrentarse a este urgente llamado, sin aún corroborar que estuviese cada uno formado y preparado para asumirlo.

Exigencias y demandas que han sido puestos, en muchas ocasiones en los debates sobre las situaciones que enfrenta la profesión docente, respecto a la calidad educativa y que siempre son demandas distintas las que se espera que el maestro gestione y transforme en su práctica educativa, sin embargo, aunque la necesidad de transformación es apremiante, se considera que aún no se implementan estrategias para abarcar la raíz de esta gran problemática.

Se buscó que esta investigación permitiera comprender previamente el contexto en el que se desarrollaría la indagación, identificando situaciones problemáticas que ya han presentado distintas investigaciones, como algunas de las que se exponen a continuación, que al ser desarrolladas en el contexto mexicano nos dan un panorama más amplio para indagar, poner en común y estructurar la búsqueda de aquellas estrategias construidas por docentes de nivel superior para enfrentar las vicisitudes de la pandemia COVID 19.

En “*Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México.*” (2007), se encontró la preocupación por la tensión y presión que viven los docentes y describen su proceso metodológico para indagar sobre sus niveles de estrés y unas reflexiones finales para combatirlo.

El trabajo “*Malestar docente y su impacto emocional en profesores de educación primaria*” (2017) un estudio realizado en Sonora identificó, categorizó y analizó aquellas situaciones que producían malestar en los docentes. “*La intensificación del trabajo docente en un contexto de pandemia.*” (2021) un trabajo expuesto en el congreso de Puebla que contextualiza las realidades que la pandemia COVID-19 encrudeció respecto a la sobrecarga

de trabajo en los docentes, y agrega para esta investigación, que el malestar presente en los docentes va a depender, en cierta parte a las características personales de cada uno/a.

En el proyecto investigativo *“Malestar docente y factores de estrés laboral en docentes del sistema educativo público”* (2021) en la ciudad de Mexicali Baja California, se rescatando de su trabajo el concepto de satisfacción docente y su definición desde Hernández, Castro y García (2021) como: “conjunto de actitudes y sentimientos de carácter positivo con que cuenta el docente, partiendo desde sus valores e intereses, aquellos que determinan su trabajo docente y condicionan su entorno laboral y profesional.” (p. 62) culminando con la importancia de cuestionarnos sobre el cómo el docente puede sobrellevar su vida laboral.

“El estrés laboral, COVID-19 y otros factores que determinan el bienestar docente.”, realizado por Rivera (2021), donde además de tener información para contextualizar la problemática, introduce un factor muy importante: el bienestar docente y hace un llamado a darle relevancia al estrés laboral y los peligros que representa el síndrome Burnout en docentes que no tengan un sentido de autoconocimiento e identificación de su malestar docente.

Estudios como los anteriormente citados abren un campo extenso para la indagación, dejando para futuros investigadores la tarea de encontrar aquellas maneras para sobrellevar el malestar docente. Lo cual es justamente el interés de esta investigación, seleccionar las estrategias que efectivamente propicien desarrollar habilidades técnicas y socioemocionales, para sobre llevar de una manera resiliente las vicisitudes habituales e incluso estáticas, de la profesión docente.

Estrategias que no serán elegidas y construidas por un experto o un profesional de otra área del conocimiento, si no; basándonos en los beneficios de la investigación acción,

el conocimiento y las soluciones partirán de la misma experiencia de los sujetos que vivencian la problemática. Por lo cual se comprende que será desde los docentes, desde la experticia de ellos en su aula y contexto, desde donde podrá surgir la verdadera transformación.

Es así como, desde la experiencia, los distintos autores y la realidad expuesta por las grandes organizaciones, se deja ver la profesión docente como un campo donde se está al servicio de otros, en contextos tan cercanos y a la vez con diversas realidades, contemplando en los alumnos los cambios generacionales y poniendo en el día a día la esperanza de transformar por lo menos el entorno más próximo, dando lo mejor de sí para la transformación del mundo y la profesionalización de los estudiantes.

Lo cual implica un llamado al cuidado personal, al establecimiento de límites sanos, construcción de redes de apoyo y una formación continua, que tanto el docente, como la universidad, en su figura de empleador, deberán alcanzar para obtener mejores resultados en la estabilidad de sus docentes, pero también en los resultados de los aprendizajes obtenidos de los estudiantes inscritos a la DACEA.

Esta investigación busca dejar para la DACEA las pautas para abordar la capacitación a los docentes desde otras miradas e incluso, le permita reconocer puntos a mejorar para permitir a los docentes, sujetos críticos, reflexivos y activos, tener mayor incidencia en la construcción conjunta de procesos de adaptación, innovación y la reinención de métodos, conocimientos, planes, programas de estudio y todo aquello que los procesos educativos van exigiendo de las instituciones para estar a la vanguardia y responder a un contexto que bien lo reconoce la DACEA como dinámico con cada vez más altos niveles de incertidumbre en los ámbitos político, económico y social.

El Plan de desarrollo divisional (2019) de la DACEA señala:

Por una parte, se viven ambientes dinámicos, complejos e inciertos que impactan en forma desfavorable a todas las esferas de la sociedad, sobre todo las posibilidades de crecimiento económico. Por otra, el reto de salir adelante implica aprovechar la ventaja que ofrece la revolución tecnológica, la generación y aplicación innovadora del conocimiento. (p. 23)

Mirada y postura que la DACEA toma como oportunidad, puesto que ante la convergencia han sabido mantenerse fuertes, tomar las medidas necesarias y accionar de manera que los resultados sean halagadores para la división, cómo lo expresa el Dr. Luis Manuel Hernández Govea, quien fue director de la DACEA y produjo un informe de labores 2020-2021.

Impulsados desde la creación de sus metas divisionales, en el plan de desarrollo divisional 2019-2023 “Monitorear el clima organizacional de la DACEA y el sentido de pertenencia entre todos los miembros de la comunidad universitaria” (p. 90) además de “Implementar acciones que permitan el mejoramiento de la comunicación e interacción entre la comunidad de la DACEA” (p. 90).

Lo que permite evidenciar su deseo de realizar una gestión pensada en el bienestar de los docentes y que mejor oportunidad para ello que poder darle prioridad a una investigación como esta donde se busca medir los niveles de satisfacción en una de sus categorías llamada clima organizacional.

1.5. Pertinencia Del Proyecto

Múltiples son las investigaciones que describen, categorizan y visibilizan las distintas realidades que producen aquel llamado malestar docente, por ello la búsqueda de esta investigación es precisamente ¿Qué hacer con todo lo que ya sabemos está aconteciendo en la profesión docente?, ¿Cómo asegurar que todos los docentes adquieran aquellas

competencias que de manera resiliente o individual han desarrollado los maestros de la DACEA para enfrentar las distintas situaciones problemáticas que ha traído a su quehacer docente la pandemia COVID19?.

Desde el sector salud se establecen indicadores, apoyos e incluso decretos para que todas las empresas y empleadores, propicien la salud de sus empleados, incluso desde la idea mercantil que estas consideraciones, tendrán repercusiones de manera directa sobre la productividad de sus empleados, sobre la calidad del proceso y en última instancia del producto, que para el caso de la educación sería los aprendizajes obtenidos por los estudiantes, es por lo que la universidad:

Ante los retos actuales, el acceso a la educación de calidad y el desarrollo humano en todas sus dimensiones, las Instituciones de Educación Superior del país deben enfrentar los compromisos y desafíos que implican una formación profesional, moral, ética y de valores, comprometida a construir entre todos, una sociedad mejor. (Plan de desarrollo institucional, UIAT, 2020, p. 73)

En los estudios mencionados, se compila el estrés en el trabajo, contextualizan los riesgos de no estar preparados ante aquellas situaciones que puedan generar malestar docente y se prende alarma sobre los riesgos presentes en la labor de docente, ya que lo que comienza como malestar docente, mientras que no se tienen las herramientas necesarias para enfrentarlo, puede generar síntomas de estrés y, de igual manera, desencadenar en el Burnout, síndrome del profesional quemado.

Por ello, actualmente, México, luego de diversos estudios realizados respecto a los niveles de estrés de su población, publica por ejemplo, según el boletín 272 de la UNAM (2018) que: “A nivel mundial, México se encuentra entre los primeros lugares con el mayor número de personas con estrés laboral”, además, especifican que “Los más vulnerables a la

precariedad laboral es el personal de salud y los profesores, quienes tienen contacto con pacientes y usuarios (alumnos) y una mayor exigencia mental.” Precisando además lo difícil que es medir estos factores al ser psicosociales.

Situación que establece y conduce al país a la creación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, relacionada con los: factores de riesgo psicosocial en el trabajo, que tiene como objetivo: “establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.”, por lo cual, ahora las distintas organizaciones deben procurar tener un entorno organizacional saludable y para lo cual deben “identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional”, para poder asegurar que su organización, así como busca la DACEA, tenga unos niveles altos de satisfacción en el clima organizacional.

Morales Meza (2022) “Los trabajadores más afectados son quienes viven en países subdesarrollados, de economías emergentes o de la periferia, de acuerdo con conceptos de distintos referentes teóricos. Pero las crisis no son las únicas causas de condiciones laborales negativas.” (PP, 285). Realidad que no es de unos pocos y de la cual solo son excluidos algunos países con excelentes prestaciones y condiciones laborales, sobre todo para los docentes, es un asunto que, de igual manera a la lucha actual por la equidad de género, aunque no lo hayan vivenciado o sufrido todas las mujeres, no se puede creer que no existe o que no es relevante de investigar.

Dejando claro la importancia de reflexionar sobre la estabilidad emocional y mental de cada docente ante estas realidades que muchas veces lo sobrepasan y exigen lo mejor de sí, hoy vemos cómo la sociedad actual comienza a preocuparse por la soledad, por la dificultad para expresar sentimientos, para comunicarse, para sentirse escuchados, e incluso

para sentirse parte de algo y sus vidas con sentido, de ahí la importancia de desarrollar competencias y habilidades para empoderar a los docentes.

Por ello, no atañe solo al contexto mexicano investigar sobre el bienestar docente, puesto que ante el surgimiento de la pandemia fue evidente la necesidad de contar con procesos de autoconocimiento, aprender a manejar las propias emociones y la importancia de un maestro crítico, reflexivo, creativo y apasionado en su labor.

Tomando como referencia la Ley General del Sistema para la carrera de las maestras y maestros (2019), es destacable el hincapié que se le hace a la misión de revalorizar la profesión docente, buscar darle mayor reconocimiento en todas las esferas y esmerarse en la cualificación del equipo docente, es así como establecen en su artículo I la importancia de “reconocer la contribución a la transformación social de las maestras y los maestros como agentes fundamentales del proceso educativo”, por lo cual, su tercer objeto está enfocado precisamente en revalorizar a los docentes.

Así también, en el artículo 3 de la referida Ley, establece una serie de lineamientos como: priorizar su labor, fortalecer su desarrollo y superación personal, reconocer su experiencia, compromiso y capacidad de proponer soluciones para su entorno, priorizar su labor pedagógica, impulsar su toma de decisiones respecto a la planeación educativa, un salario digno para una vida decorosa, un hogar digno, tiempo necesario para la planeación de clases como también para su desarrollo personal y profesional, y respetar sus derechos.

Para que las autoridades educativas de la DACEA alcancen dicha revalorización, que justamente da cuenta de la importancia de los objetivos de este proyecto al buscar, de igual manera, fortalecer el desarrollo su cuerpo docente, en términos de reconocer sus saberes, su experiencia y capacidad para proponer soluciones de cambio y transformación en aras de una optimización de sus tiempos y energías.

Y en el artículo 2 de la ley referenciada anteriormente, establece como normativa que las autoridades educativas realicen “acciones para dignificar las condiciones bajo las cuales prestan el servicio público de educación, dotándoles de los elementos necesarios para que desempeñen su labor” lo cual, se encuentra en consonancia con las orientaciones que la norma ISO (2020) PAS 45005 publica en busca del mejoramiento de las prácticas y gestión de los riesgos que se derivan por COVID-19 respecto a la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo.

Objetivos y deseos que la Maestría en Intervención e innovación de la práctica educativa, ofrecida por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, en sus líneas, socioeducativa, de innovación pedagógica y en la parte de intervención educativa, me enriquecerán la mirada en términos de la investigación sociohistórica y de los distintos contextos, para comprender esta configuración de la profesión docente, llegar a análisis y reflexiones profundas y tener un enfoque amplio que considere múltiples vertientes y problemáticas, a las que pueda solucionar con innovación y creatividad.

Capítulo 2. Diagnóstico:

2.1. Proceso Metodológico

Distintos organismos locales, nacionales, internacionales, gubernamentales y no gubernamentales realizan trabajos minuciosos para investigar, poner en común, debatir y compartir información acerca de problemáticas de índole global, justamente para que esto sea ampliado en los contextos académicos e investigativos, y se preste atención, con una mirada crítica sobre aquello, relevante, urgente o simplemente interesante a considerar.

En muchas ocasiones, avances en términos de metodologías o didácticas que obtuvieron excelentes resultados en otros países, fueron tomados como ejemplo para ejecutar prácticas en contextos totalmente distintos y sin una transposición didáctica o una mirada crítica ante los nuevos conocimientos. Hoy, el siglo XXI nos antepone un exceso de información que debemos aprender a discriminar, escudriñar y tomar provecho de ella, lo cual requiere un docente que cuestione, critique y ante todo, desarrolle unas prácticas reflexivas que le permitan evidenciar, en su propia aula; está como espacio de investigación, las problemáticas que se nombran por aquellos que se toman el tiempo y corren el riesgo de invertirlo en investigar, publicar y aportar a la construcción pedagógica de nuestra profesión.

Es así como esta investigación de determinó cualitativa en la medida en que en partió del desarrollo de unas incógnitas e hipótesis antes, durante y después de la recolección y el análisis de los datos, puesto que, en un primer lugar, gracias a la revisión sistemática de literatura y la búsqueda exhaustiva en bases de datos especializadas del concepto, se presupone que el malestar docente es una sensación que todo docente, consciente de las problemáticas y estructura del sistema educativo, puede sentir y que dependerá de sus estrategias el cómo enfrente aquellas problemáticas.

Se trata de una investigación acción participativa, en la medida en que, para cumplir con el objetivo de la investigación: *Desarrollar pautas de intervención educativa que apoyen, a través del autoconocimiento y la práctica reflexiva de los profesores, la expresión de estrategias de bienestar docente*, se requiere la participación activa del docente, este tipo de investigación propicia, según Díez Gutiérrez (2020). “la implicación de la propia comunidad educativa en su propia transformación y mejora. 116) proceso ineludible para alcanzar el nivel de desarrollo de la investigadora y los objetivos de la investigación.

Por ello, es importante comprender el malestar docente como: "los efectos permanentes de carácter negativo que afectan a la personalidad del profesor como resultado de las condiciones psicológicas y sociales en que se ejerce la docencia" (Esteve, 1987, citado por abril, 2020). Por ello se buscó indagar si aquella problemática, el malestar docente, se visibilizaba también en la División Académica de Ciencias Económico Administrativas, esto puesto que, como indica Esteve (2011) “la primera vía para acabar con el malestar es definirlo. Saber en qué consiste. Evitar la vaguedad de ese sentimiento indeterminado”. (p, 115).

Para el levantamiento del estudio diagnóstico, la población fue una muestra de participantes voluntarios, también llamada una muestra autoseleccionada, en la que “las personas se proponen como participantes en el estudio o responden a una invitación” (Battaglia, 2008 citado en Hernández, Fernández y Baptista, 2017, p. 387) esto justamente para buscar la libertad, confianza de los participantes y el deseo de profundizar sobre la temática, se hace la invitación a participar vía email a todos los docentes de la DACEA, y se procede a investigar con la cantidad de docentes inscritos y los datos que fueron recabadas en la revisión previa.

Es importante mencionar que esta revisión sistemática de la literatura y la búsqueda exhaustiva en bases de datos especializadas, que se realizó para poder dar comienzo al proyecto fue indagando los trabajos que han sido realizados en el contexto mexicano respecto al malestar docente, lo que sirvió para brindar una contextualización general de la problemática, puesto que la investigación cualitativa, como exponen Hernández S. R., Fernández C. C., Baptista L. P. (2017) se basa en que “hay una revisión inicial de la literatura, ésta puede complementarse en cualquier etapa del estudio y apoyar desde el planteamiento del problema hasta la elaboración del reporte de resultados” (p. 8).

Es así como se evidenció que no es solo en el contexto abordado donde se presume se presenta esta problemática, sino que ella, es inherente a la profesión docente y aumenta por distintos factores externos e internos en la cotidianidad de la práctica docente y en relación con el contexto local de la población investigada.

Categorías

Luego de la revisión sistemática de la literatura y la búsqueda exhaustiva en bases de datos especializadas. para la conceptualización del concepto malestar docente desde los años 80 hasta la fecha, se hace una revisión de 16 investigaciones realizadas en México, 25 artículos de contextos como España, Colombia, Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, Perú y Uruguay, además, 16 investigaciones de 2003 a 2018, algunas de las cuales permitieron dilucidar aquellas primeras indagaciones sobre la temática. (Anexo 3)

Algunas de estas fuentes eran del contexto mexicano y aquella obra pilar de la investigación “El malestar docente”, realizada por el ilustre Maestro José Manuel Esteve (1994) un maestro que fue ejemplar y digno de tomar como referente, no solamente por

volverse la base conceptual de la investigación sino también por evidenciar el valor de un docente apasionado por su labor e investigador de su aula, aquello que se busca propiciar y resaltar en esta investigación.

De esta revisión se recuperaron aquellos aspectos que se reconocían como causantes del malestar docente, factores que fueron agrupados en tres grupos y luego relacionados respecto a la categoría que darían surgimiento, ellas fueron: Entorno organizacional, emoción, y bienestar docente.

Entorno organizacional. Se entenderá como aquel entramado de situaciones del día a día laboral del docente, en las que influye de manera directa la institución donde labora, contempla las distintas exigencias, normas y rutinas que se establecen, las categorías con las que se cuenta para sus empleados, cargas de trabajo, procesos de supervisión, reconocimientos y posibilidades de ascenso y permanencia en el puesto de trabajo, la retribución económica que se brinda, la calidad del establecimiento en términos de instalaciones y herramientas de trabajo, cantidad de llamados a comisiones o eventos de manera imprevista, reconocimiento institucional que se hace a la profesión y la calidad de las relaciones con los miembros de la institución, tanto superiores, personal administrativo como colegas.

Según la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Se entenderá como un:

“4.6 Entorno Organizacional Favorable: Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de

trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño” (p. 3)

Emoción. Esta categoría dimensiona todo aquello que puede llegar a sentir el docente y genere alteraciones del ánimo que puedan afectarle directamente su nivel de bienestar, tranquilidad, autoestima, su estabilidad emocional, o su disposición para relacionarse con otros. Se entenderá como aquellos aspectos de la profesión y la práctica docente que permiten al docente sentir y dimensionar la importancia de sus intervenciones, en términos de la respuesta, apoyo y compromiso de la institución familiar, la conducta, características, motivación y el rendimiento académico del alumnado, como también, el tipo de relación que se construya con el propio estudiante. Dependerá su dominio de las prácticas reflexivas y la cantidad de habilidades socioemocionales que posea.

“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 y adoptar una actitud empática y social, que nos brindará mayores posibilidades de desarrollo personal.” (Goleman, 2015, p. 3).

Bienestar Docente. Será entendido como aquel nivel de satisfacción del docente con su labor y el estilo de vida, personal y profesional, que lleva por esta profesión. Contempla aspectos respecto a, su rol, su status, el reconocimiento social, las expectativas sobre su labor, el ser docente de nivel superior, el funcionamiento del sistema educativo actual, los cambios para su profesión que establece la sociedad, las demandas de actualización, nivel de autonomía en su trabajo, el abrupto ingreso de las TICs al espacio educativo, las condiciones laborales y estabilidad, las maneras que encuentra para enfrentar las

problemáticas, su personalidad, sus habilidades y relaciones interpersonales, el crecimiento y realización personal, la motivación y la vocación.

2.2. Técnicas e Instrumentos De Recogida De Datos.

Técnica preliminar, sondeo.

Para comenzar el proceso investigativo, se realizó una técnica preliminar que posibilitó un primer acercamiento a la problemática en el contexto mexicano y la realidad respecto al malestar docente en la DACEA. Según la guía didáctica de Monje (2011) un sondeo “supone un acercamiento de carácter informal incluso antes de la toma de contacto inicial, al escenario que se realiza a través de la recogida de información previa sobre el mismo” (p. 44) este fue con el fin de recolectar el nivel de satisfacción de los docentes respecto a aquellas situaciones que los estudios previos sobre el malestar docente en México han demostrado ser un tema recurrente para explicar la aparición del malestar docente y poder así determinar cuáles serían las categorías de análisis y reactivos precisos para indagar acerca de esta población.

En el acercamiento inicial (ver anexo 1) constó de secciones, la primera en la que se ofreció la precisión del concepto malestar docente, y la otra con un cuestionario tipo escala Likert además de dos preguntas cerradas y una abierta.

La escala de likert, buscó integrar, como detallan Hernández, Fernández, Baptista (2017) enunciados que deben ser cortos y direccionados para calificar el nivel de satisfacción que se desea medir, “las afirmaciones pueden tener dirección: favorable o positiva y desfavorable o negativa. Y esta dirección es pura importante para saber cómo se codifican las alternativas de respuesta.” (p. 240) por lo cual esta escala partía de nada satisfecho, con un valor de (1), poco satisfecho, (2) normal (3), satisfecho (4), muy satisfecho (5).

La escala likert busco medir el nivel de satisfacción de los participantes frente a 13 ítems, los cuales fueron elegidos acorde a las temáticas que hasta la fecha se abordaban como aquellas situaciones que influyen de manera directa respecto al sentir del docente, las preguntas cerradas fueron con el fin de conocer si se comprendía el concepto malestar docente y la otra, respecto a la sensación personal sobre si se había vivido un aumento de tensión con respecto al nivel de satisfacción de los ítems mencionados durante el tiempo de confinamiento y pandemia COVID 19.

La pregunta abierta buscaba que los docentes pudiesen agregar si ellos consideraban faltante algún factor que pudiese ser relevante para la investigación, pregunta que fue diseñada con el fin de enriquecer el formato de cuestionario para el proceso que se llevaría después.

Cuestionario online:

Luego del sondeo, se procedió con un cuestionario aplicado de manera virtual, diseñado por medio de la herramienta de Google Forms y distribuido en la UJAT, mediante diversos medios: correos institucionales, WhatsApp, invitaciones personales e impresas en la sala de maestros, como se detallará más adelante. Este fue llamado: *El malestar docente en la pandemia COVID-19, enfrentado desde los maestros y maestras de nivel superior*, este fue pensando para su distribución y almacenamiento virtual de manera que pudiese haber un mayor número de docentes entrevistados puesto que, los cuestionarios online aportan, como dicen Arroyo & Finkel (2019) un “ahorro económico de lo que suponían las tareas de depuración manual de los cuestionarios en papel y la grabación de datos con su posterior depuración para detectar errores de grabación.” (p. 42).

La encuesta, estuvo dividida en 6 principales secciones:

1. **Presentación:** Esta sección tenía el título: El malestar docente en la pandemia COVID-19, enfrentado desde los maestros y maestras de nivel superior, un agradecimiento por participar y la información sobre el tiempo estimado de respuesta, justamente dimensionando lo ocupado de los días de la población elegida para investigar.
2. **Contextualización Del Proyecto Investigativo Sobre El Malestar Docente:** Como aprendizaje del sondeo, se diseñó un video, de autoría de la investigadora, que buscó presentar la investigación, la investigadora y propiciar la cercanía y sensibilización del docente, a la investigación y a la problemática, antes de que procedieran a llenar el cuestionario.

Fue realizado en las instalaciones de la universidad, exactamente en dos de las zonas más representativas de la División Académica de Educación y Artes (DAEA) esto para mostrar la cercanía de la investigación al contexto, se realizó un guion para la grabación (ver anexo 6) el cual buscaba acercarse a la población de una manera más cálida.

Contextualizó el concepto malestar docente y por medio de fragmentos de las películas: The emperor's club, whiplash: música y obsesión, Matilda y escritores de la Libertad, buscó traer a colación los problemas respecto a la autoridad docentes, los distintos métodos educativos, la influencia de la familia, los vínculos con los colegas y directivos, y por último el juicio social frente a la profesión. (Ver anexo 5)

3. Política De Confidencialidad: Se presentó el formato arrojado por el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), al ser el organismo constitucional autónomo que funciona como garante del cumplimiento de los derechos fundamentales para el de acceso a la información pública y la protección de datos personales que requería esta investigación.

4. Atributos Personales Y Profesional-Laborales: Se indagó con preguntas cerradas, con alternativas de respuesta y excluyentes sobre su edad, sexo, nivel formativo, años de experiencia docente y los niveles de la obtención, categoría con la que labora en la UJAT, tipo de familia e ingresos adicionales a su trabajo.

5. Escala Likert Forzada Sobre El Malestar Docente: Esta constó de 36 ítems que buscaban evaluar el nivel de satisfacción del docente en su contexto labora, ofreciendo cuatro posibles niveles: muy insatisfecho, insatisfecho, satisfecho, muy satisfecho.

Fue escala forzada justamente como estrategia tomada luego del análisis del sondeo, donde se evidenció que, para los docentes, a pesar de ser un grupo con capacidad de discreción, el tomar postura les implica mayores esfuerzos y donde su preferencia fue por ubicarse en la columna neutra, con la asignación normal respecto a su nivel de satisfacción. “este método de recolección posibilita la obtención de información variada sobre los sujetos, desde datos muy objetivos y específicos como edad, estado civil, lugar de origen, etc., hasta información más compleja y subjetiva que requiere una mayor elaboración de la persona interrogada, como son sus percepciones, actitudes, representaciones, preferencias, opiniones, a las que se accede a través de “lo dicho” o la expresión de la persona.” (Echauri, Minami & Sandoval, 2012, p. 33)

“Los enunciados que constituirán los ítems de la escala pueden extraerse por diferentes métodos: A.– Con ayuda de literatura sobre el tema; es decir, los ítems se construyen a partir de una revisión de la literatura relacionada con el tema en cuestión.” [...]. B– Entrevista previa; en este caso, los ítems resultan de las opiniones vertidas por persona(s) que consideremos representativas de la población que vamos a estudiar. C.– La propia intuición y "genio" del investigador.” (Echauri, Minami & Sandoval, 2012, p. 34).

Es por lo que los ítems del cuestionario surgen de la agrupación de los factores causales, especificada en el surgimiento de las categorías (descritas en el apartado del proceso metodológico) y de luego condensar cada numeral en una frase corta, concisa, que no denotará una posición a favor o en contra y permitiera visualizar aquella problemática. Además, fue sumado, por consideración de la investigadora, aquellos ítems referentes al uso de las TICS, que por su discernimiento fueron relacionados con las situaciones mencionadas y en agravio por la transición repentina de una modalidad presencial a virtual.

Las preguntas del cuestionario de diagnóstico se ordenaron dos por cada una de las tres categorías, para evitar que el docente respondiera en automático sobre ellas y poder darle así un valor agregado respecto a la veracidad de la información recopilada. Primero estuvieron las preguntas relacionadas a la categoría Entorno Organizacional (EO) con los ítems número: 1,2,7,8,13,14,19,20,25,26,31 y 32, Emocional (E) con los ítems número: 3,4,9,10,15,16,21,22,27,28,33 y 34 y luego Bienestar Docente (BD) con los ítems número: 5,6,11,12,17,18,23,24,29,30,35 y 36. (ver anexo 4).

Para el análisis de los datos se utilizó el siguiente procedimiento:

En las escalas de Likert a veces se califica el promedio resultante en la escala mediante la sencilla fórmula PT/NT (donde PT es la puntuación total en la escala y NT es el número de afirmaciones), y entonces una puntuación se analiza en el continuo 1-5 de la siguiente manera, con el ejemplo de quien obtuvo 12 en la escala ($12/8 = 1.5$) (Hernández, Fernández, Baptista, 2017, p. 243).

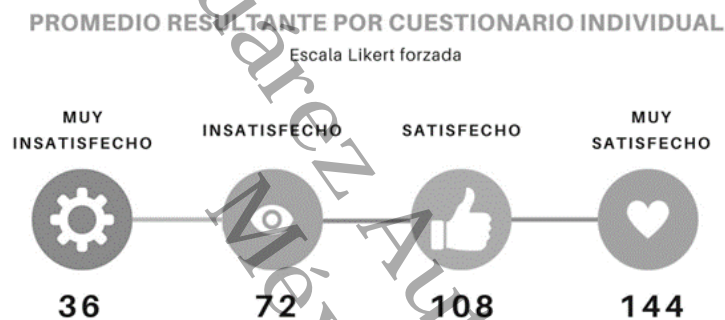
Por ello, para encontrar la percepción total por docente se utilizará la misma fórmula, donde la puntuación total, al ser 36 preguntas con 4 afirmaciones, el PT es 144, la posición de muy insatisfecho sería partiendo de los 36 puntos que podría obtener un docente que

hubiese dado como respuesta ante todos los ítems 1 ($36 \times 1 = 36$), el lugar de insatisfecho le correspondería el 72 ($36 \times 2 = 72$), satisfecho 108, (36×3) muy satisfecho 144 (36×4).

Siguiendo el paso a paso para la construcción de la escala likert según Sampier, Fernández, & Baptista (2010) sugerida en su libro sobre Metodología de la investigación, se calcula el estado de satisfacción de cada docente según los datos que serían obtenidos en el cuestionario, para ello se crean las siguientes estructuras para el análisis de los datos.

Figura 1

Gráfica para ubicar el promedio resultante por cuestionario individual



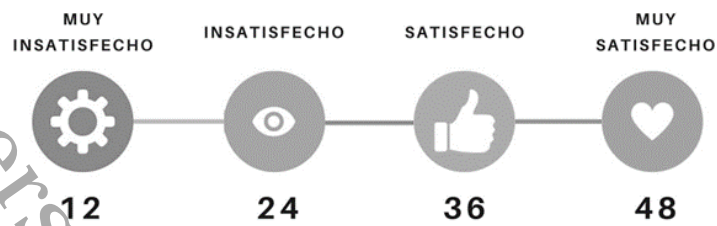
De la misma manera, para encontrar la percepción total por docente respecto a la categoría, al ser 12 preguntas con 4 afirmaciones, el PT es 48, la posición de muy insatisfecho sería partiendo de los 12 puntos que podría obtener un docente que hubiese dado como respuesta ante todos los ítems 1 ($12 \times 1 = 12$), el lugar de insatisfecho le correspondería el 24 (12×2), satisfecho 36, (12×3) muy satisfecho 48 (12×4), lo que de manera gráfica resultaría así:

Figura 2

Gráfica para ubicar el promedio resultante por categoría individual

PROMEDIO RESULTANTE POR CATEGORÍA INDIVIDUAL

Escala Likert forzada



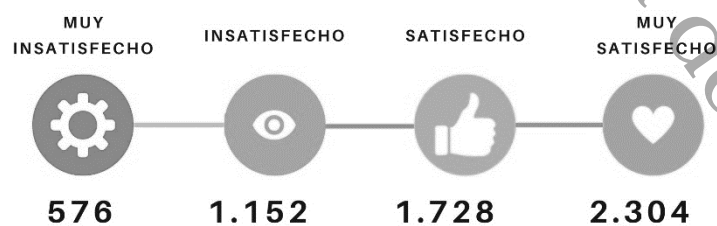
Fórmula que se edita para encontrar los resultados generales de la siguiente manera, al ser 36 preguntas con 4 afirmaciones, para calcular el PT sería $36 \times 4 = 144$ cifra que al multiplicarla por los 16 docentes daría como resultado 2.304, la posición de muy insatisfecho sería partiendo de los 576 puntos que podría haberse obtenido si los 16 docentes tuvieran como respuesta ante todos los ítems 1 ($36 \times 1 = 36$, luego $36 \times 16 = 576$), el lugar de insatisfecho le correspondería el 1.152 ($36 \times 2 = 72$, luego 72×16), satisfecho 1.728, ($36 \times 3 = 108$, luego 108×16) muy satisfecho 2.304 ($36 \times 4 = 144$, luego 144×16), lo que de manera gráfica resultaría así:

Figura 3

Gráfica para registrar el promedio resultante por totalidad de cuestionarios

PROMEDIO RESULTANTE POR TOTALIDAD DE CUESTIONARIOS

Escala Likert forzada



Para encontrar los resultados generales por categoría y por la totalidad de docentes, el proceso es similar, solo que ahora son 12 preguntas con 4 afirmaciones, para calcular el PT sería $12 \times 4 = 48$ cifra que al multiplicarla por los 16 docentes daría como resultado 768, la posición de muy insatisfecho sería partiendo de los 192 puntos que podría haberse obtenido si los 16 docentes tuvieran como respuesta ante todos los ítems 1 ($12 \times 1 = 12$, luego

12x16=192), el lugar de insatisfecho le correspondería el 384 (12x2=24, luego 24x16), satisfecho 576, (12x3=36, luego 36x16) muy satisfecho 768 (12x4=48, luego 48x16), lo que de manera gráfica resultaría así:

Figura 4

Gráfica para registrar el promedio resultante por totalidad según categoría



6. Invitación Para Participar En Las Entrevistas: La última parte del cuestionario buscaba justamente propiciar la confianza para encuentros presenciales o virtuales, que pudieran permitir a la investigadora profundizar en los temas abordados. En este debían consignar su número de teléfono para coordinar el contacto y agendar el encuentro.

Guía de Entrevista semiestructurada:

Se decide realizar entrevistas semiestructuradas, contemplando que estas, según Hernández, Fernández y Baptista (2017) “se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información”. (p. 403), por ello se creó, de manera anticipada a cada entrevista, un instrumento como guía para aquella entrevista personal, depende de las condiciones del entrevistado se realizaría la grabación del sonido para su posterior transcripción a texto electrónico.

Estuvo diseñada de manera que sirviese como profundización de las respuestas obtenidas en el cuestionario, esta guía fue integrada por 3 o 4 preguntas básicas dejando la

posibilidad de formular otras que en el momento de la entrevista ayudaran a explorar su estado de satisfacción en relación con su condición docente. Las preguntas fueron:

¿Qué la ha llevado a encontrarse con un nivel (porcentaje total, bajo o alto, obtenido por cada docente) de satisfacción respecto a los ítems abordados?, ¿Cuál o cuáles serían las posibles estrategias para llegar a ello?, ¿Cuál o cuáles serían las posibles estrategias para cambiar ello?, ¿Podría usted precisar su opinión al respecto del nivel de satisfacción (mejor puntuado o peor puntuado en su encuesta), ¿Qué la motivó a participar en la encuesta?

Todo el tiempo, en las comunicaciones, registro y transcripción de las entrevistas, se registró la información codificada en números, dados según el orden en responder la encuesta, día y hora del envío del cuestionario, rango de edad y Sexo.

2.3. Resultados Del Diagnóstico

Resultados del sondeo

El sondeo se realizó el día 7 de abril del año 2022, logrando la participación de 35 docentes, los cuales de manera voluntaria decidieron participar, pero invitados, casualmente, por quien era director de la DACEA, quien muy amablemente introdujo a la investigadora al espacio de investigación y tomó el instrumento (solo la segunda parte) y las repartió a los demás docentes pidiéndoles participar a la totalidad de los maestros que en ese momento se encontraban en la sala de docentes.

Tabla 1
Resultados individuales del Sondeo

| Docente | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho | Puntaje total de satisfacción individual |
|---------|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|--|
| 1 | 0 | 1 | 16 | 6 | 8 | 31 |
| 2 | 0 | 1 | 4 | 30 | 0 | 35 |

| | | | | | | |
|----|---|---|----|----|----|----|
| 3 | 0 | 0 | 0 | 6 | 11 | 17 |
| 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 52 | 52 |
| 5 | 0 | 6 | 8 | 6 | 0 | 20 |
| 6 | 0 | 0 | 0 | 12 | 36 | 48 |
| 7 | 0 | 0 | 8 | 18 | 12 | 38 |
| 8 | 0 | 0 | 4 | 24 | 12 | 40 |
| 9 | 0 | 3 | 14 | 9 | 0 | 26 |
| 10 | 0 | 4 | 10 | 0 | 16 | 30 |
| 11 | 0 | 0 | 16 | 15 | 0 | 31 |
| 12 | 0 | 2 | 8 | 12 | 12 | 34 |
| 13 | 0 | 2 | 14 | 6 | 8 | 30 |
| 14 | 0 | 0 | 0 | 21 | 24 | 45 |
| 15 | 0 | 0 | 6 | 10 | 20 | 36 |
| 16 | 0 | 5 | 8 | 9 | 4 | 26 |
| 17 | 0 | 0 | 20 | 3 | 8 | 31 |
| 18 | 0 | 0 | 0 | 18 | 28 | 46 |
| 19 | 0 | 3 | 14 | 9 | 0 | 26 |
| 20 | 0 | 1 | 10 | 21 | 0 | 32 |
| 21 | 0 | 4 | 14 | 6 | 0 | 24 |
| 22 | 0 | 4 | 6 | 12 | 0 | 22 |
| 23 | 0 | 3 | 18 | 0 | 0 | 21 |

| | | | | | | |
|----|---|---|----|----|----|----|
| 24 | 0 | 0 | 14 | 9 | 12 | 35 |
| 25 | 0 | 0 | 14 | 15 | 4 | 33 |
| 26 | 0 | 0 | 6 | 24 | 8 | 38 |
| 27 | 0 | 0 | 4 | 18 | 20 | 42 |
| 28 | 0 | 4 | 8 | 12 | 4 | 28 |
| 29 | 0 | 0 | 0 | 0 | 52 | 52 |
| 30 | 0 | 4 | 12 | 9 | 0 | 25 |
| 31 | 0 | 2 | 10 | 15 | 0 | 27 |
| 32 | 0 | 0 | 2 | 33 | 4 | 39 |
| 33 | 0 | 3 | 16 | 6 | 0 | 25 |
| 34 | 0 | 2 | 0 | 18 | 20 | 40 |
| 35 | 0 | 5 | 6 | 6 | 0 | 17 |

| | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho | |
|--|--------------------|--------------------|--------|------------|-------------------|--|
|--|--------------------|--------------------|--------|------------|-------------------|--|

| | | | | | | |
|----------------------|---|---|----|----|---|--|
| Total de docentes | 0 | 0 | 11 | 16 | 8 | |
|----------------------|---|---|----|----|---|--|

Nota: Cada fila representa el cálculo de cada respuesta obtenida según el valor dado a su respuesta, los valores están representados en la primera fila de cada columna y se calcularon acorde a: Para cada una de las respuestas obtenidas en la posición de: Nada satisfecho, tuvieron un valor de 0, para: Poco satisfecho, un valor de 1, para: Normal, un valor de 2, para: Satisfecho, un valor de 3 y para: Muy satisfecho 4, por lo cual cada respuesta fue multiplicada con el valor según su posición para medir el nivel de satisfacción de cada docente, expresado en la última columna donde el rango nada satisfecho se calcula con un puntaje total del sondeo. Nada satisfecho valor de 0, de 1 a 13, poco satisfecho, de 14 a 26,

normal, de 27 a 39 satisfecho, de 40 a 52 muy satisfecho. El total registrado en la última fila representa la cantidad de docentes que se encuentran en esa posición y el cálculo del puntaje obtenido individualmente deja ver que la mayoría de los docentes participantes del sondeo están ubicados en la posición de satisfecho y normal.

Resultados del cuestionario

Se presentan los resultados obtenidos de 16 participantes que llenaron el formulario online, a continuación, la información depositada por los maestros en el instrumento cuestionario online en la sección 2 de atributos personal y profesional-laborales: Los participantes en la encuesta realizada son profesores con posgrado en más del 90%, más del 80% de ellos tienen un estatus laboral estable en sus contrataciones, sea con tiempo completo, medio tiempo o horas base. Solo el 18.8 % guardan una relación contractual eventual, la participación fue mayoritariamente femenina. (Anexo 8)

Resultados escala likert forzada sobre el malestar docente

Los resultados presentados a continuación resultan de la escala likert forzada sobre el malestar docente, primero la totalidad de respuestas obtenidas a las 36 preguntas formuladas, concernientes a las 3 categorías: Entorno organizacional, emocional y bienestar docente, para luego presentar los resultados específicos por categoría.

Para comprender con facilidad el contenido presentado se establecen las siguientes leyendas para registrar los resultados de las categorías de investigación en las tablas:

- EO: Categoría entorno organizacional.
- BD: Categoría bienestar docente.
- E: Categoría emocional.
- 1: Respuesta obtenida, muy insatisfecho.
- 2: Respuesta obtenida, Insatisfecho.

- 3: Respuesta obtenida, Satisfecho.
- 4: Respuesta obtenida, Muy satisfecho.

Para hacer el contenido a presentar más fácil de visualizar, se presentan los resultados totales de los 16 docentes, divididos en grupos de 12 respuestas, los números del encabezado hacen referencia al número de pregunta (las cuales están detalladas en la descripción de los instrumentos), debajo de la numeración de las preguntas, se relaciona cada una con la categoría a la que hacen alusión, siendo Entorno Organizacional (EO), Emocional (E) y luego Bienestar Docente (BD).

Tabla 2

Resultados totales sección de Escala Likert forzada sobre el Malestar Docente (0 al 12)

| Número de pregunta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|--------------------|----|----|---|---|----|----|----|----|---|----|----|----|
| Categoría | EO | EO | E | E | BD | BD | EO | EO | E | E | BD | BD |
| Docente1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| Docente2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| Docente3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| Docente4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| Docente5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| Docente6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| Docente7 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| Docente8 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Docente9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Docente10 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| Docente11 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Docente12 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Docente13 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Docente14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| Docente15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| Docente16 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 |

Nota: Esta tabla hace alusión a las respuestas obtenidas a las preguntas de la 1 hasta 12, donde Muy Satisfecho es 4, Satisfecho 3, Insatisfecho 2, muy insatisfecho 1.

Tabla 3

Resultados totales sección de Escala Likert forzada sobre el malestar docente. (13 al 24)

| Número de pregunta | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Categoría | EO | EO | E | E | BD | BD | EO | EO | E | E | BD | BD |
| Docente1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| Docente2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| Docente3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| Docente4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| Docente5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| Docente6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 |
| Docente7 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Docente8 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Docente9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| Docente10 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| Docente11 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Docente12 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Docente13 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| Docente14 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| Docente15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Docente16 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 |

Nota: Esta figura hace alusión a las respuestas obtenidas a las preguntas de la 13 hasta 24, donde Muy Satisfecho es 4, Satisfecho 3, Insatisfecho 2, muy insatisfecho 1.

Tabla 4

Resultados totales sección de Escala Likert forzada sobre el malestar docente (25 a 36)

| Número de pregunta | 25 | 26 | 27 | 29 | 30 | 31 | 32 | 28 | 33 | 34 | 35 | 36 |
|--------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Categoría | EO | EO | E | BD | BD | EO | EO | E | E | E | BD | BD |
| Docente1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| Docente2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Docente3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Docente4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| Docente5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| Docente6 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| Docente7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| Docente8 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| Docente9 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Docente10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| Docente11 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| Docente12 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| Docente13 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Docente14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| Docente15 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| Docente16 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |

Nota: Esta figura hace alusión a las respuestas obtenidas a las preguntas de la 25 hasta 36, donde Muy Satisfecho es 4, Satisfecho 3, Insatisfecho 2, muy insatisfecho 1.

Tabla 5

Resultados categoría: Entorno Organizacional según ítems abordados

| Número de pregunta | 1 | 2 | 7 | 8 | 13 | 14 | 19 | 20 | 25 | 26 | 31 | 32 |
|--------------------|-----------------------------|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Categoría | (EO) Entorno Organizacional | | | | | | | | | | | |
| Docente1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| Docente2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| Docente3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |

| Número de pregunta | 1 | 2 | 7 | 8 | 13 | 14 | 19 | 20 | 25 | 26 | 31 | 32 |
|--------------------|-----------------------------|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Categoría | (EO) Entorno Organizacional | | | | | | | | | | | |
| Docente4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| Docente5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| Docente6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 |
| Docente7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Docente8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| Docente9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| Docente10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Docente11 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| Docente12 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| Docente13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Docente14 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Docente15 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| Docente16 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |

Nota: Los números del encabezado hacen referencia al número de pregunta que representaba en el listado del cuestionario, donde de las 36 preguntas, 12 eran destinadas a esta categoría. Los resultados son expresados numéricamente donde Muy Satisfecho es 4, Satisfecho 3, Insatisfecho 2, muy insatisfecho 1.

Figura 5

Resultados categoría: Entorno Organización, según nivel de satisfacción.

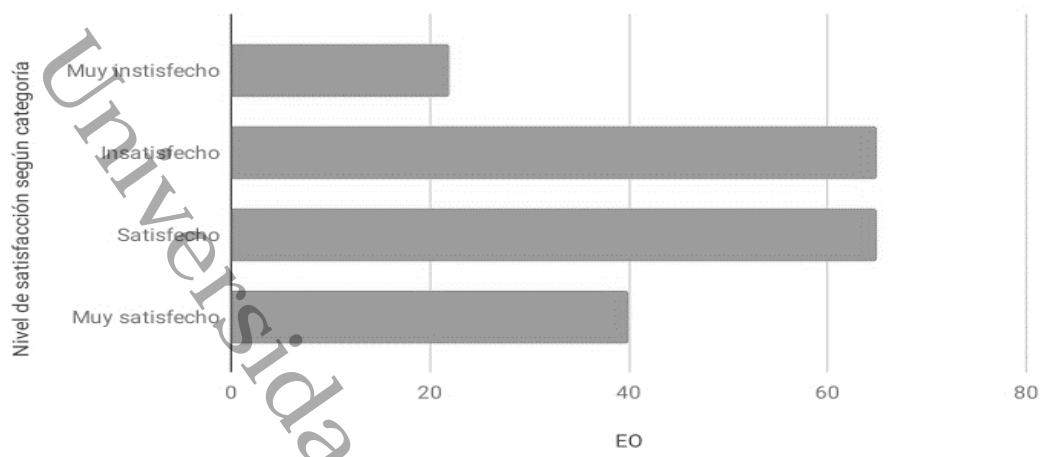


Tabla 6

Resultados categoría: Emocional según ítems abordados

| Número de pregunta | 3 | 4 | 9 | 10 | 15 | 16 | 21 | 22 | 27 | 28 | 33 | 34 |
|--------------------------------|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| <i>Categoría</i> (E) Emocional | | | | | | | | | | | | |
| Docente1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| Docente2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| Docente3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Docente4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| Docente5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| Docente6 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Docente7 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| Docente8 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| Docente9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| Docente10 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| Docente11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Docente12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| Docente13 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Docente14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| Docente15 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |

| Número de pregunta | 3 | 4 | 9 | 10 | 15 | 16 | 21 | 22 | 27 | 28 | 33 | 34 |
|--------------------|---------------|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Categoría | (E) Emocional | | | | | | | | | | | |
| Docente16 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |

Nota: Los números del encabezado hacen referencia al número de pregunta que representaba en el listado del cuestionario, donde de las 36 preguntas, 12 eran destinadas a esta categoría. Los resultados son expresados numéricamente donde Muy Satisfecho es 4, Satisfecho 3, Insatisfecho 2, muy insatisfecho 1.

Figura 6

Resultados categoría: Emocional, según nivel de satisfacción.

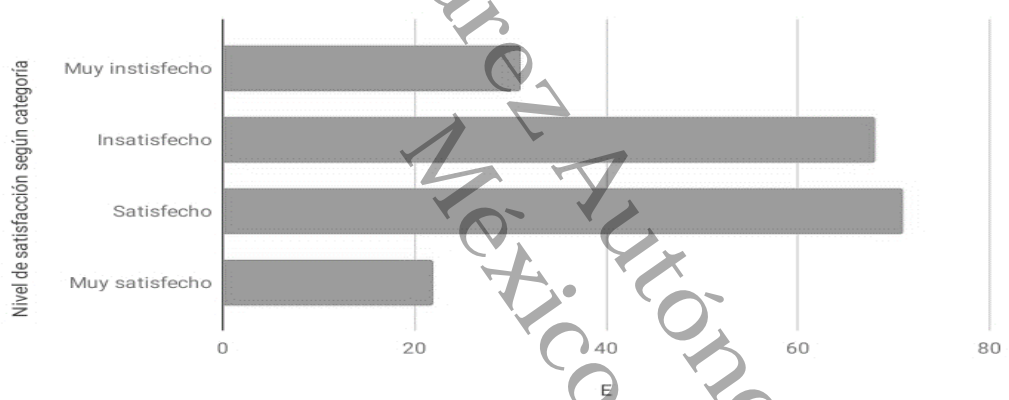


Tabla 7

Resultados categoría: Bienestar Docente según ítems abordados

| Número de pregunta | 5 | 6 | 11 | 12 | 17 | 18 | 23 | 24 | 29 | 30 | 35 | 36 |
|--------------------|------------------------|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Categoría | (BD) Bienestar docente | | | | | | | | | | | |
| Docente1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| Docente2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| Docente3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| Docente4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| Docente5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| Docente6 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |

| Número de pregunta | 5 | 6 | 11 | 12 | 17 | 18 | 23 | 24 | 29 | 30 | 35 | 36 |
|--------------------|------------------------|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Categoría | (BD) Bienestar docente | | | | | | | | | | | |
| Docente7 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Docente8 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Docente9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| Docente10 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Docente11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Docente12 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Docente13 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| Docente14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Docente15 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Docente16 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 |

Nota: Los números del encabezado hacen referencia al número de pregunta que representaba en el listado del cuestionario, donde de las 36 preguntas, 12 eran destinadas a esta categoría. Los resultados son expresados numéricamente donde muy Satisfecho es 4, satisfecho 3, insatisfecho 2, muy insatisfecho 1.

Figura 7

Resultados categoría: Bienestar Docente, según nivel de satisfacción.

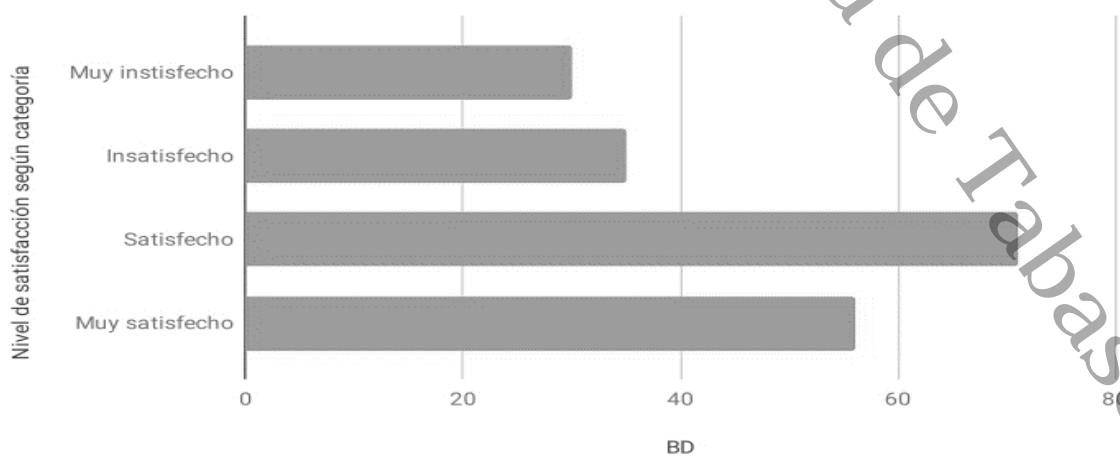


Tabla 8

Cantidad de respuestas por nivel de satisfacción (filas) y por categoría (columna), sumadas y multiplicadas según el valor de cada respuesta

| Nivel de satisfacción según categoría | EO | E | BD | GENERAL |
|---------------------------------------|----|----|----|---------|
| Muy insatisfecho | 22 | 31 | 30 | 83 |
| Insatisfecho | 65 | 68 | 35 | 168 |
| Satisfecho | 65 | 71 | 71 | 207 |
| Muy satisfecho | 40 | 22 | 56 | 118 |

Nota: la columna nombrada general representa la sumatoria de cada nivel de satisfacción (fila) las cuales al calcular su valor sería 83×1 (valor de MI=1) + $168 \times 2 = 336$ + $207 \times 3 = 621$ + $118 \times 4 = 472$, para un total de 1512.

A continuación, se presenta una tabla con los valores cuantitativos obtenidos por categoría, sabiendo que, como se explicó anteriormente, para la construcción del instrumento se les concedió a las respuestas de muy satisfecho (MS) el valor cuantitativo de 4, satisfecho (S) de 3, insatisfecho (I) son 2 y para muy insatisfecho 1.

Tabla 9

Resultados individuales según categoría

| Resultados individuales por categoría | | | | MI | I | S | MS | | | | |
|---------------------------------------|----|----|----|------|----|----|----|----|----|----|-------|
| Categoría | EO | E | BD | R x1 | R | x2 | R | x3 | R | x4 | TOTAL |
| Docente1 | 31 | 26 | 37 | 3 | 12 | 24 | 17 | 51 | 4 | 16 | 94 |
| Docente2 | 29 | 27 | 30 | 2 | 19 | 38 | 14 | 42 | 1 | 4 | 86 |
| Docente3 | 33 | 25 | 34 | 2 | 13 | 26 | 20 | 60 | 1 | 4 | 92 |
| Docente4 | 30 | 33 | 36 | 1 | 15 | 30 | 12 | 36 | 8 | 32 | 99 |
| Docente5 | 34 | 32 | 40 | 0 | 13 | 26 | 12 | 36 | 11 | 44 | 106 |
| Docente6 | 23 | 22 | 28 | 11 | 16 | 32 | 6 | 18 | 3 | 12 | 73 |

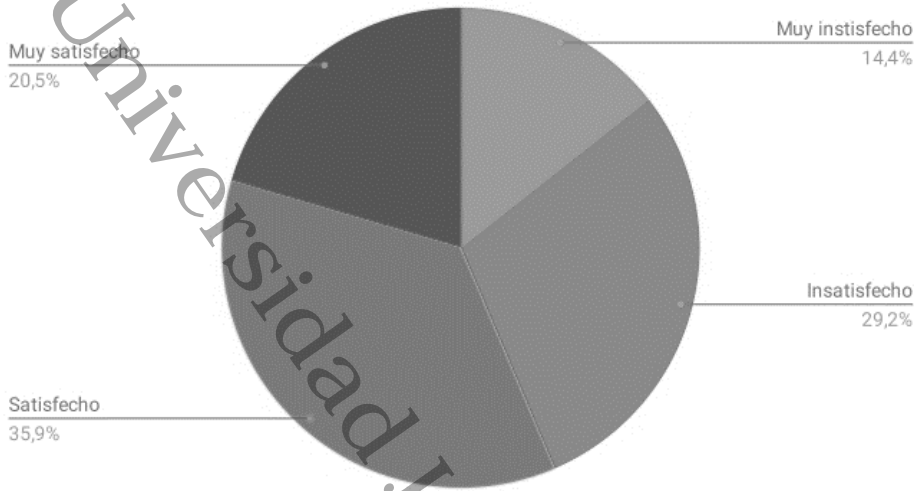
| Resultados individuales por categoría | | | | MI | I | S | MS | | | | |
|---------------------------------------|----|----|----|------|----|----|----|----|----|-----|-------|
| Categoría | EO | E | BD | R x1 | R | x2 | R | x3 | R | x4 | TOTAL |
| Docente7 | 41 | 38 | 45 | 2 | 3 | 6 | 8 | 24 | 23 | 92 | 124 |
| Docente8 | 47 | 39 | 45 | 0 | 2 | 4 | 9 | 27 | 25 | 100 | 131 |
| Docente9 | 39 | 37 | 39 | 0 | 0 | 0 | 29 | 87 | 7 | 28 | 115 |
| Docente10 | 35 | 30 | 35 | 0 | 8 | 16 | 28 | 84 | 0 | 0 | 100 |
| Docente11 | 20 | 16 | 14 | 22 | 14 | 28 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 |
| Docente12 | 14 | 18 | 15 | 27 | 8 | 16 | 0 | 0 | 1 | 4 | 47 |
| Docente13 | 41 | 37 | 40 | 1 | 1 | 2 | 21 | 63 | 13 | 52 | 118 |
| Docente14 | 40 | 36 | 48 | 0 | 3 | 6 | 14 | 42 | 19 | 76 | 124 |
| Docente15 | 22 | 21 | 19 | 10 | 26 | 52 | 0 | 0 | 0 | 0 | 62 |
| Docente16 | 28 | 31 | 32 | 2 | 15 | 30 | 17 | 51 | 2 | 8 | 91 |

Nota: Las columnas MI, I, S, MS, contienen, divididas en dos columnas, la cantidad de respuestas por esa categoría, en la primera columna y en la segunda columna el cálculo de aquellas respuestas multiplicado por el valor asignado a esa respuesta, siendo Muy Satisfecho (MS) con el valor cuantitativo de 4, Satisfecho (S) que se multiplica por su valor que es 3, Insatisfecho (I) multiplicado por 2 y como último, Insatisfecho (MI) que solo tiene una columna por ser sus resultados multiplicados por 1, en la última columna se pueden ver los resultados totales.

Figura 8

Gráfica resultados generales según nivel de satisfacción

Resultado General, Nivel de satisfacción de la población.



Siguiendo el procedimiento expreso en la descripción de las técnicas e instrumentos para registrar el promedio resultante por la totalidad de datos obtenidos de la escala likert se presenta en la figura 9. la sumatoria de los resultados obtenidos por cada categoría arrojan un nivel de satisfacción general de los docentes que los ubica entre insatisfechos y satisfechos de acuerdo con los siguientes puntajes: 507 para Entorno organizacional, 468 para Emocional y 537 para Bienestar Docente, lo que da como resultado 1512, que, al ser dividida en los 16 docentes participantes, permite calcular la media de 94.5 sobre un nivel máximo de 144. (ver figura 10)

Figura 9

Gráfica para registrar el promedio resultante por totalidad según categoría

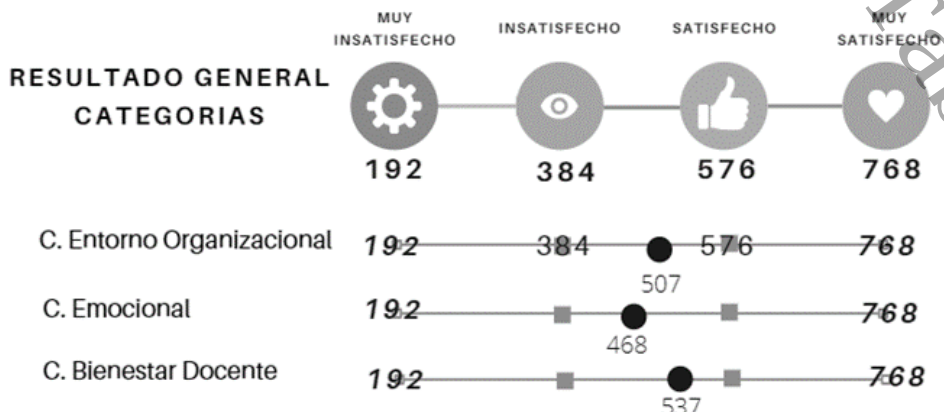
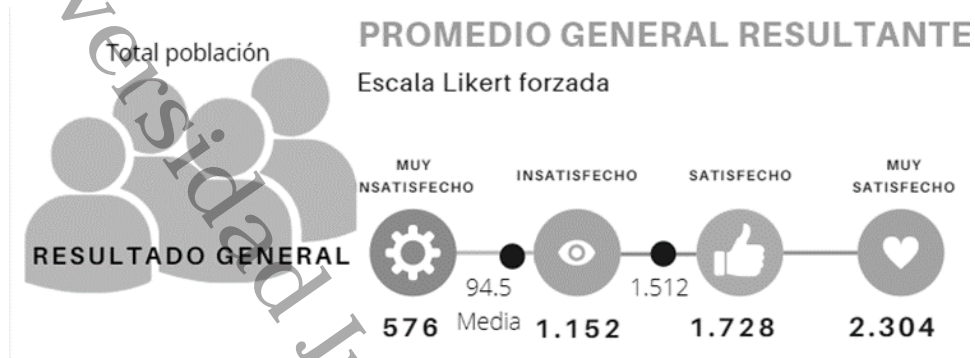


Figura 10

Gráfica resultante de registrar el promedio por totalidad de cuestionarios



Resultados de las entrevistas

Se inscribieron para las entrevistas 5 docentes, participaron y lograron disponer de su tiempo para la entrevista 3 docentes, a quienes, para profundizar acerca de los 36 ítems presentados en el cuestionario, se les hizo una pregunta abierta para comprender su punto de vista frente a los resultados de los ítems y ampliar con su experiencia sobre la respuesta dada. Hernández S. R., Fernández C. C., Baptista L. P. (2017) exponen que este tipo de preguntas “sirven en situaciones donde se desea profundizar una opinión o los motivos de un comportamiento. Su mayor desventaja es que son más difíciles de codificar, clasificar y preparar para el análisis” (p. 221)

Respecto a las entrevistas semiestructuradas, se realizaron 3 entrevistas: Docente 791.CM, Docente 9108.CH y Docente 12143.CH, dos personas más Docente 895.QM y Docente 13143.QM, expresaron su deseo, pero no se logró agendar con ellos por sus tiempos y ocupaciones.

2.4. Análisis De Los Resultados Del Diagnóstico:

El desarrollo del diagnóstico fue un proceso bastante conflictuado, dadas las dinámicas de la entidad seleccionada para el estudio. Un primer impasse para el proceso investigativo se debió a los cambios administrativos dentro de la DACEA, puesto que el 13 de mayo 2022, se nombró un nuevo director de la división, lo cual implicó que mientras el docente se ajustaba a su nuevo cargo, la espera para una nueva cita formal, conllevó un tiempo considerable y no fue sino hasta el 2 de junio del mismo año que se pudieron llevar los primeros encuentros, que pronosticaron para el diagnóstico cierta complicación, puesto que las políticas y decisiones administrativas respecto a la protección de datos, expresaron no poder brindar ningún tipo de información sobre el personal académico.

Análisis sobre los resultados del sondeo:

El levantamiento inicial realizado a través del sondeo a los docentes sufrió un posible sesgo en virtud del apoyo ofrecido por el director de la división académica, quien invitó de manera personal a los profesores a responder al instrumento, incluso algunos de los profesores entregaron el instrumento ya respondido directamente a él, lo cual arrojó unos resultados donde el 45 % de los encuestados resultaron con un índice de satisfecho, 31 % en normal y un 22 % en muy satisfecho (ver tabla 1). Siendo los asuntos referentes a estímulos económicos, la recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales y la colaboración de las familias y el entorno directo del alumno lo que registraron nivel bajo de satisfacción.

Los docentes con quienes se tuvo un carácter más privado para compartir y presentar el sondeo de manera más cercana, permitieron evidenciar que para el tipo de acercamiento y profundización que se necesitaba indagar, sería indispensable una antesala que llevara al docente a sensibilizarlo con la realidad que se deseaba tuviera presente, pues luego de

responder usualmente en la columna normal, expresaban situaciones que los hacían sentir incómodos o de cierta manera una predominancia de una sensación poco satisfactoria, que no registraban en el papel. También se registraron casos en donde todo lo respondían en la columna de muy satisfecho e incluso un docente respondiendo a la pregunta: ¿Algún factor faltante que considere relevante a incluir?, escribió un mensaje: “Satisfecho con la universidad (UJAT) por la oportunidad de dar clases”.

Aquellos participantes que quisieron profundizar sus respuestas y preguntaron por aquello que no les quedó claro, como por ejemplo, si debían responder con base a su opinión o la que tenían sus alumnos o las familias, entre otras pequeñas circunstancias, fueron las oportunidades que permitieron aportar mayor riqueza para el análisis, por aquello que compartían y como, mediante la conversación, fluía la confianza para intercambiar sus relatos de historias, dificultades o problemas enfrentados.

Análisis sobre los resultados del cuestionario:

La encuesta se realizó del 6 al 24 de junio, y pese a las diferentes formas de distribución únicamente se lograron recuperar 16 de 268 profesores adscritos a la DACEA. Las encuestas respondidas corresponden a 11 mujeres y 5 hombres, con edades desde los 42 hasta los 64 años, de los docentes participantes en la encuesta 8 docentes contaban con doctorado, 6 con maestría, 1 con licenciatura y 1 con postdoctorado, el tiempo de experiencia en docencia fue de 23.5 años (la media), respecto a los niveles de experiencia, tan solo un docente tenía experiencia en educación técnica el resto todos tenían ya experiencia en nivel superior, 4 de ellos tenían experiencia en primaria y fueron justamente de ese grupo dos docentes de los que fueron entrevistados, hacían parte de la UJAT 11 docentes con tiempo completo, 3 con asignatura interina, 1 de medio tiempo y otro de asignatura base.

Para comenzar con el análisis de los datos recolectados a través de la encuesta es indispensable reconocer que participaron 16 docentes de 268, cifra que representa el 5.9% de la población, lo cual precisamente se vuelve un indicador del bajo apoyo o interés que se le dio a la investigación y en esta medida, al no ser una población que represente a la división, los resultados también podrán recibirse como algo que no les concierne, se analiza más adelante, en la categoría Entorno Organizacional, como los resultados conflictúan respecto al nivel de satisfacción que se encuentra igual que el nivel de insatisfacción (ver figura 9), sumado al hallazgo de aquellos resultados satisfactorios que pueden ser falsos, como narró el Docente 9108.CH respecto a sus propias respuestas (todas en nivel de satisfacción alta) y la de sus posibles colegas.

Análisis De Resultados De Escala Likert Sobre El malestar docente.

Respecto a los datos obtenidos en la escala likert forzada sobre el malestar docente solo el 31% de los participantes se encuentran por encima del nivel de satisfacción, el resto se encuentra en el rango de muy insatisfecho e insatisfecho. (ver en anexo 11)

Muy a pesar de la magnitud que se quería abarcar para ofrecer a la división realmente un diagnóstico completo que pudiera solventar y ayudar incluso con la responsabilidad que tiene la coordinación administrativa en una de sus estrategias del plan de desarrollo divisional 2019-2023 para la Gestión Moderna, en la cual se proyectaron “monitorear el clima organizacional de la DACEA y el sentido de pertenencia entre todos los miembros de la comunidad universitaria” con estudios sobre su clima organizacional; este estudio servirá para mostrar otra realidad y aspectos a considerar para alcanzar ese índice de 80% en satisfacción del clima organizacional de la DACEA.

Al analizar los datos del cuestionario se nota que la participación fue mayoritariamente femenina, representando el 68 % de la población, cifra que representa la participación de los docentes a tiempo completo. (Anexo 8)

Respecto al nivel formativo, (Anexo 8) el 50 % de la población tiene doctorado, lo cual, puede interpretarse como un indicador para evidenciar justamente la capacidad que pudieron haber tenido para responder a conciencia respecto a los ítems abordados. Analizando la figura 9, Gráfica para registrar el promedio resultante por totalidad según categoría se puede observar, que el porcentaje de la población se encuentra por debajo de los valores de satisfacción en las tres categorías analizadas: Entorno Organizacional (507), Emocional (468) y Bienestar docente (537), y en la medida general, el promedio de la población se encuentra por debajo del nivel de satisfacción.

Análisis sobre los resultados de las entrevistas:

Los resultados presentados dejan para la metodología de investigación el hincapié que se le daría a las entrevistas dirigidas o semiestructuradas, puesto que en estas, según afirman Hernández S. R., Fernández C. C., Baptista L. P. (2017) “el entrevistador permite que los participantes se expresen con libertad con respecto a todos los temas de la lista y registra sus respuestas” (p. 149) y es esta la vía que permite indagar sobre estos temas que buscan convocar a la reflexión, que requiere precisamente que el entrevistado confíe en el investigador y se abra a narrar aquellas experiencias de su vida como docente, puesto que un cuestionario donde la elección está en un sí o un no, se pierde mucha información que aunque difícil y extensa para codificar sí es muchísimo más fructífera

Hernández S. R., Fernández C. C., Baptista L. P. (2017) especifican que “las entrevistas semiestructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador

tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información” (p. 403) por lo cual, se volvió indispensable que, más allá del cuestionario que buscó convocar a todos los docentes de DACEA justamente para que los resultados mismos los representaran y se sintieran aludidos a lo que este pudiera develar, el contemplar las entrevistas como principal instrumento para la recopilación de información.

Es gracias a las entrevistas y el cotejo, información obtenida en el cuestionario, que se puede proceder actividades especulativas que, por medio de este relacionamiento, interpretaciones y la forma coherente de sumar información de la consultada en distintas fuentes, se logra poder tener una mirada comprensiva de los resultados que van poniéndose de relieve.

Docente 791.CM, Docente 9108.CH y Docente 12143.CH, fueron los docentes entrevistados. El encuentro con la Docente 791.CM, se llevó a cabo el día 14 de junio a las 2 pm, luego a las 3 pm con el Docente 9108.CH, ambos realizados por la plataforma Meet y con el docente 12143.CH el 22 de junio a las 10:10 am, docente con el cual no se pudo realizar la transcripción oficial de la entrevista, pues el instrumento empleado para grabar solo registro la imagen y no el audio y ante la búsqueda de regresar a entrevista sobre unas preguntas específicas el maestro ya no tenía disposición, puesto que se encontraba en proceso de subir a la plataforma institucional las calificaciones de sus estudiantes, por lo que costó un poco comunicarse para precisar, con preguntas concretas sobre lo que ya había sido compartido en la entrevista.

Para comenzar creo fundamental hacer alusión a que los tres docentes, fueron curiosos y atentos a su entorno, cada uno en su manera percibió el proceso de lo que estaba sucediendo en su división. Al respecto menciona la docente 791.CM que “me llama la atención que alguien se interese por este tipo de temas y me gustaría participar en la encuesta

real.”, como también su perspectiva de cómo funciona el mundo con “Yo soy de la idea de que, si uno apoya, más adelante, otros apoyan tus iniciativas” aspecto que se desarrollará más adelante como ese ejemplo que dan los docentes en un espacio académico.

Otro punto bien importante a rescatar y que confronta los resultados tan dispares frente algunos ítems es el siguiente, expresa el Docente 9108.CH que “nos da temor a hablar, porque no sabemos quién eres tú, si eres parte del sistema y quieres averiguar que estamos pensando los profesores”, él fue un docente que puso todo en nivel satisfecho y al ir a la entrevista y enterarse de primera mano del proyecto investigativo, confía y expresa que una de las razones por las que puso todo en un nivel de satisfacción alto es por la desconfianza y expresa: “lo que yo digo no solo lo siento yo, a lo mejor otros lo sienten menos, pero yo sí escucho, la gente se abre mucho conmigo porque saben que yo soy franco y de todas maneras saben que no estoy como dirían con el sistema”

Y por el otro lado, expresa que como Docente 9108.CH “a lo mejor esa parte que contestó [todo satisfecho], sí soy yo también porque de cierta manera si yo quiero puedo estar así, pero también te puedo contestar lo que realmente pasa” haciendo alusión precisamente a la sensación que muchos docentes pueden percibir superficialmente sobre su nivel de satisfacción, pues no han identificado este malestar, se han acostumbrado e incluso han normalizado las situaciones que viven ellos o sus compañeros, esto también como una estrategia para sobrellevar el malestar docente.

Ejemplo de ello es la visión que presenta la Docente 791.CM, donde respecto a la pandemia expresa que “bueno, primero que nada comentarte que a mí me fascina mucho el trabajo virtual, entonces tal vez eso tenga que ver con los resultados de mis respuestas” y que “a mí no me afecto, pues porque tengo el equipo de escritorio en casa, mi hijo tiene su laptop, mi esposo tiene su laptop y yo tengo mi laptop, entonces no tuvimos ese problema,

sino que muy al contrario yo tenía datos suficientes en mi celular tenemos mi equipo independientemente del uso de cada uno, porque los tres estuvimos en casa conectados y pensando precisamente en que alguno de los equipos fallara, pues sabíamos que contábamos con un equipo adicional”

Lo que deja en evidencia esa posición privilegiada y serena que pudo vivir la docente en pandemia gracias a su formación y recursos económicos, al contrario de lo que ella misma reconoce estaba sucediendo con otros docentes que expresaban no tener el recurso para dar las clases virtuales, docente 791.CM “yo no voy a gastar, yo no voy a invertir, me lo tiene que dar la institución y ahí vino un malestar precisamente porque, fue un apoyo como tal, no alcanzaba para adquirir un equipo por el monto, adicional al hecho de que los equipos electrónicos se encarecieron por la alta demanda” y pues que si era evidente que “al haber resistencia, se negaban a poner su equipo; computadora, su tablet o su celular para funciones para los cuales no fueron contratados”.

Incluso se refleja también en lo que expresa el Docente 9108.CH respecto a las instalaciones de la institución “aquí el centro de cómputo no está en muy buenas condiciones desde el 2016 que yo entré al centro de cómputo, está igual o peor” y respecto a su propia economía, “como profesor de asignatura no se gana bien, pues uno busca la forma de, sino tener un escritorio bonito, pues tener una silla cómoda, entonces estoy [ganando] menos, pues compro la silla”

Respecto a los cambios frente al uso de las TIC o la modalidad de las clases virtuales, la Docente 791.CM, expresa que “tenemos diversos compañeros de ahí de la división que forman parte del sistema de educación a distancia tanto de DACEA como del general, pero no sean adaptados a este tipo de dinámica, de hecho si los comisionan a dar clases ellos mismos renuncian a dar la clase”, lo cual deja entrever el proceso tan arduo que para algunos

docentes sobre todo quienes no se encontraban familiarizados con esta modalidad estuvieron o están viviendo todavía.

Análisis sobre los resultados según la categoría emocional

Para abarcar la categoría Emocional, que fue aquella con más bajo nivel de satisfacción en los resultados obtenidos, es importante destacar la fuerza, entusiasmo y talante que demostraron los docentes entrevistados, puesto que coinciden los tres que esta experiencia con la pandemia por COVID 19, que el Docente 9108.CH, expresa: “creo que este tiempo fue para retomar, para recapacitar, para poner en orden todo”, supieron aprovecharla y no se vieron afectados con la dinámica de trabajar desde casa.

El poder expresar el Docente 9108.CH que “a mí realmente no me afectó en nada la pandemia, a mí me encantó, yo me la pasé súper bien” y “me gustó más en línea que en presencial, yo trabajé muy bien con mis alumnos fueron pocos los que por recursos económicos o por el lugar donde viven no tenían bien el internet, pero los comprendía y a pesar de ello, pues le echaron ganas” y la Docente 791.CM cuando narra que “desde hace más de, bueno aproximadamente 20 años, yo estoy inmersa en lo que son los entornos virtuales, entonces siempre he estado acostumbrada y me he ido adaptando precisamente a los diferentes cambios que ha sufrido”

Es una posición que muestra la tranquilidad con la que enfrentaron aquellos cambios y sobre todo la importancia del vínculo que crean con sus alumnos, el Docente 9108.CH expresa que “yo me llevo super bien con todos mis alumnos, porque me bajo a su nivel, sin perder el respeto y sin dejar de enseñar, porque quizás el haber estado en [X] empresas, me permite saber lo que necesitan ellos allá afuera, que creo que muchos maestros no tienen,

pues me da esa autoridad de manera automática y me creen, o yo creo que lo más importante de todo eso es porque me interesa, me importan, quiero que les vaya bien”

Aunque no se deja de lado el riesgo de perder esa esperanza y entusiasmo, ambos docentes expresan desde sus puntos de vista aquellas resistencias o sinsabores que la relación con sus colegas le causa respecto a sus ideales de ser maestro o de actuar en su institución.

El docente 12143.CH narró cómo las estrategias de su madre, docente de primaria, lo han llevado a ser más empáticos con sus alumnos y poder lograr un vínculo significativo con ellos, expresó que aquellas prácticas consideradas para trabajar con los infantes son indispensables en la didáctica para la enseñanza y aprendizaje del nivel superior, reconoce que han permitido a sus alumnos un aprendizaje significativo y un rol más activo, incluso en sus clases virtuales.

Lo cual permite justamente encontrar la valides sobre como una maestra de pedagogía infantil, quien ha sido formada para comprender que es aquello que hace parte de una formación integral de un ser humano, puede hoy, como investigadora, observar, analizar y encontrar, cuales podrían ser esos aspectos en los que al carecer un docente formado, le cueste poder encontrarse en un nivel de satisfacción que lo hagan llegar a un completo bienestar docente, a una satisfacción como persona.

Análisis sobre los resultados según la categoría entorno organizacional:

Respecto al entorno organizacional, es evidente, no solo en la dificultad relatada para realizar este diagnóstico, las trabas que administrativamente pueden establecerse y condicionan la sensación de satisfacción del equipo docente, ejemplo de ello es la situación de hacinamiento en la sala de profesores por el cierre temporal de La Ciudad Universitaria del Conocimiento (CUC), el Docente 9108.CH narra que: “ahorita tenemos problemas

porque somos muchos ahí, somos muchos porque está cerrado el CUC, la de Altozano, no sé si sabías que hay otro edificio de la DACEA, por el aeropuerto y está cerrado y estamos más de 200 profesores en una salita chiquita.”

Además, la problemática respecto a la asignación de cargos por amistad o contactos, en palabras del Docente 9108.CH quien dice que hay “gente que tiene apellidos de abolengo o hay gente que tiene dinero, que tienen puestos muy altos en el gobierno y hay gente que se cree mucho” en su institución y por ello “muchos se tienen que cuidar de la gente quien es, si es amigo del rector, si es amigo del director” y esto les condiciona pues “a la gente le da miedo ser quienes son realmente, por cuidarse, por tratar de crecer, o que los tomen en cuenta en cierto momento”.

Como también la sensación de que los proyectos investigativos se realizan por obtener un título más, no por realmente impactar positivamente en la comunidad y es por esta costumbre de ver esta realidad en su contexto, que el Docente 9108.CH, dice: “creo que no va a servir de nada, es un estudio más, es una historia más, pero que realmente se haga un cambio, va a estar cañón, es muy difícil”

Análisis sobre los resultados según la categoría bienestar docente

Respecto a la categoría de bienestar docente, el Docente 9108.CH expresa que "si yo tuviera un mejor salario, podría estudiar mejores cosas, en mejores lugares”, reconoce que hay un valor social, asignado a su función, dice el Docente 9108.CH que “mi esposa me dice “no seas así, porque caes mal y nunca te van a dar nada” pues no, pero tengo dignidad; digo, soy franco, yo acá casi no tengo amigos, porque soy muy franco”, lo que lo pone en la coyuntura entre crecer en escalafón o ser fiel a su juicio.

Se destaca como fortaleza de los docentes su carácter y personalidad, se reconoce que docente 791.CM, es motivada por las nuevas modalidades de enseñanza, está actualizada en didáctica y metodologías y será una de las que más estrategias se ha pensado para cambiar y mejorar su institución. El Docente 9108.CH expresa que "la verdad soy muy abierto, a mí no me importa ser lo que soy, lo que soy lo soy, pero caigo muy mal", "a mí no me importa que apellido son, si tienen dinero o no, todos somos iguales" lo que da valor justamente a las relaciones auténticas y el valor de ser sincero.

Y respecto a las posibles estrategias, se reconoce en el discurso el hincapié que hacen todos a la formación continua y los valores que trae para un docente el participar en un doctorado, diplomado o cualquier tipo de curso que pueda llevarlo a experimentar por sí mismos otras maneras de enseñar y aprender, la Docente 791.CM expresa que su función precisamente es llevar a que "el profesor de primera mano, experimente lo que es estar en un entorno virtual , lo que implica estudiar algún curso, un diplomado o llevar una asignatura como tal, totalmente a distancia, para que experimente los tiempos de trabajo individual, o sea de manera autogestiva , los tiempos y fechas de entrega, los formatos de trabajo los tipos de evaluaciones, para que, pues ahí comience ese proceso de adaptación."

Recalca la docente 791.CM que "la invitación sería esa, que se enrolen a un curso, el que sea, para que experimenten y vean ellos mismos de primera mano, que si funciona, que si se aprende y que es solamente una función de adaptarse." y que "cuando se hace una secuencia didáctica apropiada e incluye diferentes tipos de técnicas apoyadas de plataformas gratuitas y educativas, tú puedes crear un entorno lúdico, además de que se logra aprendizajes significativos entonces cuando el estudiante le encuentre sentido a la clase que está viendo, aunque solamente sea virtual, creamos curiosidad e interés, entonces el alumno se vuelve un participante activo", la lectura y reflexión de los resultados arrojados por los

tres instrumentos de acercamiento diagnóstico a la problemática ofrecieron un punto de partida para la toma de decisiones y la problematización de la condición que presenta el bienestar docente en la DACEA orientada a identificar la pertinencia de intervenir en una comunidad la condición docente presenta múltiples rostros.

Ejes problematizadores

Con en base en el diagnóstico y en seguimiento a la metodología investigación acción se determinan tres ejes problematizadores principales:

1. Los docentes poseen información valiosa para comprender la condición laboral y su estado de bienestar o malestar con relación a su actividad profesional, sin embargo, son cautelosos al expresarla. Se requiere de mucha confianza y una escucha paciente para dilucidar su estado de satisfacción, pues saben que es importante las conexiones burocráticas para su estabilidad laboral.
2. Los docentes tienen percepciones y juicios no expresados sobre los procesos administrativos, a los que atribuyen en gran medida las problemáticas que les afectan en su vida laboral.
3. La población sabe de la existencia de distintos factores causantes del malestar docente e incluso a veces los sufren, pero ya hay una normalización e incluso una postura que las asume y enfrenta como una condición propia de la actividad docente hasta el punto de opacarlas de la vista.

Por lo que se procede con estas premisas al proceso investigativo para encontrar la metodología que pueda volverse el sustento teórico para esta intervención.

Capítulo 3. Sustento Teórico

Es importante mencionar que la construcción conceptual de este sustento teórico tendrá un carácter multireferencial, con la intención de tener una perspectiva holística y dimensionar la multiplicidad de vertientes, esto debido a la complejidad de cada aspecto concerniente a los docentes, a la práctica educativa y al entorno educativo, buscando poder analizar desde el contexto pedagógico aquellas circunstancias, componentes, causas y elementos que lleven a cumplir el objetivo que impulsa esta investigación.

Teoría Constructivista.

Se remite esta teoría que más podríamos llamar una epistemología sobre el aprendizaje puesto que “El constructivismo no propone que existan principios del aprendizaje que se deban descubrir y poner a prueba, sino que las personas crean su propio aprendizaje.” (p.230) Schunk (2012) se convierte pues, así como esta investigación en un sinnúmero de fuentes de información para comprender un proceso tan complicado como lo es el aprendizaje, del cual si se deja con exactitud la siguiente suposición: “los aprendices construyen el conocimiento y las formas de adquirirlo y aplicarlo” (p.427).

Apoyando así, esta conciencia sobre el tipo de población con la que se trabajó en este proyecto, personas con amplia experiencia y bagaje sobre educación e incluso sobre los distintos ejes problematizadores que se desean dilucidar por medio de su participación activa en este proyecto.

Reconociendo la importancia de este papel activo del sujeto que aprende, se vincula la teoría sociocultural, en la medida en que,

La teoría sociocultural de Vygotsky enfatiza el entorno social como un facilitador del desarrollo y del aprendizaje. El entorno social influye en la cognición a través de sus herramientas: objetos culturales, lenguaje, símbolos e instituciones sociales. El cambio cognoscitivo resulta de utilizar estas herramientas en las

interacciones sociales y de internalizar y transformar esas interacciones (Schunk 2012, p. 274)

Lo anterior permite justificar la importancia de observar y recoger información sobre todo el contexto, pues es allí donde se dan estas interacciones y se observa la problemática en la que se decide intervenir.

Teoría Humanista

Y por último y no menos importante “La teoría humanista, tal como se aplica al aprendizaje, es en gran medida constructivista [...] y hace énfasis en los procesos cognoscitivos y afectivos. Se ocupa de las capacidades y potencialidades de las personas en la medida en que éstas hacen elecciones y buscan tener el control de su vida.” (p.351) dando cabida a la investigación y énfasis en la parte emocional del docente, en ellos como seres únicos que están todo el tiempo buscando su desarrollo personal.

Y no será un dilema ecletista muy grande puesto que no constituyen extremos perniciosos estas tres teorías, al respecto menciona Schunk (2012) Se pueden combinar las perspectivas constructivista y sociocultural; de esta manera los estudiantes pueden desarrollar conocimientos a través de las interacciones sociales y después construir usos para ese conocimiento de manera individual. (p. 342) y la teoría humanista entra en juego en la medida de la importancia que se le da a la autorrealización, el trabajo personal y el compromiso de los sujetos con su aprendizaje.

Conceptos Teóricos

De aquí en adelante se crearon apartados para reunir la información teórica que permitió dar mayor seguridad en el trazo de la intervención, en el análisis de los resultados y en la construcción de las conclusiones. Son pues conceptos o acciones que al surgir reiteradas veces en las lecturas se convierten en pilares para esta investigación ellos son: la

importancia de la experiencia y el aprendizaje activo, el propiciar la reflexión y la fuerza que tiene este proceso, el poder de la interacción social; compartir tus saberes con los demás, la riqueza que hay en el analizar la práctica docente, aquello que es y lo que implica una investigación acción, un método histórico lógico y un estudio narrativo.

La experiencia y el aprendizaje previo.

Se presume en esta investigación la conducta humana como el producto de sus experiencias y aprendizajes previos, la interacción de cogniciones y el ambiente inmediato, por tanto, será un punto importante el indagar acerca de las expectativas del docente, puesto que (Bandura, 1977, como se citó por García, Loredo y Carranza, 2008). “La gente evalúa una situación de acuerdo con ciertas expectativas internas, como las preferencias personales, y que esta evaluación influye en su conducta” (p.398), por lo cual tener un amplio autoconocimiento sobre estas puede llevar al docente a tomar posturas más consientes y profesionales.

Como asegura Chávez (2006) se debe “ofrecer al docente una formación que incluya fundamentos conceptuales, pero que no se restrinja a estos, sino que incluya una reflexión sobre su propia práctica docente y la posibilidad de generar alternativas de trabajo efectivas.” Lo cual se ha expuesto varias veces respecto a los vacíos en la formación de los maestros.

La reflexión.

Para lo cual John Dewey (1928) con su amplio bagaje sobre el significado de reflexión, expone que: “la reflexión consiste en producir una nueva situación en la cual la dificultad encuentra solución, la confusión se disipa, la preocupación se suaviza y la pregunta es respondida.” (p.50)” y brinda en detalle que es aquello del pensamiento reflexivo, fases, aspectos, componentes, entre muchos asuntos relevantes para comprender

la importancia de desarrollar esta acción y sobre todo desde temprana edad y de manera continua, puesto que:

Llegados a hombres, cuando reflexionan sobre sus opiniones, advirtiendo que las de esa clase son tan antiguas en sus mentes como su memoria misma, por no haber observado cuando fueron insinuadas por primera vez, ni los medios por los que las adquirieron, es fácil que se inclinen a reverenciarlas como algo sagrado, sin permitir que sean profanadas, manipuladas o puestas en duda. Las consideran como modelos o árbitros soberanos e infalibles de la verdad y de la falsedad, y como jueces supremos ante quienes se debe apelar en toda clase de controversias (Dewey, 1928, p. 18)

Incluso en la actualidad múltiples autores han hecho alusión a la reflexión como aspectos primordiales para la formación y la práctica docente:

La reflexión en la acción para el docente universitario se posicionará como un diálogo continuo que implica la construcción de una teoría sobre el caso en cuestión, indagará las descripciones adecuadas en torno a una situación, definirá de manera interactiva los medios y los fines, y reconstruirá y reevaluará las prácticas que se llevan a cabo (Schön, 1992, como se citó en García, Loredó y Carranza, 2008, p. 8).

Con seguridad, la reflexión y la discusión colectiva que se generen a partir del análisis de los Cuadernos [texto que presenta] enriquecerán las líneas de política y las estrategias necesarias para elevar la calidad de los servicios de formación y desarrollo profesional de los maestros y, por ende, de la atención a los niños y jóvenes que asisten a la educación básica. (Latapí, 2003)

Se ha demostrado que los enfoques de formación docente que focalizan un análisis crítico o reflexión sobre la propia práctica docente y que plantean situaciones de solución de problemas situados en el aula son mucho más productivos en cuanto a lograr que los docentes cambien sus cogniciones, actitudes y estrategias de trabajo habituales (Díaz Barriga, 1998, como se citó en Díaz Barriga, F y Hernández Rojas, 2003).

La interacción social.

Posturas que desde sus distintos campos de saber, desde sus contextos, paradigmas y visiones del mundo concuerdan en la relevancia de un dialogo continuo, la reflexión y discusión colectiva sobre la propia práctica y como estas distintas acciones, todas ellas influenciadas también por la teoría de aprendizaje socio constructivista, donde aquella interacción social que se buscará propiciar, podrá potenciar el pasar a la acción, que sean los propios docentes quienes realicen las transformaciones al sistema de formación de maestros, el cual durante mucho tiempo ha sido cuestionado y demandado en pro de generar cambios que se vean reflejadas en la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje de los educandos.

Se reconoce, como expresa Vygotsky (1989) en su capítulo cuarto sobre la interacción entre el aprendizaje y desarrollo, que “el desarrollo del pensamiento está determinado por el lenguaje, es decir, por las herramientas lingüísticas del pensamiento y la experiencia socio-cultural” por ello, lo que se busca es despertar esa necesidad de poner en su contexto, aquellas reflexiones que conduzcan a los docentes a relacionar la teoría con sus problemas cotidianos, a reflexionar, a nombrar aquello que les acontece, experiencias llenas de aprendizaje.

El análisis de la práctica educativa.

García, Loredo y Carranza (2008) en su análisis de la práctica educativa de los docentes, recomiendan la creación de “un modelo que promueva la reflexión en los profesores de educación superior, acerca de la acción docente, que impulse cambios orientados a la mejora de los procesos de enseñanza y de aprendizaje de los que son responsables”, lo cual es justamente lo que se buscó desarrollar en esta tesis y que tendrá una modalidad de intervención pedagógica e investigación acción, puesto que:

“En la intervención pedagógica, de lo que se trata, es de generar hechos y decisiones pedagógicas. La condición de experto viene dada por estar en posesión de competencias desarrolladas con el conocimiento teórico, tecnológico y práctico de la educación, el dominio de la complejidad estructural de la toma de decisiones pedagógicas y el entrenamiento en la intervención como especialista de la educación (Tourrián, 1995 como se citó en Tourrián 2011, p. 285).

La Intervención pedagógica conlleva pues una serie de planeaciones intencionadas para que cada actividad, experiencia y material evoquen en el participante una serie de cuestiones que han sido estructuradas según unos fines y metas específicas que aquel pedagogo por su conocimiento de la educación y el sistema educativo sabe será lo más pertinente para el educando y para lograr su cometido.

Cada parte de la intervención pedagógica es intencionada, esta puesta allí por una razón y lo hace aquella persona que se encuentre con dominio de unas competencias que le otorga el conocimiento práctico de la educación, el conocimiento teórico y el tecnológico, las cuales lo facultan para decidir frente a la intervención, qué es aquello pertinente.

Investigación Acción.

La Investigación Acción es considerada en la actualidad social del conocimiento como una metodología que forja una elevada capacidad para dar respuestas a los diferentes problemas que se presentan en la cotidianidad, en tanto que la misma tiene su accionar en el contexto de la comunidad y no solo involucra al investigador, sino también a todos los integrantes del mismo, los cuales a partir de la detección de la situación problemática, aportarán sus ideas y posibles soluciones desde la elaboración de proyectos o planes de acción (Sequera, 2014, p. 224)

La investigación acción ofrece un modelo pertinente para un paradigma sociocrítico, donde la búsqueda de superar la desigualdad social y educativa, presente en el mundo entero, toma un lugar preponderante en las metas educativas, modelos que buscan emancipar, formar sujetos críticos, reflexivos, autónomos, consientes, investigadores, seres con capacidad para decidir aquello que pueda llevarlo a ser mejor y a hacer de su mundo un lugar mejor, toman lugares preponderantes al menos en el contexto educativo y en las facultades de pedagogía.

Se comprende que, para alcanzar esta eficacia, confluyen muchas vertientes que no se han abarcado en el proceso formativo del docente, como lo son aquellos conocimientos previos, pautas de convivencia, juicios, habilidades, creencias y demás parámetros que modifican nuestras formas de pensar y nuestra la conducta.

Con estas precisiones teóricas, en el diagnóstico, justo uno de los puntos claves que este permitió visualizar, es la dificultad para la participación plena de la comunidad, como también que los docentes ante unas preguntas cuestionario no se sienten en confianza para expresar sus puntos de vista sobre aquello que quisieran responder y reflexionar.

Respecto al malestar docente, las cifras muestran precisamente la divergencia respecto a su vivencia en las tres categorías analizadas: Entorno Organizacional, Emocional

y Bienestar Docente, pero sobre todo y de lo cual será el motor de arranque para la justificación del formato de intervención, que cada docente que decide ser entrevistado tiene mucho por contar, compartir y múltiples soluciones a las problemáticas que ellos mismos expresan, en la vivencia, haber aprendido a resolver.

Método histórico lógico.

Por ello comienza la investigación acerca de cuál sería la técnica para esta recolección de datos e intervención en la población elegida, por lo cual, se tuvieron presentes distintos métodos y técnicas como: el método histórico lógico Torres (2020) “se aplica para estudiar una parte de la trayectoria histórica del objeto de investigación asociada al problema científico declarado” buscando esas posibles conexiones con aquel malestar docente que se conceptualiza cada vez más con el paso del tiempo y que trae en las nuevas investigaciones otras lógicas importantes para analizar, del cual fue rescatado la forma de estudiar un momento específico del pasado y el presente pero fue descartado en la medida en que la investigación no se concentraría en cambios específicos relacionados con el tiempo.

Se considero también el relato etnográfico en la medida en que, según Fernández (2010) este podía tomarse como "una oportunidad de reivindicar lo que se es, a través de la construcción de una narrativa que sirva de hilo conductor de la propia historia, constituye para mí una excusa valiosa que no se riñe con las intenciones pedagógicas” (p, 363) sin embargo para el poco tiempo que se tenía para intervenir con la población, su participación no podía tener tanta incidencia en la planeación del proceso y los tiempos para esta profundización no los habría.

Por tener tantas miradas y posturas de investigación cualitativas en la educación, fue necesario realizar una búsqueda exhaustiva en bases de datos especializadas para decidir cuál era realmente el método y las técnicas que para el cumplimiento de los objetivos de este

proyecto podría dar el máximo provecho. Se consultó 46 fuentes de información como trabajos de tesis, doctorados, publicaciones en el sector educativo y de actualidad en la investigación, para poder tener claridad conceptual y procedimental de las decisiones a tomar respecto a la metodología pertinente a utilizar. (Anexo16).

De aquellas investigaciones se encontró la justificación teórica para darle valor a la experiencia propia, la práctica reflexiva, la autoformación en un entorno de constantes cambios, la identidad profesional y representaciones sociales. Conceptos claves, definiciones y especificaciones para comprender aquello que se entiende por estrategias, autoconocimiento, autoconcepto, introspección, emoción, además, actualizaciones respecto a los tipos de estrategias, dilemas docentes, análisis narrativos con sus técnicas y la metodología para registrar las entrevistas, realizar una investigación social y educativa y utilizar las narrativas docentes como fuente de información.

De esta riqueza de información y múltiples miradas, se rescató, la importancia de dar la información de tú a tú, un lenguaje que permitiera la cercanía, la confianza, la empatía y sobre todo la camaradería por experiencias de docentes. Se toma de aquí las estrategias para enriquecer la intervención, sobre todo para los procesos reflexivos, el tipo de preguntas, mirada e interacción para propiciarla y respecto a lo metodológico formas de llevar a cabo el producto final, como utilizar las narrativas y presentarlas, además por supuesto de poder volverse el sustento teórico de cada paso dado y cada estructura modificada en el plan de acción.

Estudio narrativo.

Se justifica el uso de las narrativas como una estrategia para intervenir en esta población de docentes, fracción de DACEA, en la medida en que, para las investigaciones cualitativas, sobre todo en educación, viene tomando gran fuerza este énfasis epistemológico

que centra a la práctica docente, a las vivencias pedagógicas, como aquella verdadera escuela. Es por ello el impulso y el deseo de propiciar una reflexión sobre los procesos de enseñanza aprendizaje en nivel superior, de manera que puedan potenciar esta riqueza de la experiencia, de aportar, recibir, transformar, para al fin, construir desde allí una manera de sistematizar las experiencias.

Surge entonces las narrativas como instrumento, que permitió recoger la información sobre una realidad vivida y expresada por múltiples autores respecto al malestar docente, pero que en esta ocasión buscó profundizarse sobre como la pandemia marcó mayor hincapié en estas situaciones problemáticas, partiendo justamente desde las perspectivas de los docentes, sujetos de la investigación y partícipes de la construcción de aquella realidad, transformación y quienes se arriesgaron a dejar ver aquellas estrategias que de manera resiliente fueron ellos mismos desarrollando.

Concuerdan con ello Arlés, Cecilia & Rodríguez (2014). Cuando mencionan que:

Es importante decir que al investigar el maestro sobre su propia práctica recupera críticamente su saber, y se transforma en un instrumento facilitador del diálogo académico y del cambio permanente frente a su misma profesión como docente, bien sea develando nudos problemáticos, redescubriendo sus saberes, resignificando sus propias epistemes en confrontación con el trabajo de aula y sus reinterpretaciones del mundo de la vida (p. 208)

El mundo exige un docente observador, creativo, paciente, reflexivo, investigador, compromiso, atento e involucrado, características diarias, sobre todo en este ejercicio de investigación acción participativa, que busca transformarlo, impulsado por el aprendizaje en doble vía, IAP y el uso de entrevistas semiestructuradas y a profundidad, la observación

participante, aquella revisión sistemática de la literatura y búsqueda exhaustiva del concepto en las bases de datos especializadas, para realizar una triangulación de perspectivas.

Para la selección del modelo de intervención fue necesario considerar el contexto que el proceso de diagnóstico arroja como resultado, la población tendrá una participación escasa en cantidad de sujetos para intervenir pero fructífera en la medida en que logre planearse acorde a sus tiempos y de cierta manera individualizada, aunque con la misma búsqueda: la profundización en las categorías de investigación, las estrategias desarrolladas por cada docente para su Bienestar Docente, y el propiciar el pensamiento reflexivo.

Se ha demostrado que los enfoques de formación docente que focalizan un análisis crítico o reflexión sobre la propia práctica docente y que plantean situaciones de solución de problemas situados en el aula son mucho más productivos en cuanto a lograr que los docentes cambien sus cogniciones, actitudes y estrategias de trabajo habituales (Díaz, 1998, como se citó en Díaz y Hernández, 2002)

La técnica por excelencia de un docente es la observación, sumado al análisis del discurso, de los movimientos y de aquel lenguaje que va más allá del lenguaje oral, por ello, la elección de las narrativas como tipo de intervención, puesto que “los diseños narrativos pretenden entender la sucesión de hechos, situaciones, fenómenos, procesos y eventos donde se involucran pensamientos, sentimientos, emociones e interacciones, a través de las vivencias contadas por quienes los experimentaron. (Sampier, Fernández & Baptista, 2010, p. 487)

Proceso que, describen los autores, cuenta con unas acciones principales para poder desarrollar un estudio narrativo, en las cuales, principalmente, es la comprensión del papel de las narrativas como fuente de saber, la elección de aquellos docentes participantes que

pudiesen reflejar en sus historias aquella experiencia docente en un momento específico como lo fue la vivencia de la pandemia y los cambios que esta exigió en materia de la praxis docente.

Se facilitó elegir este diseño narrativo en vista de que la investigación desde sus inicios partió de la vivencia de la investigadora respecto a aquella experiencia que se buscó comprender e investigar, aquella inmersión teórica y vivencial en la realidad que permitió recabar la información necesaria y dotarse de las herramientas necesarias para recoger la información necesaria por medio de las lecturas, las historias de los docentes, la interpretación de sus emociones y de sus postulados.

Se tiene como premisa que “la gran narrativa es una invitación a encontrar problemas, no una lección acerca de cómo resolverlos. Es una profunda reflexión sobre la condición humana, sobre la caza más que sobre la presa.” (Bruner, 2003, p. 38) y expresa el mismo autor “Mediante la narrativa construimos, reconstruimos, en cierto sentido hasta reinventamos, nuestro ayer y nuestro mañana. La memoria y la imaginación se funden en este proceso.” (Bruner, 2003, p. 130) Por ello el producto final lo que busca justamente es mostrar una realidad, que puede ser una historia lejana o representar también aquellos dilemas que en el accionar como docentes se tiene todo el tiempo.

Se siguió las recomendaciones de cuáles eran las principales acciones para desarrollar un estudio narrativo, que según Díaz y Hernández (2002) consistía en un planteamiento, un contexto y sus participantes, inmersión en el campo por la investigadora, recolección de datos, transcripción de narrativas, encontrar el sentido de los datos, concebir una historia general, interpretar cada pieza de evidencia, analizar comparativamente las distintas narrativas, ensamblarlas, elaborar la narración, revisarla con participantes y elaborar versión final.

Estrategias.

Estrategias, en el diccionario de la RAE en su segunda acepción refiere esta como: arte, traza para dirigir un asunto, definición que alberga muchas maneras de concebir aquellos trazos, aquello subjetivo y particular del arte y la gran variedad de asuntos que requieren de ellas.

Al investigar en el sector educativo por estrategias surge justamente aquello que reúne y define Díaz (2002) como: procedimientos que el agente de enseñanza utiliza en forma reflexiva y flexible para promover el logro de aprendizajes significativos en los alumnos (Mayer, 1984; Shuell, 1988; West, Farmer y Wolff, 1991) (p, 141) lo cual hace alusión a acciones que se toman para proceder con otros, no procedimientos para un auto accionar para cambiar la condición de aquel que enseña, como se ve en la investigación en el campo educativo, escasean aquellas pautas en pro del propio docente en búsqueda de su bienestar.

Respecto a las estrategias para enfrentar el malestar docente, se encuentran diversas estrategias para intervenir en una población que sufriera de ella, pero no en un mecanismo individual para buscar el bienestar docente.

Sin embargo, desde el campo de la psicología, si hay un concepto para hacer alusión a estas estrategias de afrontamiento, las cuales, definen Muñoz y Otálvaro (2012), como aquel “conjunto de mecanismos por medio de los cuales el sujeto hace esfuerzos, mediante conducta manifiesta o interna, con el propósito de sobrellevar las demandas internas, ambientales, y los conflictos generados entre ellas. (p, 228) los autores crean además una tabla con aquellas estrategias de afrontamiento que observan tienen su población de

docentes, como: búsqueda de alternativas, conformismo, control emocional, la evitación tanto emocional como comportamental y cognitiva, entre muchas otras.

Avanza también en esta investigación en el campo educativo el docente José Manuel Bautista Vallejo, el cual en su página web, expone unas vías de afrontamiento, las cuales distingue entre personales e institucionales, para superar el malestar docente, lo cual, tiene relación con esta investigación en la medida que muestra el autor agrupa aquellas estrategias personales que “puede poner en marcha el profesional en cuestión, tenemos las conductuales (desarrollo de habilidades de gestión del aula) y las mentales (autocontrol emocional, reestructuración cognitiva y la autoestima)”, siendo las mentales aquellas a las cuales se decide profundizar en esta intervención.

Una nueva búsqueda por el bienestar docente, la realiza también Cornejo, 2009, como se citó en García, Fulquez y Vázquez, 2021, el cual menciona como factores decisivos para el bienestar docente el control sobre la situación, el apoyo social en el trabajo, la gestión del tiempo y la significatividad, o autoeficacia percibida, más, las estrategias de afrontamiento de situaciones estresantes, además expresa el mismo autor en que, (Cornejo, 2009, como se citó en García, 2017) “la felicidad y el bienestar de los docentes no puede ser evaluado por sus condicionantes externos, sino por sus condicionantes internos o subjetivos.” (P, 24).

Presentó Duque, (2018), que su población relacionó el bienestar docente con el no sentir ninguna amenaza a su trabajo, la flexibilidad del personal directivo con el otorgamiento de permisos y el reconocimiento de estos a su labor. Caichug, Lujan y Laurella (2021) exponen que hay diferentes tipos de bienestar: el afectivo, cognitivo, psicosomático, social, laboral y el bienestar profesional, el cual exponen está relacionado con la aspiración, la competencia profesional y la autonomía.

Menezes y Wruck (2021) Mencionan que la autonomía profesional y un fuerte sentido de pertenencia es imprescindible para el bienestar docente además de que expresan que el bienestar está directamente relacionado con el manejo de las emociones.

Por medio de esta indagación, se evidencian los distintos indicios para lograr una conceptualización y definición de aquellas estrategias en pro del malestar docente desde el campo de la educación.

Capítulo 4. Diseño Y Aplicación De La Propuesta De Intervención

4.1 Descripción del Taller: Cuentos Que No Son Cuentos, El Poder De Las Narrativas.

La investigación fue sustentada teóricamente en la existencia del malestar docente en cada espacio escolar, por ello, al sondeo y el diagnóstico no arrojar resultados donde fuese tan notable aquellas situaciones de malestar en la población investigada se formuló un proceso de intervención con dos fases, la primera de ellas: *¿Existe para ti el malestar docente?* buscó que, en la medida en que había mayor confianza en el proceso y en la investigadora, los participantes voluntarios pudiesen responder a una pequeña contextualización sobre el malestar docente y la segunda parte: *Cuentos que no son cuentos*, dirigida a extraer aquellas estrategias de cada uno de los docentes.

¿Existe para ti el malestar docente?: consistió en el uso, por medio de la curación de contenidos, del *video de sensibilización* utilizado en la fase del diagnóstico, solo que en esta ocasión tendría preguntas para promover cada sección del video. Se nombró ejercicio comparativo y se amplían sus características en el apartado de diseño de los instrumentos de cotejo, (ver anexo 23)

Para la segunda parte *Cuentos que no son cuentos*, en un primer momento, se basó en el reforzamiento de la base teórica respecto a otras formas de intervenir, las narrativas, luego con este bagaje obtenido (Anexo 16) se procedió a acercarse a la comunidad. Siendo esta una investigación acción, ahora la investigadora sabía qué podía compartir de sí y cómo podría acercarse a estos docentes para crear unas narrativas que permitieran evidenciar esas capacidades y estrategias que desarrollan los docentes en su práctica.

La intervención se basó en un taller llamado: Cuentos que no son cuentos: el poder de las narrativas, haciendo alusión a una película de 2008 que de manera cómica mostraba el poder de las palabras y como aquello que se imaginaban se hacía realidad, con la intención de realizar la comparación de como estos docentes por medio de sus propias estrategias hacen que su día a día y su práctica laboral sea mejor, integró entrevistas semiestructuradas en relación a las categorías de estudio y la participación de los docentes, en la narrativa colectiva llamada: *El muy común ser o no ser, en docentes: teoría versus realidad*, como producto final del taller. (Anexo 29)

Se eligió la plataforma Genially por su facilidad para crear contenido llamativo, interactivo y el cuál aun pudiendo abarcar gran cantidad de información no se viera excesivo en su resguardo, pues este sitio web se convirtió en el repositorio del material conceptual, teórico y reflexivo entre los docentes y la investigadora, al cual los participantes podían acceder cada uno en su tiempo, explorando intuitivamente, guiados por su interés y curiosidad sobre aquellas temáticas en las que en los encuentros con la investigadora se basarían las reflexiones y profundizaciones de cada entrevista semiestructurada.

Este repositorio consistió en 30 páginas, dos de ellas siendo las principales, por contener iconos interactivos para la clasificación y orden de los contenidos, una de ellas, la número dos contenía seis elementos interactivos, la página se llamó *inicio* y en cada página

de la 2 a la 30, esta estuvo representada con una casa rosada para referirse a ella, estas interacciones hacían referencia en primer lugar, a la introducción al taller y proyecto investigativo; segundo, el detalle de la población, tercero lo concerniente a los objetivos, cuarto, la metodología, dos ventanas más que invitaban a la sensibilización y a la otra página nombrada material de apoyo.

Esta otra página contaba con 4 elementos, uno respecto a una noticia sobre las renuncias masivas en pandemia, otra respecto al glosario de la investigación, otra con la narrativa de la investigadora, titulado: *Renunciar, pero ¿Renunciar a qué?* (Anexo 28), una invitación a escribir y reflexionar y, por último, los ejercicios evaluativos del taller.

Otra parte indispensable en el proceso de intervención y la primera respecto al encuentro con los docentes, fueron cada una de ellas registrada en un material de asistencia que se llenaba en relación con el proceso de cada docente y al final fueron firmados y guardados como evidencia.

Cada encuentro tenía un objetivo en común que se desarrolló acorde a los tiempos de cada participante, en primer lugar fue la presentación del ejercicio, la contextualización y toma de datos para el contacto con los docentes participantes, se le delego al docente la revisión del material introductorio (recopilado en el anterior sitio web descrito, Genially), otro tiempo de los encuentros fue destinado al análisis junto a la investigadora del material de sensibilización y reconocimiento del malestar docente, que aunque ya se había utilizado y creado, gracias a la curación de contenido, en esta ocasión el sitio web Edpuzzle permitió darle la interacción necesaria para introducir una serie de preguntas que llevaran al docente a la reflexión.

Se llevo a cabo la grabación y transcripción de la mayoría de los encuentros con los cuatro docentes, aquellos en los que respondían a aquellas preguntas de la entrevista

semiestructurada que permitía tener una información básica e igualitaria de cada docente, aunque como se presuponía, dependía de la disponibilidad del docente, su deseo por profundizar y el vínculo de confianza que pudiese haberse desarrollado entre los docentes y la investigadora para la profundización en aquellas preguntas.

Los docentes participantes tuvieron acceso y conocimiento a las categorías que marcarían la investigación, aceptaron el compromiso de participar en un taller titulado: Cuentos que no son cuentos, el poder de las narrativas docentes, con una duración de 26 horas, donde a modo de repositorio cada uno, acorde a sus tiempos, se comprometió a ir leyendo y dialogando con la investigadora en cada encuentro o por medio de mensajes de texto y audios.

Se establecen las similitudes y diferencias que en la narrativa de cada docente se lograron analizar, se crea un pequeño perfil para cada participante y se entretajan las narrativas con la estructura de reporte con secuencia narrativa problema-solución, expuesto por Sampier, Fernández & Baptista (2010) en su libro: Metodología de la investigación, proceso que requirió establecer un contexto, presentar las caracterizaciones de los docentes, cuál es el suceso que los une, cuál la problemática y aquella resolución de esta.

Se acompaña además como técnica de recolección de datos un diario de campo para establecer los cambios que se realizaron durante el proceso de intervención y los porqués, las entrevistas semiestructuradas como técnica de interrogación y el análisis de las narrativas, tanto por observación directa como indirecta. (ver anexo 13 y 10)

Previo a esto, cada docente expresó su compromiso con el taller, las horas específicas y los distintos productos a efectuar, pero hasta el final se le pidió, ya cumpliendo todas las

fases del proyecto que firme su carta de compromiso y el aval para compartir su información.
(Anexo 24)

Se condensa en un documento de asistencia (ver anexo 25), el tiempo destinado a las entrevistas, aquellas en relación a la sensibilización frente a la temática, la lectura y conversación respecto al proyecto, los objetivos, el material del taller, la entrevista a profundidad sobre las categorías de análisis, el tiempo destinado para la lectura de mensajes, conversación alrededor del material de apoyo, (nombrado como el repositorio), el compartir información personal, preguntas o elementos que cada docente de manera individual quiso destacar.

Se propuso a los docentes un proceso de creación conjunta, entre cada uno de los docentes y la investigadora, el cual estaría estructurado según aquello singular de cada docente y como este se va tejiendo con narrativas de los otros docentes, proceso que se logró con la revisión de la transcripción de cada entrevista, aquellos encuentros que se permitieron fueran grabados; los aportes, correcciones o precisiones sobre lo dicho oralmente y lo plasmado en las transcripciones; la construcción colectiva del perfil docente, la construcción colectiva de la narrativa general y por último la aprobación del material a publicar.

Se condensa también todo el proceso en el diario de campo (Anexo 13) donde se evidencian los cambios realizados sobre todo en cuestión de tiempos por la dependencia a la disponibilidad de horarios de quienes tengan investigación o docentes participantes.

Por último, se presentan pues los perfiles de cada uno de los docentes, donde se realiza ese tipo de docente que es y cuáles son las estrategias que sus narrativas permitieron visualizar. Para esta parte de la información los docentes son nombrados por numeración del 1 al 4 para dar privacidad respecto a la información recopilada en la parte del diagnóstico.

(Anexo 14)

Objetivo general para la intervención

La intervención se nombra *Cuentos que no son cuentos: el poder de las narrativas*, un taller que buscó como principal objetivo: Resaltar la labor docente y la capacidad de los docentes de nivel superior para transformar las problemáticas en oportunidades de crecimiento con base en estrategias desarrolladas en su práctica educativa.

Objetivos Específicos

Para los docentes participantes:

Descomponer el concepto malestar docente para identificarlo en su espacio de trabajo. Fortalecer su pensamiento reflexivo y autoconocimiento mediante el proceso de entrevistas, retroalimentación y construcción de narrativas pedagógicas.

Para la intervención:

Componer por medio de la narración un ejercicio de reflexión, autoconocimiento y cualificación docente respecto a aquellas estrategias didácticas, su discurso pedagógico y dominio de la inteligencia emocional que requirió de sí para estar hoy con un buen nivel de satisfacción en su práctica docente.

Potenciar la producción académica, en la medida en que el proceso permite reconocerse como docente intelectual en la investigación educativa

Compilar aquellas estrategias desarrolladas por docentes de nivel superior para enfrentar el malestar docente en pandemia.

Dignificar la labor docente y la capacidad de este equipo docente para transformar las problemáticas en oportunidades de crecimiento con base en estrategias desarrolladas en su práctica educativa.

Potenciar mecanismos de colaboración docente donde se promueva construir juntos nuevos saberes y conocimientos, a partir de la triangulación de distintos saberes, algunos más académicos, otros más vivenciales, y por supuesto desde las distintas miradas y realidades.

4.2. Plan De Acción

En vista de las características de la población participante el plan de acción fue desarrollado en cinco fases, cada una con un objetivo para la investigadora y otro para el proyecto, se detallan en los anexos el paso a paso planeado para conseguirlos. (Anexo 9)

Programación Fase 1

Indagación y Justificación Del Formato

Relato etnográfico. Las historias de vida son relatos biográficos, la posibilidad de aprender desde la experiencia, la experiencia vivida por otros, ahora se han vuelto piezas clave de los diseños cualitativos, ya que además de permitir acceder a la historia de determinados participantes, contextualiza, un territorio y un momento, una generación, es la vía para comprender aquel sistema de valores, creencias, expectativas y representaciones de los docentes sobre su profesión y cómo ser eficientes en ella.

Objetivo de la fase.

Encontrar el respaldo teórico para justificar el modelo de intervención elegido: el relato etnográfico como fuente de reflexión personal, proceso autobiográfico y productor de aprendizajes significativos.

Comprender por qué este ejercicio será formativo para los docentes participantes, justificando como el narrar y ser narrados permite recrear el sentido que le da a la educación, la enseñanza, el aprendizaje, la relación con los estudiantes e instituciones, de manera que

se permita desmenuzar su identidad profesional y personal, a la vez que se entrevea la identidad del colectivo profesional y laboral de los docentes de nivel superior de la institución investigada.

Programación Fase 2

Estructuración de la entrevista

Comprendiendo que uno de los objetivos prioritarios del investigador, al realizar una entrevista cualitativa, es proporcionar un marco dentro del cual los docentes participantes puedan expresar sus sentimientos, es allí, al analizar sus propias palabras bajo el criterio holístico, que el docente permite ser observado en su totalidad, comprender su realidad.

Objetivo General.

Propiciar para todos los docentes el mismo clima de confianza para la narración de sus relatos.

Programación Fase 3

Acercamiento a la comunidad

Cuando un docente confía y permite ser escuchado, cuando se consigue investigar aquellos relatos pedagógicos, los docentes narradores están permitiendo comprender su postura respecto a aquello que les sucedió durante la pandemia en su quehacer docente, como educadores, y sobre todo en su vida personal. Es la posibilidad de conocer su forma de ver el mundo, de interpretarlo y de vivirlo, se accede a la sabiduría de su experticia y vivencias a la par que permite capturar una especie de memoria pedagógica colectiva de docentes de nivel superior enfrentando los retos que la pandemia COVID 19 les estableció respecto al uso de las TIC pero también en relación a la modalidad virtual, semipresencial, sincrónica,

asincrónica, el trabajo desde casa y todo lo que pudo implicar el responder a la demanda que se realizó a la docencia.

Objetivo General.

Acceder a relatos que permitan conocer la vida profesional, el mundo educativo y los saberes pedagógicos de los docentes participantes.

Programación Fase 4 del Proyecto

Ejecución de la intervención

Al lograr desarrollar una mirada exhaustiva por cada fragmento del relato, se logra dimensionar las e categorías que se desean esclarecer, pero también el todo, esa lectura que solo se podrá realizar en la medida en que cada parte que se teje permita tocar las fibras de aquellos a quienes se quiere llegar.

Objetivo General.

Interpretar cada parte significativa y en común desde la riqueza aportada por los relatos.

Programación Fase 5

Producción del producto

Momento específico para la elaboración.

Objetivo General.

Reconstruir en pequeños relatos, aquellas historias en las que los docentes se encuentran involucrados y los llevo a la ejecución de determinadas estrategias, interpretando cual fue su marco educativo para enfrentar aquellas vicisitudes.

Objetivo Específico.

Reconstruir la historia del docente de nivel superior bajo la óptica del investigador y con la precisión de las 3 categorías analizadas y aquellos temas relevantes que puedan surgir los datos narrativos.

Capítulo 5. Aplicación Y Evaluación

5.1. Diseño De La Planeación De La Evaluación

Primero se destacan los cambios realizados al plan de acción, sobre todo en la última fase, aquella que, desde el principio, en la medida en la que aún faltaba mucho dominio conceptual y teórico del proceso, se tenían muchas dudas respecto a su correcta visualización de productos y desarrollo, así como también se reconoce como el cumplimiento de los objetivos de la primera y la segunda fase al ser bien planeados y depender únicamente de la investigadora pudieron permitir no perder el norte de la intervención y contar con unas bases firmes para un proceso que de antemano se sabía de necesario temple, flexibilidad y paciencia. (Anexo 9).

5.2. Diseño De Los Instrumentos De Cotejo

Ejercicio Comparativo

Para comenzar a realizar la intervención se estableció como prioridad poder realizar un instrumento que permitiera que los docentes participantes confirmaran la existencia del malestar docente, por ello en la primera fase ¿Existe para ti el malestar docente?, fue reestructurado el video de sensibilización presentado en el Cuestionario Online para docentes de nivel superior de la DACEA, el cual fue creado para la contextualización del

proyecto, sin embargo como este no era condición para pasar a la siguiente parte del cuestionario se presume que no tuvo la relevancia y reflexión que este quería provocar.

Por ello, la edición realizada en el sitio web Edpuzzle permitió una mayor pausa y profundización a la problemática, aplicación que se realizó en la compañía de la investigadora para poder registrar y propiciar la reflexión, este consistió en nueve preguntas de selección falso o verdadero, o podían elegir las dos si se encontraban en duda o alguna circunstancia en especial que quisieran aclarar, cualquier elección era correcta y debía partir según su contexto y opinión, cada una de ellas con una pequeña retroalimentación que ponía situaciones precisas para que de manera sugestiva se esté completamente seguro de su respuesta.

Tabla 10
Ejercicio de contextualización inicial

| Pregunta | Retroalimentación | |
|--|--|---|
| | Al sí | Al no |
| <u>Registro en Edpuzzle</u> | | |
| ¿Has percibido cambios constantes en el rol docente? | La figura de autoridad del maestro ha representado muchos cambios a lo largo del último siglo y con ella el respeto que se le otorgaba a esta profesión. | Es muy valioso saber que tanto tu autoridad como la de tus colegas nunca ha estado en juego y que siempre has percibido respeto por parte de tus alumnos. |
| ¿Percibe que hay juicios de valor sobre las metodologías que son elegidas para la práctica docente? | Tomar postura sobre una determinada metodología no te hace exento a las críticas o puntos de vista diversos al tuyo. | Nunca nadie ha intervenido ni cuestionado sus decisiones o las de un colega, respecto a sus maneras de enseñar. |
| ¿Considera que a los estudiantes les hace falta unas bases de disciplina y apoyo familiar para continuar con su formación en casa? | Pandemia permitió visibilizar la falta de disciplina, voluntad y motivación por el estudio de muchos estudiantes. | Visibilizas que siempre hay la disposición de las familias para trabajar de manera mancomunada. |
| ¿Has percibido en la docencia personas laborando sin desearlo? | Encontrar una buena plaza, bien paga y que cumpla con todas las expectativas no ocurre de manera inmediata ni para todos. | Todo aquel que trabaja en la docencia disfruta y elige esta profesión en primer lugar. |

| Pregunta | Retroalimentación | |
|---|---|---|
| | Al sí | Al no |
| Registro en Edpuzzle | | |
| ¿Ha sido complicado encontrar colegas que tengan un mismo fin y trabajen juntos por alcanzarlo? | Los trabajos por proyectos, transdisciplinarios o en colectivo, son uno de los mayores retos para la enseñanza aprendizaje actual. | La facilidad para realizar trabajos transdisciplinarios y la buena comunicación con otros docentes permite trabajar en conjunto. |
| ¿Considera que los requerimientos para adquirir una plaza y para mantener este u otro puesto, son complicados? | La oferta de empleo y cantidad de buenas plazas es pobre y se mueve por corrupción. | No hay privilegios o corrupción respecto a quienes acceden, continúan o salen de ciertos puestos de trabajo. |
| ¿Ha sentido que se responsabiliza al docente respecto a las malas notas o poco avance de los estudiantes? | El maestro, al estar incluido en el sistema capital, es responsable si no se produce el producto esperado, convirtiéndose en el primer responsable de la falta de aprendizaje de sus alumnos. | No, tanto los docentes, familias y alumno reconocen tu labor y experiencia como maestro y nunca lo han responsabilizado por los bajos promedios o resultados. |
| ¿Alguna vez has percibido los juicios respecto a la decisión de ser docente o pocas posibilidades de crecimiento respecto esta profesión? | Es una carrera en la cual desde que se inicia el panorama económico no es muy ambicioso y la realidad que te exponen es poco motivadora. | Suele ser la docencia la primera opción, se labora feliz y con la posibilidad de desarrollarse plenamente. |
| ¿Considera usted que también en su espacio de trabajo hay situaciones que llevan a los docentes a vivenciar el malestar docente? | Definitivamente, sin importar la institución, son situaciones inherentes a la práctica docente. | Para ti y para tu círculo de amistades nunca has tenido que enfrentarte a estas situaciones descritas. |

Con la intención de hacer un *Ejercicio comparativo entre el diagnóstico y la intervención* se habilitó para los docentes participantes un cuestionario de Google Form ¹ que permitió condensar la respuesta dada por los docentes sobre los 36 ítems (explicados en el capítulo del diagnóstico, en la descripción de la *Escala Likert Forzada Sobre El Malestar Docente*) respecto al nivel de satisfacción docente frente a aquellas situaciones que desde el primer momento se les pidió identificar y así poder establecer, si tras la reflexión sobre los

¹ <https://forms.gle/fZzTJi2T1ppDkJGZ8>

ítems y la profundización de la temática, su mirada era distinta respecto al primer encuentro sobre aquellas situaciones que la teoría nombra como evidencia del malestar docente.

Fue solo hasta terminar el taller, que se habilitó el: *Cuestionario sobre el malestar docente en nivel superior, 2da Aplicación*, se planeó que fuera desarrollado al igual que en la primera ocasión bajo los mismos parámetros, desarrollarlo solos y a su propio tiempo. Esta vez el cuestionario solo contó con dos sesiones, la primera con el título del proyecto y el siguiente escrito: “Te invito a contestar el siguiente cuestionario desarrollado en la fase de diagnóstico, solo que ahora elegida solo la sesión 5 como proceso importante para la evaluación de la fase de intervención” y la segunda totalmente igual a la sesión ya mencionada.

De igual manera para la *evaluación del taller cuentos que no son cuentos*, se realizó un cuestionario de Google Form, en el cual estaban conjugados los objetivos del taller para que los docentes participantes pudiesen medir en una escala de 1 a 5 su nivel de logro, quedo formulado de la siguiente manera:

Tabla 11

Evaluación del taller cuentos que no son cuentos

| Número de pregunta | Pregunta |
|---------------------------|--|
| 1 | ¿Sientes que el ejercicio te permitió fortalecer tu pensamiento reflexivo y autoconocimiento mediante el proceso de entrevistas, retroalimentación y la construcción de Narrativas Pedagógicas?? |

| Número de pregunta | Pregunta |
|--------------------|---|
| 2 | ¿Consideras que se logró reconstruir la historia sobre cómo salieron victoriosos ante el gran reto que supuso la pandemia para la educación? |
| 3 | Que tan aportante a tu institución sientes que es el compartir las experiencias, logros y estrategias que como docentes han desarrollado gracias a su práctica reflexiva. |
| 4 | Observaste los resultados comparativos respecto a la escala Likert forzada sobre el malestar docente, la cual llenaste por primera vez en la fase del diagnóstico, como parte del Cuestionario Online para docentes de nivel superior de la DACEA y ahora en la última sesión del taller. |
| I. | A que creas que se deba las diferencias en los resultados [Menor interés en resolverlo.] |
| II. | A que creas que se deba las diferencias en los resultados [Menor confianza en la investigación o investigadora.] |
| III. | A que creas que se deba las diferencias en los resultados [Menor sensación de malestar docente] |
| IV. | A que creas que se deba las diferencias en los resultados [Mayor tiempo tomado para reflexionar la temática.] |
| V. | A que creas que se deba las diferencias en los resultados [Mayor confianza en la investigación y en la investigadora.] |
| VI. | A que creas que se deba las diferencias en los resultados [Mayor comprensión sobre los ítems relacionados al malestar docente.] |

Las primeras tres preguntas fueron creadas en un formato de escala Likert, en Google Form denominado escala lineal, de 1 a 5, donde 1 es desacuerdo completamente, la 4 es ligero desacuerdo, la 3 es no aplica, la 2 es aplica y la 5 es aplica completamente, esto para darles libertad a los docentes de ponerse en el punto 3, que usualmente es para aquellas preguntas que no aplican o el entrevistado no desea precisar una postura frente a ellas y que en la fase del diagnóstico se omitió al ser una escala de Likert forzada. La pregunta número cuatro constaba de dos casillas una para el sí y otra para el no y las siguientes 6 preguntas solo se podían responder de haber puesto sí en la pregunta número 4.

Otra manera para evaluar el alcance de la intervención fue la confianza de los docentes para hacer público el material creado con la investigadora, puesto que desde el principio la privacidad y el anonimato en su participación parecía indispensable, por ello desde el principio de la intervención se les nombro a los docentes participantes que solo hasta el final del proceso, ellos en la firma de la carta de compromiso podrían especificar, con la selección de un sí o un no, en caso de que: Apruebo la publicación de la información condensada por la investigadora en la fase de intervención y apruebo la publicación de mi imagen. (ver anexo 12)

5.3. Registro del proceso de aplicación

Fue notorio en el proceso llevado, que el trabajo con docentes requiere de un nivel de confianza, seguridad, empatía, confidencialidad y disponibilidad de tiempo que pocas veces se ajusta a un semestre escolar. Quizás podría ser más idóneo si se tiene la intención de realizar una investigación acción la pertenencia previa del investigador al colectivo donde desea intervenir, que la problemática sea identificada por los participantes y deseen

intervenir sobre ella o que se cuente con el apoyo total desde la parte gerencial de las agrupaciones. Se registra en el diario de campo (Anexo 13) los distintos cambios, aplazamientos y vicisitudes que se tuvieron a lo largo del proyecto investigativo.

Para el llenado del *ejercicio comparativo entre el diagnóstico y la intervención*, se hizo distintos refuerzos por mensajes, pero al encontrarse en fechas de cierre de semestre, solo tres docentes llenaron a tiempo el cuestionario que permitía realizar esta comparación, no necesariamente sobre su nivel de satisfacción o malestar docente, sino más bien en la profundidad de reflexión lograda por medio del taller y profundización en su narrativa.

La libertad de hacerla en su tiempo no lograba ser pertinente para las fechas de entrega de los resultados, lo cual ocasionó que tuviese que enviarse reiterados mensajes al docente y en el caso de la última docente desistir de su participación, no necesariamente por falta de interés de la docente sino precisamente por la cantidad de imprevistos y compromisos que su día a día incluyen.

5.4. Ajustes y observaciones durante la implementación

En la medida en que la intervención con los docentes fue prevista con tiempos tan flexibles para que la investigadora se ajustará a la disponibilidad de ellos, algunos compromisos de la vida personal y académica de la investigadora tuvieron que ser reajustados, sin embargo, la claridad del proceso permitió que hubiese mucho apoyo y empatía con las situaciones imprevistas que en ocasiones interfirieron con su normal desenvolvimiento.

Respecto al *Ejercicio Comparativo Entre El Diagnostico y La Intervención*, los tres docentes lo quisieron realizar con la presencia de la investigadora, esto, decían ellos mismos,

para no quedar con el pendiente pues sabían que luego les costaba responder o participar de manera tan activa y cumpliendo con los tiempos como quisieran, pocas veces se les estableció tiempos, por ello al final cuando se expresó una fecha límite los docentes buscaron ser muy eficientes con ello.

Respecto a la evaluación del taller uno de los docentes llenó la sección de preguntas que se disponían solo si había observado, analizado y recibido de la investigadora el cuadro comparativo, sin haber sido realizado este proceso, por lo cual se le pidió repetirlo y se canceló la primera evaluación enviada.

5.5. Informe de evaluación

Siendo 18 de diciembre de 2022, a la fecha, con la docente número 4 no se pudo concluir su proceso de entrevistas y profundización en el tema. Por lo cual, respecto al *ejercicio comparativo entre el diagnóstico y la intervención*, solo se obtuvieron la respuesta de tres docentes.

Los resultados obtenidos de la primera fase de intervención: *¿Existe para ti el malestar docente?*, respecto al video de sensibilización editado en Edpuzzle, permitieron evidenciar que solo cuando se cuestionaba directamente al docente, cuando se iba profundizando poco a poco, este sentía un mayor compromiso con analizar el video observado y cuestionarse sobre su realidad docente y aquellas situaciones en su contexto cercano, para así poder aparecer claramente y sin duda, la respuesta a la cual este proyecto en su comienzo deseaba llegar y era: *¿Considera usted que también en su espacio de trabajo hay situaciones que llevan a los docentes a vivenciar el malestar docente?*, a la cual los cuatro participantes respondieron afirmativamente.

Para la fase dos de la intervención, el *ejercicio comparativo entre el diagnóstico y la intervención* se utilizó para esta los 36 ítems de la *Escala Likert forzada sobre el malestar*

docente, descrita en la fase del diagnóstico, por ello se registró en un gráfico de líneas con el color azul, los resultados obtenidos en la fase del diagnóstico y con color rojo aquellos datos obtenidos en la fase 2 de la intervención sobre los mismos ítems. Los siguientes resultados se analizan apoyados en las últimas cuatro preguntas de la *Evaluación del taller cuentos que no son cuentos* (Anexo 27)

Figura 12

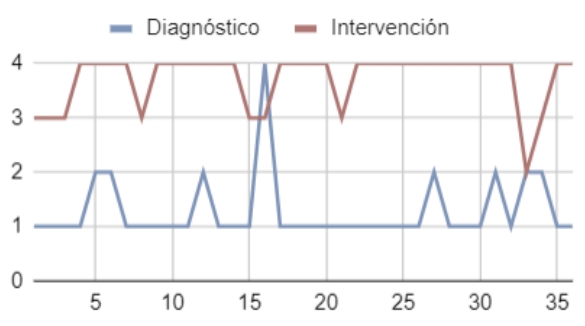
Ejercicio comparativo 1



Nota: Este docente expresa que los resultados pueden verse tan distintos debido a que en la primera aplicación no estaba tan confiado en quién vería los resultados ni se encontraba tan interesado en la temática, además concuerda con que había una menor sensación de malestar docente en la primera intervención, hubo una mayor toma de tiempo para responderlo y una mayor comprensión de los ítems para la segunda aplicación.

Figura 12

Ejercicio comparativo 2



Nota: Analizando las respuestas de este docente en el cuestionario *Evaluación del taller cuentos que no son cuentos*, expresa que los resultados pueden verse tan distintos debido a

un menor interés en resolverlo en la primera aplicación, una menor sensación de malestar docente en la primera intervención y mayor comprensión de los ítems en la segunda ocasión.

Figura 13

Ejercicio comparativo 3



Nota: Esta es la respuesta con más congruencia entre las dos aplicaciones, expresando que siempre se sintió con el interés, el tiempo para reflexionar, el conocimiento de la temática y casi el mismo nivel de satisfacción.

Ahora, los demás resultados del cuestionario: Evaluación del taller cuentos que no son cuentos, (Anexo 27) como no se había planeado desde el principio un instrumento y el proceso con los docentes termino en las últimas semanas de clase, se precisó, por la confianza ganada con ellos, reforzarles el día 19 y disponer el tiempo para coordinar en sus horarios y fechas el resto del proceso. Siendo 20 de diciembre a las 2:43 de la tarde el proceso culmino con éxito con tres de los docentes. Fue este instrumento la evaluación pensada para corroborar el cumplimiento de los objetivos trazados para el taller.

Se puede observar en lo registrado (Anexo 27) que los docentes expresaron el alcance de los objetivos propuestos, los cuales eran: poder fortalecer su pensamiento reflexivo y autoconocimiento y reconstruir la historia sobre cómo salieron victoriosos ante el gran reto que supuso la pandemia para la educación, además se les indago sobre su sentir respecto a la importancia de compartir las experiencias, logros y estrategias que como docentes han

desarrollado gracias a su práctica reflexiva, esto como vía para regresar a la comunidad aquellos logros de la intervención.

Cada docente recibió con mucho orgullo, agrado y aceptación la manera de presentar su perfil profesional y aquellas estrategias que en su práctica docente convierte en las herramientas para enfrentar el día a día de una manera exitosa. (Anexo 14), además para el 25 de abril logró ser finalizada la gestión en DAEA para certificar a los docentes por la asistencia al curso, su participación y un pequeño reconocimiento en gratitud a su compromiso. (Anexo 31)

Este estuvo dividido en, una caricatura del maestro acompañada de una descripción de aquellas cualidades que se pudieron percibir del docente participante, tanto como persona y profesional, luego una descripción de algunos atributos personales y profesional-laborales y, para terminar, aquellas estrategias particulares que utilizaba para el desarrollo de sus clases. (Anexo 14)

Respecto a la narrativa colectiva, los docentes tuvieron una noción de cómo estaba, pero en la medida en que la investigadora, aún esperaba la participación de la última docente y por ser tiempos de receso escolar, no se hizo la entrega oficial de la última versión de este, sin embargo, los docentes expresaron estar de acuerdo con lo expresado hasta el momento y solo el 17 y 18 de mayo de 2023, se le fue entregado a los tres docentes con quienes se culminó el proceso la narrativa colectiva lograda titulada: *El muy común ser o no ser, en docentes: teoría versus realidad*, que buscó contextualizar un poco sobre aquellas voces, sobre lo que es el malestar docente en esta profesión y aquellos dilemas docentes que aunque presentes en todos, no podría definirse una respuesta única para ellos, evidenciando la diversidad de los docentes, la subjetividad propia de cada participante, dice Hernández, Fernández y Baptista (2017) que

Un planteamiento cualitativo es como “ingresar a un laberinto”. Sabemos dónde comenzamos, pero no dónde habremos de terminar. Entramos con convicción, pero sin un mapa detallado, preciso. Y de algo tenemos certeza: deberemos mantener la mente abierta y estar preparados para improvisar. (p, 356)

Palabras que registran justamente este proceso que, aunque se tenía una idea previa, unas hipótesis e incluso osadamente una posible solución a la problemática, logró construirse escuchando el entorno, modificándolo de acuerdo a las necesidades y aportes de los participantes y dejando que incluso este proyecto mismo fuera una preparación para la investigadora respecto al manejo de los tiempos, a la comprensión de los imprevistos, el cambio de planes, el tardío proceder de algunas circunstancias pero todas ellas debidas a la realidad docente, a aquella misma que se deseaba comprender en su totalidad.

Conclusiones.

Los ejercicios comparativos entre el diagnóstico y los resultados de la intervención (figuras 11, 12 y 13 del informe de evaluación) permiten concluir, apoyando estos datos en la acepción primera de la RAE para bienestar, que este, es el “conjunto de las cosas necesarias para vivir bien.” lo cual conduce a lo subjetivo de estar bien, sobre todo porque se identificó en los docentes participantes que cada uno de ellos determina si aquellas situaciones, que esta investigación tenía la hipótesis de crearlas inherentes a la práctica educativa, afectaban o no su estabilidad o tranquilidad, ellos las reconocen, como se evidencio en el ejercicio de contextualización oficial en su última pregunta, donde todos expresan de manera afirmativa a la pregunta ¿Considera usted que también en su espacio de trabajo hay situaciones que llevan a los docentes a vivenciar el malestar docente? (anexo 23), pero ellos no se quedan viviendo o padeciendo el malestar docente, lo cual responde a los primeros tres objetivos específicos de esta investigación.

Se plasmó, a lo largo del proyecto, aquella necesaria intimidad, confianza y seguridad para que los docentes pudiesen identificar el malestar docente y hablar sobre aquellas situaciones en su propio entorno laboral. A pesar de las circunstancias que se presentaron como: la necesidad de instrumentos de cómputo nuevos, banda ancha de muy buena calidad, espacios de trabajo aislados, conocimientos tecnológicos, diseño de las clases para el entorno virtual, compromiso y honestidad de los estudiantes, fueron situaciones que, aunque para ciertos docentes representaron un obstáculo a superar, no se visualizaron como factores determinantes para hacer vivir el malestar docente, pues estas y las distintas situaciones planteadas para conducir al malestar docente, no lograron en la vida de los docentes investigados dispersarlos o alejarlos de su función de enseñar, dando respuesta al objetivo tres y cuatro.

Respecto a la obtención de aquellas pautas para una intervención educativa, que fue el objetivo general de esta investigación y para el quinto objetivo que permitió siempre la reestructuración de la intervención acorde a los hallazgos, se determina que fue gracias a la singularidad de cada docente, a su autonomía y confianza en sí, que pudieron compartir aquel modo de actuar de cada uno, que lejos de volverse una receta para el éxito, fueron sus estrategias para hacer frente a todas aquellas situaciones que a otros les hacen vivir constantemente en malestar docente, pero a ellos, se les convierte en un reto y motivación para dar más de sí permitiendo cumplir con el último de los objetivos trazados en este proyecto investigativo y que por la particularidad de las estrategias hacen especial énfasis a la categoría emoción, siendo esta la que se encontró en el diagnóstico con más bajo nivel de satisfacción.

Con el fin de terminar este proceso investigativo y plasmar las reflexiones finales que este mismo ha orientado y permitido. Este capítulo aborda seis temáticas, la primera será

respecto a las conquistas, ganancias y aprendizajes adquiridos respecto a aquellas pautas de intervención que se deseó construir en pro del desarrollo profesional, el autoconocimiento, la toma de la práctica profesional como el mejor laboratorio para la adquisición de aprendizajes significativos y sobre todo la búsqueda del Bienestar. Por lo cual se detalla las ganancias por el uso de las narrativas y unos atributos en particular de quien decide realizar una investigación como esta para poder abarcar el primero de los ejes problematizadores respecto a cómo se puede lograr esta confianza para acceder a información de carácter privado y normalmente reservado.

La segunda parte, está destinada a aquellos aprendizajes respecto a la investigación acción como aquella creencia fiel de que los problemas al ser conocidos pueden ser resueltos por aquellos que lo vivencian, que lo visualizan y lo han padecido. Un modelo de investigación que justamente permite y exige una participación y compromiso real de los participantes con los objetivos del taller, haciendo alusión a los resultados respecto al eje problematizador uno y dos, como también lo hace, el tercer tema menciona a las posibles dificultades que al investigar sobre el malestar docente se podría encontrar en un proceso formativo o en una investigación similar, esto como sugerencia a posibles situaciones similares que se den en otro contexto o investigación.

El cuarto abordaje tiene reflexiones alusivas a las estrategias de los docentes titulada la fuerza docente, justamente como un reconocimiento a esta labor que tantos autores elogian y exclaman son el factor determinante para una sociedad cada vez más justa, más educada y por supuesto con más desarrollo, sobre todo en pro de una sociedad del conocimiento, y en la quinta parte, lo concerniente a la pandemia, pues se pensaba podría ser un detonante del malestar docente pero esta paso a convertirse solamente en un reto más de crecimiento personal, debido a la tenacidad de los docentes, ambas secciones concernientes al desarrollo

del tercer eje problematizador y ya para terminar palabras finales sobre la experiencia en general.

Pautas de intervención educativa: En la medida en que dentro del objetivo general se buscaba desarrollar unas pautas de intervención educativa que propiciará el desarrollo profesional docente por medio de diversas estrategias, es muy gratificante presentar de manera precisa aquellos aprendizajes obtenidos en búsqueda de la estructuración de este modelo, los cuales son: la riqueza del uso de las narrativas y los atributos o cualidades propias del investigador.

La fuerza de la narración: Este lenguaje por medio del cual se pudo acceder a la subjetividad de cada docente, conocer con total respeto su propia historia, sus vivencias personales, profesionales e incluso su vivencia en sociedad, en familia. La investigación cualitativa como bien demuestran las investigaciones consultadas se han enfrentado con las ciencias exactas y buscado la manera de ganar mayor rigor, mayor credibilidad y estatus en el campo científico y aunque hoy, aún se privilegien las investigaciones cualitativas o con mayor uso de técnicas cuantitativas, el acontecer de los avances tecnológicos, nos demuestran cada vez más la importancia del contacto humano cuando de emociones se trata, cuando requerimos justamente saber intervenir con tacto desenredando historias, comprendiendo hilos, visualizando aquellos personajes y vivencias.

Las narrativas, aquellas con este lenguaje afectuoso y sincero permitieron ir comprendiendo esta historia personal, capa por capa, profundizando cada que se ganaba más confianza, armando un rompecabezas con cada entrevista, con cada respuesta o mensaje recibido y también de alguna manera comprendiendo aquello más importante y lo cual esta investigación no contabilizaba como ganancia, el discurso técnico permite demostrar conocimiento, pero el lenguaje afectuoso, esa narrativa propia y sensible nos permite acceder

a lugares donde a veces a nadie dejamos llegar o donde solo a grandes amistades permitimos escudriñar.

La narrativa propia: Renunciar, pero ¿Renunciar a qué? (Anexo 28) aunque se presentó como un elemento del taller Cuentos que no son cuentos, fue simplemente la muestra de aquella sensibilidad, cercanía y confianza a la que se puede acceder por medio de las historias, por medio de la narración, incluso ese compartir historias de quien investiga vislumbró un aspecto indispensable a reflexionar sobre aquel que investiga, sobre ese sujeto que mira y que registra.

Tipo de investigador: Ahora, respecto a estas ganancias adquiridas para futuros procesos de investigación, uno de los principales elementos sustanciales fue el establecer que se aprende del sujeto participante de la investigación, él como fuente de conocimiento se vuelve el centro, él, ella, aquel con toda su experiencia y bagaje es reconocido y apreciado por aquel investigador que con agradecimiento recibe cada encuentro como la posibilidad de acceder a ese mundo interior del docente. No como palabras que se expresan al comienzo de una conversación o que se establecen en un consentimiento para el manejo de sus datos; no, aquella certeza se expresa incluso corporalmente.

La docencia al ser una profesión que siempre está ante la mirada y el juicio de tantas personas e incluso profesiones, tienden a volver a estos profesionales un tanto desconfiados, distantes e incluso a sentir la necesidad de estar reafirmando su autoridad y conocimientos. Por ello es indispensable para quien investiga, la humildad, como aquella cualidad que te permite reconocer tus propias limitaciones y no tener miedo a que sean expuestas, pues allí es donde surge justamente una de las riquezas mayores de lo que me atrevería a decir hace parte de cualquier persona que se pueda llamar docente, su deseo de enseñar y aportar a otros con su sabiduría.

Fueron también elementos indispensables, pero quizás no tan extraordinario, la responsabilidad con el proceso, con la información que se maneja, la prudencia, la confidencia, la puntualidad que va también de la mano del respeto a quien te otorga de su tiempo, la honestidad, el ser una persona detallista, considerado, agradecido y astuto para poder resolver las múltiples vicisitudes que siempre una investigación cualitativa y con personas como objetos de estudio, tendrán.

Fue también una ganancia del proceso, que por aquella comprensión de la realidad y múltiples compromisos del día a día de un docente, se desarrolla la empatía y comprensión con el sujeto investigado, esto fue indispensable para no leer las inasistencias, cambios de horarios o modificaciones a la agenda o programación de actividades como falta de compromiso de los participantes, sobre todo para este tipo de población que desde el principio se sabía con poco tiempo para participar, pero con tanta motivación de aportar.

El registro de la información todo el tiempo fue en anonimato, fue solo poco a poco, y hasta el final, que como muestra de la confianza adquirida sobre el proceso y con la investigadora que los tres docentes, finalistas del proceso, compartieron sus nombres completos, su perfil y firmaron el consentimiento de publicar aquellos productos obtenidos en la fase de intervención.

La posibilidad de crear vínculos reales, cercanos, empáticos, se podrá lograr en la medida en que se desprenda él o la investigadora, de aquella camisa de fuerza y de obligación de realizar la intervención, claro está que es el objetivo, pero la intención debe ser desde el deseo, la pasión, el gusto, por ello la importancia del surgimiento de los proyectos investigativos por convencimiento de la problemática, la importancia de la intervención sobre esta y sobre todo, el deseo de aportar para su mejoría.

Investigación acción en periodos cortos de tiempo: En definitiva, para un proceso de intervención en las instituciones educativas y se intuye, sea así también en cualquier otra institución u organización, la investigación acción se convierte en la manera más auténtica de acercarse a la realidad del contexto, de vivenciar la problemática desde todas sus vertientes, pues al tener estas como propias se logra una motivación férrea del investigador e incluso para que la de los participantes pueda ser constante y sincera.

Por ello se deja como proyecto recomendado para la División Académica de Ciencias Económico Administrativas, la importancia de crear una base de datos con las problemáticas que su misma organización detecte o desee profundizar, esto con la intención de poder propiciar, en toda su comunidad educativa, el interés por la solución de problemáticas de su contexto, la participación en investigaciones rigurosas como también el fomento a la lectura científica al poder despertar un interés sobre los resultados obtenidos y divulgados, al tratarse de ellos, al hablar sobre su contexto.

Se considera que parte fundamental de esta investigación para poderla considerar de investigación acción fueron los lazos de comunicación y contacto continuos con los participantes desde el primer momento de diagnóstico hasta incluso después de culminar el proceso de intervención, esto pues realmente propicia que sientan el trabajo propio, que les interese saber cómo va el proceso y que no desconozcan el producto final como resultado de sus esfuerzos y apoyo.

Se sabe que la investigación acción es cíclica y que se modifica constantemente con la voz de los participantes, con el descubrimiento de nuevos hallazgos y con los resultados que se van obteniendo, por ello investigaciones como estas en el campo educativo es indispensable se valore siempre el seguimiento y el compromiso, más no solo los resultados finales, puesto que la riqueza misma, y la mayor cantidad de aprendizajes se dan a lo largo

de todo el proceso al tener la oportunidad de una reflexión constante sobre cada alteración, modificación o reestructuración sobre el plan de acción.

Como punto final de este apartado, una fase muy importante para la culminación de una investigación de esta índole es la devolución a la comunidad de aquellos hallazgos, aspectos en los cuales esta investigación se quedó realmente corta y no logró, a la fecha, la intención de publicar o darles mayor difusión a los resultados de esta, por lo cual, se considera que esta fase debe estar planeada con la misma intensidad de tiempo de desarrollo que aquel tiempo dedicado al diagnóstico.

Posibles dificultades en procesos formativos: Se desconocía pudiese ser tan laborioso o que tuviera tantos óbices, incluso para llegar a sentir la necesidad de disimular el término mismo, puesto que, aun presentando los intereses de la investigación, la mirada sobre sí mismo, esa posibilidad de descubrir algo que no esté bien, siempre da temor, tanto desde lo individual y mucho más como organización. Comprendiendo la realidad experimentada a la luz de las lecturas de investigaciones similares, se puede concluir que esto es debido a:

Pocas veces en los procesos educativos se enseña a realizar juicios de valor, críticas constructivas y en menor medida a recibir aquellas observaciones como posibilidades de mejora, se teme al juicio, amedrenta la mirada externa sobre el trabajo propio, sobre todo cuando lo realiza la autoridad o un par académico.

La desconfianza por mostrarse vulnerables, expuestos o con algún aspecto a mejorar da cuenta también de un ideal de la sociedad misma, donde se presupone que la búsqueda de la calidad y la excelencia misma era sinónimo de no tener nada por mejorar, una especie de perfección que no da cabida a problemáticas, desconociendo el valor mismo de estos enigmas como posibilidades incluso de reconocimiento, de valoración y de distinción.

Detectar el malestar docente también implica poder terminar la investigación con una evolución positiva respecto a los niveles de satisfacción de los participantes en relación al concepto abordado, sin embargo, para el tiempo proyectado para ello y conociendo cada vez más las miradas de otros autores, una investigación que buscara como objetivo general la disminución o desaparición de aquellas circunstancias que llevan a vivenciar el malestar docente, sería imposible de desarrollar en profundidad sino parte desde las directrices de la institución misma, y con el tiempo para que, las medidas para resolver surjan desde la propia comunidad.

Debido al carácter desconfiado en esta profesión, el cual no es por razones infundadas pues en México como en distintos países se han sufrido represalias, juicios o señalamientos, luego de pasar por procesos evaluativos o al obtener notas bajas en alguna calificación externa sobre la institución, los alumnos, docentes o cualquier proceso de la organización. No hemos estado acostumbrados a utilizar la evaluación como un proceso formativo, por lo cual, desde el principio, el mayor reto fue aclarar cuales eran los objetivos de la información que se quería recabar.

La pandemia evidencio la precariedad que se tiene respecto al manejo de las emociones, la sobre carga de los docentes y las exigencias que sobre ellos se descargan sin la preparación previa para asumir estos retos, solo cuando se realizan estudios cuantitativos que evidencian porcentajes altos de inasistencias, enfermedades, renuncias, quejas o sucesos donde ya no hay marcha atrás, se toman como asuntos importantes a observar y analizar.

Por ello la importancia de despertar el deseo, en todos los espacios formativos, de esa curiosidad por lo desconocido, esa mirada siempre sobre sí mismo, de procesos de reflexión, autoconocimiento, critica y sobre de desarrollar un alto sentido de pertenencia y

camaradería. Características que permitieron que para este caso fuese posible acercarse al objeto de estudio.

La fuerza de los docentes, estrategias: Respecto a la fuerza de los docentes, las investigaciones mostraron que el bienestar docente, cada sujeto lo relaciona con diferentes circunstancias de su entorno laboral, los distintos postulados teóricos sobre el concepto de estrategias permitieron hacer el análisis y comprensión que, quienes el malestar docente les limite su accionar como profesionales es a causa de asuntos más subjetivas que objetivas, pues estos docentes permitieron evidenciar que la felicidad y el bienestar es una determinación y construcción de cada uno de ellos sobre su realidad y su interacción con su ambiente.

Los docentes participantes de esta investigación demostraron desarrollar en su cotidianeidad fuentes de satisfacción y disipación para aquello que podría ocasionar malestar docente, destaca entre aquellas estrategias docentes el: amar su labor, el saber el aporte que realizan a la sociedad; algunos, le dan valor a la vida modesta, ponen en Dios la solución de aquellos percances, buscan el lado positivo de cada situación, se preparan para enfrentar aquellas circunstancias que ya conocen pueden suceder en su labor, confían, ayudan o reciben consejo de sus colegas, se preparan e investigan sobre cómo hacer su trabajo mucho mejor y tener un alto nivel de satisfacción, hacen deporte, disfrutan los buenos momentos de la docencia, crean alianzas, entre otras, distintas para cada docente.

La condición docente se entreteje en el día a día con problemáticas de diversa índole, que siembran retos y construyen una resiliencia entre los individuos, quienes construyen puentes de escape, negociación y superación de aquello que solo al hacer conciencia de su realidad saben qué hace parte del llamado malestar docente, pero enfocan su energía en el

bienestar docente, en lo realmente importante para ellos, su familia, su tiempo de ocio, de esparcimiento, de formación continua.

Los docentes participantes se convirtieron en la mayor experiencia para la comprensión del concepto bienestar, puesto que como se evidencio en la búsqueda teórica sobre este, se expone que aquel es un constructo particular al que llega cada persona, de acuerdo con sus vivencias personales, creencias, comprensiones de su propia realidad e incluso el manejo de sus emociones. La propia investigadora se vio en la misión de regular sus propias emociones frente a aquellas circunstancias fuera de su control que simplemente por estar interactuando con una población docente, aunque no se dimensionaron fueron indispensables para el crecimiento personal y profesional de ella.

Aprender de ellos, de su forma de tramitar aquello que les desagrada pero que no está en sus manos cambiar, de su capacidad para llevar todo en orden, de enfrentarse con solvencia a los distintos retos de su día a día con los estudiantes, sus colegas, directivos e incluso con sus propias familias, permite que este proyecto, el haberlo desarrollado en México en un contexto donde la mirada y la inquietud de la investigadora estaba en todo, sea de los vínculos y aprendizajes más significativos de esta maestría.

Maestría que justamente deja abierto el camino para seguir investigando y aportando sobre el concepto de bienestar, pues esta experiencia, más las distintas nociones y relacionamientos que se encontraron, producto de la revisión sistemática de la literatura más la búsqueda exhaustiva en bases de datos especializadas del concepto, instaura el deseo de seguir aportando desde la parte pedagógica a cualquier otra organización que esté buscando un clima laboral más saludable, por ende más productivo y encaminado en el valor del individuo como parte de un proceso, en propiciar esa búsqueda de bienestar de cada uno de sus miembros.

La narrativa colectiva titulada: “el muy común ser o no ser, en docentes: teoría versus realidad”, registró aquellos dilemas docentes comunes entre los docentes, motores para propiciar la reflexión respecto a: La vocación, formación de valores en nivel superior, ambición o modestia, el conocimiento práctico o teórico, el perfil docente y, la adaptación o fidelidad a los ideales. Permitiendo justamente concluir con la certeza de que no hay un perfil único o una lista de cotejo para saber si se es un buen docente, pues cada uno de ellos desde lo subjetivo de cada uno, se reconoce ser buen maestro, adquirieron el conocimiento para compartir y poco a poco desarrollaron aquella habilidad para compartir a otros su sabiduría.

Una pequeña muestra de estos saberes, de estas estrategias descubiertas en palabras son las siguientes: “¿Necesitan que les escuche?, tanto hombre como mujer, puedes confiar en mí.”, haciendo referencia justamente a la empatía, “Como docente lo único que trato es que se lleven de mi clase el que aprendan a investigar”, la intención docente de despertar el deseo de saber más, “Uno tiene que estar más relajado a nivel de cuerpo”, donde se rescata la importancia de la salud física para el bienestar, “¿Quieres respuestas?, yo le pregunto al grupo, no le doy mucha vuelta a eso”, confianza en el estudiante como sujeto activo y participe de su proceso formativo.

Otras de ellas son: “He podido encontrar personas que piensen como yo, que tengan las ganas de dar clase, esa satisfacción personal de ver el progreso de sus estudiantes”, “Para mí no ha sido complicado, no somos muchos, pero sí he encontrado personas igual de locas como yo en el camino”, donde se rescata la importancia de vínculos con colegas acorde a sus ideales, “Como quieres que te traten, en esta ideología, tú tratar a los demás”, “Necesitamos transmitir emociones para tener una respuesta de parte de los estudiantes”.

ambas muestra justamente de aquella estrategia del docente como ejemplo.

Una investigación que buscaba hablar de malestar, concluye con la importancia de hacer hincapié al bienestar, claro está, reconociendo aquellas circunstancias que desestabilizan o generan este malestar, como: Saber que hay docentes sin la intención de dar lo mejor de ellos, la escases de apoyo de recursos institucionales, la falta de espacios adecuados para el trabajo personal, el desinterés de algunos estudiantes, las desigualdades para la contratación, entre otras circunstancias que reitero, pasaron a un segundo plano al situarse como primicia aquellas estrategias personales desarrolladas por cada docente y el alcance de cada uno de su bienestar.

Pandemia por COVID 19: Ahora bien, esta investigación, que en un principio considero que este suceso podría haber aflorado en los docentes nuevas emociones, retos y desafíos, se evidencio que estos profesionales, ya están acostumbrados a cambios estructurales, aquellos que se deben al nuevo régimen, a resolver peticiones de externos, adaptarse a nuevos métodos de enseñanza, etc. Esta crisis en salud, esta nueva modalidad virtual, incluso les facilito la vida diaria al poder compartir más tiempo con sus familias, ahorrarles tiempo de desplazamiento, facilitar el uso de su tiempo en sus actividades de ocio, proyectos adicionales o cualquier actividad por sí programada.

Estar a la vanguardia, atentos a los cambios y al devenir del mundo, lleva a estos profesionales a tener la fuerza necesaria para responder ante estos cambios abruptos y nuevas exigencias, que sí, son causantes de malestar docente, pero solo en quienes deciden quedarse en el malestar, por otro lado, quienes logran ver estas situaciones como oportunidades de crecimiento, como exploración de habilidades e incluso lograr en ellas encontrar sus beneficios (tiempo, economía, comodidad) son los maestros que logran destacarse y brillar en los momentos de mayor oscuridad.

Es así el caso de una de las docentes participantes, quién para el periodo de 2021

recibió un reconocimiento del mérito científico, otorgado por la UJAT y la secretaría de investigación, posgrado y vinculación, como investigador joven, publicado en la página oficial de la UJAT en el apartado de dirección de investigación, como también el reconocimiento “Editor’s Choice Award 2022”, otorgado por Journal of International Students y compartido a la comunidad también en la página oficial, en su sección de noticias. Es ella muestra de la productividad, fortaleza y calidad de los docentes de DACEA y como, incluso en medio de la incertidumbre y caos ocurrido por la pandemia COVID 19, siguen dando lo mejor de sí para su comunidad.

La profesión de enseñar acostumbra a sus maestros a responder a lo imprevisto, a lo impensado, demanda estar a la vanguardia, actualizarse, buscar las estrategias para cumplir a cabalidad los objetivos que la institución y ellos mismos se propongan. Para este proceso investigativo llevado a cabo desde agosto de 2021 a agosto de 2023 en tiempos de pandemia es muestra, una vez más, de que, aunque siempre habrá situaciones que generen malestar docente, siempre habrá razones para buscar y para que prime el Bienestar Docente, razón por la cual fue difícil en un principio observar e identificar la problemática en la población estudiada.

Reflexiones generales: Esta investigación, sin pensarlo así en sus objetivos se convirtió en una autoformación emocional para quién investigaba, esto debido al sinnúmero de vicisitudes que se presentaron, desde la entrada al campo, la identificación de la problemática, la comprensión de una manera distinta de relacionamiento, comunicación y maneras administrativas de proceder, la búsqueda de proyectar la confianza, credibilidad y confidencialidad con la que todo el tiempo se desarrolló la adquisición de la información, la reestructuración constante del abordaje y maneras de ejecutar las actividades por aquellos velos y temores que rondaban acerca del tema malestar docente, unos participantes con miles de ocupaciones, prioridades en sus tiempo de descanso, que muy amablemente compartían

para el desarrollo de la investigación, dificultades que permitieron tejer un relacionamiento de mucha fraternidad, agradecimiento y empatía.

Además de los problemas en el proceso de intervención, el encuadre con la parte académica de la maestría, debido a sus tiempos, exigencias, lineamientos para la estructuración, planeación y ejecución de la intervención requirieron mucha paciencia, docilidad, cambios sobre los cambios, aprender a buscar las maneras de avanzar aun sintiendo que todo está retrocediendo, aprender un nuevo lenguaje, fortalecer el terreno de la empatía, la comunicación asertiva y la serenidad.

Tanto en los participantes como en quien investiga, la categoría emoción, fue la que se vio con más relevancia para hacer frente a aquellas vicisitudes latentes en la profesión docente, lo cual sin duda deja un camino ganado tanto en el campo personal como en el campo académico, toda la experiencia vivida fueron aprendizajes sin duda para toda la vida.

Referencias

Abril Hervás, D. (2013). Educación y ciudadanía activa: reflexiones y propuestas a partir de historias de vida.

Abril Martínez, C. A. (2020). Malestar docente y violencia escolar una relación por definir: revisión documental de la década del noventa a la actualidad. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 12(1), 188-202.

AméricaEconomía (13 agosto de 2023) Conozca los resultados del ránking de Universidades de México 2019. <https://www.americaeconomia.com/rankings/conozca-los-resultados-del-ranking-de-universidades-de-mexico-2019>

Arlés, J., Cecilia, A. y Rodríguez, S. (2014). Avances en formación de propuesta del profesorado para la educación superior, desde el método de la narrativa. Revista de Educación, (7), 205-228.

Arroyo Menéndez, M., Finkel Morgenstern, L. (2019). Encuestas por Internet y nuevos procedimientos muestrales. Panorama social, (30), 41-53.

Avendaño Aguilar, E. (2021) La intensificación del trabajo docente en un contexto de pandemia. XVI Congreso Nacional de Investigación Educativa: El trabajo docente y académico en tiempos de confinamiento por la pandemia Covid-19 desde la voz de sus actores (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Autónoma de México).

Ayuso Marente, J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653): <http://www.rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf>.

Boletín UNAM-Dirección general de comunicación social-272. MÉXICO, ENTRE LOS PAÍSES CON MAYOR ESTRÉS LABORAL: ACADÉMICAS DE LA UNAM.

Recuperado 29 de abril de 2018, de

https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2018_272.html

BRUNER, J. (2003): La fábrica de historias. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica

Brunner, J. J., Miranda, D. A. (2016). Educación superior en Iberoamérica: informe 2016. Chile, RIL editores.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2019). Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros. Diario Oficial de la Federación.

- Caichug Rivera, D. M., Lujan Ruiz, D. y Laurella, S. L. (2021). El estrés laboral, COVID-19 y otros factores que determinan el bienestar docente. *Tesla Revista Científica*, 1(1), 43-53.
- Chacón Corzo, M. A. (2006). La reflexión y la crítica en la formación docente. *Educere*, 10(33), 335-342.
- CEPAL, N. (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19.
- De la Federación, D. O. (2019). Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros. México, México. Recuperado el, 15.
- Díaz, F., y Hernández, G. (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista, 2.
- Díez-Gutiérrez, E. J. (2020). Otra investigación educativa posible: investigación-acción participativa dialógica e inclusiva. *Márgenes, Revista de Educación de la Universidad de Málaga*, 1 (1), 115-128
- Dewey, J. (1989). Como pensamos. Nueva exposición de la relación entre pensamiento reflexivo y proceso educativo. México. Ed. Trillas.
- Duque, L. H. (2018). Malestar docente: poder y empoderamiento (Tesis de maestría) Universidad Pontificia Bolivariana. Colombia.
- Echauri, A. M. F., Minami, H. y Sandoval, M. J. I. (2012). La Escala de Likert en la evaluación docente: acercamiento a sus características y principios metodológicos. *Perspectivas docentes*, (50).
- Esteve, J. M. (2011). El malestar docente (3a ed.). Paidós. 3ª. ed. Barcelona. Paidós. p.12.
- Fernández, M. G. (2010). Relato autobiográfico y subjetividad: una construcción narrativa de la identidad personal. *Educere*, 14(49), 361-370.

- Flores, J. F. (2017). Estrategias didácticas para el aprendizaje significativo en contextos universitarios. Universidad de Concepción. Unidad de Investigación y Desarrollo Docente.
- Gabriel Morales Meza (2022) Resiliencia docente: una tarea pendiente 283 - 291 en México, la educación en México en la nueva normalidad.
- García Hernández, L. F. (2017). El malestar docente en educación básica y media superior (un estudio comparativo entre los niveles de preescolar, primaria, secundaria y preparatoria), (Tesis de doctorado) Universitat Ramon Llull.
- García Hernández, L.F., Fulqueza Castro, S. C., y Vázquez García, J. (2021) Malestar docente y factores de estrés laboral en docentes del sistema educativo público. Consultoría de Prácticas Educativas Innovadoras, SC, 56.
- Gómez, H. M. R., Sánchez, J. A. E. (2013). Equipo docente: formación, cultura colaborativa e interdisciplinariedad. *Pedagogía y saberes*, (39), 11-19.
- Hernández, L. F. G., Castro, S. C. F. y García, J. V. (2021). capítulo IV. malestar docente y factores de estrés laboral en docentes del sistema educativo público. Consultoría de Prácticas Educativas Innovadoras, SC, 56.
- Hernández Sampier R., Fernández C. C. y Baptista L. P. (2017) Metodología de la investigación (Vol. 6). México^ ed. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Houtman, I., Jettinghof, K., Cedillo, L. (2007). Raising awareness of stress at work in developing countries: a modern hazard in a traditional working environment: advice to employers and worker representatives.
- Larrosa, J. (2006). Sobre la experiencia. *Aloma. Revista de Psicología y Ciencias de la Educación*, 2006, núm. 19, p. 87-112.
- Legislativo, P. (2013). Ley General del Servicio Profesional Docente. México: Diario Oficial de la Federación.

Leka, S., Griffiths, A., Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. Serie protección de la salud de los trabajadores n° 3. OMS, 1-37.

José Manuel Bautista Vallejo, ideas que inspiran (14 diciembre, 2012) *Malestar docente: estrategias de afrontamiento*. <http://josemanuelbautista.net/2012/12/malestar-docente-estrategias-de-afrontamiento/>

Medina, J. L., Jarauta, B. (2013). Enseñanza y aprendizaje en la Educación Superior. Síntesis SA.

Menezes de Mattos, R. C. y Wruck Timm, j. (2021) Interfaces between teacher formation and welfare/malaise in basic education teaching. *Temas em Educ. e Saúde*. 17(0) 1-12 DOI: <https://doi.org/10.26673/tes.v17i00.15196>

Mora, C. (2007). Introspección: pasado y presente. *Revista de psicología-Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela*, 26(2), 59-73.

Moreno, G. A. M., Daza, C. G. (2015). La etnografía en el ámbito educativo: una alternativa metodológica de investigación al servicio docente. *Educación y desarrollo social*, 9(2), 192-205.

Mungardo, G. C., Chacón, Y. G. y Navarrete, G. E. (2017). Malestar docente y su impacto emocional en profesores de educación primaria. In R. Grediaga, Salmerón, AM y Topete, C. (Coords.). X Congreso Nacional de Investigación Educativa, Ponencia llevada a cabo en San Luis Potosí, México.

Muñoz, C. F. M., & Otálvaro, C. M. C. (2012). Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 3(2), 226-242

NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

OMS. (1972). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. OMS (Organización Mundial de la Salud).

OMS. (13 de abril de 2016). La inversión en el tratamiento de la depresión y la ansiedad tiene un rendimiento del 400%. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news/item/13-04-2016-investing-in-treatment-for-depression-and-anxiety-leads-to-fourfold-return>

Ornelas, C. M. (2022). Representaciones sociales e identidad profesional del docente de educación física. *Revista Iberoamericana de Investigación en Educación*, 1(3), 54-65.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (5 de octubre de 2021). Los profesores son el motor de la "recuperación de la educación mundial" tras el COVID-19. <https://news.un.org/es/story/2021/10/1497892#:~:text=La%20recuperaci%C3%B3n%20del%20sector%20educativo,de%20la%20ONU%20durante%20la>

Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 de Tabasco. (2019). Tabasco, México

Plan de retorno a la nueva normalidad: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (2022). Tabasco, México.

Plan de retorno a la nueva normalidad UJAT DAEA (2022). Tabasco, México.

Piza Burgos, N. D., Amaiquema Márquez, F. A. y Beltrán Baquerizo, G. E. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Conrado*, 15(70), 455-459.

Ramírez, M. A., & Andrade, W. S. (1989). Acontecer histórico de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Una aportación para su análisis. *Perspectivas Docentes*, (1).

Rivera, D. M. C., Ruíz, D. L. y Laurella, S. L. (2021). El estrés laboral, COVID-19 y otros factores que determinan el bienestar docente. *I2D Revista Científica*, 1(1), 43-53.

- Rodríguez, E., Viera, A. O. y Rodríguez, L. (2007). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. *Salud de los Trabajadores*, 15(1), 2-16.
- Rogers, C. R. (1987). *El camino del ser*. Kairós.
- Segundo Informe de Labores 2020-2021. División Académica de Ciencias Económico-Administrativas UJAT (2021) Tabasco, México.
- Schunk, D. H. (2012). *Teorías del aprendizaje: Una perspectiva educativa*.
- UNAN Global de la comunidad para la comunidad (abril 30 de 2023) México: alarmantes cifras de estrés laboral. [https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmantes-cifras-de-estres-laboral/#:~:text=Datos%20del%20Instituto%20Mexicano%20del,y%20Estados%20Unidos%20\(59%25\)](https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmantes-cifras-de-estres-laboral/#:~:text=Datos%20del%20Instituto%20Mexicano%20del,y%20Estados%20Unidos%20(59%25).).
- UNESCO (2020) Respuesta educativa de la UNESCO a la covid-19. Apoyar a los docentes y al personal educativo en tiempos de crisis. Notas temáticas N* 2.2
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. (2023) Bolsa de trabajo. Recuperado el 14 de junio de 2022, de <https://www.ujat.mx/bolsatrabajo/misionyvision>

Orden De Los Anexos

| | |
|--|-----|
| 1. Orden De Los Anexos | 125 |
| 2. Sondeo diagnóstico | 126 |
| 3. Resultados generales del sondeo | 135 |
| 4. Fuentes consultadas para la fase del diagnóstico. | 137 |
| 5. Preguntas cuestionario online para el diagnóstico | 152 |
| 6. Video de sensibilización..... | 158 |
| 7. Guion del video..... | 158 |
| 8. Invitación personalizada..... | 159 |
| 9. Gráficas resultados datos personales, fase diagnóstica: | 160 |
| 10. Plan de Acción | 161 |
| 11. Transcripción, codificada de las entrevistas intervención..... | 169 |
| 12. Graficas individuales y grupales (Canva) | 210 |
| 13. Carta de Compromiso..... | 218 |
| 14. Diario de Campo. | 219 |
| 15. Perfil Docente..... | 227 |
| 16. Lista de cotejo documentos consultados para la fase 1 | 230 |
| 17. Preguntas para la entrevista semiestructurada:..... | 240 |
| 18. Preguntas para fin de la intervención | 241 |
| 19. Invitación (Canva)..... | 242 |
| 20. Modificaciones plan de acción | 243 |
| 21. Carta DAEA | 247 |
| 22. Carta a DACEA firmada | 248 |
| 23. Ejercicio de contextualización inicial | 249 |
| 24. Carta de compromiso firmadas | 252 |
| 25. Asistencias firmadas..... | 255 |
| 26. Cuestionario 2da Aplicación (F2 RESULTADOS) | 258 |
| 27. Evaluación del taller cuentos que no son cuentos | 263 |
| 28. Narrativa individual: Renunciar, pero ¿Renunciar a qué? | 264 |
| 29. Narrativa lograda en conjunto con los docentes..... | 265 |
| 30. Presentación de Genially | 271 |
| 31. Constancia de participación | 271 |
| 32. Fotografías de cierre..... | 272 |

Sondeo diagnóstico

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | | | X |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | | | X |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | | X | | |
| Disponibilidad de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | X | | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | X | | |
| Estímulos económicos | | | X | | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | X | | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente. | | | | X | |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | | X | | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | | X | | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso. | | | X | | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | | X | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | X | | | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Sí / No

¿Algún factor faltante que consideré relevante a incluir?

¿Conocía usted el término malestar docente? Sí / No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | | X | |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | | X | |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | | | | X |
| Disponibilidad de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | | X | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | X | | |
| Estímulos económicos | | | X | | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | X | | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente. | | | | X | |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | | | X | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | | X | | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso. | | | | X | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | | X | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | | | X |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Sí / No

¿Algún factor faltante que consideré relevante a incluir?

¿Conocía usted el término malestar docente? Sí / No

Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Sí / No

¿Algún factor faltante que consideré relevante a incluir?

¿Conocía usted el término malestar docente? Sí / No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | | | X |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | | | X |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | | | | X |
| Disponibilidad de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | | | X |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | | X | |
| Estímulos económicos | | | | X | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | | X | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente. | | | | X | |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | | | X | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | | | X | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso. | | | | X | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | | X | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | | | X |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Sí / No

¿Algún factor faltante que consideré relevante a incluir?

¿Conocía usted el término malestar docente? Sí / No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | X | | |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | | X | |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | | X | | |
| Disponibilidad de material de apoyo (equipo tecnológico) | | X | | | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | X | | |
| Estímulos económicos | | | X | | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | X | | | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente. | | | | X | |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | | | X | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | X | | | | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso. | | | X | | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | | X | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | X | | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Sí / No

¿Algún factor faltante que consideré relevante a incluir?

¿Conocía usted el término malestar docente? Sí / No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | X | | |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | | X | |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | | X | | |
| Disponición de material de apoyo (equipo tecnológico) | | X | | | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | X | | |
| Estímulos económicos | | | X | | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | X | | | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente. | | | | X | |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | | X | | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | X | | | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso. | | | X | | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | | X | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | X | | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? No

¿Algún factor faltante que consideré relevante a incluir?

¿Conocía usted el término malestar docente? No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | | X | |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | | | X |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | X | | | |
| Disponición de material de apoyo (equipo tecnológico) | | X | | | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | X | | | |
| Estímulos económicos | | X | | | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | X | | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente. | | | | | X |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | | | | X |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | | X | | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso. | | | | | X |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | X | | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | X | | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? No

¿Algún factor faltante que consideré relevante a incluir?

Resiliencia, es la clave para toda esta problemática

¿Conocía usted el término malestar docente? No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | | | |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | | | |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | | | | ✓ |
| Disponición de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | | ✓ | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | | ✓ | |
| Estímulos económicos | | | | ✓ | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | | ✓ | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente. | | | | ✓ | |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | | | | ✓ |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | | | ✓ | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso. | | | | | ✓ |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | | ✓ | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | | ✓ | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? No

¿Algún factor faltante que consideré relevante a incluir?

Ninguno

¿Conocía usted el término malestar docente? No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | X | | | |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | | X | |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | X | | | |
| Disponición de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | X | | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | X | | |
| Estímulos económicos | | | X | | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | X | | | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente. | | | | X | |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | X | | | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | X | | | | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso. | | | | | X |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | X | | | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | X | | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? No

¿Algún factor faltante que consideré relevante a incluir?

¿Conocía usted el término malestar docente? No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | | X | |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | | X | |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | | | X | |
| Disponición de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | X | | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | | X | |
| Estímulos económicos | | | X | | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | | X | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente. | | | X | | |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | | X | | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | | X | | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso. | | | X | | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | X | | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | X | | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Si / No

¿Algún factor faltante que considere relevante a incluir?
Ninguno

¿Conocía usted el término malestar docente? Si / No

* Falta Objetivo
* Indicaciones del Alumno del Instruccionario

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | X | | | |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | | | X |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | | X | | |
| Disponición de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | | X | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | | | X |
| Estímulos económicos | | | X | | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | | X | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente. | | | | X | |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | | X | | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | | X | | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso. | | X | | | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | | X | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | | | X |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Si (No)

¿Algún factor faltante que considere relevante a incluir?
NO

¿Conocía usted el término malestar docente? Si (No)

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | | ✓ | |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | | ✓ | |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | | | ✓ | |
| Disponición de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | | ✓ | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | | ✓ | |
| Estímulos económicos | | ✓ | | | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | | ✓ | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente. | | | | ✓ | |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | ✓ | | | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | | ✓ | | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso. | | | | ✓ | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | | ✓ | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | | ✓ | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Si / No

¿Algún factor faltante que considere relevante a incluir?

¿Conocía usted el término malestar docente? Si / No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | | | X |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | | | X |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | | | | X |
| Disponición de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | | ✓ | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | | | ✓ |
| Estímulos económicos | | ✓ | | | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | | | X |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente. | | | | | X |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | | | ✓ | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | | | ✓ | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso. | | | | ✓ | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | | | X |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | | X | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Si / No

¿Algún factor faltante que considere relevante a incluir?
N/A

¿Conocía usted el término malestar docente? Si / No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|---|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | | X | |
| Misión de innovar en la práctica educativa | | | | X | |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | | X | | |
| Disponibilidad de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | X | | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | X | | |
| Estímulos económicos | | X | | | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | X | | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente | | | | | X |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | | | | X |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | | X | | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso | | | X | | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | X | | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | X | | | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Sí No

¿Algún factor faltante que considere relevante a incluir? Alimentación/hobbies

¿Conocía usted el término malestar docente? Sí No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|---|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | | | |
| Misión de innovar en la práctica educativa | | | | X | |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | | | X | |
| Disponibilidad de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | | | X |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | | X | |
| Estímulos económicos | | | | | X |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | | X | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente | | | | | X |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | | | | X |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | | | X | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso | | | | X | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | | X | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | | | X |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Sí No

¿Algún factor faltante que considere relevante a incluir?

¿Conocía usted el término malestar docente? Sí No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|---|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | | | X |
| Misión de innovar en la práctica educativa | | | | | X |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | | X | | |
| Disponibilidad de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | X | | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | | | X |
| Estímulos económicos | | | X | X | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | X | X | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente | | | | X | |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | | | X | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | | | X | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso | | | | X | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | | X | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | | X | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Sí No

¿Algún factor faltante que considere relevante a incluir? NO

¿Conocía usted el término malestar docente? Sí No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|---|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | | ✓ | |
| Misión de innovar en la práctica educativa | | | | | ✓ |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | | ✓ | | |
| Disponibilidad de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | ✓ | | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | ✓ | | |
| Estímulos económicos | | ✓ | | | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | ✓ | | | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente | | ✓ | | | |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | | ✓ | | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | ✓ | | | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso | | ✓ | | | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | ✓ | | | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | | ✓ | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Sí No

¿Algún factor faltante que considere relevante a incluir?

¿Conocía usted el término malestar docente? Sí No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | X | | | |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | | X | |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | X | | | |
| Disponibilidad de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | X | | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | X | | |
| Estímulos económicos | | X | | | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | X | | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente. | | | X | | |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | | X | | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | | X | | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso. | | | | | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | | X | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | X | X | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Sí No

¿Algún factor faltante que consideré relevante a incluir?

Propuestas del Docente

¿Conocía usted el término malestar docente? Sí No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | X | | | |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | | X | |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | X | | | |
| Disponibilidad de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | X | | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | X | | | |
| Estímulos económicos | | | | X | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | | X | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente. | | | | X | |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | X | | | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | X | | | | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso. | | X | | | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | | X | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | | X | X |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Sí No

¿Algún factor faltante que consideré relevante a incluir?

Planeación

¿Conocía usted el término malestar docente? Sí No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | X | | |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | X | | |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | X | | | | |
| Disponibilidad de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | X | | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | X | | | |
| Estímulos económicos | | X | | | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | X | | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente. | | | X | | |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | X | | | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | | X | | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso. | | | X | | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | X | | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | X | | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Sí No

¿Algún factor faltante que consideré relevante a incluir?

Mejores Condiciones en las aulas para que tengan Internet.

¿Conocía usted el término malestar docente? Sí No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | | X | |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | | | X |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | | X | | |
| Disponibilidad de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | X | | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | | X | |
| Estímulos económicos | | | | | X |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | | | X |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente. | | | X | | |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | X | | | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | | | X | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso. | | | | X | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | X | | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | X | | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Sí No

¿Algún factor faltante que consideré relevante a incluir?

¿Conocía usted el término malestar docente? Sí No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|---|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | | | |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | X | | |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | | | X | |
| Disponibilidad de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | | X | X |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | | X | |
| Estímulos económicos | | | X | | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | X | | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente | | | X | | |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | | | X | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | | | X | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso | | | X | | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | X | | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | X | | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? No

¿Algún factor faltante que consideré relevante a incluir?

¿Conocía usted el término malestar docente? Si / No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|---|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | | X | |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | | X | |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | | | X | |
| Disponibilidad de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | X | | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | | X | |
| Estímulos económicos | | | X | | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | | X | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente | | | | | X |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | | | X | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | | X | | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso | | | | X | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | | | X |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | | X | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Si / No

¿Algún factor faltante que consideré relevante a incluir?

clima organizacional

¿Conocía usted el término malestar docente? Si / No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|---|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | | | X |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | | X | |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | | | X | |
| Disponibilidad de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | | X | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | | | X |
| Estímulos económicos | | | | | X |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | | | X |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente | | | | | X |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | | | X | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | | X | | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso | | | X | | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | | X | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | | X | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Si / No

¿Algún factor faltante que consideré relevante a incluir?

¿Conocía usted el término malestar docente? Si / No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|---|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | | | |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | | X | |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | | X | | X |
| Disponibilidad de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | | X | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | X | | |
| Estímulos económicos | | X | | | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | X | | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente | | | | X | |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | | | X | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | | X | | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso | | | | | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | X | | | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | X | | | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Si / No

¿Algún factor faltante que consideré relevante a incluir?

Agilidad/capacidad de respuesta institucional ante los retos tecnológicos y pedagógicos de la educación híbrida

¿Conocía usted el término malestar docente? Si / No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|---|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | | | ✓ |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | | | ✓ |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | | | | ✓ |
| Disponición de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | | | ✓ |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | | | ✓ |
| Estímulos económicos | | | | | ✓ |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | | | ✓ |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente | | | | | ✓ |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | | | | ✓ |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | | | | ✓ |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso | | | | | ✓ |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | | | ✓ |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | | | ✓ |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Sí / No

¿Algún factor faltante que considere relevante a incluir?
 N/A

¿Conocía usted el término malestar docente? Sí / No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|---|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | | / | |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | | / | |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | / | | | |
| Disponición de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | | / | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | / | | |
| Estímulos económicos | | / | | | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | / | | | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente | | | | / | |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | | / | | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | / | | | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso | | | / | | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | / | | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | / | | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Sí / No

¿Algún factor faltante que considere relevante a incluir?

¿Conocía usted el término malestar docente? Sí / No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|---|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | | X | |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | | X | |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | X | | | |
| Disponición de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | | X | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | X | | |
| Estímulos económicos | | | | X | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | X | | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente | | X | | | |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | | X | | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | X | | | | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso | | | X | | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | | X | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | X | | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Sí / No

¿Algún factor faltante que considere relevante a incluir?

¿Conocía usted el término malestar docente? Sí / No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|---|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | | | ✓ |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | | | ✓ |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | | | | ✓ |
| Disponición de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | | | ✓ |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | | | ✓ |
| Estímulos económicos | | | | ✓ | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | | ✓ | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente | | | | ✓ | |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | | | ✓ | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | | | ✓ | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso | | | | ✓ | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | | ✓ | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | | ✓ | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Sí / No

¿Algún factor faltante que considere relevante a incluir?
 Satisfecho con la universidad (UNAI) por la oportunidad de dar clases.

¿Conocía usted el término malestar docente? Sí / No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | X | | |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | X | | |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | | X | | |
| Disponibilidad de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | X | | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | X | | | |
| Estímulos económicos | | | X | | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | | X | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente. | | | | X | |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | X | | | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | X | | | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso. | | | X | | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | X | | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | X | | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Sí / No

¿Algún factor faltante que consideré relevante a incluir?

N/D

¿Conocía usted el término malestar docente? Sí / No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | | | ✓ |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | | | ✓ |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | | | ✓ | |
| Disponibilidad de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | | ✓ | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | | ✓ | |
| Estímulos económicos | | | | ✓ | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | | | ✓ |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente. | | | | | ✓ |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | ✓ | | | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | ✓ | | | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso. | | | | | ✓ |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | | ✓ | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | | ✓ | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Sí / No

¿Algún factor faltante que consideré relevante a incluir?

Infraestructura / Salud

¿Conocía usted el término malestar docente? Sí / No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | | ✓ | |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | | ✓ | | |
| Disponibilidad de material de apoyo (equipo tecnológico) | | ✓ | | | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | ✓ | | | |
| Estímulos económicos | | ✓ | | | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | ✓ | | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente. | | | | ✓ | |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | ✓ | | | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | | | | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso. | | | | | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | ✓ | | | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | | | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Sí / No

¿Algún factor faltante que consideré relevante a incluir?

¿Conocía usted el término malestar docente? Sí / No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | | | X |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | | | X |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | | X | | |
| Disponibilidad de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | X | | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | | X | |
| Estímulos económicos | | X | | | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | | X | |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente. | | | | X | |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | | X | | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | | X | | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso. | | | X | | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | | X | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | | | | X | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Sí / No

¿Algún factor faltante que consideré relevante a incluir?

¿Conocía usted el término malestar docente? Sí / No

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|---|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| Carga de trabajo | | | | | ✓ |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | | | | | ✓ |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | | | ✓ | | |
| Disponibilidad de material de apoyo (equipo tecnológico) | | | ✓ | | |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | | | ✓ | | |
| Estímulos económicos | | | ✓ | | |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | | | ✓ | | |
| Valoración que tienen los otros (familiares, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente | | | | ✓ | |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | | | ✓ | | |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | | | ✓ | | |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental en sus tiempos de ocio y descanso | | | ✓ | | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | | | ✓ | | |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID-19 | | | ✓ | | |

¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? Sí No

¿Algún factor faltante que consideré relevante a incluir?

¿Conocía usted el término malestar docente? Sí No

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.

Tabla 2

Resultados generales del sondeo

| Ítems en búsqueda del Malestar Docente | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--|------------------------|------------------------|---------------|-------------------|-----------------------|
| Carga de trabajo | 0 | 4 | 8 | 13 | 10 |
| Misión de innovar en tu práctica educativa | 0 | 0 | 3 | 18 | 14 |
| Apoyo y reconocimiento a su labor | 1 | 6 | 13 | 8 | 7 |
| Disposición de material de apoyo (equipo tecnológico) | 0 | 3 | 15 | 12 | 5 |
| Interés de las autoridades por resolver las problemáticas cotidianas | 1 | 4 | 12 | 10 | 8 |
| Estímulos económicos | 0 | 11 | 12 | 6 | 6 |
| Condiciones laborales (seguridad, estabilidad) | 0 | 4 | 13 | 9 | 9 |
| Valoración que tienen los otros (familias, estudiantes y colegas) sobre su papel como docente. | 0 | 2 | 6 | 17 | 10 |
| Recepción y participación de los estudiantes en las prácticas educativas virtuales | 0 | 8 | 11 | 10 | 6 |
| Colaboración de las familias y el entorno directo del alumno | 3 | 7 | 14 | 6 | 4 |
| Aprovechamiento, recuperación física y mental | 0 | 4 | 15 | 7 | 8 |

| Ítems en búsqueda del Malestar Docente | Nada satisfecho | Poco satisfecho | Normal | Satisfecho | Muy satisfecho |
|---|-----------------|-----------------|--------|------------|----------------|
| en sus tiempos de ocio y descanso. | | | | | |
| Capacitación y preparación previa para las clases virtuales | 0 | 3 | 10 | 15 | 7 |
| Respuesta y cambios en la práctica ante el COVID 19 | 0 | 3 | 13 | 10 | 8 |
| Resultados: | 5 | 59 | 145 | 141 | 102 |

Nota: Esta tabla representa la cantidad de respuestas obtenidas por cada ítem (frecuencia).

Tabla 2.1

Resultados generales del sondeo, sección preguntas.

| Pregunta para indagar por el Malestar Docente | Si | No |
|---|----|----|
| ¿Considera usted que su nivel de satisfacción pudiera haber sido mayormente afectado durante la pandemia por Covid19? | 20 | 14 |
| ¿Conocía usted el término malestar docente? | 19 | 16 |
| ¿Algún factor faltante que consideré relevante a incluir? | 11 | 24 |

Nota: En la primera pregunta, considerando que eran 35 docentes, una de las respuestas obtenidas no fue correctamente llenada pues en vez de tener seleccionando entre el sí o el no, fue llenada con aquellos mensajes alusivos a su lealtad o agradecimiento a la universidad.

Fuentes consultadas para la fase del diagnóstico.

Tabla 2

Fuentes consultadas para la fase del diagnóstico.

| Año | País | APA | Concepto tomado |
|------|-------------------|---|-------------------------------------|
| 1994 | España | Esteve, J. M. (1994). El malestar docente. 3ª. ed. Barcelona. Paidós. p.12. | Definición malestar docente |
| 2003 | España | Baltazar Montes, R. (2003). El trabajo grupal como una estrategia preventiva para disminuir el malestar docente en las y los educadores de personas jóvenes y adultas. (Tesis de doctorado) Universitat Autònoma de Barcelona. | Malestar Docente |
| 2004 | México | Baltazar Montes, R. (2004) el malestar docente en las y los educadores de personas jóvenes y adultas. | Malestar Docente |
| 2004 | Reino Unido (Who) | Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivos y representantes sindicales. <i>Protección de la Salud de los Trabajadores</i> , (3). | Estrés laboral |
| 2006 | España | Ayuso Marente, J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. <i>Revista Iberoamericana de Educación</i> . http://www.rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf . | Estrés laboral, Burnout |
| 2007 | España | Cornejo Chávez, R., Quiñonez, M. (2007) Factores asociados al malestar/bienestar | Malestar Docente, bienestar docente |

| Año | País | APA | Concepto tomado |
|------|---------------|---|--|
| | | docente: Una investigación actual . Revista electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación. Volumen 5. 75-80 | |
| 2007 | Francia (Who) | Houtman, I., Jettinghoff, K. (2007) Raising awareness of stress at work in developing countries: A modern hazard in a traditional working enviroment. Protecting workers health, (6) | La relación del estrés con el trabajo, rol del trabajador y del empleador |
| 2007 | México | Rodríguez, L., Oramas, A. y Rodríguez, E. (2007). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. Salud de los Trabajadores, 15(1), 5-16. | Estrés Docente, presión, condiciones de trabajo |
| 2007 | México | Sieglin, V., Ramos Tovar, M. E. (2007). Estrés laboral y depresión entre maestros del área metropolitana de Monterrey. Revista mexicana de sociología, 69(3), 517-551. | Estrés laboral, salud mental |
| 2013 | España | Serrano Díaz, M. N., Hidalgo López, V., Guil Bozal, A., Amar Rodríguez, V. M., Falls, T., Mestre Navas, J. M. y Ruiz Troncoso, M. J. (2013). Dossier y guía de autoayuda para la mejora del malestar docente. | Estrés, malestar docente, tecnofobia, burnout, perspectiva social del malestar docente, autocuidado. |
| 2013 | España | Vera, J. (2013). José Manuel Esteve: sus contribuciones al estudio de la profesión docente. <i>Revista Española de Educación Comparada</i> , 207-223. | Formación de profesores, Malestar docente, identidad profesional |

| Año | País | APA | Concepto tomado |
|------|----------|---|---|
| 2014 | España | Alonso Fernández, F. (2014). Una panorámica de la salud mental de los profesores. <i>Revista iberoamericana de educación</i> . 19-30 | Salud mental, estrés, perfil docente |
| 2017 | México | García Hernandez, L. F. (2017). El malestar docente en educación básica y media superior (un estudio comparativo entre los niveles de preescolar, primaria, secundaria y preparatoria), (Tesis de doctorado) Universitat Ramon Llull. | Malestar docente, estrés, bienestar docente, desarrollo profesional docente |
| 2017 | México | García Hernández, L.F., Fulquez Castro, S. C., Aguacil de Nicolás, M. y Vázquez García, J. (2017). El malestar docente y la satisfacción laboral en educación básica y media superior. En Vázquez García, J., Hiraes Pacheco, M., Botello Valle, L. R. y Zermeno Espinosa, M. E. La construcción del conocimiento transdisciplinario en las instituciones de educación superior Nuevas perspectivas en el currículum Joaquín (pp. 357-378). | El clima organizacional, estrés, clima laboral, identidad docente, malestar docente, satisfacción laboral |
| 2017 | México | Mungardo, G. C., Chacón, Y. G., & Navarrete, G. E. (2017). Malestar docente y su impacto emocional en profesores de educación primaria. In R. Grediaga, Salmerón, AM y Topete, C. (Coords.). X Congreso Nacional de Investigación Educativa, Ponencia llevada a cabo en San Luis Potosí, México. | Malestar docente, emociones, problemas sociales, historia concepto |
| 2018 | Colombia | Duque, L. H. (2018). Malestar docente: poder y empoderamiento (Tesis de maestría) Universidad Pontificia Bolivariana. Colombia. | Bienestar docente, malestar docente, clima laboral |

| Año | País | APA | Concepto tomado |
|------------|-------------|---|--|
| 2020 | Colombia | Abril Martínez, C. A. (2020). Malestar docente y violencia escolar una relación por definir: revisión documental de la década del 90 a la actualidad. <i>Revista Logos Ciencia & Tecnología</i> , 188-205. | Docente, enfermedad profesional, cambios en la docencia, malestar docente, salud mental, tabú que dificulta la investigación |
| 2020 | Perú | Robinet Serrano, A. L., Pérez Azahuanche, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. <i>Polo del conocimiento</i> , 5(12), 637-653. | Estrés docente, pandemia COVID 19, desempeño laboral, estado emocional, estrategias para afrontarlo |
| 2020 | México | Román, J. A. M. (2020). La educación superior en tiempos de pandemia: una visión desde dentro del proceso formativo. <i>Revista Latinoamericana de Estudios Educativos</i> (México), 50, 13-40. | Malestar, sentir ante los cambios, obstáculos significativos, competencias desarrolladas, educación superior, proceso formativo. |
| 2020 | México | Ramón Aguilar, D y Guzmán Retolaza, A. (2020). El malestar docente: un acercamiento a las causas, factores y consecuencias de la práctica profesional. En Barojas Sánchez, J y Ramírez Silván, C. (Ed.), <i>La investigación educativa: Avances e innovaciones para mejorar la formación docente en el nivel Preescolar</i> (pp.79-104). Ediciones Normalismo Extraordinario. | Malestar docente, contexto, causas y factores |

| Año | País | APA | Concepto tomado |
|------------|-------------|--|---|
| 2020 | México | Bojórquez Balam, Y. C., Martínez Balam, R. A., y Sansores Puerto, G. F. (2020). Dimensiones del clima organizacional en docentes de escuelas telesecundarias [Sección 5 políticas, organizaciones y sociedad]. Memorias del congreso de docencia, investigación e innovación educativa. Mérida, Yucatán. | Clima organizacional, cinco dimensiones: apoyo, compromiso, conflicto, comunicación y motivación. |
| 2020 | México | Alcocer Riegos, A.D.R. (2020). Las competencias socioemocionales y el síndrome de burnout en docentes de educación primaria. [Sección 1 Innovación pedagógica y curricular]. Memorias del congreso de docencia, investigación e innovación educativa. Mérida, Yucatán. | Estrés laboral, burnout, trabajo socioemocional |
| 2020 | México | Aguado Herrera, I. (2020) Construcción y retos de la docencia en educación superior en México. Alter enfoques críticos. Revista semestral, 9(22), 69-89. | Docente, educación superior, significación, historia. |
| 2021 | Argentina | Marsollier, R., Expósito, C. (2021). Afrontamiento docente en tiempos de COVID-19. <i>CienciAmérica</i> , 10(1), 35-54. | Covid-19, docencia, estrategias de afrontamiento, pandemia, educación virtual, cuestionario breve de Afrontamiento COPE |
| 2021 | Argentina | Caichug Rivera, D. M., Lujan Ruiz, D. y Laurella, S. L. (2021). El estrés laboral, | |

| Año | País | APA | Concepto tomado |
|------|--------|--|---|
| | | COVID-19 y otros factores que determinan el bienestar docente. <i>Tesla Revista Científica</i> , 1(1), 43-53. | |
| 2021 | Brasil | Menezes de Mattos, R. C. y Wruck Timm, j. (2021) Interfaces between teacher formation and welfare/malaise in basic education teaching. <i>Temas em Educ. e Saúde</i> . 17(0) 1-12 DOI: https://doi.org/10.26673/tes.v17i00.15196 | Formación de profesores, bienestar y malestar docente, necesidades psicológicas básicas |
| 2021 | Brasil | Tulio Ferronato, E. T. y Thais dos Santos, H. (2021). Bem-estar e o mal-estar docente: sentimentos e emoções de professores que atuam na Educação Infantil e Ensino Fundamental em tempos de pandemia. <i>Devir Educação</i> , 269-286. | Pandemia COVID, Mal-estar, Bien-estar docente, Salud, emoción, |
| 2021 | Brasil | Balducci Rezende, I., Flávia de Oliveira, J. y de Alcantara Ferraz, D. P. (2021). Mal-estar docente e inclusão: uma revisão bibliográfica a partir de teses e dissertações da CAPES. <i>Research, Society and Development</i> , 10(17), 1-15. DOI: http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i17.24399 | Malestar docente, investigación bibliográfica, |
| 2021 | Brasil | Alberto Fávero, A., Chiodi Agostini, C. y Morés Rigoni, L. (2021). Mal-estar docente e políticas de formação pedagógica. <i>Revista Pedagógica</i> , 23, 1-27. | Malestar docente, Crisis en la educación, contexto cambios. |
| 2021 | Chile | Cabezas, V., Gómez, C., Orrego, V., Medeiros, M. P., Palacios, P., Nogueira, A. y Peri, A. (2021). Comunidades de Aprendizaje | Desarrollo profesional, trabajo colaborativo, dialogo reflexivo |

| Año | País | APA | Concepto tomado |
|------|-------------|--|---|
| | | Profesional Docente en Chile: Dimensiones y fases de desarrollo. Estudios pedagógicos (Valdivia), 47(3), 141-165. | |
| 2021 | Chile | Palma Vasquez, C., Carrasco, D. y Hernando Rodriguez, J. C. (2021). Mental health of teachers who have teleworked due to COVID-19. <i>European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education</i> , 11(2), 515-528. | Salud mental, COVID 19, docentes, trabajo en casa, cambios, estadísticas |
| 2021 | Colombia | Vergara Medina, C. E., Cano Ríos, S. y Isaza Valencia, L. (2021) Salud mental en docentes: posibles respuestas en época de confinamiento. En Salinas Arango, N. A., Orozco Toro, J. A., Mejía Giraldo, J. F., Jiménez Restrepo, A., Echeverri Gallo, C., Giraldo Zuluaga, C. y Moreno Echeverri, V. (Ed.), Colombia, Las ciencias sociales en épocas de crisis: escenarios, perspectivas y exigencias en tiempos de pandemia. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana (264-286) | Salud mental en docentes: posibles respuestas en época de confinamiento. |
| 2021 | España | Gómez Viejo, E. I. (2021). Educación emocional en la formación del profesorado de secundaria. (Tesis de maestría) Universidad de Cantabria. | Competencias emocionales, formación de profesores, desarrollo docente, educación emocional. |
| 2021 | Chile (OEI) | Espinoza Zúñiga, C. (2021). Cuidado mutuo en la comunidad docente. Herramientas para fortalecer el vínculo entre educadores. | Comunidad de cuidado, estrategias para trabajar con docentes. |

| Año | País | APA | Concepto tomado |
|------|---------|--|--|
| 2021 | Perú | Roca, J. M. T., Andrade, K. M. L., Jala, A. A. T., y Amanqui, V. T. (2021). Satisfacción laboral y calidad docente en el Callao, Perú. <i>Warisata-Revista de Educación</i> , 3(9), 266-273. | relación entre satisfacción labora y calidad docente, desempeño docente. |
| 2021 | Uruguay | Rivero, L., y Ferrando, F. (2022). El reconocimiento del trabajo docente en Uruguay: nuevos enfoques y evidencias. <i>Cuadernos de Investigación Educativa</i> , 13(1), 5-22 | Malestar docente, reconocimiento. |
| 2021 | México | Andrade Inés, L. (2020). Docencia y escuela secundaria. La colonización del tiempo privado en tiempos de confinamiento. [1 participante]. Memorias del Congreso Nacional de Investigación Educativa. México. | Historia, pandemia, tiempo laboral |
| 2021 | México | Cuevas Cajiga, Y., y Gutiérrez Vidrio, S. (2021). Emociones y Representaciones Sociales de Maestros Debutantes de la Ciudad de México. <i>Trayectorias</i> , 23(53). 68-89 | Docente, subjetividad, emociones, representaciones sociales |
| 2021 | México | Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación. (2020). Experiencias de las comunidades educativas durante la contingencia sanitaria por covid-19. Educación Básica. | retos y dificultades en contingencia sanitaria, docentes, familias |
| 2021 | México | García Hernández, L.F., Fulquez Castro, S. C., y Vázquez García, J. (2021) Malestar docente y factores de estrés laboral en docentes del sistema educativo público. Consultoría de Prácticas Educativas Innovadoras, SC, 56. | Estrés, satisfacción laboral, historia contexto, bienestar docente. |

| Año | País | APA | Concepto tomado |
|------|-----------|---|---|
| 2021 | Ecuador | Guzmán Barquet, E. A., Salazar Raymond, M. B., y Guevara Sánchez, D. E. (2021). Impacts of the adoption of teleworking by university professors during the COVID-19 health emergency. <i>Neutrosophic Sets and Systems</i> , 47, 644-652. | Investigación cuantitativa, impacto del trabajo desde casa para docentes universitarios. |
| 2022 | Argentina | Paul, J. I. (2022). Malestar docente: el desplazamiento de la figura del docente como complicidad ideológica del discurso pedagógico. <i>Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar</i> , 6(1), 1605-1633. | Malestar docente como problema social-histórico, diferencia con el burnout. |
| 2022 | México | Días Cabriales, A. (2022), La educación en México en la nueva normalidad. Asociación Normalista de Docentes Investigadores, México. | inteligencia emocional, contingencia COVID 19, socioemocional, resiliencia, clima organizacional, prácticas docentes, |

Nota: de las 43 fuentes consultadas 16 fueron del contexto mexicano, una de ellas desarrollada en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Tabla 4

Fuentes consultadas para la 1 fase del plan de acción.

| Año | Referencia en APA | Aportes |
|------|--|--|
| 1987 | Rogers, C. R. (1987). El camino del ser. Kairós. | Forma de escribir sobre la propia experiencia, aprendizaje que emana de la propia experiencia. |

| Año | Referencia en APA | Aportes |
|------|--|---|
| 1989 | Dewey, J. (1989). Como pensamos. Nueva exposición de la relación entre pensamiento reflexivo y proceso educativo. México. Ed. Trillas. | Definición de pensamiento, proceso reflexivo y pautas para adquirir o promover ambos procesos. |
| 1998 | Aguirre Lora, M. E. (1998). Tramas y espejos. Los constructores de historias de la educación. Centro de Estudios sobre la Universidad, Universidad Autónoma de México, México. | Una posible forma de registrar las entrevistas y presentarlas. |
| 2002 | Díaz, F., & Hernández, G. (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista, 2, | Estrategias de aprendizaje, estrategias experienciales, estrategias motivacionales, tipos de estrategias de enseñanza cognitivas. |
| 2004 | Dewey, J., Luzuriaga, L., & Obregón, J. S. (2004). Experiencia y educación. (pp. 65-126). Madrid: Biblioteca nueva. | El poder de la experiencia personal, la escritura y la lectura. |
| 2004 | Herrán Gascón, A. D. L. (2004). El autoconocimiento como eje de la formación. Revista complutense de educación. | Definición de autoconocimiento, autoconcepto, identidad, conciencia, educación, formación, conciencia, didáctica, psicología. |
| 2004 | Serra, C. (2004). Etnografía escolar, etnografía de la educación. Revista de educación. | Definición de la etnografía, diversidad y malos entendidos sobre la etnografía, postura crítica para la IAP y los relatos etnográficos. |
| 2005 | Montañés, M. C. (2005). Psicología de la emoción: el proceso emocional. Universidad de Valencia, 3. | Las emociones, funciones adaptativas, sociales y motivacionales, teorías sobre la emoción. |

| Año | Referencia en APA | Aportes |
|------|---|--|
| 2006 | Chacón Corzo, M. A. (2006). La reflexión y la crítica en la formación docente. <i>Educere</i> , 10(33), 335-342. | Prácticas docentes, reflexión, crítica y educación básica, el salón de clase como espacio formativo para el docente, ejemplo de un enfoque cualitativo. |
| 2006 | Chacón Corzo, M. A. (2006). La reflexión y la crítica en la formación docente. <i>Educere</i> , 10(33), 335-342. | Prácticas docentes, reflexión, crítica y educación, educación básica, la práctica como espacio formativo, aprendizaje reflexivo, investigación cualitativa, estudio de caso. |
| 2006 | Larrosa, J. (2006). Sobre la experiencia. <i>Aloma. Revista de Psicología i Ciències de l'Educació</i> , 2006, núm. 19, p. 87-112. | La fuerza de la escritura en primera persona. |
| 2007 | Fairstein, G. A. (2007). La fábrica de historias: Derecho, literatura, vida. <i>Propuesta Educativa</i> , (28), 116-121. | Los usos del relato, narrativas, lenguaje de la narrativa, biografía. |
| 2007 | Mora, C. (2007). Introspección: pasado y presente. <i>Revista de psicología- Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela</i> , 26(2), 59-73. | Definición y procesos para la introspección, métodos introspectivos. |
| 2007 | Mora, C. (2007). Introspección: pasado y presente. <i>Revista de psicología- Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela</i> , 26(2), 59-73. | Introspección, métodos introspectivos, psicología cognoscitiva. |
| 2007 | Valcarce, M. L., & Venticinque, N. (2007). La evolución del perfil docente en un dispositivo de autoformación. <i>Anuario de investigaciones</i> , 14, 00-00. | Autoformación docente, rol del maestro como acompañante. |

| Año | Referencia en APA | Aportes |
|------|--|--|
| 2008 | Palmero P., F., Martínez S., F., & Huertas, M., J., A. (2008) Motivación y emoción. Capítulo II: Emoción. McGraw-Hill USA. | Definición de emoción, funciones interpersonales, extra personales, estímulo y su percepción. |
| 2010 | Fernández, M. G. (2010). Relato autobiográfico y subjetividad: una construcción narrativa de la identidad personal. <i>Educere</i> , 14(49), 361-370. | Narrativa autobiográfica, subjetividad, identidad personal, cómo escribir. |
| 2011 | Arredondo, S. C., & Diago, J. C. (2011) Evaluación de programas de intervención socioeducativa: Agentes y ámbitos. Pearson educación. | Definición, contextualización, metodología y planificación sobre la intervención socioeducativa. |
| 2012 | Palacio, O. L. L. (2012). La etnografía desde las narrativas digitales. <i>Itinerario Educativo</i> , 26(59), 143-166. | Narrativa, narrativas digitales, etnografía, relato. |
| 2012 | Wilhelm, K., Martin, G., & Miranda, C. (2012). Autoestima profesional: competencia mediadora en el marco de la evaluación docente. <i>Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud</i> , 10(1), 339-350. | Autoestima profesional docente. |
| 2013 | Abril Hervás, D. (2013). Educación y ciudadanía activa: reflexiones y propuestas a partir de historias de vida. | Manera de presentar los relatos, investigación de tesis doctoral, potencial de los relatos personales para la evaluación y revisión de la educación, identidad, cómo escribir contexto de los relatos, mezcla entre lo percibido y lo hablado en las entrevistas, historias de vida, relatos, narrativas personales para la investigación social y |

| Año | Referencia en APA | Aportes |
|------|--|--|
| | | educativa, lo narrativo, las historias de vida como metodología de investigación social y educativa, cartografía social, fase explorativa, analítica y sintética. |
| 2013 | Gómez, H. M. R., & Sánchez, J. A. E. (2013). Equipo docente: formación, cultura colaborativa e interdisciplinariedad. <i>Pedagogía y saberes</i> , (39), 11-19. | Formación de maestros, equipo docente, trabajo colaborativo, Escuela Normal Superior, grupos de discusión, comunidades de aprendizaje, comunidad académica, grupo de apoyo entre docentes, equipo docente. |
| 2013 | Medina, J. L., & Jarauta, B. (2013). Enseñanza y aprendizaje en la Educación Superior. Síntesis SA. | Tipos de estrategias preinstruccionales, construccionales y postinstruccionales, tipos de estrategias de enseñanza para desarrollar un pensamiento reflexivo. |
| 2014 | Gómez, J. A., Vallejo, A. C., & Rodríguez, S. (2014). Avances en propuesta de formación del profesorado para la educación superior, desde el método de la narrativa. <i>Revista de Educación</i> , (7), 205-228. | Investigación narrativa, educación superior, prácticas docentes, corriente hermenéutica. Investigación hermenéutica aplicada a la educación. |
| 2014 | Martín, S. L. R. (2014). Las narrativas como estrategia de formación docente. <i>Revista Interamericana de Investigación Educación y Pedagogía RIIEP</i> , 7(2). | Narrativas docentes, historias de vida y formación docente, corriente hermenéutica y fenomenológica presente en la modalidad narrativa. |
| 2015 | Hernández Sellés, N., González-Sanmamed, M., & Muñoz-Carril, P. C. (2015). El rol docente en las ecologías de aprendizaje: análisis de una | Aprendizaje cooperativo, ecologías de aprendizaje, rol del profesor, entornos virtuales, un estudio de caso, grupo de discusión. |

| Año | Referencia en APA | Aportes |
|------|--|---|
| | <p>experiencia de aprendizaje colaborativo en entornos virtuales. Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado, 19(2), 147-163.</p> | |
| 2015 | <p>Moreno, G. A. M., & Daza, C. G. (2015). La etnografía en el ámbito educativo: una alternativa metodológica de investigación al servicio docente. Educación y desarrollo social, 9(2), 192-205.</p> | Definición y beneficios de la etnografía. |
| 2016 | <p>García, M. Á. (2016). Las estrategias didácticas en la práctica docente universitaria.</p> | Estrategias de aprendizaje, estrategias experienciales, estrategias motivacionales, tipos de estrategias de enseñanza cognitivas. |
| 2017 | <p>Flores, J. F. (2017). Estrategias didácticas para el aprendizaje significativo en contextos universitarios. Universidad de concepción. Unidad de Investigación y Desarrollo Docente.</p> | Definición, clasificación y tipos de estrategias didácticas. |
| 2018 | <p>Zuany, R. G. M., Dietz, G., & Frenk, G. A. (2018). Etnografía e investigación acción en la investigación educativa: convergencias, límites y retos. Revista Interamericana de Educación de Adultos, 40(1), 152-169.</p> | Posturas frente a la IAP, investigación cualitativa, etnografía. |

| Año | Referencia en APA | Aportes |
|------|---|---|
| 2019 | Contreras Domingo, J., Quiles-Fernández, E., & Paredes Santín, A. (2019). Una pedagogía narrativa para la formación del profesorado. | Formación del profesorado, indagación narrativa, pedagogía narrativa. |
| 2019 | de la Barra, A. N., Fernández, J. H., & Candia, J. A. (2019). Narrativas, prácticas reflexivas y saberes pedagógicos en docentes en formación. <i>Revista Panamericana de Pedagogía</i> , (28). | Práctica reflexiva, saberes pedagógicos, la narrativa como estimulante de una práctica reflexiva, práctica docente, casos múltiples, |
| 2019 | González-Giraldo, O. E. (2019). La narrativa biográfica como una prometedora experiencia (auto)formativa en el trayecto de formación docente. <i>Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia)</i> , 15(1), 68-90. | Narrativa biográfica, historias de vida, formación docente, experiencia, autoformación, marco histórico y disciplinar de la narrativa biográfica. |
| 2020 | Estévez, I., Souto-Seijo, A., Sande, O., & González Sanmamed, M. (2020). Aprendizaje Profesional Docente a través de la Autoformación: un Análisis Cualitativo de las Ecologías de Aprendizaje. <i>New Trends in Qualitative Research</i> , 2, 437-447. | Desarrollo profesional docente, ecologías de aprendizaje, autoformación en un entorno de constantes cambios, 4 participantes en estudio de caso, educación infantil. |
| 2021 | Hervás, D. A. (2021). El Uso de los relatos autobiográficos en la formación inicial del profesorado. <i>Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado</i> , 25(3), 29-48. | Autobiografías como técnicas de recolección de datos, educación intercultural, formación inicial de profesores, historias de vida, identidad docente, dilemas docentes y alumnos. |

| Año | Referencia en APA | Aportes |
|------|--|---|
| 2021 | Morales Escobar, I. D. R., & Taborda Caro, M. A. (2021). La investigación biográfico-narrativa: significados y tendencias en la indagación de la identidad profesional docente. <i>Folios</i> , (53), 171-182. | Investigación biográfica narrativa, identidad profesional de los profesores, método de investigación, profesión docente. |
| 2022 | Nieto Bravo, J. A., y Pérez Vargas, J. (2022). Investigación narrativa en educación: reflexiones metodológicas. | Epistemología de la investigación y el análisis narrativo, narrativas educativas, técnicas e instrumentos para la construcción de narrativas. |
| 2022 | Ornelas, C. M. (2022). Representaciones sociales e identidad profesional del docente de educación física. <i>Revista Iberoamericana de Investigación en Educación</i> , 1(3), 54-65. | Identidad profesional, representaciones sociales, escuela primaria. |

Preguntas cuestionario online para el diagnóstico

| Categoría entorno organizacional | Categoría emoción | Categoría bienestar docente |
|--------------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
| 1. Seguimiento que le da el personal | 3. Formación en valores con la que | 5. Cambios constantes, que usted |

| Categoría entorno organizacional | Categoría emoción | Categoría bienestar docente |
|---|--|--|
| 1. Cumplimiento administrativo al cumplimiento de su trabajo (asistencia, puntualidad, permisos, etc.). | vienen los estudiantes desde sus familias (corresponsabilidad ante la tarea de educar). | percibe, debe realizar sobre su rol como docente (Didáctica, metodología, atribuciones, estereotipos, expectativas, etc.). |
| 2. Expectativas laborales que le brinda la institución (promociones y prestaciones). | 4. Los resultados y productividad académica del alumno. (calidad de los trabajos y productos entregados) | 6. Petición y necesidad de estar actualizándose e. (TIC, Métodos, didácticas, etc.). |
| 7. Estabilidad laboral que le brinda la institución. | 9. Laborar con un grupo de estudiantes de distintas características (edad, | 11. Coherencia entre lo que se establece, usted debe enseñar (el currículo) y lo que |

| Categoría entorno organizacional | Categoría emoción | Categoría bienestar docente |
|---|---|---|
| 8. Reconocimiento económico que recibe de la institución para obtener calidad de vida (satisfacción respecto al salario que devenga). | clase social, nivel educativo). 10. Actitud, disposición y participación que usted percibe del alumno para recibir sus clases presenciales | percibe necesitan sus alumnos aprender. 12. Ingreso y uso de TIC para su práctica docente. |
| 13. Recursos con los que dispone la institución para su labor (salones, clima, conectividad, cañones, etc.) | 15. Actitud, disposición y participación que usted percibe del alumno para recibir sus las clases virtuales. | 7. Dar sus clases en la plataforma Teams (Clases virtuales). |
| 14. Dotación de | 16. | 18. |

| Categoría entorno organizacional | Categoría emoción | Categoría bienestar docente |
|---|--|---|
| 1 la institución en equipos tecnológicos para el trabajo desde casa. | Imprevistos que se presentan en clases virtuales respecto a los dispositivos tecnológico s de sus estudiantes (excusas respecto a la conectividad d, no prender la cámara o no poder participar como usted lo requiere). | Competencia s que poseía respecto al uso de TIC (previas al comienzo de la pandemia). |
| 19. Espacios dentro de la institución para dar clases virtuales o | 21. Imprevistos que se le presentan a usted para | 23. Tu nivel de apropiación de la plataforma Teams y las |

| Categoría entorno organizacional | Categoría emoción | Categoría bienestar docente |
|--|--|---|
| <p>1</p> <p>tutorías (Cubículos).</p> <p>20. Reconocimiento que se da institucionalmente a su profesión docente.</p> <p>25. Participación que tienes en la institución. (diseño del currículo, cambios en el</p> | <p>las clases virtuales respecto a sus dispositivos tecnológicos.</p> <p>(conectividad, dificultades con la plataforma Teams, entre otras).</p> <p>22. Relación que tienen los alumnos con usted. (respeto a su autoridad).</p> <p>27. Tu salud mental (situaciones de insomnio, fatiga,</p> | <p>distintas herramientas y dispositivos tecnológicos (respuesta institucional que se le pidió de manera urgente para dar continuidad a las clases durante la pandemia).</p> <p>24. Tu decisión de estudiar y trabajar para el campo educativo.</p> <p>29. Tu nivel de realización y crecimiento personal. (tiempos para estudiar, para</p> |

| Categoría entorno organizacional | Categoría emoción | Categoría bienestar docente |
|---|---|---|
| 1 pénsum, toma de decisiones). | estrés, etc.). | ocio, para desarrollarse en otras esferas de su vida de manera integral). |
| 26. Relación que tienen sus superiores y personal administrativo con usted. | 28. Necesidad de resolver situaciones conflictivas | 30. Reconocimiento que percibes socialmente por tu labor docente (estatus social por ser un docente de nivel superior). |
| 31. Relación que tienen sus compañeros de trabajo con usted (apoyo). | 33. Hablarle a una pantalla negra (estudiantes sin cámara). | 35. Tu salud física (tiempo de descanso, de horas para dormir, rutina para la alimentación, cantidad de horas sentado |

| Categoría entorno organizacional | Categoría emoción | Categoría bienestar docente |
|--|--|---|
| 1 | | o frente a la pantalla, etc.). |
| 32. Condiciones laborales pactadas en su contrato laboral. | 34. Distanciamiento con los estudiantes por regulación sanitaria. | 36. Tu desarrollo integral (esferas de tu vida personal y profesional). |

Video de sensibilización

<https://www.youtube.com/watch?v=JpuCUs3hNOK>

Guion del video

Hola, buenas tardes, soy Laura Isaza Giraldo, estudiante actual de la Maestría en Intervención e Innovación de la Práctica Educativa, es un placer para mí poder acercarme a ustedes, maestros de nivel superior de la DACEA, para indagar sobre el Malestar Docente.

Es notable la cantidad de cambios que la pandemia trajo para nuestra profesión, cambios que han sido enfrentados por ustedes con alto compromiso y esmero, sin embargo, cambios abruptos como estos, han sido, desde la década de los 80, uno de los factores identificados como causantes del Malestar Docente.

Concepto que empieza a ser abordado por José Manuel Esteve, uno de los principales y primeros expositores de la problemática, con este describe: “los efectos permanentes de carácter negativo que afectan a la personalidad del profesor como resultado de las condiciones psicológicas y sociales en que se ejerce la docencia.”.

Es por ello, que el Malestar docente se presupone inherente a la práctica docente, sin importar país, modelo pedagógico o institución en la que se labora. Traigo para ustedes, fragmentos de películas para revivir aquellas emociones y situaciones que han hecho parte de sucesos típicos de nuestra profesión. Al terminar el video, Les invito por favor a llenar el siguiente cuestionario con la mayor reflexión y sinceridad consigo mismos.

Gracias por participar y por su ayuda.

Espacio final de créditos:

Título: El Malestar docente en la pandemia COVID-19, enfrentado desde maestros y maestras de nivel superior

Referencias y agradecimientos: CONACYT y México, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, División Académica de Educación y Artes, División Académica de Ciencias Económico Administrativas, MIPE, incluido colegas y docentes, especialmente Maestra Claudia Alejandra Castillo Burelo, Emanuel, por tu disposición para la grabación y asesoría para edición, <https://es.videezy.com/> Descarga de imágenes y videos gratuitos.

Películas en orden de aparición: The Emperor's Club, Whiplash: música y obsesión, Matilda y Escritores de la libertad.

Gracias a todos.

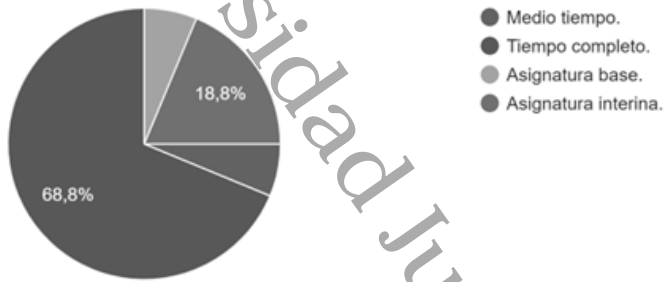
Invitación personalizada



Gráficas resultados datos personales, fase diagnóstica:

Figura 1

Gráfico sobre tipo de adscripción del docente



Nota: Asignatura base y Medio tiempo representan un 6.3 %

Figura 2

Nivel formativo de la población.



Figura 3

Participación según sexo



Figura 4

Niveles donde ha laborado el docente.



Plan de Acción

Tabla 5

Fase 1, indagación.

| Actividades | Metas indicadores resultados | con de Medio de verificación | Plazos |
|--|---|---|---|
| Claridad conceptual sobre los relatos etnográficos. La autobiografía cómo recurso para la formación docente. | Búsqueda de lecturas, referentes y creación de la segunda hoja del formato: Recopilación libros maestría, como estrategia para recopilar la siguiente información: referencias bibliográficas, conceptos desarrollados, | Apoyo tecnológico: Google Slides: <i>Referentes teóricos para Fase 1 de la intervención</i> | del 3 de octubre al 10 de octubre. Actualización constante. |

| Actividades | Metas indicadores resultados | con de Medio de verificación | Plazos |
|--|---|--|---|
| Selección de 15 artículos, libros o publicaciones sobre tesis y proyectos. | <p>coherencia/relación con el proyecto, método.</p> <p>Conceptos encontrados, citas y aportes a la investigación</p> | <p>Lista de cotejo sencilla con las citas bibliográficas de los artículos consultados en formato APA 7.</p> <p>(Anexo 9)</p> <p>En la segunda pestaña de Google Slides: <i>Referentes teóricos para Fase 1 de la intervención</i>¹ se registra la información más relevante que se va descubriendo de las lecturas.</p> | <p>del 3 de octubre al 10 de octubre</p> <p>Actualización continua.</p> |
| - Creación de formato propio para registro de referentes teóricos. | <p>- De 15 fuentes consultadas, 8 han sido cotejadas, cada una con la citación bibliográfica y el concepto o aspecto más aportante para la investigación.</p> | <p>Lista de cotejo: conceptos relevantes consultados para la fase 1: Referentes teóricos para Fase 1 del diagnóstico.</p> <p>(Anexo 10)</p> | <p>del 3 de octubre al 10 de octubre</p> <p>Actualización continua.</p> |

Tabla 6

Fase 2, Promoción e invitación

| Actividades | Metas con indicadores de resultados | Medio de verificación | Plazos |
|---|---|---|---------------------|
| - Crear una introducción para las entrevistas. | Construir la justificación teórica | Narrativas pedagógicas: el poder de las historias. Se condensa todo en el repositorio de Genially ¹ (Anexo 11) y la estructura de las entrevistas condensada (Anexo 12) | 17 de octubre |
| Exponer el objetivo de la entrevista | Crear material digital con la contextualización | - Contextualización en Genially: <i>Presentación intervención</i> ² | 17 de octubre |
| Publicidad y difusión | - Tener el material digital terminado con la invitación, objetivo y procedimiento para agendar cita. | - Invitación en Canva Anexo 13 Invitación | 17 de octubre |
| Apoyo legal y ético | Aviso de privacidad simplificado | INAI ³ Anexo 14 INAI | Lunes 24 de octubre |
| Presentar certificado o constancia de participación | Presentar a la coordinación de docencia el documento: Narrativas pedagógicas: el poder de las historias | Cita agendada para presentar: Requisitos para participar y posible escrito para certificado Anexo 15 carta DAEA | POSPUESTA |
| Suvenir para valorar la participación del | Envío y compra de dulces colombianos | Envío por DHL | Lunes 24 de octubre |

| Actividades | Metas con indicadores de resultados | Medio de verificación | Plazos |
|--|--|------------------------------|---------------|
| docente e incitar a la participación | | | |
| Aprobación del material y plan procedimental | Reunión con las tutoras | Miércoles | POSPUESTA |

Tabla 7

Fase 3, Estructura para las entrevistas a profundidad

| Actividades | Metas con indicadores de resultados | Medio de verificación | Plazos |
|---|--|--|--------------------------------------|
| Presentar estructura al director de DACEA y poner publicidad en la sala de profes | Presentar objetivo de la intervención | Impresión y entrega de la invitación | Miércoles 2 de noviembre Anexo 16 |
| Visita al contexto para entrevistas | Mínimo 10 docentes. Ideal de dos entrevistas por semana | 10 entrevistas transcritas, cada una con las tres categorías resueltas Transcripciones. | Noviembre 2, 7,9,14,16, 21,23 |

Tabla 8

Fase 4, producción.

| Actividades | Metas con indicadores de resultados | de Medio de verificación | Plazos |
|---|--|--|---|
| Construcción de los relatos, análisis, clasificación, | | Noviembre 7,9,14,16,21,23 Documento: Narrativas pedagógicas: el poder de las historias ¹ | 2, Construcción de los relatos, análisis, clasificación, |
| Verificación de los relatos | | Noviembre 28,30 | Verificación de los relatos |
| | | Clasificación de las partes del relato que permitan visualizar estas posturas del docente | |
| Análisis del relato | Hallar estrategias, enfoques y paradigmas | Se realiza clasificación por colores en los documentos de las transcripciones | Noviembre 2, 7,9,14,16, 21,23 |

Tabla 9

Fase 5, Narrativas

| Actividades | Metas con indicadores de resultados | Medio de verificación | de Plazos |
|------------------------------------|---|------------------------------|------------------|
| Redacción y filtros de información | Construcción de los relatos, análisis, clasificación según los criterios: Referentes teóricos (a quien admiran), su enfoque y paradigma (idea de alumno, de docente), | Avances en Google Docs | Noviembre 28,30 |

| Actividades | Metas con indicadores de resultados | Medio de verificación | de Plazos |
|------------------------|--|--|------------------|
| | Estrategias didácticas y su Inteligencia Emocional | | |
| Aval de los docentes | Verificación de los relatos | Visto bueno de los docentes para difusión. | 2 de diciembre |
| Creación y publicación | Selección de la plataforma | Publicación | 15 de diciembre |

Tabla 10

Modificaciones plan de acción

| Fase modificada | Razón del cambio | Modificación realizada |
|---|--|---|
| Fase 1, técnicamente se decide que ya no son relatos etnográficos son narrativas lo que se puede realizar con este tipo de investigación y población. | En la asesoría con la directora y codirectora del proyecto, realizada el 31 de octubre y en base a la nueva investigación teórica. | Se trabaja metodológicamente con las narrativas. |
| Fase 2, certificado de participación | Se hace el envío, pero ante la solicitud se informa que debe ser al finalizar el proceso, enviando las evidencias y se explica que es algo inusual que no se ha realizado antes para docentes de la misma universidad. | Se debe enviar en enero con todas las firmas de los docentes y los formatos de las asistencias. Anexo 17 |

| Fase modificada | Razón del cambio | Modificación realizada |
|--|--|---|
| Fase 2, aprobación del material y plan procedimental | | Se logra la reunión solo hasta el 31 de octubre |
| Fase 2, Apoyo legal y ético | En la medida en que aún no se tiene la información que se publicará se decide solo nombrar a los docentes la responsabilidad con el ejercicio y la confidencialidad de sus datos hasta que el docente decida lo contrario. | Se realiza una carta de compromiso y firma de publicación de su imagen al final. Anexo 18 |
| Fase 2, Exponer el objetivo de la entrevista | Decide la investigadora realizar la intervención solo con los maestros que expresaron desde el comienzo del proyecto su interés | No se entregan invitaciones o publicidad. |
| Fase 3, Presentar estructura al director de DACEA | Luego de la reunión con la directora del proyecto, se anuncia de manera general que se comenzará con el proceso de intervención en la población. | Se realizó el día 9 de noviembre, sin embargo, solo se dejó constancia para el maestro, pues no se encontraba en el día ni podían darme un día u horario para coincidir, por lo tanto y como aprendizaje adquirido en la fase de diagnóstico, son personas muy ocupadas de las cuales no es bueno que la investigación dependa. |
| Fase 3, visita al contexto para entrevistas | Se realiza desde el 8 de noviembre las entrevistas y acorde al proceso | Se interviene con 4 docentes, dos hombres y dos mujeres. |

| Fase modificada | Razón del cambio | Modificación realizada |
|--|--|--|
| | <p>metodológico se concluye que no es indispensable intervenir con la cantidad de docentes que se suponía al principio.</p> | |
| <p>Fase 4, Construcción de los relatos, análisis, clasificación.</p> | <p>Acorde a los cambios realizados en la intervención tipo taller, los ejercicios narrativos y la estructura sugerida por la directora respecto a la presentación de las narrativas, las entregas y productos finales son distintas.</p> | <p>Se realiza un Diario de campo para registrar todos los detalles observados y el paso a paso de la investigación.</p> <p>Anexo 19</p> <p>Se presenta el detalle individualizado llevado a cabo con cada docente respecto a la asistencia y cumplimiento de los objetivos del taller. Se hace una devolución individual a cada maestro del detalle de su perfil, estrategias y resultados. Anexo 20</p> |
| <p>Fase 4, Evaluativa</p> | <p>No se había precisado mucho en el plan de acción</p> | <p>Se realizó la modificación del cuestionario, para utilizar sólo la sesión 5 relacionada al Malestar docente y hacer un comparativo de los resultados, no como disminución de síntomas si no como confirmación del malestar docente y</p> |

| Fase modificada | Razón del cambio | Modificación realizada |
|-----------------|------------------|--|
| | | evidencia de una mayor reflexión en el tema. |

Transcripción, codificada de las entrevistas intervención

Transcripción de los encuentros con los docentes de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas, de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, para el proyecto investigativo: *El Malestar docente en pandemia Covid-19, estrategias desarrolladas por docentes de nivel superior para enfrentarlo.*

Fase 4 del proyecto: Cuentos que no son cuentos: el poder de las narrativas

Acciones que describen al docente

Estrategias, algunas se infieren del texto.

Lemas

[...] información que se omite por privacidad de los docentes.

Entrevista a profundidad con el docente 9108.CH

Realizada el miércoles 16 de noviembre

1. Pregunta.

Teniendo claro que la categoría: *Bienestar Docente*, se entenderá como aquel nivel de satisfacción del docente con su labor y el estilo de vida, personal y profesional, que lleva por esta profesión., ¿Podrías relatar qué estrategias utilizó para aquellas situaciones nombradas, que por pandemia se le hayan dificultado más? (procure pensar en un suceso, vivencia que pueda ilustrarlo.)

(Bienestar docente) Ok yo creo que una de las estrategias que me permiten ser como como soy que no me no me a bruma todo lo que mencionabas que la parte del COVID el irnos a casa el internet y todo eso porque creo que no me afectó porque antes que nada creo que tengo la **vocación** o sea tengo la vocación de profesor, me interesa, me gusta no importa las carencias, no importa si la parte del salario es el mismo para todos, si algunos crecen más rápido porque son amigos de alguien.

Yo creo que la parte de que me gusta dar clases, la parte de que siento que estoy haciendo algo de provecho para la humanidad, en este caso para mí, para mis alumnos, para todos mis alumnos, los que sean los que vengan, el estar enseñándoles, esa parte de **contribuir** de alguna manera al planeta o tiempo que me tocó vivir, esa parte que me anima, no me interesa lo demás, sí, y bueno tengo 42 años y el ir aprendiendo a **administrar** tu dinero, ya no tengo tarjetas de crédito entonces vivimos con lo que tenemos, cuidamos lo que tenemos, cuidamos lo que compramos, no quería, ser como otras personas que aseguran sus cosas, las voy a asegurar por cualquier accidente pero no como otras personas que aseguran sus cosas y sus posesiones, por no importa que se caigan, no, no, no, por eso no, entonces como yo creo que me gusta dar clases, no me importa lo demás no me importa correr, no me importa mojarme, no me importa, no importa todo lo demás que pasa a mi alrededor, pero yo creo que lo que les puedo compartir a mis compañeros a los que escuchan tu trabajo es de que la vocación es muy importante para cualquier cosa que hagamos, para cualquier papel que desempeñemos, la vocación es lo más importante, sabes, no me importa la verdad que me toque, no me importa sí estoy aquí cuatro horas libres tengo que buscar en qué puedo usarlas para que sea un beneficio para mí, pero no me interesa, me gusta estar en la Universidad, todas las cosas que pude haberte comentado yo u otros profesores o que tú hayas , a pesar de que no voy con todos mis compañeros, me encanta estar en mi división, en la sala de maestros todo el tiempo con el cafecito, la galleta, cotorreando con mis compañeros, me gusta, **no sé porqué, me gusta estar aquí.**

Solo en una ocasión del 2018 al 2020 que trabajaba dando clases y trabajaba en una empresa privada, por culpa de esa empresa si me absorbió mucho el tiempo, probablemente esos dos años sí estuve un poquito lejos de mi familia, un poquito, pero también se compensó, teníamos más recursos económicos, entonces yo creo que toda mi vida, hace dos años que he estado, mi hija más grande tiene [...] años probablemente le quite 6 meses de atención pero ¿cómo se llama? soy **una persona que no vino a la tierra a buscar riquezas, eso no me**

interesa a mí me interesa convivir con mi esposa con mis hijos y el trabajo que haga hacerlo de la mejor manera entonces no busco más, pues no es que me conformes si no que para mí lo más importante es mi familia y mis alumnos.

2. Pregunta:

Teniendo claro que la categoría: *Emocional* dimensiona todo aquello que puede llegar a sentir el docente y le genere alteraciones del ánimo que puedan afectarle directamente a su nivel de bienestar, tranquilidad, autoestima, su estabilidad emocional, o su disposición para relacionarse con otros. ¿Podría relatarme qué estrategias empleó para aquellas situaciones que respecto a la categoría y por pandemia se le hayan dificultado más? (procure pensar en un suceso, vivencia que pueda ilustrarlo.)

Bueno, mi rol como profesor en el aula, cuando estuvimos en línea, en remoto pues como soy, tengo el perfil de sistemas de informática, nunca había tomado clases online ni nada, no me gusta o sea, como que no me llama la atención, dije: “no soy bueno para eso, a mí me gusta presencial” entonces poco a poco, lo que no me importaba, yo no, yo les decía desde un principio: “no me importa que no pongan las cámaras, ya están grandes, si quieren aprender, yo aquí voy a estar todas sus clases, aquí voy a estar yo, se conecten o no se conecten, yo tengo que estar aquí, porque para eso me pagan, a mí me interesa enseñarles, si quiere poner su Cámara adelante, si no la quiere poner no importa, ni yo la voy a poner, porque pues, estamos en la casa encerrados no sabemos qué pasa afuera, por mí pueden estar en pijama por mí pueden estar en la hamaca en la cama, yo no tenía ningún problema de como entraran o como estuvieran, con que cumplieran con las actividades yo me daba por bien servido y eso me funcionó mucho me vi con otros profesores, que se creen muy exigentes de que “no uses gorra” de que “tu Cámara todo el tiempo encendida” es te digo no o sea si estamos en casa pues es una como como se dice es una una ventaja no si estamos en casa no me puedo exigir al alumno y si estamos pasando algo algo difícil en El Mundo pues tenemos que relajarnos entonces también también lo que hice fue preparar videos, poco a poco fui preparando vídeos, luego algunos los fui actualizando, algunos me siguen funcionando entonces chicos ahí está la tarea si quieren lo pueden hacer en casa a su a su ritmo en el horario que ustedes quieran que tengan disponible y si tienen dudas aquí en clase las vemos si no pues entregan la actividad y se acabó, yo trataré de revisarlas con tiempo y

si tiene algún error se los hago saber y si lo corrigen no hay ningún problema entonces y en el salón ahorita que regresamos pues tengo hijos también no o sea regresan y muchos me dicen: “Profe nosotros escuchábamos que en la Universidad era viajar con los maestros a otros pueblos, a otras ciudades, ¿Cuándo vamos a viajar?” no pues ahorita, creo que ahorita ya no se va a poder, o ya no se está dando eso, ya después si quieren armamos un viaje, yo alguna vez armé un viaje, en una camioneta grande y me los llevé a todos a palenque, les digo tratemos de hacerlo si gustan, no tengo ningún inconveniente, este qué más trató de: no soy su amigo, no soy amigo de ellos, pero si les digo, lo que te decía la última vez, yo les digo a ellos este cuando se da la oportunidad cuando llega el momento les digo yo a los que más quiero en esta vida son a mis hijos, a mi esposa, a mi gato y a ustedes, o sea les transmito esa parte de que **los estimo**, como un papá quizás tratando de buscar sí tienen esa carencia o algo así necesitan que las escuche que tanto hombre como mujer **puedes confiar en mí** y que yo no voy a buscar otra cosa o sea, por la parte del hostigamiento u otra cosa, no, o sea algo que vean el interés de mí hacia ellos, como un hijo que tal vez entonces eso me ha ayudado mucho, me quieren mucho, me buscan, este: “profe hablé con tal, voy con un psicólogo y no me ha funcionado, ¿usted me puede escuchar?” Se abren mucho conmigo, entonces, yo creo que porque me interesan realmente son mis alumnos pero...

Yo me acuerdo que yo era de los que, **yo quería a mis profesores, yo los quería mucho todavía recuerdo mucho a mis profesoras, y en esa en mi época en la primaria es otro nivel** no pero yo recuerdo que en la primaria yo le llevaba, bueno mi mamá me mandaba la manzana para el profesor o la maestra, entonces yo creo que es eso se me quedó muy grabado, la directora, maestra de mí de mi kínder que es mamá de un profesor de aquí, este recuerdo que mis papás iban tarde por mí por mi hermana y la directora nos subía a su casa y nos daba de comer entonces tengo muy buenos recuerdos de muchos de muy buenos profesores entonces yo creo que que eso lo traigo yo y quiero quiero ser buen profesor, no, y quiero, no nada más ser profesor, sino, si están todos, si estan gran parte del tiempo aquí, más que en sus casas quizás, entonces me interesa puesto que toca apoyarlos en todo no nada más en lo en lo académico entonces los dejó poner un poquito de música ya cuando hay que entrar en materia, vas en materia pero si no, pueden escuchar música, soy muy rápido la verdad, no sé si le falta a las materias contenido o yo puedo darlas muy rápido, no lo sé entonces, hay tiempo para que puedan, **si otro maestro los saturo, hay tiempo en mi materia para que trabajen, no, siempre y cuando me digan**, no, porque sino me dicen no a ver si me molestó un poco, pero me llevo muy bien con ellos, el detalle es que soy **flexible**.

La ventaja de la tecnología es que puedes **generar formularios con tiempo cerrado** entonces: “ahí va el formulario para asistencia” y como una evaluación del tema, entonces el que estaba puso atención en el tema y contestaba pues más o menos bien o correctamente, y aparte su asistencia, el que no se conectaba se afectaba porque pues ya no tuvo una asistencia ni tuvo ese puntaje de la evaluación entonces de esa manera es como como yo lo maneje ahorita te soy sincero **yo no paso lista** a mí no me gusta a mí no me gusta pasar lista el que va a llegar a mi clase es porque le interesa, otros son muy exigentes en cuanto a la hora de entrada, en cuanto esté a la asistencia o el retraso de los alumnos, tengo 34 o 35 alumnos más o menos, entonces no tengo problema por esa parte, si me ha costado trabajo no creas, no, porque antes, he querido cambiar esa parte de ser estricto pero no puedo, no puedo, creo que no sé, tú sabes un poquito más de eso, creo que esa parte de [formar] la responsabilidad ya se dio, ya pasó ese tiempo, no, es responsabilidad como estudiante a la edad de los 18 años, entonces no, creo que yo como profesor al ser estricto Ah ok van a llegar temprano, si van a estar ahí pero yo no quiero que estén por obligación o porque los yo se los ordenó sino que quiero que estén ahí porque que entiendan de qué es importante y qué si no lo hacen tarde o temprano la vida les va a decir viste lo que hiciste, porque a mí me pasó, entonces de alguna otra manera con otros profesores exigentes o con algunas circunstancias de la vida, tarde o temprano van a tener que darse cuenta de que, no es por ahí, no entonces no no soy estricto por sin embargo también ahorita en presencial si bien no paso lista, pues si no llegan están los vídeos, están los vídeos porque ahorita presencial yo sigo, **para mí la tecnología se queda**, entonces ahí están los ejercicios, ahí están los videos, si llueve como hoy que nos tocó la lluvia fuerte, si llueve como hoy, no pasa nada, ahí está la información. tenemos que seguir entonces qué va a pasar, ahorita de 7 grupos que tengo no sé 3 x 7 o sea son bastantes, sí te puedo decir que van reprobados casi un 40% pero no a mí no me preocupa yo ya lo sé, sí los puedo reprobar porque pues el maestro puede hasta pasarlos si quiere entonces pero saben yo no aplicó exámenes, tampoco **yo no soy de la idea de los exámenes** porque cuando estemos trabajando en una empresa, hay puestos laborales muy específicos donde haces algo tú solo **en la mayoría es equipo** entonces porqué voy a poner exámenes y aparte, sí es Excel y no hicieron los ejercicios y con trabajo pasaron o no pasaron les pongo un examen y no van a pasar entonces mejor que vayan avanzando con 6 pero que aprendan algo entonces, no, conmigo no se estresan de que van a presentar evaluaciones sino hay evaluaciones pero que cuentan como una tarea entonces ya reprobaron el primer parcial, va, el segundo parcial vuelvo a abrir las tareas del primer parcial, corríjanlas y entréguenlas y el segundo parcial

no va a pasar nada vamos a trabajar con el segundo parcial, el tercer parcial lo mismo pero sin ordinario, la plataforma me dice que aunque tú llevas 3 de promedio, si a mi Teams me dice que te tienes 10, te pongo diez en ordinario, entonces de esa manera me sirve, me está sirviendo.

3. Pregunta:

Teniendo claro que la categoría Entorno Organizacional, se entenderá como aquel entramado de situaciones del día a día laboral del docente, en las que influye de manera directa la institución donde labora, ¿podría relatarme qué estrategias utilizó para aquellas situaciones que respecto a la categoría y por pandemia se le hayan dificultado más? (procure pensar en un suceso, vivencia que pueda ilustrarlo.)

Ok, pues fíjate que conforme voy avanzando, ya llevo casi [...] años ahorita en [...] del 2020. En septiembre pasado de este año así como que me enfermé y me sentí muy muy, muy, muy, muy estresado, creo que se me subió todo ahí tengo los estudios creo que te dije hace poquito, tengo unos estudios de sangre pero en el seguro nunca va a verlos nadie porque no hay citas, pero me siento bien, me siento bien sí sí me estreso la parte de del crecimiento aquí dentro de la institución sí sí me estreso pero espero que no se me olvide lo que ya ahorita estoy pensando, ¿sabes? pensando y haciendo de que no debo fijarme en eso, pues más que ambición que es como en todas partes, pero aquí afecta más, por ejemplo, aquí hay muchos profesores, muchos profesores muy inteligentes, muy muy inteligentes pero que viene por el dinero o sea yo creo que, no sé soy de esas pocas personas, no conozco a nadie que esté aquí, aquí me refiero en su trabajo porque le gusta y pues si por tener dinero para su familia pero no para hacerse ricos, pero hay gente muy, muy avara que tiene mucha avaricia o sea ya no ambición normal sino avaricia entonces hay muchos maestros con mucho conocimiento pero que no tienen la vocación o sea eso sí esa es la parte que me duele de que son muy inteligentes que saben pero no tienen la vocación están aquí porque tienen este trabajo y es muy bueno, nos va muy bien pero tienen otros dos trabajos, tienen sus negocios y están aquí, están saturados y no, no rinden lo mismo entonces que yo me tiré a mis compañeros como tal, no, pues yo con los que me conocen, te decía la vez pasada, yo soy muy abierto, mi forma de ser es muy transparente, soy una persona muy directa, muy sincera y si bien no tengo amigos porque es difícil tener amigos, si toda la gente me conoce y si platican conmigo y si tengo algunas personas cercanas con las que luego me platican cosas

para que yo las escuche y les ayude o les dé alguna opinión o algo así pero el tema, **el tema del crecimiento laboral ya ahorita te puedo decir que no me importa**. si creo en Dios, en un ser supremo algo más grande, fuera de una religión si creo que hay algo ahí que nos ve y que si no me da algo ahorita es por algo y si me lo va a dar que bueno y si no tengo que **ser feliz con lo que tengo**, tengo principalmente tengo [...] hijos, tengo [...], somos sanos, somos felices nos hemos divertido mucho este entonces ya lo demás creo que es vanidad entonces me gusta, te decía en otro de los puntos anteriores, me encanta, o sea si a veces el entorno se torna feo se torna violento, fuerte o hay muchas envidias pero a pesar de ello, me gusta estar aquí todo este semestre estuve casi cuatro horas aquí sin hacer nada si no me ponía a hacer algo, a investigar algo, podía estar cuatro horas sin hacer nada, esperando otra clase entonces me puedo ir a mi casa sí pero aquí estaba bien aquí me sentía bien, platicaba para conocer a mis compañeros, que me conocieran, entonces esa parte sí ya ya me acordé que quiero decirte que creo que aquí como en todas las empresas la parte de reconocerte está mal porque si reconocieran realmente a la persona, en su salario, con incentivos, bonos, porque es buen profesor, porque no, yo creo que otra cosa sería, pero no, que si tienes otra maestría, que si tienes un doctorado, que si tienes otra, que si te metes a un doctorado, que si ya tienes otro papel esto lo otro o sea, eso no, eso yo se los digo a veces cuando están platicando, **se los digo así en forma de sarcasmo, yo no necesito estudiar todo eso, ya lo sé, o sea son cosas que, ya sabemos, bueno al menos yo, por la experiencia laboral en la vida privada son cosas que no se necesitan estudiar para saberlas** entonces que lo haces por los puntos o sea por las horas y para que te paguen mejor para que te sigan dando una beca o el estímulo económico entonces yo creo que no debería de ser así porque de alguna manera ni quiero que me pase te presionan para estar actualizándote, un papel, un curso, para mí no te va a actualizar, **¡Actualízate! Se puede uno actualizar que de repente trabajes en el gobierno si tú quieres, o en iniciativa privada**, yo de los 12, 13 años que trabajé en la iniciativa privada yo creo que he perdido mucho más que esos cursos que toman la mayoría de los profesores entonces, es desgastante pensar en, ahorita no me sirven de nada, pero si estar pensando en tomar cursos diplomados y eso para para crecer económicamente.

Pues yo creo que a mí lo que me ha servido es que yo fui muy tímido, toda la primaria secundaria parte de la prepa fui muy tímido parte de la Universidad fue muy tímido entonces ahorita te puedo decir que **no me da pena** nada o sea no me da pena nada te puedo hablar de lo que sea, no me interesa quien sea y lo que sea y lo que se crea, no me importa, entonces soy una persona que puede llegar con cualquiera y que **soy abierto con mis pensamientos** en

lo que digo. Aquí muchas personas me dicen: “oye [...] es que tú hablas, tú dices todo [...], por eso no creces, por eso no te dan nada”, no me importa, les digo, yo no voy a ser como ustedes, les digo, cerrado que no me conozcan como soy sinceramente, por el qué dirán, porque me corran así que aquí si digo

Me gustó mucho que tuvimos un taller que se llama: *Pare De Sufrir* , me gusto y no me gustó, me gustó porque al parecer el trataba de que los demás profesores, casi todos eran profesores de ahí de la división, de que te hablarán de que te dijeran cosas bonitas de ti tus cualidades y todo y todo El Mundo a mí me decía muchísimas cosas todo lo que sabían de mí y que les gustaba, cómo era o sea, gente que ni conozco, que ni sé sus nombres todos saben mi nombre , todos sabían cómo era yo y yo caigo muy mal, pero muy mal, hasta a mí [...], yo decía que a veces estaba mal, pero todo el mundo decía no [...] así como eres está bien y todo el mundo me decía porque habían varios ejercicios en el que te tenían que decir tus cualidades tus actitudes tus fortalezas o lo que veían bien de ti, entonces todo el mundo a mí me decía facilísimo cualquier cosa porque soy muy abierto, porque me conocen pero yo a los demás no los conozco porque todo el mundo anda serio no dicen nada no dicen lo que piensan entonces, yo creo que si todos dejamos de tener miedo y que dijeran, obviamente con respeto pero sin miedo al qué dirán sin etiquetas, sin el miedo al que te van a correr yo digo todo, yo digo todo y si me han corrido de 2 empresas no me importa o sea la dignidad, ser transparente, directo, sincero y decir las cosas como son, para mí yo creo que es una de mis fortalezas, yo lo veo como una fortaleza y creo que algún día esto me va a servir, yo creo que voy a encontrar esa persona que quiera a alguien que, a mí me gusta hacer las cosas bien, me gusta la perfección, yo creo que sí se puede, yo creo que, dice la Biblia que se va a lograr hasta que vayamos al cielo, si vas al cielo, pero yo creo que aquí si podemos buscar algo cercano y todo será mejor.

Sí yo sé que ya es tarde pero este yo creo que es como tú decías trabajamos más rápido hoy porque me he dado cuenta de que trabajo mejor bajo presión.

Preguntas para fin de la intervención

- ¿Cómo percibiste la urgencia educativa que estableció la pandemia Covid 19 respecto al manejo de las TIC? Antes y ahora.

Este yo desde no sé yo en el [...] entre a dar clases probablemente como en el [...] que ya me sentí más parte de de la Universidad lo que yo hacía con todos mis grupos es no manejar edmodo o sea muchos maestros antes de la pandemia manejaban una plataforma que sea de modo que es este para dar clases para evaluar y todo eso pero bueno pero yo era consciente, si yo como profesor mi teléfono luego no tiene la capacidad para instalar más aplicaciones pues no podía obligar al alumno: “oye, instala Edmodo” porque si no llega a clases o cualquier otra, vamos a trabajar por edmodo no, pero yo revisando Facebook, Facebook tiene una parte de hacer grupos, grupos académicos entonces yo, desde mucho antes dije: pues todos tenemos Facebook vamos a hacer, voy a hacer un grupo académico y ahí agregar a todos mis alumnos, claro que pues Facebook, todo Facebook una red social que tenemos que si bien no tienes datos ya entra dentro de tu paquetería gratuita para navegar entonces siempre estar en contacto con mis alumnos este para para para aprender para compartir comentar pues como en TEAMS pero pues siempre tenemos Facebook entonces claro que de repente un día nos dicen que saben quién nos vamos en lo que a ver qué pasa pero ya tenemos en Facebook entonces yo ahí veo un grupo académico Nobel nombre de la materia con mis alumnos de mi grupo así con cada grupo entonces el primer antes de que tuviéramos teams ya yo tuvimos forma de reaccionar porque yo, ya yo ya lo venía usando pues entonces no hubo ningún problema posteriormente entra Teams y nunca tuve ningún inconveniente porque, no sé si lo veía venir o algo así sino porque pues siempre me gusta estar ahí en contacto con mis alumnos siempre me gusta la parte académica pero también la parte social ya no la parte de conocernos la parte de compartir los memes o escribirnos, no groseramente pero pues sí como ellos escriben jovialmente o con esas malas palabras, que pudiera ser para algunos adultos, pero para ellos no son malas palabras, son las palabras que utilizan en su momento entonces yo usando Facebook me funcionó perfectamente y después entró a Team sí pues adelante no pero este no igual bueno no sé no sé si me ayuda la parte de que de que tengo también soy de informática pero no creo que haya sido la parte informática sino la parte de que ok tenemos redes sociales pues vamos a usarlas también para para para algo bueno no entonces no me afectó a mí ni a mis grupos.

Pues muchos maestros como saben que soy de [...], ya me empezaron a preguntar: “[...], oye tú que le entiendes a esto, tú que le entiendes a Classroom porque no sabían que usar, yo ya usaba Facebook otros usaban Edmodo otros “¿Qué usó: Classroom?” Teams se ha mencionado muy poco, porque se usaba Classroom, es gratuito, “oye[...]me puedes echar la mano para para ver cómo funciona esto para ver cómo agrego mis subs” sí muchos maestros este sí sí sí se interesaban por ver por encontrar la manera de seguir en contacto con sus grupos y pues por la parte de informática que tengo total conocimiento por los estudios y que se me facilita, por esa parte pues si me preguntaban, algunos si los vi preocupados, yo creo que la mayoría se adaptó aunque no nos gusta, pudieron, la mayoría de mis compañeros son preparados, todos pudieron, si les gusta o no es otro es otra cuestión.

Lo que sí vi mucho y me molestó mucho al principio es de que de que la parte de ser estrictos que estaba aquí en la escuela de que oye no hay que venir con short oye hay que entrar a cierta hora ok la hora está bien pero estando en casa querían que estuvieran bien vestidos entonces digo esa parte si no la no la compartí nunca oye si estamos en casa porque no estar en fachas o sea no sé porque yo logro comprender la parte de que no me puedes obligar estoy en mi casa si no me estas dando internet no me puedes obligar entonces por qué no hacerlo algo más cómodo, más ameno y que el propósito sea el profesor enseñar y el alumno aprender, no?, y creo que sí se daba esa armonía hubiera sido más fácil pero en mi caso, yo no tenía problema con que estuvieran en pijama ni nada, pero que estuvieran, sí eso fue lo que más me preocupó con los maestros que querían ser estrictos y si de por sí ya estábamos viviendo tiempos difíciles ¿Por qué ser estrictos? esa fue la parte que me preocupó todo lo demás yo siento que se adaptaron, al principio sí hubo temor o sea ¿Qué hago no tengo buen internet? pero creo que todos fueron encontrando la manera. Escuché que muchos tenían hasta 3 compañías de internet y no importaba quien lo pagaba o sea ellos querían tener buen internet por sus alumnos.

- ¿Sientes que tu aprendizaje para ser docente se lo debes en mayor medida a la parte teórica o práctica?

Sin duda la parte práctica. Yo estudie un doctorado en [...] pero lo estudié, lo empecé en [...] del [...] La termine en [...] fue un doctorado académico de un año cuatro meses yo • entré en [...], [...], ya llevaba a casi [...] años dando clases entonces sin embargo no sé, te comenté hace tiempo, que di clases en una primaria a niños de[...] a niños de [...], niños de

[...], niños de [...] y 1 un grupo de [...] entonces yo creo que la mayoría empieza así, o sea no creo que sea lo correcto, ni el ideal pero tuve la oportunidad de entrar aquí igual y pues me fui dando cuenta que era bueno para esto, entonces este pero creo que fue en la práctica fue en la práctica y viendo las carencias viendo las carencias de muchas cosas, no sé porque viendo las carencias de otros compañeros que llevan mucho más tiempo que yo y dije: “porque llevan tanto tiempo y porque los alumnos se quejan de que no saben dar clase, de que son pura exposición o que no aprenden nada, ¿Por qué?, no lo sé, pero sí mis alumnos dicen, eso es lo que yo pienso, si mis alumnos piensan o mis alumnos sienten y dicen que yo soy buen profesor y que enseño bien, creo que todo eso lo adquirí con la práctica y a lo mejor hasta que di clases me di cuenta que probablemente tengo la vocación tengo la vocación y pues no lo sabía, a lo mejor si lo dices, de un principio y hubiese estudiado licenciatura en normalista o pedagogía a lo mejor hubiera sido profesor de primaria de secundaria, preparatoria y que bueno, pero hasta ahorita me di cuenta, me gusta creo que fue en la práctica que me di cuenta y que es probable que tenga la vocación porque me gusta mucho y por eso después decidí estudiar el doctorado como para empaparme más y tener como que más la teórica.

- ¿Podría usted relatarnos un poco sobre cómo fue su ingreso a la UJAT y posibles estrategias?

- Ok este yo entro en [...], falleció mi [...], mi [...] ya tiene [...] años aquí, en la [...] donde trabajó, como docente y en el velorio de [...], me invitan, “Oye, porque no vienes a darme una clase muestra” no sé si sabía, ya estaba preparado, ya tenía la carrera técnica, ya tenía la ingeniería, ya tenía una maestría o sea no entro en cero, ya estaba la preparación académica, laboral.

Me invitan en el velorio de mi [...], vengo, meto mis papeles, doy una clase de muestra, me aceptan y fue que me empiezan a dar materias, entonces que les diría yo, a cualquiera que quisiera dar clases aquí en la Universidad o en cualquier otro Universidad, o al menos aquí, porque pues cualquiera que te escuché decir trabajo en la UJAT, “guau, ¡que padre!”, o sea lo ven como un trabajo de renombre no tanto por profesor sino que “guau trabajas en la UJAT y como profesor, ¡qué padre!” y sí, el aguinaldo es muy bueno, sí se puede crecer bastante, pero yo lo que le diría es: tienes la experiencia en lo laboral o sea si no tienes experiencia laboral

no des clases o sea de plano no des clases porque, ¿Qué puedes enseñar? o sea yo no creo que una persona que tenga una licenciatura o dos licenciaturas, 3 maestrías, doctorados y nunca haya trabajado en ninguna parte, no creo que pueda, no creo que algo pueda enseñarle a alguien.

A lo mejor si son, no sé, no quiero mal hablar de los sociólogos o ese tipo de áreas que son mucha teoría, o filosofía, quizás, bueno es lo que yo siento, que es mucha teoría y que a lo mejor pues, a lo mejor el leer mucho de sociología, filosofía pues si te da cierto conocimiento y tú lo puedes transmitir y por qué, pues no sé dónde puedes trabajar de esas áreas, no tengo idea, y dices tú, bueno me gusta la filosofía, sé de filosofía, de sociología he leído muchos libros y a lo mejor entré a dar clases, o dando conferencias que se yo, ese experto del área, pero si vas a dar clases de [...], vas a dar clases de [...], clases de contaduría pues por lo menos que hayas trabajado de contralor en una compañía, no grande, no multinacional pero que tengas la experiencia de tu área y aparte la experiencia de **otras competencias suaves como son la inteligencia emocional este como son la parte de cómo ser proactivo, dinámico**, toda esa parte, porque si nada más saliste de la licenciatura te fuiste a la maestría después al doctorado y luego a otro y va, me voy a meter a dar clases.

Pero tu área, tu perfil es práctico y nunca trabajaste en ninguna parte creo que va a carecer de mucho lo que puedas enseñar porque estudiaste, pero realmente la Universidad te dio lo que necesitas para el trabajo, nunca trabajaste entonces ¿cómo sabes que necesita el alumno, ¿Qué tiene que aprender para que él pueda conseguir trabajo cuando salga?, entonces yo veo mucho eso.

Hace un ratito, antes de venir contigo, me dice un profesor: “Ah es que tú no pones, no haces exámenes [...], yo también pudiera ser barco”, el término aquí en México, una persona que es barco como profesor vendría siendo, así como que te vale, como que eres flojo, no quieres evaluar, no quieres aplicar exámenes porque pues requiere su tiempo de análisis, es mi amigo o bueno yo no tengo amigos pero lo estimo, el profesores es de mi área y él dice: “no es que yo sí aplicó exámenes porque luego con las tareas nada más como tú le haces”, me dice, “se copian entre todos las tareas, yo hago que tan siquiera estudie para el examen”, ya no le dije nada, porque pues realmente si él viera mis clases, si él supiera lo que yo enseño, ni entendería lo que yo enseño pues porque **yo enseño lo que yo he necesitado en mis**

trabajos o lo que yo veo necesitan las personas de la división y las empresas

entonces yo enseñando lo que necesitan en las empresas, haciéndoles hincapié a los jóvenes y con la confianza que les genero de que sé que van a confiar en mí y además de que comparto mi cuenta en LinkedIn, (una plataforma de curriculum vitae la más importante en el Occidente), entonces les comparto eso y pues me creen. “Chicos pues aquí está todo el que quiera aprender adelante yo no los voy ni puedo forzarlos por un examen.”

- ¿Hablas con alguien sobre lo que sucede en tus clases, con qué intención?

Pues yo todo lo que hago, aquí en mi trabajo y en general, en casa lo comparto con mi esposa con mis hijos, con mis hijos aunque estén **pequeños entienden perfectamente**, hasta con mi gato.

Con mis compañeros, el que sea, yo no tengo amigos, hay gente que aprecio que a lo mejor me gustaría que fueran mis amigos, pero a lo mejor ellos no quieren que yo sea su amigo, no lo sé, yo soy muy hace poco en un curso de una maestra que vino de la división de [...] me dice, “tú eres una persona sin filtros, me gusta” así soy, sin filtros pero no lo busco por llamar la atención ni nada, sino que pues, yo creo que debemos de ser transparentes o sea no escondo nada, ni quiero afectar a nadie, ni busco que adopten algo de lo que yo soy.

Siento que lo que yo hago está bien, que a mí, a mis alumnos les gusta simplemente lo mencionó nada más **para que vean cómo soy, no me importa** o sea ciertamente la Universidad quizás tiene sus estatutos, su forma de trabajar en cuanto a los parciales, ordinarios calificaciones asistencias pero pues seguimos siendo autónomos, mientras yo cumpla, con el plan, con el mapa curricular con el plan con el mapa curricular con lo que plantea cada materia y éste ponga sus calificaciones y los chicos aprendan comparto mi forma, parte de lo que aprendí en el doctorado, o sea ahora que estudió el doctorado, me di cuenta que lo que hacía no estaba mal, hay gente más inteligente que yo, porque bueno está en libros que así lo así lo plantea, así lo dice, entonces no estoy mal, es bueno, entonces a quién se lo platico se lo platico mi esposa se lo platico a mis compañeros a los prefectos a los a los de intendencia a todos, a todos se los platico.

¿Cuál posición te podría representar más sensata para un docente: Idealismos/lucha Vs Realidad/ adaptación?

- Tengo un conflicto ahí porque yo soy idealista y me gusta luchar por lo que pienso y lo que siento, pero eso no te deja dinero, te afecta, Eso te hace que te corran de tus trabajos eso te hace de que no te inviten a las fiestas eso te hace que no tengas amigos y dices tú, ¿será bueno que también tus alumnos crezcan así? Se de por sí mis hijos ya van a tener ese problema porque son como yo los 3, me gusta, son mis hijos o dejas que sean como los demás materialistas, que no les importa ser infieles que no les importe copiar, robar entonces sí, sí me ha pasado eso de que, de repente digo: “chicos ya no sé si decirles Pues nada porque no quiero que sean como yo, de alguna manera los estaría adoctrinando a lo que yo soy y que para mí es algo correcto y que creo que es lo correcto a nivel mundial, a nivel universo pero eso solo lo sé yo entonces a veces, eso que tú me dices, si tengo ese conflicto.

A veces, si digo ese semestre que viene o parcial que viene ya no voy a ser así pero se me olvida y sigo siendo idealista y luchando por lo que yo hago y tratando de que las personas no sean como yo sino que no sea el dinero el éxito y que pues, lo que sí, yo soy varón, soy hombre, tengo a mi esposa y obviamente de repente me llama la atención otra mujer, pero una cosa es que te llame la atención, otra cosa es que busques, otra cosa es que no respetes a tu esposa, si esa parte en cuanto a mi pareja sí, a veces platicando con mis alumnos pues sí busco no de que oye si vas a tener una pareja, tienes que ser fiel, si vas a poner una empresa no vas a pisotear a los empleados si vas a tener un negocio este vas a tener tus empleados que tengan si son 8 horas de empleo 8 horas de empleo, no que les hagas firmar 8 pero trabajen 12 no entonces si vas a tener muchos climas es porque los puedes pagar no vas a robar electricidad no vas a poner un diablito aquí en México se llama el diablito a las cuestiones para robar electricidad entonces toda esta parte de yo soy muy idealista en todo, es que ese es el ideal, si todos fuéramos así, yo creo que seríamos un mejor país o tendríamos un mejor planeta, pues prefiero ser así aunque claro el que lo adopte o que lo tomen está cañón, pero que no digan que no se les dijo, si llegamos a la presencia de Dios, “el profesor Humberto te lo dijo”, no nada más la biblia o si y llegamos, no sé, si no existe Dios y llegamos a algún lugar a donde

toda la materia se Junta o algo así y vivir también eternamente, pues no sé, “tú no puedes entrar porque pues por más que muchas personas te dijeron: “oye las cosas hay que hacerlas correctas no hay que pisotear ni y dañar a nadie, hay que cuidar la naturaleza , etcétera”, “te lo dije”, “alguien te lo dijo, yo mande alguien para que te lo dijera” entonces yo sí tengo, sin meter a Dios, porque existe lo bueno y lo malo, entonces yo sí procuro meterlo en mis clases hacer lo correcto, crecer, y lo que decía hace rato, ser felices con lo que tenemos.

- ¿Qué importancia le das a expresar tus emociones?

- Bastante, no puedo detenerme, cuando yo siento algo lo digo o sea aunque a veces me aguanto porque a veces tienes que tener mesura, controlar y a veces digo, porque si no nunca vas a conseguir nada, no están viendo lo que estás diciendo, lo que estás haciendo, cómo te fue, no te van a dar nada y luego reflexiono y me vuelven a decir lo mismo “no yo soy así o sea porque tengo que tener mesura porque todos nos tenemos que callar, porque nos callábamos estamos como estamos yo ok vale me vas a correr, otro puesto no vos a crecer pero no me importa, o sea me siento estoy bien conmigo mismo no entonces siempre no no no no exploto, para mí es muy importante expresar lo que siento con mi esposa, con mis hijos, este con mis con mis alumnos, me ha pasado qué dices: “ok, cuentas con ellos y dices, va les pido un favor que tiene que ver con algo de la Universidad y me queda mal y llegas a la clase y pues ya no soy igual con ellos, porque sí me enoja, si me lastima, entonces ya después “profe, ¿Qué tiene? Perdonenos” que éste y que lo otro, Denme una semana para perdonarles, pero sí me gusta que la gente se dé cuenta que qué me lastimaron, que me dolió que estoy triste que estoy feliz, sí, sí me gusta me gusta expresar esa parte.

- ¿Si te pidiera una pequeña receta para ser un buen docente, ¿Cuál sería?

- Es que para ser un buen docente tendrías que tener vocación. Aquí en la Universidad al menos aquí, no sé en la división en la DAEA porque son licenciaturas en educación los maestros deben ser licenciados en educación Entonces, no sé si estudiaron licenciatura en educación porque les llamaba la atención dar clases, porque por

ejemplo todas las demás divisiones, ingenierías o en mi División que es contaduría, administración, mercadotecnia y economía, pues no hay ninguna carrera de profesor que digas puedo dar clases de esas materias, realmente son egresados de todas esas licenciaturas los que deberían tener experiencia en la práctica y los que pueden dar clases, pero, ¿realmente cuántos tienen vocación? del 100% yo calculo a lo mucho un 25 % entonces para hacer un buen docente lo único que pudiera ayudar es que al menos tengan la práctica y ojalá que con el tiempo le lleguen a agarrar cariño a los alumnos y darse cuenta que realmente están preparando a los seres humanos que van a trabajar en las empresas en un futuro cercano, a largo plazo.

Para mí en la docencia se tiene que tener la vocación y la práctica, pero más importante la vocación porque si no te gusta. [gesto de preocupación]

Al principio en la entrada a clases aquí lo que yo más escuchaba es que los maestros decían cómo reprobarlos, no cómo pasarlos, cómo enseñarles, se habla más de que reprobaban a que pasaban y pues yo creo que está en uno que los alumnos aprendan no de que reprobemos o sea ¿cómo van a reprobar muchos? ¿porque reprobamos muchos?, o sea si los alumnos no es tan mal, a lo mejor llegaron de panzazo a la Universidad pero que se vayan con 7 de la licenciatura pero que sepan, no que reprobemos, entonces es muy difícil, por ejemplo yo te decía hace tiempo antes de permitir, bueno quizás en la Universidad no afecte tanto pero por ejemplo en lo que es preescolar primaria y secundaria, yo no permitiría que llegara un profesor que no tuviera vocación, ok estudió la licenciatura que sea para dar clases en primaria, preescolar, secundaria, si no tiene vocación o desde el primer momento que yo vea como director, supervisor que no tenga vocación yo lo corro. sí porque es lo principal, si no tienes el cariño por dar clases para que estés ahí, si es por el dinero nada más, ajá, yo creo que no debería de ser pero bueno pero bueno en este en este nivel en el que estamos en el nivel superior yo creo que al menos lo más importante sería tener la práctica tener la práctica en lo laboral para poder aterrizar la teoría con los alumnos.

Entrevista a profundidad con el docente 12143.CH

Realizada el jueves 24 de noviembre

1. Pregunta.

Teniendo claro que la categoría: *Bienestar Docente*, se entenderá como aquel nivel de satisfacción del docente con su labor y el estilo de vida, personal y profesional, que lleva por esta profesión., ¿Podrías relatar qué estrategias utilizó para aquellas situaciones nombradas, que por pandemia se le hayan dificultado más? (procure pensar en un suceso, vivencia que pueda ilustrarlo.)Respecto a la categoría Entorno Organizacional (EO)

Ok, pues con respecto a la tecnología pues como a mí me gusta creo que más allá sido muy proactivo en esto de la tecnología, me gusta resolver, entender lo de la conexión, cómo presentar el contenido a mis chicos y también pues, prueba y error, probar una plataforma, ver cómo responden y yo creo que así es como lo he ido resolviendo.

Pues Primero, como que los chicos estaban o sea cuando empezó la pandemia, estaban como desorientados, incluso los maestros, aparte de los maestros que estaban más jóvenes, los maestros que ya tienen más tiempo pues no estaban acostumbrados a las plataformas digitales, en mi caso, en primer semestre, “chicos veámonos en Zoom” entonces así fue como lo fui resolviendo, pero llega un momento en que también ya, tanto alumnos o maestros estar 4 horas en la pantalla era como cansado también, un poco frustrante porque los chicos no estaban poniendo atención, sin importar las dinámicas pues no, no hay interés porque estaban así yo creo que lo veían como si estuvieran de: “ya vamos a regresar a clases” algo momentáneo, como que no había mucho interés, yo lo sentí en general, yo lo platiqué con otros maestros, ¿Cómo te sientes tú?: “los chicos no quieren ” o sea, luego mi materia es complicada si no tienen ni el software, chicos que no tenían ni la computadora, que estaban tomando las clases desde sus teléfonos y si les pedía un Word, ahí no podían, “ahí hago mi tarea porque no tengo laptop” ahí, ¿Qué haces? Pues sabes que en algún momento organizate para que te vayas a un Cyber y rentes una o dos horas y te pongas a hacer tu tarea, porque no puedes hacer tu tarea desde el teléfono o casos así en específico, me toco ver varios chicos que no tenían, o que estaban en lugares muy remotos que no hay conexión. “Profe es que no puedo ir a clase” y ¿cómo creerles? No pues sabes que envíame una foto de tu ubicación de donde vives, o sea, ¿Cómo lo sabes?. Te digo todo fue así, mucha prueba y error, porque tampoco nosotros estábamos listos a nivel mundial nos agarró desprevenidos, nos capacitaron para el Teams y cosas así pero no, pasaron mucho conocimiento de presencial a virtual, había que generar contenido nuevo, no pasarlo así.

En mis Clases de 2 horas, por experiencia personal, yo no pongo atención dos horas a una plática, yo lo que les propongo desde el principio del curso es: ¿Chicos en mis clases de dos horas mi clase va a ser de [...] a [...] Minutos que me pongan atención y lo demás pueden hacer ustedes, lo que quieran, el asunto es que cuando estén aquí, no me estén interrumpiendo, o sea apaguen sus teléfonos y esa es una estrategia que yo aplico a nivel personal yo no me puedo concentrar dos horas en una clase entonces trato de que sea corto y el tiempo que le dediquen sea a esto, por decir algo lo de la lista, me desconcentra uno teniendo que pasar lista todos los días. Cómo docente lo único que trato es que se lleven de mi clase el que aprendan a investigar, sea la materia que sea esa es la carencia que yo he notado, que aprendan a investigar, o sea cómo buscar información de manera autónoma, o sea si la busco en la red, si la busco de manera física, hay métodos, el que utilizo yo para investigar, les explico eso porque creo que les sirve para mi materia y para cualquier otra.

En general, en la división en la que yo estoy, si nos dan libertad de cátedra, eso si lo he sentido desde el principio.

2. Pregunta:

Teniendo claro que la categoría: *Emocional* dimensiona todo aquello que puede llegar a sentir el docente y le genere alteraciones del ánimo que puedan afectarle directamente a su nivel de bienestar, tranquilidad, autoestima, su estabilidad emocional, o su disposición para relacionarse con otros. ¿Podría relatarme qué estrategias empleó para aquellas situaciones que respecto a la categoría y por pandemia se le hayan dificultado más? (procure pensar en un suceso, vivencia que pueda ilustrarlo.)

Esto ya tiene que ver ya con la formación que uno tenga como persona, en particular tengo otras actividades, nadar, me gusta andar en bici, son hábitos que tengo creo que también me ayuda a que yo un momento no pienso en eso no estoy en eso me concentro, en esa actividad, si estoy nadando me concentro en esa actividad, de profesor me ayuda mucho pues no me lleve eso de que con un grupo me fue mal hoy o tuve un mal día con un grupo.

Pues yo lo que hago es preguntarles: “chicos que no me estoy explicando o sea soy de una manera con ustedes, pues preguntártelos de frente digan ustedes estoy haciendo algo mal no estoy explicándolo bien o no soy claro con con algo dígamelo ahorita, yo a veces soy muy

eufórico, no estoy enojado, solo enérgico, la verdad es que si creen que soy por favor díganmelo ahora, pues **les pregunto al grupo, no le doy mucha vuelta a eso,** les pregunto a ellos.

Ayer llegué y de una me dormí, Hay temporadas, todos tenemos otro trabajo aparte de la universidad entonces hay momentos en los que venir a la universidad pues es solamente dar clases pero unos dicen que hay que dar clases, subir calificaciones, generar las asignaciones entonces creo que son así como ondas, **uno tiene que estar más relajado a nivel de cuerpo, das la clase, entonces ese material ya lo traes nada más vienes a presentarlo** pero luego se juntan varias actividades o hasta familiares , tengo que llevar a mi hija y había quedado que es hasta esta fecha entonces yo creo que son como ondas. Más que prepararme es pues como que ya lo sabes es como que ya se que estoy en finales si me estoy enojando es pues, es más bien hacer lo que hice ayer, llegué a dormir a descansar.

3. Pregunta:

Teniendo claro que la categoría Entorno Organizacional, se entenderá como aquel entramado de situaciones del día a día laboral del docente, en las que influye de manera directa la institución donde labora, **¿podría relatarme qué estrategias utilizó para aquellas situaciones que respecto a la categoría y por pandemia se le hayan dificultado más?** (procure pensar en un suceso, vivencia que pueda ilustrarlo.)

A mí lo que me ayuda es **hacer otras actividades que no tengan nada que ver con la docencia,** por ejemplo trato de respetar los fines de semana, de que en la semana le meto full, pero se que el viernes en la noche no estoy, estoy con mis hijas, tengo que hacer algo que me guste, pero como a ellas las veo un fin de semana si, un fin de semana no, entonces planeo cosas como irme a andar en bici a otro lugar, entonces ya desde el viernes me emociono porque el sábado voy a andar rodando en algún lugar de aquí de Tabasco, es como eso, desconectarme, la misma energía que le pongo a preparar una clase también a eso, me gusta llevar mi bici al taller o sea que **le pongo el mismo ímpetu para que realmente me pueda yo salir de esta rutina de la semana,** si voy a nadar, también me pongo a ver videos de ok, cómo se hace esto, me concentro en eso y creo que me ayuda a que no estoy pensando en nada más que en eso en nadar bien, en practicar cierto movimiento, estoy aprendiendo entonces eso me ayuda a salirme, a descansar mentalmente.

En mi otro trabajo tuve un problema con la persona con la que estoy trabajando por dinámica de trabajo, entonces le dije: “ya sabes que, no te estoy entendiendo o sea me estás presionando mucho” porque me estaba hablando por teléfono en horarios que sabe que no estoy disponible y que esta persona lo hable y le digo oye no me hables a esta hora por que me salgo de clase pensando que es una emergencia y me sacas de mi zona y ya te lo he dicho que no lo hagas y lo seguía haciendo pues entonces si me encabrone, dije: “la neta, qué pedo, qué haces, por qué lo repites, no entiendo cual es tu dinámica de llamarme en momentos en que no estoy disponible si ya lo sabes, “no es que es para recordarte”, recordarme que si ya se que mañana nos vamos a ver o me mandas un correo y te contesto pues como lo he hecho hasta ahora o lo que hacía también mucho que me encabrono fue que me escribía por Whatsapp y me habla a los minutos para decirme lo mismo que me escribió por Whatsapp, “es que es para que no se te vaya a olvidar” entonces claro que sí, **se lo tuve que decir, así es que mira, sabes que, yo no puedo trabajar así contigo**, se lo tuve que decir así de frente ya encabronado, si no la paraba pues, es que ya te pasaste, ya no puedo estar así, me estresas, me sacas de mi zona, yo ya no quiero venir, me desanimas y pues no podemos continuar así, le conté todo a mi chica y le dije: “o sea estoy mal yo o porqué yo ya se lo he dicho varias veces y lo vuelve a hacer”, y eso fue ahora, como es final de cierre me dijo: “no pues es que yo también estoy presionada y yo le dije estamos del mismo lado, yo también quiero hacer lo mismo que tú, a mí me interesa entregarlo bien, aparte es muy específico, es un informe, que se entrega a nivel físico, o sea un libro que se hace y ella genera como la parte del contenido y yo hago el diseño, estamos tenemos que estarnos viendo, para corrige esto y bla, bla, bla, pero pues ya es el cuarto año que lo hacemos y como que ya lo vamos a entregar no es la primera vez que lo hacemos pero pues es el cuarto, entonces pues yo sé que hay tensión pero pues es el cuarto informe que hacemos no tiene porque suceder, o sea ¿es que no confías en mí? O sea también desequilibra, **soy profesional y te cumplo**, tenemos tres años haciéndolo igual, entonces porque ahora te habría de fallar y exponer mis argumentos y ya ella me pidió disculpa, **entonces si algo que yo siento que me disgusta se lo digo de frente, habló las cosas**, Esto ha sido por ensayo y error, creo que por diferentes trabajos que he tenido pues también me han hecho feo, hasta que lloras y te dices: “será que soy yo”, yo creo que **ha sido como experiencia, sobre la marcha**, aprender a decir que no para no saturarme de trabajo, todo ha sido sobre la marcha.

Transcripción preguntas finales

- ¿Cómo percibiste la urgencia educativa que estableció la pandemia Covid 19 respecto al manejo de las TIC? Antes y ahora.

Fue pues herramientas que ya utilizaba como que ya utilizarlas más pues se hicieron ya más útiles en general sentí que la gente mayor cómo que le costó más trabajo pero que también se fueron como integrando, así fue como lo percibí.

- ¿Sientes que tu aprendizaje para ser docente se lo debes en mayor medida a la parte teórica o práctica?

creo que a las dos en igual medida.

- ¿Podría usted relatarnos un poco sobre cómo fue su ingreso a la UJAT y posibles estrategias?

Pues lo primero sería como la parte de lo académico pues o sea **que te dediques a lo que te gusta hacer también aparte de involucrarte en varios proyectos**, no solamente académicos sino a nivel comercial pues porque eso agrega valor como docente que no solamente sea como parte del aula sino que puedas compartir a nivel, lo que se hace, lo que has hecho a nivel profesional.

y cómo llegué a la UJAT pues concursando. No más bien es que he sido maestro en diferentes lugares pues no fue como que pensé en la UJAT entonces he sido maestro en diferentes lugares y a partir de ahí pues fue que salió esa oportunidad y pues bueno ya me integré.

- ¿Hablas con alguien sobre lo que sucede en tus clases, con qué intención?

Pues sí hablo con alguien, con los maestros por ejemplo con mi [...], ahorita por ejemplo que estoy revisando los proyectos, hay proyectos que me llaman la atención y los platico con

un maestro “no pues me llamó la atención esto o esto” al igual con mi pareja, sí me gusta algo lo platico, lo comentó.

- ¿Cuál posición te podría representar más sensata para un docente: Idealismos/lucha Vs Realidad/ adaptación?

Bastante compleja esa pregunta, pues mira yo creo que para mí un poco de todo pues porque si hay como la parte de El ideal no el idealismo a nivel de pues no sé personal, las cosas que me impulsaron a hacer lo que hago pero creo que también está esta parte de poderlo concretar, o sea a mí por ejemplo te comentaba anteriormente que me gusta mucho el cine, me motivó mucho la música la cultura las artes entonces a mí eso me ha alimentado como para impulsar otras cosas a parte de la enseñanza no, el implementar algo que vi, poderlo implementar Pues a la vez yo creo que tiene que ser como también la parte que se puede que se puede realizar pues a **que no se quede ni idealismo no o sea sí creo que tiene que haber esa parte pero pues tiene que ser concreto pues o sea sobre todo y ahorita medible.**

- ¿Qué importancia le das a expresar tus emociones?

¿A nivel cómo, calificándolo de 1 al 10 o qué? pues para mí es muy importante muy importante.

- ¿Si te pidiera una pequeña receta para ser un buen docente, ¿Cuál sería?

Buena pregunta pues preguntar, preguntarle, preguntar a gente que tiene más experiencia o otros docentes

Entrevista a profundidad con el docente 895.QM

Realizada el jueves 24 de noviembre

Contextualización, análisis del video.

Fíjate que yo tuve, ahora lo tengo que decir en pasado, una [...] con[...] y cuando estaba chiquita no conseguíamos escuelas en ningún lado y no había nadie que pudiera pues [...] murió de [...] años y entonces este pues hace [...] años no había, no allá, no hay actualmente, no hay actualmente escuelas de educación especial de nivel que digas oye si le están ayudando al niño entonces mi [...] y yo pusimos una escuela y tuvimos no sé lo más que creo que llegamos al tener [...] en total, todos con algún tipo de chequeo de educación [...] pero este y la tuvimos toda la primaria de mi [...] y toda la secundaria con [...] oficial de la SEP y todo pero lo que nos llevo a cerrarla fue el desánimo porque los papás sentían que ponerle dinero a un hijo que no iba a llegar a hacer nada era era tirarlo a la basura entonces las expectativas de los papás sobre los hijos siempre son excesivamente altas ajá excesivamente altas y ya YO sea a veces nos quejamos de que de que los millennials vamos a decirlo así que los millennials quieren todo a la de rapidito sí pero los que los educamos no ósea el fuimos educados de esa forma este y les decíamos no pues que el niño hay que trabajarle no sé tal cosa del lenguaje o tiene que hacer tal tipo de terapias en su casa y no lo hacían no lo hacían porque no sentían que iba a haber ninguna retribución no creían en su potencial tampoco no por su no puede ser o ser o cree en su potencial este YY como que no sentían que fuera a ver una retribución exitosa a largo plazo, jmmm este en el caso de las de la educación [...] las retribuciones son diferentes a lo mejor ese niño nunca te va se me ocurre nunca te va a poder decir no sé te amo mamá o alguna cosa pero su manifestaciones físicas pueden ser súper emotiva si no puede manifestarlo de otra manera diferente pero eso no es suficiente entonces ahorita que estoy viendo **este compromiso de las familias de la educación del hijo si a su gusto a su antojo a su nivel de exigencia.**

Pobre otro hijo cargaba con toda la carga digamos de los dos por los dos entonces los papás que ven a lo mejor brillantes, mis hijos, el inteligente y el otro es el menso, el hijo brillante e inteligente el pobre chamaco pues seguramente cargaba con un mundo de cosas que claro la presión también de de lo que se espera de ellos querible qué terrible, terrible, terrible. Mira, yo tengo aquí unos alumnos, de unos chicos de servicio social que, te voy a decir esto para que sepas cómo soy yo, yo te voy a decir pero la verdad, a mí unos alumnos me pidieron hacer el servicio social y dijeron: “Maestra venimos porque queremos hacer servicio social con usted” y les dije no lo quieren hacer conmigo, no soy maestra fácil, así es que no creo que quieran hacerlo conmigo y este y se me quedan mirando y les digo no lo quieren hacer conmigo chicos porque yo soy Hitler, les dije, yo soy Hitler, así que conmigo no quieren, sí, sí maestra, si queremos, esta bien, no más así lo vamos a hacer, hoy no van a hacer nada

más, al otro día llegan y les digo “¿Quién es Hitler, díganme?, No lo podía yo creer, no puede ser que no sepan qué decirte, y les dije yo, hasta que no me digan quién es no regresen, hasta mañana, que no los quiero ver, váyanse, al otro día dicen maestra ya lo investigamos ya sabemos quién es, ah sí ok, quién es, “es el que quemó a todos los judíos y los metió a los hornos” bien vaya, ya lo pensamos más, el servicio social pues si lo vamos a hacer con usted maestra, ándale pues entonces comenzamos. Un día el chico, pasó yo y el estaba muy concentrado en la computadora dándole y estaba en la otra silla sentada la chica entonces, le dije [...] te necesito y me gusta ver que me dice ahora estoy ocupado que le atienda Perla, ¿¡Qué!?! cómo decirle, “volteame a ver a los ojos”, le dije, pues es la última vez en tu vida, le dije oye bien lo que vas a aprender porque lo que te voy a decir aquí lo vas a aprender, en tu vida, le dije, a tu jefe jamás le dices que estás ocupado, ¿ajá? le dije, sii el trabajo que estas haciendo te lo pidió Dios, tu jefe es más importante así que el día que tengas un trabajo y que un jefe te diga algo, tú inmediatamente respondes le dije. Un día que ya iba yo a salir le digo: “Jorge”, -“sí maestra dígame” ahh, le digo, “a poco no se siente diferente, ¿no?”, y se empezaron a reír y dice no, sí, sí maestra, por eso nosotros decidimos venir para hacer el servicio con Hitler oye espérate tampoco, ¿Qué más le digo? entonces si pasa, o sea si pasa que en su casa no les enseñan respeto, en su casa no les enseñaron ese orden no sé qué piensan.

Que yo he notado igual es tema de otra tesis que no necesariamente tiene que ver con el nivel económico o cultural porque tú puedes decir bueno pero qué le vas a decir ese pobre papá a estos chamacos si el papá está peor que los chamacos pero no necesariamente porque sean pobres hay gente pobre que es integra responsable, resiliente, y otros papas con otro posición económica social qué dices no puede ser que no se quieren hacer responsables, no puede ser que no le enseñen a los chamacos tantito respeto, así que ¿considera que los estudiantes hacen falta unas bases de disciplina?, aquí está chingón les hace falta bases de disciplina, unas, muchas, pocas y ¿apoyo familiar para continuar con su formación en casa? todas.

Haber déjame pensar un momento, pues mira que quizás una parte y me voy a ir con esto pensándolo a mi casa pero quizás una parte tenga que ver con los recursos aquí hay mucha competencia entre los docentes mucha, mucha en el sector público, mucha competencia bueno, en universidades públicas solo he estado en esta, no he estado en otra, pero hay mucha competencia entre los maestros, que yo quiero hacer un evento y te gano un lugar y te gano la fecha y no sé si es por el volumen de maestros, no lo sé, pero si hay como, como que para

cumplir todos los requisitos por ejemplo para obtener un puesto, para que te den una plaza sindicalizada

Fíjate que en las privadas no lo percibo así, aquí es muy diferente la cosa, yo percibo aquí, estoy hablando de los que tienen la oportunidad de ser más, de los que quieren ser SIN, de los que quieren ser muchas cosas pero no lo percibo en las privadas en estas todo el mundo es feliz o hay o se da menos y entonces los pocos que hay pues son muy felices haciéndolo no lo sé cómo que no compiten habría que checarlo eh.

Creo que no haya tantos que quieran hacerlo en la privada que se quieran dedicar a la investigación, no lo sé, ya voy a indagar, tengo por ahí dos o 3 amigas porque, oye porque yo veo que en la Uni por ejemplo los que están dedicados a la investigación y cosas así de su tesis y apoyan a los alumnos no hay ese peleadero de acá pero puede ser que sea por la cantidad de docentes. Ahora, te voy a decir una cosa y en algunas instituciones de educación pública pagan mejor por el tema de los sindicatos pero pero hay escuelas de por ejemplo hay colegios hay primarias secundarias prepas de aquí el cumbres por ejemplo el greenvill no sé si el americano que pueden ganar los de prepa más que un maestro de aquí. Por ejemplo el sueldo que yo tengo aquí lo ganaba en el cumbres, a mí me pagaban lo que yo gano aquí Melo pagaban por ser docente allá de prepa, lo que gano aquí entonces. Yo como docente soy interina, interina es que no tengo ningún derecho sindical ó seo tengo 3, cuatro años aquí y no estoy sindicalizada pero como el maestro me conocía por los otros trabajos que he tenido yo ya yo empecé a dar clases aquí cuando me invitaron a dar clase aquí, y de conocer mi trabajo el maestro me invita cuando subió al puesto me invita a quedarme en este [...] y yo demostré además con mi experiencia que podía quedarme en este [...] pero este como [...] no soy [...] pero no tengo [...] ni nada.

Esa pregunta jmm, es compartido [responsabilidad del rendimiento del alumno] es que mira si yo contesto que sí he sentido que se responsabiliza al docente entonces estoy del lado del docente que no quiere hacer nada y no es un ejemplo y no se preocupa porque su alumno aprenda y si digo que no, no sí ajá entonces el docente le vale sombrilla y hace lo que le da la gana, esta pregunta esta tendenciosa.

Yo creo que si, no?, porque por ejemplo esto que vinieron a hacer estos señores fue manifestar su malestar de querer ir a dar su clase a lo mejor la prepararon a lo mejor todo les frustra porque los chamacos se largan ¿cómo le cargan la responsabilidad al docente cuando

este está diciendo: “es que he venido toda la semana y no están ya no encuentro qué hacer” sí, sí hay.

Fíjate que sí, yo entré en [...] a este [...] y mientras estuve de docente no me di cuenta hasta que llegue al [...], quizás por qué no me fijaba no porque Otra cosa sino porque no me fijaba pero le decía yo a mi[...] que al menos aquí, no sé si eso replique en otras áreas le pasan, es que me he dado cuenta de dos cosas, primero por alguna razón extraña le dije este percibo a los docentes Burnout, están hartos, están cansados todos están quemados, ya no quieren, ellos quisieran estar encerrados en su casa y no venir a lidiar con los chicos yo he llegado a pensar que eso es un efecto post pandemia, no lo sé.

Si la persona, docente de venir, digamos, en este trato de lidiar permanentemente con el chico haciendo esto y vamos a hacer esto y vamos a hacer esto y vamos a hacer aquello y ahora participamos y ahora exponen tema, viene la pandemia y el venir de un acelerón, entrar a un estado como de letargo, entran a un estado como de aletargó, sí, donde descubren que hay, pues, aquí desde la computadora lo puedo hacer muy padre a y no entonces, bueno, ahora sabes que, por cierto, dónde estás, vuelve y entra por este carril ya, que trabajo nos ha costado, es que no quieren volver. Para trabajar y no sé, no quiero, de verdad no lo quiero estigmatizar como flojera, no quiero decir que, no lo sé, pero por ejemplo el 100% de mis docentes vienen a.. por que ahorita estoy, les dije los que vayan a querer ajustes de horarios ahorita no me vaya a venir a decir que quieren un horario cuando ya está todo montado, “esta clase que voy a dar no me gusta” no debiera yo de darles el gusto pero vaya sin saber la idea es que ellos den la que le gusta eso a mí no me quita nada, este, todos quieren casi en línea no, no, ¿pero tienes otro trabajo?, “no, no, es que desde mi casa la puedo hacer”, todos quieren clases en línea, pero es que “ya saben que ya estamos en el canal de presencial ya no nos están permitiendo las clases en línea si vamos a dar algunas porque es porque no tenemos el número de salones y para dos o 3 alumnos a lo mejor las mandamos en línea” pero sí, sí me está costando mucho trabajo volver a estar presencial el 100% del tiempo, entonces, fui el martes pero es que el miércoles la di en línea y sí la dieron sí la dieron pero ya no quisieron salir en la tarde a dar la clase o ya no, o sea si está complicada esa parte, o sea, yo la estoy batallando muchísimo, entonces como algo de tu tesis se llama de Covid, no sé no sé si ella [pandemia] solamente vino a potencializar la situación de hartazgo, a lo mejor no es en todos, pero si es en un alto porcentaje de los docentes mayores, ahí no tienes que lidiar con que se echen un pedo, no.

Fíjate que hay una universidad que ahorita te la voy a investigar [Universitat Oberta de Catalunya, conocida como la UOC] fue la primera Universidad en El Mundo, es una española, que nació siendo 100% en línea pero tiene personal administrativo de la Universidad, casi casi tiene campus tiene todo pero en línea.

Fin Audio 15:47

Fíjate que a mí me preocuparía salir muy mal, no sé si sea en relación docente, en cómo se siente el docente, y no porque vaya a ser exclusivamente responsabilidad de la institución sino porque si siento que a lo mejor puede ser, que si haya muchos depresivos, sí siento que puede haber gente que no esté muy a gusto.

A ver si tengo un videíto por aquí, sí, yo creo que hasta aquí dejaríamos el tema quiero enseñarte sobre lo qué me estás diciendo, a ver si por casualidad lo tengo.

Este es un momento de esos eventos de semana académica de merca y así, pero este evento, lo que a mí me gustó es que fue totalmente espontáneo los alumnos empezaron a aplaudir a todos los docentes, a mí esta semana me gustó porque la semana obligatoriamente no fue de alumnos y no fue docentes para poder participar tenía que ser el alumno con su maestro, es decir a ver yo quiero hacer un cartel, voy a hacer un cartel pero no puedes hacer carteles sin un maestro o de que yo voy a participar con una ponencia, ha sí, ¿Quién es tu maestro? Ajá, entonces a fuerzas todos los maestros se tuvieron que involucrar por lo menos con 1 o dos o 3 chamacos entonces a la hora de estar ahí los chamacos estaban tan emocionados que empezaron a felicitar a su maestro y a echar porras entonces qué bonito creo que sí creo que sí [se muestra video] a pero no esta completo. [termina video] Entonces habría que ir viendo eso, si lo que hay que cambiar es la relación humana con todo esto de la inteligencia emocional la relación que se da alumno docente, esa yo creo que puede ser la clave del éxito, no solo el docente: te doy y si te sirve que bueno, y no solo el alumno: a mí dame la clase a mí ni me importas, si no a lo mejor, esa simbiosis de lo que pueda ser esa alianza, pudiera ser, no sé, habría que ver.

Respecto a la categoría Bienestar Docente (BD)

Faltó.

Respecto a la categoría Emocional (E)

Faltó.

Respecto a la categoría Entorno Organizacional (EO)

Falto.

Preguntas fin de la intervención:

- ¿Cómo percibiste la urgencia educativa que estableció la pandemia Covid 19 respecto al manejo de las TIC? Antes y ahora.

- ¿Sientes que tu aprendizaje para ser docente se lo debes en mayor medida a la parte teórica o práctica?

- ¿Podría usted relatarnos un poco sobre cómo fue su ingreso a la UJAT y posibles estrategias?

- ¿Hablas con alguien sobre lo que sucede en tus clases, con qué intención?

- ¿Cuál posición te podría representar más sensata para un docente: Idealismos/lucha Vs Realidad/ adaptación?

- ¿Qué importancia le das a expresar tus emociones?

- ¿Si te pidiera una pequeña receta para ser un buen docente, ¿Cuál sería?

LINKS:

Comparativo: <https://forms.gle/RR2BG2NvSZwe1B2A7>

Evaluación: <https://forms.gle/N4zpdxvS3cAinCKT7>

Entrevista a profundidad con el docente **Docente 791.CM**

Realizada el jueves 29 de noviembre

Contextualización, análisis del video.

En algunos compañeros de básicamente de edad mayor. [metodología]

Fíjate que en este caso mi respuesta se divide, te voy a explicar por qué, precisamente por lo que comentas me tocó verificar no sé si sean todos pero los alumnos que viven en la ciudad, tenían una dinámica diferente a los que viven en municipios, entonces los de municipio tenían bases sólidas de disciplina y apoyo familiar inclusive me tocó que 3 compañeros de mi grupo hicieran sus actividades en el sitio de trabajo de los papás porque ellos apoyaban a su papá para salir adelante lo otro era taquero y el otro trabajaba en una carnicería entonces desde el sitio de trabajo tomaban la clase, participaban, y ya comparado con los de ciudad que pues dormiditos en su cama sin nadie que los supervisará, incluso los de municipio me toco muchas veces que se asomaban los papás porque les invitaban a tomar la clase, comparado con los de ciudad que les hablabas y dos, tres, cinco veces y al final de la clase te decían profe es que no la escuché, pues no me escuchaste en toda la clase, no? Entonces ¿Quién está detrás de ti? Entonces si me baso en esto, orientado en los de municipio mi respuesta sería sí.

Sí, te diría que hasta un 90% y la pregunta es ¿Qué hacen aquí, no? pues unos por hobby así dicen otros porque necesitan ingresos, para el ingreso adicional para su gasolina, así tal cual lo han expresado lo han expresado otros porque pues si no estarían en su casa, no? pero me alegra que al menos haya, que existamos un 10% que si realmente estamos ahí por convicción y por vocación.

-No, a pesar de que existen muchos como el del video sí he podido encontrar personas que piensen como yo, que tengan las ganas de dar clase, esa satisfacción personal de ver el progreso de sus estudiantes, sí me he encontrado con personas así, entonces para mí no ha sido complicado no somos muchos pero sí he encontrado personas igual de locas como yo en el camino.

En esta [...] fijate que no, había prácticas que sí ponían en riesgo la plaza de una persona y como no era, voy a decirlo esta forma, transparente en el sentido de que no era a través de una plataforma donde nadie Y el metiera mano ajá entonces se veían personas que eran promocionadas no por méritos sino por, perdón por la expresión, por la quinta ley de

Newton: no que todo lo que se arrastra tiende a subir, En esta [...]n o esta [...] se ha diferenciado en que todos los procesos además de que han sido convocatoria todo se entrega a través de una plataforma entonces hay la confianza de participar, eso es una cuestión muy importante a mencionar, la gente dejó de creer en las convocatorias y dejó de participar entonces el momento que se implementan las plataformas que era algo que se venía pidiendo desde hace tiempo pues ya no hay manera no una de eliminarte documentos o de no validarte algo y además cuando se revise la experiencia de un docente porque me acaba de tocar dos convocatorias similares, que no eres el único que, ojo no es no solamente una persona quien dictamina a alguien, es un grupo de personas entonces es más complicado que pueda haber trampa o que pueda haber una mano negra en ese procedimiento si bien tú lo debes haber escuchado para dar clase y mantenerte en la UJAT, tú tienes que tener mínimo maestría, deseable el doctorado y yo creo terminé el señor rector su periodo se va a volver obligatorio entonces no es complicado si uno está así como tú, con ganas de seguir formándose y con ganas de seguir adquiriendo más conocimientos en pro del estudiante entonces yo pues no creo por eso sería no mi respuesta, no es complicado adquirir una plaza ni mantener el puesto hay otras formas inclusive de obtener un puesto universitario, unas por plaza PRODEP y eso tiene que ver con la productividad de uno, por publicación e investigación o inclusive por catedras Conacyt entonces, ¿es difícil o complicado? mi respuesta sería: no.

Eh, sí, y ahí va otra vez mi respuesta, no sé qué película es esta, pero si reconozco a Hilary Swank y la voy a buscar, esa actriz que vemos en pantalla [Imelda Staunton] que la odio desde Harry Potter, también tenemos eso: “llevo tantos años” y si tú me los mandas porque tú eres la nueva seguramente van a reprobar y van a salir mal. Depende de 2 cuestiones o bueno de 3 vertientes el docente, el estudiante y la familia entonces sí se responsabiliza muchas veces al docente, pero si ya hay este indicios o evidencias muy palpables que también entre los docentes nos reconocemos, yo te podría decir este sí se le puede responsabilizar por ejemplo en DACEA y digo, En cualquier división, todos tenemos identificado a un maestro problema, no? Aquel que prefiere, por su plaza, tener menos alumnos para tener menos responsabilidades entonces se observa que se vuelve el profesor filtro de los alumnos, pasarán cuatro o 5 por semestre entonces sí tiene que ver el docente yo diría: sí, que yo aprendí de una jefa que tuve en el colegio, fue mi jefa de prepa ella siempre me hacía hincapié en que: “no pueden reprobar ningún alumno” y ella aclaraba: “no porque seamos la escuela privada, no porque yo sea tu jefa, no porque me tengas que hacer caso sino porque me está diciendo de que no hiciste el máximo esfuerzo como docente para

que esa persona que reprueba pudiera aunque sea alcanzar el mínimo de sus capacidades entonces no lo explotaste al máximo, tengo un recuerdo de una maestra de primaria y siempre que si yo fuera maestra de multinivel en algún momento, quisiera ser como ella, ella tenía un grupo multigrado, no sé si alguna vez escuchaste de eso, entonces, ella, una maestra 65 años y a punto de jubilarse y que la querían jubilar y ella quería seguir dando clases, tenía un grupo multigrado, niños de primero niños, de segundo, de tercero y ella tenía que darle clase a los 3 niveles, teniendo 24 niños inquietos de segundo grado vamos a decirlo así, de segundo grado de primaria entonces con 3 niveles diferentes en el mismo grado, entonces, si ella lo pudo lograr si es posible.

- Espera... esta interesante la pregunta, bueno de entrada de te digo que yo no he recibido eso, sin embargo sí hay una mala imagen del docente sobre todo del docente de educación básica y básica superior, perdón que lo diga, pero ellos sí tienen una mala imagen estoy en un grupo con unos compañeros de Secundaria y hay 5 compañeras que son maestras de nivel básico y medio superior entonces que los compañeros siempre les hacen bullying y les dicen a mañana no tienen clases verdad porque es concejo técnico, ah y a fin de mes se van temprano porque van a cobrar o van a hacer su súper entonces sí me doy cuenta que hay una crítica social muy fuerte hacia el docente de esos niveles educativos contrario al del nivel superior no sé en qué en qué consista no, si por los niveles como tal, o por esa imagen que el propio sindicato le ha otorgado entonces desde mi parte yo digo No. [puso SÍ], Bueno sí, eso sería un sí generalizado.
- Sí muchísimas situaciones empezando porque Los compañeros empezando por los administrativos se vuelve como en una batalla campal, no sé si has escuchado qué el claro que más sobresale es al que más golpean, entonces, aunque de pronto, un docente es apreciado y valorado por sus estudiantes, empieza a haber un malestar, como una envidia entre los colegas con los cuerpos docentes, cuando uno además además de eso logra investigar y avanzar empieza ahí como el restemor, no? como logra sola las cosas si nosotros en grupo lo tenemos que lograr y bueno de ahí vienen otra serie de situaciones, que es feo, no?, pero es una realidad, este van con los coordinadores les inventan cosas, entonces empiezan a maltratar aquel docente que sobresale porque está brillando, eso no les gusta porque quienes deben de brillar son ellos y desafortunadamente los que deberían no hacen lo propio y presentan la serie de situaciones que ya vimos en los estratos de los videos, o usan su metodología a

modo o presionan a modo o evalúan a modo, entonces entonces eso no es lo que el estudiante espera pero vuelvo a repetir son los que deberían, acorde a cierto grupo de personas o desde la parte administrativa, pero los que estamos siempre, dice el rector desde la trinchera, el docente trinchera que es el que se preocupa es el que hace más del 100% y es al que más se le golpea entonces hay situaciones en las que dices: “¿sigo igual, le bajó el ritmo o qué, qué hago?” Entonces, me adapto a lo que hacen los demás o sigo con mi ideal.

1. Pregunta.

Teniendo claro que la categoría: *Bienestar Docente*, se entenderá como aquel nivel de satisfacción del docente con su labor y el estilo de vida, personal y profesional, que lleva por esta profesión., ¿Podrías relatar qué estrategias utilizó para aquellas situaciones nombradas, que por pandemia se le hayan dificultado más? (procure pensar en un suceso, vivencia que pueda ilustrarlo.)

- Bueno nuestros horarios como que compaginaron en ese tiempo, en esa temporada, que mi [...] tenía que estar conectado con sus clases de la escuela y dentro de su horario de clases nosotros teníamos clases también entonces terminando las clases de él, (mi esposo es el que cocina entonces ya a las 2:30 h ya tenía lista la comida, nos sentábamos comer platicamos, nos distraíamos y comentábamos qué actividad que comentamos qué actividades tenía cada 1 adicionales de la clase por día no pues hoy no tengo webinar, hoy no tengo cursos, hoy no tengo comisiones, hoy no tengo reuniones, hoy no tengo nada, perfecto entonces ¿Qué hacemos? no pues podemos este salir a caminar hoy o nos vamos a la alberquita perfecto, yo le llamo la alberca comunitaria pero es una privada entonces así de pronto nos organizamos. Cuando pasaron los primeros 6 meses les dije oiga creo que todo esto va para largo entonces me decían que ustedes querían atender clase, entonces que les parece si les doy clase de cuatro a 5 y de 5 a 6 hacemos ejercicio entonces siempre tuvimos como que muy claro los tiempos porque compaginaban nuestros horarios de pronto si éste le deseamos a mi [...] oye este tenemos que tomar un curso de Teams tal cosa de las 5 a las 7 entonces bueno vamos a poder hacer una de las dos cosas o hacemos ejercicio o tomamos la clase de francés o vemos algo en la tele juntos o lo vemos terminando

el curso y así nos fuimos organizando al grado de que pues no tuvimos nosotros problemas de horario pero porque coincidían pero yo escuchaba los horarios de otros compañeros y por ejemplo tenían clase de 6 a 7 de la mañana luego de 9 a 10 luego de 12 a 1 luego de 6 a 7 de la noche y luego de 8 a 9 pm entonces sí se les complicaba el tiempo familiar obviamente les creaba problemas pero eran casos muy particulares de los compañeros de la división en mi caso por la coincidencia de horarios nunca tuvimos esos problemas ni para dormir, ni para despertarnos, ni para la convivencia, ni para desconectarnos y los fines de semana bueno pues nadie tocaba el celular o sea porque queríamos estar desconectados, por el tiempo que pasábamos atados de lunes a viernes.

2. Pregunta:

Teniendo claro que la categoría: *Emocional* dimensiona todo aquello que puede llegar a sentir el docente y le genere alteraciones del ánimo que puedan afectarle directamente a su nivel de bienestar, tranquilidad, autoestima, su estabilidad emocional, o su disposición para relacionarse con otros. ¿Podría relatarme qué estrategias empleó para aquellas situaciones que respecto a la categoría y por pandemia se le hayan dificultado más? (procure pensar en un suceso, vivencia que pueda ilustrarlo.)

Estaba recordando ese momento, el momento de pandemia, todo el período 2020 casi 2022 fíjate que a mí en particular no me molestaba que los chicos no pusieran Cámara, lo que tampoco me molestaba es que tampoco respondieran, por qué, eran grupos grandes, bueno en DACEA siempre los grupos son grandes y siempre hay alguien que participa entonces que yo soy una de ideología que si al alumno no le interesa su proceso de aprendizaje pues que pena ya son adultos están en la Universidad no me gusta nunca el digamos estar regañando porque no es mi función no soy ni su mamá ni papá, pero si les digo: “chicos recuerden que participar en una clase de idiomas les permite desarrollar sus habilidades” y hay examen oral y examen escrito en cada parcial entonces si ustedes no participan, no abren su Cámara y no escuchamos su participación pues bueno quienes se lo pierden son ustedes, con los que estaban de manera activa participando siempre les invitaba a que ellos de alguna forma motivaran sus pares a sus compañeros hacíamos actividades por ejemplo de dar una

opinión en **fleper** que es una plataforma gratuita para hacer video con audio entonces cuando veían a sus compañeros que bien se veían dando un comentario en inglés con eso **motivaba a los que normalmente no lo hacían**, de pronto ya casi todo el grupo participaba.

Cuando íbamos ya casi en el último periodo de pandemia ya la verdad los alumnos estaban, eso es una realidad, ya estaban como que cansados o hartos del medio sin embargo a la conclusión a la que llegué yo a partir de lo que observé en mi casa. En mi caso por ejemplo, yo soy feliz dando clases en línea, mi[...] es feliz tomando clases en línea, mi [...] es infeliz dando clases en línea no porque no tengo las habilidades y las capacidades sino que él necesita forzosamente estar con las personas, él necesita salir de la casa, mi [...] y yo somos muy introvertidos entonces somos felices encerrados en casa y eso fue lo que nos permitió alumnos también otra cosa que note en mis estudiantes fue que los alumnos que viven en la ciudad como que de alguna forma eran un poco más no quiero decir irresponsables pero no tan preocupados por su aprendizaje, de pronto uno que otro estaba acostado en la cama, es una realidad, o simplemente no abría la Cámara y decía perdón es que estaba desayunando y no escuché o sea eran así como que muy desinteresados, caso contrario los chicos que eran de municipio, que ellos me decían, de pronto abrían su Cámara y les daba pena porque se veía su casa de lámina, se escuchaban los animales de grasa y eso les daba mucha pena yo siempre les decía: no les da pena chicos, al contrario a mí me da mucho gusto que con todo y las falta de recursos que pudieran tener tecnológicos ustedes tienen las ganas de aprender y de participar” para que no se sintieran mal y además aprovechar para que nadie se burlará de ellos, aunado a eso yo siempre tenía en mi reglamento que y aunque fuera gracioso hacerle a alguien un sticker o hacerle memes se abstuvieran estuvieran de eso porque había una ley general que lo prohíbe y lo sanciona para evitar este tipo de situaciones de que hay mira está el con el pollo, hay mira, está con la casa de lámina o la casa sin terminar porque se ven los huecos de la casa entonces había mucho respeto, entre los alumnos nadie se burlaba de nadie eso es algo que a mí me pareció fenomenal y nunca me enteré al menos hasta la fecha que alguien le haya hecho una burla o un meme que haya sido viral entonces por la parte de respeto, si hubo parte de tolerancia pero si yo notaba más compromiso de parte de los chicos de municipios que de los los chicos de ciudad, me tocó igual tener un alumno que trabajaba en una taquería desde las 7:00 h de la mañana una chica que compartía clase con mi esposo que ella trabajaba en un café desde las 7:00 am de la mañana en sus

lugares de trabajo, además de poner atención a sus clientes estaban participando en las clases esas son cuestiones que también se deben de valorar y bueno a mí me daba pena que esos mismos alumnos nos decían que: que padre que nosotros fuéramos tan comprensivos pero que otros compañeros no habían compañeros que les decían que pues renuncia a tu trabajo porque esa no es la forma de estar en clase o sea creo que no, no era la forma ni eran momento hubo muchas familias que necesitaban esos ingresos, muchos jefes o jefas de familia tuvieron que ser este despedidos de sus altos de trabajo entonces había que ser bastante comprensivo al respecto más si el alumno era cumplido o sea ese esa era otra además de su trabajo además de hacer esa doble función de poner atención a una clase y poner atención en su trabajo ellos cumplían con sus entregas entonces a nosotros nos parecía un poco injusto el trato que otros compañeros pudieran tener con sus alumnos pero si nosotros desde nuestro lado podíamos hacer como que la contraparte, para nosotros fue una gran satisfacción el haber logrado que finalizarán bien el curso que aprendieron sobre todo y que nos encontramos ahorita en los pasillos y pues yo no los ubico porque muchos serán 22 de algo no, el número de la matrícula pero ellos si se acuerdan de uno una y nos saludan con mucha efusividad, con mucha emoción y nos agradecen: “hay muchas gracias porque con ustedes si aprendí o porque ustedes nos comprendían, porque usted tiene mucha paciencia entonces son como que las cuestiones que sucedieron en esa parte.

- Fijate que en nuestro caso no, si de pronto eso lo comentaban mucho los alumnos no entiendo el porque, a veces a mí me sucedía que de pronto se les activaba sin querer la Cámara o se les activada sin querer el micro y a veces a mí me pasaba lo contrario a mí se me desactiva la Cámara o se me desactiva el micro y yo era la única que tenía el control de la clase no sé a qué se debía, ahora lo más que me tocó a escuchar fue que ladrará un perro o el del agua o el del gas o el de recojo cosas viejas, esto es lo más que me tocó escuchar y en el caso del chico de la de la carnicería pues el que trabajaba en una carnicería de pronto se le quedó abierto y: “Buenos días en que la puedo apoyar, ¿Cuánto va a llevar? ya cuando se dio cuenta pues ya se había escuchado ya lo pudo desactivar pero sirvió tal vez para que los demás se dieran cuenta de que otros hacían un doble esfuerzo de lo que algún otro pudiera tener no entonces de alguna forma toma ese ese tipo de acciones servía para motivar a otro.

3. Pregunta:

Teniendo claro que la categoría *Entorno Organizacional*, se entenderá como aquel entramado de situaciones del día a día laboral del docente, en las que influye de manera directa la institución donde labora, ¿podría relatarme qué estrategias utilizó para aquellas situaciones que respecto a la categoría y por pandemia se le hayan dificultado más? (procure pensar en un suceso, vivencia que pueda ilustrarlo.)

- Bueno, hay una problemática, observada pero va muy de la mano de la cuestión del derecho laboral el derecho laboral dice de que la institución tiene que proveer las herramientas los espacios y en este caso la conectividad para que uno pueda desarrollar su trabajo de manera efectiva entonces algunos compañeros hasta la fecha y siguen dando clase en la Universidad usando el equipo de la Universidad y el equipo de la Universidad la cual como sabes y has podido constatar está bastante limitada a veces hay, a veces no hay, a veces hay medio limitada, o dice que no hay conexión y pues los equipos no son suficientes La Universidad lo que dijo al respecto desde pandemia hasta la fecha es que nos da un apoyo económico como por este uso adicional o del equipamiento o de electricidad de la casa o para que lo destinemos al pago de servicio de internet sin embargo como comentaba yo hace unos momentos hay algunos que se resienten porque prefieren estar de manera presencial con la gente, verlas de frente e interactuar entonces como que esas son las cuestiones que no se han considerado de parte de la institución yo creo que **sí sería conveniente preguntar quién quiere quedarse en qué modalidad y sacarle provecho a ambos tipos de personalidades de los docentes.**

Preguntas para fin de la intervención

- ¿Cómo percibiste la urgencia educativa que estableció la pandemia Covid 19 respecto al manejo de las TIC? Antes y ahora.

Muy bien, voy a poner un poquito de contexto desde[...] un grupo de [...] y una [...] iniciamos utilizando plataformas educativas primero para la evaluación prácticamente

exámenes por la plataforma [...] que es gratuita y es totalmente en línea no tienes que instalar nada posteriormente a ellos, en otros semestres empezamos con la plataforma de Edmodo que es una plataforma muy similar a **facebook** en la presentación, en la forma de agregar archivos y es programar exámenes y todo eso la plataforma permite la carga de documentos entonces quedaban los trabajos de los alumnos ahí en línea, almacenados, entonces como ya veníamos trabajando en plataforma, estamos hablando de un grupo aproximadamente como de [...] docentes de la [...] **pues nosotros no tuvimos ningún problema cuando vino la pandemia y migramos a la plataforma de Microsoft Teams** que es la que utilizamos actualmente, aunado a ello había un grupo de [...] profes que somos parte del grupo: [...] entonces nosotros teníamos que utilizar y enseñar a otros cómo utilizar la plataforma de [...] pero adicional a esto desde [...] un grupos de profes igual aproximadamente [...] y su [...] ya dábamos clase en línea desde la plataforma Edmodle, entonces aproximadamente unos 50 profes de la plantilla de 250 de la DACEA ya trabajábamos en plataforma en línea entonces, no, nosotros no tuvimos problemas simplemente migramos ahora sí, yo en mi caso particular no tuve ningún problema para adaptarme, afortunadamente mi[...] que es [...], y [...] también, tiene muy buena visión entonces él como que previo ciertas situaciones, me dijo: “mira...” (estabamos en México en 2019 me acuerdo- [...] - de vacaciones) y me dijo, “Oye está sucediendo esto en China ¿ya lo leíste?”, no le digo y nos pudimos a investigar y todo **y él siendo previsor me dijo se van a encarecer los equipos**, la computadora de la casa ya está muy vieja entonces yo necesito una compu nueva nuestro [...] no tiene equipo y ya va a ir a la prepa entonces cada quien compró un equipo previniendo la subida de precios, por lo de los ship, entonces nuestra sorpresa fue que para marzo de 2020 empieza el anuncio de que vamos a confinarnos para esto igual nos vamos a comprar un mueble de escritorio porque va a ser falta para cada quien, como que él tenía quizás la **corazonada** de que algo feo venía entonces nos adaptamos antes de que sucediera teníamos los equipos teníamos los espacios y ajustamos los espacios en casa igual aunado a eso me dijo: ”necesitamos incrementar la velocidad de internet de la casa”, ok está bien, la velocidad que él me dijo fue exagerada para lo que utilizábamos, me dijo: “prefiero que tengamos de sobra a que nos haga falta y no podamos trabajar los 3 lo mismo, siento que fue una corazonada de él, para finales de marzo nos vamos de encierro y hay que migrar de lo presencial a lo virtual de entrada por la plataforma no tuvimos ningún problema que **si observamos es que los compañeros tuvieron muchísimos problemas sobre todo quien nunca había trabajado plataformas por su cuenta**, la universidad se da la tarea desde la parte administrativa a quien nos da la plataforma

que es Microsoft se dedique a darnos capacitación continua a modo de que todos los docentes de la Universidad los más de 3000 profesores estuviéramos capacitados pero la capacitación era solo sobre el uso de la plataforma pero hacía falta la parte de cómo enseñar o dar clases de manera virtual entonces se dieron de parte de otros compañeros que al menos nosotros [...] que éramos los del grupo [...] entendiendo la necesidad de los compañeros, empezamos a crear webinar, semanales o mensuales aproximadamente, dependiendo la necesidad, para enseñarles a utilizar algo desde Google o desde Google Classroom pero también creamos video tutoriales para los que usaban Teams porque de primera instancia la UJAT dio apertura de que el primer semestre de pandemia, utilizáramos la plataforma que utilizáramos, pero que utilizáramos una, entonces estuvimos haciendo eso nosotros, la verdad que lo agradecieron mucho los compañeros, sobre todo el que nos diéramos el tiempo, esos cuatro compañeros y tu servidora, de además de nuestras clases capacitar a otros profesores, incluso desde el [...], nos llamaron porque vieron nuestros Webinar, nuestros tutoriales y hasta un tipo congreso que armamos para ayudar a otros profesores, entonces, yo como tal no tuve ningún problema porque simplemente migré de plataforma, no tuve problema con conectividad ni con equipo ni con el espacio en tu casa, mi casa, teníamos 3 salones en uno mi [...] en otro mi [...] y en el otro yo entonces como que esa mirada previsor de mi [...] también nos ayudó a hacer ajustes previos, a todos los compañeros que compraron equipo iniciada la pandemia, los equipos estaban demasiado caros o ya no encontraban porque se agotaron los chips, entonces esa fue otra problemática que los compañeros vieron en cuestión de infraestructura.

Cuando nos hacen obligatorio el uso del TEAMS realmente no teníamos problema porque ni yo, tampoco nosotros, estábamos más que capacitados en CLASSROOM En sheet, Edmodo, olvida el otro el otro método que desde entonces todos los métodos para dar clases ya los teníamos nosotros por medio de capacitación y porque ya lo hacíamos de años hacia atrás la institución dio todas las herramientas posibles o hizo de su parte al menos de manera momentánea pero sí gran parte de esta adaptación tiene que ver de parte del propio docente.

- ¿Hablas con alguien sobre lo que sucede en tus clases, con qué intención?

- fíjate que no soy muy dada a platicar las cosas que me pasan soy como que muy introvertida en ese sentido, pero sí me toca ser cómo la parte oyente, antes de la pandemia y durante la pandemia, mi esposo siempre, como el mercadólogo, él no tiene digamos que formación como docente pero ha ido aprendiendo con lo que yo le he ido enseñando y siempre me pregunta: “oye y cómo ves, hice tal cosa, crees que se logra el objetivo, o cómo ves este objetivo de aprendizaje, crees que si se va a lograr lo que quiero con la actividad, y de esta misma forma otros compañeros lo han hecho, me dicen: “Oye [...] tú cómo lo has hecho, cuándo tienes un alumno...” y empiezan a platicarme de sus casos y entonces esta es la única manera en que yo lo hago, la otra cuestión por la que yo lo hablaría sería solamente para verificar una situación particular de un estudiante te pongo un ejemplo me sucedió hace como dos años, me pidieron dar un curso de TOEFL para los de maestría para que pudieran tomar el examen y acreditarlo de manera satisfactoria con el puntaje de salida que les piden porque estaban muy bajos y no pasaban entonces yo detecté una de las chicas de maestría con una actitud muy rara pero me dediqué a observarla durante ese mes y me di cuenta de que ella se la vivía medicada, no era de que fuera, ni tonta ni que no supiera, ni que no pusiera atención, si no que como vivía medicada eso le impedía alguna forma estar al 100% atenta en algo no y responder rápido, entonces cuando yo le comente al coordinador de la maestría me dice: “y eso te diste cuenta en dos semanas le digo sí y lo comprobé terminando el curso porque le tuve que preguntar pero me dio pena preguntarle pero si no cómo iba yo a salir de la duda entonces ella estaba como catalogada en su maestría como de lento aprendizaje y como que no le daba interés pero él problema no era ese entonces solamente en este tipo de situaciones es que yo me acerco a otro docente y pregunto, “oye y en tu clase ¿Qué tal esta persona, cómo es?”

-

- ¿Cuál posición te podría representar más sensata para un docente: Idealismos/lucha Vs Realidad/ adaptación?

- Me pones difícil la pregunta yo considero que dependería de la situación que hay ocasiones que no hay que hacer tanto esfuerzo con un grupo porque el mismo grupo viene con nivel o viene con la actitud o viene motivado entonces que depende y hay

grupos que requieren más que se involucre el docente porque no participan, no vienen motivados, o vienen desmotivados de los propios compañeros profesores entonces yo considero que dependería de la situación del grupo.

- ¿Si te pidiera una pequeña receta para ser un buen docente, ¿Cuál sería?

- Yo creo que es de mucho tacto en el trato, tanto en la forma en la que uno se comunica y en el timbre y el tono de la voz, esas son como las 3 premisas a considerar independientemente de la metodología tecnología de trabajo escucho constantemente de parte de mis estudiantes y lo vi con mi hijo en sus clases virtuales que a veces los docentes en el afán de poner una barrera de respeto, no sé cómo llamarle esto, su tono de voz es a veces arrogante o la forma en que se dirigen al estudiante y lo mismo me comentan mis estudiantes durante la pandemia antes de pandemia y regresando ahora presenciales sigo escuchando estos comentarios desde licenciatura maestría y doctorado entonces entonces son personas trabajamos con personas no trabajamos con animales y hasta los animales también se les habla feo y ellos reaccionan feo, no digo tampoco que haya que hablarles como amorcito porque tampoco son, es como mantener la ideología de cómo quieres que te traten en esta ideología tú tratar a los demás.

- ¿Qué importancia le das a expresar tus emociones?

Te vas a reír de mí, yo me transformo cuando estoy en el salón, soy la persona más callada que hay y retraída que vas a ver en algún espacio pero en el salón, me transformo, precisamente porque g y yo recuerdo mucho a un maestro que todos los días traía un ejemplo y decíamos los compañeros: “a este le pasa de todo, no?” pero luego entendí que era la forma de activar una clase tú te relacionas por lo que te pasa qué te pasa a ti y lo que ves que le pasa al otro entonces cuando relacionas que somos personas y nos pasan las mismas situaciones pones más atención, entonces yo siempre demuestro mis emociones en clase para que el alumno vea que también soy un ser humano como ellos. Me ha tocado de siempre de estos de estos años que llevo como docente me los encuentro en el super, en el cine y ahí dicen: “maestra, viene al cine” sí, claro, soy un ser humano como tú tengo una vida después

de la escuela y después del salón entonces eso es importante inclusive luego con ellos les digo oigan se verán las nuevas series, o qué series están viendo, yo estoy viendo tal serie entonces así hacemos platica rompemos el hielo y creamos confianza y familiaridad en el aula, así que si es importante esa demostración de emociones por parte del docente.

- ¿Sientes que tu aprendizaje para ser docente se lo debes en mayor medida a la parte teórica o práctica?

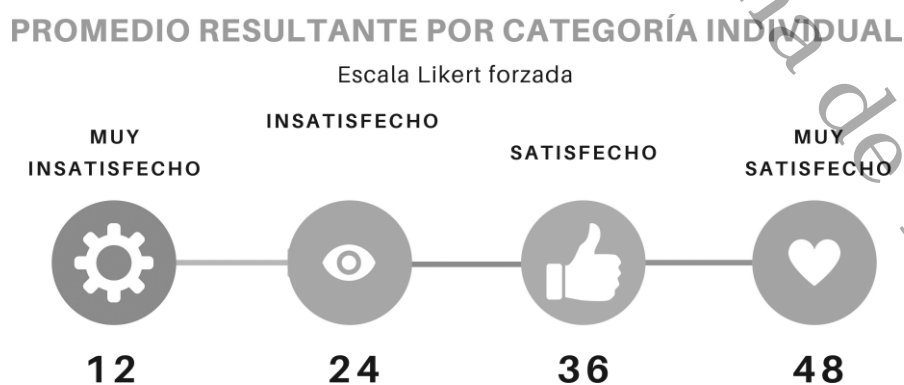
A la parte práctica.

- ¿Podría usted relatarnos un poco sobre cómo fue su ingreso a la UJAT y posibles estrategias?

- Mira es bien chistoso porque salgo de la Universidad, de [...] en el [...] pero yo ya daba clases desde el [...] o sea el empezando la universidad empecé a trabajar yo estudiaba en una escuelita de inglés que quedaba por el reloj de las 3 caras, lo llamaban [...], que ya no existe. Terminó mi curso ahí y me invitan a trabajar para dando clase y yo le dije al director: “óigame usted me ve cara de docente Porque no le tengo paciencia a la gente”, no que “sí, yo te veo que tienes mucha madera, tienes el conocimiento y bueno nadie nace siendo docente, todos aprendemos sobre la marcha” entonces lo que iba yo aprendiendo de manera práctica en las tardes que daba yo la clase lo veía y lo apoyaba yo con la teoría que veía yo en la mañana en la Universidad. Cuando salgo en el [...], yo ya estaba trabajando o ya había trabajado en 3 universidades diferentes entonces surge una oportunidad en DACEA porque una maestra se va de permiso por [...] entonces este me invitaron a trabajar o cubrir el semestre que se iba, resulta que la maestra era sindicalizada, pero muy a pesar de eso dijo: “ya no voy a regresar, ya no voy a trabajar ahí” y quedó la plaza abierta entonces me quede cubriendo las horas que ella había dejado, apartir de cierto tiempo por cuestiones sindicales uno puede pelear por las horas para que se les ratifiquen entonces buscando pero como que los canales apropiados para lograr la base fijación y pues me quedé en DACEA y me gustó dar clases pero no nada más clases de inglés

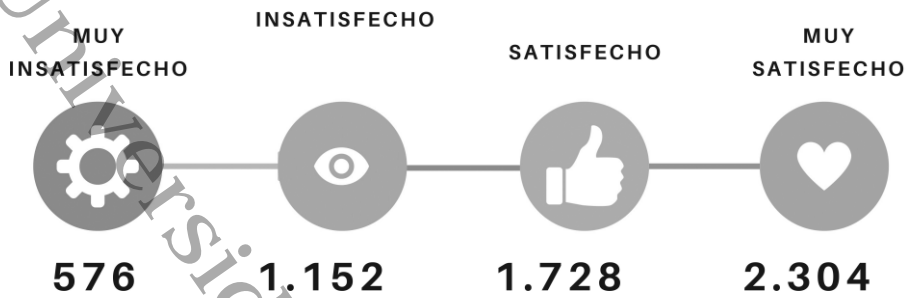
si no, dar clases de inglés de negocios era algo que yo no había hecho y que me resultaba bastante, **un reto personal** porque el inglés que yo enseñaba el inglés coloquial entonces estoy aprendiendo no nada más del lenguaje sino que aprendiendo de los compañeros sobre [...] sobre [...] sobre conceptos básicos de [...] y parte de [...] que eran las carreras que se daban entonces para darle clase a los chicos también **tenía yo que saber al respecto entonces me fui como que interesando más por la docencia y pues ahí sigo después de 22 años.**

Graficas individuales y grupales (Canva)



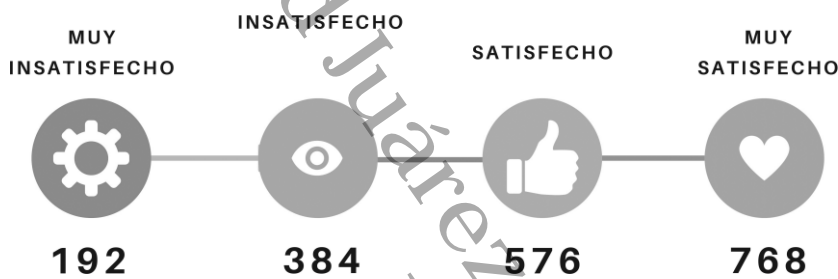
PROMEDIO RESULTANTE POR TOTALIDAD DE CUESTIONARIOS

Escala Likert forzada



PROMEDIO RESULTANTE POR TOTALIDAD SEGÚN CATEGORÍA

Escala Likert forzada



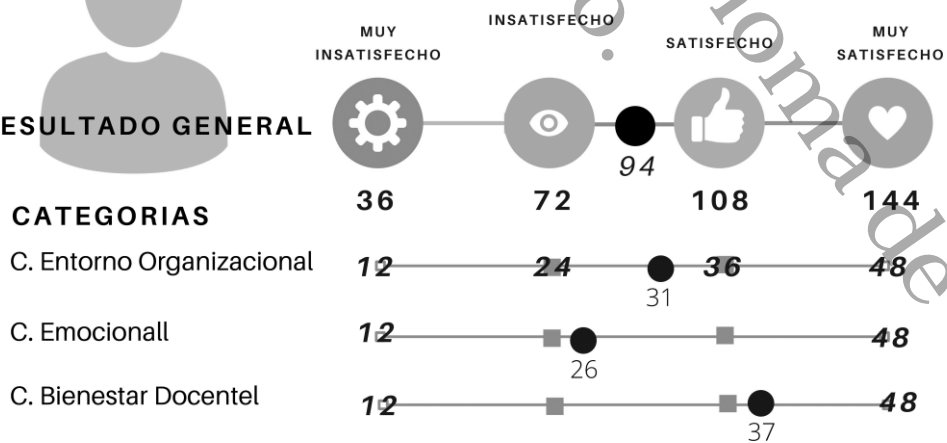
Docente 1



RESULTADO GENERAL

PROMEDIO RESULTANTE

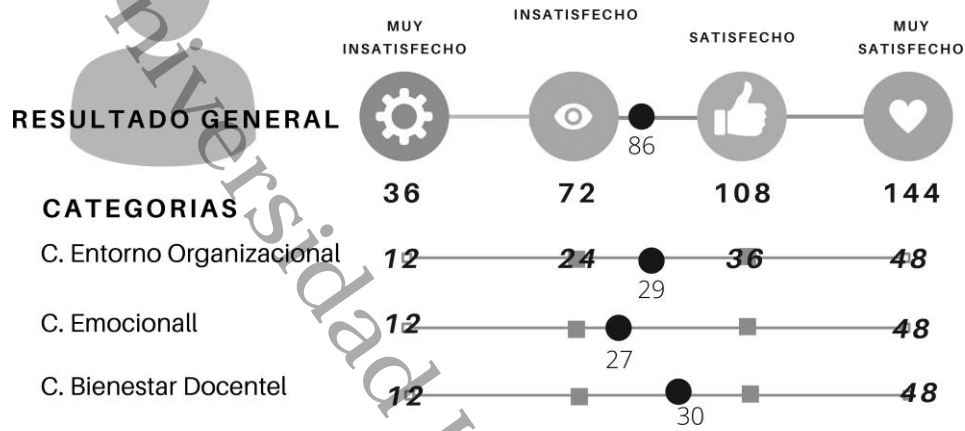
Escala Likert forzada



Docente 2

PROMEDIO RESULTANTE

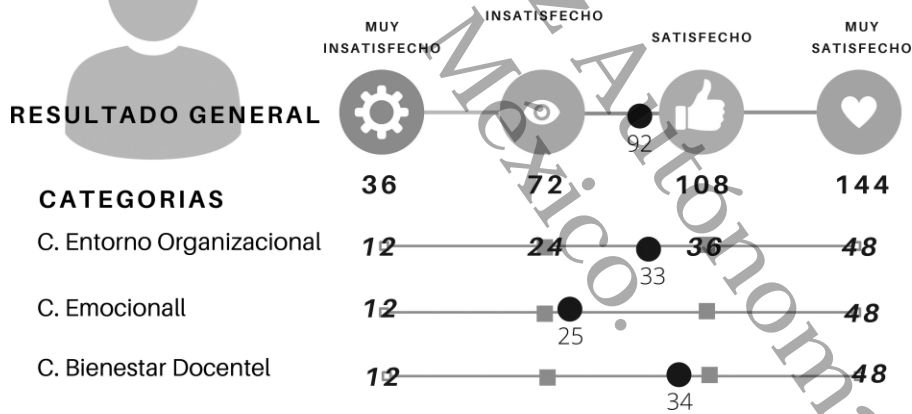
Escala Likert forzada



Docente 3

PROMEDIO RESULTANTE

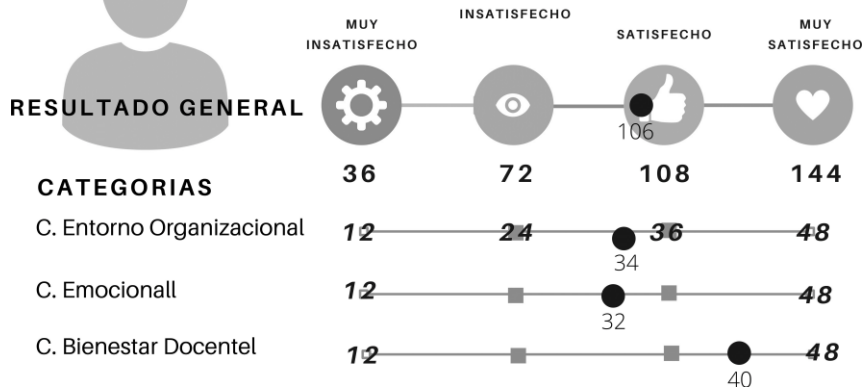
Escala Likert forzada



Docente 5

PROMEDIO RESULTANTE

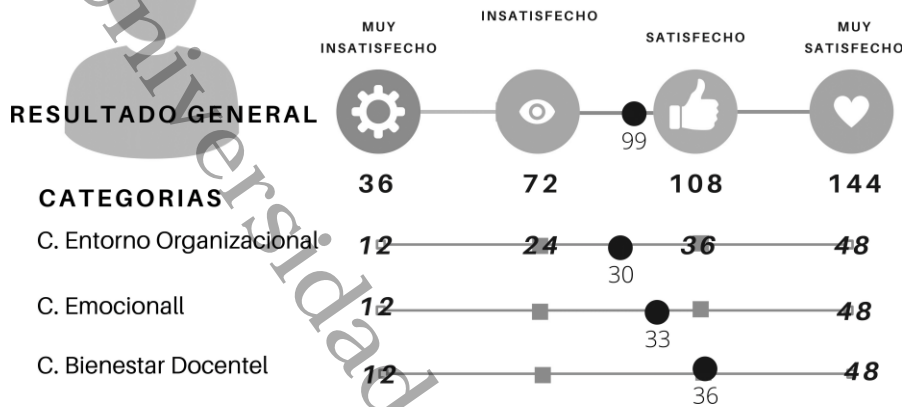
Escala Likert forzada



Docente 4

PROMEDIO RESULTANTE

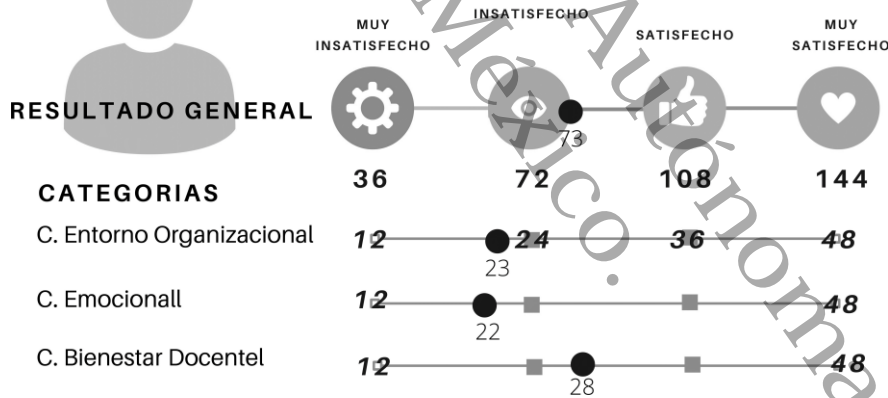
Escala Likert forzada



Docente 6

PROMEDIO RESULTANTE

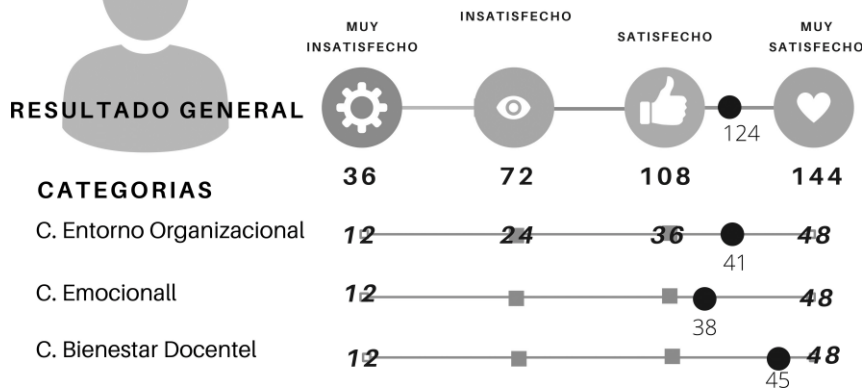
Escala Likert forzada



Docente 7

PROMEDIO RESULTANTE

Escala Likert forzada

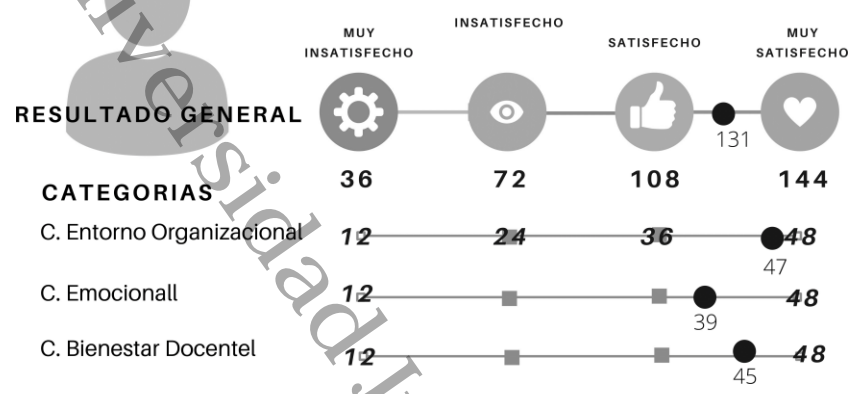




Docente 8

PROMEDIO RESULTANTE

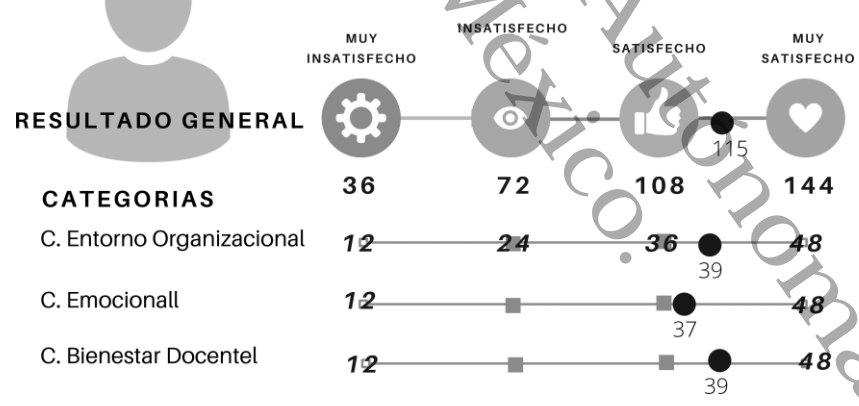
Escala Likert forzada



Docente 9

PROMEDIO RESULTANTE

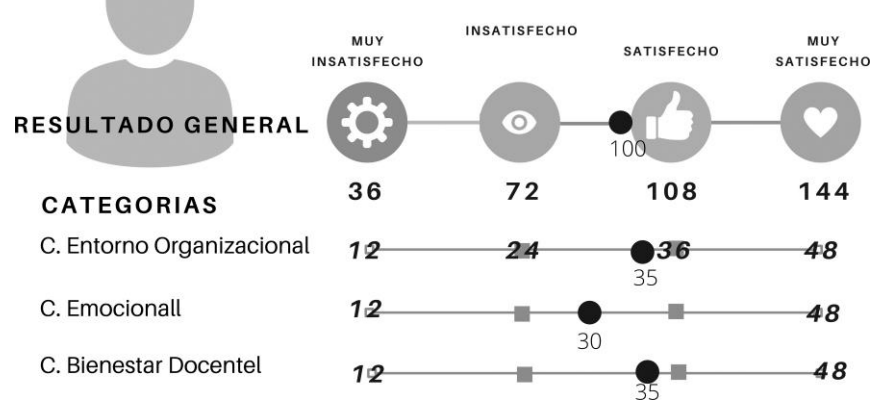
Escala Likert forzada



Docente 10

PROMEDIO RESULTANTE

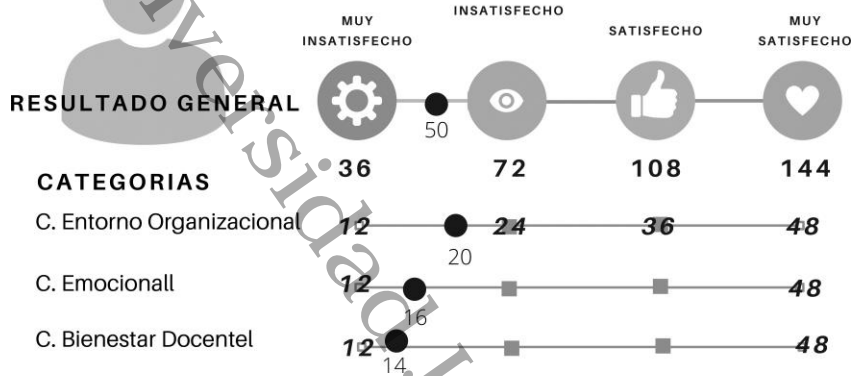
Escala Likert forzada



Docente 11

PROMEDIO RESULTANTE

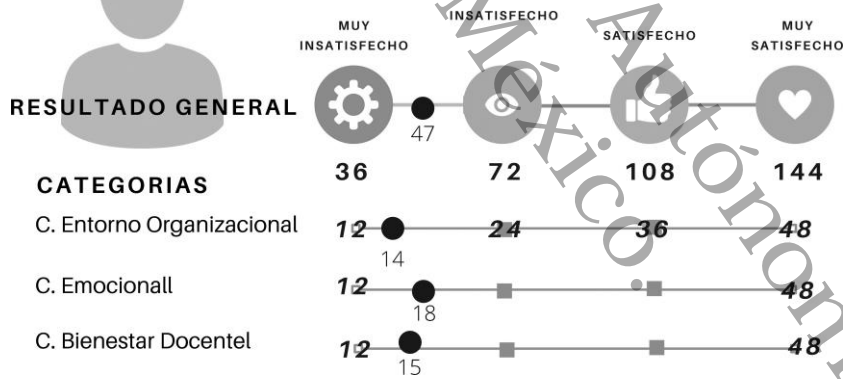
Escala Likert forzada



Docente 12

PROMEDIO RESULTANTE

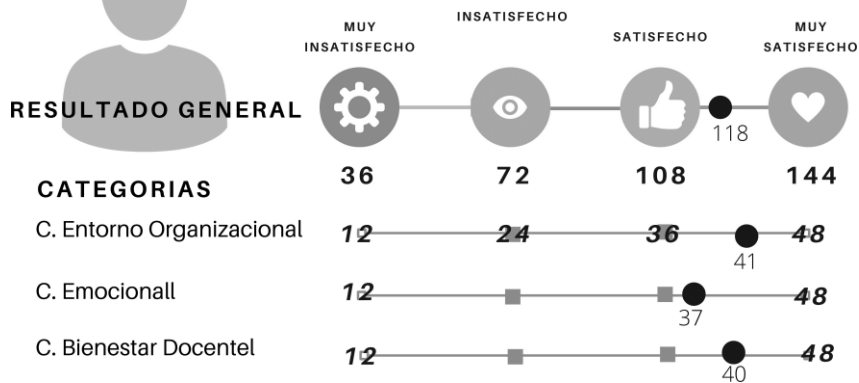
Escala Likert forzada



Docente 13

PROMEDIO RESULTANTE

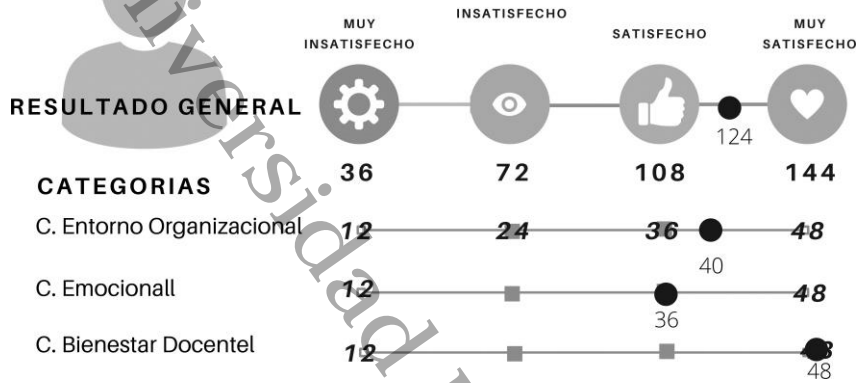
Escala Likert forzada



Docente 14

PROMEDIO RESULTANTE

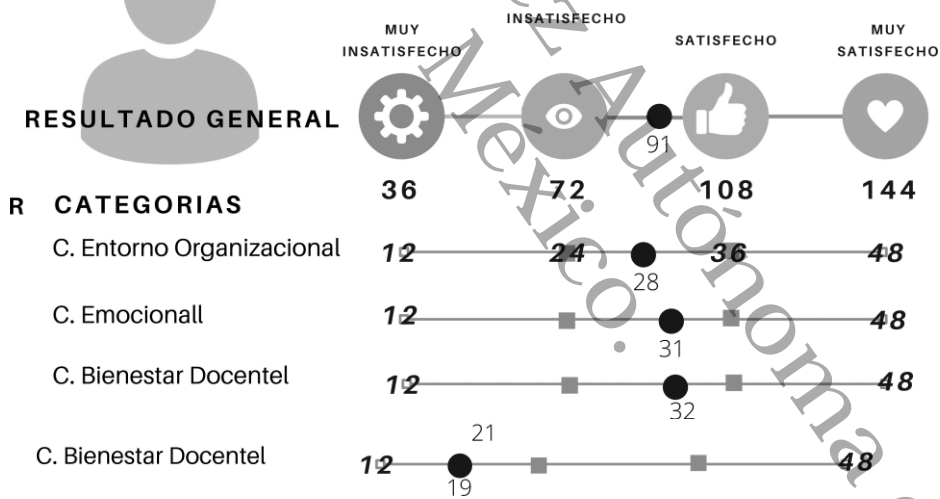
Escala Likert forzada

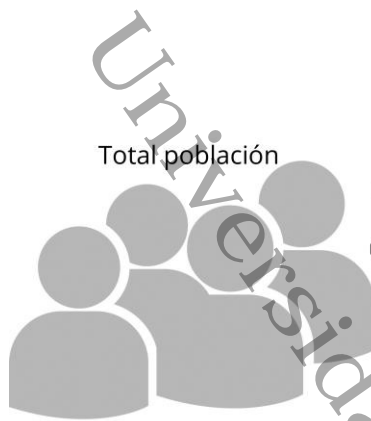


Docente 16

PROMEDIO RESULTANTE

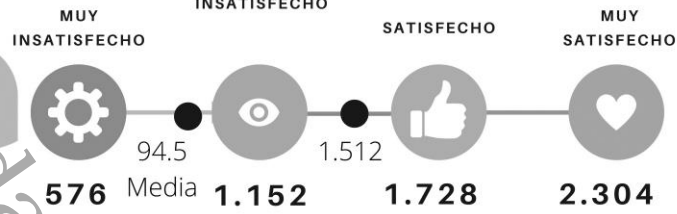
Escala Likert forzada





PROMEDIO GENERAL RESULTANTE

Escala Likert forzada



RESULTADO GENERAL POR CATEGORÍA

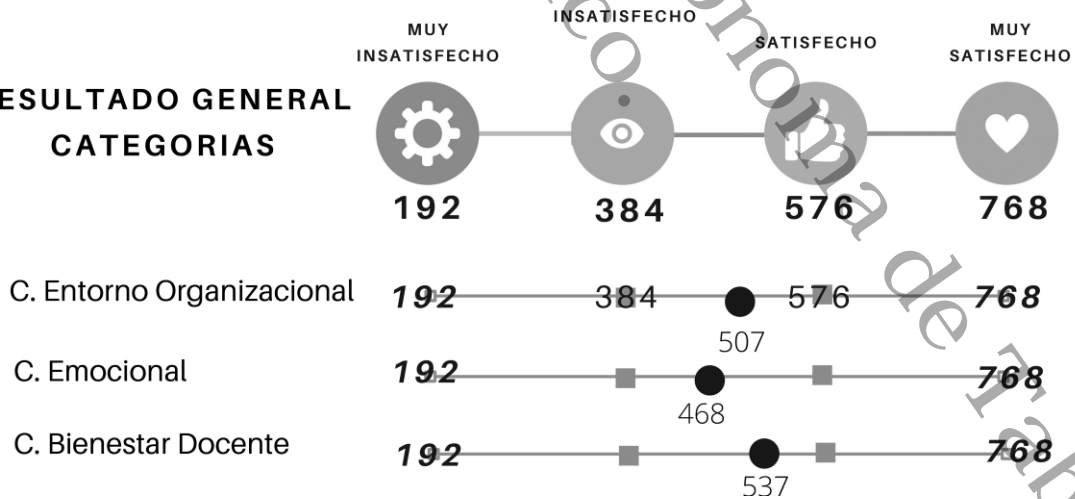


Total población

PROMEDIO GENERAL RESULTANTE

Escala Likert forzada

RESULTADO GENERAL CATEGORIAS



Carta de Compromiso

Villahermosa, Tabasco a 13 días del mes de Diciembre

Carta de Compromiso

Yo _____, actualmente laborando como docente en la División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA) me comprometo a tener la disposición horaria de 26 horas para la construcción, en conjunto con la investigadora Laura Isaza Giraldo; estudiante de la maestría en Intervención e Innovación de la Práctica Educativa, de: *Cuentos que no son cuentos: el poder de las narrativas*, ejercicio desarrollado para la fase de intervención del proyecto investigativo: El Malestar docente en pandemia Covid-19, estrategias desarrolladas por docentes de nivel superior para enfrentarlo.

Apruebo la publicación de la información condensada por la investigadora en la fase de intervención.

Si ___ No ___

Apruebo la publicación de mi imagen

Si ___ No ___

Firma

Diario de Campo.

Observaciones registradas para el proceso de intervención con los docentes de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas, de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, para el proyecto investigativo: *El Malestar docente en pandemia Covid-19, estrategias desarrolladas por docentes de nivel superior para enfrentarlo.*

Fase del proyecto: Cuentos que no son cuentos: el poder de las narrativas

| Fecha | Personajes | Observación |
|----------------|---|---|
| 14 de octubre | Directora del proyecto investigativo | <p>Se solicita asesoría con la directora del proyecto, se asigna para el miércoles 19 de octubre.</p> <p>Esta asesoría se pospone por diversas ocupaciones de la docente directora del proyecto hasta el día 31 octubre.</p> <p>En medio del pasar del tiempo, teóricamente la intervención cambia de modalidad de relatos etnográficos a narrativas, una claridad conceptual que en el campo de la investigación y educación sería muy pertinente.</p> |
| 31 de octubre. | Asesoría con la directora y codirectora del proyecto. | <p>En esta se da el aval para realizar la intervención por medio de la construcción colectiva de narrativas, se indica la necesidad de volver sobre la aceptación de la problemática y realizar la intervención tipo taller. Por lo cual la instrucción es modificar el material utilizado en el diagnóstico y desarrollar el material para el taller.</p> |
| 8 de noviembre | Encuentro en sala de profes con docentes 12143.CH y 9108.CH | <p>Luego del envío de mensaje de texto, al WhatsApp del docente 12143.CH se programó un encuentro, para llevar unos souvenirs e invitarle al proceso de intervención, el docente expresa que se encontraba en la sala de maestros, pero cómo la primera entrevista (en la parte del diagnóstico) fue virtual, no es fácil reconocer el docente, y ante la</p> |

| Fecha | Personajes | Observación |
|-----------------|---|---|
| | | búsqueda de aquel rostro, se observa en la sala al docente 9108.CH , él cual muy sonriente saluda y ante un ademan de saludo e invitación salé de la sala, recibe sus souvenirs, escucha la invitación y expresa el deseo de seguir participando y revisar en su correo la información pertinente. Luego, se le escribe al docente 12143.CH por la dificultad de encontrarle y este sale y se procede a la invitación. |
| 9 de noviembre | Coordinación DACEA | Tras la búsqueda del director de la DACEA y este no estar presente su secretario procede a leer y firmar el documento donde se expresa la continuidad del proyecto en la fase de intervención. |
| 10 de noviembre | Docente M | En la entrevista con la docente expresa que ella es de la parte administrativa de DACEA, pero sus clases las imparte en DAEA, por lo cual su participación en el proyecto no es pertinente. Sin embargo, revisa el material, hace unas sugerencias de redacción y correcciones gramaticales y expresa querer ayudar convocando a un grupo de docentes. Me pide escribirle el lunes para recordarle. |
| 12 de noviembre | Docente 895.QM | Se busca en su oficina, pero no se encuentra. |
| 13 de noviembre | Mensajes de texto para el docente 9108.CH | Se agenda encuentro para el miércoles 16 de noviembre, el maestro expone disponibilidad horaria para los días, martes, miércoles y jueves de 4pm y 7 pm. |
| 14 de noviembre | Docente M | Escribí a la maestra, pero queda el mensaje en visto y sin resolución. Por pena no insistí y no la busqué. |

| Fecha | Personajes | Observación |
|-----------------|---------------------------------|---|
| 16 de noviembre | Entrevista con docente 9108.CH | Se pospone por enfermedad de la investigadora. |
| 17 de noviembre | Entrevista con docente 9108.CH | Encuentro en el salón del edificio H El docente dice querer un espacio donde no nos escuchen [necesidad de anonimato e intimidad] |
| 19 de noviembre | Docente 895.QM | Se busca en su oficina, pero no se encuentra. |
| 22 de noviembre | Entrevista con docente 12143.CH | <p>El docente dice poder tener un espacio en CUN de DACEA, pero todo estaba ocupado, se camina alrededor en búsqueda de un salón y al ver uno con las luces apagadas el docente entra, hay chicos sentados allí, una pareja y otro en la esquina, que expresan estar esperando sus clases, el docente expresa que los entiende por estar ahí aprovechando el clima y procede a acomodarse en el pupitre asignado para el docente, en este espacio comenzamos la entrevista.</p> <p>La conexión es demasiado irregular, el docente, aunque consiente de los problemas de red se percibe ansioso.</p> <p>El docente muestra una de las presentaciones de su clase, habla sobre su metodología y expresa recomendaciones, luego de acceder al link del repositorio y material del taller, para la presentación del contenido de la investigación.</p> <p>Ingresan constantemente estudiante, no se escucha muy bien al docente por ello no se realiza grabación.</p> <p>Ante la pregunta de si es difícil conseguir plaza, el docente expresa que no, dice: “es solamente un asunto político”.</p> <p>Se agenda encuentro para el 24 de noviembre.</p> |

| Fecha | Personajes | Observación |
|-----------------|--|--|
| 23 de noviembre | Asesoría con la directora del proyecto investigativo | <p>Se solicita asesoría y se brinda para el viernes 25 de noviembre, en la cual también esta agendada e interesada en participar la codirectora del proyecto.</p> <p>Esta se pospone por distintos compromisos y ocupaciones de la directora y se pospone en reiteradas ocasiones hasta lograr pactar para el 3 de diciembre.</p> |
| 23 de noviembre | Docente 895.QM | <p>Se busca en su oficina, no se encuentra, pero sí lo está su secretaria por lo cual la investigadora expresa que la esta buscando para una investigación expresó que soy colombiana, de la maestría en DACEA y la secretaria en atención a la ayuda solicitada llama a la docente y ese mismo día logramos tener el primer acercamiento.</p> <p>La docente dice tener una vaga idea del proyecto, así que, se da una corta presentación, aunque con el deseo de que esta fuera lo suficientemente amplia y motivadora para que accediera a participar del taller que implicaba esta fase de intervención.</p> <p>La maestra expresa que tiene muy pocos tiempos libres pero que accede ante la comprensión de ello.</p> <p>Se agenda encuentro para el 29 de noviembre al terminar entrevista con la docente 791.CH</p> <p>Encuentro casual con el docente 9108 en la oficina de la docente, este le saluda a ambas de beso en la mejilla y actúa con completa normalidad.</p> |
| 23 de noviembre | Entrevista con docente 9108.CH | <p>El docente escribe que tuvo un compromiso que resolver en las oficinas del SAT, en la cual se encontraba desde la 1:50</p> |

| Fecha | Personajes | Observación |
|-----------------|----------------|---|
| | | <p>pm y no lo había aún terminado su trámite, acordamos que me escribiría en caso de llegar temprano a la universidad.</p> <p>- El docente envía distintas fotos como evidencia.</p> <p>Siendo las 5: 50 pm, tras la decisión de ir al encuentro de otra de las docentes, y al estar en la oficina de esta, se da respuesta a un mensaje de texto en el cual el docente expresa estar ya en la universidad, a lo cual obtiene la respuesta de al terminar el encuentro que se estaba llevando a cabo con la otra docente se le escribiría para el encuentro.</p> <p>Minutos después entra el docente 9108.CH a la oficina de la Docente 895.QM y expresa: “me mentiste” un tanto molesto pero muy directo, tal como él mismo expresa es con todo el mundo, aclarado el incidente el encuentro con él se realiza desde las 6: 30 pm, día que por la premura del tiempo, fue más conciso con sus respuestas.</p> <p>Expresa al terminar que espera vernos pronto, sabiendo él que estas son las últimas preguntas que requieren de los encuentros presenciales.</p> |
| 23 de noviembre | Docente 895.QM | <p>Invitación e introducción del proyecto investigativo.</p> <p>Encuentro casual con el docente 12143.CH en la oficina de la docente, este se muestra sorprendido, desconcertado y saluda y se despide como si no conociera de antemano a la investigadora.</p> <p>La entrevista es interrumpida en diversas ocasiones por distintos docentes y sus solicitudes [cambios de horario o clases], la más interesante y de la cuál la maestra al responder la última pregunta sobre el Malestar Docente en la DACEA, se refiere a dos maestros que van a exponerle una situación de irrespeto de un grupo de alumnos a ambos docentes.</p> |

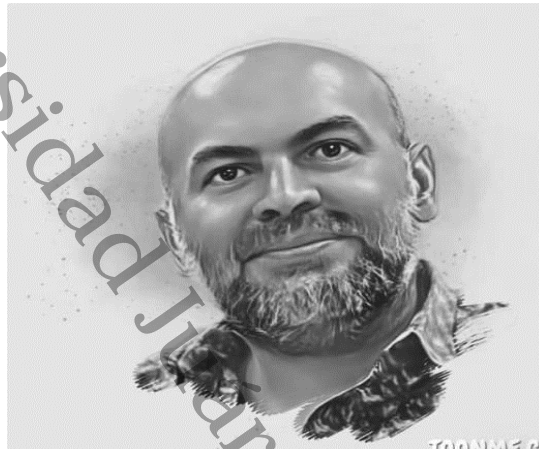
| Fecha | Personajes | Observación |
|-----------------|--|--|
| | | - Maestra menciona que se llevará preguntas a casa |
| 24 de noviembre | Entrevista con docente 12143.CH | Encuentro en el edificio H, la entrevista se lleva a cabo con éxito, el docente realiza de nuevo la invitación para participar en su evento. |
| 23 de noviembre | Docente 791.CH | Mensaje de texto, participación para proceso de intervención, agenda cita para el martes 28 de noviembre a las 6:00 pm |
| 24 de noviembre | Entrevista con docente 12143.CH | Encuentro en el edificio H, la entrevista se lleva a cabo con éxito, el docente realiza de nuevo la invitación para participar en su evento. |
| 29 de noviembre | Docente 791.CH | Cita llevada con éxito, 30 minutos exactamente, en tiempo de clase de maestría de la investigadora, ayuda y permiso de la docente y compañeros. |
| 29 de noviembre | Docente 895.QM | Responde mensaje de texto expresando enfermedad, se reagenda encuentro para el martes 6 de diciembre a las 6 pm |
| 30 de noviembre | Docente 791.CH | La investigadora se encontraba en clase, olvido la cita agendada y no escuchó su celular, se reagenda para el miércoles 7 de diciembre a las 6 pm |
| 3 de diciembre | Asesoría con la directora del proyecto investigativo | Se presenta el proceso metodológico y las posibles opciones que desarrollan los autores para la culminación del ejercicio de intervención por medio de la narrativa y la maestra sugiere la lectura del libro: <i>Tramas y espejos</i> de María Esther Aguirre Lora, como sugerencia para condensar las narrativas. Lora, G. M. E. A. (1998). <i>Tramas y espejos: los constructores de historias de la educación</i> . Plaza y Valdés. |
| 5 de diciembre | Mensaje al docente 9108.CH | Para saludo, dar continuidad con las preguntas que van surgiendo en la transcripción de las entrevistas y aprovechar su compromiso y deseo de más encuentros. |

| Fecha | Personajes | Observación |
|----------------|---------------------|---|
| 6 de diciembre | Docente 895.QM | Debido a que todos los encuentros con la docente han sido virtuales, se le pide un momento de presencialidad para entregarle los souvenirs y para firmar los documentos |
| 6 de diciembre | Docente 895.QM | El encuentro se cancela por situación inesperada de la docente con un alumno, se espera fecha de reasignación. |
| 6 de diciembre | Docente 9108.CH | Encuentro con el docente para preguntas finales, toma de la fotografía. Ante la lectura sobre su descripción el maestro se percibe atento y a gusto con los hallazgos y apreciación. |
| 7 de diciembre | Docente 895.QM | Para el encuentro con la docente, la investigadora se encontraba en la universidad, reservó un cubículo para poder grabar la entrevista, pero ninguna de las redes de wifi funcionó. La entrevista tuvo que ser realizada por llamada y grabada por el dispositivo portátil. Se presume que el audio sea más difícil de codificar. <ul style="list-style-type: none"> - La maestra ante la propuesta de la fotografía expresa la sugerencia de un programa para crear avatares, queda pendiente de enviar su fotografía, el nombre de la aplicación y la investigadora de enviarle el link y la evaluación. - Queda pendiente enviar documentos para su firma virtual. |
| 7 de diciembre | Docente 12143.CH | - Se había pensado dejar el encuentro con el docente 12143.CH para cuando estuviese todo el proceso culminado y así no depender más de su tiempo, pues ha sido este quién ha compartido con menor flexibilidad su tiempo debido a sus otros |

| Fecha | Personajes | Observación |
|-----------------|---------------------------|---|
| | | compromisos, sin embargo, en la medida en que ha sido tan difícil contactar con la docente 791.CH se decide no dejarlo para la última semana por la cantidad de compromisos que puedan surgir y dificultar el encuentro. |
| | | - Se realizaron las últimas preguntas, el maestro envía su fotografía, expresa querer seguir en anonimato y pide claridad sobre el proceso a seguir. |
| 7 de diciembre | Docente 895.QM | Se envía un mensaje para reagendar la cita perdida, pero no hay respuesta. |
| 12 de diciembre | Docente 895.QM | Se agenda con la maestra reunión virtual para el jueves 15 a las 9 de la mañana. Están pendientes las categorías y las preguntas finales. |
| 15 de diciembre | Docente 895.QM | La docente se le extiende la reunión en la que se encontraba y por ende no puede asistir al encuentro programado. Se le expresó la disponibilidad de tiempo para reagendar el encuentro, pero no hubo respuesta. |
| 15 de diciembre | Docente 9108.CH | Se coordinó con el maestro un encuentro en la universidad para la firma de la carta de compromiso y la muestra del avance de los productos finales, sin embargo, para el día programado ninguna de las fotocopadoras de la universidad se encontraba en funcionamiento, por lo cual solo fue un encuentro de agradecimiento y despedida, el resto del proceso se culminó de manera virtual. |
| 20 de diciembre | Docente 12143.CH y 791.CH | Se envían y finalizan los formatos de evaluación pendientes: Ejercicio Comparativo: https://forms.gle/RR2BG2NvSZwe1B2A7 Evaluación: https://forms.gle/N4zpdxvS3cAinCKT7 |

Perfil Docente

Docente 1



Tiene vocación, gusto, no es ambicioso es feliz con lo que tiene, sabe escuchar, confía, estima, tiene un deseo de contribuir, sabe administrar su dinero, actúa en coherencia con su historia y valores de crianza, cree en la perfección, sabe trabajar bajo presión, cree en la perfección y se esmera por ella, es puntual, es honesto, crítico, gran capacidad de expresión tanto física como oral, es un maestro observador, analítico, atento y servicial.

Estrategias: considera el alumno como sujeto activo, participe, con voz y capaz de construir conocimiento, es empático con la realidad de estos, un docente guía, ofrece cariño, confianza, es flexible y negociante. Promueve el trabajo autónomo, cada uno debe participar en clase porque reconoce la importancia de esta, no pasa lista, cree en la importancia del aprendizaje colaborativo, el trabajo en grupo y el trabajo en proyectos. Continúa haciendo uso del material creado para las clases virtuales dejándolo como material de consulta para el alumno. retroalimenta al alumno para que pueda mejorarlo y volver a entregar su trabajo, realiza formularios on time para las clases virtuales como actividades que pongan en evidencia si entendieron el tema y estuvieron en clase.

Docente 2



Es práctico, concreto, muy didáctico, gusto por la tecnología, racional, recursivo, creativo, grafico,sensato, experiencial, investigador, pregunta a sus alumnos y los colegas con mayor experiencia, sereno, activo, deportista, disciplinado, comunicación asertiva, responsable, sensitivo, le confiere mucho valor a el conocimiento por la experiencia.

Estrategias: considera el alumno como sujeto activo, participe, con voz y capaz de construir conocimiento, sensitivo, prepara las clases en organizadores gráficos, con referencias para activar los conocimientos previos, utiliza analogías, renueva su contenido, la comunicación con sus estudiantes es bastante cercana y de confianza, busca en los docentes de mayor tiempo y experiencia en la docencia consejos, valora mucho la experticia que se gana en el ensayo y error, enseña desde el ejemplo, utiliza ejemplos de su vida práctica, es un docente actualizado respecto al mundo laboral, estimula la investigación y la formación integral.

Docente 4



Convicción, vocación, satisfacción por el logro, por enseñar, es práctica sabe dónde invertir su energía, es observadora, analítica, servicial, noble, tiene alto sentido de pertenencia, cree en el poder del colectivo y busca que los mismos alumnos motiven a sus compañeros, es muy firme con el respeto que merecen todos en su clase, sensible, empática, comprensiva, reconoce la importancia de la motivación para que se logre el aprendizaje, organizada con sus tiempos, puntual, atenta y sabe escuchar, siempre dispuesta a ayudar, le da mucha importancia a la expresión de las emociones y la conexión humana con sus estudiantes, crea confianza y cercanía con ellos, introvertida.

Estrategias: reconoce al alumno como sujeto activo, participe y capacitado para construir el conocimiento, reconoce el aprendizaje como constructo social y por ello enfatiza en estrategias para que la colectividad se motive entre ellos. Enfatiza en estrategias de enseñanza preinstruccionales que activen la cercanía con el conocimiento y con el docente. Las presentaciones orales por parte del alumnado son fundamentales como estrategias didácticas.

Lista de cotejo documentos consultados para la fase 1: Indagación y justificación del formato: relato etnográfico

| Númer | Citación APA |
|--------------|--|
| 0 | |
| 1 | Dewey, J., Luzuriaga, L., & Obregón, J. S. (2004). Experiencia y educación (pp. 65-126). Madrid: Biblioteca nueva. |
| 2 | Larrosa, J. (2006). Sobre la experiencia. Aloma. Revista de Psicologia i Ciències de l'Educació, 2006, num. 19, p. 87-112. |
| 3 | Ornelas, C. M. (2022). Representaciones sociales e identidad profesional del docente de educación física. Revista Iberoamericana de Investigación en Educación, 1(3), 54-65. |
| 4 | Fernández, M. G. (2010). Relato autobiográfico y subjetividad: una construcción narrativa de la identidad personal. Educere, 14(49), 361-370. |
| 5 | Rogers, C. R. (1987). El camino del ser. Kairós. |
| 6 | Chacón Corzo, M. A. (2006). La reflexión y la crítica en la formación docente. Educere, 10(33), 335-342. |
| 7 | Mora, C. (2007). Introspección: pasado y presente. Revista de psicología- Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela, 26(2), 59-73. |
| 8 | Abril Hervás, D. (2013). Educación y ciudadanía activa: reflexiones y propuestas a partir de historias de vida. |
| 9 | Arlés, J., Cecilia, A., & Rodríguez, S. (2014). Avances en propuesta de formación del profesorado para la educación superior, desde el método de la narrativa. Revista de Educación, (7), 205-228. |
| 10 | Gómez, H. M. R., & Sánchez, J. A. E. (2013). Equipo docente: formación, |

Lista de cotejo documentos consultados para la fase 1: Indagación y justificación del formato: relato etnográfico

| Númer | Citación APA |
|--------------|--|
| 0 | cultura colaborativa e interdisciplinariedad. Pedagogía y saberes, (39), 11-19. |
| 11 | Díaz, F., & Hernández, G. (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista, 2, |
| 12 | Flores, J. F. (2017). Estrategias didácticas para el aprendizaje significativo en contextos universitarios. Universidad de concepción. Unidad de Investigación y Desarrollo Docente. |
| 13 | Medina, J. L., & Jarauta, B. (2013). Enseñanza y aprendizaje en la Educación Superior. Síntesis SA. |
| 14 | Moreno, G. A. M., & Daza, C. G. (2015). La etnografía en el ámbito educativo: una alternativa metodológica de investigación al servicio docente. Educación y desarrollo social, 9(2), 192-205. |
| 15 | Moreno, G. A. M., & Daza, C. G. (2015). La etnografía en el ámbito educativo: una alternativa metodológica de investigación al servicio docente. Educación y desarrollo social, 9(2), 192-205. |

Lista de cotejo conceptos o datos relevantes que fueron consultados para la fase 1

| Referencia APA | Concepto o relevancia para el proyecto |
|--|--|
| <p>Ornelas, C. M. (2022). Representaciones sociales e identidad profesional del docente de educación física. Revista Iberoamericana de Investigación en Educación, 1(3), 54-65.</p> | <p>-Enfoque interpretativo: “Este enfoque hace énfasis en la comprensión de la experiencia humana, y de cómo es vivida y sentida por parte de los participantes (Schwandt, 1990, como se citó en González, 2001). El método biográfico narrativo es pertinente para esta investigación. Para Bruner (1988citado en McEwan y Egan, 1998) la narrativa es una forma de construir la realidad que prioriza un yo dialógico, su naturaleza relacional y comunitaria, donde la subjetividad es una construcción social, intersubjetivamente conformada por el discurso comunicativo. En este método las narrativas de gente y narrativas del investigador se funden productivamente para comprender la realidad social (Bolívar-Botía, 2002).” Pág 57</p> |
| <p>Arlés, J., Cecilia, A., & Rodríguez, S. (2014). Avances en propuesta de formación del profesorado para la educación superior, desde el método de lanarrativa. Revista de Educación, (7), 205-228.</p> | <p>La narrativa: es una forma de caracterizar los fenómenos de la experiencia humana, y su estudio, según lo corroboran especialistas como Connelly y Clandinin, (1996), es apropiado en muchos campos de las ciencias sociales, incluyendo las ciencias de la educación, para establecer una manera de organizar y comunicar las experiencias personales del mismo docente, contribuyendo a la auto comprensión del mismo en la dinámica de su vida académica. pp 208"</p> <p>"De la misma manera, es importante decir que al investigar el maestro sobre su propia práctica recupera críticamente su saber, y se transforma en un instrumento facilitador del diálogo académico y del cambio permanente frente a su misma profesión como docente, bien sea develando nudos</p> |

Lista de cotejo conceptos o datos relevantes que fueron consultados para la fase 1

Referencia APA

Concepto o relevancia para el proyecto

problemáticos, redescubriendo sus saberes, resignificando sus propias epistemes en confrontación con el trabajo de aula y sus reinterpretaciones del mundo de la vida" pp, 208

"la **formación y capacitación del docente** universitario es pues la construcción de la identidad profesional del mismo (Medina, 1998), que conlleva al aumento de la satisfacción en el ejercicio de su profesión a través de una mayor comprensión y mejora de sus competencias profesionales.

"pp, 209

". En el diálogo se da un juego de "intersección de miradas" y en él, se despliega una dialéctica entre la pertenencia y el distanciamiento. Desde esta **perspectiva hermenéutica**, se podría asumir que narrar un hecho pasado no es objetivarlo de manera estática, ni escindirlo de su pertenencia al devenir

- histórico." pp 211

"Como bien lo expresa Ricoeur, **el relato** constituye la base del drama que versa sobre algo creíble pero no objetivamente verdadero. La narrativa encierra las infinitas vicisitudes de las intenciones humanas que inevitablemente entran en conflicto, los acontecimientos insólitos y sui géneris, contextualizados de forma local, dando origen a pluralidad de interpretaciones, todos ellos cargados de significaciones diversas. " pp 213

"Bruner en su libro **Realidad mental y mundos posibles (1986)**" (...) la modalidad del pensamiento está referida a la narrativa; tiene como finalidad no establecer verdades

-

Lista de cotejo conceptos o datos relevantes que fueron consultados para la fase 1

Referencia APA

Concepto o relevancia para el proyecto

universales, sino similitudes con la vida. Su preocupación se centra en darle significado a la experiencia humana e interpretar las intenciones. Se encamina a la búsqueda de la verosimilitud, a la creación de una historia bien construida. pp 214 "

"El **pensamiento humanista** presente en el relato considera los cambios que experimenta el mundo de acuerdo con la posición y la actitud del espectador, está orientado al interior, y es mediante la reflexión desde donde podemos considerar que nuestra perspectiva en algún grado es correcta. pp214"

". El **objeto de la narrativa**, como bien lo plantea Bruner son las "vicisitudes de las intenciones humanas". En las narraciones van implícitas la riqueza y significados de forma detallada de las acciones humanas: motivaciones, deseos, sentimientos, etc"

"**La investigación hermenéutica narrativa** aplicada a la educación estará igualmente encaminada a comprender y dar sentido a la experiencia vivida estando presente la voz del autor" 215

" **investigación interpretativa y narrativa** (o "biográfico-narrativa") en educación son, en gran parte, herederas del "giro hermenéutico y narrativo" producido hacia fines de la década de los años sesenta y setenta del siglo XX,"

"El **objetivo prioritario de la entrevista cualitativa** es proporcionar un marco dentro del cual los entrevistados •

Lista de cotejo conceptos o datos relevantes que fueron consultados para la fase 1

| Referencia APA | Concepto o relevancia para el proyecto |
|---|--|
| | <p>pueden expresar su propio modo de sentir, con sus propias palabras al analizar sus datos, el criterio es de tipo holístico, es decir el individuo es observado y estudiado en su totalidad, con la convicción de que cada ser humano o cada hecho social es algo más que la suma de sus partes; el objetivo del análisis es comprender a las personas, más que analizar las relaciones entre variables." 222</p> <p>"Las historias de vida son relatos biográficos, que son piezas clave de los diseños cualitativos. Con estas no sólo se conoce la historia del sujeto, sino también la historia de su medio, pues cada individuo se encuentra en permanente interacción con el ambiente que lo rodea y se puede así profundizar en su sistema de valores, representaciones, creencias y expectativas. 220"</p> |
| Gómez, H. M. R., & Sánchez, J. A. E. (2013). Equipo docente: formación, cultura colaborativa e interdisciplinaria d. Pedagogía y saberes,(39), 11-19. | <p>"La gama de modelos de colaboración docente es muy diversa en cuanto a orientaciones que los guían e intereses a los que sirven. Sin embargo, se pueden entender como complementarios, por cuanto promueven el intercambio académico, la recuperación de la voz de maestros y maestras. "pp 12</p> <p>Grupos de discusión: Estrategia de investigación social que busca recuperar la voz de los participantes a través de la enunciación de las experiencias propias, que se ponen en relación con otros. Se trata de una técnica propia de la psicología y la dinámica de grupos." pp, 13</p> |

Lista de cotejo conceptos o datos relevantes que fueron consultados para la fase 1

| Referencia APA | Concepto o relevancia para el proyecto |
|--|--|
| Díaz, F., & Hernández, G. (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista, 2, | <p>Estrategias de aprendizaje, mediante las cuales los alumnos operan directamente sobre los contenidos curriculares (ver capítulos sobre estrategias de aprendizaje en este libro), las estrategias de apoyo ejercen un impacto indirecto sobre la información que se va a aprender, y su papel es mejorar el nivel de funcionamiento cognitivo del alumno, habilitando una disposición afectiva favorable, p, 88 (98 pdf) Estrategias experienciales: " método de proyectos, la solución de casos y problemas, la expresión creativa y original de ideas" p, 90 (100 pdf) Estrategias motivacionales: tipos de estrategias de enseñanza cognitivas que el profesor o el diseñador de materiales o textos de enseñanza pueden utilizar para promover aprendizajes significativos en los alumnos. P, 225 (235 pdf)</p> <p>"Las estrategias de enseñanza deben ser utilizadas intencional y flexiblemente por el agente de enseñanza. Algunas de tales estrategias pueden emplearse antes de la situación de enseñanza, para activar el conocimiento previo o para tender puentes entre este último y el nuevo, etcétera (por ejemplo, los organizadores previos o los objetivos); otras, en cambio, llegan a utilizarse durante la situación de enseñanza para favorecer la atención, codificación y/o el procesamiento profundo de la información (por ejemplo, las preguntas intercaladas, las señalizaciones); y otras más son útiles preferentemente al término de la situación de enseñanza para reforzar el aprendizaje de la información nueva (por ejemplo, el resumen).</p> |

Lista de cotejo conceptos o datos relevantes que fueron consultados para la fase 1

Referencia APA

Concepto o relevancia para el proyecto

Incluso ciertas estrategias pueden emplearse en cualquier momento de la enseñanza (por ejemplo, los mapas conceptuales)." "las estrategias de enseñanza que presentamos en el capítulo son procedimientos que el

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.

Lista de cotejo conceptos o datos relevantes que fueron consultados para la fase 1

| Referencia APA | Concepto o relevancia para el proyecto |
|---|---|
| <p>Flores, J. F. (2017). Estrategias didácticas para el aprendizaje significativo en contextos universitarios. Universidad de Concepción. Unidad de Investigación y Desarrollo Docente.</p> | <p>agente de enseñanza utiliza en forma reflexiva y flexible para promover el logro de aprendizajes significativos en los alumnos (Mayer, 1984; Shuell, 1988; West, Farmer y Wolff, 1991). Y, enlazándolo con lo antes dicho, las estrategias de enseñanza son medios o recursos para prestar la ayuda pedagógica.</p> <p>Consideramos que el docente debe poseer un bagaje amplio de estrategias, conociendo qué función tienen y cómo pueden utilizarse o desarrollarse apropiadamente. Dichas estrategias de enseñanza se complementan con las estrategias o principios motivacionales y de trabajo cooperativo esbozados en los capítulos anteriores, de los cuales puede echar mano para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje." (pp, 140)</p> <p>"las estrategias didácticas son herramientas útiles que ayudan al docente a comunicar los contenidos y hacerlos más asequibles a la comprensión del estudiante. Una estrategia didáctica no es valiosa en sí misma; su valor está en facilitar el aprendizaje de los estudiantes y en generar ambientes más gratos y propicios para la formación universitaria. pp 7</p> <p>Preinstruccionales, construccionales y postinstruccionales</p> <p>cuadro resumen con las estrategias y sus respectivas categorías de clasificación según: la elaboración de la información, Representación de la información, Desarrollo de la comunicación y trabajo grupal,</p> |

Lista de cotejo conceptos o datos relevantes que fueron consultados para la fase 1

| Referencia APA | Concepto o relevancia para el proyecto |
|---|--|
| | Comprensión de la información, Desarrollo de la habilidad oral y/o comunicativa. Momentos de ejecución: Inicio, desarrollo, cierre. |
| Medina, J. L., & Jarauta, B. (2013). Enseñanza y aprendizaje en la Educación Superior. Síntesis SA. | "haremos alusión a un conjunto de estrategias docentes que facilitan la consecución de aprendizajes reflexivos en el aula y que requieren de procesos de diálogo y negociación de significados entre profesores y estudiantes. Y en segundo lugar, nos centraremos en estrategias que parten de un ejercicio de interpretación de los contenidos de enseñanza y del nivel de comprensión de los estudiantes, y que conducen a una transformación de las disciplinas curriculares en aras a hacerlas más accesibles al alumnado." pp, 161 Tipos de estrategias de enseñanza para desarrollar un pensamiento reflexivo. |
| Moreno, G. A. M., & Daza, C. G. (2015). La etnografía en el ámbito educativo: una alternativa metodológica de | "la etnografía como herramienta investigativa , el docente tiene la oportunidad de desarrollar una amplia gama de estudios acerca de su contexto; sus propias prácticas, escenarios y procesos didáctico- pedagógicos" (Pág, 193) |

Lista de cotejo conceptos o datos relevantes que fueron consultados para la fase 1

| Referencia APA | Concepto o relevancia para el proyecto |
|---------------------------|---|
| investigación al servicio | |

Preguntas para la entrevista semiestructurada:

- 1. Teniendo claro que la categoría:** *Bienestar Docente*, se entenderá como aquel nivel de satisfacción del docente con su labor y el estilo de vida, personal y profesional, que lleva por esta profesión., **¿Podrías relatar qué estrategias utilizó para aquellas situaciones nombradas, que por pandemia se le hayan dificultado más?** (procure pensar en un suceso, vivencia que pueda ilustrarlo.)
- 2. Teniendo claro que la categoría:** *Emocional* dimensiona todo aquello que puede llegar a sentir el docente y le genere alteraciones del ánimo que puedan afectarle directamente a su nivel de bienestar, tranquilidad, autoestima, su estabilidad emocional, o su disposición para relacionarse con otros. **¿Podría relatarme qué estrategias empleó para aquellas situaciones que respecto a la categoría y por pandemia se le hayan dificultado más?**(procure pensar en un suceso, vivencia que pueda ilustrarlo.)
- 3. Teniendo claro que la categoría** *Entorno Organizacional*, se entenderá como aquel entramado de situaciones del día a día laboral del docente, en las que influye de manera directa la institución donde labora, **podría relatarme qué estrategias utilizó para aquellas situaciones que**

respecto a la categoría y por pandemia se le hayan dificultado más?(procure pensar en un suceso, vivencia que pueda ilustrarlo.)

Preguntas para fin de la intervención

1. ¿Cómo percibiste la urgencia educativa que estableció la pandemia Covid 19 respecto al manejo de las TIC? Antes y ahora.
2. ¿Sientes que tu aprendizaje para ser docente se lo debes en mayor medida a la parte teórica o práctica?
3. Respecto al tema de las plazas y la conexión con el maestro que usted nombra, me imagino el director de DACEA, ¿Podría usted relatarnos un poco sobre cómo fue su ingreso a la UJAT y posibles estrategias?
4. ¿Hablas con alguien sobre lo que sucede en tus clases, con qué intención?
5. ¿Cuál posición te podría representar más sensata para un docente: Idealismos/lucha Vs Realidad/ adaptación?
6. ¿Qué importancia le das a expresar tus emociones?
7. ¿Si te pidiera una pequeña receta para ser un buen docente, ¿Cuál sería?

Invitación (Canva)

The invitation card is designed to look like a chalkboard with a wooden frame. It features a dark background with white text and decorative elements like stars, a crescent moon, and hearts. The text is centered and uses a mix of serif and sans-serif fonts. A QR code is prominently displayed in the lower right quadrant, enclosed in a hand-drawn white border.

Intervención

NARRATIVAS PEDAGÓGICAS: EL PODER DE LAS HISTORIAS

Tú al permitir acceder, por medio de la narrativa, a lo íntimo de tu vida profesional, día a día, forma de ver y vivir este mundo y sabiduría, participas en la reconstrucción de una historia, aquella sobre:

¿Cómo, siendo docentes de nivel superior, salieron victoriosos ante el gran reto que supuso la pandemia en la educación? Logrando así conocer las estrategias que desarrollaron para responder a esta adversidad.

Participa

Laura Isaza Giraldo
5518137639

Villahermosa, Tabasco, 10 de noviembre de 2022

Modificaciones plan de acción

Tabla 10

Modificaciones plan de acción

| Fase modificada | Razón del cambio | Modificación realizada |
|---|--|---|
| Fase 1, técnicamente se decide que ya no son relatos etnográficos son narrativas lo que se puede realizar con este tipo de investigación y población. | En la asesoría con la directora y codirectora del proyecto, realizada el 31 de octubre y en base a la nueva investigación teórica. | Se trabaja metodológicamente con las narrativas. |
| Fase 2, certificado de participación | Se hace el envío, pero ante la solicitud se informa que debe ser al finalizar el proceso, enviando las evidencias y se explica que es algo inusual que no se ha realizado antes para docentes de la misma universidad. | Se debe enviar en enero con todas las firmas de los docentes y los formatos de las asistencias. Anexo 17 |
| Fase 2, aprobación del material y plan procedimental | | Se logra la reunión solo hasta el 31 de octubre |
| Fase 2, Apoyo legal y ético | En la medida en que aún no se tiene la información que se publicará se decide solo nombrar a los docentes la responsabilidad con el ejercicio y la | Se realiza una carta de compromiso y firma de publicación de su imagen al final. Anexo 18 |

| Fase modificada | Razón del cambio | Modificación realizada |
|---|--|---|
| | confidencialidad de sus datos hasta que el docente decida lo contrario. | |
| Fase 2, Exponer el objetivo de la entrevista | Decide la investigadora realizar la intervención solo con los maestros que expresaron desde el comienzo del proyecto su interés | No se entregan invitaciones o publicidad. |
| Fase 3, Presentar estructura al director de DACEA | Luego de la reunión con la directora del proyecto, se anuncia de manera general que se comenzará con el proceso de intervención en la población. | Se realizó el día 9 de noviembre, sin embargo, solo se dejó constancia para el maestro, pues no se encontraba en el día ni podían darme un día u horario para coincidir, por lo tanto y como aprendizaje adquirido en la fase de diagnóstico, son personas muy ocupadas de las cuales no es bueno que la investigación dependa. |
| Fase 3, visita al contexto para entrevistas | Se realiza desde el 8 de noviembre las entrevistas y acorde al proceso metodológico se concluye que no es indispensable intervenir con la cantidad | Se interviene con 4 docentes, dos hombres y dos mujeres. |

| Fase modificada | Razón del cambio | Modificación realizada |
|---|---|---|
| | de docentes que se suponía al principio. | |
| Fase 4, Construcción de los relatos, análisis, clasificación. | Acorde a los cambios realizados en la intervención tipo taller, los ejercicios narrativos y la estructura sugerida por la directora respecto a la presentación de las narrativas, las entregas y productos finales son distintas. | Se realiza un Diario de campo para registrar todos los detalles observados y el paso a paso de la investigación. Anexo 19 Se presenta el detalle individualizado llevado a cabo con cada docente respecto a la asistencia y cumplimiento de los objetivos del taller. Se hace una devolución individual a cada maestro del detalle de su perfil, estrategias y resultados. Anexo 20 |
| Fase 4, Evaluativa | No se había precisado mucho en el plan de acción | Se realizó la modificación del cuestionario, para utilizar solo la sesión 5 relacionada al Malestar docente y hacer un comparativo de los resultados, no como disminución de síntomas si no como confirmación del malestar docente y |

| Fase modificada | Razón del cambio | Modificación realizada |
|-----------------|------------------|--|
| | | evidencia de una mayor reflexión en el tema. |

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.

M.A.E.E.THELMA LETICIA RUIZ BECERRA

Directora de DAEA

Carta DAEA

Solicitud de Constancia

Soy Laura Isaza Giraldo, estudiante de MIPE, con matrícula 212J26009. Me acerco hoy ante ustedes para informarles que dándole continuidad al proyecto: *El Malestar docente en pandemia Covid-19, estrategias desarrolladas por docentes de nivel superior para enfrentarlo*, he comenzado con la fase de intervención y el desarrollo del ejercicio: “*Cuentos que no son cuentos: el poder de las narrativas*” para lo cual se desarrollará un proceso de escritura, que requiere, además del ejercicio de redacción, revisión, tiempo para entrevistas a profundidad y revisión de material de consulta, por lo cual los docentes firmaran una carta de compromiso por aquellas 26 horas que les fueron requeridas para esta fase.

Los docentes participaran en esta intervención con la intención de *Fortalecer el pensamiento reflexivo y autoconocimiento mediante la construcción de Narrativas Pedagógicas*, logrando así reconstruir la memoria pedagógica de aquellas estrategias que fueron desarrolladas por los docentes de nivel superior en tiempos de pandemia para promover el bienestar docente.

Yo Laura Isaza Giraldo me comprometo a enviar el listado de los nombre, cédula profesional de los maestros de DACEA y las evidencias que develen el compromiso de los docentes al terminar el ejercicio.

De antemano, mil y mil gracias por la confianza y ayuda.

Laura Isaza Giraldo

Carta a DACEA firmada

Villahermosa, Tabasco, 10 de noviembre de 2022

MTRO. JOSÉ JUAN PAZ REYES
Director de DACEA

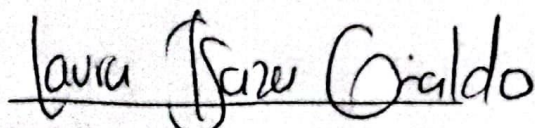
Saludos e información

Soy Laura Isaza Giraldo, estudiante de la Maestría en Intervención e Innovación de la Práctica Educativa, MIIPE, en DAEA. Me acerco hoy ante ustedes para informarles que dándole continuidad al proyecto: *El Malestar docente en pandemia Covid-19, estrategias desarrolladas por docentes de nivel superior para enfrentarlo*, he comenzado a contactarme con los docentes participantes de esta fase de la investigación que tiene por objetivo: *Propiciar por medio de la narración un ejercicio de reflexión, autoconocimiento y cualificación docente respecto a aquellas estrategias didácticas, discurso pedagógico y dominio de la inteligencia emocional que requirió de sí para estar hoy con un buen nivel de satisfacción en su práctica docente.*

Los docentes participantes participaron en esta intervención con la intención de *Fortalecer el pensamiento reflexivo y autoconocimiento mediante la construcción de Narrativas Pedagógicas*, logrando así reconstruir la memoria pedagógica de aquellas estrategias que fueron desarrolladas por los docentes de nivel superior en tiempos de pandemia para promover el bienestar docente.

De antemano,

Mil y mil gracias por la confianza y ayuda.



Laura Isaza Giraldo



Ejercicio de contextualización inicial

Tabla 11

Ejercicio de contextualización inicial

| Pregunta | Retroalimentación | | Registro respuestas | | | |
|---|--|---|----------------------------|-----------|-----------|-----------|
| <u>Registro en Edpuzzle</u> | Al sí | Al no | D1 | D2 | D3 | D4 |
| ¿Has percibido cambios constantes en el rol docente? | La figura de autoridad del maestro ha representado muchos cambios a lo largo del último siglo y con ella el respeto que se le otorgaba a esta profesión. | Es muy valioso saber que tanto tu autoridad como la de tus colegas nunca ha estado en juego y que siempre has percibido respeto por parte de tus alumnos. | Sí | No | Sí. | Sí. |
| ¿Percibe que hay juicios de valor sobre las metodologías que son elegidas para la práctica docente? | Tomar postura sobre una determinada metodología no te hace exento a las críticas o puntos de vista diversos al tuyo. | Nunca nadie ha intervenido ni cuestionado sus decisiones o las de un colega, respecto a sus maneras de enseñar. | Sí | Sí. | Sí. | Sí. |
| ¿Considera que a los estudiantes les hace falta unas bases de disciplina y apoyo familiar para | Pandemia permitió visibilizar la falta de disciplina, voluntad y motivación por el | Visibilizas que siempre hay la disposición de las familias para trabajar | No. | Sí. | Sí. | Sí. |

| Pregunta | Retroalimentación | | Registro respuestas | | | |
|--|--|--|---------------------|-----|-----|-----|
| | Al sí | Al no | D1 | D2 | D3 | D4 |
| continuar con su formación en casa? | estudio de muchos estudiantes. | de manera mancomunada. | | | | |
| ¿Has percibido en la docencia personas laborando sin desearlo? | Encontrar una buena plaza, bien paga y que cumpla con todas las expectativas no ocurre de manera inmediata ni para todos. | Todo aquel que trabaja en la docencia disfruta y elige esta profesión en primer lugar. | Sí | Sí. | Sí. | Sí. |
| ¿Ha sido complicado encontrar colegas que tengan un mismo fin y trabajen juntos por alcanzarlo? | Los trabajos por proyectos, transdisciplinarios o en colectivo, son uno de los mayores retos para la enseñanza aprendizaje actual. | La facilidad para realizar trabajos transdisciplinarios y la buena comunicación con otros docentes permite trabajar en conjunto. | Sí | No. | No. | No |
| ¿Considera que los requerimientos para adquirir una plaza y para mantener este u otro puesto, son complicados? | La oferta de empleo y cantidad de buenas plazas es pobre y se mueve por corrupción. | No hay privilegios o corrupción respecto a quienes acceden, continúan o salen de ciertos puestos de trabajo. | Sí | No. | Sí. | No |

| Pregunta | Retroalimentación | | Registro respuestas | | | |
|---|---|---|---------------------|----------|-----|---------|
| | Al sí | Al no | D1 | D2 | D3 | D4 |
| ¿Ha sentido que se responsabiliza al docente respecto a las malas notas o poco avance de los estudiantes? | El maestro, al estar incluido en el sistema capital, es responsable si no se produce el producto esperado, convirtiéndose en el primer responsable de la falta de aprendizaje de sus alumnos. | No, tanto los docentes, familias y alumno reconocen tu labor y experiencia como maestro y nunca lo han responsabilizado por los bajos promedios o resultados. | Sí | No y Sí. | No. | No y Sí |
| ¿Alguna vez has percibido los juicios respecto a la decisión de ser docente o pocas posibilidades de crecimiento respecto esta profesión? | Es una carrera en la cual desde que se inicia el panorama económico no es muy ambicioso y la realidad que te exponen es poco motivadora. | Suele ser la docencia la primera opción, se labora feliz y con la posibilidad de desarrollarse plenamente. | Sí | Sí. | Sí. | Sí. |
| ¿Considera usted que también en su espacio de trabajo hay situaciones que llevan a los docentes a vivenciar el Malestar Docente? | Definitivamente, sin importar la institución, son situaciones inherentes a la práctica docente. | Para ti y para tu círculo de amistades nunca has tenido que enfrentarte a estas situaciones descritas. | Sí | Sí. | Sí. | Sí. |

Carta de compromiso firmadas

Villahermosa, Tabasco a 13 días del mes de diciembre

Carta de Compromiso

Yo María Cruz Cuevas Álvarez, actualmente laborando como docente en la

División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA) me comprometo a tener la disposición horaria de 26 horas para la construcción, en conjunto con la investigadora Laura Isaza Giraldo; estudiante de la maestría en Intervención e Innovación de la Práctica Educativa, de: *Cuentos que no son cuentos: el poder de las narrativas*, ejercicio desarrollado para la fase de intervención del proyecto investigativo: El Malestar docente en pandemia Covid-19, estrategias desarrolladas por docentes de nivel superior para enfrentarlo.

Apruebo la publicación de la información condensada por la investigadora en la fase de intervención.

Si No

Apruebo la publicación de mi imagen

Si No



Firma

Villahermosa, Tabasco a 13 días del mes de Diciembre

Carta de Compromiso

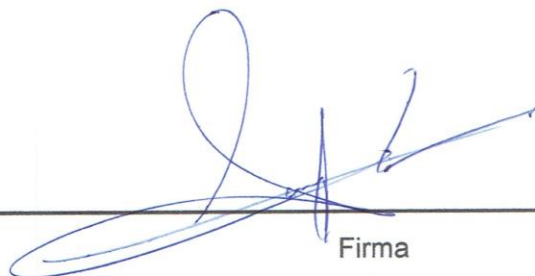
Yo Angel Humberto Vázquez Licona, actualmente laborando como docente en la División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA) me comprometo a tener la disposición horaria de 26 horas para la construcción, en conjunto con la investigadora Laura Isaza Giraldo; estudiante de la maestría en Intervención e Innovación de la Práctica Educativa, de: *Cuentos que no son cuentos: el poder de las narrativas*, ejercicio desarrollado para la fase de intervención del proyecto investigativo: El Malestar docente en pandemia Covid-19, estrategias desarrolladas por docentes de nivel superior para enfrentarlo.

Apruebo la publicación de la información condensada por la investigadora en la fase de intervención.

Si No

Apruebo la publicación de mi imagen

Si No



Firma

Villahermosa, Tabasco a 13 días del mes de Diciembre

Carta de Compromiso

Yo Baldemar Fabián Hernández Pérez, actualmente laborando como docente en la División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA) me comprometo a tener la disposición horaria de 26 horas para la construcción, en conjunto con la investigadora Laura Isaza Giraldo; estudiante de la maestría en Intervención e Innovación de la Práctica Educativa, de: *Cuentos que no son cuentos: el poder de las narrativas*, ejercicio desarrollado para la fase de intervención del proyecto investigativo: El Malestar docente en pandemia Covid-19, estrategias desarrolladas por docentes de nivel superior para enfrentarlo.

Apruebo la publicación de la información condensada por la investigadora en la fase de intervención.

Si No

Apruebo la publicación de mi imagen

Si No

Firma

Asistencias firmadas

Detalles Docente:

Edad: 42 años.

Sexo: Masculino.

Nivel de formación: Doctorado.










Categoría laboral en la UJAT: Asignatura interina.

Nivel de su experiencia docente: Prescolar., Superior.

Tipo de familia: Papá, mamá y niños. (Hija de 13, 9 años y varón de 7 años)

Otros ingresos: No.

Descripción del proceso con cada docente:

| Fecha | Actividad | Tiempo estimado | Firma |
|---------------------------|--|-----------------|---|
| 10 de noviembre | Presentación ejercicio, contextualización y toma de datos | 30 min |  |
| Interacción constante | Revisión de material introductorio (repositorio) Material de sensibilización y reconocimiento del Maestrazo Docente | 4 horas |  |
| Miércoles 16 de noviembre | Entrevista a profundidad | 3 horas |  |
| Miércoles 23 de noviembre | Entrevista a profundidad sobre las categorías de análisis | 3 horas |  |
| Tiempo individualizado | Lectura de mensajes, conversación alrededor del material de apoyo, (repositorio) compartir información personal, preguntas o elementos que se desean destacar. | 3 horas |  |
| Tiempo individualizado | Revisión de la Transcripción de la entrevista. Aportes o precisiones sobre lo dicho oralmente y lo plasmado | 2 hora |  |
| Tiempo individualizado | Construcción colectiva del relato individual | 5 horas |  |
| Tiempo individualizado | Construcción colectiva de la narrativa en conjunto | 5 horas |  |
| Tiempo individualizado | Aprobación del material a publicar | 2 horas |  |

Detalles Docente:

Edad: 43 años.

Sexo: Masculino.

Nivel de formación: Maestría.



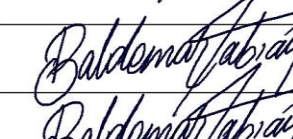
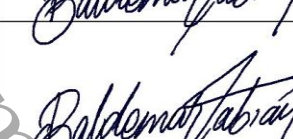
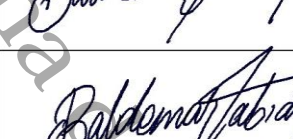




Categoría laboral en la UJAT: Tiempo completo.









Nivel de su experiencia docente: Educación técnica.


Tipo de familia: Papá solo con hijos

Otros ingresos: Sí.

Descripción del proceso con cada docente:

| Fecha | Actividad | Tiempo estimado | Firma |
|------------------------|--|---------------------|--|
| 10 de noviembre | Presentación ejercicio, contextualización y toma de datos | 30 min |  |
| Interacción constante | Revisión de material introductorio (repositorio) Material de sensibilización y reconocimiento del Malestar Docente | 5 horas |  |
| Martes 22 de noviembre | Entrevista a profundidad | 2 horas |  |
| Jueves 24 de noviembre | Entrevista a profundidad sobre las categorías de análisis | 3 horas |  |
| Tiempo individualizado | Lectura de mensajes, conversación alrededor del material de apoyo, (repositorio) compartir información personal, preguntas o elementos que se desean destacar. | 3 horas |  |
| Tiempo individualizado | Revisión de la Transcripción de la entrevista. Aportes o precisiones sobre lo dicho oralmente y lo plasmado | 1 hora |  |
| Tiempo individualizado | Construcción colectiva del relato individual | 5 horas |  |
| Tiempo individualizado | Construcción colectiva de la narrativa en conjunto | 5 horas |  |
| Tiempo individualizado | Aprobación del material a publicar | 1 horas, 30 minutos |  |

| Fecha | Actividad | Tiempo estimado | Firma |
|--------------------------|--|-----------------|---|
| 23 de noviembre | Primer contacto, búsqueda de participación | 30 min |  |
| 29 de noviembre | Presentación ejercicio, contextualización y toma de datos | 30 min |  |
| Interacción constante | Revisión de material introductorio (repositorio) Material de sensibilización y reconocimiento del Malestar Docente | 5 horas |  |
| Miércoles 7 de diciembre | Entrevista a profundidad sobre las categorías de análisis | 3 horas |  |
| Tiempo individualizado | Lectura de mensajes, conversación alrededor del material de apoyo, (repositorio) compartir información personal, preguntas o elementos que se desean destacar. | 3 horas |  |
| Tiempo individualizado | Revisión de la Transcripción de la entrevista. Aportes o precisiones sobre lo dicho oralmente y lo plasmado | 1 hora |  |
| Tiempo individualizado | Construcción colectiva del relato individual | 5 horas |  |
| Tiempo individualizado | Construcción colectiva de la narrativa en conjunto | 5 horas |  |

| Fecha | Actividad | Tiempo estimado | Firma |
|------------------------|------------------------------------|-----------------|---|
| Tiempo individualizado | Aprobación del material a publicar | 3 horas |  |

Edad: 44

Sexo: Femenino

Nivel de formación: Doctorado.

Categoría laboral en la UJAT: Tiempo completo.

Nivel de su experiencia docente: Prescolar., Primaria., Secundaria., Medio Superior., Superior., Posgrado

Tipo de familia: Papá, mamá y jóvenes.

Otros ingresos: No.

Cuestionario 2da Aplicación (F2 RESULTADOS)

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Respuesta Docente 791.CM | Respuesta Docente 895.QM | Respuesta Docente 9108.CH | Respuesta Docente 12143.C H |
|--|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| Seguimiento que le da el personal administrativo al cumplimiento de su trabajo (asistencia, puntualidad, permisos, etc.) | | 3 | 3 | 3 |
| Expectativas laborales que le brinda la institución (promociones y prestaciones).] | | 3 | 2 | 3 |

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Respuesta Docente 791.CM | Respuesta Docente 895.QM | Respuesta Docente 9108.CH | Respuesta Docente 12143.C H |
|---|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| Formación en valores con la que vienen los estudiantes desde sus familias (corresponsabilidad ante la tarea de educar) | | 3 | 3 | 3 |
| Los resultados y productividad académica del alumno. (calidad de los trabajos y productos entregados) | | 4 | 2 | 4 |
| Cambios constantes, que usted percibe, debe realizar sobre su rol como docente (Didáctica, metodología, atribuciones, estereotipos, expectativas, etc.) | | 4 | 4 | 4 |
| Petición y necesidad de estar actualizándose. (TIC, Métodos, didácticas, etc.) | | 4 | 3 | 4 |
| Estabilidad laboral que le brinda la institución. | | 4 | 2 | 4 |
| Reconocimiento económico que recibe de la institución para obtener calidad de vida (satisfacción respecto al salario que devenga) | | 4 | 2 | 3 |
| Laborar con un grupo de estudiantes de distintas características (edad, clase social, nivel educativo). | | 4 | 4 | 4 |
| Actitud, disposición y participación que usted percibe del alumno para recibir sus clases presenciales. | | 4 | 4 | 4 |
| Coherencia entre lo que se establece, usted debe enseñar (el currículo) y lo que percibe necesitan | | | | |

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Respuesta Docente 791.CM | Respuesta Docente 895.QM | Respuesta Docente 9108.CH | Respuesta Docente 12143.C H |
|---|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| sus alumnos aprender. | | 4 | 4 | 4 |
| Ingreso y uso de TIC para su práctica docente. | | 4 | 4 | 4 |
| Recursos con los que dispone la institución para su labor (salones, clima, conectividad, cañones, etc.) | | 3 | 3 | 4 |
| Dotación de la institución en equipos tecnológicos para el trabajo desde casa. | | 3 | 2 | 4 |
| Actitud, disposición y participación que usted percibe del alumno para recibir sus clases virtuales. | | 3 | 3 | 3 |
| Imprevistos que se presentan en clases virtuales respecto a los dispositivos tecnológicos de sus estudiantes (excusas respecto a la conectividad, no prender la cámara o no poder participar como usted lo requiere). | | 2 | 3 | 3 |
| Dar sus clases en la plataforma Teams (Clases virtuales). | | 4 | 4 | 4 |
| Competencias que poseía respecto al uso de TIC (previas al comienzo de la pandemia). | | 4 | 2 | 4 |
| Espacios dentro de la institución para dar clases virtuales o tutorías (Cubículos). | | 2 | 2 | 4 |
| Reconocimiento que se da institucionalmente a su profesión docente. | | 4 | 2 | 4 |

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Respuesta Docente 791.CM | Respuesta Docente 895.QM | Respuesta Docente 9108.CH | Respuesta Docente 12143.C H |
|--|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| Imprevistos que se le presentan a usted para las clases virtuales respecto a sus dispositivos tecnológicos. (conectividad, dificultades con la plataforma Teams, entre otras). | | 4 | 3 | 3 |
| Relación que tienen los alumnos con usted. (respeto a su autoridad). | | 4 | 4 | 4 |
| Tu nivel de apropiación de la plataforma Teams y las distintas herramientas y dispositivos tecnológicos (respuesta institucional que se le pidió de manera urgente para dar continuidad a las clases durante la pandemia). | | 4 | 4 | 4 |
| Tu decisión de estudiar y trabajar para el campo educativo. | | 4 | 4 | 4 |
| Participación que tienes en la institución. (diseño del currículo, cambios en el pènsum, toma de decisiones). | | 2 | 1 | 4 |
| Relación que tienen sus superiores y personal administrativo con usted. | | 3 | 2 | 4 |
| Tu salud mental (situaciones de insomnio, fatiga, estrés, etc.) | | 4 | 3 | 4 |
| Necesidad de resolver situaciones conflictivas. | | 3 | 3 | 4 |
| Tu nivel de realización y crecimiento personal. (tiempos para estudiar, para ocio, para desarrollarse en otras esferas de su vida de | | | | |

| ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a los siguientes ítems? | Respuesta Docente 791.CM | Respuesta Docente 895.QM | Respuesta Docente 9108.CH | Respuesta Docente 12143.CH |
|---|--------------------------|--------------------------|---------------------------|----------------------------|
| manera integral). | | 4 | 4 | 4 |
| Reconocimiento que percibes socialmente por tu labor docente (status social por ser un docente de nivel superior). | | 4 | 4 | 4 |
| Relación que tienen sus compañeros de trabajo con usted (apoyo). | | 4 | 3 | 4 |
| Condiciones laborales pactadas en su contrato laboral. | | 4 | 3 | 4 |
| Hablarle a una pantalla negra (estudiantes sin cámara). | | 3 | 4 | 2 |
| Distanciamiento con los estudiantes por regulación sanitaria. | | 4 | 3 | 3 |
| Tu salud física (tiempo de descanso, de horas para dormir, rutina para la alimentación, cantidad de horas sentado o frente a la pantalla, etc.) | | 4 | 4 | 4 |
| Tu desarrollo integral (esferas de tu vida personal y profesional) | | 4 | 4 | 4 |

Universidad Veracruzana Autónoma de Tabasco

Tabla 11

Evaluación del taller cuentos que no son cuentos

| Número de pregunta | Pregunta | Respuesta por Docente | | |
|--------------------|---|-----------------------|--------------------------|--------|
| | | 9108.CH | 12143.CH | 791.CM |
| 1 | ¿Sientes que el ejercicio te permitió fortalecer tu pensamiento reflexivo y autoconocimiento mediante el proceso de entrevistas, retroalimentación y la construcción de Narrativas Pedagógicas?? | 5 | 5 | 5 |
| 2 | ¿Consideras que se logró reconstruir la historia sobre cómo salieron victoriosos ante el gran reto que supuso la pandemia para la educación? | 5 | 5 | 5 |
| 3 | Que tan aportante a tu institución sientes que es el compartir las experiencias, logros y estrategias que como docentes han desarrollado gracias a su práctica reflexiva. | 5 | 5 | 5 |
| 4 | Observaste los resultados comparativos respecto a la escala Likert forzada sobre el Malestar Docente, la cual llenaste por primera vez en la fase del diagnóstico, como parte del Cuestionario Online para docentes de nivel superior de la DACEA y ahora en la última sesión del taller. | Sí | Sí | Sí |
| VII. | A que creas que se deba las diferencias en los resultados [Menor interés en resolverlo.] | A | A.C | D.C |

| Número de pregunta | Pregunta | Respuesta por Docente | | |
|--------------------|---|-----------------------|--------------------------|--------|
| | | 9108.CH | 12143.CH | 791.CM |
| VIII. | A que creas que se deba las diferencias en los resultados [Menor confianza en la investigación o investigadora.] | D.C | D.C | D.C |
| IX. | A que creas que se deba las diferencias en los resultados [Menor sensación de Malestar Docente] | A | A | D.C |
| X. | A que creas que se deba las diferencias en los resultados [Mayor tiempo tomado para reflexionar la temática.] | A | D.C | D.C |
| XI. | A que creas que se deba las diferencias en los resultados [Mayor confianza en la investigación y en la investigadora.] | A | D.C | A.C |
| XII. | A que creas que se deba las diferencias en los resultados [Mayor comprensión sobre los ítems relacionados al Malestar Docente.] | A | A.C | A.C |

Nota: Se asigno las letras D.C para representar desacuerdo completamente, D para un ligero desacuerdo, N.A es no aplica, A para aplica y A.C, para aplica completamente.

Narrativa individual: Renunciar, pero ¿Renunciar a qué?

Una docente de 29 años de edad que cree en los ideales y en las utopías, se enfrenta a una pandemia donde decide aprender de la tecnología, propiciar que sus estudiantes, pequeños de 8 y 9 años, se vuelvan expertos en el manejo de aquellas plataformas, que ahora representan su salón de clase y que aún con la frialdad que aparentan, lograron dar cabida a una comunidad amorosa que reconoce y prioriza la socialización y el impacto de la comunidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Con este grupo avanzó al siguiente paso, aprender con la tecnología, está como una herramienta para propiciar los objetivos educativos, ello logrado luego de aquel momento de dominio y apropiación de las TIC como recurso educativo.

Sin embargo, para el año 2021, esta maestra debía comenzar un nuevo proceso, ahora con un grupo de 5 y 6 años, pequeños que aún estaban con su periodo de egocentrismo u otros, con el simple deseo de interactuar y darse a conocer con aquellas caritas que solo por pantalla conocían, ¿Cómo privilegiar el contenido, el currículum, la planeación sobre aquel deseo de participar? ¿Cómo censurar unas voces que lo ideal sería que nunca se silencien, que nunca paren de preguntar, de interactuar, de cuestionar o de aportar?

No solo fue difícil la toma de la palabra, el manejo del micrófono, sino también cómo ir en contra vía de aquel sentido moral y ético de la docente respecto a la cantidad de horas que se consideran pertinente para un niño o niña de tan tierna edad, fue una opinión de una simple licenciada en contra de todo un engranaje, contra todo un sistema educativo, que privilegia y que priorizó lo establecido y estipulado sobre el sentido común, sobre la sabiduría del docente y su experticia en el tema.

Así que ustedes, docentes de nivel superior, ustedes que no renunciaron, ¿qué vicisitudes tuvieron y cómo lograron anteponerse a ellas?

Narrativa lograda en conjunto con los docentes

El muy común ser o no ser, en docentes:

teoría versus realidad.

Contexto

Como es bien sabido por los lectores el campo de la educación contempla muchas aristas, sobre todo cuando su objeto de estudio es compartido por tantas otras ciencias, la psicología por ejemplo ha tenido un lugar preponderante en la directriz de aquellos postulados sobre metodologías para la enseñanza, con todos aquellos enfoques como el conductismo, el cognoscitivismo, las teorías psicogenéticas, el constructivismo, el

humanismo, distintas corrientes que parte de lo que buscan comprender es cómo se da aquel proceso de enseñanza aprendizaje, práctica en la que están inmersos los docentes, los cuales han tenido una gran oportunidad y es trabajar directamente, diariamente con el objeto de estudio, es allí en el día a día donde se ha buscado se realicen las mayores aportaciones a la pedagogía, a la investigación educativa.

El ideal sería que cada maestro, como se verá más adelante, ante este rico laboratorio que son las clases, pudiera ser el mayor productor de teorías y posturas respecto a este proceso en el cual participan con ardua labor, sin embargo, ya desde la década de los 80 viene hablándose acerca del Malestar Docente, acerca de las crisis en la educación, situación que ha venido siendo investigada con distintos objetivos, en el caso del docente José Manuel Steve en una bella labor de reconocimiento, empoderamiento y conciencia sobre las condiciones que en silencio debe sobrellevar un docente, entre las cuales destaca las más bellas estrategias y el increíble accionar.

Es entonces durante el año 2019 que surge la pandemia producida por el SARS COVID 19, que a pesar de detonar ese año, en México comienza a causar estragos en el primer periodo de año escolar del 2020 y desde allí, toda la plantilla de docentes de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, en específico los perteneciente a la División Académica de Ciencias Económico Administrativas, trabajaron más arduamente por continuar prestando una excelente labor en función de la educación superior, ahora todos en modalidad virtual.

Caracterizaciones:

Ahora bien, buscando indagar como se sentían estos docentes, frente a lo que teóricamente se ha denominado Malestar Docente, concepto que según Esteve (1994) permite “describir los efectos permanentes de carácter negativo que afectan a la personalidad del profesor como resultado de las condiciones psicológicas y sociales en que se ejerce la docencia” (pág. 24) y para efectos de la investigación: *El Malestar docente en pandemia Covid-19, estrategias desarrolladas por docentes de nivel superior para enfrentarlo*, este se presupone inherente a la práctica docente, sin importar país, modelo pedagógico o institución en la que se labore.

Es así, ante esta hipótesis que comienza el acercamiento a una población de las áreas de economía, administración, contaduría y mercadotecnia, docentes que en el primer acercamiento parecían no padecer el Malestar Docente, sin embargo gracias a una muestra de participantes voluntarios, también llamada autoseleccionada, se logró indagar acerca de la razón de esta posible antítesis al encontrar docentes desde ambos extremos, unos desde la ausencia de aquellas situaciones que desencadenan el Malestar docente, y otros desde la completa seguridad de su existencia.

¿A qué se debe entonces esta aparente antítesis? Fue gracias al taller: *Cuentos que no son cuentos*, una estrategia de intervención que en primer lugar busco comprender aquel nivel de satisfacción con su profesión y crear un ambiente de confianza para el intercambio de conocimientos, información obtenida por medio de entrevistas semiestructuradas y profundas, un diario de campo y un proceso individualizado con cada docente para la reflexión sobre las categorías de análisis de la investigación: Entorno organizacional, emocional y el bienestar docente.

Docentes entre los 42 y 52 años, cada uno de ellos con uno o dos hijos, con una experiencia en la docencia desde los cinco hasta los veintiocho años, y cada uno, mientras se realiza el taller, por medio de las entrevistas que este incluía y la cercanía y confianza al narrar sus historias, se logró percibir aquellas maneras de ver el mundo, donde la observación de su entorno, la empatía, la reflexión, el gusto por enseñar y aportar a otros en su crecimiento, la formación continua, el deseo de hacer y actuar bien, el valor del error como oportunidad de aprendizaje y la experticia ganada por el tiempo les une en una labor que requiere de ellos justamente ser guía de la formación de sujetos de diversas edades que luego de un proceso educativo de 13 años, llegan a su encuentro para enfocarse en el desarrollo de unas habilidades en específico.

Acciones/Pandemia:

Cada uno de ellos sin pensarlo o nombrarse vanguardistas, estaban ya preparados profesional y personalmente para enfrentar una pandemia, la cual reconocen que para muchos docentes, sobre todos los más veteranos y con poco interés en la tecnología les estableció más vicisitudes, pero ante la cual aquellos docentes con menos años de experiencia lograron hacer vínculos para compartir sus saberes pedagógicos, entorno a plataformas y estrategias,

que pudieran facilitarles este cambio que además de instalar la educación para medios virtuales, o a distancia, implicó también una mayor conciencia y mirada sobre la inteligencia emocional de aquellos seres humanos que se encontraban tras unas pantallas negras, llenos como también lo podían estar ellos mismos, de dudas, miedos, inseguridad o emociones que quizás no muchos podían nombrar o gestionar.

Cuatro docentes que no les tomó por sorpresa, ya ellos manejaban con anterioridad plataformas educativas y la tecnología ya había cautivado su interés y hacía ya parte de su vida. Ha de reconocerse que cada uno de ellos ha preguntado y ha dado orientación respecto a cualquier inquietud pedagógica, dejando claro la importancia del diálogo de saberes y de aquella riqueza que se logra en el compartir aquellas historias y experiencias en la docencia. Docentes que incluso en esta investigación, lograron que fuera acción participativa, en la medida en que siempre buscaron desde sus conocimientos aportar para que el taller o cualquier detalle fuese llevado de la mejor manera, más práctico, didáctico, estético, eficiente, sin pedirlo, en estos docentes, al tener este deseo de enseñar y de compartir sus saberes, sucede de manera innata.

Es así como ellos, han logrado permitir el tejido de este entramado de historias que permiten comprender ¿Cómo es que lograron adaptarse a la pandemia y seguir adelante? Primero que todo, cada uno tenía y perfeccionó su habilidad y herramientas para ser un profesor virtual, entablaron una relación de empatía con la realidad que ellos y sus estudiantes estaban enfrentando en igual medida, se respaldaron y fueron apoyo de aquellas personas que necesitaban ayuda para hacer frente a las situaciones que el día a día iban estableciendo, además se apreció que no había la confianza ni en un principio suficiente información para reconocer la existencia del Malestar Docente en su entorno de trabajo, sobre todo por la lealtad y agradecimiento a la institución.

Además de ser docentes que, desde su nivel de dominio de las TIC, Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, llevaron con total tranquilidad las clases, incluso de manera cómoda desde casa, evidenciando el ahorro de tiempo y la factibilidad para hacer otras actividades que al estar trabajando desde casa les permitía, con el autocuidado de tener siempre tiempo para sí y el disfrute en familia.

Problema:

¿Cuál es entonces el real problema en esta población que ante los inconvenientes que se presenten logra salir victoriosa de las batallas? El problema es que no hay tiempo para quedarse en los problemas, claro está que pueden, ante el llamado a reflexionar por su entorno reconocer aquellas situaciones que están presentes también en su institución y que son causantes del Malestar Docente, pero ellos, docentes resilientes, sensibles e inteligentes, deciden trabajar en sí mismos, ser recursivos, buscar seguir adelante y enfocarse en aquello positivo que llena su día de bienestar.

Resolución:

Y ¿Cómo es que ellos pudieron?, ¿Cómo es que pueden hacerlo?, ¿Qué los motivó a continuar en sus labores, no renunciar ni abandonar a sus alumnos y seguir dando lo mejor de sí? Aquella duda, aquella pregunta que desde el comienzo de esta investigación impulso el escudriño de esta realidad que, aunque muchos países vivieron, cada docente asumió de maneras distintas, hoy, terminando este 2022, con el proceso investigativo más avanzado, se cuenta con claridades que permiten justamente comprender estos qué y cómo, que se buscaron despejar, pues gracias a comprender sus procesos de enseñanza, sus maneras de vivir el constructivismo y el humanismo, dieron a la investigación las bases para aquello que puede esbozarse como un correcto proceso de enseñanza aprendizaje, una imagen de docente que le impulsan las exigencias del día a día y que las enfrenta con ahínco.

Dilemas docentes como:

¿Se nace con vocación o esta se desarrolla?, Son cuestiones que se reflexionan por medio de esta mirada a las narrativas de los docentes, unos con familias de docencia y lo que podría llamarse una herencia sobre el gusto por la enseñanza y otros, descubriendo que tenían esta vocación y no lo sabían.

Respecto a la formación de estudiantes de nivel superior ¿Deberían venir formados en disciplina y valores desde casa o aún nos corresponde cómo sus docentes formarles en ello? Un nivel educativo donde por elección ingresan a una carrera, edades donde una gran mayoría busca laborar y que aquello que se está aprendiendo les impulse para el crecimiento personal y profesional, pero aun así, es evidente para los docentes que comparten sus historias, que la motivación de los estudiantes, para el alcance de los objetivos propuestos

además de indispensable, depende muchas veces de la metodología utilizada, de aquellas estrategias didácticas elegidas o aquello particular de la vida de cada alumno, que aunque imposible de modificar si es indispensable darse a la tarea de comprender.

Ahora bien, aquellos asuntos personales que, aunque no se relacionaban directamente con su accionar docente, reconocen ellos que influye en aquel maestro que son y en la relación que establecen con el entramado de situaciones que envuelven la función de un docente, ello es ¿Ambición o modestia? Qué tanto buscar crecer, destacar o subir en un escalafón que aunque claro sobre su proceder, muchas veces requiere de personas que confíen en su labor, que les recomienden o den su voto de confianza para demostrar sus capacidades, situaciones que dejan en evidencia la importancia de adquirir una formación integral, destinar parte de tu tiempo a la formación de vínculos, la participación en espacios sociales donde la interacción con personas de tu profesión y el darte a conocer te permitan abrir puertas en un mundo donde la competencia cada vez es más férrea.

En una sociedad que te impulsa a tener mayores títulos académicos para sobre salir y enfrentarte a esta competencia del mercado laboral, surge el dilema docente sobre el valor que se le da al ¿Conocimiento práctico o teórico? Posturas que, aunque no disuenan una de la otra en los docentes intervenidos, establecen la importancia de la práctica educativa, del salón de clases como laboratorio, de la riqueza de hablar con los colegas, mantener actualizados y del valor de una investigación basada en la observación en las hipótesis de un docente que día a día reflexiona sobre su accionar.

¿Un docente debe ser ejemplo?, ¿Se espera que sea perfecto?, ¿siguen representando una autoridad?, son cambios que vienen dándose en el rol de este, pero lo que sí continúa siendo una realidad es que merecen toda la admiración de una sociedad que, aunque no puede pagar lo suficiente por su labor sí está en la tarea de reconocer su ardua labor para formar los sujetos que este siglo XXI necesita y demanda.

Por ello como último dilema docente, surge el ¿Adaptarse o seguir fiel a sus propios ideales? Lo que implica la constante reflexión sobre ¿cuándo abandonarlos, ¿cuándo saber qué situación amerita gastar tu energía en ello y cuándo no, en qué batallas es necesario alistarse y cuáles deben ser las prioridades? Reflexiones que gracias a esta intervención dejan en conclusión que siempre la búsqueda debe ser el bienestar docente, tu salud mental y física,

aquello que te dicta tu razón y tus emociones, claro está, aprender a escuchar esas voces internas, pero eres tú, tú como docente la prioridad y el norte que marca la respuesta a todos estos dilemas y realidad docente.

Presentación de Genially

<https://view.genial.ly/634b855d5332f9001222fc0/presentation-presentacion-intervencion>

Constancia de participación



Fotografías de cierre

