



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE CARACAS
DOCTORADO EN EDUCACIÓN



**El bienestar docente y la calidad educativa en las instituciones educativas
distritales de Barranquilla-Colombia**

Tesis presentada como requisito para optar al Grado de Doctor en Educación

Autora: Ninoska Pinedo

Tutora: Mariela Alejo

Caracas, octubre de 2024



N° 20241134-57-054

ACTA

Nosotros, el Jurado Examinador abajo firmante, reunidos en modalidad virtual el día 29 de noviembre de 2024, debidamente autorizados por la Coordinación de Estudios de Postgrado del Instituto Pedagógico de Caracas, con el propósito de evaluar la *TESIS* titulada: *El bienestar docente y la calidad educativa en las instituciones educativas distritales de Barranquilla-Colombia*, presentada por la ciudadana: **Ninoska Patricia Pinedo Torres**, titular del Pas. **AY924909** del Doctorado de Educación, para optar al título de Doctor en Educación, emitimos el siguiente veredicto: **APROBADO**

OBSERVACIONES:

El jurado examinador recomienda su divulgación y presentación en ambientes nacionales e internacionales ya que el estudio representa relevancia para la calidad educativa y el bienestar del docente. Se felicita a la doctorante por su expresión verbal durante la disertación



Dra. Mariela Alcjo
C.I. N. - 6.861.762
(Tutor)



Dra. Zulay Pérez
C.I. N. - 6.226.881



Dra. María Machuca
C.I. N. - 5.976.312



Dra. Xiomara Rojas
C.I. N°10.377.088



Dra. Gilda Mestre
C.I. N. - 41437521





REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
RECTORADO

N° 20241134-57-054

**“EL BIENESTAR DOCENTE Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DISTRITALES DE BARRANQUILLA-
COLOMBIA”**

POR: Ninoska Patricia Pinoño Torres
Fon. 41924909

Tesis del Doctorado de Educación, aprobada en nombre de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador por el siguiente Jurado, a los 29 días del mes de noviembre de 2024.



Dra. Mariela Alcón
C.I. N. - 6.561.762
(Tutor)



Dra. Zulay Pérez
C.I. N. - 6.226.888



Dra. María Machado
C.I. N. - 5.976.312



Dra. Xiomara Rojas
C.I. N° 10.377.888



Dra. Gilma Mestre
C.I. N. - 41437521



Dedicatoria

IN MEMORIAM

En honor a mami, Adelaida,
Por ser el ángel que siempre me acompaña y me cuida,
mi fuente de inspiración.
Aunque no estés físicamente conmigo,
Tu espíritu y tu inquebrantable amor continúan guiándome en cada paso.
Sé que celebrarás en el cielo mi gran logro
Te amaré por siempre

Nino

Agradecimientos

Tengo tanto por agradecer que las palabras y el espacio no serían suficientes para expresarlo. Hoy me siento llena de gratitud y satisfacción. Esta experiencia ha sido muy enriquecedora tanto a nivel personal como profesional para mí como investigadora.

Es momento de empezar... a Dios todopoderoso, nuestro creador que ha llenado mi espíritu de fortaleza, sabiduría y perseverancia para poder llegar hasta aquí, infinitas gracias por todas tus bendiciones.

A mis amados padres: Adelaida Torres Vargas porque me enseñó a ser una persona humilde, de buenos sentimientos, integra y de principios que me impulsó siempre a dar lo mejor de mí y me ayudó a seguir adelante en los momentos más difíciles, y aún desde el cielo me ilumina para seguir adelante en todos mis proyectos. Luis José Pinedo Cárcamo por todo su amor y por las fuerzas que me transmite día a día para continuar en este camino, gracias papi por creer en mí.

A mi segunda madre, Gloria Parra porque todo el tiempo me impulsa a seguir adelante con mi proyecto, gracias por su constante apoyo.

A mi esposo por su valioso e incondicional apoyo en los momentos más difíciles y por su buena compañía. A mis amadas hijas Sofy y Salo quienes han sido mi mayor motivación, mi fuerza, mis grandes amores, gracias por impulsarme a ser mejor cada segundo de mi vida. Dios los bendiga, por soportar mi abandono en ciertos momentos de mi profesión.

A mi hermana Heydy, mi cuñado y mis sobrinos por su motivación.

A mis grandes amigos: Carlos, siempre dispuesto a brindarme la mano en todo momento e impulsándome a ser mejor; A Mónica, Walter y Carmen por su valioso aporte en mi investigación. Vilma, Emilse, Miriam, Ronald, Janeth y Elga por su constante motivación y ayuda. Y a todos las maestras y maestros que colaboraron desinteresadamente en esta investigación, Astrid, Edgardo, Leyda y Piedad; dedicando su valioso tiempo y aportando gentilmente información valiosa para el estudio.

A mi segunda familia, Juan, Emeida, Julita, Ingrid, a todos ellos gracias por su gran apoyo.

A mis formadores, grandes modelos a seguir: a mi querida Dra. Mariela Alejo, gran formadora, por su dedicación, asesorías, compromiso, amistad, entrega en todo

momento, por su apoyo incondicional, por compartir sin ningún reparo todos sus conocimientos y su buena compañía hasta aquí, siempre la miraré con cariño, gracias infinitas.

A los doctores, Cecilia Peña, Betsy Fernández, Zulay Pérez, Yudika Jarque, Kamil Ansoleaga, Franklin Núñez, maestros que en cada momento compartieron su conocimiento y entrega al momento de enseñar. Dios los bendiga grandemente.

Muchas gracias a todos

Tabla de contenido

	pp.
Lista de tablas	XI
Lista de figuras.....	X
Resumen	XI
CAPÍTULO	
I Aproximación al fenómeno de estudio	3
Descripción de la realidad.....	3
Propósitos de la investigación.....	12
Propósito general.....	12
Propósitos específicos.....	12
Importancia de la investigación.....	13
II Marco referencial	16
Antecedentes de la investigación.....	16
Antecedentes internacionales.....	16
Antecedentes nacionales.....	18
Bases teóricas	21
Satisfaciendo las necesidades del bienestar integral: un enfoque desde la teoría de Maslow y las dimensiones de Covey.....	22
Una mirada al bienestar docente.....	27
El concepto de calidad educativa.....	32
Políticas públicas.....	35
Bases legales.....	36
III Marco metodológico.....	39
Posición paradigmática de la investigación.....	39
Fundamentos pentadimensionales.....	40
Diseño de la investigación	42
Escenario e informantes de la investigación.....	44
Técnicas e instrumentos de la recolección de la información.....	45

	Métodos de análisis de la información.....	46
	Criterios de rigor y calidad en la investigación.....	48
	Criterios éticos de la investigación.....	50
IV	Presentación, análisis e interpretación de los hallazgos.....	52
	Pasos del método comparativo continuo.....	54
	Paso 1: Comparar incidentes aplicables a cada categoría....	54
	Presentación de incidentes y propiedades emergentes.....	55
	Paso 2: Integración de las categorías y sus propiedades.....	58
	Paso 3: Delimitación de la teoría.....	64
	Descripción del proceso.....	66
	Triangulación del estudio.....	69
	Integración y validación de la teoría.....	73
	Teoría del entorno laboral como factor determinante del bienestar docente.....	76
	Integración de la teoría.....	77
	Teoría de políticas educativas para el bienestar docente.....	84
V	Construcción teórica.....	88
	Lineamientos teóricos.....	88
	Justificación.....	91
	Fundamentación legal.....	96
	Propósitos de los lineamientos teóricos.....	98
	Propósito general.....	98
	Beneficiarios.....	98
	Propuesta de lineamientos teóricos para promover el bienestar docente y la calidad educativa en las instituciones educativas distritales de Barranquilla-Colombia.....	101
	Estructura de la propuesta de lineamientos teóricos.....	102
	Lineamientos para el bienestar docente.....	103
	Lineamientos teóricos específicos para el bienestar integral..	105
	Lineamientos para el entorno institucional.....	107
	Lineamientos desde las políticas educativas.....	109

	Socialización de los lineamientos.....	111
VI	Reflexiones finales.....	117
	Consideraciones finales.....	119
	Reflexiones de cierre.....	133
	Referencias.....	135
	Anexo A-1 Guion de entrevista.....	143
	Anexo B-1 Consentimiento informado del participante.....	145
	Anexo C-1 Formato de instrumento para la validación de los hallazgos por parte de los informantes clave.....	148
	Anexo C-2 Instrumento de validación de los hallazgos por parte de los informantes clave.....	150
	Anexo D-1 Descripción de los informantes clave.....	160
	Anexo E-1 Registro fotográfico de la socialización de la investigación de Ninoska Pinedo Torres en línea.....	162
	Anexo F-1 Registro fotográfico de las entrevistas.....	164
	Anexo G-1 Registro fotográfico de la socialización.....	166
	Anexo H-1 Transcripción y análisis de las entrevistas.....	169
	Anexo I-1 Síntesis curricular de la autora y de la tutora.....	202

Lista de tablas

N°		pp.
1	Informantes clave de acuerdo con criterios de selección.....	43
2	Etapas del método comparativo continuo	46
3	Matriz correspondiente a la pregunta 1.....	54
4	Categoría inicial bienestar integral.....	54
5	Categoría inicial: entorno laboral.....	55
6	Categoría inicial: políticas educativas.....	56
7	Integración de incidentes y propiedades de la categoría bienestar integral.....	57
8	Integración de incidentes y propiedades de la categoría entorno laboral	58
9	Integración de incidentes y propiedades de la categoría políticas educativas.....	60
10	Integración de categorías y propiedades.....	62
11	Reducción numérica de categorías, subcategorías y propiedades.....	64
12	Triangulación de la categoría bienestar integral.....	70
13	Triangulación del entorno laboral.....	74
14	Ajustes al bienestar integral.....	104
15	Ajustes al entorno institucional.....	106
16	Ajustes para las políticas educativas.....	106

Lista de figuras

N°		pp.
1	Jerarquía de las necesidades de Maslow (1943).....	21
2	Abordaje metodológico de la investigación.....	47
3	Pasos del método comparativo continuo.....	52
4	Codificación de informantes clave.....	53
5	Categorías emergentes.....	65
6	Triangulación.....	84
7	Procedimiento para la elaboración de lineamientos.....	99
8	Lineamientos teóricos para promover el bienestar docente y la calidad educativa en las instituciones educativas distritales de Barranquilla-Colombia.....	107
9	Invitación a informantes clave para la socialización de hallazgos.....	109
10	Bienvenida a la socialización.....	110
11	Explicación de los lineamientos y espacio de reflexión de los informantes clave.....	110
12	Instrumento de validación de los hallazgos por parte de los informantes clave.....	111
13	Instrumento de validación de los hallazgos por parte de los informantes clave.....	112

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE CARACAS
DOCTORADO EN EDUCACIÓN
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: POLÍTICAS PÚBLICAS E INNOVACIONES
EDUCATIVAS

**El bienestar docente y la calidad educativa en las instituciones educativas
distritales de Barranquilla –Colombia**

Tesis presentada como requisito para optar al Grado de Doctor en Educación

Autora: Ninoska Pinedo
Tutora: Mariela Alejo
Fecha: 2024

Resumen

La calidad educativa está relacionada con el concepto de bienestar docente, dado que estudios en distintos contextos han demostrado que un entorno favorable para los docentes contribuye positivamente en los procesos de enseñanza-aprendizaje (Day y Gu, 2010). Esta investigación tiene como propósito generar lineamientos para el mejoramiento del bienestar docente y la calidad de la educación en los colegios oficiales del Distrito de Barranquilla- Colombia, teniendo en cuenta los ámbitos que determinan el bienestar integral de los maestros y los procesos escolares que definen la calidad de la educación. Metodológicamente, por su naturaleza, la investigación se circunscribe en el paradigma interpretativo, con un enfoque cualitativo, apoyado en un diseño emergente, flexible y abierto durante todo el proceso. Teniendo como escenario tres Instituciones Educativas Distritales (I.E.D.) de la ciudad de Barranquilla. Los informantes clave que seleccionados fueron tres directivos docentes y seis docentes. Para la recolección de la información, la técnica que se empleó fue la entrevista semiestructurada. El análisis e interpretación de los hallazgos se realizó siguiendo los parámetros de la teoría fundamentada de Glasser y Strauss (1967) mediante el Método Comparativo Continuo (MCC). Para asegurar la calidad y rigor de la investigación, se siguieron los criterios de Guba y Lincoln (1990), credibilidad, auditabilidad y transferibilidad. Las categorías emergentes fueron: bienestar integral, políticas educativas y entorno laboral. La reflexión final apunta a que la responsabilidad del bienestar integral de los docentes reposa sobre diferentes actores y ámbitos, que a su vez determinan desde su acción u omisión la calidad de la educación.

Descriptor: bienestar docente, calidad educativa, instituciones educativas oficiales.

Introducción

En los últimos años, el gobierno colombiano, a través del Ministerio de Educación Nacional (MEN), ha implementado una serie de políticas y estrategias con el objetivo de mejorar la calidad educativa en el país. Estas iniciativas han estado orientadas principalmente hacia la mejora del rendimiento académico de los estudiantes y la optimización de los procesos educativos en las instituciones. Sin embargo, un aspecto fundamental que ha sido subestimado en este contexto es el bienestar integral del maestro y no porque no se haya trabajado, sino por el enfoque con el que se ha abordado.

El bienestar integral del maestro no solo es crucial para su propio desarrollo personal y profesional, sino que también tiene un impacto directo en la calidad de la educación que se ofrece en las aulas de clase. En Colombia, los maestros enfrentan una serie de desafíos en su entorno laboral y personal que pueden afectar su bienestar y, en última instancia, su capacidad para desempeñarse efectivamente.

El contexto laboral de los maestros colombianos está marcado por una serie de factores, como la carga de trabajo excesiva, la falta de recursos y apoyo institucional, la burocracia administrativa local, la presión por los resultados académicos y las condiciones laborales precarias y los entornos de vulnerabilidad de sus comunidades. Además, muchos maestros se enfrentan a desafíos adicionales fuera del aula, como dificultades financieras, problemas de salud mental y emocional, y tensiones en su vida personal y familiar.

Estos desafíos pueden tener consecuencias significativas en la calidad de vida y el bienestar integral de los maestros. Un maestro que se siente abrumado, estresado, desmotivado o enfermo, es menos probable que pueda brindar una enseñanza de calidad y establecer relaciones positivas con sus estudiantes. Por lo tanto, es imperativo abordar estas preocupaciones y proporcionar un apoyo integral a los docentes para mejorar su bienestar y, en última instancia, la calidad de la educación en Colombia depende también de la calidad de vida del maestro.

El contexto laboral y humano de los maestros en Colombia es diverso y complejo y está influenciado por una variedad de factores socioeconómicos, culturales y políticos. Muchos maestros trabajan en entornos desfavorecidos e inseguros, donde enfrentan

condiciones adversas y recursos limitados para llevar a cabo su labor educativa. Además, la profesión docente en Colombia no siempre es valorada y reconocida adecuadamente por todos los miembros de la comunidad.

El bienestar docente es un tema de gran relevancia, sin embargo, a menudo se subestima su complejidad y se reduce a actividades de socialización o integración o desarrollo personal. En realidad, el bienestar docente es un fenómeno multifacético que involucra a múltiples actores y se manifiesta en ámbitos como el nacional, local, Institucional y personal.

La presente investigación tiene como propósito generar lineamientos para el mejoramiento del bienestar docente y la calidad de la educación en los colegios oficiales del Distrito de Barranquilla- Colombia. Se desarrolla en seis (6) capítulos que la describen de la siguiente forma: Inicialmente, se presenta el Capítulo I en el que se expone la descripción de la realidad, las interrogantes del estudio, los propósitos de la investigación y la justificación e importancia del estudio. El capítulo II, expone el sustento epistémico de la investigación, presenta los antecedentes internacionales y nacionales del estudio, bases teóricas y fundamentación legal.

En el capítulo III, se presenta el recorrido epistemológico y metodológico, la concepción paradigmática asumida, la pentadimensión de la investigación, el diseño de investigación, técnicas e instrumentos para la recogida de la información, el contexto e informantes, método para el análisis de la información y criterios de rigor y calidad del estudio. El capítulo IV contiene los resultados obtenidos del análisis e interpretación de los hallazgos o categorías emergentes.

En el capítulo V se encuentran lineamientos teóricos para promover el bienestar docente y la calidad educativa en las instituciones educativas distritales de Barranquilla- Colombia y las observaciones de la socialización con los informantes de la investigación para su confirmabilidad y recepción de aportes de estos. El capítulo VI presenta las reflexiones finales relacionadas con los hallazgos y resultados obtenidos en el estudio de investigación. Finalmente se presentan la lista de referencias que sustentaron la investigación, los anexos y la síntesis curricular de la autora y la tutora.

CAPÍTULO I

Aproximación al fenómeno en estudio

En el primer capítulo se presenta la descripción de la realidad, las interrogantes del estudio, los propósitos de la investigación y la justificación e importancia.

Descripción de la realidad

El ámbito de la educación está lleno de elementos transversales que delimitan los alcances u objetivos de este proceso a nivel social, uno de estos elementos es el de la calidad educativa, que en algunos casos es abordado en función de la pertinencia de los contenidos, las capacidades profesionales de los maestros, la calidad de los ambientes de aprendizaje e incluso la innovación pedagógica que posibilita actualmente la tecnología.

La educación de calidad es uno de los objetivos de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2015) que destaca la importancia de contar con docentes bien formados, apoyados y valorados para responder a las demandas y cambios en la educación; sin embargo, se enfrenta un déficit global de docentes y muchos de ellos carecen de las cualificaciones necesarias (UNESCO, 2019).

Con relación a la calidad educativa, esta es entendida por Rodríguez (2010) “de forma multidimensional y contextual. Más allá de los índices de matrícula, retención y aprovechamiento académico (éstos últimos la mayor parte de las veces determinados a partir de indicadores primordialmente cognitivos” (p.18). En este sentido, para que la labor del docente pueda evidenciar la calidad, este debe ser capaz de ofrecer a sus educandos aprendizajes que resulten relevantes para la vida actual y futura, que los preparen para enfrentar los retos que la sociedad les demanda.

Existe un elemento dentro de la calidad educativa que ha sido determinante, pero poco valor y atención se le ha dado: se habla de la estándar de vida de los maestros, es decir de su bienestar. Vale mencionar los aportes de Duarte y Jiménez. (2007) quienes definen el concepto de bienestar como: “El sentir de una persona o a una comunidad, al ver satisfechas todas sus necesidades en materia fisiológica y psicológica, en el presente, así como contar con expectativas alentadoras que le sustenten su proyecto de vida. Los anhelos a futuro” (p.2).

El bienestar determina de manera significativa, gran parte de la efectividad del trabajo que el docente puede desarrollar en el aula de clase, dicho de otra manera, el bienestar de los maestros se relaciona directamente sobre la calidad de la educación, pues muchas veces se encuentra insatisfecho en su vida laboral o personal, lo cual va a redundar en su capacidad de brindar un servicio eficiente, eficaz y efectivo; en este sentido, Cornejo (2009) argumenta que las investigaciones acerca del bienestar de la labor docente han aumentado, ya que el mismo se enfrenta hoy día a cambios profundos en su actividad pedagógica, las cuales están impulsadas principalmente por sistemas económicos, que se convierten en el motor impulsor de los sistemas educativos masificados, además de los profundos cambios que han experimentado en su actividad pedagógica, impulsados principalmente por sistemas educativos masificados y sistemas económicos. De igual manera, los estudios de Cornejo (2008) apuntan que problemas de salud mental, como los trastornos de ansiedad, la depresión, el síndrome de burnout y el estrés, son las enfermedades más frecuentes entre los profesores.

Day y Gu (2015) examinaron la relación entre el bienestar docente y la calidad educativa en varios países. Los resultados mostraron que los docentes que experimentaban un mayor bienestar estaban más comprometidos con su trabajo, mostraban una mayor eficacia en su enseñanza y lograban mejores resultados académicos en sus estudiantes.

Asimismo, Jennings y Greenberg (2009) analizaron el impacto de las prácticas de atención plena y bienestar emocional en los docentes. Los hallazgos revelaron que los docentes que participaron en programas de atención plena experimentaron una reducción del estrés y una mejora en su bienestar emocional, lo que se tradujo en una mayor satisfacción laboral y una mayor calidad en la enseñanza.

Con relación al bienestar docente, se habla del estándar de vida, de la calidad de vida, e incluso se ve la estrecha relación que existe entre estos conceptos y las teorías sobre el desarrollo humano como las de Max-Neef (1994) o Maslow (1991) las cuales coinciden en que el crecimiento pleno de una persona, está determinado por la capacidad que tiene la misma o su sociedad para permitir la satisfacción adecuada de sus necesidades. El bienestar docente establece las dimensiones que integran este concepto y los factores que inciden en la evolución de las mismas, para lo cual es válido mencionar

el modelo que propone Covey (2014) quien representa la estructura humana a partir de cuatro dimensiones que integran su vida y de ellas se desprenden los elementos que fundamentan o soportan la razón de ser de cada persona (sentido), pero es en el equilibrio de estas dimensiones donde se concibe el concepto de bienestar y los elementos que lo posibilitan. Estas cuatro dimensiones son la base para gestionar las agendas privadas y públicas de cada persona, su tiempo, sus metas, sus relaciones e incluso su productividad. Las cuatro dimensiones propuestas por Covey (2014) son:

Dimensión física: se refiere al cuidado efectivo del cuerpo, mediante una alimentación adecuada, un descanso suficiente y un ejercicio regular. Esta dimensión permite tener energía, vitalidad y salud para afrontar los desafíos de la vida y disfrutarla desde nuestros sentidos.

Dimensión mental: se relaciona con el desarrollo y el uso del talento, la inteligencia y la creatividad. Esta dimensión implica leer, estudiar, aprender, pensar, escribir y meditar sobre temas que nos interesan y nos enriquecen. También incluye tener una actitud abierta, curiosa y creativa hacia el conocimiento.

Dimensión social/emocional: se basa en la calidad de las relaciones con los demás y con nosotros mismos. Esta dimensión requiere comunicarse, cooperar, empatizar y respetar a las personas que le rodean, así como expresar y manejar las emociones de forma adecuada. También involucra tener autoestima, confianza y seguridad en sí mismo.

Dimensión espiritual: se refiere a la búsqueda de un sentido y un propósito en la vida, así como a la coherencia entre los valores y las acciones de cada persona. Esta dimensión implica conectar con su esencia, su conciencia y su trascendencia. También conlleva tener una visión global y holística de la realidad, más allá de lo simplemente humano.

El bienestar humano según la propuesta de Covey (2014) surge de un proceso de equilibrio entre las 4 dimensiones y es precisamente en el desbalance de estas dimensiones donde se originan los problemas que afectan tanto la vida personal y laboral de quienes ejercen la profesión de la enseñanza. Así lo demuestran estudios sobre el estrés laboral de Maslach y Pines (1977). Cabe destacar que el estrés laboral de acuerdo a Fink (2016), se puede entender como la sensación de presión, ansiedad o tensión que

surge cuando una persona enfrenta demandas laborales percibidas como abrumadoras o que superan sus recursos y habilidades para enfrentarlas. Esta tensión puede manifestarse a nivel socio/emocional, física, mental y espiritual, y puede tener un impacto significativo en el desempeño laboral, las relaciones interpersonales y la salud del trabajador. El estrés laboral puede variar en su duración y efectos, pudiendo ser tanto temporal como crónico, y puede tener aspectos positivos o negativos según su influencia en el bienestar y desempeño de la persona.

Gómez y Cols (2011) señalan que el tipo de tarea, cargas, esfuerzos y concentración sobre la tarea, horario laboral, ambiente en el trabajo, aspectos socioeconómicos, características individuales del trabajador y lugar de trabajo influyen sin lugar a dudas en el bienestar docente. Agrega el autor que, el desajuste entre las exigencias y las recompensas del trabajo, así como el conflicto entre la idealización profesional y las condiciones reales de la labor docente, son factores que contribuyen al estrés laboral. Este estrés laboral tiene consecuencias negativas para la salud física y mental de los docentes, así como para su desempeño y satisfacción laboral. (Gómez y Cols, 2011).

Una de las situaciones por las que atraviesa la profesión docente es que presenta desajustes entre exigencias y recompensas, donde se genera un conflicto por falta de concordancia entre la idealización profesional y las condiciones reales de su ejercicio. (Pérez, 1997). Según el Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo de la UNESCO (2018), muchos docentes en la región enfrentan bajos salarios, falta de oportunidades de desarrollo profesional y falta de reconocimiento social. Estas condiciones laborales adversas afectan directamente el bienestar docente y pueden generar desmotivación y deserción en la profesión.

A pesar de los desafíos, en América Latina se han implementado diversas iniciativas y políticas para promover el bienestar docente y la calidad educativa. Estas acciones buscan fortalecer el apoyo y reconocimiento a los docentes, mejorar sus condiciones laborales y su formación continua. Un ejemplo destacado es el Plan Estratégico de Cooperación Solidaria para el Desarrollo 2015-2019 de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). Este plan tiene como objetivo principal promover el bienestar docente y la calidad educativa en los países de la región. A través de la

implementación de programas de formación docente, creación de espacios de reflexión y acompañamiento, y fortalecimiento de la participación de los docentes en la toma de decisiones educativas, se busca mejorar las condiciones de trabajo y promover el desarrollo profesional de los docentes en la región.

Además, en varios países latinoamericanos se han establecido políticas y programas que buscan mejorar el bienestar docente y la calidad educativa. Por ejemplo, en Chile se implementó el Programa de Fortalecimiento de la Formación Inicial Docente, que busca mejorar la calidad de la formación de los docentes y su preparación para enfrentar los desafíos actuales de la educación. En México, se ha creado el Programa Nacional de Convivencia Escolar, que tiene como objetivo promover un clima escolar favorable y fomentar el bienestar emocional de los docentes y estudiantes.

Es importante destacar que estas iniciativas y políticas deben estar respaldadas por una inversión adecuada en el sector educativo. La falta de recursos económicos destinados a la educación puede limitar el alcance y la efectividad de las acciones dirigidas al bienestar docente y la calidad educativa. De acuerdo con la investigadora, es necesario que los gobiernos de la región prioricen la asignación de recursos suficientes y la implementación de políticas integrales que aborden las necesidades de los docentes y promuevan un entorno favorable para la educación de calidad.

De acuerdo con lo planteado por la UNESCO (2021), Los docentes bien formados, apoyados y valorados son esenciales para garantizar una educación de calidad para todos y lograr la consecución de los objetivos educativos de la Agenda 2030. Por ello, los docentes constituyen una prioridad absoluta para la UNESCO. Este organismo colabora con los diferentes países para aumentar la oferta de docentes cualificados y motivados, mejorando las políticas relativas a estos y apoyando una formación de calidad que responda a las necesidades de los alumnos.

Específicamente en Colombia, según Plan Decenal de Educación 2016-2026, el sistema educativo colombiano no tiene una política pertinente con relación al bienestar docente y desconoce el impacto de este factor en los índices del nivel de la calidad educativa. A nivel Distrital, los encargados de la formulación de políticas educativas podrían incluir directrices de bienestar para promover estrategias que diagnostiquen e

intervenga sobre el bienestar del docente y la disposición que requiere un maestro cuando lidera los procesos de enseñanza aprendizaje dentro y fuera del aula de clase.

En el Distrito de Barranquilla en documentos oficiales, como el Plan Territorial de Formación Docente Distrital (2016) elaborado por la Secretaría de Educación de la ciudad, enuncia que los programas de bienestar docente tienen por función; “diseñar y ejecutar actividades de formación, capacitación y bienestar que permitan fortalecer la capacidad individual y colectiva que contribuyan al cumplimiento de la misión institucional”, sin embargo en la práctica, los programas de formación docente se orientan a la formación disciplinar y pedagógica de los maestros, haciendo énfasis en las áreas de matemáticas, español y ciencias, reduciendo el tema de bienestar a iniciativas institucionales que en su mejor expresión crea un comité social para celebrar cumpleaños o fechas especiales.

Así mismo, en la resolución 2346 de 2007 del Ministerio de Protección Social, exige a todos los empleadores públicos o privados contar con los recursos que garanticen el bienestar y seguridad de los funcionarios Ministerio de Protección Social, (2007); lo que implica seguimiento a la salud y comité de convivencia laboral, para tener un clima organizacional que fortalezca el bienestar docente.

También están los lineamientos contemplados en la Política de Bienestar Laboral del Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2016) donde se busca promover el bienestar laboral y la calidad de vida docente, a partir del “Desarrollo de habilidades, destrezas y competencias de los servidores públicos docentes y directivos docentes y a definir parámetros para que su ingreso y permanencia se fundamenten en el mérito y en cumplimiento de los principios de la función pública y administrativa” (s.p).

La pandemia de la COVID-19 dio evidencias del rol indispensable del profesorado y el aumento de los riesgos a los que se enfrentan los docentes durante el desempeño de su labor, ya que educar en medio de esta contingencia, incrementó el estrés laboral, dado que como es sabido, la gran mayoría de los docentes no estaban preparados para afrontar la educación desde la distancia, no manejaban de manera eficiente la tecnología ni conocían diversidad de estrategias para la enseñanza y evaluación bajo el modelo de la virtualidad, lo que ocasiono en una gran parte de ellos, angustia, frustración y estrés.

También tuvieron que asumir al igual que el resto de la población, las dificultades económicas derivadas de esta situación.

Este estrés lo vivieron particularmente los docentes del Distrito de Barranquilla, en Colombia, quienes en distintas reuniones para ese momento lo manifestaron. En este sentido, el proceso de investigación involucra a tres instituciones educativas oficiales del Distrito de Barranquilla Colombia. Estas instituciones son la Institución Educativa Distrital Castillo de la Alboraya, la Institución Educativa Distrital María Auxiliadora y la Institución Educativa Distrital Murillo.

En la actualidad con el regreso a la normalidad después de la pandemia, los docentes de este Distrito relatan que, aunque el estrés bajó, las condiciones diversas a las que están enfrentados los preocupan y manifiestan sentir que no están del todo bien, algunos padecen situaciones de salud producto de consecuencias de haber padecido COVID 19, relatan que los alumnos regresaron con bajos niveles académicos, lo que incrementa su trabajo al tener que nivelarlos.

Así se presume que la falta bienestar en los docentes puede incidir en la calidad de la educación que ofrecen las instituciones educativas oficiales del Distrito de Barranquilla y posiblemente en todo el territorio colombiano; todo esto tiene su origen en la carencia de programas gubernamentales que velen por la salud mental, emocional y física de los docentes, la super especialización disciplinar, la sobrecarga de trabajo a la que se enfrentaron los docentes en los 2 años de pandemia y la que han tenido que asumir en el retorno a las aulas, adicionalmente los problemas económicos, la falta de compromiso de los padres y los estudiantes con el proceso educativo del que hacen parte. Como consecuencia de estas situaciones, el docente vive actualmente en un estado de insatisfacción, fatiga y estrés, frustración y desmotivación que lo llevan generar conflictos laborales, situaciones de aislamiento, pérdida del control, sentimiento de culpa y una profunda incertidumbre sobre el futuro.

La ausencia de condiciones óptimas de bienestar en los docentes está vinculada con la calidad de la educación que ofrecen las instituciones educativas oficiales del Distrito de Barranquilla y, posiblemente, en otras regiones de Colombia, Day y Gu (2015). Los organismos oficiales, como secretarías de educación, cajas de compensación familiar, sistema de salud, sindicatos, cooperativas y demás entidades pueden ser

responsables del bienestar de los maestros en cuanto a lo laboral se refiere. Estas entidades ofrecen un sin número de servicios con fines comerciales o misionales, pero carecen de un diagnóstico específico de lo que en realidad necesitan los docentes, pues cada institución en su contexto tiene necesidades particulares.

El día a día de los docentes está lleno de desafíos que muchas veces los llevan a relegar su propio bienestar. Las largas jornadas, sumadas a las demandas de la profesión, dificultan mantener una alimentación adecuada, horarios regulares y un manejo saludable de sus finanzas. y emociones Como señala Maslach y Leiter (2016), el estrés y la presión constante pueden llevar a los docentes a dejar de lado su autocuidado, afectando su salud y bienestar general. Cornejo (2008) menciona que el ambiente laboral. de los maestros, marcado por altas expectativas y recursos limitados, frecuentemente limita su tiempo para dedicarse a sí mismos. Además, estudios como los de Gómez y Cols (2011) muestran cómo, frente a estas demandas, muchos maestros no logran encontrar un equilibrio que. les permitan cuidar de su salud física, emocional y financiera, lo que a largo plazo puede afectar su calidad de vida dentro y fuera del trabajo.

Vale la pena señalar que la mayoría de los maestros se involucran de manera radical en situaciones específicas de sus estudiantes o familiares y asumen cargas y compromisos que verdaderamente no son de ellos, lo que conlleva a un desgaste psicológico negativo, que, de acuerdo a los estudios sobre el Burnout de Maslach y Pines (1977), se reflejan somáticamente en enfermedades de orden coronario, gastrointestinales, entre otras.

El bienestar de los maestros tiene un impacto profundo en la calidad del servicio educativo. Investigaciones han revelado que las condiciones laborales y personales difíciles que muchos docentes enfrentan se traducen en inestabilidad laboral, ausencias frecuentes, solicitudes de permisos e incapacidades médicas, además de una atención deficiente a padres y estudiantes, acompañada de mal humor y la ruptura de vínculos con compañeros y directivos. Según estudio como los de Ingersoll (2001) y Seligman, (2011), cuando los maestros gozan de bienestar físico, mental y emocional, son más propensos a desarrollar prácticas pedagógicas efectivas y centradas en las necesidades de los estudiantes. Esto conduce a un compromiso más sólido con el proceso de enseñanza-aprendizaje y, en última instancia, a una educación de mayor calidad.

A pesar de estos desafíos, es importante reconocer que, en muchos casos, los directivos docentes se esmeran por dar soluciones o alternativas para que los docentes tengan espacios de recuperación o relajación, pese a que carecen de los recursos necesarios para abordar el bienestar de los docentes de manera efectiva. Los esfuerzos, como los talleres de clima institucional, la celebración de fechas importantes se quedan cortos frente a la dimensión del problema. El sistema educativo en general parece ignorar la importancia de abordar estas cuestiones de forma más específica y especializada. En resumen, el bienestar docente es un pilar fundamental para una educación de calidad. Para mejorar la calidad educativa, las políticas gubernamentales deben asumir la responsabilidad de proporcionar los medios mínimos necesarios para el bienestar de los maestros, asegurando así un sistema educativo que beneficie tanto a los docentes como a los estudiantes.

La investigación comenzó con una fase exploratoria en la que se recopiló información de diversas fuentes, incluidas entrevistas con docentes, observaciones en el contexto escolar y el análisis de documentos relevantes. Esta información preliminar no solo ofreció un panorama general sobre el bienestar y la calidad educativa en Barranquilla, sino que también reveló aspectos específicos y necesidades apremiantes dentro de las instituciones educativas locales. Barranquilla, ubicada en la costa norte de Colombia y caracterizada por su diversidad cultural y social, presenta un sistema educativo que enfrenta retos únicos vinculados a las condiciones laborales de los docentes y al entorno educativo.

Durante las primeras fases de observación y recopilación de datos, surgieron varias situaciones que captaron el interés y motivaron esta investigación. En particular, la "micro realidad" de las instituciones educativas mostró que el bienestar docente y la calidad educativa no pueden describirse sin comprender las dinámicas internas y los desafíos cotidianos que enfrentan los educadores. Las entrevistas y observaciones iniciales evidenciaron factores como la sobrecarga laboral, las limitaciones en infraestructura y recursos, y la falta de programas de apoyo emocional y profesional para los docentes. Estos elementos no solo afectan la satisfacción laboral y la salud emocional de los educadores, sino que también inciden en la experiencia educativa de los estudiantes.

Barranquilla, al igual que otras grandes ciudades colombianas, enfrenta problemas relacionados con la equidad en el acceso a recursos educativos y el desarrollo integral de sus instituciones. La situación observada en las primeras fases de esta investigación muestra una necesidad latente de atención a las condiciones específicas de cada institución, lo que genera interrogantes sobre cómo se pueden mejorar estas condiciones para favorecer un entorno más saludable y efectivo tanto para los docentes como para los estudiantes.

En este micro contexto, y basánda en eventos significativos sobre el bienestar docente observados en las instituciones estudiadas, surge la motivación para indagar profundamente en los factores que afectan el bienestar integral de los docentes y la calidad educativa. Este enfoque permitirá no solo comprender la realidad subyacente de las instituciones educativas de Barranquilla, sino también plantear lineamientos y estrategias específicas que atiendan las necesidades particulares de esta región, fundamentando los hallazgos en datos específicos y en el análisis de los hallazgos.

En concordancia a lo expuesto surgen las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuáles son las percepciones de los directivos docentes y docentes frente al bienestar docente?
2. ¿Cómo se percibe el bienestar de los docentes y la calidad educativa de las I.E.D. de Barranquilla?
3. ¿Cuáles serían los elementos emergentes, desde las perspectivas de los actores sociales para la formulación de lineamientos de bienestar docente y calidad educativa de los colegios oficiales del Distrito de Barranquilla?

Propósitos de la investigación

Propósito general.

Generar lineamientos para el mejoramiento del bienestar docente y la calidad de la educación en los colegios oficiales del Distrito de Barranquilla.

Propósitos específicos.

1. Interpretar las percepciones de los directivos docentes y docentes de las I.E.D. frente al bienestar de los docentes.
2. Describir la percepción de los directivos docentes y docentes de las I.E.D. con relación al bienestar docente y la calidad educativa.

3. Sistematizar a partir de los hallazgos los elementos constitutivos para la formulación de lineamientos de bienestar docente y calidad educativa de los colegios oficiales del Distrito de Barranquilla.

Importancia de la investigación

La presente investigación se justifica a partir de los beneficios y aportes generados en cada una de las áreas y puntos de vista donde tiene incidencia la relación entre el bienestar docente y la calidad educativa. Se busca tanto una fundamentación teórica sólida para que a futuro se pueda dar una aplicación práctica de propuestas de mejoramiento en el ámbito educativo. La investigación se desarrolla en diferentes perspectivas: teórica, práctica y contextual. A continuación, se abordarán estos aspectos en detalle para comprender la importancia y pertinencia de este estudio.

Desde el punto de vista teórico, esta investigación buscó generar bases teóricas que revelen los factores del bienestar integral de los docentes en los ámbitos escolares que definen la calidad de la educación. Existe una amplia evidencia que respalda la relación positiva entre el bienestar docente y los resultados educativos. Sin embargo, es necesario profundizar en la descripción de estos factores y su interrelación para comprender mejor cómo se puede fortalecer el bienestar docente de manera efectiva.

La investigación permitió identificar los elementos clave que influyen en el bienestar docente, tales como las condiciones laborales, la carga de trabajo, el apoyo institucional, el reconocimiento y valoración de su labor, entre otros. Asimismo, se exploraron las teorías existentes en el campo de la psicología y la educación que abordan el bienestar docente, como la teoría de la autodeterminación, la teoría de la motivación humana y la teoría del desarrollo humano.

Al desarrollar una base teórica sólida, se pudo establecer una mejor relación entre el bienestar docente y la calidad educativa, así como identificar estrategias y prácticas efectivas para mejorar el bienestar de los docentes y, en consecuencia, el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto contribuyó al avance del conocimiento en el campo de la educación y proporcionará fundamentos teóricos para la implementación de intervenciones y políticas educativas orientadas al bienestar docente.

Desde una perspectiva práctica, esta investigación generó propuestas concretas de mejora en el ámbito del bienestar docente y la calidad educativa. A través de la

revisión de la literatura y la recopilación de experiencias prácticas, se identificaron enfoques y estrategias que han demostrado ser efectivas en el fortalecimiento del bienestar docente y la mejora de la calidad educativa. Una de las áreas de enfoque práctico es el liderazgo escolar. Varios estudios han demostrado la influencia positiva del liderazgo transformacional y de instrucción en los resultados de los estudiantes. Un liderazgo efectivo puede crear un entorno de trabajo favorable para los docentes, promoviendo su bienestar y capacidad para brindar una educación de calidad.

Otro aspecto relevante es la gestión del estrés y la promoción de la salud docente. El estrés es una problemática común entre los docentes y puede afectar tanto su bienestar como la calidad de la enseñanza. La implementación de estrategias de manejo del estrés y promoción de la salud en los entornos escolares puede contribuir al bienestar docente y a una enseñanza más efectiva.

También es necesario comprender las prácticas y programas específicos que han evidenciado mejoras significativas en el bienestar docente y la calidad educativa. Estos pueden incluir iniciativas como el establecimiento de comunidades de aprendizaje entre docentes para compartir mejores experiencias (MEN, 2016, Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026). También se pueden considerar programas de formación y desarrollo profesional que aborden aspectos clave del bienestar docente, como la gestión emocional y el equilibrio trabajo-vida personal.

Esta investigación permitió visibilizar desde el contexto colombiano, los esfuerzos que se han realizado para mejorar la calidad educativa y el bienestar de los maestros, pero a su vez se puede convertir en una voz de alerta sobre los vacíos y necesidades que al respecto siguen sin atenderse, pues existe, una brecha entre el reconocimiento de la importancia del bienestar docente y la implementación de políticas y acciones concretas para mejorarlo.

La presente investigación tiene una importante contribución y relevancia en el ámbito académico, educativo y social.

Contribución teórica: Esta investigación ofrece un aporte significativo al conocimiento sobre el bienestar docente y la calidad educativa, al proponer nuevas perspectivas y conceptos que ayudan a comprender el bienestar de los maestros y la calidad de la educación que imparten. A partir del análisis de la literatura existente y de

la investigación empírica, surgen interpretaciones teóricas que profundizan en cómo el bienestar docente se conecta con la calidad educativa en diversos contextos. Estos hallazgos teóricos pueden inspirar y orientar investigaciones futuras, enriqueciendo el campo educativo con nuevas preguntas y enfoques.

Contribución práctica: La investigación también tiene una relevancia práctica al proporcionar recomendaciones y propuestas concretas para mejorar el bienestar docente y la calidad educativa. A partir de los hallazgos obtenidos, se podrán identificar estrategias, políticas y programas que promuevan el bienestar de los docentes y, a su vez, impacten positivamente en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Estos hallazgos podrán ser utilizados por instituciones educativas, autoridades educativas y formuladores de políticas para implementar acciones concretas orientadas a mejorar el bienestar docente y la calidad educativa.

Relevancia social: El bienestar docente y la calidad educativa tienen un impacto directo en la sociedad en su conjunto. Un sistema educativo de calidad y docentes satisfechos contribuyen al desarrollo integral de los estudiantes, preparándolos para enfrentar los desafíos del futuro y contribuyendo a la formación de ciudadanos responsables y críticos. Además, el bienestar docente no solo beneficia a los propios docentes en su desarrollo personal y profesional, sino que también tiene un impacto en la retención de talento en la profesión docente, evitando el agotamiento y la deserción. Esto se traduce en una fuerza docente más estable y comprometida, lo que a su vez mejora la calidad educativa y los resultados académicos.

CAPÍTULO II

Marco referencial

En este capítulo, se expone el sustento epistémico de la investigación, teniendo como base realizar una revisión crítica de las producciones investigativas nacionales e internacionales y la teoría existente sobre el tema relacionado con el bienestar docente y la calidad educativa. De igual forma en el marco referencial se incluyen los antecedentes de la investigación, bases teóricas y fundamentación legal.

Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales.

Los estudios previos que orientan la investigación, permiten ampliar los conocimientos sobre el tema. Se consideraron tesis doctorales y artículos arbitrados sobre bienestar docente y calidad educativa. Se evidencia que, en lo teórico, aportan un interés más amplio sobre la calidad de vida de los maestros, en especial la relación docente-estudiante y sus efectos en la calidad de la educación que los docentes están ofreciendo. Algo que llama la atención es que en los diferentes repositorios la mayoría de los estudios corresponden a países como España, Perú y Chile, lo que permite intuir que el tema tampoco ha tomado gran relevancia en la mayoría de los países latinoamericanos, lo cual es preocupante, dada la importancia de esta investigación.

Labarthe-Carrara, Javier (2024) desarrolló en España, la tesis doctoral “Organizaciones educativas saludables. Bienestar de los docentes y su vínculo con la confianza organizacional”, señala que el bienestar de los docentes en educación obligatoria y su relación con la confianza organizacional. El objetivo de esta investigación es comprender cómo el bienestar subjetivo de los docentes, incluyendo aspectos como el bienestar emocional y los problemas de sueño durante la pandemia, se relaciona con la confianza organizacional. Se empleó la metodología cualitativa interpretativa, para un análisis exhaustivo. Se resalta la complejidad del burnout y su relación con factores socioculturales y educativos, así como la importancia de considerar la confianza organizacional y el engagement docente desde una perspectiva multinivel. Los hallazgos subrayan la necesidad de futuras investigaciones longitudinales y el papel crucial de la psicología del trabajo y las organizaciones en la mejora del bienestar docente y el desarrollo organizacional en el ámbito educativo. Esta investigación se vincula

ampliamente a la presente, ya que muestra la relación que hay entre las condiciones socioculturales y el bienestar docente, igualmente, ofrece aportes desde lo teórico.

Téllez et al, (2021), desarrollaron en León (España), su tesis doctoral "Impedimentos a la consecución de la satisfacción y el bienestar docente", señalan que la satisfacción laboral de los docentes es un indicador para conocer los aspectos organizativos y de enseñanza que afectan a la calidad de la esta. El objetivo de esta investigación es conocer el grado de satisfacción o insatisfacción profesional de 118 docentes de educación infantil y primaria. La investigación se encuadra en el ámbito de la metodología no experimental, de tipo ex post-facto. Entre los principales resultados obtenidos en la dimensión de las interacciones sociales se encuentran, entre otros, una cierta insatisfacción entre los docentes, destacando: grado de estrés alrededor del 12,5% para educación infantil y 16,1% para educación primaria y ansiedad observada en el 39,1% de los profesores participantes Las principales conclusiones son que cuanto mayor es la ansiedad y el estrés, menor es la satisfacción en las interacciones entre profesores y alumnos. Los resultados de este estudio pueden proporcionar perspectivas valiosas en cuanto a mejorar el apoyo y el ambiente laboral de los docentes en Barranquilla, impactando positivamente en la calidad educativa.

Ávila (2021) desarrolló en Madrid (España) su tesis doctoral "Competencia emocional y bienestar personal de los estudiantes de la facultad de formación de profesorado de la Universidad Autónoma de Madrid", investiga las competencias emocionales y su relación con el bienestar personal en los estudiantes de la Facultad de Formación del Profesorado. Metodológicamente, Ávila lleva a cabo un enfoque empírico desde una perspectiva cuantitativa con los alumnos, futuros docentes, y cualitativa con los profesores de la facultad. Los instrumentos utilizados incluyen entrevistas semiestructuradas para la investigación cualitativa y el uso de cuestionarios, como la "Estructura del Perfil de Competencias Emocionales", para medir la competencia emocional. Los resultados obtenidos en la tesis de Ávila muestran una conclusión relevante para la presente investigación. Se encontró que una alta puntuación en competencia emocional se relaciona con un mayor bienestar personal. Esta relación sugiere que la incorporación del desarrollo de competencias emocionales en la formación inicial de docentes es esencial. Ser un docente emocionalmente competente no sólo

implica bienestar para el propio docente, sino que también proporciona un modelo de resolución de conflictos basado en la resiliencia para el alumnado. Esta habilidad contribuye al desarrollo de una convivencia positiva dentro de las aulas, lo que, en última instancia, puede mejorar la calidad educativa en las instituciones educativas oficiales de Barranquilla.

Corcuera y Dita (2021) desarrollaron en Lima (Perú) su tesis doctoral titulada Bienestar psicológico, identificación laboral y estrés laboral en los docentes de la red educativa N° 10, tuvo como objetivo general determinar la influencia de la identificación laboral y el bienestar psicológico en el estrés laboral de los docentes de la red educativa N.º 10, provincia de Barranca, año 2021. Establece que la investigación fue de tipo básica, el diseño de investigación fue no experimental transversal causal, el instrumento que se suministró fue la escala de bienestar psicológico de Ryff, la escala de estrés laboral de la OIT-OMS y el cuestionario de identificación laboral de Mendoza. lo cual permitió concluir que el bienestar psicológico como la identificación laboral inciden en el estrés laboral de los docentes. La tesis de Corcuera y Dita (2021) es relevante para la investigación sobre Bienestar docente y calidad educativa en las instituciones educativas oficiales de Barranquilla. Ambas investigaciones exploran cómo el bienestar psicológico y la identificación con la labor docente pueden interpretar el desempeño educativo. Los resultados del estudio de Corcuera y Dita pueden proporcionar perspectivas valiosas para mejorar el apoyo y el ambiente laboral de los docentes en Barranquilla, impactando positivamente en la calidad educativa.

Narrajo (2019) en Perú, realizó una tesis doctoral titulada el Bienestar del profesorado y la Ley de reforma magisterial 29944 en los docentes de la Institución Educativa Antonia Moreno de Cáceres; el propósito de esta fue demostrar la relación entre bienestar del profesorado y la ley de la carrera pública magisterial 29062. Metodológicamente fue un trabajo positivista, de enfoque cuantitativo; usó la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. En conclusión, es fundamental apoyar al profesorado para reducir los niveles de estrés y mejorar su satisfacción laboral. La colaboración y el apoyo del centro son cruciales para desarrollar la resiliencia de los docentes y prepararlos para los desafíos del entorno educativo Esta

investigación se vincula ampliamente a la presente, ya que gran parte de los problemas detectados en el bienestar docente y sus efectos en la calidad educativa, está directamente relacionados con la falta de políticas públicas y programas para mejorar la calidad de vida de los maestros en Colombia.

Atalaya (2018), en su tesis doctoral “Calidad educativa y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la escuela militar de chorrillos, 2018” plantea que el objetivo de la investigación fue determinar de qué manera se relaciona la calidad educativa con la satisfacción laboral de los docentes de la EMCH – 2018, en la visión de los docentes. El enfoque fue de una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 90 profesores, de los cuales se tomó una muestra de 73, obtenidos por muestreo aleatorio, a quienes se les aplicó una encuesta de 19 preguntas con una escala de cinco categorías de respuestas referida a ambas variables. Se concluyó que la calidad educativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la EMCH – 2018. Estando completamente relacionada con la investigación en curso, ya que vincula el bienestar docente con la calidad educativa.

La propuesta de un programa de orientación personal-social basado en inteligencia emocional también es relevante para mejorar el apoyo a los docentes en Barranquilla y fomentar un ambiente laboral más positivo y saludable, lo que podría impactar en la calidad educativa en la región.

Antecedentes nacionales.

Luego de hacer una búsqueda exhaustiva de antecedentes relacionados con la temática de esta investigación se destaca que en Colombia son pocos los estudios doctorales relacionados con el tema del bienestar docente la gran mayoría son tesis de pregrado y algunas tesis de maestría lo cual lleva a pensar que el tema ha sido muy poco investigado e incrementa la pertinencia del presente estudio dada la escasez de la información en este nivel académico. Asimismo, es importante señalar que gran parte de los trabajos de investigación se orientan desde el ámbito de la docencia universitaria por lo que a adicionalmente es importante incrementar la investigación del bienestar docente en el ámbito de la educación básica del sector oficial.

La mayor preocupación es de orden psicológico y de hecho las investigaciones replican metodológicamente la aplicación de instrumentos elaborados para contextos no nacionales. Es importante señalar que las investigaciones nacionales han hecho estudios más de orden exploratorio que probablemente no generen el nivel de confiabilidad para desarrollar análisis inferenciales que apliquen un universo más amplio de maestros. Así mismo hay una marcada tendencia en el abordaje paradigmático de las investigaciones interpretativas, destacando que a nivel nacional se observa que existen pocas investigaciones relacionadas con el tema.

Quintero (2021) realizó un artículo llamado Síntomas de depresión asociados al síndrome de burnout y a condiciones socio-laborales de docentes de colegios públicos de Envigado-Colombia. El objetivo del estudio fue evaluar los síntomas de depresión en docentes de colegios públicos del municipio de Envigado-Colombia y su asociación con el síndrome de burnout y las condiciones socio-laborales. Se usaron los instrumentos SCL-90-R para evaluar los síntomas de depresión, el cuestionario Maslach para burnout, y una encuesta sociodemográfica. El estudio concluye que la depresión por causa del exceso de trabajo las deficientes condiciones de trabajo son de alta prevalencia en la población docente. Esta investigación se vincula ampliamente a la presente, ya que muestra la relación que hay entre las condiciones laborales y el bienestar docente.

Este ejercicio permitió a la investigadora, tener un panorama más claro sobre los vacíos del tema y las oportunidades que existen en algunos aspectos aun no explorados, adicionalmente la postura paradigmática de los diferentes estudios también arroja luces sobre la pertinencia del enfoque elegido para su trabajo. Puede decirse que el estudio del bienestar docente se fragmenta de acuerdo a las dimensiones como se conciba a la persona y definir este concepto a partir de lo psicológico, lo físico, lo relacional, lo espiritual, lo económico y lo ambiental. Con ello, se busca explorar la interrelación de diversos factores para comprender cómo pueden estar vinculados al desempeño profesional del maestro y la calidad de la educación que reciben los estudiantes.

Este antecedente se consideró importante para la investigación dado que, coincide con el presente en el énfasis de las condiciones sociolaborales de los docentes y la atención que se le debe dar a este aspecto.

Bases teóricas referenciales

En el ámbito de la investigación académica el concepto del bienestar docente no ha sido el más recurrente, pues su transversalidad lo ubica como un elemento constitutivo de otros estudios específicos sobre de salud física, salud laboral o mental en el magisterio. En estos estudios se aborda el concepto del bienestar desde perspectivas particulares relacionadas con proceso motivacionales, condiciones y recursos materiales del lugar de trabajo y en el mejor de los casos, como un proceso de equilibrio emocional o afectivo que favorece la disposición para la enseñanza.

Tal vez quienes más han aportado a una definición integral de bienestar en los docentes, son los estudios relacionados con el estrés laboral crónico en los maestros, también conocido como Síndrome del Burnout o Síndrome del Quemado. A continuación, se describen algunas de estas investigaciones con el fin de visibilizar el camino que se ha recorrido para llamar la atención sobre el valor del Bienestar en la calidad de vida del Maestro y en la calidad de la educación que se brinda en las instituciones escolares.

La relación entre condiciones de trabajo y salud laboral, productividad y permanencia en el empleo por parte de los docentes, haciendo una reconstrucción histórica de estudios similares que buscaban inicialmente el vínculo entre condiciones de trabajo, fatiga y trastornos de salud o bajas en la productividad, pasan a indagar sobre el estrés laboral o síndrome general de adaptación y su relación con el desarrollo de diversa enfermedades, entre ellas las cardiopatías, trastornos psicológicos y trastornos musculoesqueléticos, como se evidencian en las investigaciones de Cornejo y Quiñónez (2007). Finalmente señalan que, en los últimos años, una de las líneas de investigación más promisorias sobre trabajo y salud mental en docentes, ha sido la búsqueda de modelos explicativos del bienestar/malestar docente, basados en aspectos psicosociales del trabajo.

De la misma manera, Hué (2012), en un estudio monográfico, señala la carencia de investigaciones en el ámbito del malestar y bienestar docente. Considera que actualmente existe un determinado malestar docente como consecuencia de los recientes cambios sociales y educativos, y determina cómo el bienestar se relaciona con las creencias y la capacidad de autorrealización. Asimismo, Hué (2012) cita el modelo

de inteligencia emocional concebido por Salovey y Mayer (1990) y difundido por Goleman (1995) como la base del método de pensamiento emocional que él propone.

El objetivo de este método es cambiar las emociones y sentimientos negativos en otros positivos a través del método de pensamiento emocional. Este método ha sido creado por el autor del artículo como un método personal y para la formación del profesorado universitario y no universitario en competencias emocionales. En su trabajo Hué (2012) desarrolla cada una de las siete competencias que el método describe, las cuatro primeras referidas a la persona misma: autoconocimiento, autoestima, control emocional y motivación; los tres restantes: conocimiento del otro, valoración y liderazgo. En cada una de estas competencias se indican algunas actividades o ejercicios que ayudan al desarrollo de las mismas. El artículo concluye afirmando que el bienestar docente radica en el desarrollo de las competencias descritas y que el liderazgo es garantía de bienestar docente.

Satisfaciendo las necesidades del bienestar integral: un enfoque desde la teoría de Maslow y las dimensiones de Covey

Una de las explicaciones más citadas para comprender el alcance del concepto bienestar es la de Abraham Maslow (1943), conocido por su influyente teoría de la jerarquía de necesidades que se organizan y estructuran jerárquicamente, la cual ha dejado una marca indeleble en el campo de la psicología y la motivación humana, Maslow (1943). Señala que las personas deben satisfacer ciertos aspectos fundamentales antes de poder avanzar hacia la búsqueda de objetivos más sociales, emocionales y de autorrealización, para lo cual propone que las necesidades de supervivencia, como la alimentación y el refugio, deben ser satisfechas antes de que un individuo pueda perseguir las metas más elevadas, como el amor y la autorrealización, Maslow (1954).

La jerarquía propuesta por Maslow consta de cinco etapas distintas (ver figura 1). En primer lugar, se encuentran las necesidades fisiológicas, como el aire y la comida, seguidas por las necesidades de seguridad, sociales, amor/pertenencia, autoestima y autorrealización (Maslow, 1970). Estas forman una jerarquía, dejando las más básicas en la base y las más complejas en la cima.

Figura 1
Jerarquía de las necesidades de Maslow (1943)



Para este autor, a medida que las personas avanzan en la jerarquía de necesidades, se vuelven más difíciles de satisfacer debido a las barreras interpersonales y ambientales que inevitablemente producen frustración (Maslow, 1971). En la pirámide, las necesidades superiores se vuelven cada vez más psicológicas y a largo plazo, en lugar de fisiológicas y a corto plazo, así como en las inferiores relacionadas con la supervivencia (Maslow, 1968).

En sí, la teoría de Maslow ofrece una visión fundamental de la motivación humana y proporciona un marco valioso para comprender cómo las personas buscan satisfacer sus necesidades y alcanzar su pleno potencial en la vida (Maslow, 1987).

Esta jerarquía, que abarca desde las necesidades fisiológicas hasta las de autorrealización, se entrelaza con los modelos contemporáneos del bienestar, como los propuestos por el National Wellness Institute (2007) y Swarbrick (2006). Al igual que las dimensiones de bienestar, Maslow reconoce la importancia de aspectos fundamentales como la salud física, emocional, social y espiritual en la búsqueda de una vida plena y satisfactoria. Así, los modelos de Maslow y los enfoques contemporáneos del bienestar

convergen en su objetivo de promover el desarrollo integral del individuo y su realización personal.

El bienestar humano es un concepto multifacético que ha sido objeto de estudio y reflexión por parte de investigadores y profesionales de diversas disciplinas. La comprensión de este va más allá de la mera ausencia de enfermedad, abarcando aspectos físicos, emocionales, sociales, ocupacionales, espirituales, intelectuales, financieros y ambientales. Aquí se han explorado solo algunas conceptualizaciones de estas dimensiones, destacando modelos propuestos por el National Wellness Institute (NWI, 2007) de los Estados Unidos y Swarbrick (2006), así como perspectivas adicionales encontradas en la literatura.

El NWI, con sede en los Estados Unidos, ha propuesto un modelo holístico de bienestar que incluye seis dimensiones fundamentales NWI (2007). Estas dimensiones son:

Emocional: El bienestar emocional implica la capacidad de reconocer, aceptar y gestionar eficazmente las emociones, promoviendo una salud mental positiva. Incluye la conciencia emocional, la regulación emocional y la capacidad para establecer relaciones interpersonales satisfactorias.

Ocupacional: Esta dimensión se refiere al sentido de satisfacción y realización derivado del trabajo y la actividad laboral, así como el equilibrio entre vida laboral y personal. Involucra encontrar significado y propósito en las ocupaciones y actividades diarias, así como el desarrollo de habilidades y competencias profesionales.

Física: El bienestar físico abarca la salud del cuerpo, incluyendo la nutrición adecuada, el ejercicio regular, el descanso y la prevención de enfermedades. Implica adoptar hábitos saludables de estilo de vida que promuevan la vitalidad y el funcionamiento óptimo del cuerpo.

Espiritual: La dimensión espiritual del bienestar implica la búsqueda de significado y propósito en la vida, así como la conexión con algo más grande que uno mismo. Incluye prácticas y creencias que nutren el alma y fomentan una sensación de paz interior y armonía con el universo.

Intelectual: Esta dimensión se relaciona con el desarrollo y la estimulación del intelecto a través del aprendizaje continuo, la creatividad y la exploración de nuevos

conocimientos. Involucra la búsqueda de desafíos intelectuales, la curiosidad y la capacidad para pensar de manera crítica y reflexiva.

Social: El bienestar social se refiere a la calidad y la satisfacción de las relaciones interpersonales, la conexión con la comunidad y el apoyo social. Implica cultivar y mantener relaciones significativas, participar en actividades sociales y contribuir al bienestar de los demás.

Por otro lado, Swarbrick (2006) ha propuesto un modelo más amplio que incluye ocho dimensiones de bienestar: Física, espiritual, social, intelectual, emocional/Mental, ocupacional, ambiental y financiera. Este modelo destaca la interconexión entre las diferentes dimensiones del bienestar y reconoce la importancia de abordar cada una de ellas de manera integral para lograr una sensación de plenitud y satisfacción en la vida.

De igual manera es necesario reconocer que la conceptualización y la medición del bienestar pueden variar según el contexto cultural y las perspectivas teóricas de Ryff y Singer (2008). Sin embargo, todas las definiciones de bienestar comparten la noción de que este estado deseable implica un funcionamiento óptimo en múltiples dimensiones de la vida, y va más allá de la simple ausencia de enfermedad.

Estas teorías proporcionan una base sólida para comprender el bienestar humano, resaltando la importancia de satisfacer las necesidades básicas para alcanzar un bienestar en holístico. Esta idea se entrelaza con las conceptualizaciones contemporáneas que reconocen la interconexión de aspectos emocionales, sociales, físicos y espirituales en la búsqueda de una vida plena como lo propone Covey (2014), quien enfatiza en la importancia de cuidar y mejorar continuamente todas las áreas de la vida, incluyendo lo físico, lo emocional, lo mental y lo espiritual, para alcanzar un equilibrio y un crecimiento personal sostenibles.

En ese mismo orden, Covey (2014), propone un enfoque centrado en principios para la efectividad personal e interpersonal, argumentando que las dimensiones del ser humano deben ser cultivadas para lograr un bienestar sostenible y pasar de un estado de dependencia a independencia, y finalmente a interdependencia. Estas cuatro dimensiones representan áreas de crecimiento y cambio en la vida de una persona y permiten aumentar la capacidad para producir y manejar los desafíos que le rodean, en si Covey (2014), presenta un proceso de renovación integral que se refiere a la necesidad

de mejorar de forma continua. Para Covey (2014), el bienestar es un proceso de equilibrio entre las cuatro dimensiones y en la medida en que está áreas se renuevan o mejoran aumenta la capacidad para producir y manejar los desafíos que trae cada uno de los contextos donde se desempeña la persona.

En perspectiva de la presente investigación sobre el bienestar integral de los docentes, la propuesta de Covey (2014) es relevante para comprender el bienestar integral de los docentes, ya que sugiere un enfoque basado en el equilibrio de cuatro dimensiones fundamentales: la física, la mental, la social/emocional y la espiritual. . Este enfoque resulta especialmente aplicable en el ámbito docente, donde los profesionales se enfrentan a retos particulares que impactan en su bienestar.

Dimensión Física: Esta dimensión enfatiza el cuidado del cuerpo como base para mantener una vida efectiva. Para los docentes, esto puede traducirse en la importancia de una dieta equilibrada, ejercicio regular y un descanso adecuado. Un buen estado físico contribuye a la energía y resistencia necesarias para afrontar los desafíos del día a día y reducir el riesgo de enfermedades relacionadas con el estrés laboral.

Dimensión Mental: Se centra en la expansión continua del conocimiento y la mente. Para los docentes, la actualización constante, la lectura y el aprendizaje continuo son esenciales para mantenerse ágiles mentalmente. Este crecimiento incluye la exploración de nuevas estrategias pedagógicas y la participación en programas de desarrollo profesional.

Dimensión Social/Emocional: Esta dimensión subraya la importancia de mantener relaciones interpersonales positivas y empáticas. Para los docentes, implica construir relaciones sólidas con estudiantes, colegas y padres de familia, así como desarrollar la habilidad de gestionar sus emociones. La empatía y la comprensión son vitales para el manejo de situaciones de estrés y para resolver conflictos en el entorno educativo.

Dimensión Espiritual: Covey sugiere que el bienestar espiritual se relaciona con la búsqueda de propósito y paz interior. Para los docentes, esta dimensión puede incluir la reflexión personal, la meditación o actividades que les permitan conectarse con su esencia y renovar su motivación para enseñar.

En conjunto, Covey (2014) plantea que el equilibrio en estas cuatro dimensiones permite a los individuos alcanzar una vida más satisfactoria y productiva. Aplicado al

contexto docente, este marco teórico sugiere que cultivar el bienestar integral puede llevar a una mayor efectividad en el aula ya una experiencia laboral más enriquecedora. Cada persona es única y puede necesitar distintos enfoques para alcanzar este equilibrio, pero el modelo de Covey proporciona una guía útil para iniciar este proceso.

Una mirada al bienestar docente.

En esta parte de la investigación se profundizará en el concepto de bienestar dimensiones y particularidades, destacando los constructos que la modulan. El bienestar es un concepto muy complejo según Sen (1999) y Ryff (1989), y por ello, debe ser analizado desde una perspectiva integradora y un abordaje interdisciplinario. Sen (1999) desarrolló el enfoque de las capacidades, que evalúa el bienestar en términos de las oportunidades reales que las personas tienen para llevar vidas que valoran, enfatizando la importancia de la libertad y las capacidades individuales. Por otro lado, Ryff (1989) propuso un modelo de bienestar psicológico que incluye seis dimensiones clave: autoaceptación, relaciones positivas con otros, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal, proporcionando un marco integral para entender el bienestar desde múltiples ángulos.

Para Bisquerra (2013) existen diferentes tipos de bienestar:

- (a) Bienestar físico. La salud, aunque entendida en la conjunción entre físico, psíquico y social. Bienestar material. El desarrollo económico y tecnológico.
- (b) Bienestar social. Es un concepto amplio que une desde la política hasta las relaciones interpersonales.
- (c) Bienestar profesional. El puesto de trabajo es el lugar donde más tiempo pasan las personas, por ello hay que orientar a que se considere la importancia de promover este bienestar. Se deben poner en marcha estrategias para promover el bienestar de los empleados en las organizaciones.
- (d) Bienestar emocional. Entendido como un bienestar percibido y experimentado a partir de emociones positivas.

Es importante tener en cuenta, dentro de lo descrito anteriormente, resaltar el bienestar docente, Por esta razón la Secretaría de Educación Distrital de Barranquilla (2013), en el programa de Bienestar y Desarrollo Laboral Docente 2013, define el

bienestar docente como un proceso continuo que busca crear, mantener, y mejorar las condiciones y calidad de vida del servidor público, abarcando al mismo tiempo a su familia, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, pertenencia con el servicio que ofrece. Duarte y Jiménez (2007) abordan el concepto de Bienestar como: “El sentir de una persona al ver satisfechas todas sus necesidades en materia fisiológica y psicológica, en el presente, así como contar con expectativas alentadoras que le sustenten su proyecto de vida. Los anhelos a futuro, y la posibilidad de poderlo realizar en el inmediato, corto y mediano plazo, son de vital importancia en dicho sentir”.

Específicamente en Colombia, según Plan Decenal de Educación 2016-2026, el sistema Educativo Colombiano no tiene una política pertinente con relación al bienestar docente y desconoce el impacto de este factor en los índices que del nivel de la calidad educativa. A nivel Distrital, los encargados de la formulación de políticas educativas podrían incluir directrices de bienestar para promover estrategias que diagnostiquen e intervenga sobre el bienestar del docente y la disposición que requiere un maestro cuando lidera los procesos de enseñanza aprendizaje dentro y fuera del aula de clase.

En el Distrito de Barranquilla en documentos oficiales, como el Plan Territorial de Formación Docente Distrital (2016) elaborado por la Secretaría de Educación Distrital, SED Barranquilla, (2013) enuncia que los programas de bienestar docente tienen por función; “diseñar y ejecutar actividades de formación, capacitación y bienestar que permitan fortalecer la capacidad individual y colectiva que contribuyan al cumplimiento de la misión institucional”, sin embargo en la práctica, los programas de formación docente se orientan a la formación disciplinar y pedagógica de los maestros, haciendo énfasis en las áreas de matemáticas, español y ciencias, reduciendo el tema de bienestar a iniciativas institucionales que en su mejor expresión crea un comité social para celebrar cumpleaños o fechas especiales.

Así mismo, en la resolución 2346 de 2007 del Ministerio de Protección Social, exige a todos los empleadores públicos o privados contar con los recursos que garanticen el bienestar y seguridad de los funcionarios Ministerio de Protección Social, (2007); lo que implica seguimiento a la salud y comité de convivencia laboral, para tener un clima organizacional que fortalezca el bienestar docente.

Según los lineamientos contemplados en la Política de Bienestar Laboral del Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2013) se busca promover el bienestar laboral y la calidad de vida docente, a partir del “Desarrollo de habilidades, destrezas y competencias de los servidores públicos docentes y directivos docentes y a definir parámetros para que su ingreso y permanencia se fundamenten en el mérito y en cumplimiento de los principios de la función pública y administrativa”.

La Organización Mundial de la Salud (1948) define la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente como la ausencia de afecciones o enfermedades. Bisquerra (2013), define el bienestar emocional como el grado como una persona juzga favorablemente la calidad global de su vida. Maslow (1991), en su pirámide muestra que el pleno bienestar sólo se consigue a través de la realización personal. Herzberg señalaba como pueden ser el salario, las condiciones físicas en las que se desarrolla el trabajo profesional, la seguridad física, o incluso el afecto, quedarían en un segundo plano. Por ello, para desgranar la felicidad docente tendremos que considerar en qué consiste la autorrealización docente.

El bienestar docente teóricamente se vincula al constructo “bienestar subjetivo”, proveniente del campo de la psicología social. En este sentido para Cornejo y Quiñónez (2007) el panorama científico viene configurado por tres líneas de investigación: Una de estas líneas se interesa por elaborar teorías que sirvan de marco de referencia para proyectar estudios empíricos sobre variables explicativas del bienestar subjetivo. Básicamente son tres los modelos teóricos explicativos que aglutinan el grueso de los enfoques de investigación que se desarrollan en la actualidad.

El modelo ambientalista, que defiende que el bienestar subjetivo depende de las condiciones externas y vinculadas al entorno. Desde este modelo el bienestar docente estaría condicionado por la cultura y el ambiente aportados por el contexto educativo.

El modelo psicológico plantea una posición opuesta, ya que son las características personales de los sujetos la clave del bienestar subjetivo. En esta línea se ha desarrollado abundante producción científica, desde una perspectiva psicológica, tratando de identificar las variables de personalidad relacionadas con el bienestar subjetivo. Para Harris y Lightsey (2005) como se citó en Cornejo y Quiñónez (2007) los

resultados obtenidos parecen hallar ciertas relaciones entre la extroversión y el bienestar subjetivo.

A nivel metodológico una de las áreas de mayor atención ha sido la medición del constructo bienestar subjetivo. Ello ha exigido plantear su estructura interna, explorando el peso de variables relevantes a nivel teórico. Por ello el esfuerzo se dirige a identificar dominios relevantes y derivar de ellos indicadores explicativos del bienestar, con objeto de construir y validar escalas de medida de dicho constructo.

Para completar el estado de la cuestión no podemos olvidar que estas teorías que han explorado tanto a nivel general, asociándose a la calidad de vida, como en áreas más reducidas, como la satisfacción en el trabajo, incluso a nivel más individual generándose el concepto de bienestar personal. Estos ámbitos de actuación han llevado a la diversificación metodológica a la hora de su medición, ya que en uno u otro caso las variables o factores más relevantes han sido distintos.

El bienestar docente constituye por tanto un área de investigación bien fundamentada y de carácter específico como lo señala Ribes y otros (2008) que requiere de una aproximación propia. En los últimos años, uno de los supuestos o ideas más recurrentes sobre la relación trabajo y salud mental en docentes, según Cornejo y Quiñónez (2007) ha sido la creación de constructos explicativos del bienestar/malestar docente, basados en aspectos psicosociales del trabajo. Los constructos más comunes son el del “ajuste persona – entorno”, el constructo transaccional y el modelo “control - demanda – apoyo social”.

Finalmente, respecto de variables de identificación de los profesores, diversas investigaciones reportan que el género condicionaría distintas perspectivas para valorar la satisfacción y el malestar docente. Se sugiere que las mujeres presentarían una mayor tendencia hacia el agotamiento emocional a diferencia de los hombres, cuya tendencia sería hacia la despersonalización, como lo señala Maslach y Jackson (1981), quienes descubrieron que las mujeres tienden a experimentar más agotamiento emocional debido a las expectativas sociales y roles de género, mientras que los hombres muestran mayores niveles de despersonalización debido a la presión por demostrar competencia profesional. Sin embargo, Purvanova y Muros (2010), en su meta-análisis, afirman que la evidencia no es concluyente, ya que encontraron resultados mixtos sobre las

diferencias de género en el burnout. Ellos sugieren que es necesario considerar otros factores, como el contexto laboral y las condiciones específicas del trabajo, para entender mejor estas diferencias. Parece necesario ampliar la mirada respecto al género, superando la visión biologicista, para centrarse en aspectos como los roles familiares y el uso del tiempo en el hogar.

En cuanto a las teorías de orden científico que soportan la presente investigación, están las teorías del desarrollo humano, principalmente la teoría de Maslow (1991) y Max-Neef (1994), estas teorías tratan de explicar por qué unos países son pobres y otros ricos, y cuáles son los factores que explican tales diferencias.

Las diferencias pueden explicarse a través de lo que se conceptualiza como obstáculos para el desarrollo: estructura productiva y sectorial heterogénea, desproporcionada y desarticulada, subempleo, bajos niveles de productividad y salariales, inadecuado funcionamiento de los mercados, una estructura distributiva de la renta concentrada y desigual, aparatos institucionales menos dinámicos y funcionales, y aunque su origen está ligado al campo del desarrollo económico, respaldan el hecho de que tanto el desarrollo como el bienestar humano depende de la capacidad y el nivel de satisfacción de necesidades que tiene una persona, una comunidad o una región. De ahí que no sólo se habla de bienestar desde la perspectiva de salud laboral, sino desde una óptica mucho más amplia que busca definir cuáles son las necesidades de cada población y cuáles son las formas adecuadas de satisfacer esas necesidades.

El Desarrollo a escala humana, concepto propuesto por el economista chileno Max-Neef (1994), promueve la ubicación del ser humano y su dimensión más subjetiva en el centro del análisis sobre el desarrollo, asumiendo que éste debería referirse siempre a las personas y no a los objetos. Su teoría se basa en la búsqueda del desarrollo humano a través de la satisfacción de las necesidades humanas básicas. Por su parte Maslow (1991) expuso que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, aspiramos a otras más complejas. Es decir, planteaba que los seres humanos perseguimos nuestros objetivos siempre que el ambiente sea óptimo. Por ello, nuestras metas varían en función de nuestra situación en cada momento. Para aspirar a la autorrealización, situada en el nivel más alto de la pirámide, debemos haber cubierto las necesidades anteriores como las de seguridad o fisiológicas.

El concepto de calidad educativa.

La calidad educativa, sin lugar a dudas, emerge como una variable de suma importancia en el proceso de evaluación del sistema educativo. En Colombia, la política educativa promovida por el gobierno nacional encuentra sus cimientos en la arraigada creencia de que una educación de excelencia no sólo moldea individuos más instruidos, sino que forja ciudadanos dotados de valores éticos, una alta sensibilidad hacia lo público, y la capacidad de ejercer sus derechos humanos en conjunción con el cumplimiento de sus deberes cívicos, en pos de una convivencia pacífica y armoniosa.

En este contexto evaluativo, un indicador numérico de relevancia destacada es el Índice Sintético de la Calidad Educativa (ISCE). Este índice, anclado en una escala que abarca del 1 al 10, ha sido otorgado a los establecimientos educativos en Colombia desde el año 2015, abarcando todos los niveles educativos, desde la primaria hasta la media. Responsable de su cálculo, el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES) se vale de los resultados obtenidos en las pruebas Saber, así como de la eficiencia interna de los colegios. Esta información, a su vez, es presentada al público por intermedio del Ministerio de Educación Nacional, todos los años a través de su portal web.

El término calidad, lo define la Diccionario de la Real Academia Española (2024), como “la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor”. Desde otro punto de vista la UNESCO, la define la calidad como la capacidad de los sistemas educativos para lograr el desarrollo cognitivo de los estudiantes como su principal objetivo explícito. Por lo tanto, el éxito con el que los sistemas logran esto es un indicador de su calidad. Además, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO (2005) ha desarrollado un marco sobre las variables de la calidad educativa que tiene cinco dimensiones: características del aprendiz, contexto, insumos capacitadores, enseñanza aprendizaje y resultados.

Así mismo, la calidad educativa, esta es entendida por Rodríguez (2010) “de forma multidimensional y contextual. Más allá de los índices de matrícula, retención y aprovechamiento académico (éstos últimos la mayor parte de las veces determinados a partir de indicadores primordialmente cognitivos)” (p.18). En este sentido, para que la labor del docente pueda evidenciar la calidad, este debe ser capaz de ofrecer a sus

educandos aprendizajes que resulten relevantes para la vida actual y futura, aprendizajes que los preparen para enfrentar los retos que la sociedad les demanda.

En el mismo orden de ideas, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE 1995, como se citó en Schleicher, (2011), p. 23, se refiere a la educación de calidad como “aquella que asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta”.

Por otra parte, desde la perspectiva socioformativa, la calidad educativa se refiere al nivel en el que un país, sistema o institución educativa forman a los ciudadanos de manera integral para identificar, interpretar, argumentar y resolver los problemas del contexto (personal, comunitario, político, económico, etc.), considerando la sociedad del conocimiento con análisis crítico, creatividad y pensamiento complejo, integrando el saber ser, el saber conocer, el saber hacer y el saber convivir.

Una de las situaciones por las que atraviesa la profesión docente es que presenta desajustes entre exigencias y recompensas, donde se genera un conflicto por falta de concordancia entre la idealización profesional y las condiciones reales de su ejercicio. (Pérez, 1997).

Según el Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo de la UNESCO (2018), muchos docentes en la región enfrentan bajos salarios, falta de oportunidades de desarrollo profesional y falta de reconocimiento social. Estas condiciones laborales adversas afectan directamente el bienestar docente y pueden generar desmotivación y deserción en la profesión.

A pesar de los desafíos, en América Latina se han implementado diversas iniciativas y políticas para promover el bienestar docente y la calidad educativa. Estas acciones buscan fortalecer el apoyo y reconocimiento a los docentes, mejorar sus condiciones laborales y su formación continua. Un ejemplo destacado es el Plan Estratégico de Cooperación Solidaria para el Desarrollo (2015-2019) de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). Este plan tiene como objetivo principal promover el bienestar docente y la calidad educativa en los países de la región. A través de la implementación de programas de formación docente, creación de espacios de reflexión y acompañamiento, y fortalecimiento de la participación de los docentes en la toma de

decisiones educativas, se busca mejorar las condiciones de trabajo y promover el desarrollo profesional de los docentes en la región.

Además, en varios países latinoamericanos se han establecido políticas y programas que buscan mejorar el bienestar docente y la calidad educativa. Por ejemplo, en Chile se implementó el Programa de Fortalecimiento de la Formación Inicial Docente, que busca mejorar la calidad de la formación de los docentes y su preparación para enfrentar los desafíos actuales de la educación. En México, se ha creado el Programa Nacional de Convivencia Escolar, que tiene como objetivo promover un clima escolar favorable y fomentar el bienestar emocional de los docentes y estudiantes.

Es importante destacar que estas iniciativas y políticas deben estar respaldadas por una inversión adecuada en el sector educativo. La falta de recursos económicos destinados a la educación puede limitar el alcance y la efectividad de las acciones dirigidas al bienestar docente y la calidad educativa. Es necesario que los gobiernos de la región prioricen la asignación de recursos suficientes y la implementación de políticas integrales que aborden las necesidades de los docentes y promuevan un entorno favorable para la educación de calidad.

De acuerdo con lo planteado por la UNESCO (2022), Los docentes bien formados, apoyados y valorados son esenciales para garantizar una educación de calidad para todos y lograr la consecución de los objetivos educativos de la Agenda 2030. Por ello, los docentes constituyen una prioridad absoluta para este organismo y colabora con los diferentes países para aumentar la oferta de docentes cualificados y motivados, mejorando las políticas relativas a estos y apoyando una formación de calidad que responda a las necesidades de los alumnos.

Específicamente en Colombia, según Plan Decenal de Educación 2016-2026, el sistema Educativo Colombiano no tiene una política pertinente con relación al bienestar docente y desconoce el impacto de este factor en los índices que del nivel de la calidad educativa. A nivel Distrital, los encargados de la formulación de políticas educativas podrían incluir directrices de bienestar para promover estrategias que diagnostiquen e intervenga sobre el bienestar del docente y la disposición que requiere un maestro cuando lidera los procesos de enseñanza aprendizaje dentro y fuera del aula de clase.

Es innegable que la calidad educativa encarna una variable cardinal en la evaluación holística del sistema educativo colombiano, sin embargo ni la eficiencia interna de los colegios (aprobación, reprobación, retención y deserción), ni las pruebas SABER, logran develar el impacto del bienestar docente sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula, y es en ese tópico donde la presente investigación llama la atención, para que la evaluación del sistema educativo y de su calidad sea realmente holística, ha de tomar en cuenta algunos aspectos que definan el nivel de desempeño de los docentes.

Políticas públicas.

Las políticas públicas son definidas por organismos como la UNESCO (2022), que las identifican como el conjunto de decisiones y acciones que los gobiernos toman para mejorar la calidad, la equidad y la eficiencia de los sistemas educativos. Estas políticas abarcan áreas como la financiación de la educación, la formación docente, la inclusión de grupos marginados, la evaluación de resultados y la promoción de la educación a lo largo de la vida.

En materia de educación, las políticas públicas se refieren al conjunto de acciones y decisiones que los gobiernos toman para optimizar las prácticas en el ámbito de la educativo del país.

Las políticas públicas según el Ministerio de Educación Nacional MEN (2021), son estrategias y directrices que buscan mejorar la calidad, la equidad y la eficiencia de los sistemas educativos. El cual también asume, que una educación de calidad forma mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos, cumplen con sus deberes y conviven en paz.

El MEN ha establecido políticas centradas en la educación de calidad como camino hacia la prosperidad. De la misma manera, se ha considerado el bienestar docente como un aspecto fundamental para mejorar la calidad de la educación y garantizar un ambiente propicio para el aprendizaje. Impulsando una política de bienestar laboral orientada a desarrollar las habilidades, destrezas y competencias de los servidores públicos docentes y directivos docentes. En resumen, las políticas educativas en Colombia reconocen la importancia del bienestar docente como un factor clave para el éxito del sistema educativo.

Bases legales

En el contexto de la educación colombiana, el marco legal desempeña un papel crucial al establecer los cimientos normativos que guían la calidad educativa y el bienestar de los docentes. Dentro de este marco, la Constitución Política de Colombia (1991), la Ley General de Educación No.115 (1994) y el Estatuto Laboral del Magisterio, Decreto 2277 de 1979 y 1278 del 2002, se erigen como pilares fundamentales que delimitan los derechos, obligaciones y garantías tanto para el sistema educativo en su conjunto como para los profesionales dedicados a la enseñanza. Cada uno de estos componentes legales aporta una perspectiva única que se entrelaza en la construcción de una educación de calidad y el respeto a los derechos de quienes la llevan a cabo. En este contexto, explorar las distintas contribuciones de la Constitución Política de Colombia (1991), la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994) y el Estatuto Docente (Decreto 2277 de 1979) (Decreto 1278 de 2002) adquiere una importancia esencial para comprender cómo se establece y promueve la calidad educativa en el país, así como las garantías y reconocimientos que se brindan a los educadores en su labor profesional.

Constitución política de Colombia (1991), sienta los cimientos de los derechos y obligaciones en la educación y el ámbito docente. Algunos de sus aportes clave son:

Dignidad y trabajo: Art. 1, establece a Colombia como un "Estado social de derecho", fundamentado en la dignidad humana y el trabajo. Esta base impulsa la importancia de la educación de calidad y la valoración de los docentes como actores esenciales en la formación de ciudadanos éticos y responsables.

Derechos y obligaciones laborales: A través del Art. 25, se reconoce el derecho y la obligación social al trabajo. Los docentes se benefician de condiciones justas y favorables, como remuneración equitativa y protección ante despidos injustificados.

Libertades en la educación: El Art. 27 consagra las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra, garantizando la autonomía y el ejercicio libre de los docentes y estudiantes en sus actividades educativas.

Derecho a la asociación: El Art. 39 otorga el derecho a la libre asociación, permitiendo a los docentes organizarse en sindicatos y asociaciones para defender sus derechos e intereses laborales.

Garantía de la educación y el bienestar: A través del Art. 67, se reconoce la educación como un derecho fundamental de la persona y un servicio público con función social. Esto resalta la responsabilidad del Estado en garantizar la calidad educativa y el bienestar docente.

Ley General de Educación (ley 115 de 1994), establece las bases normativas para la educación en Colombia y ofrece una estructura detallada para el funcionamiento del sistema educativo. Sus aportes destacados son:

Formación integral: El Art. 5 subraya la formación permanente, personal y social de las personas, poniendo de relieve la importancia de una educación de calidad para cumplir con los objetivos formativos.

Desarrollo ético y valores: El Art. 14 enfatiza la formación ética y el desarrollo de valores humanos como objetivos fundamentales de la educación, resaltando la contribución de la educación a la formación de ciudadanos éticos y comprometidos.

Garantía de calidad: El Art. 73 establece la responsabilidad del Estado en garantizar la calidad de la educación y la definición de criterios para evaluar el logro de los objetivos del sistema educativo.

Promoción de la investigación: El Art. 76 promueve la investigación científica, tecnológica y pedagógica para mejorar la calidad educativa, fomentando la mejora continua en los métodos y enfoques educativos.

Estatuto docente (decreto 2277 de 1979 y decreto 1278 de 2002), contemplado en diversas leyes y decretos, es una legislación específica que aborda los derechos y deberes de los docentes en Colombia. Sus aportes sobresalientes son:

Reconocimiento de idoneidad: El Art. 68 de la Constitución, establece que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica, asegurando que los docentes sean profesionales capacitados y éticos.

Profesionalización y dignificación: En concordancia con el Art. 68 y la Ley General de Educación, el Estatuto Docente garantiza la profesionalización y dignificación de la actividad docente, asegurando condiciones adecuadas y justas para los educadores.

Protección laboral: El Estatuto Docente establece protecciones específicas, como la garantía contra el despido arbitrario y condiciones de trabajo seguras y saludables, en línea con los Arts. 25 y 27 de la Constitución.

Régimen pensional y seguridad social: El Estatuto Docente aborda el régimen pensional específico para los docentes, asegurando su bienestar en términos de jubilación y seguridad social.

El Plan Nacional Decenal de Educación (2016-2026), como una herramienta de planificación y políticas educativas, aporta al marco legal al establecer objetivos y estrategias para el desarrollo del sistema educativo en un período de tiempo determinado. Este plan no solo reafirma el compromiso con la calidad educativa, sino que también brinda una hoja de ruta para la mejora continua de la educación en Colombia. A través de sus metas y acciones, el Plan Decenal contribuye a fortalecer la formación de docentes, la investigación pedagógica y la promoción de entornos educativos inclusivos y equitativos.

En conjunto, estos 4 pilares normativos la Constitución Nacional, la Ley General de Educación y el Estatuto Docente en Colombia conforman un marco legal sólido que garantiza la calidad educativa y el bienestar de los docentes. Cada uno de estos componentes aporta disposiciones fundamentales que aseguran la formación integral de los ciudadanos y el reconocimiento de la labor docente en el país.

CAPÍTULO III

Marco metodológico

“Nada tiene tanto poder para ampliar la mente, como la capacidad de investigar de forma sistemática y real de todo lo que es susceptible de observación en la vida”
Marco Aurelio (170-180 D.C.).

En el presente capítulo se describen los aspectos relacionados con la vía de abordaje de la investigación, la concepción paradigmática asumida, el diseño de investigación, técnicas e instrumentos para la recogida de la información, el contexto e informantes, método para el análisis de la información y criterios de rigor y calidad del estudio.

Posición paradigmática de la investigación

La investigación que se presenta en este capítulo se sustenta en el paradigma interpretativo, el cual se orienta hacia la comprensión y el análisis profundo de los fenómenos desde la perspectiva de los participantes o informantes clave en su contexto natural, caracterizado por su dinámica y constante cambio. Este enfoque implica una inmersión en el entorno de estudio, estableciendo una relación cercana con los participantes de la investigación para captar sus experiencias y perspectivas, y así, interpretar la esencia de las relaciones sociales que se tejen en dicho entorno.

La elección del paradigma interpretativo se alinea con la perspectiva propuesta por Taylor y Bogdan (1987), quienes han contribuido significativamente a la comprensión de los fenómenos sociales a través de este enfoque. El paradigma interpretativo asumido en esta investigación reconoce la importancia de explorar los fenómenos desde la óptica de las personas involucradas, haciendo uso de métodos cualitativos para la recolección y análisis de información. El enfoque se concentra en la interpretación de los significados, las experiencias y las interacciones sociales, reconociendo que el propósito principal de esta perspectiva es examinar cómo las personas experimentan y perciben su mundo, y cómo otorgan importancia a diferentes aspectos de su entorno. Fundamentado en la creencia de que la realidad social es construida y co-creada a través de la interacción entre los individuos y su contexto, el paradigma interpretativo se basa en la premisa de que los significados atribuidos a la realidad son subjetivos y simbólicos.

Desde esta perspectiva, la investigación adopta una postura de compromiso y co-construcción del conocimiento con los participantes. Se valora la importancia de sumergirse en el mundo de los sujetos de estudio para capturar sus interpretaciones y vivencias de manera holística y profunda. Esta orientación interpretativa se traduce en la búsqueda de una comprensión enriquecedora y contextualizada de los fenómenos, a través de la exploración de sus matices y contrastes desde las perspectivas individuales y colectivas.

Al adoptar este enfoque interpretativo, la investigación busca ir más allá de una simple descripción de los fenómenos estudiados, y se propone comprender la complejidad y riqueza de las interacciones sociales y las significaciones atribuidas por los docentes a su experiencia. En este sentido, se reconoce que los significados y las percepciones varían según el contexto cultural, social, individual e institucional, lo que enriquece la comprensión global del bienestar docente y sus efectos sobre la calidad de la educación.

Fundamentos pentadimensionales

El enfoque pentadimensional de Martínez (2006) brinda una perspectiva integral para abordar la investigación desde múltiples dimensiones: axiológica, ontológica, epistemológica, metodológica y teleológica. Este enfoque reconoce que cualquier proceso de investigación no es un acto neutro, sino que está influido por valores, creencias y visiones de la investigadora sobre la realidad circundante González (2002). Asimismo, destaca la relación entre el investigador y la realidad que se estudia, considerando los aspectos subjetivos y objetivos involucrados en el proceso investigativo.

El enfoque pentadimensional proporcionó un marco teórico sólido para abordar la investigación del bienestar docente y su incidencia en la calidad educativa, pues permitió reconocer la interacción entre el investigador y la realidad de los maestros en sus instituciones educativas, así como la importancia de considerar valores, creencias y contextos en el proceso de generación de conocimiento, esto se refleja así:

Dimensión ontológica. Se refiere a la naturaleza intrínseca del bienestar docente y la calidad educativa. Esta dimensión plantea preguntas fundamentales sobre qué se investiga y cómo se conceptualiza la realidad que se está estudiando. En el marco de

esta investigación doctoral, la dimensión ontológica se refleja en la definición conceptual del bienestar docente y su relación con los resultados educativos. Aquí se establece el contexto y las bases teóricas para comprender cómo el bienestar de los docentes puede influir en los aspectos clave de la calidad educativa, proporcionando una comprensión sólida y fundada en la naturaleza intrínseca del objeto de estudio.

Dimensión epistemológica. Epistemológicamente, se aborda la forma en que se obtiene el conocimiento y cómo se establecen las relaciones entre el investigador y el objeto de estudio. Se centra en la perspectiva del conocimiento y en cómo se construye y se relaciona con la realidad investigada que en caso específico de esta investigación se refleja en la metodología utilizada para recopilar y analizar información relacionada con el bienestar de los docentes. Aquí se considera cómo los docentes experimentan y perciben su bienestar, y cómo esta perspectiva se traduce en información válida y confiable. La elección de métodos cualitativos y cuantitativos para abordar estas cuestiones epistemológicas proporciona una base sólida para la construcción del conocimiento en el área de estudio.

Dimensión metodológica. Examina cómo se recopila y analiza la información, así como la validación y confiabilidad del proceso. En esta investigación, para lograr un mejor acercamiento a la realidad investigada, la dimensión metodológica se asume desde el enfoque cualitativo, planteado por Martínez (2004) en la elección y aplicación de métodos y herramientas específicas para investigar este fenómeno. Esta dimensión permite una comprensión holística de las experiencias y percepciones de los docentes en relación con su bienestar, ofreciendo una base sólida para las reflexiones finales y acciones sugeridas de la investigación.

Dimensión teleológica. Se relaciona según González (2002), con los objetivos y propósitos de la investigación. Se refiere a los fines y el impacto deseado de la investigación en la comprensión del fenómeno estudiado. Para esta investigación, la dimensión teleológica se refleja en los objetivos claros y las metas de la investigación. La relevancia de comprender cómo el bienestar docente puede afectar la calidad educativa se convierte en el núcleo de la investigación. Las reflexiones finales de esta investigación pueden contribuir significativamente a la formulación de políticas y

prácticas educativas orientadas hacia la mejora continua y la promoción del bienestar docente.

Dimensión axiológica. Se entiende en esta investigación como un aspecto esencial relacionado con los valores y creencias que influyen en el concepto que los docentes tienen sobre su bienestar. Implica la consideración de las perspectivas valorativas de la investigadora, que pueden influir en la selección del tema de investigación, la atribución de importancia al objeto de estudio y la interpretación de los resultados como lo señala González (2002).

En el contexto de la tesis doctoral sobre el bienestar docente y su incidencia en la calidad educativa, la dimensión axiológica se manifiesta a través de la valoración personal de la investigadora respecto a la importancia del bienestar docente en el entorno educativo. Estas creencias y actitudes influyen en la interpretación y presentación de los hallazgos, proporcionando una lente valorativa a través de la cual se analizan las relaciones entre el bienestar de los docentes y la calidad general de la educación.

Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es un aspecto crucial que establece el marco y la estructura para la realización de cualquier estudio científico. En el caso de esta investigación sobre el bienestar docente y la calidad educativa, se ha optado por un diseño emergente, flexible y abierto, siguiendo la orientación presentada por Taylor y Bogdan (1987). Este enfoque responde a la necesidad de explorar un fenómeno complejo y multidimensional como es el bienestar docente en su interacción con la calidad educativa, permitiendo una exploración profunda y holística.

La elección de un diseño emergente implica que este estudio no está limitado por un conjunto rígido de pasos predefinidos desde el inicio. En cambio, se trata de un proceso dinámico que se adapta y evoluciona a medida que va emergiendo la información. Esta flexibilidad es especialmente relevante cuando se aborda un tema como el bienestar docente, que abarca una amplia gama de dimensiones y se manifiesta de formas diversas en diferentes contextos educativos. Un enfoque emergente posibilita capturar las complejidades inherentes a este fenómeno y ajustar la investigación a medida que se profundiza en la comprensión.

La flexibilidad del diseño también está intrínsecamente relacionada con su carácter abierto. Este enfoque no se basa en una estructura predefinida y rígida, sino que ayuda a que la investigación se desarrolle y se adapte según las circunstancias y los hallazgos. La naturaleza abierta del diseño es especialmente beneficiosa para el estudio del bienestar docente, ya que este fenómeno puede variar según factores individuales, organizacionales y contextuales, lo que exige un enfoque que pueda dar cabida a estas variaciones y complejidades.

El diseño emergente, flexible y abierto implica la interconexión de varias etapas en la investigación. Aunque estas etapas se presentan secuencialmente, es importante destacar que no se trata de un proceso lineal y estático. Por el contrario, estas etapas se entrelazan y se retroalimentan, lo que permite un constante refinamiento y ajuste en función de los hallazgos emergentes. Esta aproximación cíclica y adaptativa facilita la exploración en profundidad del bienestar docente y la calidad educativa.

En términos prácticos, la investigación comenzó con una fase exploratoria, donde se recopiló información de diversas fuentes, como entrevistas, observaciones y documentos relevantes. Esta información inicial proporcionó una base sólida para comprender el contexto y las experiencias de los docentes en relación con su bienestar y la calidad educativa. A medida que se avanzó, se fue desarrollando un proceso de comparación continua, y se identificaron patrones y conexiones emergentes entre la información recopilada.

La flexibilidad del diseño permitió que el proceso de interpretación fuese cíclico, lo que significa que se podrán revisar y ajustar las categorías y conceptos a medida que se profundiza en la comprensión del fenómeno. Esto contribuye a la generación de una teoría sólidamente fundamentada que capture la complejidad del bienestar docente y la calidad educativa en el contexto específico de las instituciones educativas en la localidad sur-oriente de Barranquilla, Colombia.

Esta elección metodológica reconoce la naturaleza compleja y multifacética del tema, permitiendo la adaptación y ajuste a medida que se profundiza en la comprensión y se recopila información. La interconexión de las etapas de la investigación y la retroalimentación constante aseguran que se obtenga una visión completa y matizada del bienestar docente y su relación con la calidad educativa en el contexto estudiado.

Escenario e informantes de la investigación

Aquí se describe el contexto o escenario y los participantes involucrados en la investigación. El escenario es definido por Taylor y Bodgan (1987), como aquel en donde el investigador obtiene fácil acceso, establece relación con los informantes y recoge la información directamente. De la misma manera estos autores señalan que, en la metodología cualitativa, el investigador observa el escenario y a las personas de manera holística, para comprender mejor la naturaleza de la investigación. El marco contextual proporciona una comprensión del entorno en el que se lleva a cabo el estudio, mientras que la descripción de los participantes incluye información sobre quienes forman parte de la investigación.

Barranquilla es el escenario a considerar, es una ciudad ubicada en la costa norte de Colombia, caracterizada por su diversidad cultural y social. El sistema educativo en esta región enfrenta desafíos relacionados con la calidad educativa y el bienestar docente, aspectos que se han convertido en foco de atención tanto a nivel local como nacional.

Las instituciones educativas seleccionadas para esta investigación representan una muestra representativa de la diversidad de contextos educativos en la ciudad. Estas instituciones varían en tamaño, ubicación geográfica y población estudiantil, aportando una comprensión más completa de cómo el bienestar docente puede influir en la calidad educativa en diferentes entornos.

Los participantes o informantes clave son definidos por Martínez (2009), como “personas con conocimientos especiales, status y buena capacidad de información. Un buen informante clave puede desempeñar un papel decisivo en la investigación” (p.54). En la presente investigación se incluyen docentes, directivos docentes y beneficiarios del sistema educativo del Sur Oriente de Barranquilla. Los docentes seleccionados provienen de diferentes niveles educativos, desde educación preescolar hasta educación secundaria.

Para la selección de los informantes clave es necesario determinar criterios que permitan que sean lo más cercano a la realidad estudiada. Atendiendo lo expresado los informantes clave seleccionados para esta investigación fueron 3 directivos docentes y 6 docentes de tres instituciones educativas oficiales de la localidad sur-oriente de la

ciudad de Barranquilla, Colombia, la Institución Educativa Distrital Castillo de la Alboraya, la Institución Educativa Distrital Buenos Aires y la Institución Educativa Distrital Murillo. (ver tabla 1)

Tabla 1

Informantes clave de acuerdo con criterios de selección

Tipo de informante	Cantidad de Informantes	Criterios de selección
Directivo Docente	3	Ejercer funciones de rector o coordinador, por más de 2 años. En cada una de las Instituciones Educativas Distritales de Barranquilla, Colombia
Docentes	6	Ser docente nombrado en propiedad por más de 3 años en alguna de las Instituciones Educativas Distritales objeto de estudio

Nota. Información sobre los criterios de selección de los informantes clave

*Fuente: Elaboración del autor

Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Para la recolección de la información se utilizó la técnica de la entrevista semiestructurada como el instrumento central para capturar las voces, experiencias y percepciones de los docentes y directivos docentes de 3 Instituciones Educativas Distritales de Barranquilla, Colombia, enriqueciendo así la comprensión del tema en estudio. Siguiendo las directrices de Sabino (1992), la entrevista se convierte en una herramienta esencial en la investigación, una forma específica de interacción social diseñada para obtener información valiosa y contextualizada. En este sentido, la entrevista semiestructurada es idónea para explorar en profundidad el fenómeno del bienestar docente en el contexto educativo de la ciudad.

La entrevista semiestructurada se define por su flexibilidad, permitiendo una conversación guiada por un guion de preguntas abiertas (ver anexo A-1), cuidadosamente elaboradas, se destaca que a cada informante se le entregó un consentimiento informado (ver anexo B-1), donde se le explicó brevemente su participación en la investigación, que se respetaría su confidencialidad y los objetivos de esta. A través de esta técnica, los docentes participantes pueden expresar sus perspectivas, emociones y experiencias de manera genuina y libre, contribuyendo así a una visión rica y detallada del bienestar docente y su intersección con la calidad

educativa, permitiendo que las voces de los docentes se conviertan en el motor impulsor del conocimiento generado.

La adaptabilidad inherente de la entrevista semiestructurada ha permitido personalizar las preguntas según las particularidades de cada entrevistado. Esta flexibilidad ha fomentado un ambiente de confianza y empatía, facilitando la apertura y el intercambio de experiencias personales en torno al bienestar docente. A medida que se analicen los contenidos de las entrevistas, se implementará una triangulación de la información, buscando patrones y conexiones entre los testimonios de los docentes para arrojar luz sobre el fenómeno estudiado.

De igual manera se subraya el compromiso de esta investigación por comprender de manera holística y auténtica las percepciones y experiencias de los docentes en relación con el bienestar y su incidencia con la calidad educativa.

Método de análisis de la información

En el marco de la presente investigación, para comprender e interpretar la información se adoptó la teoría fundamentada propuesta por Glaser y Strauss (1967), empleando específicamente el Método Comparativo Continuo (MCC) basado en el análisis de información, una metodología cualitativa de investigación científica ampliamente reconocida por su capacidad de construir teorías a partir de información recopilada y analizada de manera sistemática. Este enfoque se erige sobre la premisa del razonamiento inductivo, el cual implica partir de los hechos observados para generar ideas, conceptos generales y relaciones que permitan una comprensión más profunda y contextualizada de los fenómenos estudiados.

El enfoque de la Teoría Fundamentada surge en 1967 y se manifiesta como un método cualitativo que acentúa la inducción y la emergencia de información a partir de los hallazgos, con el propósito de establecer una teoría o modelo que refleje patrones integrados y categorizados. A través de un proceso de constante comparación, se analiza la información en pasos sucesivos para identificar conceptualizaciones emergentes de relaciones significativas. A medida que se integran las categorías y sus propiedades en un proceso ordenado, se abre la puerta para la construcción de una teoría sólida y coherente que guíe la interpretación y comprensión de los hallazgos. Además, este enfoque posibilita extraer lecciones, aprendizajes y recomendaciones que

pueden ser de gran utilidad tanto en la replicación de proyectos similares en otros contextos como en la mejora continua de las prácticas educativas.

En esta investigación, la aplicación de la teoría fundamentada permitió desentrañar y comprender de manera más profunda las conexiones y dinámicas que subyacen en la relación entre el bienestar docente y la calidad educativa en los colegios del Sur Oriente de Barranquilla.

La elección de esta metodología en el contexto educativo, específicamente en relación con el bienestar docente y la calidad educativa, es altamente pertinente. Al aplicar el Método Comparativo Continuo se espera que, en diversos colegios del Sur Oriente de Barranquilla, se pueda arrojar luz sobre aspectos cruciales del bienestar docente y su vínculo con la calidad educativa. Esta metodología ha demostrado ser una herramienta valiosa para trazar puentes entre la teoría existente sobre calidad educativa y la investigación focalizada en el bienestar docente en entornos escolares. Así, la teoría fundamentada, en combinación con el MCC, ha posibilitado una exploración exhaustiva y una teorización coherente, contribuyendo significativamente a la comprensión y mejora del bienestar docente en el contexto de la calidad educativa.

La investigación se llevó a cabo siguiendo los pasos propuestos por Glaser y Strauss (1967), que son: 1) En primer lugar, recolección y análisis de la información por medio de las entrevistas, para así luego identificar los incidentes; 2) Luego se comparan los incidentes aplicables a cada categoría, para; 3) integrar las categorías y sus propiedades; 4) delimitar la teoría: en esta etapa se transita con mayor confianza por el camino de la generación de teoría desde la perspectiva de Glaser y Strauss (1967); se busca la generación de teoría a través de la construcción de conceptos y relaciones que expliquen el fenómeno en estudio, descartando las propiedades no relevantes; y 5) escribir la teoría. Los patrones emergentes de los resultados y los hallazgos se organizan en una teoría coherente y fundamentada en la información recopilada, que proporciona una explicación comprensiva del fenómeno. (ver tabla 2)

Tabla 2

Etapas del método comparativo continuo

Etapa	Pasos propuestos por Glaser y Strauss (1967)
Momento previo	Recolección y análisis de la información por medio de las entrevistas, para así luego identificar los incidentes

Tabla 2 (Cont.)

Primer paso	Comparación de los incidentes aplicables a cada categoría,
Segundo paso	Integrar las categorías y sus propiedades
Tercer paso	Delimitar la teoría
Cuarto paso	Escribir la teoría

Nota. Tomado de Glaser y Strauss (1967)

*Fuente: Elaboración del autor

Criterios de rigor y calidad en la investigación

Ante la necesidad de obtener información precisa y relevante sobre el fenómeno del bienestar docente y la calidad educativa, resulta esencial que la investigación cumpla con los criterios de credibilidad, auditabilidad y transferibilidad, tal como fueron propuestos por Guba y Lincoln (1990). En esta investigación, se han aplicado meticulosamente estos criterios con el fin de garantizar el rigor científico y la confiabilidad de los hallazgos

La credibilidad, también conocida como validez interna, se refiere a la confianza y la verdad de los resultados obtenidos. En el contexto de esta investigación, se ha buscado la credibilidad a través de la triangulación de información, combinando diversas fuentes como las entrevistas, fragmentos de textos escritos por los docentes y otros medios audiovisuales. Esta diversidad de fuentes y perspectivas permitieron una comprensión más profunda y rica del fenómeno del bienestar docente y su relación con la calidad educativa.

Para asegurar la credibilidad, se ha mantenido una relación cercana y constante con los informantes clave, lo que ha permitido una validación continua de la interpretación y el análisis de la información. Además, se ha buscado incorporar diferentes puntos de vista y perspectivas en la investigación, fomentando la diversidad de voces y experiencias.

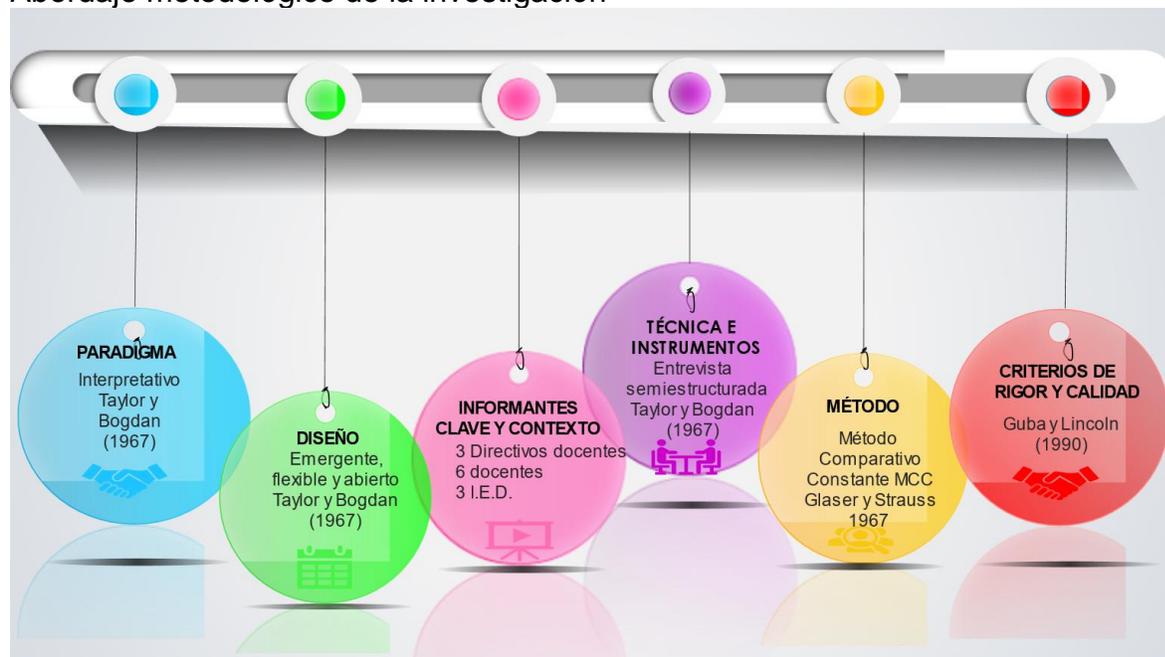
La auditabilidad se relaciona con la posibilidad de rastrear y verificar las decisiones tomadas en la investigación. Para ello, se ha mantenido un registro detallado de las etapas del proceso de investigación, incluyendo la selección de informantes, el diseño de la entrevista, la recopilación de información, el análisis y la interpretación. Esta

documentación exhaustiva ayudará a otros investigadores seguir y evaluar cada paso de la investigación, asegurando la transparencia y la trazabilidad.

La transferibilidad se refiere a la posibilidad de generalizar los resultados de la investigación a otros contextos o situaciones. En este sentido, se ha buscado ofrecer una descripción detallada y contextualizada de las características de las instituciones educativas participantes, así como de los perfiles de los docentes y sus experiencias. Esta información servirá a otros investigadores para evaluar la relevancia y la aplicabilidad de los resultados en diferentes contextos educativos.

Así, la aplicación de los criterios de Guba y Lincoln (1990) esta investigación ha contribuido a asegurar la credibilidad, la auditabilidad y la transferibilidad de los resultados. A través de la combinación de diversas fuentes de información, la transparencia en la documentación y la contextualización de los hallazgos, se ha logrado un enfoque riguroso y de alta calidad que enriquece la comprensión de la relación entre el bienestar docente y la calidad educativa. Para cerrar el capítulo se sintetiza el abordaje metodológico a través de la figura 2.

Figura 2
Abordaje metodológico de la investigación



*Fuente: Elaboración del autor

Criterios éticos de la investigación

La ética de la investigación, tiene como objeto de estudio las investigaciones científicas, específicamente evalúa la conducta e identidad de los individuos involucrados, por lo tanto, los códigos éticos de la comunidad científica internacional en su gran mayoría, se ciñen por:

El Código de Núremberg (1947) que establece como principio básico el respeto por los derechos de las personas que forman parte de los experimentos. La Declaración de Helsinki (1964, 2008) manifiesta, que los participantes deben recibir el mejor trato disponible y que en las instituciones deben crear comités de ética que regulen la producción científica en el aspecto ético de manera independiente. Durante todo el desarrollo de la investigación, se consideraron las consideraciones éticas pertinentes, asegurando el consentimiento informado de los participantes y respetando los principios de la autonomía, la confidencialidad y anonimato de su información. Sujetos que han sido previamente informados al respecto del estudio y su derecho de renuncia.

Además, se ha seguido los principios éticos fundamentales establecidos en el Informe de Belmont (1979), que se basa en tres características; la primera, el respeto por las personas, se trata de considerar a los individuos como agentes autónomos y proteger a aquellos que tuvieran menor autonomía; la segunda, principio de beneficencia (no maleficencia), consiste en la obligación de no causar daño y de asegurar el bienestar de los sujetos de la investigación y la tercera, principio de justicia (equidad), que consiste en la distribución igualitaria de riesgos potenciales y beneficios de la investigación dentro de la sociedad, garantizando así la integridad, identidad y el respeto hacia los involucrados.

En concordancia con lo anterior, es importante resaltar lo expuesto por Martin (2013) sobre las responsabilidades éticas de la investigadora, el cual, debe garantizar que la investigación sea de calidad, tanto en lo que se refiere al interés, relevancia y valor potencial; en este sentido, un investigador debe tener presente en todo momento los principios éticos que regulan la investigación científica, para evitar caer en las malas conductas y prácticas inadecuadas que violan los derechos básicos y universales de las personas involucradas en el proceso investigativo.

Por otro lado, es relevante conocer la definición de comité de ética realizada por la Organización Mundial de la Salud (2000), un comité de ética, es un grupo interdisciplinar, descentralizado, autónomo de los profesionales de la salud, de cualquier rama del conocimiento, y de los miembros de la comunidad, equilibrado en edad y sexo, que tiene como propósito contribuir a salvaguardar la dignidad, derechos, seguridad y bienestar de todos los y las participantes actuales y potenciales de la investigación. A su vez, como en las investigaciones científicas se cuenta con comités de éticas dirigidos por los institutos de salud pública, en el campo educativo las investigaciones también cuentan con comités de ética, dirigidos por universidades y centros de investigación.

Se tuvo en cuenta la objetividad en el análisis de la información. Para lograrlo, se mantuvo la transparencia acerca de las propias perspectivas y sesgos durante el proceso de investigación, permitiendo reflexionar sobre cómo las creencias o preconcepciones podrían haber influido en los resultados.

Además, se buscó la participación activa de los docentes y directivos en la interpretación de los hallazgos. Al involucrar a los protagonistas del fenómeno estudiado, se contrastaron las interpretaciones con sus puntos de vista, obteniendo una visión más completa y precisa del bienestar docente en el contexto específico de estudio.

CAPÍTULO IV

Presentación, análisis e interpretación de los hallazgos

En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos del análisis e interpretación de las categorías emergentes, producto de la aplicación de nueve entrevistas semiestructuradas, realizadas con tres directivos y seis docentes de colegios oficiales de la ciudad de Barranquilla. La recolección de la información es el primer y fundamental paso en la investigación cualitativa. Este proceso debe ser flexible y abierto, permitiendo al investigador explorar una variedad de fuentes y seguir nuevas pistas a medida que emergen. Es un trabajo iterativo, en el que la recolección y el análisis se realizan simultáneamente. No es simplemente un paso preliminar, sino un componente integral del método comparativo continuo, pues es en la información donde se encuentra la base empírica sobre la cual se construye la teoría. Por lo tanto, el análisis es esencial para entender el fenómeno o problema estudiado y para contribuir al conocimiento existente en el campo de estudio.

En esta etapa se obtuvo información detallada sobre el bienestar docente y su impacto en la calidad educativa en Barranquilla. Estas entrevistas, diseñadas cuidadosamente, fueron guiadas por un cuestionario de siete preguntas, cada una dirigida a explorar diferentes aspectos del bienestar docente y su relación con la calidad educativa. Este análisis se llevó a cabo siguiendo los principios de la teoría fundamentada, ya que este enfoque permitió que el estudio de los hallazgos se hiciera desde el inicio de la recolección de la información, guio el trabajo de campo y permitió profundizar en los temas más significativos y recurrentes durante las posteriores fases de la investigación. Queda constatado que la teoría fundamentada tiene un potencial para la construcción de teorías en problemáticas de difícil abordaje desde la perspectiva netamente cuantitativa.

Siguiendo la idea del capítulo anterior, el análisis de la información se realizó a partir del método comparativo continuo de Glaser y Strauss (1967). Este enfoque implicó un examen crítico e interpretativo que posibilitó la identificación de eventos, propiedades y categorías a través de la constante comparación de cada incidente. Estos elementos se entrelazaron para formar una teoría emergente. Las entrevistas semiestructuradas aplicadas en diversos contextos educativos y con una variedad de informantes

proporcionaron una rica fuente de información que se convirtió en la base sobre la que se construyó la teoría y se aportaron significados de relevancia y profundidad para el tema de estudio.

Realizando un análisis detallado de la información recopilada, se identificaron patrones y tendencias que permitieron interpretar los resultados para generar reflexiones y nuevas ideas. Según Taylor y Bogdan (1987), este proceso implica examinar, descomponer y estudiar detenidamente un fenómeno o problema para entender sus componentes, relaciones y significados subyacentes. Este trabajo es primordial para dar sentido a la información recogida y para extraer conclusiones puntuales. Asimismo, Creswell (2014) y Yin (2003) coinciden en que el análisis e interpretación de hallazgos implica organizar, categorizar y sintetizar la información recopilada. Con este ejercicio se logran develar relaciones y conexiones entre los diferentes elementos estudiados para poder hacer inferencias y generalizaciones válidas.

Por último, Bogdan y Biklen (2007) consideran que el análisis e interpretación de hallazgos implica examinar la consistencia de la información, compararla con teorías existentes y explorar nuevas perspectivas y significados que puedan surgir a partir de la información aportada. De esta forma, el análisis de los hallazgos y resultados fue un proceso esencial en la investigación, pues permitió al investigador dar sentido a la información para entender el problema y contribuir al conocimiento existente en el campo del bienestar docente y la calidad de la educación.

Aplicando lo propuesto por Glaser y Strauss (1967), se presentan las cuatro etapas del método Comparativo Continuo: (1) comparación de incidentes relevantes para cada categoría, (2) integración de categorías y sus propiedades, (3) delimitación de la teoría y (4) escritura formal de la teoría. Aunque este método de generación teórica es un proceso en constante evolución, donde cada etapa se transforma gradualmente en la siguiente, es importante destacar que todas las etapas operan de manera simultánea durante todo el análisis. Cada una de estas etapas contribuye de manera continua al desarrollo de la teoría emergente, desde la comparación inicial de incidentes hasta la formulación final de la teoría, como se muestra a continuación en la figura 3.

Figura 3

Pasos del método comparativo continuo



Nota. Tomado de Glaser y Strauss (1967)

*Fuente: Elaboración del autor

Pasos del método comparativo continuo

Paso 1: Comparar incidentes aplicables a cada categoría.

A partir de la información recopilada en las entrevistas, se procedió a transcribir los textos relevantes en relación con el tema de estudio, identificando los incidentes significativos. Para agilizar este proceso, se dividió el conjunto de respuestas en siete grupos correspondientes a las preguntas dirigidas a cada informante clave. Luego, los incidentes fueron agrupados según las temáticas abordadas durante las entrevistas.

En esta fase, la investigadora comparó los incidentes identificados y los clasificó según su relación con las categorías relevantes. Estos incidentes surgieron directamente de la transcripción fiel de lo declarado por los entrevistados. La comparación se llevó a cabo de manera metódica y continuó a lo largo de todo el proceso de investigación, lo que permitió identificar patrones y regularidades en la información recopilada.

El proceso se inició codificando cada informante clave dentro de las matrices elaboradas para el análisis de la información conseguida en cada pregunta. En estas matrices se hizo un primer filtro resaltando los eventos y las propiedades de cada incidente, permitiendo que de allí emergieran diferentes subcategorías, las cuales darán

paso finalmente al universo de elementos que constituyen una categoría principal. De esta manera, se aseguró la captura de toda la diversidad de la información.

Los informantes clave se identificaron mediante códigos específicos como se muestra en la figura 4, entre otros, brindando una variedad de perspectivas y experiencias valiosas que enriquecieron el conjunto de información recopilada. A continuación, se presenta la codificación de los informantes clave de la investigación y las matrices desarrolladas para cada pregunta, relacionando la información aportada por cada entrevistado y extrayendo de la misma los eventos, propiedades, subcategorías y categorías.

Figura 4
Codificación de informantes clave



*Fuente: Elaboración del autor

Presentación de incidentes y propiedades emergentes.

Para presentar de manera clara y organizada el primer paso del Método Comparativo Continuo (MCC), se estructuró como se muestra en el siguiente ejemplo de la matriz correspondiente a la pregunta 1, tabla 3.

Tabla 3

Matriz correspondiente a la pregunta 1

¿?	TEXTO / EVIDENCIAS	EVENTOS	PROPIEDADES	SUBCATEGORÍAS	CATEGORÍAS	
PREGUNTA 01 ¿Para usted que significa bienestar?	IC 01 WI					
	Buenas tardes, Mi nombre es ... Muchas gracias, Señor Ninoska por darme la oportunidad de poder participar en este proceso en el cual voy a dar unos conceptos sobre lo que yo pienso sobre algunas cosas de manera muy particular y personal, Bienestar, podríamos decir que es el estado de la persona, físico y mental que le da bienestar que le da satisfacción que le da alegría y que le hace demostrar con los demás que se encuentra bien.	Definición personal de bienestar.	Estado físico y mental.	Bienestar Físico Bienestar Mental Bienestar Social	BIENESTAR INTEGRAL	
			Satisfacción	Bienestar Emocional		
		Mencionar que el bienestar abarca aspectos sociales, físicos y mentales.	Alegría			
		Satisfacción, alegría y demostración de bienestar a los demás.	Condición Física	Clima Institucional		
						ENTORNO LABORAL
	PREGUNTA 01 ¿Para usted que significa bienestar?	IC 02 MB				
		El bienestar es el estado en el que la persona se siente bien tanto física, como mental y emocionalmente.	la persona se siente bien	es un estado de la persona	Bienestar Mental Bienestar Físico Bienestar Emocional	BIENESTAR INTEGRAL
			física	Es una Forma de Sentirse		
			mental	sucede en los niveles físicos, mentales y emocionales		
emocionalmente						

*Fuente: Elaboración del autor

Con la información obtenida en las tablas 4, 5 y 6, se continuó desarrollando una matriz por cada pregunta, relacionando allí la información aportada por cada entrevistado y extrayendo de la misma, se listan los eventos y propiedades emergentes en cada categoría inicial. A continuación, se muestran ejemplos de cómo se presenta esta información.

Tabla 4

Categoría inicial: bienestar integral

Código	Evento significativo	Propiedades	Categoría inicial
IC 01 WI	"Mi bienestar está bien, pero siento estrés por la carga de trabajo."	Estrés laboral	Bienestar Integral

Tabla 4 (Cont.)

IC 02 MB	"El apoyo de mis colegas es crucial para mi bienestar."	Apoyo social	Bienestar Integral
IC 03 RT	"Aprecio las oportunidades de desarrollo profesional que tenemos."	Desarrollo profesional	Bienestar Integral
IC 04 LP	"Me siento valorado cuando mi trabajo es reconocido por la dirección."	Reconocimiento laboral	Bienestar Integral
IC 05 CR	"La estabilidad en mi trabajo me proporciona tranquilidad."	Estabilidad laboral	Bienestar Integral
IC 06 FA	"Tengo acceso a recursos adecuados que facilitan mi trabajo y reducen el estrés."	Acceso a recursos	Bienestar Integral
IC 07 GS	"El equilibrio entre mi vida personal y profesional es importante para mi bienestar."	Equilibrio vida-trabajo	Bienestar Integral
IC 08 HL	"Siento que tengo un buen balance emocional gracias al ambiente de trabajo positivo."	Balance emocional	Bienestar Integral

*Fuente: Elaboración del autor

Tabla 5

Categoría inicial: entorno laboral

Código	Evento Significativo	Propiedades	Categoría Inicial
IC 01 WI	"Las instalaciones son adecuadas, pero a veces falta mantenimiento."	Mantenimiento infraestructural	Entorno Laboral
IC 02 MB	"La tecnología disponible es fundamental para el desarrollo de nuestras tareas diarias."	Acceso a tecnología	Entorno Laboral
IC 03 RT	"El espacio de trabajo es cómodo y adecuado para nuestras necesidades."	Comodidad del espacio	Entorno Laboral
IC 04 LP	"A veces, el ambiente es ruidoso y afecta nuestra concentración."	Nivel de ruido	Entorno Laboral
IC 05 CR	"Tenemos buenos materiales didácticos que facilitan la enseñanza."	Disponibilidad de materiales	Entorno Laboral
IC 06 FA	"El apoyo de la administración es constante y nos ayuda en nuestro desempeño."	Apoyo administrativo	Entorno Laboral
IC 07 GS	"La distribución del espacio en la escuela permite una buena interacción entre colegas."	Distribución del espacio	Entorno Laboral
IC 08 HL	"La infraestructura es segura y eso nos da tranquilidad."	Seguridad infraestructural	Entorno Laboral

Tabla 6*Categoría inicial: políticas educativas*

Código	Evento Significativo	Propiedades	Categoría Inicial
IC 01 WI	"Las políticas de formación continua son fundamentales para nuestro crecimiento profesional."	Formación continua	Políticas educativas
IC 02 MB	"Las políticas de evaluación deben ser más flexibles y adecuadas a nuestras necesidades."	Flexibilidad evaluativa	Políticas educativas
IC 03 RT	"A veces, las decisiones políticas no toman en cuenta las realidades de nuestras aulas."	Desconexión política	Políticas educativas
IC 04 LP	"Es esencial que las políticas educativas consideren el bienestar de los docentes."	Consideración del bienestar	Políticas educativas
IC 05 CR	"Las normas y procedimientos deben ser claros y consistentes."	Claridad normativa	Políticas educativas
IC 06 FA	"Las políticas de inclusión educativa son clave para nuestro trabajo."	Inclusión educativa	Políticas educativas
IC 07 GS	"El apoyo gubernamental en recursos y financiamiento es vital para nuestro desempeño."	Apoyo gubernamental	Políticas educativas
IC 08 HL	"Necesitamos políticas que fomenten un mejor balance entre la vida laboral y personal."	Balance vida-trabajo	Políticas educativas

*Fuente: Elaboración del autor

Estas tablas presentan los eventos significativos y las propiedades emergentes identificadas en cada una de las entrevistas, organizadas en tres categorías iniciales: Bienestar integral, entorno laboral y políticas educativas. Este enfoque permitió una comprensión estructurada y detallada de los incidentes relevantes, facilitando la comparación y análisis de la información recopilados en el marco del Método Comparativo Continuo.

Mediante esta estructura, el análisis describe la información y los interpreta críticamente, identificando los patrones junto con sus regularidades que emergen de las entrevistas. Esto proporciona una base sólida para los análisis posteriores, destacando de manera clara y estructurada las voces y experiencias de los participantes.

Paso 2: Integración de las categorías y sus propiedades.

La integración de categorías y sus propiedades en el método Comparativo Continuo es un ejercicio iterativo y reflexivo. Comienza con la revisión de la matriz surgida en el paso anterior, donde se han organizado y codificado La información. A continuación, se inicia la comparación constante. Esta comparación implica analizar los

incidentes entre sí y también contrastarlos con las propiedades de las categorías que surgieron de las comparaciones iniciales.

Durante este proceso, se descubren nuevas propiedades y subcategorías a medida que se compara incidente con incidente. Estas propiedades y subcategorías se integran de manera fluida con las categorías emergentes. Es decir, las conexiones entre la información se fortalecen y se entrelazan a lo largo del análisis.

El procedimiento no es estático; se repite continuamente a medida que se profundiza en la comprensión de la información. Las operaciones de recolección, codificación, análisis e interpretación se fusionan en un flujo constante. Los códigos resultantes se enriquecen y se integran de manera continua en las siguientes etapas de la comparación. Por ello, la integración de categorías y propiedades es un trabajo dinámico que hace que la información se transforme y se unifique a medida que se avanza en el análisis cualitativo.

Para explicar de manera clara y organizada el proceso de integración de categorías y sus propiedades, se utilizan las tablas 7, 8 y 9, que muestran cómo se compararon e integraron los incidentes y propiedades emergentes.

Tabla 7

Integración de incidentes y propiedades en la categoría bienestar integral

Código	Evento Significativo	Propiedades Iniciales	Nuevas Propiedades Descubiertas	Subcategorías Emergentes	Categoría
IC 01 WI	"Mi bienestar está bien, pero siento estrés por la carga de trabajo."	Estrés laboral	Fatiga crónica	Bienestar Físico, Bienestar Mental	Bienestar Integral
IC 02 MB	"El apoyo de mis colegas es crucial para mi bienestar."	Apoyo social	Cohesión grupal	Bienestar Social	Bienestar Integral
IC 03 RT	"Aprecio las oportunidades de desarrollo profesional que tenemos."	Desarrollo profesional	Motivación laboral	Bienestar Emocional	Bienestar Integral
IC 04 LP	"Me siento valorado cuando mi trabajo es reconocido por la dirección."	Reconocimiento laboral	Satisfacción profesional	Bienestar Laboral	Bienestar Integral
IC 05 CR	"La estabilidad en mi trabajo me	Estabilidad laboral	Seguridad financiera	Bienestar Financiero	Bienestar Integral

Tabla 7 (Cont.)

	proporciona tranquilidad."				
IC 06 FA	"Tengo acceso a recursos adecuados que facilitan mi trabajo y reducen el estrés."	Acceso a recursos	Eficiencia laboral	Bienestar Laboral	Bienestar Integral
IC 07 GS	"El equilibrio entre mi vida personal y profesional es importante para mi bienestar."	Equilibrio vida-trabajo	Bienestar emocional	Bienestar Emocional	Bienestar Integral
IC 08 HL	"Siento que tengo un buen balance emocional gracias al ambiente de trabajo positivo."	Balance emocional	Salud mental	Bienestar Emocional	Bienestar Integral
IC 03 RT	"Mi bienestar también incluye tiempo para la meditación y prácticas espirituales que me ayudan a mantenerme centrado."	Prácticas espirituales	Motivación y paz interior	Bienestar Espiritual	Bienestar Integral

*Fuente: Elaboración del autor

Tabla 8

Integración de incidentes y propiedades en la categoría entorno laboral

Código	Evento Significativo	Propiedades Iniciales	Nuevas Propiedades Descubiertas	Subcategorías Emergentes	Categoría
IC 01 WI	"Hay problemas de convivencia, el bullying es frecuente entre los estudiantes."	Prevención del Bullying	Acuerdos del Buen Trato	Convivencia Escolar	Entorno Laboral
IC 02 MB	"Las aulas son limpias y bien organizadas, lo que facilita el aprendizaje."	Comodidad y limpieza	Gestión del Aula	Ambientes de Aprendizaje	Entorno Laboral
IC 03 RT	"Trabajar en equipo con otros maestros ha mejorado la calidad de nuestra enseñanza."	Colaboración entre pares	Integración de ciclos	Trabajo en Equipo	Entorno Laboral
IC 04 LP	"Las celebraciones especiales unen a todo el personal y	Celebraciones especiales	Integración Laboral	Clima Institucional	Entorno Laboral

Tabla 8 (Cont.)

	mejoran el ambiente de trabajo."				
IC 05 CR	"La carga laboral es excesiva, especialmente con tantos estudiantes por aula."	Número de estudiantes por aula	Planificación institucional	Carga Laboral	Entorno Laboral
IC 06 FA	"Faltan recursos didácticos para una enseñanza efectiva."	Recursos didácticos insuficientes	Innovación tecnológica en el aula	Ambientes de Aprendizaje	Entorno Laboral
IC 07 GS	"Hay un buen equipo de apoyo psicosocial que ayuda a manejar situaciones difíciles."	Equipo de apoyo psicosocial	Corresponsabilidad en la escuela de padres	Trabajo en Equipo	Entorno Laboral
IC 08 HL	"La integración entre ciclos de primaria y secundaria es esencial para una transición suave."	Integración de ciclos	Métodos activos y flexibles	Trabajo en Equipo	Entorno Laboral
IC 09 JS	"Se necesita más respeto y garantías en el debido proceso cuando hay conflictos entre pares."	Respeto al debido proceso	Instancias de conciliación	Clima Institucional	Entorno Laboral
IC 10 KF	"Los espacios para el encuentro y la integración del personal son fundamentales para el bienestar."	Espacios para integración y encuentro	Sala de maestros	Clima Institucional	Entorno Laboral
IC 11 LT	"La disponibilidad de maestros especializados es crucial para una educación de calidad."	Disponibilidad de maestros especializados	Semanas de desarrollo institucional	Carga Laboral	Entorno Laboral
IC 12 MN	"Es vital que todos comprendan y se apropien de los manuales de convivencia."	Apropiación de manuales	Cultura de la legalidad	Convivencia Escolar	Entorno Laboral

*Fuente: Elaboración del autor

Tabla 9*Integración de incidentes y propiedades en la categoría políticas educativas*

Código	Evento Significativo	Propiedades Iniciales	Nuevas Propiedades Descubiertas	Subcategorías Emergentes	Categoría
IC 01 WI	"Es necesario tener una mejor formación en autocuidado para los docentes."	Formación en autocuidado	Capacitación continua en bienestar	Políticas de Formación Docente	Políticas Educativas
IC 02 MB	"La cobertura educativa debe garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a la educación."	Cobertura educativa	Inclusión de estudiantes con necesidades especiales	Políticas de Cobertura Educativa	Políticas Educativas
IC 03 RT	"Necesitamos un sistema de vigilancia que asegure que las entidades financieras no abusen de los maestros."	Vigilancia de entidades financieras	Protección de derechos laborales	Políticas de Vigilancia y Control	Políticas Educativas
IC 04 LP	"Los incentivos por logros académicos motivan a los docentes a mejorar."	Incentivos por logros	Promoción y reconocimiento profesional	Políticas de Promoción Docente	Políticas Educativas
IC 05 CR	"Es crucial que los planes decenales incluyan el bienestar docente como una prioridad."	Bienestar docente en planes decenales	Integración del bienestar en las políticas educativas	Políticas de Apoyo a Docentes	Políticas Educativas
IC 06 FA	"Los canales de denuncia deben ser seguros y confidenciales para proteger a los maestros."	Canales de denuncia seguros	Proceso confidencial y protección al denunciante	Políticas de Seguridad Social	Políticas Educativas
IC 07 GS	"Las instituciones educativas necesitan evaluaciones continuas de sus"	Evaluación de recursos educativos	Mejoramiento continuo basado en evaluación	Políticas de Mejoramiento Institucional	Políticas Educativas

Tabla 9 (Cont.)

	recursos y métodos."				
IC 08 HL	"Las políticas deben promover el desarrollo profesional y la formación continua de los docentes."	Promoción del desarrollo profesional	Planes de carrera y escalafones claros	Políticas de Promoción Docente	Políticas Educativas
IC 09 JS	"Es fundamental que las entidades encargadas de la salud de los maestros cumplan con sus compromisos."	Responsabilidad de las entidades de salud	Fiscalización y cumplimiento de servicios de salud	Políticas de Seguridad Social	Políticas Educativas
IC 10 KF	"La participación activa de los padres en la educación debe ser incentivada mediante políticas claras."	Participación de los padres	Mecanismos legales para la corresponsabilidad de los acudientes	Políticas de apoyo a docentes	Políticas educativas
IC 11 LT	"Las políticas educativas deben incluir la gestión psicosocial como un área específica."	Gestión psicosocial en educación	Integración de apoyo psicosocial en el currículo	Políticas de formación docente	Políticas educativas
IC 12 MN	"Es necesario que la evaluación del desempeño docente considere su bienestar y nivel de desgaste."	Evaluación del desempeño basada en el bienestar docente	Indicadores de salud y bienestar en la evaluación	Políticas de Mejoramiento Institucional	Políticas Educativas

*Fuente: Elaboración del autor

Estas tablas muestran cómo se integraron los incidentes y propiedades emergentes en cada categoría inicial durante el Paso 2 del Método Comparativo Continuo (MCC). Este enfoque detallado y estructurado facilita la comprensión de cómo se conectan y fortalecen las categorías y subcategorías a medida que avanza el análisis cualitativo, permitiendo una visión más profunda y completa de la información recopilados.

Paso 3: Delimitación de la teoría.

Delimitar la teoría en esta investigación fue esencial para establecer con exactitud los límites y el alcance de la teoría emergente del estudio. Este proceso se llevó a cabo una vez se compararon los incidentes relevantes y se integraron las categorías y propiedades identificadas durante los pasos anteriores de la investigación.

Así entonces, se consideró el contexto específico de aplicación de la teoría, evaluando su pertinencia y alcance en entornos distintos a los colegios oficiales del Distrito de Barranquilla, donde se evidenció su mayor relevancia. Posteriormente, la delimitación de la teoría se evidenció en la claridad y utilidad de la misma, permitiendo a la investigadora enfocarse en los aspectos esenciales del bienestar docente, con lo que se evitó la dispersión y se garantizó su pertinencia en el contexto particular dando lugar a una teoría emergente con validez, utilidad y razonablemente extensa.

Siguiendo la propuesta de Glaser y Strauss (1967), se seleccionan conceptos aplicando el principio de economía científica, con el objetivo de maximizar la capacidad explicativa del fenómeno mientras se minimizaba la complejidad de los términos, manteniendo la precisión conceptual para resaltar los aspectos más significativos del bienestar docente y descartar los elementos adyacentes innecesarios mediante el proceso de saturación teórica, el cual ayudó a reducir la matriz original de categorías y subcategorías a sus elementos más esenciales. Para ilustrar este proceso, se presenta la tabla 10 que muestra cómo se reducen y refinan las categorías y subcategorías emergentes al definir con precisión los límites de la teoría emergente.

Tabla 10
Integración de categorías y propiedades

Categoría	Subcategoría	Propiedades Integradas
Bienestar Integral	Bienestar físico	Autocuidado, control médico, nutrición saludable, acondicionamiento físico, consumo de sustancias, hábito saludable
	Bienestar mental	Descanso reparador, uso del tiempo libre, mínimos no negociables, manejo de estrés, acompañamiento profesional, formación para el acompañamiento psicosocial
	Bienestar social	Familia, amigos, grupos de interés, afiliación y asociación con organizaciones sociales, servicios sociales extraescolares
	Bienestar emocional	Asertividad, balance emocional, salud mental

Tabla 10 (Cont.)

	Bienestar financiero	Seguridad financiera
	Bienestar espiritual	Propósito y significado, valores personales, paz interior
Entorno Laboral	Convivencia escolar	Apropiación de manuales por parte de la comunidad educativa, acuerdos del buen trato, acuerdos para el cuidado, cultura de la legalidad, prevención del bullying en toda la comunidad
	Ambientes de aprendizaje	Entornos amigables, amplitud y diversidad de ambientes, recursos didácticos para la enseñanza, innovación tecnológica en el aula, comodidad, limpieza y orden, gestión del aula
	Trabajo en equipo	Entre pares, escuela de padres para la corresponsabilidad, integración de ciclos (sintonía primaria-secundaria), metodologías activas y flexibles, equipo de apoyo psicosocial, maestros para educación especial, consensos de oferta educativa
	Clima Institucional	Celebraciones especiales, integración laboral, acompañamiento a temas de seguridad que comprometen la integridad del maestro, instancias de conciliación para conflicto entre pares, respeto y garantías al debido proceso, espacios para integración y encuentro en la institución (sala de maestros)
	Carga laboral	Número de estudiantes por aula, planificación institucional, disponibilidad de maestros especializados (edu. física, etc.), semanas de desarrollo institucional con espacios para el bienestar integral
Políticas Educativas	Políticas de seguridad social	Formación en autocuidado, canales de denuncia seguros, responsabilidad de las entidades de salud
	Políticas de cobertura educativa	Cobertura educativa, inclusión de estudiantes con necesidades especiales
	Políticas de apoyo a docentes	Bienestar docente en planes decenales, participación de los padres
	Políticas de vigilancia y control	Vigilancia de entidades financieras, protección de derechos laborales
	Políticas de promoción docente	Incentivos por logros, planes de carrera y escalafones
	Políticas de formación docente	Promoción del desarrollo profesional, gestión psicosocial en educación
	Políticas de mejoramiento institucional	Evaluación de recursos educativos, indicadores de salud y bienestar en la evaluación

*Fuente: Elaboración del autor

En esta tabla, se observa cómo las subcategorías iniciales se refinan y reducen a sus elementos más esenciales, permitiendo una visión más clara y enfocada del fenómeno estudiado.

Para visualizar con claridad el resultado numérico de la reducción de categorías, subcategorías y propiedades en cada paso, se presenta la tabla 11.

Tabla 11
Reducción numérica de categorías, subcategorías y propiedades

Paso del Proceso	Número de Categorías	Número de Subcategorías	Número de Propiedades
Paso 1: Identificación	3	24	68
Paso 2: Integración	3	20	50
Paso 3: Delimitación	3	11	22

*Fuente: Elaboración del autor

Descripción del proceso.

Paso 1. Identificación: En esta fase inicial, se identificaron las categorías emergentes, subcategorías y propiedades. Cada incidente significativo fue categorizado, lo que resultó en la identificación de 3 categorías principales, 24 subcategorías y 68 propiedades asociadas.

Paso 2. Integración: Durante la integración, se combinaron y refinaron las categorías, subcategorías y propiedades identificadas en el paso anterior. Esto redujo las subcategorías de 24 a 20 y las propiedades de 68 a 50, manteniendo el número de categorías emergentes en 3.

Paso 3. Delimitación: En la fase de delimitación, se realizó una síntesis y consolidación adicional, lo que redujo las subcategorías a 11 y las propiedades a 22, mientras se preservaron las 3 categorías principales. Esta fase se centró en la integración de la información para reflejar con precisión el fenómeno estudiado.

En la tabla 11, se visualiza con claridad el resultado numérico de la reducción de categorías, subcategorías y propiedades en cada paso, es decir, cuántas había en el primero, en el segundo y a cuántas se redujo en el tercero. Por medio de este análisis, se determinaron tres categorías emergentes: Bienestar Integral, Políticas Educativas y Entornos Laborales, de las cuales se desprenden las subcategorías que las integran a cada una.

Así la delimitación de la teoría en la investigación cualitativa es un pilar esencial para establecer con exactitud los límites y el alcance de la teoría emergente del estudio. Este proceso se lleva a cabo una vez se comparan los incidentes relevantes y se integran las categorías y propiedades identificadas durante las etapas anteriores de la investigación.

La delimitación de categorías y propiedades fue un proceso dinámico que permitió la transformación y unificación de la información a medida que se avanzó en el análisis cualitativo. Este paso definitivo para poder desarrollar una teoría emergente que permitió comprender el fenómeno del bienestar docente y su relación con la calidad de la educación.

Por medio de este análisis se determinaron tres categorías emergentes: bienestar integral, políticas educativas y entornos laborales. (ver figura 5), de las cuales se desprenden las subcategorías que las integran a cada una.

Figura 5
Categorías emergentes



*Fuente: Elaboración del autor

Paso 4. La escritura formal de la teoría.

Este paso se refiere al proceso de construcción de una teoría que emerge directamente de la información recopilada durante la investigación. Aquí la teoría se

desarrolla a partir del análisis de la información, comparándola continuamente para identificar similitudes y diferencias, lo que ayudó a formar categorías conceptuales y permitió que la teoría surgiera de la información, sin imponerse sobre ella. Es decir, las categorías y conceptos teóricos se derivan de la información aportada por el análisis de las entrevistas y no de la literatura existente o de teorías previas.

La escritura formal de la teoría se manifiesta como el culmen de un proceso minucioso donde las categorías, una vez consolidadas y sintetizadas, y tras un examen exhaustivo que revela sus subcategorías y atributos, se alinean conforme a la metodología del análisis comparativo continuo. Este proceso se fortaleció mediante la técnica de triangulación, que actúa como una lupa a través de la cual se examina y se valida la información obtenida, otorgando así mayor solidez y credibilidad al estudio.

La triangulación, tal como lo conceptualiza Mucchielli (2001), es una estrategia de investigación a lo largo de la cual el investigador superpone y combina diversas técnicas de recogida de datos con el fin de compensar el sesgo inherente a cada una de ellas. Siguiendo la línea de Denzin (1990), se define la triangulación como “la aplicación y combinación de varias metodologías de investigación en el estudio de un mismo fenómeno” (p. 297). En su enfoque, la triangulación implica la convergencia de diferentes perspectivas y fuentes de información para obtener una comprensión más completa, confiable y rigurosa.

Al final, la triangulación con el marco teórico se ha llevado a cabo mediante la integración de la literatura especializada y los hallazgos emergentes de las entrevistas semiestructuradas aplicadas a los docentes y directivos, junto con las contribuciones de la investigadora. Este enfoque triangulado no solo refuerza la estructura de la teoría emergente, sino que también asegura que la misma sea una representación fidedigna y multifacética del fenómeno estudiado, en consonancia con el cuarto paso del método comparativo continuo propuesto por Glaser y Strauss (1967).

Este proceso de triangulación con el marco teórico proporcionó un respaldo sólido a los hallazgos del estudio al situarlos en diálogo con el conocimiento existente en la materia. A continuación, se detalla el proceso de triangulación en este estudio.

Triangulación del estudio

Integración de la literatura especializada: La literatura existente en el campo proporcionó una base teórica sobre la cual se construyó y contrastó la teoría emergente. Esto permitió validar y situar los hallazgos en el contexto del conocimiento ya establecido.

Hallazgos de las entrevistas semiestructuradas: Las entrevistas con docentes y directivos ofrecieron información empírica que enriquecieron la comprensión del fenómeno. Los testimonios y experiencias compartidos por los participantes fueron cruciales para la identificación y desarrollo de las categorías y subcategorías.

Contribuciones de la investigadora: desde su perspectiva, basada en la observación, la experiencia en el campo educativo y análisis detallado, contribuyó a la interpretación y síntesis de la información dado que su conocimiento y su labor como docente, agregaron una capa adicional de profundidad al análisis.

Comparación constante: A lo largo del proceso, se realizó una comparación constante entre las diferentes fuentes de información y la literatura. Esto permitió identificar patrones recurrentes, discrepancias y áreas de convergencia, fortaleciendo así la validez de la teoría emergente.

Validación cruzada: La validación cruzada de la información mediante la comparación de diversas fuentes garantizó una representación precisa y multifacética del fenómeno. Este enfoque riguroso ayudó a confirmar la robustez de los hallazgos y la teoría resultante.

De esta manera, la escritura formal de la teoría emergente en esta investigación se apoyó en un proceso de triangulación minucioso, que integró diversas perspectivas y fuentes de información para construir una representación fiel y completa del fenómeno estudiado. Este enfoque no solo refuerza la validez de los hallazgos, sino que también asegura que la teoría emergente sea una contribución significativa al campo educativo. A continuación, se detalla el proceso de triangulación en este estudio.

Categoría "bienestar integral" se descompone en varias subcategorías que abarcan aspectos esenciales del bienestar de los docentes en el entorno educativo. Para garantizar la validez y robustez de los hallazgos, se utilizó un enfoque de triangulación que incluyó la integración de la literatura especializada, los hallazgos de entrevistas semiestructuradas y las contribuciones de la investigadora.

Integración de la literatura especializada: La literatura existente proporciona un marco teórico sobre el bienestar integral, abordando aspectos como el bienestar físico, mental, emocional y social, Dodge et al. (2012). Estas fuentes teóricas ayudan a situar los hallazgos en un contexto más amplio y validar su relevancia.

Hallazgos de las entrevistas semiestructuradas: Las entrevistas con docentes y directivos revelaron experiencias y percepciones directas sobre su bienestar. Los participantes destacaron la importancia del apoyo social, el equilibrio entre vida laboral y personal, y las oportunidades de desarrollo profesional como factores clave de su bienestar integral.

Contribuciones de la investigadora: La observación y el análisis detallado por parte de la investigadora añadieron profundidad a la comprensión del bienestar integral. La experiencia de la investigadora en el campo educativo permitió una interpretación más matizada de la información, destacando la interrelación entre las subcategorías del bienestar.

Comparación constante: A lo largo del proceso, se realizó una comparación constante entre las diferentes fuentes de información y la literatura, permitiendo identificar patrones recurrentes, discrepancias y áreas de convergencia. Este enfoque permitió reforzar la validez de los hallazgos, asegurando que la teoría emergente refleje con precisión el fenómeno estudiado.

Validación cruzada: La validación cruzada de la información mediante la comparación de diversas fuentes garantizó una representación precisa y multifacética del bienestar integral de los docentes. Este enfoque riguroso ayudó a confirmar la robustez de los hallazgos y la teoría resultante.

De esta forma, la triangulación de la categoría "bienestar integral" (ver tabla 12), demostró ser esencial para construir una teoría emergente que refleja de manera fidedigna las experiencias y necesidades de los docentes en el ámbito educativo. Este enfoque no solo refuerza la validez de los hallazgos, sino que también asegura que la teoría emergente sea una contribución significativa al campo educativo.

Tabla 12*Triangulación de la categoría bienestar integral*

Subcategoría	Literatura especializada	Hallazgos de entrevistas semiestructuradas	Contribuciones de la investigadora	Validación cruzada
Bienestar Físico	Autocuidado, control médico, nutrición saludable (Dodge et al., 2012)	Estrés laboral, fatiga crónica, hábitos saludables mencionados por los docentes	Observación de prácticas autocuidado condiciones de trabajo	de Patrón recurrente y en entrevistas y de literatura
Bienestar Mental	Descanso reparador, manejo de estrés, acompañamiento profesional (Seligman, 2011)	Estrés, uso del tiempo libre, acompañamiento profesional, mencionados por los docentes	Análisis de estrategias de manejo de estrés y descanso	de Coherencia entre hallazgos de entrevistas y literatura
Bienestar Emocional	Asertividad, balance emocional, salud mental (Goleman, 1995)	Apoyo social, equilibrio vida-trabajo, ambiente positivo	Observación de dinámicas emocionales en el entorno laboral	de Confirmación de importancia de apoyo social y equilibrio
Bienestar Social	Familia, amigos, grupos de interés, servicios sociales (Putnam, 2000)	Apoyo de colegas, importancia de relaciones sociales	Observación de interacciones de sociales en ambiente de trabajo	de Correspondencia con la teoría sobre la importancia del apoyo social
Bienestar Financiero	Seguridad financiera, estabilidad laboral (Maslow, 1943)	Estabilidad laboral, seguridad financiera	Análisis de la importancia de la seguridad económica en el bienestar	de Patrón recurrente en entrevistas y literatura

*Fuente: Elaboración del autor

Este proceso de triangulación evidenció la relevancia y precisión de cada subcategoría en la construcción de la teoría emergente sobre el bienestar integral de los docentes, fortaleciendo la validez y la solidez de los hallazgos.

Teoría del bienestar integral

La teoría del bienestar integral de los docentes en el entorno educativo se fundamenta en una perspectiva holística que abarca el bienestar físico, mental, emocional, social y financiero. Esta teoría se desarrolló mediante un proceso riguroso de triangulación que integró literatura especializada, entrevistas semiestructuradas con docentes y directivos, y las contribuciones de la investigadora. Cada una de estas fuentes

proporcionó una visión complementaria que permitió construir una representación precisa y comprensiva del fenómeno estudiado.

Bienestar Físico de los docentes se relaciona con la capacidad de mantener una buena salud y un nivel adecuado de energía para enfrentar las demandas laborales y personales. La literatura especializada destaca la importancia del autocuidado, el control médico regular y una nutrición saludable como factores fundamentales según Dodge et al. (2012). Las entrevistas revelaron que los docentes experimentan estrés laboral y fatiga crónica, lo que afecta negativamente su bienestar físico. La observación y el análisis de la investigadora confirmaron estas experiencias, subrayando la necesidad de prácticas de autocuidado y mejoras en las condiciones de trabajo.

Bienestar mental se refiere a la capacidad de los docentes para gestionar el estrés y mantener un estado de equilibrio psicológico. La literatura resalta la importancia del descanso reparador, el manejo del estrés y el acompañamiento profesional según Seligman (2011). Los docentes entrevistados mencionaron el uso del tiempo libre y la necesidad de estrategias efectivas para manejar el estrés como componentes esenciales de su bienestar mental. La investigadora desde su propia experiencia profesional como docente ratifica la existencia de diversas estrategias de manejo de estrés implementadas por los docentes, confirmando la relevancia de estos aspectos.

Bienestar emocional implica la capacidad de los docentes para mantener un equilibrio emocional y relaciones interpersonales saludables. La teoría sobre la inteligencia emocional subraya la importancia de la asertividad, la empatía, el balance emocional y la salud mental, Goleman (1995). La información empírica recogida a través de entrevistas indicaron que el apoyo social y un ambiente laboral positivo son cruciales para el bienestar emocional de los docentes. El análisis de la investigadora da cuenta de dinámicas emocionales positivas en el entorno laboral, confirmando la importancia del apoyo social, los grupos de referencia (amistades) y el equilibrio entre la vida personal y profesional.

Bienestar social de los docentes está vinculado a la calidad de sus relaciones interpersonales y su integración en la comunidad. La literatura especializada destaca la importancia de la familia, los amigos y los grupos de interés en el bienestar social (Putnam, 2000). Los docentes entrevistados enfatizaron el apoyo de sus colegas y la

importancia de mantener relaciones sociales saludables. La investigadora describe interacciones sociales positivas en el ambiente de trabajo, corroborando la teoría sobre la relevancia del apoyo social en el bienestar integral.

Bienestar financiero se relaciona con la estabilidad económica y la seguridad financiera de los docentes. La teoría de la motivación humana de Maslow resalta la importancia de la seguridad financiera como una necesidad básica Maslow (1943). Las entrevistas revelaron que la estabilidad laboral y la seguridad financiera son factores cruciales para el bienestar de los docentes. El análisis de la investigadora confirmó que la seguridad económica es un componente esencial del bienestar integral, reflejando la importancia de este aspecto en la teoría emergente.

Integración y validación de la teoría.

La teoría del bienestar integral se construyó mediante un proceso de triangulación detallado, que integró diversas perspectivas y fuentes de información para asegurar una representación fiel y completa del fenómeno estudiado. La comparación constante y la validación cruzada entre la literatura especializada, los hallazgos empíricos y las contribuciones de la investigadora, permitieron identificar patrones recurrentes, discrepancias y áreas de convergencia. Este enfoque no solo refuerza la validez de los hallazgos, sino que también asegura que la teoría emergente sea una contribución significativa al campo educativo.

Así, la teoría del bienestar integral de los docentes destaca la importancia de abordar de manera holística los múltiples aspectos del bienestar integral de los educadores. Esta teoría proporciona una base sólida para futuras investigaciones y prácticas educativas que busquen mejorar el bienestar de los docentes, contribuyendo así a un entorno educativo más saludable y efectivo.

Categoría "entorno laboral" se refiere a los factores y condiciones del lugar de trabajo que afectan el bienestar de los docentes. Esta interpretación considera múltiples subcategorías como: Convivencia escolar, ambientes de aprendizaje, trabajo en equipo y clima institucional, etc. La triangulación se llevó a cabo integrando la literatura especializada, los hallazgos de las entrevistas semiestructuradas con docentes y directivos, y las observaciones y análisis de la investigadora.

Convivencia escolar: Literatura especializada: Según Johnson y Johnson (2009), la convivencia escolar es fundamental para crear un ambiente de aprendizaje positivo y colaborativo. Los manuales de convivencia, acuerdos de buen trato y estrategias de prevención del bullying son elementos clave para mejorar la convivencia escolar.

Entrevistas semiestructuradas: Los docentes enfatizaron la importancia de la apropiación de los manuales de convivencia por parte de toda la comunidad educativa, así como la implementación de acuerdos de buen trato y cuidado. Mencionaron que la prevención del bullying es esencial para mantener un ambiente seguro y respetuoso para todos los miembros de la comunidad.

Contribuciones de la investigadora: En complemento a las observaciones de la literatura y los testimonios de los docentes, la investigadora aporta su análisis sobre la implementación de estos elementos en la práctica. Observa que la implementación efectiva de los manuales de convivencia y de las estrategias de prevención del bullying, tanto para estudiantes como para docentes, contribuyó de manera significativa a mejorar la convivencia escolar. La adopción de estos acuerdos y normas promovió un ambiente de respeto y colaboración entre los estudiantes y el personal docente, fortaleciendo así las relaciones interpersonales y el sentido de comunidad dentro de la institución educativa.

Estos avances en la convivencia escolar subrayan la importancia de un ambiente de respeto y colaboración, que se refuerza también a través de entornos de aprendizaje bien gestionados y equipados, los cuales facilitan una dinámica más positiva y productiva dentro del aula.

Entornos de aprendizaje: Literatura especializada: La investigación de Fisher (2005) destaca que los entornos de aprendizaje amigables, bien equipados y diversos mejoran significativamente el proceso educativo. La innovación tecnológica y la gestión eficiente del aula son componentes críticos.

Entrevistas semiestructuradas: Los docentes mencionan la importancia de contar con entornos amigables, seguros, limpios y diversos, así como con recursos didácticos adecuados y tecnología innovadora en el aula. Indicaron que la comodidad, limpieza y orden son fundamentales para un ambiente de aprendizaje efectivo y un espacio laboral favorable.

Contribuciones de la investigadora: Desde la perspectiva de quien investiga el fenómeno del bienestar, se señala que los entornos de aprendizaje bien gestionados y equipados no solo mejoran el rendimiento académico, sino que también reducen el estrés docente. La implementación de tecnología innovadora y la gestión eficiente del aula contribuyen a un entorno de aprendizaje más dinámico y productivo.

Trabajo en equipo. Literatura especializada: De acuerdo con Katzenbach y Smith (1993), el trabajo en equipo eficaz es esencial para la cohesión y el éxito organizacional. La integración de ciclos educativos y metodologías activas fomenta la colaboración y el apoyo entre pares.

Entrevistas semiestructuradas: Los docentes destacaron la importancia del trabajo en equipo, mencionando la escuela de padres para la corresponsabilidad, la integración de ciclos y el apoyo psicosocial como elementos clave. Señalaron que la colaboración y los consensos en la oferta educativa son fundamentales para un ambiente laboral positivo.

Contribuciones de la investigadora: por obvio que pueda sonar, los equipos de trabajo bien integrados y apoyados contribuyen a un ambiente laboral positivo y cohesionado. La colaboración entre docentes, la solidaridad y la construcción colectiva de las propuestas pedagógicas en cada área del conocimiento, son parte del apoyo psicosocial de los docentes y son elementos fundamentales a la hora de construir una visión compartida sobre el proyecto de institución que desean consolidar, por eso se puede afirmar que estos factores son determinantes críticos para el éxito del trabajo en equipo.

Clima institucional. Literatura especializada: Según Hoy y Miskel (2012), un clima institucional positivo se caracteriza por la celebración de logros, la integración laboral y el respeto por los procesos. Las instancias de conciliación y los espacios para la integración son esenciales para mantener un clima positivo.

Entrevistas semiestructuradas: Los docentes señalaron que las celebraciones especiales, la integración laboral y el respeto al debido proceso son fundamentales para un buen clima institucional. Mencionaron la importancia de las instancias de conciliación para resolver conflictos y los espacios dedicados a la integración y el encuentro, como la sala de maestros.

Contribuciones de la investigadora: Es importante señalar en este punto que un clima institucional positivo, si pasa por celebraciones de los logros y los momentos memorables de los compañeros, integración y procesos justos ya que esto mejora la moral y la satisfacción laboral de los docentes. La creación de espacios para la integración y la resolución de conflictos y la claridad sobre los conductos regulares, las funciones u obligaciones de los docentes y directivos pueden ser identificados como prácticas efectivas para mantener un clima institucional saludable, ver tabla 13.

Tabla 13
Triangulación del entorno laboral

Subcategoría	Literatura especializada	Entrevistas semiestructuradas	Contribuciones de la investigadora
Convivencia Escolar	Manuales de convivencia, acuerdos de buen trato, prevención del bullying (Johnson D. y Johnson R., 2009)	Apropiación de manuales, acuerdos de buen trato, prevención del bullying	Implementación efectiva mejora la convivencia escolar
Ambientes de Aprendizaje	Entornos innovadores, gestión del aula (2005)	Entornos amigables, tecnológica, limpieza y orden	Mejora el rendimiento académico y reduce el estrés docente
Trabajo en Equipo	Trabajo en equipo, integración de metodologías (Katzenbach y 1993)	Escuela de padres, apoyo psicossocial, colaboración entre docentes	Contribuye a un ambiente laboral positivo y cohesionado
Clima Institucional	Celebraciones, integración laboral, respeto al proceso (Hoy y Miskel, 2012)	Celebraciones especiales, instancias de conciliación, espacios de integración	Mejora la moral y satisfacción laboral de los docentes

*Fuente: Elaboración del autor

Esta tabla y el análisis detallado demuestran cómo la triangulación de diversas fuentes de información fortalece la comprensión y validación de la categoría "Entorno Laboral", proporcionando una visión rica y multifacética del impacto de los factores laborales en el bienestar docente.

Teoría del entorno laboral como factor determinante del bienestar docente.

El entorno laboral es un factor crítico que influye significativamente en el bienestar de los docentes. Esta teoría se fundamenta en la integración de múltiples fuentes de información y se estructura en cuatro subcategorías principales: convivencia escolar, ambientes de aprendizaje, trabajo en equipo y clima institucional. cada una de estas

subcategorías contribuye de manera única y complementaria a la construcción de un entorno laboral que promueve el bienestar de los docentes.

La convivencia escolar se establece como un componente esencial del entorno laboral, influenciado por la apropiación de manuales de convivencia, acuerdos de buen trato y estrategias de prevención del bullying (Johnson D. y Johnson R., 2009). Las entrevistas semiestructuradas revelaron que los docentes consideran fundamental la implementación efectiva de estos elementos para fomentar un ambiente de respeto y colaboración. La observación de la investigadora corroboró que estos acuerdos mejoran significativamente la convivencia escolar, creando un entorno seguro y respetuoso que es vital para el bienestar docente.

Los ambientes de aprendizaje, caracterizados por su amigabilidad, diversidad, recursos didácticos adecuados y tecnología innovadora, son cruciales para el bienestar de los docentes (Fisher, 2005). Las entrevistas con los docentes destacaron la importancia de la comodidad, limpieza y orden en el aula, junto con la incorporación de tecnología avanzada para mejorar el proceso educativo. Las observaciones de la investigadora confirmaron que estos factores no solo mejoran el rendimiento académico de los estudiantes, sino que también reducen el estrés docente, promoviendo un entorno laboral más saludable y productivo.

El trabajo en equipo eficaz es vital para la cohesión y el éxito dentro del entorno laboral (Katzenbach y Smith, 1993). Los docentes enfatizaron la importancia de la colaboración entre pares, la integración de ciclos educativos y el apoyo psicosocial. La escuela de padres y la implementación de metodologías activas fueron identificadas como prácticas que fortalecen la colaboración y el apoyo mutuo. El investigador observó que un trabajo en equipo bien integrado y apoyado contribuye significativamente a un ambiente laboral positivo y cohesionado, lo cual es esencial para el bienestar docente.

Un clima institucional positivo, caracterizado por celebraciones especiales, integración laboral y respeto al debido proceso, es fundamental para el bienestar de los docentes, Hoy y Miskel (2012). Los docentes mencionaron la importancia de las instancias de conciliación y los espacios para la integración y el encuentro, como la sala de maestros, para resolver conflictos y fomentar la cohesión. Las contribuciones de la investigadora indicaron que un clima institucional saludable, que incluye pasa procesos

transparentes, celebraciones y camaradería lo cual conlleva directamente a la satisfacción laboral de los docentes, creando un entorno más motivador y sostenible.

Construcción y validación teórica.

La teoría del entorno laboral como factor determinante del bienestar docente se basa en la interacción dinámica de estas cuatro subcategorías. La convivencia escolar establece un ambiente de respeto y seguridad; los ambientes de aprendizaje proporcionan recursos y condiciones óptimas; el trabajo en equipo fomenta la colaboración y el apoyo mutuo; y un clima institucional positivo refuerza la moral y la cohesión. La triangulación de la información documental especializada, entrevistas con docentes y directivos, y los aportes de la investigadora, validan esta teoría, mostrando cómo un entorno laboral bien estructurado y gestionado es crucial para el bienestar integral de los docentes y para que los estudiantes puedan aprovechar al máximo la formación ofrecida en los colegios. Guardando las proporciones y funciones sociales de la escuela, esto es equivalente a decir que, en el entorno familiar, un hogar en armonía por la comunicación, la colaboración y el afecto, son propicios para el desarrollo integral de los hijos.

De esta forma, el entorno laboral desempeña un papel determinante en el bienestar de los docentes. Al mejorar la convivencia escolar, optimizar los ambientes de aprendizaje, fomentar el trabajo en equipo y mantener un clima institucional positivo, se crea un entorno que no solo apoya el desempeño profesional de los docentes, sino que también contribuye significativamente a su bienestar general. Esta teoría proporciona un marco comprensivo y validado empíricamente para entender y mejorar las condiciones laborales en el ámbito educativo.

Categorías políticas educativas. El proceso de triangulación para la categoría de Políticas Educativas implica la integración de diversas fuentes de información para validar y consolidar la teoría emergente. Este enfoque permite una comprensión multidimensional de cómo las políticas educativas impactan en el bienestar docente. A continuación, se detalla el análisis de las subcategorías: Políticas de seguridad social, políticas de cobertura educativa, políticas de apoyo a docentes, políticas de vigilancia y control, políticas de promoción docente, políticas de formación docente y políticas de mejoramiento institucional.

Seguridad social. Literatura especializada: La literatura enfatiza la importancia de la seguridad social como un componente crucial para el bienestar docente, garantizando acceso a servicios médicos y prestaciones sociales (García, 2012).

Hallazgos de las entrevistas semiestructuradas: Los docentes resaltaron la relevancia de contar con una seguridad social robusta, mencionando que esto les proporciona tranquilidad y estabilidad laboral.

Contribuciones de la investigadora: Puede decirse que existe la correlación entre una adecuada cobertura de seguridad social con servicios de salud con calidad y la reducción del estrés laboral entre los docentes, Más aún cuando hoy en Colombia se evidencia que las políticas de seguridad social hacia el magisterio se han desarrollado en función de procesos de corrupción administrativa en favor de grandes grupos económicos y no en favor del magisterio.

Cobertura educativa. Literatura especializada: Estudios sugieren que las políticas de cobertura educativa deben asegurar acceso equitativo a la educación y recursos necesarios para todos los estudiantes, sin que esto pueda implicar una sobrecarga laboral para los docentes, UNESCO (2015).

Hallazgos de las entrevistas: Los docentes expresaron que una cobertura educativa adecuada reduce las desigualdades y mejora el ambiente de trabajo, permitiendo una enseñanza más efectiva.

Contribuciones de la investigadora: la experiencia en el rol de la docencia revela que una cobertura educativa bien planificada mejora las condiciones de trabajo y facilita el desempeño docente, permite personalizar los procesos de acompañamiento a los estudiantes y aunque hoy estos parámetros de cobertura se han ido regularizando, en

un pasado reciente era normal encontrar aulas de clase con cincuenta o más estudiantes para un solo maestro... lo cual conllevaba a un detrimento de la calidad educativa y aun estrés crónico en los docentes..

Apoyo a docentes. Literatura especializada: La literatura destaca la necesidad de políticas que proporcionen apoyo emocional y profesional a los docentes, incluyendo asesoramiento y desarrollo profesional, Martínez (2018).

Hallazgos de las entrevistas: Los docentes subrayaron la importancia de recibir apoyo continuo, tanto en términos de formación como de bienestar emocional.

Contribuciones de la investigadora: Entendiendo que las necesidades y desafíos del docente se dan en diversos ámbitos, es necesario señalar que el apoyo a los docentes va más allá de la formación disciplinar de los mismo o la actualización profesional. Hoy los maestros se encuentran múltiples problemáticas sociales que superan sus capacidades y funciones, mientras las políticas educativas no articulen a todas las entidades del estado responsables del bienestar de los niños, niñas y adolescentes, con las instituciones educativas, los docentes seguirán sintiéndose superados por una realidad que demanda de ellos lo que en el hogar o en la sociedad se le debe brindar.

Vigilancia y control. Literatura especializada: Se enfatiza la necesidad de políticas de vigilancia y control que aseguren el cumplimiento de normas educativas y la calidad del entorno laboral, Pérez (2017).

Hallazgos de las entrevistas: Los docentes mencionaron que una supervisión adecuada y la implementación de controles de calidad mejoran la disciplina y la eficacia educativa.

Contribuciones de la investigadora: las políticas de vigilancia y control contribuye a un entorno educativo más seguro y organizado, garantizan que los docentes se desempeñan en un lugar con los recursos básicos para su labor y aseguran el acompañamiento y respaldo del nivel local (secretaría de Educación) lo cual es indispensable, porque desde las oficinas administrativas es muy fácil decidir, pero imposible comprender a que se enfrentan los maestros en su desempeño cotidiano.

Promoción docente. Literatura especializada: Se señala la importancia de políticas claras y justas para la promoción docente, incentivando el desarrollo profesional y la motivación López (2019).

Hallazgos de las entrevistas: Los docentes destacaron la necesidad de un sistema transparente y meritocrático para la promoción, que reconozca sus esfuerzos y logros.

Contribuciones de la investigadora: Un sistema de promoción bien estructurado aumenta la moral y la dedicación de los docentes, no solo de aquellos que están iniciando o avanzando en la carrera como maestros, sino aquellos que ya están concluyendo su periodo de vinculación laboral, ya que en los colegios muchos de los maestros son personas mayores en proceso de pensionarse o pensionados a la espera de que le llamen a buen retiro.

Formación docente. Literatura especializada: La formación continua se considera esencial para la actualización de competencias y el desarrollo profesional de los docentes, Gómez (2014).

Hallazgos de las entrevistas: Los docentes señalaron la importancia de programas de formación que se adapten a sus necesidades y contextos específicos.

Contribuciones de la investigadora: Desafortunadamente la transición de las administraciones locales cada 4 años (alcaldías) impide que los procesos de formación tengan una continuidad efectiva. Cada nuevo secretario de educación o ministro trae consigo planes e iniciativas en su mayoría desconocen los procesos adelantados... sometiendo a los maestros a ofertas de formación poco pertinentes y contextualizadas.

Mejoramiento Institucional. Literatura especializada: Se resalta la necesidad de políticas que promuevan la mejora continua de las instituciones educativas, asegurando recursos adecuados y un entorno de apoyo, Fernández (2016).

Hallazgos de las entrevistas: Los docentes enfatizaron la importancia de contar con recursos adecuados y un ambiente de trabajo que fomente la innovación y la mejora constante.

Contribuciones de la investigadora: las políticas de mejoramiento institucional impactan positivamente en la motivación y el desempeño docente, cuando trascienden procesos instrumentales de autoevaluación en las áreas de gestión escolar. El colegio a

diferencia de otro tipo de empresas no admite un control de calidad estandarizado que mida a todos de la misma manera, ver tabla 14.

Tabla 14

Triangulación: políticas educativas

Subcategoría	Literatura especializada	Hallazgos de entrevistas	Contribuciones de la investigadora	Comparación constante
Políticas de seguridad social	Importancia de la seguridad social para el bienestar docente (García, 2012)	Tranquilidad y estabilidad laboral	Reducción del estrés laboral	Consistencia en la necesidad de seguridad social
Políticas de cobertura educativa	Acceso equitativo y recursos adecuados (UNESCO, 2015)	Reducción de desigualdades	Mejora de condiciones de trabajo	Alineación con la necesidad de cobertura inclusiva
Políticas de apoyo a docentes	Necesidad de apoyo emocional y profesional (Martínez, 2018)	Apoyo continuo en formación y bienestar	Relación con motivación y satisfacción laboral	Importancia del apoyo efectivo
Políticas de vigilancia y Tabla 14 (Cont.)	Necesidad de normas y calidad al entorno (Pérez, 2017)	Mejora de disciplina y eficacia	Contribución a un entorno seguro y organizado	Esencial para mantener estándares educativos
Políticas de promoción docente	Importancia de sistemas justos de promoción (López, 2019)	Necesidad de transparencia y meritocracia	Aumento de moral y dedicación	Fundamentales para satisfacción y crecimiento
Políticas de formación docente	Formación continua y desarrollo profesional (Gómez, 2014)	Programas adaptados a necesidades	Mejora de calidad y confianza profesional	Clave para desarrollo y satisfacción profesional
Políticas de mejoramiento institucional	Mejora continua de recursos y entorno (Fernández, 2016)	Importancia de recursos y ambiente de apoyo	Impacto positivo en motivación y desempeño	Vital para mantener un entorno educativo de calidad

*Fuente: Elaboración del autor

El proceso de triangulación para la categoría políticas educativas se fundamenta en la integración de diversas fuentes de información para validar y consolidar la teoría emergente sobre el impacto de estas políticas en el bienestar docente. La literatura especializada, los hallazgos de las entrevistas semiestructuradas y las observaciones de la investigadora proporcionaron una comprensión multidimensional de cómo las políticas educativas afectan a los docentes.

En la subcategoría de políticas de seguridad social, la literatura resalta la importancia de una cobertura robusta para el bienestar docente, García (2012). Los docentes entrevistados subrayaron la tranquilidad y estabilidad que proporciona una adecuada seguridad social. El investigador observó que esto reduce el estrés laboral, y la comparación constante confirmó la necesidad fundamental de seguridad social para los docentes.

Las políticas de cobertura educativa deben asegurar acceso equitativo y recursos adecuados, como se señala en la literatura UNESCO (2015). Los docentes indicaron que una cobertura inclusiva mejora el ambiente de trabajo y facilita la enseñanza. Las observaciones de la investigadora mostraron que estas políticas mejoran significativamente las condiciones laborales.

Las políticas de apoyo a docentes son cruciales para el bienestar emocional y profesional, según la literatura, Martínez (2018). Los docentes destacaron la importancia de recibir apoyo continuo, que se relaciona directamente con su motivación y satisfacción laboral. La triangulación de información evidenció que estas políticas son esenciales para un entorno de trabajo saludable.

En la subcategoría de políticas de vigilancia y control, la literatura enfatiza la necesidad de normas y calidad del entorno, Pérez (2017). Los docentes señalaron que una supervisión adecuada mejora la disciplina y la eficacia educativa. El investigador observó que esto contribuye a un entorno más seguro y organizado.

Las políticas de promoción docente deben ser claras y justas, incentivando el desarrollo profesional (López, 2019). Los docentes mencionaron la necesidad de un sistema transparente que reconozca sus esfuerzos. Las observaciones indicaron que un buen sistema de promoción aumenta la moral y la dedicación de los docentes.

La formación continua es esencial para el desarrollo profesional, según la literatura, Gómez (2014). Los docentes resaltaron la importancia de programas de formación adaptados a sus necesidades. Las observaciones mostraron que esto mejora la calidad de la enseñanza y la confianza profesional.

Finalmente, las políticas de mejoramiento institucional deben promover la mejora continua, asegurando recursos adecuados y un entorno de apoyo Fernández (2016). Los docentes enfatizaron la importancia de estos recursos para fomentar la innovación y la

mejora constante. La triangulación de información subrayó que estas políticas son vitales para un entorno educativo dinámico y de alta calidad.

En conclusión, la teoría emergente sobre las políticas educativas como factor determinante del bienestar docente se valida a través de un proceso de triangulación que integra literatura especializada, información empírica de entrevistas y observaciones de la investigadora. Esta triangulación proporciona una comprensión comprensiva y robusta de cómo las políticas educativas pueden mejorar significativamente el bienestar de los docentes.

Teoría de políticas educativas para el bienestar docente.

La teoría emergente de políticas educativas para el bienestar docente establece que las políticas educativas diseñadas e implementadas de manera integral y eficaz son fundamentales para el bienestar de los docentes, y que este bienestar es, a su vez, determinante para la calidad educativa. Esta teoría se fundamenta en un proceso de triangulación que integra literatura especializada, información empírica de entrevistas semiestructuradas y observaciones de la investigadora. A continuación, se desarrollan las principales subcategorías y su impacto en el bienestar docente.

Las políticas de seguridad social son esenciales para proporcionar a los docentes una base sólida de bienestar. Según García (2012), una cobertura robusta de seguridad social que incluye acceso a servicios médicos y prestaciones sociales es crucial para la estabilidad y tranquilidad laboral de los docentes. Los testimonios de los docentes confirmaron que una seguridad social adecuada reduce el estrés y permite una mayor concentración en sus tareas educativas. Las observaciones de la investigadora corroboraron que la reducción del estrés laboral mejora significativamente el desempeño docente, lo que se traduce en una mejor calidad educativa.

Las políticas de cobertura educativa deben asegurar el acceso equitativo a la educación y proporcionar los recursos necesarios para todos los estudiantes. La UNESCO (2015) sostiene que estas políticas son fundamentales para reducir las desigualdades y crear un entorno de trabajo más inclusivo para los docentes. La información de las entrevistas reveló que una cobertura educativa adecuada no solo beneficia a los estudiantes, sino que también facilita el trabajo de los docentes, permitiéndoles enfocarse en la enseñanza efectiva. Las observaciones indicaron que una

buena cobertura educativa mejora las condiciones de trabajo, lo que se refleja en una mayor calidad educativa.

El apoyo emocional y profesional continuo es vital para el bienestar docente. Martínez (2018) enfatiza la necesidad de políticas que incluyan asesoramiento y desarrollo profesional para los docentes. Los docentes entrevistados destacaron la importancia de recibir apoyo constante, lo cual está directamente relacionado con su motivación y satisfacción laboral. Las observaciones de la investigadora mostraron que el apoyo adecuado a los docentes incrementa su dedicación y eficacia en la enseñanza. Este incremento en la motivación y la satisfacción laboral se traduce en una mejor calidad educativa.

Las políticas de vigilancia y control son necesarias para asegurar el cumplimiento de normas educativas y mantener un entorno laboral de alta calidad. Pérez (2017) señala que estas políticas mejoran la disciplina y la eficacia educativa. Los docentes entrevistados coincidieron en que una supervisión adecuada contribuye a un entorno educativo más seguro y organizado. Las observaciones confirmaron que la implementación de controles de calidad mejora significativamente el ambiente de trabajo, lo que favorece una enseñanza más efectiva y una mayor calidad educativa.

Las políticas de promoción docente deben ser claras y justas, incentivando el desarrollo profesional. López (2019) destaca que un sistema transparente y meritocrático para la promoción docente es esencial para reconocer los esfuerzos y logros de los docentes. Los testimonios de los docentes reflejaron la necesidad de un sistema de promoción que valore su trabajo y les motive a seguir mejorando. Las observaciones indicaron que un sistema de promoción bien estructurado incrementa la moral y la dedicación de los docentes, lo cual impacta positivamente en la calidad educativa.

La formación continua es crucial para la actualización de competencias y el desarrollo profesional de los docentes. Gómez (2014) subraya la importancia de políticas que ofrezcan programas de formación adaptados a las necesidades de los docentes. La información de las entrevistas mostró que los docentes valoran altamente la formación continua, ya que les permite mejorar sus habilidades y conocimientos. Las observaciones de la investigadora indicaron que la formación continua incrementa la calidad de la

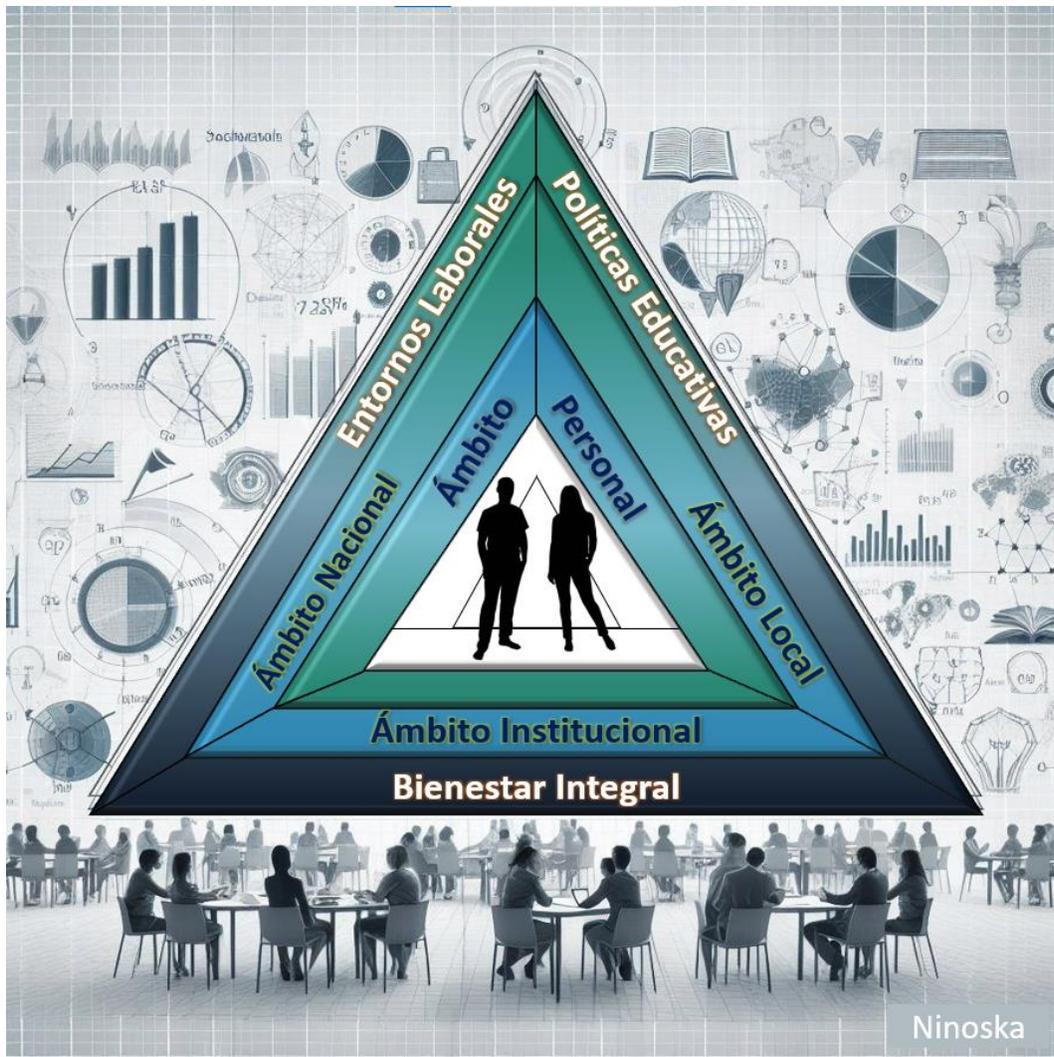
enseñanza y la confianza profesional de los docentes, lo que se traduce en una mayor calidad educativa.

Las políticas de mejoramiento institucional deben promover la mejora continua de las instituciones educativas, asegurando recursos adecuados y un entorno de apoyo. Fernández (2016) sostiene que estas políticas son esenciales para mantener un ambiente educativo dinámico y de alta calidad. Los docentes entrevistados enfatizaron la importancia de contar con recursos adecuados y un ambiente de trabajo que fomente la innovación y la mejora constante. Las observaciones confirmaron que las políticas de mejoramiento institucional impactan positivamente en la motivación y el desempeño docente, lo que contribuye a una mayor calidad educativa.

La teoría de políticas educativas para el bienestar docente subraya que el bienestar docente es un factor determinante de la calidad educativa. Cuando los docentes se sienten seguros, apoyados y motivados, son más capaces de enfocarse en su tarea principal: la educación de los estudiantes. Las políticas educativas bien diseñadas que abordan las necesidades de los docentes en términos de seguridad social, cobertura educativa, apoyo emocional y profesional, vigilancia y control, promoción y formación, y mejoramiento institucional, no solo mejoran el bienestar de los docentes, sino que también elevan la calidad educativa en general.

La triangulación de información ha mostrado consistentemente que el bienestar docente, promovido por políticas educativas efectivas, se traduce en una mejor calidad de enseñanza. Esto se refleja en un ambiente educativo más inclusivo, motivador y organizado, que beneficia tanto a los docentes como a los estudiantes. En conclusión, las políticas educativas para el bienestar docente son esenciales para garantizar una educación de alta calidad y deben ser una prioridad en la agenda de cualquier sistema educativo que aspire a la excelencia.

Figura 6
Triangulación



*Fuente: Elaboración de la autora

CAPÍTULO V

Construcción teórica

Este capítulo aborda la construcción teórica del bienestar docente y su incidencia en la calidad de la educación en las instituciones educativas oficiales de Barranquilla. A través de un análisis exhaustivo de los hallazgos del estudio sobre el bienestar docente, expresados mediante entrevistas semiestructuradas, se establecen los lineamientos teóricos que guiarán futuras investigaciones y prácticas educativas. El propósito principal de este capítulo es proporcionar un marco conceptual robusto que ayude a comprender y mejorar las condiciones laborales de los docentes, y el nivel de responsabilidad que recae sobre los distintos ámbitos donde se definen las acciones que posibilitan esta condición.

El bienestar docente es un componente esencial para el funcionamiento eficaz de cualquier sistema educativo. Numerosos estudios han demostrado que los docentes que gozan de un alto nivel de bienestar son más comprometidos, creativos y efectivos en su práctica pedagógica (Maslach y Leiter, 2016; Hargreaves y Fullan, 2012). El bienestar integral de los docentes no solo abarca aspectos físicos y emocionales, sociales, profesionales, espirituales o financieros, pues en parte lo que ha revelado la presente investigación es que el bienestar docente está ligado a las condiciones del entorno laboral e institucional y a la implementación de políticas educativas que se vinculan directamente al ejercicio profesional del maestro. Un entorno laboral positivo, políticas educativas favorables y el reconocimiento de la labor docente son factores determinantes para mantener y mejorar el bienestar de los docentes.

Por otro lado, la calidad educativa está intrínsecamente ligada al bienestar de los docentes. Los profesores que se sienten apoyados y valorados están en mejores condiciones para proporcionar una enseñanza de alta calidad, lo que resulta en mejores resultados académicos y un entorno de aprendizaje más enriquecedor para los estudiantes Day y Gu, (2014). Además, el bienestar docente contribuye a la creación de un clima escolar positivo, donde tanto docentes como estudiantes pueden prosperar.

En este contexto, se trata desarrollar lineamientos teóricos basados en los hallazgos empíricos y la literatura existente, ofreciendo un marco de referencia para futuras intervenciones y políticas educativas. Estos lineamientos teóricos buscan no solo

mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar de los docentes, sino también elevar la calidad de la educación en las instituciones educativas oficiales de Barranquilla.

Lineamientos teóricos

El concepto de "lineamiento" fue definido por el Diccionario de la Real Academia Española (2024) como la "delineación o dibujo de un cuerpo, por el cual se distingue y conoce su figura". En contextos más específicos de algunos países de habla hispana, como Argentina, Cuba y Uruguay, también se utilizó para referirse a una "dirección" o "tendencia". En México y la República Dominicana, el término significó un "rasgo característico de algo". Estos matices ayudaron a comprender cómo se usó el término en distintos contextos geográficos y profesionales.

En el ámbito educativo, un "lineamiento teórico" se refiere a un marco conceptual que guía la investigación, la práctica pedagógica y la formulación de políticas educativas. Este marco incluye teorías, modelos y conceptos que proporcionan una base estructurada y coherente para entender y abordar los fenómenos que participan y componen el bienestar docente.

Los lineamientos teóricos proporcionan una base sólida para diseñar otros estudios, permitiendo examinar la información y estructurar nuevas investigaciones de manera coherente y enfocada. También apoyan la identificación de áreas clave de enfoque y la conexión entre conceptos importantes. Por ejemplo, la teoría de la motivación y la satisfacción laboral de Maslow contribuye a profundizar en los distintos factores motivacionales del desarrollo humano, como se ha hecho en este caso con el bienestar de los docentes.

Interpretar la información es esencial para proporcionar un marco que permita comprender los datos recogidos. Utilizando teorías como la del estrés y la salud ocupacional (Selye, 1956; Karasek, 1979), los futuros investigadores pueden examinar cómo distintos factores de estrés en el entorno laboral pueden influir en la salud mental y física de los docentes. Sin embargo, esto no necesariamente debe ser el centro de la interpretación, ya que existen otros procesos de orden administrativo, logístico y ambiental que también forman parte de la comprensión conceptual de un fenómeno como el bienestar. Por otra parte, interpretar los hallazgos de manera coherente y fundamentada también fue esencial para la investigadora y lo será para quienes sigan el

rastros de este ejercicio. Por ejemplo, la teoría del apoyo social (House, 1981; Cohen y Wills, 1985) ayuda a contextualizar los testimonios de los docentes sobre la importancia del apoyo institucional y entre colegas. En el contexto del bienestar docente, esto permite utilizar teorías sobre satisfacción laboral para crear un entorno de trabajo que promueva el bienestar. Se exploran estrategias que aumentan la motivación intrínseca y extrínseca de los docentes, mejorando su satisfacción y rendimiento.

Comprender el papel de actores como el ministerio de educación, sindicatos, cajas de compensación, entre otros actores desde su misionalidad, ayuda a delimitar el alcance de las responsabilidades del ámbito nacional con el bienestar docente, así mismo las secretarías de educación y entidades prestadoras del servicio de salud, en el ámbito local y las directivas de los colegios junto con el equipo docente o la comunidad educativa en general desde el ámbito institucional, ofrecen una base para desarrollar estrategias de intervención efectivas, como programas de desarrollo profesional que abordan tanto el bienestar físico como el emocional de los docentes, basados en teorías de la calidad de vida (Sirgy et al., 2006).

Estos lineamientos teóricos también ofrecen una referencia para los temas legales y administrativos en la creación y ajuste de políticas educativas, asegurando que estas estén fundamentadas en evidencia y teoría robusta. Utilizando teorías de la motivación, el estrés y el apoyo social, los responsables de políticas diseñan iniciativas que promuevan un entorno de trabajo saludable y motivador para los docentes. La revisión de políticas actuales se realizó en esta investigación para indagar si estas políticas estaban ajustadas o alineadas con las mejores prácticas basadas en evidencia. Por ejemplo, las políticas que promueven el equilibrio trabajo se ajustan para reflejar las necesidades específicas de los docentes en cuanto a parámetros de cobertura, carga laboral, etc. Además, políticas que fomentan el apoyo social dentro de las escuelas se basan en teorías que demuestran su efectividad en mejorar el bienestar docente como lo proponen House (1981) y Cohen y Wills (1985).

También es necesario que estos lineamientos permitan desarrollar estrategias de intervención efectivas, basadas en evidencia, para mejorar el bienestar docente y, por ende, la calidad educativa, incluye diseñar programas que abordan tanto los factores de orden personal, como de orden laboral. Cada institución educativa es un universo con

necesidades particulares y pretender simplificar las intervenciones para el bienestar a un receta estandarizada impide que en verdad se pueda impactar eficazmente las barreras que deterioran el bienestar integral, por eso se insiste que no se trata de vender el portafolio de servicios de ninguna entidad en especial; el bienestar es una condición estructural deseada que depende de distintos actores y ámbitos pero también depende del entorno donde se desempeñan los maestros. Los riesgos, las experiencias y las circunstancias en cada institución tienen sus matices para lo cual se requiere que existan unos lineamientos técnicos que pueda develar esta realidad concreta de cada colegio. No es simple tema de estadísticas y números, es necesario que los interesados en investigar el bienestar docente se sienten, escuchen y empaticen con los maestros y su sentir.

Estrategias como el desarrollo profesional continuo, la creación de un entorno de apoyo y la promoción de un equilibrio trabajo-vida saludable se pueden implementar para mejorar el bienestar docente. Utilizando un marco teórico sólido, se evalúan las intervenciones para determinar su impacto en el bienestar docente y se realizan ajustes necesarios para mejorar su efectividad.

En futuras investigaciones, estos marcos seguirán desempeñando un papel crucial en la orientación de los estudios sobre el bienestar docente, asegurando que las estrategias adoptadas estén bien fundamentadas y sean efectivas, contribuyendo así al bienestar docente y, por ende, a la calidad educativa.

Justificación.

El conjunto de lineamientos teóricos presentados a continuación se construyó a partir de la revisión de literatura existente sobre el tema de estudio, pero tuvo en cuenta la experiencia de la investigadora y el parecer de los maestros entrevistados. Para desarrollarlo, fue importante identificar y analizar las teorías, modelos y estudios previos relacionados con las categorías emergentes, para luego integrarlos de manera coherente en el marco conceptual de la investigación. La mejora del bienestar de los docentes y la calidad educativa es un objetivo fundamental en el sistema educativo de Barranquilla, Colombia.

Todos los descubrimientos inesperados o hallazgos que surgieron durante el estudio del fenómeno, se tuvieron en cuenta, con el fin de cumplir con los propósitos de

la investigación. Para efectos del presente estudio, sirvieron como referentes para el desarrollo de este, 3 instituciones educativas distritales (I.E.D) de la ciudad de Barranquilla, departamento del Atlántico, Colombia, que son la I.E.D. Buenos Aires, la I.E.D. Castillo de la Alboraya y la I.E.D. Murillo

La primera categoría que emerge de las reducciones realizadas en el método comparativo continuo, es el bienestar integral se refiere al equilibrio entre diferentes aspectos de la vida de una persona, incluyendo su salud física, emocional, social, intelectual y espiritual. El desarrollo del bienestar integral de los docentes, es muy importante en los contextos educativos y por tal razón es relevante cuidar cada una de estas áreas. Dado que, en gran parte, el éxito de cualquier sistema educativo, se basa en los docentes, estos deben ser vistos desde su integralidad humana, no exclusivamente desde el análisis de un simple funcionario con un rol laboral.

Además, la implementación de políticas educativas que promuevan el bienestar docente y la calidad de la educación, es crucial la mejora continua de las instituciones distritales. Asimismo, el entorno laboral juega un papel determinante en el bienestar de los docentes y en la calidad educativa, por lo que es necesario identificar y analizar las condiciones laborales que puedan impactar de manera positiva o negativa en su desempeño laboral.

En este sentido, al abordar las categorías emergentes que fueron clave en esta investigación, se busca proporcionar lineamientos teóricos que permitan identificar estrategias y acciones concretas para promover el bienestar docente y la calidad de la educación en las instituciones oficiales de la ciudad de Barranquilla, contribuyendo así a la mejora del sistema educativo y al bienestar de todos los actores involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Concepciones teóricas.

Las concepciones teóricas que sustentan la investigación sobre el bienestar docente y su relación con la calidad educativa en colegios oficiales de Barranquilla, proporcionan un marco de referencia que guió la investigación, facilitando la comprensión y la interpretación de la información conseguida mediante entrevistas semiestructuradas a directivos y docentes. Estas concepciones no sólo describen y explican los fenómenos

estudiados, sino que también proponen modelos y teorías que permiten una aproximación sistemática a su estudio.

Las concepciones teóricas se refieren a un conjunto de ideas y principios que buscan explicar y entender un fenómeno específico dentro de un campo de estudio. Según Flick (2015), estas concepciones proporcionan una estructura conceptual que guía la investigación y el análisis. González y Martínez (2016) amplían esta idea al señalar que las concepciones teóricas integran y organizan conocimientos en torno a fenómenos específicos, proponiendo modelos y teorías que permiten una comprensión más profunda.

Ander-Egg (2003) define las concepciones teóricas como esquemas de pensamiento utilizados para la construcción de teorías y modelos científicos. Estas concepciones establecen las bases conceptuales y metodológicas para la investigación y la práctica en diversas disciplinas. Mardones y Ursúa (2017) resaltan que estos marcos teóricos son fundamentales para el desarrollo del conocimiento, orientando la formulación de hipótesis y la interpretación de los resultados de la investigación. Morin (2008) añade que las concepciones teóricas son esenciales en la investigación científica, ya que permiten la construcción de teorías coherentes y comprensibles.

Así las concepciones teóricas aplicadas al estudio del bienestar docente y calidad educativa fueron adoptadas desde diversas concepciones con el fin de explorar y entender el bienestar docente y su relación con la calidad educativa. La teoría fundamentada, propuesta por Glaser y Strauss (1967), se empleó como marco metodológico. Esta teoría facilitó la identificación de categorías emergentes a partir de los datos recolectados, permitiendo una comprensión profunda del bienestar docente.

El bienestar docente se entendió como un constructo multidimensional que incluye aspectos emocionales, relacionales, financieros y de desarrollo personal, que trascienden la esfera subjetiva e individual y se abren a aspectos institucionales, políticos y ambientales que van más allá de un proceso de auto cuidado. Este enfoque integral se apoyó en la concepción teórica de la calidad de vida, que considera múltiples dimensiones interrelacionadas que afectan el bienestar general de los individuos.

La integración de concepciones teóricas y empíricas fue fundamental para el desarrollo de una teoría emergente sobre el bienestar docente. El Método Comparativo

Continuo, basado en la teoría fundamentada, permitió comparar incidentes aplicables a cada categoría identificada en las entrevistas. Este proceso de comparación constante facilitó la identificación de patrones y tendencias, guiando la integración de categorías y sus propiedades.

Las entrevistas semiestructuradas proporcionaron datos ricos y detallados sobre las experiencias y percepciones de los docentes y directivos. La integración de estos datos con las concepciones teóricas permitió desarrollar una comprensión más profunda del bienestar docente y su impacto en la calidad educativa. Este proceso de integración también implicó la delimitación de la teoría, descartando propiedades no relevantes y consolidando categorías interrelacionadas.

Las teorías y conceptos que sustentan los lineamientos teóricos sobre bienestar docente se basan en aspectos clave de la motivación, la satisfacción laboral y la calidad de vida y la pertinencia de políticas y directrices educativas. Entre las teorías más relevantes se incluyen:

Teoría de la motivación de Maslow (1943), esta teoría jerárquica sugiere que los individuos están motivados por una serie de necesidades que deben satisfacerse de manera progresiva. En el contexto docente, las necesidades básicas, como la seguridad laboral y un salario adecuado, son fundamentales antes de que se puedan satisfacer necesidades más altas como el reconocimiento y la autoactualización.

Teoría de los dos factores de Herzberg (1966), Herzberg propone que existen factores motivacionales y factores higiénicos que influyen en la satisfacción laboral. Factores como el reconocimiento, la responsabilidad y el logro son motivadores que pueden mejorar el bienestar docente, mientras que la ausencia de factores higiénicos como las condiciones de trabajo adecuadas puede causar insatisfacción.

Teoría del estrés y la salud ocupacional de Selye (1956) y Karasek (1979), estas teorías destacan la importancia de manejar el estrés en el entorno laboral para mantener la salud y el bienestar. En el contexto docente, el estrés puede provenir de la carga laboral, la gestión del aula y las expectativas institucionales.

Teoría del apoyo social de House (1981) y Cohen y Wills (1985): El apoyo social en el lugar de trabajo, tanto de colegas como de la administración, es crucial para el

bienestar docente. Esta teoría sostiene que el apoyo percibido puede reducir el estrés y mejorar la satisfacción laboral.

La literatura relevante en este campo ha demostrado consistentemente la relación entre el bienestar docente y la calidad educativa. Estudios han indicado que los docentes que experimentan altos niveles de bienestar son más eficaces en su práctica pedagógica, lo que a su vez mejora los resultados de los estudiantes (Day y Gu, 2010; Klassen y Chiu, 2010). Además, la investigación sugiere que factores como el apoyo institucional, las oportunidades de desarrollo profesional y un entorno de trabajo positivo son determinantes clave del bienestar docente (Collie et al., 2012).

Los comportamientos y prácticas de los docentes están estrechamente vinculados con su bienestar. Un docente que se siente valorado y apoyado tiende a mostrar mayor compromiso con su trabajo: La motivación y el entusiasmo son más evidentes en los docentes que sienten un fuerte apoyo institucional y de sus colegas.

Implementar estrategias pedagógicas innovadoras: El bienestar docente fomenta la creatividad y la disposición a probar nuevos métodos de enseñanza, lo cual puede enriquecer el aprendizaje de los estudiantes. Gestionar el aula de manera efectiva: Los docentes que gozan de bienestar son generalmente más capaces de manejar el comportamiento de los estudiantes y crear un ambiente de aprendizaje positivo.

Impacto del bienestar docente en la práctica pedagógica y en los estudiantes

El bienestar docente tiene un impacto directo en la práctica pedagógica y en el rendimiento de los estudiantes. Cuando los docentes están satisfechos y motivados, es más probable que creen un entorno de aprendizaje positivo que incluye una gestión del aula efectiva, relaciones positivas con los estudiantes y el uso de prácticas pedagógicas que fomenten la participación y el interés de los alumnos. En la mejora de los resultados académicos de los estudiantes: varios estudios han demostrado que el bienestar docente se correlaciona positivamente con el rendimiento académico de los estudiantes (Hakanen et al., 2006; Klusmann et al., 2008).

Basado en el análisis y la interpretación de la información, se propone una teoría emergente que explica la relación entre el bienestar docente y la calidad educativa. Esta teoría considera cuatro ámbitos principales que afectan el bienestar docente: el ámbito nacional y político, el ámbito local, el ámbito institucional y el ámbito personal.

Ámbito Nacional y Político: Incluye las políticas educativas y las regulaciones del Ministerio de Educación, que afectan el desempeño del maestro y el bienestar institucional.

Ámbito Local: Se refiere a las secretarías de educación en las entidades territoriales, responsables de implementar políticas nacionales y apoyar a las instituciones educativas.

Ámbito Institucional: En este ámbito, actores como estudiantes, padres de familia, compañeros de trabajo y directivos influyen en el bienestar del maestro a través de su interacción en la institución educativa.

Ámbito Personal: Este es el ámbito más crítico, donde el bienestar del maestro depende de su propio desarrollo personal, hábitos de vida saludables y manejo de sus dimensiones emocionales, relacionales y financieras.

De esta forma las concepciones teóricas proporcionan una estructura conceptual fundamental para entender y analizar el bienestar docente y su relación con la calidad educativa. Este capítulo ha integrado diversas concepciones teóricas y empíricas para desarrollar una teoría emergente que explica cómo los diferentes ámbitos influyen en el bienestar docente. La comprensión de estos elementos es esencial para proponer estrategias efectivas que mejoren la calidad de vida de los docentes y, en consecuencia, la calidad de la educación en los colegios oficiales de Barranquilla.

Fundamentación legal

El marco normativo y las políticas educativas desempeñan un papel crucial en el bienestar docente. En muchos países, existen regulaciones que buscan asegurar condiciones de trabajo justas y equitativas para los docentes. Estas políticas incluyen regulaciones sobre la carga laboral las cuales buscan limitar el número de horas de trabajo y garantizar períodos de descanso adecuados son medidas que pueden reducir el estrés y mejorar el bienestar. Por otro lado, los programas de desarrollo profesional son parte de políticas que promueven el desarrollo continuo de los docentes ayudan a mantener la motivación y la satisfacción laboral.

La legislación aplicable en el contexto del bienestar docente varía según la región, pero generalmente incluye leyes de protección laboral que leyes aseguran que los docentes tengan acceso a condiciones de trabajo seguras y saludables.

También hay normativas sobre igualdad y no discriminación que permiten garantizar un ambiente de trabajo libre de discriminación y acoso lo que es fundamental para el bienestar de los docentes. A esto se suman políticas de apoyo psicológico que incluyen el acceso a servicios de soporte para los docentes, reconociendo la importancia de la salud mental en el bienestar general.

Para el caso de la presente investigación el lineamiento teórico está ajustado a la normatividad de Colombia, compuesto por la Constitución Política de Colombia (1991), la Ley General de Educación 115, el Estatuto Docente y el Plan Decenal de Educación 2016–2026 de 2017 que establece los fundamentos normativos para la educación y el trabajo docente en el país.

La Constitución política de Colombia (1991), establece a Colombia como un "Estado social de derecho", fundamentado en la dignidad humana y el trabajo, lo que destaca la importancia de la educación de calidad y el valor de los docentes en la formación de ciudadanos. Reconoce el derecho y la obligación social al trabajo, garantizando condiciones justas y favorables para los docentes, como remuneración equitativa y protección ante despidos injustificados. Consagra las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra, garantizando la autonomía y el ejercicio libre de los docentes y estudiantes en sus actividades educativas. Otorga el derecho a la libre asociación, permitiendo a los docentes organizarse en sindicatos y asociaciones para defender sus derechos e intereses laborales.

De igual manera, reconoce la educación como un derecho fundamental de la persona y un servicio público con función social, resaltando la responsabilidad del Estado en garantizar la calidad educativa y el bienestar docente.

La ley general de educación (Ley 115 de 1994), subraya la formación permanente, personal y social de las personas como objetivo fundamental de la educación, destacando la importancia de una educación de calidad para cumplir con los objetivos formativos. Enfatiza la formación ética y el desarrollo de valores humanos como objetivos fundamentales de la educación, contribuyendo a la formación de ciudadanos éticos y comprometidos. Establece la responsabilidad del Estado en garantizar la calidad de la educación y la definición de criterios para evaluar el logro de los objetivos del sistema educativo. Promueve la investigación científica, tecnológica y pedagógica para mejorar

la calidad educativa, fomentando la mejora continua en los métodos y enfoques educativos.

También puede ser referido el Estatuto docente (Decreto 2277 de 1979 y decreto 1278 de 2002), que establece que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica, garantizando que los docentes sean profesionales capacitados y éticos. Garantiza la profesionalización y dignificación de la actividad docente, asegurando condiciones adecuadas y justas para los educadores.

Establece protecciones específicas para los docentes, como la garantía contra el despido arbitrario y condiciones de trabajo seguras y saludables. Aborda el régimen pensional específico para los docentes, asegurando su bienestar en términos de jubilación y seguridad social.

Así mismo, el Plan Nacional Decenal de educación (2016-2026), complementa este marco legal al establecer objetivos y estrategias para el desarrollo del sistema educativo en un período de tiempo determinado, fortaleciendo la formación de docentes, la investigación pedagógica y la promoción de entornos educativos inclusivos y equitativos.

Propósitos de los lineamientos teóricos

Los lineamientos teóricos definidos en este estudio proporcionan una estructura esencial para orientar investigaciones futuras, la práctica pedagógica y la formulación de políticas educativas. Al establecer un marco teórico claro y bien fundamentado, se facilita el diseño de estudios cualitativos, la interpretación de datos y la implementación de intervenciones efectivas que contribuyan al bienestar docente y a la mejora de la calidad educativa en los colegios oficiales del Distrito de Barranquilla.

Propósito general

Establecer un marco teórico sólido que sirva de base para la generación de lineamientos destinados a promover el bienestar docente y, a su vez, mejorar la calidad de la educación en los colegios oficiales del Distrito de Barranquilla-Colombia.

Propósitos específicos.

1. Desarrollar una comprensión profunda de cómo los directivos docentes y docentes perciben la relación entre el bienestar laboral y la calidad educativa,

utilizando marcos teóricos que faciliten la interpretación y el análisis de estas percepciones.

2. Utilizar teorías y conceptos relevantes para explicar la influencia del bienestar docente en la calidad educativa, proporcionando una base teórica para describir y analizar este impacto en las Instituciones Educativas Distritales de Barranquilla.

3. Proponer orientaciones teóricas basadas en un marco conceptual robusto, que puedan guiar la formulación y la implementación de planes de bienestar docente en el contexto institucional de los colegios oficiales de Barranquilla, asegurando que estas estrategias estén fundamentadas en evidencias y teorías consolidadas.

Beneficiarios.

Los lineamientos teóricos sobre el bienestar docente y su influencia en la calidad educativa en los colegios oficiales del Distrito de Barranquilla identifican varios grupos clave de beneficiarios. Los principales actores y sujetos de estos lineamientos son los docentes, quienes, al mejorar su bienestar, se espera que experimenten un aumento en la satisfacción laboral, motivación y calidad de vida. Los estudiantes son los beneficiarios indirectos más importantes, ya que el bienestar docente se traduce en una mejor calidad de la enseñanza, mayor dedicación y compromiso por parte de los docentes, lo cual impacta directamente en el aprendizaje y desarrollo académico de los estudiantes.

Directivos y administradores escolares también se benefician al adoptar y aplicar estos lineamientos teóricos, mejorando el clima laboral y la gestión institucional, lo que contribuye a un entorno educativo más efectivo y armonioso. Un entorno escolar más positivo y productivo beneficia a la comunidad en general, ya que las escuelas juegan un papel central en la cohesión social y el desarrollo comunitario, impactando a los padres de familia y a la comunidad.

Aquellos responsables de la formulación y ajuste de políticas educativas, como legisladores y administradores públicos, pueden utilizar los lineamientos teóricos para diseñar políticas más efectivas y basadas en evidencias que promuevan el bienestar docente y, por ende, la calidad educativa. Los investigadores en educación también se benefician, ya que estos lineamientos proporcionan un marco teórico útil para estudios futuros sobre bienestar docente y calidad educativa, facilitando el desarrollo de nuevas investigaciones y teorías en este campo.

El impacto esperado en cada grupo de beneficiarios es significativo. En cuanto a los docentes, se espera un aumento en la satisfacción con su entorno de trabajo, lo cual puede reducir el ausentismo y la rotación de personal. Además, la mejora en la motivación y el rendimiento profesional llevará a una enseñanza más apasionada y comprometida, promoviendo el bienestar integral, incluyendo aspectos emocionales, relacionales y financieros. Para los estudiantes, se anticipa una mejora en el rendimiento académico y en el desarrollo de habilidades sociales y emocionales, gracias a una enseñanza más efectiva y motivada, así como un ambiente de aprendizaje más positivo y estimulante que fomente la creatividad y el pensamiento crítico.

Para los directivos y administradores escolares, se espera una mejora en la gestión y organización escolar, creando un entorno más eficiente y cohesionado. Asimismo, el desarrollo de un clima laboral más saludable y colaborativo facilitará la implementación de políticas y prácticas educativas efectivas. En cuanto a los padres de familia y la comunidad, se prevé una mayor confianza y participación en el proceso educativo, fortaleciendo los lazos entre la escuela y su entorno, y contribuyendo al bienestar general de la comunidad a través de la formación de estudiantes más preparados y ciudadanos responsables.

Para los legisladores y administradores públicos, el impacto incluye el desarrollo de políticas educativas más informadas y basadas en evidencia, que promuevan el bienestar docente y mejoren la calidad educativa, así como la facilitación de la evaluación y ajuste de políticas existentes para asegurar que respondan efectivamente a las necesidades de los docentes y estudiantes. Finalmente, para los investigadores en educación, los lineamientos teóricos proveen un marco útil y aplicable para estudios futuros, fomentando el desarrollo de nuevas teorías y prácticas en el campo de la educación, y promoviendo la innovación y la mejora continua en las prácticas educativas y en la comprensión del bienestar docente.

En síntesis, los lineamientos teóricos desarrollados en este estudio no solo benefician a los docentes directamente, sino que también tienen un impacto positivo en toda la comunidad educativa, mejorando la calidad de la educación y contribuyendo al desarrollo integral de los estudiantes y al bienestar de la sociedad en general.

Propuesta de lineamientos teóricos para promover el bienestar docente y la calidad educativa en las instituciones educativas distritales de Barranquilla-Colombia

En el contexto educativo actual, el bienestar docente se ha convertido en un factor crucial para asegurar una educación de calidad. Los docentes no solo son los principales transmisores de conocimiento, sino también los pilares que sostienen el desarrollo integral de los estudiantes. En este sentido, la presente propuesta de lineamientos teóricos tiene como propósito establecer un marco de referencia claro y estructurado que promueva el bienestar de los docentes en las instituciones educativas distritales de Barranquilla, Colombia.

La importancia de estos lineamientos teóricos radica en su capacidad para impactar positivamente tanto en los docentes como en los estudiantes. Un docente que goza de bienestar es más capaz de desempeñar su rol con entusiasmo, compromiso y eficacia, lo cual se traduce en una mejor calidad de enseñanza y, por ende, en una educación de mayor calidad para los estudiantes. Estos lineamientos teóricos ofrecen una guía estructurada para que los distintos actores educativos – desde el Ministerio de Educación a nivel nacional hasta los propios docentes en el ámbito personal – puedan implementar estrategias efectivas que promuevan el bienestar. La implementación coordinada y coherente de estos lineamientos asegura que los esfuerzos realizados en cada nivel del sistema educativo estén alineados y orientados hacia un objetivo común: mejorar la calidad educativa a través del bienestar de los maestros. La adopción de esta propuesta tiene el potencial de transformar significativamente el entorno educativo, beneficiando tanto a los educadores como al resto de la comunidad educativa.

Los lineamientos teóricos propuestos en esta investigación se develaron por medio de los hallazgos emergentes en las entrevistas, de las cuales surgen tres grandes categorías: bienestar integral, políticas educativas y entorno institucional, con las que se crearán procesos de fortalecimiento a partir de la formulación de planes de bienestar docente, en función de los objetivos planteados anteriormente. (ver figura 7).

Figura 7
Procedimiento para la elaboración de lineamientos



*Fuente: Elaboración de la autora

Estructura de la propuesta de lineamientos teóricos

La propuesta de lineamientos teóricos se organiza entorno a las tres categorías emergentes de la investigación: bienestar integral, políticas educativas y entorno laboral. Cada una de estas categorías se ha definido y se ha descrito ampliamente para proporcionar una comprensión completa de su relevancia y aplicación.

El bienestar integral se refiere al estado general de salud y satisfacción de los docentes, abarcando aspectos de físicos, emocionales, relacionales, financieros espirituales y de desarrollo profesional. Este bienestar es crucial para el desempeño efectivo de los docentes, ya que influye directamente en su capacidad para enseñar y relacionarse con los estudiantes. El bienestar emocional incluye el manejo del estrés y la satisfacción laboral; el bienestar relacional involucra la calidad de las relaciones interpersonales dentro del entorno educativo; el bienestar financiero se refiere a la seguridad económica de los docentes; y el desarrollo profesional se enfoca en las oportunidades de formación continua y avance en la carrera docente.

Las políticas educativas son las directrices y regulaciones establecidas por las autoridades educativas a nivel nacional y local que afectan el entorno de trabajo de los docentes. Estas políticas deben enfocarse en garantizar condiciones laborales justas, proporcionar recursos adecuados y promover el desarrollo profesional continuo. A nivel nacional, las políticas deben establecerse por el Ministerio de Educación y otras

entidades gubernamentales, mientras que, a nivel local, las Secretarías de Educación son responsables de su implementación y supervisión.

El entorno laboral incluye las condiciones físicas y sociales del lugar de trabajo, que impactan directamente en la satisfacción y el desempeño de los docentes. Este entorno abarca la infraestructura de las instituciones educativas, el clima organizacional, las relaciones laborales y el apoyo institucional. Los directivos de las instituciones educativas juegan un papel crucial en la creación de un entorno laboral saludable y de apoyo, promoviendo relaciones colaborativas, la sana convivencia y garantizando acceso a recursos y oportunidades de desarrollo profesional.

La implementación de estos lineamientos teóricos se enmarca en cuatro ámbitos fundamentales: nacional, local, institucional y personal. Cada ámbito tiene actores clave que desempeñan roles específicos en la promoción del bienestar docente y la calidad educativa.

En el ámbito nacional, liderado por el Ministerio de Educación y otras entidades gubernamentales, se deben establecer políticas educativas que promuevan el bienestar integral, las condiciones laborales justas y el desarrollo profesional continuo. A nivel local, las Secretarías de Educación son responsables de implementar y supervisar estas políticas, ofreciendo apoyo técnico y administrativo a las instituciones educativas y asegurando que los recursos lleguen adecuadamente. En el ámbito institucional, los directivos de las instituciones educativas deben crear un ambiente de trabajo saludable y de apoyo, promoviendo relaciones colaborativas y garantizando el acceso a recursos y oportunidades de desarrollo profesional. Finalmente, en el ámbito personal, los docentes son responsables de cuidar su propio bienestar emocional y físico, participar activamente en programas de desarrollo profesional y buscar apoyo cuando sea necesario.

Los lineamientos específicos para cada categoría, aplicados a cada ámbito, son los siguientes:

Lineamientos para el bienestar docente

Hasta la fecha, los programas de bienestar docente se han basado en los portafolios de servicios de diversas entidades, como las cajas de compensación y las secretarías de educación. Estas entidades han desarrollado propuestas de bienestar

enfocadas en programas de capacitación, recreación y, en algunos casos, en la promoción profesional del maestro.

Sin embargo, el primer y más relevante lineamiento, según los hallazgos de esta investigación, debe ser la descripción del contexto institucional donde se desempeña el maestro. Desarrollar lineamientos teóricos para un programa de bienestar estandarizado es inviable, ya que cada institución educativa constituye un universo único y complejo, caracterizado por sus dinámicas propias y las condiciones del entorno social y ambiental en el que se inserta.

Las realidades que enfrentan los docentes varían ampliamente; incluso dentro de la misma institución se observan diferencias significativas. Ser maestro en educación primaria implica desafíos distintos a los que se encuentran en secundaria o educación media, ya que los problemas y situaciones son específicos de cada nivel. Asimismo, los recursos disponibles y la calidad de los ambientes de aprendizaje difieren considerablemente entre instituciones. De igual forma, la colaboración con padres de familia y la comunidad cambia según la jornada y el contexto, y la cultura institucional —entendida como la identidad y las prácticas propias de cada colegio— es exclusiva de cada lugar.

Por esta razón, la caracterización detallada del entorno institucional en el que labora cada maestro debe ser el primer lineamiento y, posiblemente, el más esencial. Con base en esta caracterización, las autoridades educativas, tanto a nivel nacional (Ministerio de Educación) como local (Secretarías de Educación), junto con los directivos docentes, pueden desarrollar alternativas específicas y ajustadas a las necesidades de los docentes en cada institución.

Estos lineamientos no buscan establecer homogeneidad para todas las instituciones educativas ya que, las necesidades de los maestros son diversas, en este sentido, los beneficios dependerán de las individualidades, necesidades y casos. En este sentido, es fundamental que cada docente identifique sus necesidades individuales y, en conjunto con sus pares, determine las prioridades colectivas que faciliten el logro de un bienestar integral.

Desarrollar procesos de diagnóstico institucional a nivel territorial podría permitir a las Secretarías de Educación y al Ministerio de Educación Nacional identificar

elementos comunes que destaquen áreas de mayor necesidad en cuanto a bienestar docente. No obstante, esto no debe llevar a la uniformidad en las acciones, sino a reconocer y respetar la particularidad de cada contexto para una atención efectiva y adaptada.

Lineamientos teóricos específicos para el bienestar integral.

Entre los lineamientos propuestos se hace necesario proponer a la secretaria de educación establecer cuáles los mecanismos que pueden utilizar para conocer las necesidades o planes de Bienestar, con la información específica que sea procesada

Promover estrategias para el bienestar docente, desarrollo de planes para el bienestar integral del maestro programas de salud mental y emocional para los docentes. Respetando la realidad institucional, el entorno, las particularidades de cada uno de docentes. Promoviendo educación emocional dependiendo del grado de estrés de cada profesor para mejorar las capacidades comunicativas.

Proponer convenios con entidades financieras o con diferentes organismos que le ayuden al maestro a salir de sus problemas financieros; teniendo en cuenta que el docente debe conocer todas las estrategias o trampas que manejan cada una de las entidades, intereses; por ejemplo, como hicieron en México, que hubo convenios con entidades financieras que recogieron carteras, pero sobre un compromiso de los maestros de no seguir enredándose más, con apoyo del mismo gobierno, que colocaba el dinero para comprar dichas carteras.

Fomentar la práctica de hábitos saludables, estilos de vida adecuados, como ejercicio físico, alimentación balanceada, ergonomía (en cuanto a las sillas donde se sienta el docente) y manejo del estrés, teniendo en cuenta las necesidades específicas de cada docente.

Incentivar programas de apoyo, acompañamiento o tutorías para niños que necesitan atención especial, ya que el maestro no fue formado para atender a niños con necesidades especiales.

Equilibrio vida laboral-personal: Proporcionar estrategias y recursos para que los docentes puedan gestionar de manera efectiva su tiempo y encontrar un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y personales.

Desarrollo profesional: Ofrecer oportunidades de formación continua, desarrollo profesional y crecimiento personal, que permitan a los docentes mejorar sus competencias y habilidades.

Integrar las siguientes perspectivas: el entendimiento del bienestar integral en el contexto educativo, la importancia de promover emociones positivas, compromiso con la labor docente, autonomía profesional y un ambiente de trabajo que fomente la creatividad y el desarrollo personal, puede ser fundamental para promover un entorno laboral saludable y productivo en las instituciones educativas.

Promover el reconocimiento social como personas de bien, mostrar la calidad de su trabajo como profesionales, destacar sus éxitos, promover la autoridad, el respeto a los y la importancia de la función social de los docentes es esencial para alcanzar la satisfacción laboral.

Tabla 14
Ajustes al bienestar integral

Subcategoría	Lineamientos teóricos
Bienestar físico y mental	<p>Implementar programas de salud integrales que incluyan chequeos médicos regulares, apoyo psicológico y actividades de bienestar.</p> <p>Incentivar el acompañamiento de personal especializado para niños con necesidades especiales.</p> <p>Proponer a la adquisición de sillas ergonómicas para los docentes.</p> <p>Institucionalizar pausas activas</p>
Bienestar financiero y social	<p>Proponer convenios con entidades financieras o con diferentes organismos que le ayuden al maestro a mejorar sus finanzas; que manejen bajos intereses y favorezcan el bienestar del docente</p> <p>Implementar sistemas de reconocimiento y motivación para valorar el esfuerzo y dedicación de los docentes.</p>
Bienestar emocional y espiritual	<p>Ofrecer horarios de trabajo flexibles y opciones de trabajo remoto cuando sea de vital importancia para el docente (cuando se evidencia estrés).</p> <p>Proporcionar estrategias y recursos para que los docentes puedan gestionar de manera efectiva su tiempo y encontrar un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y personales.</p> <p>Establecer mecanismos de apoyo que incentiven la inteligencia emocional, cierre de ciclos y resolución de conflictos.</p>

Tabla 14 (Cont.)

	Desarrollar planes de preparación para el retiro laboral de los docentes que ya han concluido o estar por concluir de manera exitosa sus procesos pensionales
--	---

*Fuente: Elaboración del autor

Lineamientos para el entorno institucional.

Incluir en los manuales de convivencia acuerdos de buen trato, respeto y prevención del bullying no solo enfocados en los estudiantes, deben incluir a los docentes.

Crear espacios físicos adecuados para el trabajo docente, que promuevan la colaboración, la creatividad y el bienestar.

Fomentar actividades de disfrute como celebraciones especiales, espacios de integración e instancias de conciliación.

Fomentar una cultura organizacional que valore el equilibrio entre la vida personal y laboral, con flexibilidad horaria y apoyo en situaciones familiares.

Clima organizacional positivo: Propiciar un ambiente laboral favorable, basado en la confianza, el respeto mutuo, la comunicación abierta y la resolución pacífica de conflictos.

Infraestructura y recursos: Garantizar que las instituciones educativas cuenten con la infraestructura adecuada, los recursos tecnológicos necesarios y materiales didácticos de calidad para facilitar la labor docente. Proporcionar herramientas tecnológicas actualizadas que faciliten la labor educativa.

Formación de equipos de trabajo: Estimular la formación de equipos de trabajo colaborativos y multidisciplinarios, que promuevan el intercambio de ideas, el aprendizaje compartido y la construcción colectiva de conocimiento.

Estos lineamientos teóricos pueden orientar el diseño e implementación de estrategias y programas específicos para promover el bienestar docente y la calidad educativa en las instituciones educativas distritales de Barranquilla, Colombia. El impacto directo de las categorías emergidas es significativo y se vería reflejado en el nivel de enseñanza – aprendizaje en las escuelas donde se aplica el lineamiento.

A continuación, se presenta la tabla 15 que comprende las características de los entornos eficaces

Tabla 15
Ajustes al entorno institucional

Subcategoría	lineamientos teóricos
Clima laboral, trabajo en equipo convivencia escolar	Incluir en los manuales de convivencia acuerdos de buen trato, respeto y prevención del bullying no solo enfocados en los estudiantes, deben incluir a los docentes. Promover una comunicación abierta y bidireccional entre todos los miembros de la comunidad educativa.
	Establecer normas y prácticas que promuevan el respeto, la cooperación y el apoyo mutuo entre docentes, estudiantes, directivos y comunidad educativa.
Ambientes de aprendizaje	Promover que las instituciones educativas cuenten con la infraestructura adecuada, los recursos tecnológicos necesarios y materiales didácticos de calidad para facilitar la labor docente
	Fomentar programas de formación en habilidades de gestión y liderazgo para directivos y coordinadores. Crear espacios físicos amigables, con innovación tecnológica para el trabajo docente, que promuevan la colaboración, la creatividad y el bienestar.
Clima institucional	Fomentar actividades de disfrute como celebraciones especiales, espacios de integración e instancias de conciliación. Propiciar un ambiente laboral favorable, basado en la confianza, el respeto mutuo, la comunicación abierta y la resolución pacífica de conflictos
	Estimular la formación de equipos de trabajo colaborativos y multidisciplinarios, que promuevan el intercambio de ideas, el aprendizaje compartido y la construcción colectiva de conocimiento.

*Fuente: Elaboración del autor

Lineamientos desde las políticas educativas.

Se destaca que una de las categorías que emergió de este estudio fue denominada políticas educativas. En este respecto, aunque la autora de la tesis está clara que las políticas educativas dependen y son ejecutadas estrictamente por el estado, se consideró importante mencionar estos lineamientos ya que pueden servir de base de consulta y guía.

Asegurarse que las políticas educativas incluyan medidas concretas para apoyar el bienestar docente, como programas de formación continua, evaluación justa y

reconocimiento del trabajo realizado. Dada la relevancia de los hallazgos de la investigación se propone la participación en la construcción de políticas educativas haciendo un enlace con los organismos gubernamentales competentes en el área educativa.

Plantear un plan de incentivos económicos, para los cuales no haya necesidad de pasar una complicada prueba, sino que por el contrario sea de fácil acceso y así aumentar los ingresos económicos.

Servicio personalizado para el bienestar del maestro, desde la seguridad social (salud), recreación, etc.

Crear comités conformados por representantes de cada institución (Ministerio de Educación, secretaría de educación Distrital y colegios) que se reúnan periódicamente para diseñar e implementar planes de bienestar docente a nivel institucional y a nivel local.

Establecer mecanismos de participación docente en la toma de decisiones y diseño curricular para promover un sentido de pertenencia y compromiso.

Incentivos y reconocimiento: Establecer políticas que reconozcan y valoren el trabajo de los docentes, mediante incentivos económicos, profesionales y simbólicos.

Fomentar la colaboración, el trabajo en equipo y la construcción colectiva.

Tabla 16

Ajustes para las políticas educativas

Subcategoría	Lineamientos teóricos
Ambientes de aprendizaje y mejoramiento institucional	Asegurar que las instalaciones educativas sean modernas, seguras y adecuadas para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Proveer a los docentes de los materiales, tecnología y herramientas pedagógicas necesarias.
Seguridad social, apoyo a docentes, cobertura educativa	Permitir que los docentes tengan libertad en el diseño e implementación de sus estrategias pedagógicas. Crear espacios para que los docentes participen activamente en las decisiones institucionales.
Trabajo en equipo, clima institucional, carga laboral Formación y promoción docente	Desarrollar sistemas de evaluación que consideren tanto los resultados académicos como el bienestar y la satisfacción de los docentes. Utilizar los resultados de las evaluaciones para crear y ejecutar planes de mejora que respondan a las necesidades de los docentes y estudiantes.

En la figura 8 se observa la síntesis general de los lineamientos teóricos para promover el bienestar docente y la calidad educativa en las instituciones educativas distritales de Barranquilla-Colombia.

Figura 8

Lineamientos teóricos para promover el bienestar docente y la calidad educativa en las instituciones educativas distritales de Barranquilla-Colombia



*Fuente: Elaboración de la autora

Socialización de los lineamientos

En el contexto de la investigación cualitativa, la socialización puede referirse al proceso de compartir y diseminar los resultados de una investigación dentro de la comunidad científica para fomentar la colaboración y el desarrollo de redes académicas, como menciona Roque et al (2018). Es el proceso mediante el cual investigadores

comparten, discuten y difunden un modelo o un enfoque específico. Este proceso implica compartir conocimientos, experiencias, métodos y técnicas para promover un mayor entendimiento y aplicación del modelo entre la comunidad académica.

Según Creswell y Poth (2018), se refiere al proceso mediante el cual los investigadores comparten y difunden un modelo o método específico para llevar a cabo investigaciones cualitativas. Este proceso implica la transmisión de conocimientos, la discusión sobre el modelo, y la promoción de su aplicación dentro de la comunidad académica.

De igual manera Merriam (2009), asume la socialización de un modelo en investigación cualitativa como el proceso a través del cual los investigadores comparten y transmiten un marco teórico, un enfoque metodológico o un conjunto de técnicas específicas utilizadas en la investigación cualitativa. Este proceso facilita el aprendizaje, la adopción y la adaptación de dicho modelo por parte de otros investigadores interesados en llevar a cabo estudios cualitativos.

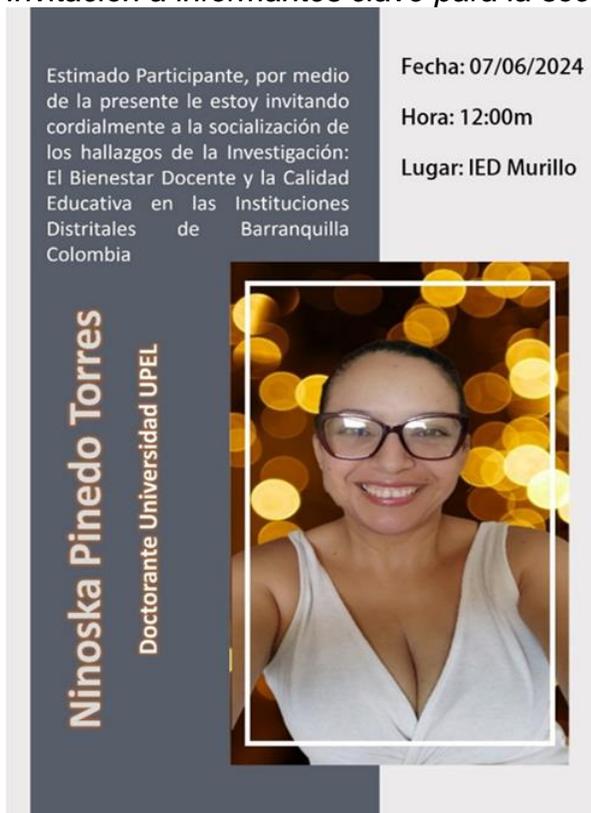
La fase final de socialización de los hallazgos consistió en presentar a los participantes las categorías que surgieron del análisis de sus entrevistas. Este proceso no solo se enfocó en mostrar los resultados, sino en fomentar una interacción profunda y subjetiva con los actores sociales, permitiéndoles reflexionar sobre cómo sus propias experiencias y percepciones contribuyen a la construcción de los hallazgos. Para facilitar esta interacción, se compartieron resúmenes detallados de los instrumentos utilizados en el estudio, cuentos como las transcripciones de sus entrevistas y los documentos proporcionados por ellos. mismos.

Este enfoque buscó que cada participante se sintiera representado y conectado con los hallazgos, dándoles la oportunidad de validar, comentar o profundizar en los aspectos que consideraron más relevantes para su contexto. Al ofrecerles un espacio para explorar cómo sus respuestas individuales resonaban en las categorías finales, se promovió una retroalimentación enriquecedora que, además de fortalecer la confiabilidad de los hallazgos, permitió a los participantes reconocerse como agentes activos en la investigación. Esta interacción subjetiva facilitó una comprensión más matizada de los datos, integrando sus vivencias y aportes con las interpretaciones desarrolladas, lo que fortaleció el vínculo entre la investigación y el contexto real de los docentes involucrados.

Para llevar a cabo la socialización, se organizó en dos pasos. En primer lugar, se les envió de manera individual por medio de WhatsApp la invitación a cada uno de los informantes clave (Figura 9). Posteriormente, se les envió la invitación a los participantes a través de un mensaje de correo electrónico; para el día 7 de junio de 2024, a las 12 m., en la sala de informática de la I. E. D. Murillo. En la cual se socializa la información emergente de los hallazgos de la investigación, por medio de una presentación de diapositivas.

Figura 9

Invitación a informantes clave para la socialización de hallazgos



*Fuente: Elaboración de la autora

En la presentación de la socialización de los Lineamientos teóricos para promover el bienestar docente y la calidad educativa en las Instituciones Educativas Distritales de Barranquilla-Colombia a los docentes y directivos que fueron informantes clave, se encontró un gran interés y entusiasmo por el tema discutido, expresando que es un tema muy relevante en la actualidad y que su implementación traería cambios significativos en

la calidad educativa. Las evidencias del encuentro se presentan a continuación (ver figuras 10 y 11).

Figura 10
Bienvenida a la socialización



Figura 11
Explicación de los lineamientos y espacio de reflexión de los informantes clave



Después que la investigadora termina la socialización de los hallazgos, se abre un espacio de discusión y reflexión con el fin de escuchar sus impresiones y aportes de la propuesta. Luego de la disertación se solicita a los informantes clave que completen un formulario llamado: Instrumento de validación de los hallazgos por parte de los informantes clave (ver figuras 12 y 13), para evaluar la relevancia de los lineamientos teóricos para promover el bienestar docente y la calidad educativa en las instituciones educativas distritales de Barranquilla-Colombia basados en los propósitos planteados. Se les pide que expresen sus opiniones, y si les agregarían algo al lineamiento, y que proporcionen recomendaciones para mejorarlo si lo consideran necesario.

Figura 12

Instrumento de validación de los hallazgos por parte de los informantes clave



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE CARACAS



**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LOS HALLAZGOS
POR PARTE DE LOS INFORMANTES CLAVE**

Propósito: Confirmar que los resultados de los lineamientos son correctos para generar lineamientos para promover desde el bienestar docente, la calidad de la educación en los colegios oficiales del Distrito de Barranquilla-Colombia

Instrucciones: Marque con una (X) la opción que usted considere acertada

Interrogante	Si	No	Contribución
1. ¿Considera relevante el asunto de la investigación?			
2. ¿Le parece que el tema de la investigación satisface las necesidades o requisitos de la educación?			
3. Considera que el investigador le dio la importancia necesaria a sus aportes?			
4. ¿Considera que el modelo puede ser aplicado en otras instituciones educativas?			
5. ¿Le agregarías algo al modelo socializado?			
6. ¿Los resultados y acciones propuestas respondieron a sus expectativas?			

Figura 13

Instrumento de validación de los hallazgos por parte de los informantes clave

Validación de los hallazgos por parte de los informantes clave



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE CARACAS



**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LOS HALLAZGOS
POR PARTE DE LOS INFORMANTES CLAVE**

Propósito: Confirmar que los resultados de los lineamientos son correctos para generar lineamientos para promover desde el bienestar docente, la calidad de la educación en los colegios oficiales del Distrito de Barranquilla-Colombia

Instrucciones: Marque con una (X) la opción que usted considere acertada

Interrogante	Si	No	Contribución
1. ¿Considera relevante el asunto de la investigación?	X		Si es fundamental para el desarrollo y la mejora del sistema edu.
2. ¿Le parece que el tema de la investigación satisface las necesidades o requisitos de la educación?	X		Si porque influye directamente en los actores principales de la educación.
3. Considera que el investigador le dio la importancia necesaria a sus aportes?	X		Muy respetuosa y dedicada a su investigación.
4. ¿Considera que el modelo puede ser aplicado en otras instituciones educativas?	X		Si porque es un tema muy importante ya que mejoraría la calidad de la educación.
5. ¿Le agregarías algo al modelo socializado?		X	
6. ¿Los resultados y acciones propuestas respondieron a sus expectativas?	X		Muy pertinentes en este tiempo de indiferencia hacia los docentes.

Los informantes clave recomendaron la implementación del lineamiento y su replicación en otras instituciones, ya que está estrechamente relacionado con el objetivo de promover el bienestar docente y, por consiguiente, la calidad educativa. Además, la investigadora les informó sobre la posibilidad de aplicar el enfoque en otras instituciones donde surja o se evidencie la misma problemática, y de igual manera que pueda servir como referencia para futuras investigaciones. Como resultado, se obtuvo un conjunto de pautas para fomentar el bienestar docente.

Capítulo VI

Reflexiones finales

El propósito de esta investigación era generar lineamientos para promover desde el bienestar docente la calidad de la educación en los colegios oficiales del Distrito de Barranquilla, Colombia. A lo largo de esta tesis, se ha logrado identificar la relación estrecha entre el bienestar de los docentes y la calidad educativa. Los hallazgos revelan que docentes con un alto nivel de bienestar tienden a mostrar un mayor compromiso y efectividad en sus labores, lo cual repercute positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes.

Los propósitos específicos se centraron en analizar las políticas educativas existentes, evaluar el impacto de dichas políticas en el bienestar docente y proponer estrategias de mejora. Los resultados muestran que, aunque existen políticas destinadas a apoyar a los docentes, éstas no siempre se implementan de manera efectiva o no logran abordar todas las dimensiones del bienestar. Se identificó la necesidad de políticas más integrales que incluyan aspectos emocionales, sociales y profesionales del bienestar docente.

En términos de impacto, los resultados de la investigación sugieren que mejoras en el bienestar docente pueden traducirse directamente en una mejor calidad educativa. Un entorno laboral más saludable y apoyado permite a los docentes centrarse en la enseñanza y el desarrollo profesional, lo que a su vez mejora la experiencia educativa de los estudiantes. Las instituciones educativas que invierten en el bienestar de sus docentes observan beneficios tangibles en la motivación y la retención del personal, así como en el rendimiento estudiantil.

Las consideraciones generales de esta investigación subrayan la importancia de reconocer y abordar el bienestar docente como un pilar fundamental para la calidad educativa. Se ha comprobado que las condiciones laborales, el apoyo institucional y las oportunidades de desarrollo profesional son factores determinantes en el bienestar de los docentes. La investigación también ha puesto en evidencia que existen diversas áreas de oportunidad para mejorar las políticas educativas actuales, haciendo énfasis en la necesidad de una mayor inversión en programas de apoyo y formación continua para los docentes.

Las idealizaciones y propuestas derivadas de esta investigación apuntan a la creación de lineamientos específicos para mejorar tanto el bienestar docente como la calidad educativa. Se propone la implementación de programas integrales de bienestar que incluyan apoyo psicológico, actividades de desarrollo profesional y un entorno laboral positivo. Además, se recomienda el establecimiento de políticas educativas que reconozcan y valoren el trabajo de los docentes, ofreciendo incentivos y oportunidades de crecimiento profesional.

En el futuro, se vislumbra un sistema educativo donde el bienestar docente sea una prioridad, y donde las instituciones educativas trabajen de la mano con las autoridades para crear un ambiente que favorezca tanto a docentes como a estudiantes. Las recomendaciones específicas para las instituciones educativas incluyen la creación de espacios de apoyo y consulta para los docentes, así como la promoción de una cultura organizacional que valore el bienestar y la salud mental. Para los docentes, se sugiere la adopción de prácticas de autocuidado y el uso de recursos disponibles para su desarrollo profesional y personal. Finalmente, para las autoridades educativas, se recomienda el diseño e implementación de políticas que aseguren condiciones laborales justas y el reconocimiento adecuado del esfuerzo docente.

Este capítulo concluye que invertir en el bienestar docente no solo es beneficioso para los profesores, sino que también es esencial para la calidad educativa. Es imperativo que todos los actores involucrados en el sistema educativo comprendan la importancia de este enfoque y trabajen juntos para crear un entorno educativo que promueva tanto el bienestar docente como la excelencia académica.

La implementación de los lineamientos propuestos puede tener un impacto significativo en la calidad educativa, al mejorar las condiciones laborales y el bienestar integral de los docentes. Esto no solo influye positivamente en la motivación y el rendimiento de los maestros, sino que también puede reflejarse en el rendimiento académico de los estudiantes y en la satisfacción general dentro de las comunidades educativas.

Desde una perspectiva teórica, los hallazgos de esta investigación aportan al corpus de conocimiento sobre la relación entre el bienestar docente y la calidad educativa. Este estudio destaca la importancia de un enfoque integral y contextualizado,

que considere las particularidades de cada entorno educativo para desarrollar políticas y prácticas efectivas.

Futuras investigaciones podrían centrarse en la replicación de este estudio en diferentes contextos, tanto a nivel nacional como internacional, para comparar y contrastar los resultados. Esto permitiría una comprensión más amplia y profunda de las dinámicas del bienestar docente y su impacto en la calidad educativa. Además, sería beneficioso explorar en mayor detalle las intervenciones específicas que han demostrado ser efectivas en diferentes contextos y cómo estas pueden adaptarse y aplicarse en otros entornos.

En términos de políticas educativas, es fundamental que los gobiernos locales y nacionales reconozcan la importancia del bienestar docente y lo integren como un componente clave en sus planes y estrategias. Esto implica no solo la implementación de programas de salud y bienestar, sino también la creación de condiciones laborales justas y equitativas, oportunidades de desarrollo profesional y personal, y el fomento de un ambiente institucional positivo y de apoyo.

En un escenario ideal, la implementación de estos lineamientos podría conducir a una mejora notable en la calidad educativa, con docentes más satisfechos, motivados y capacitados, lo que se traduciría en mejores resultados académicos y una mayor cohesión dentro de las comunidades educativas. Por otro lado, en un escenario donde no se tomen en cuenta estas recomendaciones, se podría continuar viendo altos niveles de estrés y burnout entre los docentes, lo que afectaría negativamente tanto su bienestar como la calidad de la educación que pueden ofrecer.

Finalmente, es esencial que las instituciones educativas, la secretaría de educación y el ministerio de educación nacional trabajen conjuntamente para asegurar que las políticas y prácticas se implementen de manera efectiva y se ajusten continuamente en respuesta a las necesidades y realidades cambiantes de los docentes y las comunidades educativas.

Consideraciones finales

Teniendo en cuenta los hallazgos de la investigación, estas son las acciones sugeridas.

A nivel institucional:

Acciones específicas: Proponer que las Secretarías de Educación locales realicen diagnósticos periódicos en las instituciones educativas para identificar las necesidades de bienestar docente. Esto puede incluir encuestas de satisfacción laboral, evaluación de condiciones laborales y recolección de datos sobre salud mental y física.

Contexto gubernamental: A nivel nacional, el Ministerio de Educación podría establecer lineamientos que promuevan estos diagnósticos, asegurando que se adopten metodologías adecuadas y se destinen los recursos necesarios para implementarlos en cada región.

Programas de Capacitación y Apoyo Emocional:

Acciones específicas: Diseñar programas de capacitación enfocados no solo en la actualización pedagógica, sino también en habilidades emocionales y manejo del estrés. Esto incluye talleres de autocuidado, manejo de conflictos y apoyo psicosocial.

Contexto gubernamental: A nivel de entes gubernamentales, el Ministerio de Educación, en coordinación con el Ministerio de Salud, podría financiar y supervisar programas de capacitación en bienestar integral, promoviendo políticas que incentivan la participación de los docentes y asegurando que los recursos lleguen efectivamente a las instituciones.

Políticas de reconocimiento y promoción:

Acciones específicas: Desarrollar políticas de reconocimiento profesional que valoren el esfuerzo y compromiso de los docentes, con un enfoque en logros individuales y colectivos. Esto puede incluir incentivos no monetarios, como reconocimientos públicos, becas para formación continua o permisos adicionales para actividades de bienestar.

Contexto gubernamental: Las entidades gubernamentales podrían trabajar en la creación de un sistema de reconocimiento que establezca pautas claras para valorar el esfuerzo docente, asegurando equidad y transparencia en los procesos de promoción y brindando a los docentes un sistema que motive su desarrollo profesional y personal.

Infraestructura y condiciones laborales:

Acciones específicas: Mejorar las condiciones de infraestructura en los espacios educativos para que sean seguros y promuevan un entorno laboral favorable. Esto

incluye no solo los salones de clases, sino también áreas de descanso para docentes, con condiciones de salubridad y comodidad.

Contexto gubernamental: Los gobiernos locales y nacionales pueden coordinarse para destinar fondos específicos a la mejora de infraestructura escolar, priorizando aquellos centros con carencias graves. Además, establecer estándares mínimos para la infraestructura docente podría formar parte de los lineamientos que regulan el bienestar en los espacios educativos.

Intervención y acompañamiento psicosocial:

Acciones específicas: Crear equipos de intervención psicosocial que trabajen en conjunto con los docentes para abordar situaciones de riesgo, estrés y conflictos en el ambiente escolar, brindando un acompañamiento continuo.

Contexto gubernamental: A nivel ministerial, se pueden desarrollar alianzas con entidades de salud y bienestar social para asegurar que estos equipos tengan los recursos y la capacitación necesaria, estableciendo un protocolo nacional de atención psicosocial para el personal educativo.

Las actividades de autocuidado son fundamentales para la promoción de la salud y el bienestar de los docentes. Las instituciones educativas deben promover programas de autocuidado en el entorno laboral, como talleres de terapias alternativas y técnicas de relajación, para fomentar una cultura de autocuidado. La secretaría de educación debe implementar políticas que apoyen el autocuidado, proporcionando recursos y tiempo dedicado a estas actividades durante el horario laboral (pausas activas) y dentro del plan territorial de formación docente. Además, el ministerio de educación nacional tiene la responsabilidad de desarrollar y difundir guías de autocuidado para los docentes, integrando esta práctica en las políticas educativas del país.

Los chequeos médicos periódicos son cruciales para la detección temprana de enfermedades y el mantenimiento de la salud. Los docentes deben procurar la asistencia médica que requieran con tiempo y asistir a las mismas, adoptando los cuidados y recomendaciones de los profesionales de la salud. Las instituciones educativas deben facilitar la realización de chequeos médicos mediante alianzas con instituciones de salud y proporcionar información sobre la importancia de estos chequeos. La secretaría de educación debe implementar programas de salud ocupacional que incluyan chequeos

regulares y garantizar la accesibilidad a estos servicios. Por su parte, el ministerio de educación nacional debería establecer normativas que obliguen a EPS y ARL a ofrecer programas de salud ocupacional y monitorear su cumplimiento.

La actividad física regular es esencial para la salud física y mental. Las instituciones educativas deben contar con instalaciones adecuadas y organizar actividades físicas regulares para los docentes. La secretaría de educación debe promover programas de acondicionamiento físico en las instituciones educativas y proporcionar recursos para la implementación de competencias deportivas. El ministerio de educación nacional debe integrar la actividad física en las políticas nacionales de bienestar docente y proporcionar financiamiento para la mejora de instalaciones deportivas. Los maestros deben mantener su salud física realizando ejercicios diarios, participando en actividades deportivas organizadas por la escuela o la comunidad y motivando a sus colegas y estudiantes a mantenerse activos.

Mantener hábitos saludables requiere de educación continua y un entorno que los apoye. Las instituciones educativas deben fomentar un entorno que apoye la práctica de hábitos saludables mediante la provisión de recursos y tiempo para estas actividades. La secretaría de educación debe crear programas de formación y recursos que promuevan hábitos saludables entre los docentes. El ministerio de educación nacional debe incluir la promoción de hábitos saludables en las políticas de bienestar docente a nivel nacional. Los docentes pueden mejorar sus hábitos saludables participando en cursos y talleres sobre bienestar, manteniéndose informados sobre temas de salud y bienestar, y practicando regularmente nuevos hábitos que promuevan su bienestar personal.

Un sueño reparador es crucial para el bienestar físico y mental de los docentes. Las instituciones, junto con la secretaría de educación, deben proporcionar talleres sobre higiene del sueño y técnicas para mejorar la calidad del sueño. Los docentes pueden contribuir a este lineamiento estableciendo una rutina de sueño regular, creando un ambiente propicio para dormir bien y aplicando técnicas de mejora del sueño aprendidas en los talleres.

Establecer y respetar límites claros entre la vida laboral y personal es esencial para prevenir el agotamiento de los docentes. Las instituciones educativas deben promover un equilibrio entre la vida laboral y personal mediante políticas de horarios

flexibles y límites claros. La secretaría de educación debe desarrollar políticas que apoyen este equilibrio y proporcionen formación en gestión del tiempo. El ministerio de educación nacional debe establecer directrices nacionales para promover el equilibrio entre la vida laboral y personal en las instituciones educativas. Los docentes pueden trabajar en mantener un equilibrio saludable entre su vida laboral y personal estableciendo límites claros, gestionando su tiempo de manera efectiva y participando en actividades que les permitan desconectarse del trabajo y relajarse.

El manejo del estrés es una habilidad esencial para el bienestar de los docentes. Las instituciones educativas deben ofrecer programas de manejo del estrés, como talleres y técnicas de relajación. La secretaría de educación debe proporcionar recursos y formación en técnicas de manejo del estrés para los docentes. El ministerio de educación nacional debe integrar el manejo del estrés en las políticas nacionales de bienestar docente y desarrollar programas de apoyo. Los docentes pueden manejar mejor su estrés practicando regularmente técnicas de atención plena, asistiendo a talleres de manejo del estrés y aplicando estas técnicas en su vida diaria para mejorar su bienestar emocional y mental.

El apoyo psicológico profesional es crucial para el manejo del estrés y la salud mental de los docentes. Las instituciones educativas deben facilitar el acceso a servicios de apoyo psicológico para los docentes. La secretaría de educación debe implementar programas de apoyo psicológico y asegurar que estos servicios sean accesibles. El ministerio de educación nacional debe establecer normativas que garanticen el acceso a apoyo psicológico para los docentes en todas las instituciones educativas. Los docentes pueden buscar activamente apoyo psicológico cuando sea necesario, aprovechando los servicios disponibles y promoviendo la importancia de la salud mental entre sus colegas.

La formación en manejo psicosocial brinda a los docentes las herramientas necesarias para apoyar a sus estudiantes y gestionar sus propias necesidades emocionales. Las instituciones educativas deben ofrecer formación continua en este ámbito, y la secretaría de educación debe desarrollar programas específicos para asegurar que estén disponibles para todos los docentes. Además, el ministerio de educación nacional debe integrar el manejo psicosocial en los programas de desarrollo

profesional, proporcionando los recursos necesarios. Los docentes pueden beneficiarse de esta formación al participar activamente en los programas y aplicar las estrategias aprendidas para mejorar su bienestar emocional y apoyar a sus estudiantes.

Las relaciones familiares saludables son fundamentales para el bienestar emocional de los docentes. Las instituciones educativas deben crear un entorno que apoye el equilibrio entre la vida familiar y laboral. La secretaría de educación debe desarrollar políticas que promuevan este equilibrio, mientras que el ministerio de educación nacional debe establecer directrices para apoyar a los docentes en la gestión de sus relaciones familiares. Los docentes pueden trabajar en mantener relaciones saludables al establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, dedicar tiempo de calidad a sus familias y promover un equilibrio saludable en su día a día.

Una red de apoyo social robusta puede brindar tanto apoyo emocional como práctico a los docentes. Las instituciones educativas deben fomentar la construcción de estas redes entre colegas y la comunidad educativa en general. La secretaría de educación tiene un papel fundamental al respaldar la creación de programas que promuevan el desarrollo de estas redes. Además, el ministerio de educación nacional debe establecer políticas a nivel nacional que destaquen la importancia de estas conexiones sociales para los docentes. Los docentes, por su parte, pueden fortalecer su red de apoyo al participar activamente en actividades comunitarias, establecer relaciones sólidas con sus colegas y buscar oportunidades para conectarse con la comunidad educativa.

La participación en grupos de interés y actividades comunitarias puede brindar a los docentes un sentido de pertenencia y propósito. Las instituciones educativas deben fomentar activamente esta participación. La secretaría de educación debe apoyar programas que promuevan la conexión con la comunidad. Además, el ministerio de educación nacional debe establecer políticas que incentiven a los docentes a involucrarse en actividades comunitarias. Al participar activamente en grupos de interés y colaborar en proyectos comunitarios, los docentes pueden encontrar un sentido más profundo de pertenencia y contribuir significativamente al bienestar de la comunidad.

La afiliación a organizaciones sociales puede proporcionar recursos adicionales y apoyo a los docentes. Las instituciones educativas deben ofrecer información detallada

sobre los beneficios de unirse a estas organizaciones. La secretaría de educación debe respaldar la afiliación de los docentes y proporcionar recursos informativos. Además, el ministerio de educación nacional debe establecer políticas que promuevan activamente la afiliación a organizaciones sociales. Los docentes pueden beneficiarse al buscar información sobre estas organizaciones, explorar oportunidades para unirse y aprovechar los recursos y el apoyo que ofrecen.

El asertividad, habilidad fundamental para mantener relaciones saludables y efectivas, se aplica tanto en el ámbito laboral como en el personal. Las instituciones educativas deben ofrecer formación específica en comunicación asertiva. La secretaría de educación debe respaldar programas de capacitación en este sentido. Además, el ministerio de educación nacional debe integrar la formación en comunicación asertiva dentro de los programas de desarrollo profesional para docentes. Los maestros pueden perfeccionar su comunicación asertiva al participar en talleres, aplicar técnicas en su vida cotidiana y fomentar un diálogo efectivo y respetuoso en su entorno laboral y personal.

El equilibrio emocional es fundamental para el bienestar de los docentes. Las instituciones educativas deben proporcionar recursos y apoyo para mantener y mejorar este equilibrio. La secretaría de educación debe desarrollar programas específicos de apoyo emocional para los docentes, mientras que el ministerio de educación nacional debe establecer políticas a nivel nacional que incluyan el apoyo emocional como parte integral del bienestar docente. Los maestros pueden cultivar un balance emocional positivo mediante técnicas de autocuidado, buscando apoyo emocional cuando sea necesario y participando en actividades que promuevan su bienestar mental y emocional.

La salud mental es un componente crítico del bienestar de los docentes. Las instituciones educativas deben facilitar el acceso a recursos de apoyo para la salud mental. La secretaría de educación debe implementar programas específicos de apoyo a la salud mental y asegurar que estos recursos estén disponibles. Además, el ministerio de educación nacional debe establecer normativas que garanticen el acceso a servicios de salud mental para los docentes. Los docentes pueden cuidar su salud mental buscando activamente recursos de apoyo, participando en programas especializados y promoviendo la importancia del bienestar mental entre sus colegas.

La estabilidad financiera es crucial para el bienestar de los docentes. Las instituciones educativas deben proporcionar educación financiera y recursos de planificación. La secretaría de educación debe respaldar programas específicos de educación financiera para los docentes. Además, el ministerio de educación nacional debe establecer políticas a nivel nacional que promuevan la educación financiera y la seguridad económica de los docentes. Los maestros pueden mejorar su situación financiera al participar en programas de educación financiera, aplicar principios de planificación financiera en su vida personal y buscar asesoramiento financiero cuando sea necesario.

Descubrir un propósito significativo en el trabajo y la vida personal es esencial para el bienestar de los docentes. Las instituciones educativas deben ofrecer recursos y apoyo para ayudar a los docentes a identificar y perseguir sus propósitos. La secretaría de educación debe desarrollar programas específicos que ayuden a los docentes a encontrar un propósito en su trabajo. Además, el ministerio de educación nacional debe establecer políticas que promuevan el descubrimiento y el cultivo de un propósito significativo para los docentes. Los maestros pueden encontrar y cultivar un propósito significativo al reflexionar sobre sus objetivos personales y profesionales, buscar oportunidades que alineen con sus valores y participar en actividades que les brinden un sentido de realización y satisfacción.

El sentido de pertenencia en el lugar de trabajo es fundamental para el bienestar y la motivación de los docentes. Las instituciones educativas deben fomentar un ambiente inclusivo y de apoyo donde los docentes se sientan valorados y conectados. La secretaría de educación debe desarrollar programas que promuevan la cohesión y la inclusión en el entorno laboral. Además, el ministerio de educación nacional debe establecer políticas que refuercen la importancia del sentido de pertenencia en las instituciones educativas. Los docentes pueden contribuir a crear un sentido de pertenencia al participar activamente en la vida escolar, fomentar relaciones positivas con sus colegas y promover un ambiente de apoyo y colaboración.

El equilibrio entre el trabajo y la vida personal es esencial para el bienestar general de los docentes. Las instituciones educativas deben implementar políticas que apoyen este equilibrio, como horarios flexibles y opciones de trabajo remoto cuando sea posible.

La secretaría de educación debe desarrollar programas y recursos que ayuden a los docentes a gestionar sus responsabilidades laborales y personales de manera efectiva. Además, el ministerio de educación nacional debe establecer normativas que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal en todas las instituciones educativas. Los docentes pueden trabajar en mantener este equilibrio estableciendo límites claros entre el trabajo y la vida personal, gestionando su tiempo de manera efectiva y participando en actividades que les permitan desconectarse del trabajo y relajarse.

La vida saludable es un componente integral del bienestar de los docentes. Las instituciones educativas deben promover hábitos de vida saludables proporcionando recursos y programas que fomenten una alimentación balanceada, ejercicio regular y bienestar mental. La secretaría de educación debe desarrollar iniciativas que promuevan la vida saludable entre los docentes, mientras que el ministerio de educación nacional debe establecer políticas a nivel nacional que incluyan la promoción de una vida saludable como parte de las estrategias de bienestar docente. Los docentes pueden mejorar su vida saludable al participar en programas de bienestar, adoptar hábitos alimenticios saludables, mantenerse físicamente activos y buscar apoyo para su bienestar mental y emocional.

El bienestar integral de los docentes es un objetivo que requiere un enfoque holístico y coordinado entre las instituciones educativas, la secretaría de educación y el ministerio de educación nacional. Implementar estas recomendaciones contribuirá significativamente a mejorar la calidad de vida de los docentes, lo que a su vez impactará positivamente en el entorno educativo y en el desempeño académico de los estudiantes. Las instituciones educativas deben tomar un rol activo en la promoción del bienestar de sus docentes, proporcionando los recursos y el apoyo necesarios para implementar estas recomendaciones. La secretaría de educación debe desarrollar políticas y programas específicos que aborden todas las dimensiones del bienestar docente, asegurando que los recursos y el apoyo estén disponibles y accesibles. El ministerio de educación nacional debe establecer normativas y políticas a nivel nacional que promuevan el bienestar integral de los docentes, proporcionando los recursos y el apoyo necesarios para implementar estas recomendaciones de manera efectiva. Los docentes, por su parte, deben ser proactivos en su búsqueda de bienestar, participando activamente en

los programas y recursos disponibles y aplicando las estrategias y técnicas recomendadas para mejorar su calidad de vida y bienestar integral.

Para mejorar el bienestar docente, es fundamental implementar políticas educativas que aborden áreas clave como la seguridad social, la cobertura educativa, el apoyo integral a los docentes, la vigilancia y el control, la promoción y formación docente, y el mejoramiento institucional. En primer lugar, es esencial que las políticas públicas reconozcan la importancia del bienestar docente y lo incluyan como un componente clave en la agenda educativa. Las instituciones educativas deben promover el acceso a recursos de salud física y mental, incluyendo programas de apoyo psicológico y chequeos médicos regulares, en colaboración con instituciones de salud.

Es vital que las políticas educativas promuevan el desarrollo profesional continuo de los docentes, proporcionándoles herramientas para manejar el estrés y mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Las instituciones deben ofrecer oportunidades regulares de desarrollo profesional, y la secretaría de educación debe asegurar que estos programas estén bien financiados y sean accesibles. La conciliación de la vida laboral y personal también debe ser prioritaria, implementando horarios flexibles y opciones de trabajo remoto para que los docentes puedan gestionar sus responsabilidades de manera efectiva.

Un entorno de trabajo positivo y de apoyo es crucial para el bienestar docente. Las políticas deben fomentar un clima escolar inclusivo y respetuoso, con programas de mentoría y apoyo entre colegas. La secretaría de educación debe desarrollar políticas que promuevan el respeto y la inclusión, y proporcionar formación en habilidades de comunicación y resolución de conflictos. Además, la remuneración y las condiciones laborales justas son fundamentales. Las políticas educativas deben garantizar una remuneración justa y competitiva, y las instituciones deben revisar regularmente las condiciones laborales de los docentes para abordar sus necesidades y preocupaciones.

Los docentes pueden contribuir a su propio bienestar participando activamente en programas de apoyo, desarrollo profesional y autocuidado, así como promoviendo una cultura de bienestar entre sus colegas. Los directivos deben garantizar un entorno de trabajo que promueva el bienestar, proporcionando los recursos necesarios y fomentando una cultura de apoyo y cuidado. La secretaría de educación debe supervisar

y proporcionar recursos y programas específicos para apoyar a los docentes, asegurando que estos estén disponibles y sean accesibles. El ministerio de educación nacional debe establecer políticas y marcos regulatorios que aseguren el bienestar docente y, en consecuencia, una educación de alta calidad en todo el país.

La seguridad social es otro aspecto crucial. Los docentes deben utilizar y promover activamente los recursos disponibles para su seguridad y salud en el trabajo, mientras que los directivos deben implementar medidas de seguridad y salud ocupacional. La secretaría de educación debe desarrollar y supervisar programas de seguridad social, incluyendo aseguradoras de riesgos profesionales (ARL), empresas prestadoras de servicios de salud (EPS) y el Fondo de Pensiones (FOMAG). El ministerio de educación nacional debe establecer políticas y normativas que garanticen la calidad de la seguridad social y la salud de los docentes en todas las instituciones educativas.

En cuanto a la cobertura educativa, es necesario establecer parámetros razonables que permitan a los docentes brindar una educación personalizada sin sacrificar la calidad debido al número de estudiantes por aula. Los directivos deben asegurarse de que no ingresen más estudiantes de los que la capacidad física y humana de la institución puede atender, y las secretarías de educación deben supervisar este proceso. El ministerio de educación nacional debe establecer políticas de control y calidad que exijan el cumplimiento de estos parámetros para evitar que se excedan los límites basados en criterios presupuestales sin estudios de suficiencia en la planta.

Proporcionar un apoyo integral a los docentes es fundamental para garantizar su bienestar. Las políticas de apoyo deben incluir maestros especializados que ayuden en el trabajo con estudiantes de educación inclusiva o con conductas disruptivas, así como alianzas estratégicas con instituciones de bienestar familiar, salud y protección al menor. Es crucial que las directivas de los colegios, las secretarías de educación y el ministerio promuevan estas alianzas para brindar el respaldo necesario a los maestros en la atención de estos casos. Además, se deben establecer directrices para que los padres asuman la corresponsabilidad en el proceso de formación de sus hijos.

La promoción profesional de los docentes es vital para su desarrollo y bienestar. Los docentes deben participar en oportunidades de desarrollo profesional y buscar activamente su crecimiento profesional, mientras que los directivos deben proporcionar

estas oportunidades. La secretaría de educación debe desarrollar programas que promuevan el crecimiento profesional y personal de los docentes, y el ministerio de educación nacional debe establecer políticas que promuevan el desarrollo y la promoción profesional en todo el país, desvinculando los procesos de ascenso de intereses presupuestales.

Finalmente, la formación continua es esencial para el desarrollo profesional y el bienestar de los docentes. Los docentes deben participar en programas de formación continua, y los directivos deben promover estas oportunidades fuera de la institución. La secretaría de educación puede supervisar la calidad y accesibilidad de estos programas, y el ministerio de educación nacional debe establecer políticas que garanticen la formación continua y el desarrollo profesional de los docentes. El mejoramiento institucional es clave para un entorno educativo de alta calidad, y los docentes deben participar en procesos de mejora continua y contribuir a la innovación en sus instituciones, con el apoyo y liderazgo de los directivos, y recursos proporcionados por la secretaría de educación y el ministerio de educación nacional.

Para garantizar el bienestar docente a través de un entorno laboral adecuado, es fundamental abordar una variedad de factores que influyen directamente en la calidad de vida y desempeño de los docentes. En primer lugar, es crucial gestionar adecuadamente los conflictos organizacionales y el conflicto hogar-trabajo. Los docentes deben contar con estrategias y programas que les ayuden a equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares. Los directivos deben implementar políticas que promuevan un equilibrio saludable entre trabajo y vida personal, así como ofrecer apoyo en la gestión de conflictos internos. La secretaría de educación debe desarrollar programas de apoyo para la gestión de conflictos y asegurar que estos recursos estén disponibles.

La sobrecarga de trabajo es otro aspecto crítico. Es esencial establecer parámetros de cobertura que permitan a los docentes brindar una educación de calidad sin ser abrumados por el número de estudiantes por aula. Los directivos deben asegurarse de que las instituciones no excedan su capacidad física y humana, mientras que las secretarías de educación deben supervisar este proceso para garantizar que las necesidades especiales y los modelos flexibles de educación sean considerados. Los

docentes, por su parte, deben planificar y organizar sus actividades de manera eficiente para evitar la sobrecarga.

La improvisación y la falta de planeación pueden afectar negativamente el entorno laboral. Es importante que los directivos y las secretarías de educación desarrollen y sigan planes estratégicos que alineen las propuestas educativas con el Proyecto Educativo Institucional (PEI). Además, se debe promover una cultura de planificación y organización dentro de las instituciones. Los docentes deben participar activamente en la planificación y aportar sus experiencias y conocimientos para mejorar los procesos.

El incentivo y la motivación de los docentes son esenciales para su bienestar. Los directivos deben implementar sistemas de reconocimiento y recompensa que valoren el esfuerzo y la dedicación de los maestros. Esto puede incluir incentivos financieros, oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento público. Asimismo, es importante fomentar una cultura de acompañamiento y apoyo, evitando el aislamiento de propuestas desarticuladas con el PEI. Los docentes deben buscar oportunidades de desarrollo profesional y participar en programas de reconocimiento para mantener su motivación.

El conflicto entre pares y el acoso laboral son problemas serios que deben ser abordados con firmeza. Las instituciones deben establecer políticas claras y procedimientos para manejar conflictos interpersonales y casos de acoso, garantizando un entorno de trabajo seguro y respetuoso. Esto incluye la implementación de programas de mediación y la promoción de una comunicación efectiva y asertiva entre los docentes. Los docentes deben fomentar un ambiente de respeto mutuo y participar en programas de mediación cuando sea necesario.

La violencia psicológica desde los estudiantes y padres, así como las amenazas a la integridad física, deben ser manejadas con estrategias de prevención y apoyo. Los docentes deben contar con formación en manejo de conflictos y en estrategias de afrontamiento adecuadas. Además, las instituciones deben proporcionar espacios seguros y recursos necesarios para proteger la integridad física y emocional de los docentes. Las secretarías de educación deben desarrollar políticas para prevenir y abordar estos problemas y proporcionar apoyo continuo.

La escasez de recursos didácticos y la brecha tecnológica son desafíos que afectan el entorno laboral. Las secretarías de educación y los directivos deben garantizar que las instituciones estén bien equipadas con los recursos necesarios para la enseñanza. Esto incluye el acceso a tecnologías de la información y la comunicación (TICs) y la formación adecuada para su uso. Asimismo, se deben promover estrategias para la apropiación de estos recursos y el desarrollo de competencias digitales entre los docentes. Los docentes deben aprovechar al máximo los recursos disponibles y buscar formación continua en TICs.

La desautorización docente por parte de los acudientes es un problema que socava la autoridad y el bienestar de los maestros. Es fundamental establecer políticas y directrices que promuevan el respeto y la colaboración entre padres y docentes. Los directivos y las secretarías de educación deben fomentar una cultura de respeto y apoyo mutuo, asegurando que los padres entiendan y respeten el rol y la autoridad de los docentes. Los docentes deben comunicarse de manera efectiva con los padres y participar en actividades que fortalezcan la colaboración.

El estrés laboral crónico es una preocupación que debe ser abordada con estrategias de manejo del estrés y promoción del bienestar. Los docentes deben tener acceso a programas de apoyo emocional y psicológico, así como a actividades que promuevan la relajación y el bienestar. Las instituciones deben crear un ambiente de trabajo positivo que fomente la salud mental y emocional de los docentes. Las secretarías de educación deben establecer normativas que garanticen el acceso a estos servicios. Los docentes pueden cuidar su salud mental buscando activamente recursos de apoyo y participando en programas especializados.

Finalmente, la participación democrática y el mejoramiento continuo son esenciales para un entorno laboral saludable. Los docentes deben ser incluidos en la toma de decisiones y en los procesos de mejora institucional. Las secretarías de educación y los directivos deben fomentar una cultura de participación y colaboración, asegurando que las voces de los docentes sean escuchadas y valoradas en la construcción de un entorno educativo de alta calidad. Los docentes deben involucrarse activamente en los procesos de toma de decisiones y contribuir con sus ideas y sugerencias.

En resumen, las recomendaciones para mejorar el entorno laboral de los docentes deben centrarse en la gestión de conflictos, la reducción de la sobrecarga de trabajo, la planificación y organización, la motivación y el reconocimiento, la prevención de la violencia y el acoso, la provisión de recursos y tecnología, el fortalecimiento de la autoridad docente, la gestión del estrés y la promoción de la salud mental, y la participación democrática. Estas medidas, implementadas de manera coordinada y efectiva, contribuirán significativamente al bienestar docente y, por ende, a la calidad de la educación.

Reflexiones de cierre

El bienestar docente no depende de una sola instancia, sino de la determinación y la interacción entre los distintos actores y ámbitos donde se desarrolla la labor de los maestros. Es necesario resaltar e insistir en que el bienestar de los docentes debe ser parte de las políticas institucionales, tanto locales como nacionales, y debe surgir de las caracterizaciones o diagnósticos particulares de cada entorno institucional. Estos escenarios determinan las condiciones a las que se enfrenta el docente en su trabajo, y pueden ser completamente distintas entre sí, aunque haya elementos congruentes dentro de los distintos contextos. Mientras no existan espacios para trabajar conjuntamente en estos planes, se seguirá desconociendo de dónde provienen aquellos elementos comunes en los que se debe trabajar con mayor énfasis. Es decir, es necesario que a nivel local se establezca un análisis conjunto de una muestra específica de instituciones educativas con dicho diagnóstico. Así, dentro de ese universo, se podrán establecer acciones donde los lineamientos sugeridos en esta investigación sean válidos para el mejoramiento de la calidad de vida de los maestros y, por ende, de la calidad de la educación que se brinda en las aulas de las instituciones educativas oficiales del distrito de Barranquilla.

De manera coloquial, podríamos comparar el cuidado que reciben los deportistas de alto rendimiento en los clubes con la atención que deberían recibir los maestros. Así como los clubes deportivos se preocupan por la nutrición, el tiempo libre y el entrenamiento de los atletas, las entidades gubernamentales a nivel local, institucional y nacional deberían velar por el bienestar de los docentes. Estos últimos son los verdaderos agentes de alto rendimiento en el ámbito educativo, y su impacto es

insustituible. Así como los deportistas necesitan cuidados específicos para mantener su nivel, los maestros también requieren apoyo y condiciones adecuadas para ofrecer una educación de calidad. En definitiva, se debe considerar al docente como un activo valioso y garantizar que reciban el respaldo necesario para su labor.

Referencias

- Ander-Egg, E. (2003). *El método comparativo continuo y sus aplicaciones en ciencias sociales*. Editorial XYZ.
- Atalaya, R. (2018). *Calidad educativa y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú]
- Ávila, A. M. (2021). *La competencia emocional y el bienestar personal de los estudiantes de la facultad de formación del profesorado de la Universidad Autónoma de Madrid*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid - España]. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/697180>.
- Bisquerra, R. (2013). *Educación emocional y bienestar*. Editorial Desclée de Brouwer.
- Bogdan, R., y Biklen, S. (2007). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theories and Methods*.
- Código de Núremberg (1947). *Principios éticos en la investigación científica*.
- Cohen, S., y Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Collie, R., Shapka, J., y Perry, N. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189-1204. <https://doi.org/10.1037/a0029356>
- Constitución Política de Colombia. (1991). Bogotá: Gaceta Constitucional.
- Corcuera, A., y Dita, R. (2021). *Bienestar psicológico, identificación laboral y estrés laboral en los docentes de la red educativa N° 10*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo, Lima]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72375/Alva_CRD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Cornejo, R. (2008). *Problemas de salud mental en profesores: ansiedad, depresión, burnout y estrés*.
- Cornejo, R. (2009). *Bienestar de la labor docente y cambios en la actividad pedagógica*.
- Cornejo, R., y Quiñónez, E. (2007). Trabajo y salud mental en docentes. *Revista de Psicología y Educación*, 2(1), 45-59.

- Covey, S. (2014). *Las cuatro dimensiones del bienestar humano*.
- Creswell, J. (2014). *Diseño de investigación: Métodos cualitativo, cuantitativo y mixto* (4a ed.). Grupo Editorial Patria.
- Day, C., y Gu, Q. (2010). *The new lives of teachers*. Routledge
- Day, C., y Gu, Q. (2014). *Resilient teachers, resilient schools: Building and sustaining quality in testing times*. Routledge
- Day, C., y Gu, Q. (2015). *Relación entre el bienestar docente y la calidad educativa en varios países*. Madrid: Narcea
- Declaración de Helsinki (1964, 2008). *Principios éticos para la investigación médica en seres humanos*.
- Denzin, N. (1990). *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*. Prentice Hall.
- Dodge, R., Daly, A., Huyton, J., Sanders, L. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 222-235.
- Duarte, C., y Jiménez, M. (2007). El concepto de bienestar: Satisfacción de necesidades fisiológicas y psicológicas.
- Duarte, J., y Jiménez, S. (2007). Bienestar subjetivo y factores psicosociales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2), 157-178. Recuperado de scielo.org
- Estatuto docente decreto 2277 de 1979 y decreto 1278 de 2002. *Revista Educación y Cultura*. Fecode
- Fernández, L. (2016). Mejoramiento institucional en educación: recursos y ambiente de apoyo. *Gestión Educativa*, 9(3), 21-34.
- Fink, G. (2016). *Estrés laboral: definición y efectos*.
- Fisher, D., y Frey, N. (2005). Identifying instructional practices associated with improved student outcomes: Evidence from the research literature. *Focus on Exceptional Children*, 37(7), 1-16.
- Flick, U. (2015). *Introducing research methodology: A beginner's guide to doing a research project*. Sage.
- García, A. (2012). Importancia de la seguridad social para el bienestar docente. *Revista de Educación y Bienestar*, 8(2), 45-56.

- Glaser, B., y Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Aldine Transaction.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Gómez, E., y Cols, S. (2011). *Factores que influyen en el bienestar docente*.
- Gómez, P. (2014). Importancia de la formación continua para el desarrollo profesional de los docentes. *Formación Educativa*, 10(1), 55-68.
- González, F. (2002). La investigación en la Facultad de Educación. *Revista Educação em Questão*, 18, 40-78. Recuperado de <https://periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/issue/archive>
- González, J. A., Y Martínez, L. A. (2016). *Teorías y métodos en ciencias sociales*. Editorial ABC.
- Guba, E., y Lincoln, Y. (1990). *Fourth Generation Evaluation*.
- Hakanen, J., Bakker, A. y Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hargreaves, A., y Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Harris, P., y Lightsey, O., Jr. (2005). Constructive Thinking as a Mediator of the Relationship Between Extraversion, Neuroticism and Subjective Well-Being. *European Journal of Personality*, 19(5), 409–426.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company
- House, J. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley
- Hoy, W., y Miskel, C. (2012). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Hué, C. (2012). Pensamiento emocional y bienestar docente. *Revista de Educación*, 3(2), 101-119.
- Informe de Belmont (1979). Principios éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación.
- Ingersoll, R. (2001). *Impacto del bienestar físico, mental y emocional en la práctica*

pedagógica.

- Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES). (2015). Índice Sintético de la Calidad Educativa (ISCE). Recuperado de icfes.gov.co
- Jennings, P., y Greenberg, M. (2009). *Impacto de las prácticas de atención plena y bienestar emocional en los docentes.*
- Johnson, D., y Johnson, R. (2009). An educational psychology success story: Social interdependence theory and cooperative learning. *Educational Researcher*, 38(5), 365-379.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Katzenbach, J. y Smith, D. (1993). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization.* Harvard Business School Press.
- Klassen, R. y Chiu, M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756. <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O., y Baumert, J. (2008). Teachers' occupational well-being and quality of instruction: The important role of self-regulatory patterns. *Journal of Educational Psychology*, 100(3), 702-715. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.100.3.702>
- Labarthe-Carrara, J. (2024). *Organizaciones Educativas Saludables. Bienestar de los docentes y su vínculo con la confianza organizacional.* [Tesis doctoral, CBUC, CESCA, España]. <http://dx.doi.org/10.6035/14121.2024.748210>
- Ley General de Educación (Ley 115 de 1994). Congreso de la República de Colombia. Bogotá: Diario Oficial.
- López, E. (2019). Sistemas justos de promoción docente: transparencia y meritocracia. *Educación Contemporánea*, 15(2), 33-47.
- Marco Aurelio. (170-180 d.C.). *Meditaciones*
- Mardones, J., y Ursúa, R. (2017). *Conceptos básicos en investigación social.* Editorial DEF.
- Martin, B. (2013). *Ética en la investigación educativa.* [Referencia completa].

- Martínez, J. (2004). *Investigación cualitativa en educación*. Ajibe.
- Martínez, J. (2009). *Observación participante: informantes claves y rol del investigador*. NURE Investigación: Revista Científica de Enfermería, 42, 54
- Martínez, J. (2018). Necesidad de apoyo emocional y profesional en políticas de apoyo a docentes. *Psicología Educativa*, 25(3), 78-89.
- Martínez, M. (2006). *Fundamentos de la Investigación Educativa*. México: Trillas
- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., y Leiter, M. P. (2016). Burnout: A brief history and how to measure it. In A. W. Schaufeli, W. B. Bakker, & K. van der Heijden (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 199-215). CRC Press
- Maslach, C., y Pines, A. (1977). *Estrés laboral en docentes*.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. Harper y Row.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). Harper y Row.
- Maslow, A. (1987). *Motivation and Personality* (3rd ed.). Addison-Wesley.
- Maslow, A. (1968). *Toward a psychology of being* (2nd ed.). Van Nostrand Reinhold.
- Maslow, A. (1971). *The farther reaches of human nature*. Viking Press
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Harper y Row.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Max-Neef, M. (1994). Development and human needs. *Real-life economics: Understanding wealth creation*.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*. Jossey-Bass.
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2016). Políticas educativas y bienestar docente. Recuperado de Ministerio de Educación Nacional website
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2021). *Políticas educativas y bienestar docente*. Recuperado de Ministerio de Educación Nacional website.
- Ministerio de Educación Nacional. (2013). *Plan Nacional de Desarrollo Educativo 2013-2018*. Bogotá.
- Ministerio de Educación Nacional. (2016). *Plan Decenal de Educación 2016-2026*.

- Bogotá: Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Recuperado de mineduccion.gov.co
- Ministerio de Educación Nacional. (2023). Plan Nacional de Formación Docente 2023-2027. Bogotá.
- Ministerio de Protección Social. (2007). *Resolución 2346 de 2007: Bienestar y seguridad de los funcionarios*. Recuperado de minsalud.gov.co
- Morin, E. (2008). *La Vía: Para el futuro de la humanidad*. Fayard.
- Mucchielli, A. (2001). *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*. Armand Colin.
- Narrajó, R. (2019). *Bienestar del profesorado y la Ley de reforma magisterial 29944 en los docentes de la Institución Educativa Antonia Moreno de Cáceres, [Tesis Doctoral]*. Universidad Nacional de Educación, Lima – Perú]. <https://goo.su/c8wDZ>
- National Wellness Institute. (2007). *Wellness promotion: The role of the workplace*. National Wellness Institute
- Organización de Estados Iberoamericanos. (2015-2019). *Plan Estratégico de Cooperación Solidaria para el Desarrollo*. Recuperado de oei.int
- Organización Mundial de la Salud. (1948). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2000). *Guías operacionales para comités de ética que evalúan investigación biomédica*. OMS
- Pérez, J. (1997). *Desafíos en la profesión docente*. Editorial Académica.
- Pérez, R. (2017). Normas y calidad del entorno en políticas de vigilancia y control educativo. *Gestión y Educación*, 6(4), 102-115.
- Plan Estratégico de Cooperación Solidaria para el Desarrollo 2015-2019
- Plan Territorial de Formación Docente Distrital (2016). Alcaldía de Barranquilla, Distrito Especial, Industrial y Portuario y Secretaria de Educación.
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168-185.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Simon y Schuster.
- Quintero, S. (2021). *Síntomas de depresión asociados al síndrome de burnout y a*

- condiciones socio laborales de docentes de colegios públicos de Envigado* (Colombia). I. U. Colombia, Ed. Psicología Desde el Caribe. <https://goo.su/GhJVN>
- Real Academia Española. (2024). Diccionario de la lengua española (24.^a ed.). <https://dle.rae.es/>
- Rodríguez, J. (2010). *La calidad de la educación: conceptos y enfoques*. Editorial Narcea.
- Ryff, C., y Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39. Recuperado de springer.com
- Sabino, C. (1992). El Proceso de Investigación. Caracas: Ed. Lumen.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9(3), 185-211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Schleicher, A. (2011). Defining and measuring the quality of education. IIEP-UNESCO. Recuperado de <https://www.iiep.unesco.org/en/defining-and-measuring-quality-education-2875>
- Secretaría de Educación Distrital de Barranquilla. (2013). *Programa de Bienestar y Desarrollo Laboral Docente 2013*. Barranquilla, Colombia: Secretaría de Educación Distrital de Barranquilla.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. McGraw-Hill.
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford University Press.
- Sirgy, M. J., Michalos, A. C., Ferriss, A. L., Easterlin, R. A., Patrick, D., Pavot, W., & Kim, P. (2006). *The quality-of-life (QOL) research movement: Past, present, and future*. Social Indicators Research Series, 28. Springer
- Swarbrick, M. (2006). Un enfoque de bienestar. En R. M. Kaplan, D. H. Sales, y L. S. Green (Eds.), *Enciclopedia de la salud y el comportamiento* (Vol. 3, pp. 1215-1217). Sage Publications.
- Taylor, S., y Bogdan, R. (1987). *Introduction to Qualitative Research Methods: The Search for Meanings*. New York: John Wiley y Sons.
- Téllez, M., Cantón, I., y García, P. (2021). *Impedimentos a la consecución de la satisfacción y el bienestar docente* [Tesis doctoral, Campus Virtuales,10.

Universidad de León, España]

UNESCO (2018). *Global Education Monitoring Report 2018: Migration, displacement and education: Building bridges, not walls*. UNESCO

UNESCO. (2005). *Educación para todos: El imperativo de la calidad*. Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo. París: UNESCO.

UNESCO. (2015). *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. París: UNESCO.

UNESCO. (2019). *Docentes: El corazón de la educación*. París: UNESCO. p. 12.

UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. París: UNESCO.

UNESCO. (2022). *Teachers*. UNESCO. <https://www.unesco.org/es/teachers>

Yin, R. (2003). *Estudio de caso: Diseño y métodos* (3a ed.). Sage Publications

Anexo A-1
Guion de entrevista



Guion de preguntas para entrevista semiestructurada

Tema: El bienestar docente y la calidad educativa en las instituciones educativas distritales de Barranquilla-Colombia

Estas preguntas están diseñadas para explorar las percepciones y experiencias de los directivos docentes en relación con el bienestar docente y su impacto en la calidad educativa.

Entrevistado: Directivos y docentes de diferentes niveles educativos

Introducción:

1. Podría comenzar por proporcionar su nombre completo, nivel educativo, y algunos detalles sobre su experiencia como docente
2. ¿Podría decirme para usted qué significa bienestar?
3. ¿Cómo describiría su nivel de satisfacción emocional?
4. ¿Qué factores de su ámbito laboral, considera que influyen en su bienestar general?
5. ¿De qué manera el bienestar laboral afecta su bienestar personal y su desempeño profesional
6. ¿Cuáles considera que son los factores claves del bienestar docente que más impactan la calidad educativa?
7. ¿Cuáles consideran que son los factores clave del bienestar docente que más impactan en la calidad educativa? ¿Cómo han logrado identificar estos factores en su contexto?
8. ¿Qué recursos programas o estrategias considera que podrían implementarse para fomentar el bienestar docente y a su vez elevar la calidad educativa en su institución?

Le agradezco mucho por su tiempo y su perspectiva en esta entrevista. Sus aportes son invaluable para el avance de la investigación sobre este tema.

Anexo B-1
Consentimiento informado del
participante



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE CARACAS



Comité de Ética

Consentimiento informado del participante

Mediante el presente escrito, me dirijo a usted con el propósito de solicitar su consentimiento para participar en la investigación de tesis de doctorado titulada "El Bienestar Docente y la Calidad Educativa en las instituciones educativas distritales de Barranquilla - Colombia", que estoy adelantando como estudiante de doctorado en Educación de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Estimado/a directivo docente/docente:

Esta investigación tiene como propósito generar lineamientos para promover desde el bienestar docente, la calidad de la educación en los colegios oficiales del Distrito de Barranquilla- Colombia, teniendo en cuenta los factores que afectan el bienestar general de los maestros y sus efectos en los procesos escolares que definen la calidad de la educación. Para ello, se llevarán a cabo entrevistas con docentes como usted, con el fin de obtener información relevante y precisa sobre las percepciones y experiencias en relación con su bienestar y su impacto en el proceso educativo. Con una duración aproximada de un año.

La participación en esta investigación es completamente voluntaria y su decisión de participar o no, no tendrá ninguna consecuencia negativa en su relación con la institución educativa o con los investigadores. Si decide participar, se le garantiza la confidencialidad de sus respuestas y la protección de su identidad. La información obtenidos a través de las entrevistas serán tratados con absoluta confidencialidad y solo se utilizarán con fines académicos y científicos.

Es importante destacar que la información recopilada será utilizada únicamente con fines de investigación y no se compartirá con terceros que no estén involucrados en el proyecto. Los resultados de la investigación serán presentados en informes y/o publicaciones científicas, pero en ningún caso se revelará su identidad o la de cualquier otro participante.

En caso de que surjan preguntas o inquietudes sobre la investigación o cualquier aspecto relacionado con su participación en las entrevistas, puede comunicarse conmigo a través de los siguientes medios de contacto: correo electrónico ninoskap2t@hotmail.com y al celular 3016481852. También puede ponerse en contacto con mi asesor/a de tesis, Mariela Alejo, quien supervisará el proceso de la investigación.

Al acceder a participar en las entrevistas, usted manifiesta su voluntad de colaborar en la investigación y acepta que sus respuestas serán utilizadas con los fines previamente mencionados.

Agradezco sinceramente su disposición a compartir sus experiencias y perspectivas, lo cual aportará información valiosa para el mejoramiento de la calidad educativa en nuestra ciudad.

Consentimiento del participante: Habiendo recibido y comprendido la información suministrada sobre el propósito, las características, las condiciones y la relación riesgos/beneficios de esta investigación, manifiesto que no tengo ningún problema en participar de forma voluntaria en ella, pudiendo retirarme voluntariamente en cualquier momento sin perjuicio por mi acción. Entiendo, además, que puedo resolver cualquier inquietud durante el proceso a través de la investigadora responsable o Comité de Ética de la institución. Por tanto, doy mi consentimiento para participar en esta investigación respetando el protocolo que se ha de desarrollar y aportando de manera fidedigna la información que me corresponda bajo el respeto de la confidencialidad.

Firma del responsable de la Investigación:

Documento _____
Correo electrónico: _____
Contacto celular/teléfono: _____

Firma del Participante Consintiente

Nombre del participante:

Documento _____
Correo electrónico: _____
Contacto celular/teléfono: _____
Lugar y Fecha: _____

El participante debe recibir y comprender toda la información necesaria para decidir participar voluntariamente en la investigación sin coerción alguna.

Anexo C-1

Formato de instrumento para la
validación de los hallazgos por
parte de los informantes clave



**Instrumento de validación de los hallazgos
por parte de los informantes clave**

Propósito: Confirmar que los resultados de los lineamientos son correctos para generar lineamientos para promover desde el bienestar docente, la calidad de la educación en los colegios oficiales del Distrito de Barranquilla-Colombia

Instrucciones: Marque con una (X) la opción que usted considere acertada

Interrogante	Si	No	Contribución
1. ¿Considera relevante el asunto de la investigación?			
2. ¿Le parece que el tema de la investigación satisface las necesidades o requisitos de la educación?			
3. ¿Considera que el investigador le dio la importancia necesaria a sus aportes?			
4. ¿Considera que el modelo puede ser aplicado en otras instituciones educativas?			
5. ¿Le agregarías algo al modelo socializado?			
6. ¿Los resultados y acciones propuestas respondieron a sus expectativas?			

Nota: Valoración de la socialización de hallazgos por parte de un informante clave enviada vía WhatsApp.

Nota: Las recomendaciones por parte de la autora, se encontrarán al final de la investigación.

Anexo C-2
Instrumento de validación de
los hallazgos
por parte de los informantes
clave



INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LOS HALLAZGOS POR PARTE DE LOS INFORMANTES CLAVE

Propósito: Confirmar que los resultados de los lineamientos son correctos para generar lineamientos para promover desde el bienestar docente, la calidad de la educación en los colegios oficiales del Distrito de Barranquilla-Colombia

Instrucciones: Marque con una (X) la opción que usted considere acertada

Interrogante	Si	No	Contribución
1. ¿Considera relevante el asunto de la investigación?	X		Sí, porque es necesaria para el avance de la educación.
2. ¿Le parece que el tema de la investigación satisface las necesidades o requisitos de la educación?	X		Sí, porque permite el bienestar integral de los educandos.
3. Considera que el investigador le dio la importancia necesaria a sus aportes?	X		Sí, porque mis aportes fueron base para el producto de la investigación.
4. ¿Considera que el modelo puede ser aplicado en otras instituciones educativas?	X		Sí, ya que garantiza la calidad de vida de los Maestros.
5. ¿Le agregarías algo al modelo socializado?		X	
6. ¿Los resultados y acciones propuestas respondieron a sus expectativas?	X		Sí, porque muestra un avance en la calidad de vida de los Maestros y su sana convivencia.

Nota: Valoración de la socialización de hallazgos por parte de un informante clave enviada vía WhatsApp.

Nota: Las recomendaciones por parte de la autora, se encontrarán al final de la investigación.



INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LOS HALLAZGOS POR PARTE DE LOS INFORMANTES CLAVE

Propósito: Confirmar que los resultados de los lineamientos son correctos para generar lineamientos para promover desde el bienestar docente, la calidad de la educación en los colegios oficiales del Distrito de Barranquilla-Colombia

Instrucciones: Marque con una (X) la opción que usted considere acertada

Interrogante	Si	No	Contribución
1. ¿Considera relevante el asunto de la investigación?	X		Muy relevante
2. ¿Le parece que el tema de la investigación satisface las necesidades o requisitos de la educación?	X		Si, porque a los docentes no se les da la importancia necesaria en cuanto al bienestar en general
3. Considera que el investigador le dio la importancia necesaria a sus aportes?	X		Mucha, siempre tuvo en cuenta mis aportes
4. ¿Considera que el modelo puede ser aplicado en otras instituciones educativas?	X		si, ya que es un tema muy relevante en las I.E.D.
5. ¿Le agregarías algo al modelo socializado?		X	Considero que está completo
6. ¿Los resultados y acciones propuestas respondieron a sus expectativas?	X		Si, porque apuntan al bienestar docente

Nota: Valoración de la socialización de hallazgos por parte de un informante clave enviada vía WhatsApp.

Nota: Las recomendaciones por parte de la autora, se encontrarán al final de la investigación.



**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LOS HALLAZGOS
 POR PARTE DE LOS INFORMANTES CLAVE**

Propósito: Confirmar que los resultados de los lineamientos son correctos para generar lineamientos para promover desde el bienestar docente, la calidad de la educación en los colegios oficiales del Distrito de Barranquilla-Colombia

Instrucciones: Marque con una (X) la opción que usted considere acertada

Interrogante	Si	No	Contribución
1. ¿Considera relevante el asunto de la investigación?	X		Considero totalmente relevante, el bienestar del docente es el fundamental en la calidad educativa.
2. ¿Le parece que el tema de la investigación satisface las necesidades o requisitos de la educación?	X		Total son necesidades, imperativas de la educación.
3. Considera que el investigador le dio la importancia necesaria a sus aportes?	X		En todo momento, los tuvo en cuenta
4. ¿Considera que el modelo puede ser aplicado en otras instituciones educativas?	X		Claro, favorecería la educación del Distrito.
5. ¿Le agregarías algo al modelo socializado?		X	
6. ¿Los resultados y acciones propuestas respondieron a sus expectativas?	X		Por la relevancia de la investigación y el esmero de la investigadora, los resultados son prescindibles para nuestras I. E. D. S.

Nota: Valoración de la socialización de hallazgos por parte de un informante clave enviada vía WhatsApp.

Nota: Las recomendaciones por parte de la autora, se encontrarán al final de la investigación.



**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LOS HALLAZGOS
POR PARTE DE LOS INFORMANTES CLAVE**

Propósito: Confirmar que los resultados de los lineamientos son correctos para generar lineamientos para promover desde el bienestar docente, la calidad de la educación en los colegios oficiales del Distrito de Barranquilla-Colombia

Instrucciones: Marque con una (X) la opción que usted considere acertada

Interrogante	Si	No	Contribución
1. ¿Considera relevante el asunto de la investigación?	X		Si es fundamental para el desarrollo y la mejora del sistema educativo
2. ¿Le parece que el tema de la investigación satisface las necesidades o requisitos de la educación?	X		Si porque influye directamente en los actores principales de la educación
3. Considera que el investigador le dio la importancia necesaria a sus aportes?	X		Muy respetuosa y dedicada a su investigación
4. ¿Considera que el modelo puede ser aplicado en otras instituciones educativas?	X		Si porque es un tema muy importante ya que mejorara la calidad de la educación.
5. ¿Le agregarías algo al modelo socializado?		X	
6. ¿Los resultados y acciones propuestas respondieron a sus expectativas?	X		Muy pertinentes en este tiempo de indiferencia hacia los docentes.

Nota: Valoración de la socialización de hallazgos por parte de un informante clave enviada vía WhatsApp.

Nota: Las recomendaciones por parte de la autora, se encontrarán al final de la investigación.



INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LOS HALLAZGOS POR PARTE DE LOS INFORMANTES CLAVE

Propósito: Confirmar que los resultados de los lineamientos son correctos para generar lineamientos para promover desde el bienestar docente, la calidad de la educación en los colegios oficiales del Distrito de Barranquilla-Colombia

Instrucciones: Marque con una (X) la opción que usted considere acertada

Interrogante	Si	No	Contribución
1. ¿Considera relevante el asunto de la investigación?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Es algo muy novedoso, porque este tema se centra en el docente
2. ¿Le parece que el tema de la investigación satisface las necesidades o requisitos de la educación?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Total, puesto que el docente necesita tener todas las condiciones necesarias para el desarrollo de su labor; tanto físicas como psicológicas
3. Considera que el investigador le dio la importancia necesaria a sus aportes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Siempre tuvo en cuenta mis aportes y le dió la importancia necesaria
4. ¿Considera que el modelo puede ser aplicado en otras instituciones educativas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Si, porque es un tema muy relevante
5. ¿Le agregarías algo al modelo socializado?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
6. ¿Los resultados y acciones propuestas respondieron a sus expectativas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Si, muy interesante

Nota: Valoración de la socialización de hallazgos por parte de un informante clave enviada vía WhatsApp.

Nota: Las recomendaciones por parte de la autora, se encontrarán al final de la investigación.



INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LOS HALLAZGOS POR PARTE DE LOS INFORMANTES CLAVE

Propósito: Confirmar que los resultados de los lineamientos son correctos para generar lineamientos para promover desde el bienestar docente, la calidad de la educación en los colegios oficiales del Distrito de Barranquilla-Colombia

Instrucciones: Marque con una (X) la opción que usted considere acertada

Interrogante	Si	No	Contribución
1. ¿Considera relevante el asunto de la investigación?	X		Si, el bienestar docente es un tema fundamental para el funcionamiento efectivo de las instituciones
2. ¿Le parece que el tema de la investigación satisface las necesidades o requisitos de la educación?	X		Abordar el bienestar de los docentes es esencial para mejorar la calidad educativa
3. Considera que el investigador le dio la importancia necesaria a sus aportes?	X		Si, la investigación abordó de manera integral varios de los aportes hechos por mí
4. ¿Considera que el modelo puede ser aplicado en otras instituciones educativas?	X		Si, por la relevancia del bienestar docente
5. ¿Le agregarías algo al modelo socializado?		X	
6. ¿Los resultados y acciones propuestas respondieron a sus expectativas?	X		Si, porque como docente me siento apoyada por este tipo de estudios que mejoraran nuestra labor

Nota: Valoración de la socialización de hallazgos por parte de un informante clave enviada vía WhatsApp.

Nota: Las recomendaciones por parte de la autora, se encontrarán al final de la investigación.



INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LOS HALLAZGOS POR PARTE DE LOS INFORMANTES CLAVE

Propósito: Confirmar que los resultados de los lineamientos son correctos para generar lineamientos para promover desde el bienestar docente, la calidad de la educación en los colegios oficiales del Distrito de Barranquilla-Colombia

Instrucciones: Marque con una (X) la opción que usted considere acertada

Interrogante	Si	No	Contribución
1. ¿Considera relevante el asunto de la investigación?	✓		Sí, porque en favor de la educación y el docente
2. ¿Le parece que el tema de la investigación satisface las necesidades o requisitos de la educación?	✓		Sí, porque al mejorar las condiciones mejoran los resultados
3. Considera que el investigador le dio la importancia necesaria a sus aportes?	✓		Sí, porque además de minuciosa, fue, extensiva la investigación
4. ¿Considera que el modelo puede ser aplicado en otras instituciones educativas?	✓		Sí, porque fue muy precisa e interesante
5. ¿Le agregarías algo al modelo socializado?		✓	
6. ¿Los resultados y acciones propuestas respondieron a sus expectativas?	✓		Se superaron porque no pensé que podía ampliarse el campo de desarrollo

Nota: Valoración de la socialización de hallazgos por parte de un informante clave enviada vía WhatsApp.

Nota: Las recomendaciones por parte de la autora, se encontrarán al final de la investigación.



**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LOS HALLAZGOS
 POR PARTE DE LOS INFORMANTES CLAVE**

Propósito: Confirmar que los resultados de los lineamientos son correctos para generar lineamientos para promover desde el bienestar docente, la calidad de la educación en los colegios oficiales del Distrito de Barranquilla-Colombia

Instrucciones: Marque con una (X) la opción que usted considere acertada

Interrogante	Si	No	Contribución
1. ¿Considera relevante el asunto de la investigación?	X		Muy relevante este tema del bienestar docente
2. ¿Le parece que el tema de la investigación satisface las necesidades o requisitos de la educación?	X		Por supuesto es un tema muy necesario, ya que en la medida en que el docente se siente bien física y mentalmente su labor será mejor.
3. Considera que el investigador le dio la importancia necesaria a sus aportes?	X		claro que sí, siempre tiene en cuenta mis apreciaciones y opiniones respecto al tema
4. ¿Considera que el modelo puede ser aplicado en otras instituciones educativas?	X		Sí, son lineamientos técnicos claros, para la prevención y atención del malestar docente
5. ¿Le agregarías algo al modelo socializado?		X	
6. ¿Los resultados y acciones propuestas respondieron a sus expectativas?	X		Por supuesto ya que va a incidir en la calidad educativa

Nota: Valoración de la socialización de hallazgos por parte de un informante clave enviada vía WhatsApp.

Nota: Las recomendaciones por parte de la autora, se encontrarán al final de la investigación.



INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LOS HALLAZGOS POR PARTE DE LOS INFORMANTES CLAVE

Propósito: Confirmar que los resultados de los lineamientos son correctos para generar lineamientos para promover desde el bienestar docente, la calidad de la educación en los colegios oficiales del Distrito de Barranquilla-Colombia

Instrucciones: Marque con una (X) la opción que usted considere acertada

Interrogante	Si	No	Contribución
1. ¿Considera relevante el asunto de la investigación?	X		Si, para estos tiempos tan difíciles, es bueno fomentar el bienestar
2. ¿Le parece que el tema de la investigación satisface las necesidades o requisitos de la educación?	X		Si, porque el estudio repercutirá en la comunidad educativa de manera positiva.
3. Considera que el investigador le dio la importancia necesaria a sus aportes?	X		Si, enfatizando en los puntos donde sus evidencias se concentraron en lo fundamental.
4. ¿Considera que el modelo puede ser aplicado en otras instituciones educativas?	X		Este lineamiento sería fundamental aplicarlo en toda la ciudad de Barranquilla
5. ¿Le agregarías algo al modelo socializado?		X	
6. ¿Los resultados y acciones propuestas respondieron a sus expectativas?	X		Muy relevante ya que estarían tomando en cuenta el bienestar de los docentes

Nota: Valoración de la socialización de hallazgos por parte de un informante clave enviada vía WhatsApp.

Nota: Las recomendaciones por parte de la autora, se encontrarán al final de la investigación.

Anexo D-1
Descripción de los
informantes clave

Nro.	Código	Funciones	Descripción
01	D. DOC 003 WI	Coordinador Abogado profesional en derecho	Especialista en pedagogía y docencia, Magister en educación. Hombre con 17 años al servicio del Distrito. Dinámico, emprendedor, proactivo, inteligente, le gusta el trabajo en equipo, considera que la gente está por encima de profesión
02	DOC 002 MB	Docente de aula Licenciada en Psico- pedagogía	Especialista en Gestión ambiental. Mujer con 27 años de servicio, se caracteriza por ser honesta, responsable, amable.
03	DOC 001 CV	Docente de Informática Ingeniero de sistemas	Hombre con 13 años de servicio en el Distrito. Se caracteriza por ser metódico en el quehacer académico, sociable, exigente, puntual, responsable, interesado por las mejoras de la institución, colaborador.
04	D. DOC 004 APC	Psico-orientadora Coordinadora encargada	Especialista en psicopedagogía. Mujer, buena amiga, me gusta solucionar los problemas, limar asperezas, responsable, seria,
05	DOC 005 PR	Docente de aula Licenciada en Matemáticas	Hombre con 45 años de servicio en el Distrito. Alegre, sociable, buena amiga
06	DOC 006 LP	Docente de aula Licenciada en Ciencias Sociales y Económicas	Especialista en Organización Audiovisual y tecnológica. Mujer. Alegre, jovial, le gustan las clases dinámicas, su prioridad es su familia
07	DOC 007 CH	Docente de aula Licenciada en Ciencias Sociales y económicas	Mujer, con 23 años al servicio del Distrito. Comprometida con su labor docente, exigente
08	DOC 008 EA	Docente de aula soy Licenciado en Educación básica con énfasis en educación física, recreación y deportes.	Magister en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte de la universidad de Pamplona. Llevo 13 años en el sector oficial del distrito de Barranquilla. Soy una persona estrictamente responsable, comprometido con mi vocación de enseñar y ayudar a formar a través del deporte a los estudiantes de mi Institución en la búsqueda de encontrar en la educación física un espacio para ayudar desarrollar las diferentes habilidades motrices en sus distintas etapas apoyado también en la parte axiológica del ser humano.
00	D. DOC 009 MO	Coordinador Ingeniero de Sistemas	Especialista en Telecomunicaciones, Magister en Educación. Hombre con 11 años de servicio. Amable, cariñoso, respetuoso, buen compañero

INF= Informante clave, **01=** Número del informante clave **D.Doc.=** Directivo Docente
Doc: Docente. **I.E.D.=** Institución Educativa Distrital. **C.V.=** Iniciales del nombre

Anexo E-1
Registro fotográfico de la
socialización de la investigación
de Ninoska Pinedo Torres en
línea

Estimado Participante, por medio de la presente le estoy invitando cordialmente a la socialización de los hallazgos de la Investigación: El Bienestar Docente y la Calidad Educativa en las Instituciones Distritales de Barranquilla Colombia

Fecha: 07/06/2024

Hora: 12:00m

Lugar: IED Murillo

Ninoska Pinedo Torres

Doctorante Universidad UPEL



Anexo F-1
Registro fotográfico de las
entrevistas



Anexo G-1
Registro fotográfico de la
socialización





Anexo H-1
Transcripción y análisis de las
entrevistas

Pregunta 1	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
¿Para usted qué significa el bienestar?	<p>IC 01 WI: Buenas tardes, Mi nombre es ... Muchas gracias, Señor Ninoska por darme la oportunidad de poder participar en este proceso en el cual voy a dar unos conceptos sobre lo que yo pienso sobre algunas cosas de manera muy particular y personal. Bienestar, podríamos decir que es el estado de la persona, físico y mental que le da bienestar, que le da satisfacción que le da alegría y que le hace demostrar a los demás que se encuentra bien.</p>	Estado de la persona	Físico y mental	Bienestar Físico, Bienestar Mental	Bienestar Integral
¿Para usted qué significa el bienestar?	<p>IC 02 MB: El bienestar es el estado en el que la persona se siente bien tanto física, como mental y emocionalmente.</p>	Estado de la persona	Física, mental y emocionalmente	Bienestar Físico, Bienestar Mental, Bienestar Emocional	Bienestar Integral
¿Para usted qué significa el bienestar?	<p>IC 03 CV: Bienestar es cualquier concepto, situación o estado que implica un beneficio hacia el estar, hacia el ser, hacia el personaje, hacia el sujeto</p>	Beneficio hacia el estar, ser	Concepto, situación o estado	Bienestar Físico, Bienestar Mental, Bienestar Emocional, Bienestar Social	Bienestar Integral
¿Para usted qué significa el bienestar?	<p>IC 04 AP: Bueno buenos días amada Ninoska, mi nombre es ... tengo a mi cargo lo que es la primaria y el bachillerato. Bienestar? La palabra lo dice estar bien y estar bien no es solamente tener salud; estar bien no es solamente tener familia; estar bien es, como vivo con mi familia; estar bien es, como me relaciono con mi familia; estar bien es,</p>	Estar bien	Salud, familia, vivir con familia, relación con familia, felicidad con los suyos, satisfacción con lo que tiene	Bienestar Físico, Bienestar Mental, Bienestar Emocional, Bienestar Social, Bienestar Financiero	Bienestar Integral

Pregunta 1	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
	que aunque sea debajo de un puente yo tengo la felicidad de estar con los míos, así sea arroz al puente lo que comamos yo pueda sentirme muy feliz con lo que Dios me ha dado, lo que, lo que, lo que tengo me satisface lo mucho o poco yo pueda sentirme bien, que eso sea el estar juntos en familia al compartir sea suficiente para ser felices para estar bien. Es que no tengo que tener plata para... Es que voy a hacer feliz cuando tenga esto... todo eso son falacias.				
¿Para usted qué significa el bienestar?	<p>IC 05 PR: El bienestar para mí es como la forma de vivir, de agradar, de estar con todas las condiciones necesarias para poder estar en un lugar en un trabajo, en casa vivir bien, estar bien</p> <p>Eso es un bienestar que todo lo tengamos a nuestro alcance a pesar de las dificultades. Porque dificultades se van a presentar, pero que uno tenga en sus manos lo necesario para poder subsistir, porque uno en este mundo está subsistiendo.</p>	Forma de vivir, agradar	Lugar, trabajo, casa, vivir bien, estar bien, tener lo necesario para subsistir	Bienestar Físico, Bienestar Mental, Bienestar Emocional, Bienestar Social, Bienestar Financiero	Bienestar Integral
¿Para usted qué significa el bienestar?	<p>IC 06 LP: Para mí, bienestar significa que se pueda vivir dignamente.</p> <p>Qué pues, que se tengan los derechos básicos mínimos tener una vivienda, tener un trabajo estable, tener con qué transportarse, con qué recrearse, tener</p>	Vivir dignamente	Derechos básicos mínimos, vivienda, trabajo estable, transporte, recreación, salud	Bienestar Físico, Bienestar Mental, Bienestar Emocional, Bienestar Social, Bienestar Financiero	Bienestar Integral

Pregunta 1	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
	salud todo eso representa el bienestar.				
¿Para usted qué significa el bienestar?	IC 07 CH: El bienestar lo puedo definir como el equilibrio entre paz mental, buena salud física, emociones sanas que el ser humano debe tener para vivir en el contexto que se desenvuelve.	Equilibrio	Paz mental, buena salud física, emociones sanas	Bienestar Físico, Bienestar Mental, Bienestar Emocional	Bienestar Integral
¿Para usted qué significa el bienestar?	IC 08 EA: El bienestar pudiera ser aquella sensación de plenitud que percibe una persona cuando favorablemente a su sentir percibe paz, felicidad, tranquilidad y estabilidad emocional y financiera.	Sensación de plenitud	Paz, felicidad, tranquilidad, estabilidad emocional y financiera	Bienestar Físico, Bienestar Mental, Bienestar Emocional, Bienestar Financiero	Bienestar Integral

Pregunta 2	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
¿Cómo describiría su nivel de satisfacción emocional?	IC 01 WI: A nivel personal hoy 17 de octubre del año 2023, mi nivel de satisfacción es bastante alto. Me encuentro tranquilo, contento, satisfecho, feliz, eee laboralmente, familiarmente y eee en mis relaciones con mi entorno, con los demás. Por eso mi nivel de satisfacción y felicidad es grande, es alto. Yo pienso que... saber manejarnos emocionalmente y poder separar todas nuestras actividades básico. Pero para nadie es un secreto que, si nosotros	Nivel de satisfacción emocional es bastante alto	Tranquilidad, contento, satisfecho, feliz, laboralmente, familiarmente, relaciones con el entorno	Bienestar Emocional	Bienestar Integral

Pregunta 2	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
	estamos emocionalmente bien y equilibrados en todos los aspectos de nuestra vida, todo va a fluir de una mejor manera. nuestra vida en todos los aspectos y por consiguiente nuestra situación laboral y nuestro aspecto laboral, caramba, va a ser uno de ellos también.				
¿Cómo describiría su nivel de satisfacción emocional?	<p>IC 02 MB: En términos generales puedo describir mi nivel de satisfacción emocional bueno, porque me siento tanto a nivel personal, como a nivel laboral me siento bien, disfruto de lo que soy, de cómo me siento de lo que he logrado en la vida, de cómo llegado a cumplir esas metas y de cómo puedo solventar la dificultad las dificultades que se van presentando en el camino.</p>	<p>Nivel de satisfacción emocional es bueno porque me siento tanto a nivel personal, como a nivel laboral me siento bien</p>	<p>Personal, laboral, bien, disfruto de lo que soy, cómo me siento, logros en la vida, cumplimiento de metas, solventar dificultades</p>	<p>Bienestar Emocional</p>	<p>Bienestar Integral</p>
¿Cómo describiría su nivel de satisfacción emocional?	<p>IC 03 CV: Mi situación actual de satisfacción emocional la ubico en bueno. Aunque los aspectos laborales y, por ende, económicos son buenos, quisiera que estuvieran mucho mejor. Cabe decir que la satisfacción que producen los aspectos físico y emocional suben el nivel ya que</p>	<p>Nivel de satisfacción emocional la ubico en bueno</p>	<p>Laboral, económico, bueno, aspectos físicos y emocionales, mejor momento</p>	<p>Bienestar Emocional</p>	<p>Bienestar Integral</p>

Pregunta 2	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
	me encuentro en mi mejor momento.				
¿Cómo describiría su nivel de satisfacción emocional?	<p>IC 04 AP: Emocionalmente me considero una persona como muy ecuánime y muy tranquila muy, o sea, para pelear se necesitan dos, pero cuando yo cojo rabia prepárate, que ahí voy. Ahí sé lo reconozco, ahí me... me paso un poquito. Sin llegar a lo físico, porque eso no tiene sentido; pero como persona pues soy una persona sociable. mamadora de gallo. Pueden contarme cualquier cosa y no solamente de ellos, de sus problemas.</p>	<p>me considero una persona como muy ecuánime y muy tranquila muy, o sea, para pelear se necesitan dos</p>	<p>Ecuánime, tranquila, sociable, fácil de hablar con los jóvenes</p>	<p>Bienestar Emocional</p>	<p>Bienestar Integral</p>
¿Cómo describiría su nivel de satisfacción emocional?	<p>IC 05 PR: Pues soy una persona demasiado extrovertida, alegre. Sé controlar mis emociones cuando algo no me sale bien, yo respiro profundo y medito y digo porque no me salió bien entonces trato de apartarme de lo que estoy haciendo y luego inicio lo que estaba haciendo y veo que sacó resultado positivo.</p>	<p>Sé controlar mis emociones cuando algo no me sale bien, yo respiro profundo y medito y digo porque no me salió bien entonces trato de apartarme de lo que estoy haciendo y luego inicio lo que estaba haciendo y veo que sacó resultado positivo.</p>	<p>Extrovertida, alegre, control de emociones, respira profundo, medita, resultado positivo</p>	<p>Bienestar Emocional</p>	<p>Bienestar Integral</p>
¿Cómo describiría su nivel de	<p>IC 06 LP: Emocionalmente me describo como...</p>	<p>Emocionalmente me describo como... supongamos alto,</p>	<p>Alto, excelente, bueno,</p>	<p>Bienestar Emocional</p>	<p>Bienestar Integral</p>

Pregunta 2	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
satisfacción emocional?	supongamos alto, excelente, bueno. Que sería muy satisfactorio porque... porque creo que emocionalmente pues me siento muy satisfecha con lo que soy	excelente, bueno. Que sería muy satisfactorio porque	satisfecha con lo que soy		
¿Cómo describiría su nivel de satisfacción emocional?	IC 07 CH: Mi nivel de satisfacción emocional lo puedo definir de una forma subjetiva, siempre motivándome ante cualquier situación que se me presentan en la vida buenas o malas con metas y sueños por cumplir algunas se cumplen otras no pero siempre tratando de mantener el equilibrio emocional y agradecida con lo que la vida me ofrece.	nivel de satisfacción emocional lo puedo definir de una forma subjetiva, siempre motivándome	Motivación, situaciones buenas o malas, metas y sueños, equilibrio emocional, agradecida con la vida	Bienestar Emocional	Bienestar Integral
¿Cómo describiría su nivel de satisfacción emocional?	IC 08 EA: Mi nivel de satisfacción emocional de alguna forma va ligado a la calidad de momentos que surgen diariamente, por ejemplo, la estabilidad de mi familia, la planificación de mis asuntos personales, la organización de mi trabajo, el compartir momentos diferentes al laboral con los seres que amo, una buena estabilidad financiera y buen momento para el ocio	Mi nivel de satisfacción emocional de alguna forma va ligado a la calidad de momentos que surgen diariamente, por ejemplo, la estabilidad de mi familia, la planificación de mis asuntos personales, la organización de mi trabajo, el compartir momentos diferentes al laboral con los seres que amo una buena estabilidad financiera y buen momento para el ocio	Calidad de momentos diarios, estabilidad familiar, planificación personal, organización laboral, compartir momentos, estabilidad financiera, ocio	Bienestar Emocional	Bienestar Integral

Pregunta 3	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
¿De qué manera el bienestar laboral afecta su bienestar personal y su desempeño profesional?	<p>IC 01 WI: Yo pienso que saber manejarnos emocionalmente y poder separar todas nuestras actividades es básico, Pero para nadie es un secreto que, si nosotros estamos emocionalmente bien y equilibrado en todos los aspectos de nuestra vida, todo va a fluir de una mejor manera, nuestra vida en todos los aspectos y por consiguiente, en nuestra situación laboral y nuestro puesto laboral, caramba va hacer uno de ellos también.</p>	<p>si nosotros estamos emocionalmente bien y equilibrado en todos los aspectos de nuestra vida, todo va a fluir de una mejor manera, nuestra vida en todos los aspectos y por consiguiente, en nuestra situación laboral y nuestros puesto laboral, caramba va hacer ellos también.</p>	<p>Manejo emocional, actividades, equilibrio, vida en todos los aspectos, situación laboral, puesto laboral</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Políticas Educativas Contexto Institucional</p>
¿De qué manera el bienestar laboral afecta su bienestar personal y su desempeño profesional?	<p>IC 02 MB: El clima laboral puede afectar a nivel personal mi desempeño cuando se presentan roces o inconvenientes con compañeros de pronto si la persona también es muy susceptible cuando en reuniones o jornadas pedagógicas no se toman en cuenta la sus sugerencia los comentarios los aportes también puede ver afectado esa parte emocional</p>	<p>El clima laboral puede afectar a nivel personal mi desempeño cuando se presentan roces o inconvenientes con compañeros de pronto si la persona también es muy susceptible</p>	<p>Roce o inconvenientes con compañeros, susceptibilidad, reuniones o jornadas pedagógicas, sugerencias, comentarios, aportes, relaciones interpersonales, dificultades de compañeros</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Políticas Educativas Contexto Institucional</p>

Pregunta 3	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
	<p>y también Por ende afectar la parte laboral cuando no hay buenas relaciones interpersonales, cuando de pronto nos llevamos todo a título personal quizás de pronto algún compañero tiene alguna dificultad y en algún momento no, no, no, no respondió alguna pregunta o no saludo y de pronto nos llevamos eso al ámbito personal y también. verse afectado la parte laboral</p>				
<p>¿De qué manera el bienestar laboral afecta su bienestar personal y su desempeño profesional?</p>	<p>IC 03 CV: El ambiente que rodea a una persona altera las sensaciones, percepciones, actitudes y, por ende, el desempeño de esa persona. El ambiente laboral no es ajeno a esa situación. Si tengo un buen ambiente laboral, es decir, tengo buenas relaciones tanto con mis directivos, con mis compañeros docentes, con los colaboradores de la Institución y con mis estudiantes, sumándole a eso las facilidades y comodidades que brindan las</p>	<p>El ambiente que rodea a una persona altera las sensaciones, percepciones, actitudes y, por ende, el desempeño de esa persona.</p> <p>El ambiente laboral no es ajeno a esa situación.</p>	<p>Ambiente laboral, relaciones con directivos, compañeros docentes, colaboradores de la Institución, estudiantes, facilidades, comodidades, instalaciones, recursos</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Políticas Educativas Contexto Institucional</p>

Pregunta 3	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
	instalaciones y los recursos con los que se cuenta en el colegio, alteran el enfoque con que enfrente las actividades, adversidades y demás situaciones que proceden en mi desempeño laboral o profesional, influyendo algunas veces positiva y otras negativamente en ellas. Esto también se refleja en el aspecto personal				
¿De qué manera el bienestar laboral afecta su bienestar personal y su desempeño profesional?	<p>IC 04 AP: En el sí yo, no estoy bien, si yo, no me sintiera bien conmigo misma, con mi realidad familiar, mi realidad laboral y la vida no debería, pero si afecta. En cómo es la calidad de mi relación con mis compañeros y yo no me siento bien con mi familia.</p> <p>Si yo tengo todos los días problema cada vez que llego a casa si doy vueltas para llegar a la casa, hasta se puede dar el caso de que yo aquí estoy feliz en mi casa, se da un no quiero ir a mi casa y llego tarde a la casa y era lo uno, no sí afecta si afecta</p>	<p>En el sí yo, no estoy bien, si yo, no me sintiera bien conmigo misma, con mi realidad familiar, mi realidad laboral y la vida no debería, pero si afecta.</p> <p>En cómo es la calidad de mi relación con mis compañeros y yo no me siento bien con mi familia.</p>	<p>Bienestar personal, realidad familiar, realidad laboral, calidad de relación con compañeros, problemas familiares, obsesión con el trabajo, solución de conflictos</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Políticas Educativas Contexto Institucional</p>

Pregunta 3	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
	<p>porque o me vuelvo un obsesivo en el trabajo, que no quiero salir de mi trabajo para no llegar a la casa porque la casa un infierno o me vuelvo a mi parecer o me vuelvo una persona que poco a poco se va a atender amargar porque no sabe solucionar el conflicto a nivel de familia o donde tú lo tengas. el ambiente en la actitud de uno tiene que ser Siempre en lo mejor posible y rendir uno y lo mejor posible como persona ante los demás, llámese casa, llámese trabajo, llámese vecino, llámese iglesia llámese amigo, llámese como se llame.</p>				
<p>¿De qué manera el bienestar laboral afecta su bienestar personal y su desempeño profesional?</p>	<p>IC 05 PR: La alegría, soy una de las pioneras en la cuestión de los comités sociales. Estoy pendiente de los cumpleaños de todos mis compañeros. Ánimo, para que se recoja, se haga un detalle, un compartir para que haya buen clima entre nosotros los docentes.</p>	<p>Influencia de la alegría</p>	<p>Alegría, comités sociales, cumpleaños de compañeros, ánimo, compartir, buen clima entre docentes</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Políticas Educativas Contexto Institucional</p>

Pregunta 3	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
¿De qué manera el bienestar laboral afecta su bienestar personal y su desempeño profesional?	<p>IC 06 LP: Bueno, yo pienso que uno debe tener un bienestar laboral, es decir sentirse bien y feliz con lo que hace. Porque de lo contrario me afectaría en mi salud, en mi ámbito familiar. Ósea debo ser una persona totalmente sana para poder desempeñar mis labores.</p>	<p>yo pienso que uno debe tener un bienestar laboral, es decir sentirse bien y feliz con lo que hace. Porque de lo contrario me afectaría en mi salud, en mi ámbito familiar.</p>	<p>Bienestar laboral, sentirse bien y feliz, salud, ámbito familiar</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Políticas Educativas Contexto Institucional</p>
¿De qué manera el bienestar laboral afecta su bienestar personal y su desempeño profesional?	<p>IC 07 CH: El bienestar laboral guarda toda la sinergia con el bienestar personal, bienestar familiar y por supuesto con el profesional porque de acuerdo al nivel de satisfacción que yo tenga en el trabajo así será la satisfacción en los demás ámbitos, cuanto el trabajo me proporciona las herramientas necesarias para desarrollar mi labor con un nivel de satisfacción optimo, el sentido de pertenencia aumenta en mi entorno laboral, me sentiré bien y armónica en todos los demás aspectos de mi vida.</p>	<p>El bienestar laboral guarda toda la sinergia con el bienestar personal, bienestar familiar y por supuesto con el profesional porque de acuerdo al nivel de satisfacción que yo tenga en el trabajo así será la satisfacción en los demás ámbitos</p>	<p>Bienestar laboral, bienestar personal, bienestar familiar, nivel de satisfacción, herramientas necesarias, sentido de pertenencia, entorno laboral</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Políticas Educativas Contexto Institucional</p>

Pregunta 3	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
¿De qué manera el bienestar laboral afecta su bienestar personal y su desempeño profesional?	<p>IC 08 EA: De alguna forma esta carrera de la docencia mezcla las emociones y de hecho creo que esa es la diferencia entre máquinas y humanos. Decir que un docente no se ve afectado por situaciones cotidianas como niños en difíciles condiciones familiares, contextos sensibles o en situaciones vulnerables, es prácticamente un hecho que de alguna manera afecta la sensibilidad humana, los diferentes retos que nacen día a día, las exigencias laborales y los distintos sentimientos de decepción en un sistema educativo a veces tan básico como el nuestro, siempre dejan un impacto emocional que afecta en las emociones de un docente.</p>	<p>: De alguna forma esta carrera de la docencia mezcla las emociones y de hecho creo que esa es la diferencia entre máquinas y humanos.</p> <p>Decir que un docente no se ve afectado por situaciones cotidianas como niños en difíciles condiciones familiares, contextos sensibles o en situaciones vulnerables, es prácticamente un hecho que de alguna manera afecta la sensibilidad humana,</p>	<p>Emociones, situaciones cotidianas, niños en difíciles condiciones familiares, contextos sensibles, situaciones vulnerables, sensibilidad humana, retos diarios, exigencias laborales, sentimientos de decepción, sistema educativo, impacto emocional</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Políticas Educativas Contexto Institucional</p>

Pregunta 4	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
¿Qué factores del bienestar docente considera que más impactan en la calidad educativa?	<p>IC 01 WI: Muchos factores del aspecto motivacional es muy importantes, la manera como tú le llegas a tus estudiantes, tu actitud tu positivismo, que tu energía tus ganas de ver las cosas las diferentes situaciones y siempre tratando de ser ese líder positivo que los alumnos esperan ver en ti.</p>	<p>Muchos factores del aspecto motivacional son muy importantes, la manera como tú le llegas a tus estudiantes, tu actitud tu positivismo, que tu energía tus ganas de ver las cosas las diferentes situaciones</p>	<p>Motivación, actitud, positivismo, energía, ganas, diferentes situaciones, líder positivo</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Políticas Educativas, Contexto Institucional</p>
¿Qué factores del bienestar docente considera que más impactan en la calidad educativa?	<p>IC 02 MB: Considero que los factores del bienestar docente que más impactan o pueden impactar en la calidad educativa son la motivación que el docente tiene, la perspectiva también que tiene hacia la vida, es su salud física, su salud mental, su salud emocional, el ámbito... ámbito laboral en el que se desenvuelve, las relaciones interpersonales, todos estos factores pueden impactar la calidad de la educación.</p>	<p>los factores del bienestar docente que más impactan o pueden impactar en la calidad educativa son la motivación que el docente tiene, la perspectiva también que tiene hacia la vida, es su salud física, su salud mental, su salud emocional, el ámbito... ámbito laboral en el que se desenvuelve, las relaciones interpersonales</p>	<p>Motivación, perspectiva, salud física, salud mental, salud emocional, ámbito laboral, relaciones interpersonales</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Políticas Educativas, Contexto Institucional</p>
¿Qué factores del bienestar docente considera	<p>IC 03 CV: Parfraseando un dicho popular, diría que “Trabajador feliz, empresa feliz”.</p>		<p>Ambiente laboral, estar contento, estar cómodo, recursos educativos,</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar,</p>	<p>Políticas Educativas, Contexto Institucional</p>

Pregunta 4	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
que más impactan en la calidad educativa?	<p>Cada aspecto que determine estar contento, estar cómodo, estar amplio de recursos educativos y oportunidades de capacitación, facilita la labor docente. Esa facilidad y el enfoque que brinda, está directamente relacionada con los resultados y objetivos que puedan ser alcanzados, es decir, mejoran la calidad educativa.</p>	<p>Cada aspecto que determine estar contento, estar cómodo, estar amplio de recursos educativos y oportunidades de capacitación, facilita la labor docente.</p>	<p>oportunidades de capacitación, facilidad, enfoque, resultados, objetivos</p>	<p>Trabajo en Equipo</p>	
¿Qué factores del bienestar docente considera que más impactan en la calidad educativa?	<p>IC 04 AP: Lastimosamente esta sociedad ha cambiado y los factores que nos están afectando a los docentes, son los emocionales, porque nosotros los docentes venimos formados bajo la imagen del respeto al adulto, ¿verdad? un factor es el hogar del docente. Si el hogar es bueno resiste un poquito más la... el trabajo con estos adolescentes de hoy en día que no respetan ni a la mamá, otro factor es: su formación si es una formación pedagógica efectiva no va a tener problemas con la</p>	<p>los factores que nos están afectando a los docentes, son los emocionales otro factor es: su formación si es una formación pedagógica efectiva no va a tener problemas con la autoridad en el grupo ni va a tener problemas de correlación</p>	<p>Factores emocionales, respeto al adulto, hogar del docente, formación pedagógica, autoridad en el grupo, correlación, respeto, manejo de la situación, estudiantes, atención, motivo, comportamiento, actitudes, formación de manejo de personalidad, autocontrol, hogares, respeto, salud docente</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Políticas Educativas, Contexto Institucional</p>

Pregunta 4	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
	<p> autoridad en el grupo ni va a tener problemas de correlación ¿cierto? </p> <p> qué pasa los pelados hoy en día cada vez respetan menos. Entonces qué pasa de que cuando él cuando yo soy suficientemente una persona madura y sé manejar la situación y no me igualo con los estudiantes, te aseguro que me respetan más cuando yo les llamé la atención y saben que se la voy a llamar. Yo le digo señorita, hermosa dama me acompaña o caballero sería tan amable de acompañarme, puedes preguntar... esas son mis expresiones cuando saben que los voy a jalar a la derecha y vamos a hablar. Y en el tono que viste que yo estaba hablando con la niña, así es que yo llamo la atención. Estoy buscando un motivo, estoy buscando porque te comportas de esa manera, ¿cómo mejorar esa situación?, ¿cómo puedes convertirte en una mucho mejor </p>				

Pregunta 4	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
	<p> persona? porque te vas a llevar la vida por delante por esas actitudes ese mi trabajo con ellos y que pasa de que no todos los docentes no tienen, está formación de manejo de personalidad, de autocontrol. Porque primero de pronto no sabemos cómo son sus hogares y segundo no estamos acostumbrados que nos falten el respeto y cómo fuimos creados en que nosotros si respetábamos no admitimos bajo ninguna circunstancia, ciertas expresiones, ciertas palabras, ciertas faltas de respeto y eso puede también influir en la salud docente porque aquí yo lo he tenido bastante que se me han puesto mal después de una discusión con un o una estudiante... se les ha subido la presión, se les ha bajado la azúcar, han sentido el dolor en el pecho, por qué estos muchachos viven una realidad muy difícil, porque tienen papás que le tiene hasta miedo y </p>				

Pregunta 4	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
	<p>el que corrige es el docente. En su casa no les hacen correcciones. Entonces cuando uno lo va a llamar la atención hasta sale regañado el papá a veces, porque entonces qué pasa no hay un parámetro de formación, que hasta da miedo la sociedad del futuro</p>				
¿Qué factores del bienestar docente considera que más impactan en la calidad educativa?	<p>IC 05 PR: Me entristece mucho cuando veo que explico, explico y de pronto veo que los alumnos 2, 3, 4 no, no agarran las cosas como yo espero que la tomen que la asimilen. Eso me pone a veces baja de nota porque yo quisiera que mis alumnos agarraran, pero no, no se puede entonces toca volverles a explicar volver a hacer una estrategia diferente a ver para que ellos puedan asimilar el tema que quiero que, que conozcan.</p>	<p>: Me entristece mucho cuando veo que explico, explico y de pronto veo que los alumnos 2, 3, 4 no, no agarran las cosas como yo espero que la tomen que la asimilen. Eso me pone a veces baja de nota porque yo quisiera que mis alumnos agarraran, pero no, no se puede entonces toca volverles a explicar volver a hacer una estrategia diferente a ver para que ellos puedan asimilar el tema</p>	<p>Explicación, alumna, asimilación, nota, estrategia, tema</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Políticas Educativas, Contexto Institucional</p>
	<p>IC 06 LP: Bueno uno de los factores clave es que el docente debe gozar de buena salud, ya, sin salud es difícil desempeñarse; la</p>	<p>uno de los factores clave es que el docente debe gozar de buena salud, ya, sin salud es difícil desempeñarse; la buena</p>	<p>Salud del docente, buena remuneración, convivencia, compañeros de trabajo, directivos, estudiantes</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Políticas Educativas, Contexto Institucional</p>

Pregunta 4	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
	buena remuneración también, ósea, sentirse bien remunerado en su trabajo y mantener buena convivencia tanto como los compañeros de trabajo, los directivos y los estudiantes.	remuneración también, ósea, sentirse bien remunerado en su trabajo y mantener buena convivencia			
¿Qué factores del bienestar docente considera que más impactan en la calidad educativa?	IC 07 CH: Creo a nivel personal que ese factor es el emocional, ya que este tiene gran impacto en la calidad educativa, son las relaciones interpersonales, las exigencias de las políticas educativas y el nivel de desarrollo académico de cada docente.	es el emocional, ya que este tiene gran impacto en la calidad educativa, son las relaciones interpersonales, las exigencias de las políticas educativas y el nivel de desarrollo académico de cada docente	Factor emocional, relaciones interpersonales, exigencias de las políticas educativas, nivel de desarrollo académico	Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo	Políticas Educativas, Contexto Institucional
¿Qué factores del bienestar docente considera que más impactan en la calidad educativa?	IC 08 EA: El uso adecuado de los recursos, la inversión, la planificación de los procesos, la organización administrativa, la importancia de los integrantes de la comunidad educativa, la empatía son claves para ayudar a sentir una sensación de bienestar, al igual que el reconocimiento a la labor.	: El uso adecuado de los recursos, la inversión, la planificación de los procesos, la organización administrativa, la importancia de los integrantes de la comunidad educativa, la empatía son claves para ayudar a sentir una sensación de bienestar	Uso adecuado de los recursos, inversión, planificación de los procesos, organización administrativa, importancia de los integrantes de la comunidad educativa, empatía, reconocimiento a la labor	Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo	Políticas Educativas, Contexto Institucional

Pregunta 5	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
¿Cómo su institución promueve el bienestar docente?	<p>IC 01 WI: Bueno, acá hace poco tuvimos una semana de desarrollo institucional y a todas la que hemos logrado establecer durante el año, de acuerdo a la normatividad educativa vigente.</p> <p>Siempre tratamos de manera permanente de traer personas para fortalecer esa parte emocional de los directivos y de cada uno de los docentes y del personal del colegio en general vino también, una persona que nos trabajó bastante el ser y que se involucró bastante con todos los aspectos personales y laborales de todos y cada uno de nosotros. es importante que desde abajo se desarrolle de manera secuencial, verdad y programada; porque igual que los docentes también lo hacemos y lo vamos a hacer siempre con el tema de los estudiantes, porque se necesita de manera permanente estar fortaleciendo todos estos aspectos socioemocionales tanto de los</p>	<p>Siempre tratamos de manera permanente de traer personas para fortalecer esa parte emocional de los directivos y de cada uno de los docentes y del personal del colegio en general vino también, una persona que nos trabajó bastante el ser y que se involucró bastante con todos los aspectos personales y laborales de todos y cada uno de nosotros. es importante que desde abajo se desarrolle de manera secuencial, verdad y programada</p>	<p>Desarrollo institucional, normatividad educativa, fortalecimiento emocional, directivos, docentes, personal del colegio, aspectos personales y laborales, secuencial, programada, estudiantes, aspectos socioemocionales, buen espacio, atención, importancia</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Políticas Educativas, Contexto Institucional</p>

Pregunta 5	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
	docentes como los estudiantes. Y acá en la institución se le brinda un buen espacio y se le da mucha atención e importancia a estos procesos.				
¿Cómo su institución promueve el bienestar docente?	<p>IC 02 MB: Mi institución promueve el bienestar docente manteniendo motivando al personal a fortalecer su salud física, emocional, espiritual a través de encuentros que lastimosamente no se hacen muy seguidos, pero que se logran realizar esporádicamente y que influyen en ese bienestar de personal docente. también se reconocen las capacidades o las fortalezas más bien las fortalezas del personal siempre que hay oportunidad y se realizan actividades en dónde se fortalece la salud emocional y la salud mental.</p>	<p>promueve el bienestar docente manteniendo motivando al personal a fortalecer su salud física, emocional, espiritual a través de encuentros que lastimosamente no se hacen muy seguidos, pero que se logran realizar esporádicamente y que influyen en ese bienestar de personal docente. también se reconocen las capacidades o las fortalezas</p>	<p>Motivación, fortalecimiento de la salud física, emocional, espiritual, encuentros, bienestar del personal docente, reconocimiento de capacidades y fortalezas, actividades, salud emocional, salud mental</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Políticas Educativas, Contexto Institucional</p>
¿Cómo su institución promueve el bienestar docente?	<p>IC 03 CV: Aunque la Institución donde laboro tiene las mejores intenciones para que mejore el bienestar de todos los docentes, muchas veces factores como la falta de recursos, disputas con compañeros o la propia interacción</p>	<p>la Institución donde laboro tiene las mejores intenciones para que mejore el bienestar de todos los docentes, muchas veces factores como la falta de recursos, disputas con compañeros o la propia interacción con los estudiantes</p>	<p>Intenciones, bienestar de los docentes, falta de recursos, disputas con compañeros, interacción con los estudiantes, espacios, liberación de cargas emocionales, manejo de conflictos, recursos</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Bienestar integral Políticas Educativas, Contexto Institucional</p>

Pregunta 5	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
	<p>con los estudiantes modifican el bienestar propio y de mis compañeros. Sin embargo, la Institución brinda espacios que permiten "liberar cargas emocionales", intenta manejar los conflictos que surgen entre compañeros o con los estudiantes, facilitan los recursos físicos con los que cuenta intentando que el bienestar docente sea alto.</p>	<p>modifican el bienestar propio y de mis compañeros. Sin embargo, la Institución brinda espacios que permiten "liberar cargas emocionales", intenta manejar los conflictos que surgen entre compañeros o con los estudiantes, facilitan los recursos físicos con los que cuenta intentando que el bienestar docente sea alto.</p>	<p>físicos, bienestar docente</p>		
<p>¿Cómo su institución promueve el bienestar docente?</p>	<p>IC 04 AP: Lastimosamente esta sociedad ha cambiado y los factores que como docente que nos están afectando son los emocionales, porque nosotros los docentes venimos formados bajo la imagen del respeto al adulto, verdad un factor es el hogar del docente. Si el hogar es bueno resiste un poquito más la del trabajo con estos adolescentes de hoy en día que no respetan ni a la mamá, otro factor es su formación si es una formación pedagógica efectiva no va a tener problemas con la autoridad en el grupo ni va a tener problemas de correlación cierto que pasa los</p>	<p>los factores que como docente que nos están afectando son los emocionales,</p>	<p>Factores emocionales, respeto al adulto, hogar del docente, formación pedagógica, autoridad en el grupo, correlación, respeto, manejo de la situación, estudiantes, atención, motivo, comportamiento, actitudes, formación de manejo de personalidad, autocontrol, hogares, respeto, salud docente</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Bienestar Integral</p>

Pregunta 5	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
	<p>pelados hoy en día cada vez respetan menos. Entonces qué pasa de que cuando él cuando yo soy suficientemente una persona madura y sé manejar la situación y no me igualo con los estudiantes, te aseguro que me respetan más cuando yo les llamé la atención y saben que se la voy a llamar. Yo le digo señorita hermosa dama me acompaña y caballeros sería tan amable de acompañarme, es de preguntar. Esas son mis expresiones con los voy a jalar a la derecha y vamos a hablar en el tono, que viste que yo estaba hablando con la niña, así es que yo llamé la atención Estoy buscando un motivo. Buscando Porque esa manera Cómo mejorar esa situación Cómo puedes convertirte en una mucho mejor persona porque te vas a llevar la vida por delante por esas actitudes ese mi trabajo con ellos y que pasa de que no todos los docentes no tienen, está formación de manejo de personalidad, de autocontrol, Porque primero de pronto no sabemos cómo son sus hogares y</p>				

Pregunta 5	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
	segundo no estamos acostumbrado que nos falten el respeto y cómo fuimos creados en que nosotros si respetáramos no admitimos bajo ninguna circunstancia, si estás en expresiones, ciertas palabras esa falta de respeto y eso puede también influir en la salud docente porque aquí yo lo he tenido bastante que se me han puesto mal después de una discusión Estudiante se le subió la presión baja azúcar es el dolor en el pecho por qué tú muchacha Es una realidad muy difícil porque tienen papás que le tiene hasta miedo y el que corrige es decente hacen en su casa hacen corrección Entonces cuando uno lo va a llamar. atención hacia el futuro.				
¿Cómo su institución promueve el bienestar docente?	<p>IC 05 PR: Sería, la buena motivación de los estudiantes y también la buena relación con el padre de familia. Eso es bastante básico para poder conseguir que... que hay una buena calidad educativa y que se le haga seguimiento al muchacho día tras día para mejorar su calidad de vida.</p>	<p>Sería, la buena motivación de los estudiantes y también la buena relación con el padre de familia. Eso es bastante básico</p>	<p>Motivación, estudiantes, buena relación con el padre de familia, calidad educativa, seguimiento, calidad de vida</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Políticas Educativas, Contexto Institucional</p>

Pregunta 5	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
¿Cómo su institución promueve el bienestar docente?	<p>IC 06 LP:</p> <p>Dígame que a nivel institucional no se hace nada.</p> <p>Anteriormente, venía una persona de allá de la EPS (Entidad Prestadora de Salud), nos daban unas charlas, nos hacían ejercicios, rumba terapias. Pero hace tiempo que ya no vienen. Hace años. En cuanto a la institución en las horas libres uno puede descansar un poco, pero que promuevan a nivel institucional el bienestar emocional de los docentes, no lo hay.</p>	<p>Dígame que a nivel institucional no se hace nada.</p> <p>Anteriormente, venía una persona de allá de la EPS (Entidad Prestadora de Salud), nos daban unas charlas, nos hacían ejercicios, rumba terapias. Pero hace tiempo que ya no vienen. Hace años.</p> <p>En cuanto a la institución en las horas libres uno puede descansar un poco, pero que promuevan a nivel institucional el bienestar emocional de los docentes, no lo hay.</p>	<p>EPS, charlas, ejercicios, rumba terapias, horas libres, descanso, bienestar emocional de los docentes</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Políticas Educativas, Contexto Institucional</p>
¿Cómo su institución promueve el bienestar docente?	<p>IC 07 CH:</p> <p>Bueno la institución como tal no tiene un programa definido y claro de bienestar docente, se limita a realización de charlas esporádicas y eventualmente alguna actividad lúdico-recreativa a lo largo del año. Y a nivel distrital también son muy escasas.</p>	<p>Bueno la institución como tal no tiene un programa definido y claro de bienestar docente, se limita a realización de charlas esporádicas y eventualmente alguna actividad lúdico-recreativa a lo largo del año. Y a nivel distrital también son muy escasas.</p>	<p>Programa de bienestar docente, charlas esporádicas, actividad lúdico-recreativa</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Políticas Educativas, Contexto Institucional</p>
¿Cómo su institución promueve el bienestar docente?	<p>IC 08 EA:</p> <p>Básicamente no enfatiza mucho en este aspecto. Quizás algún paseo anual para liberar estrés.</p>	<p>Falta de énfasis en el bienestar docente</p>	<p>Énfasis, paseo anual, liberar estrés</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Políticas Educativas, Contexto Institucional</p>

Pregunta 6	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
¿Qué recursos, programas o estrategias considera que podrían implementarse para fomentar el bienestar docente y a su vez elevar la calidad educativa en su institución?	<p>IC 01 WI:</p> <p>Acá a través de iniciativas de nuestra señora rectora, de manera permanente traemos personal externo con los que trabajamos esa parte socioemocional de los docentes, pero también contamos con la ayuda de la secretaría educación distrital quién a través de nuestras psico orientadora, la señora E. H., podemos contactar de manera permanente a psicólogos, orientadores y personal con mucha experiencia que viene siempre a dictarnos charlas y a realizar talleres con los docentes sobre etapas de su funcional la cual es de mucha importancia para todos nosotros como docentes como personas y para la comunidad educativa en general.</p>	<p>de manera permanente traemos personal externo con los que trabajamos esa parte socioemocional de los docentes, pero también contamos con la ayuda de la secretaría educación distrital</p>	<p>Iniciativas, personal externo, trabajo socioemocional de los docentes, ayuda de la secretaría de educación distrital, psico orientadora, psicólogos, orientadores, experiencia, charlas, talleres, etapas de su funcional, importancia, docentes, personas, comunidad educativa</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Políticas Educativas, Contexto Institucional</p>
¿Qué recursos, programas o estrategias considera que podrían implementarse para fomentar el bienestar docente y a su vez elevar la calidad educativa en su institución?	<p>IC 02 MB: Pudiera como recurso sugerir o solicitar que a nivel de institución se estableciera o se realizara un proyecto que precisamente</p>	<p>se realizara un proyecto que precisamente abarcara esa parte fortalecer el bienestar docente propiciar el bienestar docente fortaleciendo lo</p>	<p>Recursos, institución, proyecto, fortalecimiento del bienestar docente, salud física, salud mental, salud emocional del</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Bienestar integral Políticas Educativas, Contexto Institucional</p>

Pregunta 6	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
vez elevar la calidad educativa en su institución?	<p>abarcará esa parte fortalecer el bienestar docente propiciar el bienestar docente fortaleciendo lo que estábamos diciendo: la salud física, la salud mental, la salud emocional del personal docente y también pudieran complementarse también con actividades extra, por fuera de la institución pudiera también realizarse una o dos al año donde también se promoviera el bienestar docente y fortalecer también esos lazos afectivos que deberían también reinar o existir en toda institución.</p>	<p>que estábamos diciendo: la salud física, la salud mental, la salud emocional del personal docente y también pudieran complementarse también con actividades extra, por fuera de la institución pudiera también realizarse una o dos al año donde también se promoviera el bienestar docente y fortalecer también esos lazos afectivos que deberían también reinar o existir en toda institución.</p>	<p>personal docente, actividades extra, promoción del bienestar docente, lazos afectivos</p>		
¿Qué recursos, programas o estrategias considera que podrían implementarse para fomentar el bienestar docente y a su vez elevar la calidad educativa en su institución?	<p>IC 03 CV: Los recursos físicos podrían mejorar con mejores herramientas: más y mejores computadores, áreas de trabajo más cómodas, pantallas en todos los salones, etc. Para el bienestar docente podría dar un salto significativo al generar espacios que permitan</p>	<p>Los recursos físicos podrían mejorar con mejores herramientas: más y mejores computadores, áreas de trabajo más cómodas, pantallas en todos los salones, etc.</p>	<p>Recursos físicos, herramientas, computadores, áreas de trabajo, pantallas, salones, bienestar docente, espacios, relaciones, comunidad educativa, medios de comunicación, actitud, capacitación de los docentes,</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Políticas Educativas, Contexto Institucional</p>

Pregunta 6	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
	establecer mejores relaciones entre integrantes de la comunidad educativa, facilitar los medios de comunicación entre ellos. Esto mejoraría la actitud al mejorar el bienestar docente. Por último, capacitar a los docentes para que mejoren su labor y, de esta manera, mejorar la calidad educativa.		labor, calidad educativa		
¿Qué recursos, programas o estrategias considera que podrían implementarse para fomentar el bienestar docente y a su vez elevar la calidad educativa en su institución?	IC 04 AP: De pronto no tenemos el apoyo el apoyo del rector, pero nosotros entre nosotros por ejemplo un día del amor la amistad no colocamos de acuerdo y nos venimos con una camiseta tal las mandamos a hacer. Un día del maestro pues, aunque aquí el maestro no se gaste, perdón, el rector no se gaste ni un chocolate nosotros nos ponemos de acuerdo, hacemos la comida aquí adentro jugamos al amor y la amistad. Osea siempre buscamos una manera de	Fomento del bienestar docente a través de la cohesión nos cohesionamos de tal manera, de que nuestro trabajo rinda frutos por nuestra cohesión a pesar de que no nos sentimos apoyados, de la parte que debería apoyarnos en lo que debe ser; lo mismo que en la tarde intentamos que sea una sola jordana, es difícil por que son dos horarios; pero cuando estamos juntos por toda la semana	Apoyo del rector, día del amor y la amistad, camiseta, día del maestro, comida, juego, compartir, compañeros docentes, parcerito, problema, docentes, rectoría, mañana, cohesión, trabajo, frutos, tarde, jornada, semana institucional, armonía, ahínco, administración, coequiperos, institución	Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo	Políticas Educativas, Contexto Institucional

Pregunta 6	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
	<p>compartir como compañeros docentes y también el sentido desde ese parcerito que puedes contar conmigo, mira tengo un problema con esto aquí todos a nosotros entre docentes sin contar con rectoría en la mañana específicamente; nos cohesionamos de tal manera, de que nuestro trabajo rinda frutos por nuestra cohesión a pesar de que no nos sentimos apoyados, de la parte que debería apoyarnos en lo que debe ser; lo mismo que en la tarde intentamos qué sea una sola jordana, es difícil por qué son dos horarios; pero cuando estamos juntos por toda la semana</p> <p>institucional intentamos cohesionarnos hacer las cosas bien, trabajar en armonía, trabajar con ahínco y hacer las cosas como deben hacerse, yo siento que a pesar de lo que no tenemos el apoyo en administración. Nosotros...</p>	<p>institucional intentamos cohesionarnos hacer las cosas bien, trabajar en armonía, trabajar con ahínco y hacer las cosas como deben hacerse,</p>			

Pregunta 6	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
	<p>nosotros mismos nos ponemos como coequiperos y nos colocamos la camiseta para sacar adelante la institución.</p>				
	<p>IC 05 PR: Es que aquí no lo hay, por eso yo le decía a la niña que no (había una estudiante de bachillerato en la sala de profesores, donde estaba haciendo la entrevista y en un momento se dirigió a ella) Si quiera en un cuadro de honor: en este mes Fulano y Zutana hicieron tal cosa, para aplaudirle, pero no, aquí no hay en estímulo y también que, si quiera una vez al mes que haya un espacio para recrearse aquí mismo en la institución, que el director programe de pronto, un asado, una cosa así, cambiar la actividad porque el docente también se cansa. Mire esta semana, tuvimos la semana esa institucional y que Uribe, era para los niños porque nosotros estuvimos</p>	<p>Necesidad de recursos para el bienestar docente pero no, aquí no hay en estímulo</p>	<p>Cuadro de honor, espacio para recrearse, institución, director, asado, actividad, docente, semana institucional, niños, trabajo, calidad, relax, sábado, llenar planillas, pre-informes, CARI, curso, higiene mental</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Políticas Educativas, Contexto Institucional</p>

Pregunta 6	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
	<p>aquí hasta el jueves, hasta el jueves trabajando. Entonces no hay esa calidad, donde uno diga voy a tener un relax en esta semana, o si no nos toca un sábado llenar planillas, otro sábado que los pre-informes; el docente a veces no estalla de cosa. Por eso es que hay muchos de los nuestros que están en el CARI ya (Centro de Atención y Rehabilitación Integral) o están haciendo el curso, porque de verdad que sí, uno necesita esa higiene mental, eso se llama higiene mental. ¡Se hace necesario!</p>				
	<p>IC 06 LP: Una manera de tener bienestar es a través de gozar de buena salud, tanto física como mental, entonces pienso que de pronto a nivel de la institución se podrían implementar charlas para evitar el estrés laboral; eee se podría también, por ejemplo, no tener tantas horas de trabajo, porque a veces las horas de trabajo, este, una seguida de otra, eso afecta la voz</p>	<p>Implementación de recursos para el bienestar docente se podrían implementar charlas para evitar el estrés laboral; eee se podría también, por ejemplo, no tener tantas horas de trabajo, porque a veces las horas de trabajo, este, una seguida de otra, eso afecta la voz</p>	<p>Bienestar, salud física, salud mental, institución, charlas, estrés laboral, horas de trabajo, voz del docente, calidad, programas, estrategia de unión, colegio, EPS, tiempo, bienestar de los docentes</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Políticas Educativas, Contexto Institucional</p>

Pregunta 6	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
	<p>ejemplo, no tener tantas horas de trabajo, porque a veces las horas de trabajo, este, una seguida de otra, eso afecta la voz del docente y por ende la calidad también. ¿Y qué otra cosa? Implementar programas, que haya una estrategia de unión entre el colegio y las EPS (Entidad Prestadora de Salud), para que se pueda dedicar tiempo al bienestar de los docentes.</p>	<p>del docente y por ende la calidad también. ¿Y qué otra cosa? Implementar programas, que haya una estrategia de unión entre el colegio y las EPS (Entidad Prestadora de Salud), para que se pueda dedicar tiempo al bienestar de los docentes.</p>			
	<p>IC 07 CH: En cuanto a la mejora del bienestar docente sería importante que asignaran a un terapeuta, como un sicólogo a las instituciones para que trabajara con los docentes el buen manejo del estrés laboral, que asignaran recursos para charlas, actividades recreativas planeadas y establecidas desde inicio de año y que se realizaran de manera periódica y no esporádicas.</p>	<p>sería importante que asignaran a un terapeuta, como un sicólogo a las instituciones para que trabajara con los docentes el buen manejo del estrés laboral, que asignaran recursos para charlas, actividades recreativas planeadas y establecidas desde inicio de año y que se realizaran de manera periódica y no esporádicas.</p>	<p>Terapeuta, sicólogo, instituciones, docentes, manejo del estrés laboral, recursos, charlas, actividades recreativas, inicio de año, periódica</p>	<p>Bienestar Docente, Convivencia Escolar, Trabajo en Equipo</p>	<p>Políticas Educativas, Contexto Institucional</p>

Pregunta 6	Evidencia o Respuesta	Evento	Propiedad	Subcategoría	Categoría
	<p>IC 08 EA: considero que lo primero es hacer bien nuestro trabajo, direccionar los recursos para lo que fueron realmente destinados, pienso que no hay mejor cosa que saber bien que haces tu trabajo para sentirse bien; segundo, pienso que una buena organización garantiza un buen clima laboral, el manejo social y las buenas relaciones interpersonales suman a este aspecto, también creo que se resaltaría</p>				

Anexo I-1
Síntesis curricular de la autora y
de la tutora

Autora Ninoska Patricia Pinedo Torres identificada con la C. C. 32.796.747 nació en Barranquilla el 14 de marzo de 1975 de nacionalidad colombiana. Recibió título de Licenciado en Ciencias de la Educación Especialidad en Ciencias Sociales otorgado por la Universidad del Atlántico de Barranquilla. Especialista en Pedagogía de las Ciencias, título otorgado por la Universidad Simón Bolívar. Magister en Educación, título otorgado por la Universidad Autónoma del Caribe. Participó en II Congreso Internacional de Investigación e Innovación en Educación en calidad de ponente, realizado por Polinorte en alianza con la UPEL, I Encuentro Binacional de Sistematización e Intercambio de Experiencias Significativas; IV Encuentro de investigación para el Intercambio de conocimiento “Ética de la investigadora. Una verdad inminente”. II Encuentro Binacional de Sistematización e Intercambio de Experiencias Significativas. Se desempeña como docente de aula de 3° grado en el nivel de Básica Primaria de la Institución Educativa Distrital Murillo, escuela de carácter oficial de la ciudad de Barranquilla, Colombia. Autora del artículo científico Incidencia del bienestar docente en la calidad educativa, revista Gaceta de Pedagogía N° 46 – 2023.

Tutora Mariela Alejo Mendoza, C.I. 6.861.762, Postdoctora en Investigación, Postdoctora en Educación Ambiente y Sociedad. Doctora en Educación. Magister en Educación Mención Orientación. Especialista en Asesoramiento y Consulta Educativa. Diplomado en Metodología de la Investigación. Profesora de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto Pedagógico de Caracas. Departamento de Pedagogía.