



Estrategia de intervención psicopedagógica para la promoción del bienestar psicológico en docentes de la Institución Educativa Los Araujos ubicada en Montería, Córdoba.

Yodis Norelis Agamez Gómez
Esthefany Katherine Ramírez Duran

Trabajo de grado de maestría presentado para optar al título de Magíster en Psicopedagogía

Asesora
Laura Isaza Valencia, Doctor (PhD) en Psicología

Universidad Pontificia Bolivariana
Escuela de Educación y Pedagogía
Maestría en Psicopedagogía
Medellín, Antioquia, Colombia

2025

Declaración de originalidad: El contenido de este documento no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad.



Yodis Norelis Agamez Gómez



Esthefany Katherine Ramirez Duran

Dedicatoria

A mi familia, pilar fundamental en mi vida, por su amor incondicional y su apoyo constante. Especialmente a mis padres, cuya fortaleza y enseñanzas han sido mi mayor inspiración. A mis amigos que me acompañaron en este camino lleno de desafíos, brindándome su ánimo, su compañía y su confianza en cada paso que di. Su presencia fue un faro de luz en los momentos difíciles. A quienes, de una u otra manera, aportaron para que este sueño se hiciera realidad, gracias por su generosidad y por creer en mí. Y a mis seres queridos que partieron antes de que pudiera compartir con ellos este logro, sé que desde donde están me acompañan y se sienten orgullosos de este esfuerzo.

Con gratitud y cariño, dedico este trabajo a todos ustedes.

Yodis Norelis Agamez Gomez

Agradecimientos

Primero que todo, agradezco a Dios, por bendecirme en cada momento, guiándome a lo largo de mi vida, por ser mi apoyo y fortaleza en los momentos de dificultad y debilidad.

Agradezco a nuestra asesora de proyecto de grado, Laura Isaza Valencia, quien, con su experiencia, gentileza, paciencia y empatía, asumió con mucha dedicación la asesoría de esta propuesta de intervención, aportando a los resultados deseados.

Del mismo modo, agradezco a mi familia, es especial a mi madre y a mi esposo, quienes, con su comprensión, apoyo y motivación, impulsaron cada uno de mis pasos en el desarrollo de este proceso formativo.

Esthefany Katherine Ramírez Duran

Tabla de contenido

Resumen	9
Abstract	11
Introducción	12
Capítulo 1: Descripción de la problemática	15
1.1. Definición del problema.....	15
1.2. Justificación.....	20
1.3. Objetivos	22
1.3.1. Objetivo general.....	22
1.3.2. Objetivos específicos	22
Capítulo 2: Marco referencial	24
2.1. Referente contextual.....	24
2.2. Referentes investigativos.....	25
2.3. Referente conceptual	28
2.3.1. Psicología positiva.....	28
2.3.2. Teoría Constructivista del Aprendizaje.....	29
2.3.3. Salud mental.....	30
2.3.4. Modelo de bienestar psicológico.....	32
2.3.5. Bienestar desde la psicopedagogía.....	36
2.3.6. Intervención psicopedagógica.....	37
2.3.7. Modelo Psicopedagógico del Bienestar (MPB)	40
2.3.8. Habilidades Socioemocionales.....	42
Capítulo 3: Diseño metodológico.....	44
3.1. Fase 1: Fase previa de sensibilización y motivación.....	44

3.2. Fase 2: Diagnostico	45
3.2.1. Resultados	52
3.2.2 Discusión.....	63
3.3. Fase 3: Diseño de la propuesta de intervención	77
Objetivos	77
Objetivo general	77
Objetivos específicos.....	77
Cronograma.....	84
Presupuesto:	85
3.4. Fase 4. Validación y evaluación.....	86
Conclusiones y recomendaciones.....	88
Referencias	92

Lista de tablas

Tabla 1. Operalización de las variables asociadas al bienestar psicológico.....	48
Tabla 2. Estadísticas de las diferentes escalas del cuestionario de Bienestar Psicológico.....	53
Tabla 3. Distribución del grado de Bienestar Psicológico.	55
Tabla 4. Distribución del grado de Bienestar Psicológico por dimensión.	56
Tabla 5. Organización del programa por fases.....	79
Tabla 6. Ficha técnica de la primera sesión del programa “Cuidándome”	81
Tabla 7. Cronograma de actividades.....	84
Tabla 8. Presupuesto.....	85

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. Nivel de bienestar percibido en cada dimensión de la escala de Bienestar Psicológico Ryff.....54

Ilustración 2. Distribución del grado de Bienestar Psicológico Ryff por dimensión.57

Ilustración 3. Árbol de problemas.76

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo el objetivo de diseñar una estrategia de intervención psicopedagógica para la promoción del bienestar psicológico en docentes de la institución educativa Los Araujos ubicada en Montería, Córdoba. Para ello, fue necesario aplicar un diseño metodológico estructurado de la siguiente manera: Fase 1: Fase previa de sensibilización y motivación; Fase 2: Diagnostico; Fase 3: Diseño de la propuesta de intervención; Fase 4. Validación y evaluación. De acuerdo con lo anterior, se tomó una muestra no probabilística por conveniencia conformada por 25 docentes a quienes se les aplicó la Escala de Bienestar psicológico desarrollada por Carol Ryff (1989), y adaptado al español por Diaz et al. (2006). Dentro de los resultados de la aplicación de la escala se identificó una tendencia hacia niveles más bajos en las dimensiones de autonomía y relaciones positivas. En este sentido, se seleccionaron 4 docentes para aplicarles una entrevista semiestructurada conformada por diez preguntas con el fin de profundizar en los factores internos y externos que pudieran estar influyendo en dichas dimensiones. Dentro de los factores internos, se destacan la falta de desarrollo personal, la carga excesiva de trabajo y las dificultades para establecer relaciones interpersonales. Así mismo, como factores externos aparece, la centralización en la toma de decisiones, la rigidez en las normas y procedimientos, y, por último, la falta de espacios para la participación y la colaboración. De acuerdo con ello, se diseñó una estrategia psicopedagógica llamada “Cuidandome” conformada por 10 actividades para fortalecer el bienestar psicológico docente.

Palabras clave: bienestar psicológico, docentes, estrategia psicopedagógica, salud mental.

Abstract

The present research work aimed to design a psycho-pedagogical intervention strategy for the promotion of psychological well-being in teachers of the school Los Araujos located in Monteria, Cordoba. To achieve this, it was necessary to apply a methodological design structured as follows: Phase 1: Preliminary phase of sensitization and motivation; Phase 2: Diagnosis; Phase 3: Design of the intervention proposal; Phase 4: Validation and evaluation. Based on the above, a non-probabilistic convenience sample of 25 teachers was selected, who were given the Psychological Well-Being Scale developed by Carol Ryff (1989) and adapted into Spanish by Diaz et al. (2006). The results of the scale application identified a tendency toward lower levels in the dimensions of autonomy and positive relationships. In this sense, 4 teachers were selected for a semi-structured interview consisting of ten questions in order to delve into the internal and external factors that could be influencing these dimensions. Among the internal factors, the lack of personal development, excessive workload and difficulties in establishing interpersonal relationships stand out. External factors include centralized decision making, rigid rules and procedures, and, finally, the lack of spaces for participation and collaboration. In accordance with this, a psycho-pedagogical strategy called “Cuidandome” was designed, consisting of 10 activities to strengthen teachers' psychological well-being.

Key words: psychological well-being, teachers, psycho-pedagogical strategy, mental health.

Introducción

El bienestar psicológico de los docentes es esencial para el desarrollo efectivo de los procesos educativos en cualquier institución. En el ámbito educativo, los educadores no solo tienen la tarea de impartir conocimientos, sino que también deben fomentar un ambiente emocionalmente saludable que propicie el aprendizaje y el crecimiento integral de sus alumnos. Sin embargo, diversos factores presentes en el entorno escolar, como las altas demandas laborales, las expectativas institucionales, la presión social, el estrés y las dificultades personales, pueden impactar negativamente en la salud mental de los docentes. Esta situación puede dar lugar a problemas como el agotamiento emocional, la ansiedad, el estrés laboral y, en algunos casos, el síndrome de burnout (Maslach y Leiter, 2016). Por ello, es fundamental implementar estrategias que no solo aborden estas cuestiones, sino que también promuevan el bienestar psicológico y emocional de los docentes.

La Institución Educativa Los Araujos, situada en Montería, Córdoba, se enfrenta a los mismos retos que muchas otras instituciones. Aunque los docentes juegan un papel fundamental en la formación de las nuevas generaciones, también deben lidiar con diversos factores estresantes que pueden afectar su salud mental y, en consecuencia, su rendimiento académico. En este contexto, la intervención psicopedagógica se presenta como una solución eficaz para abordar esta problemática. Este enfoque, que comprende un conjunto de acciones planificadas destinadas a mejorar el bienestar emocional, cognitivo y social de los individuos en un entorno educativo, se centra en la salud psicológica de los docentes. No solo optimiza su calidad de vida, sino que también tiene un impacto positivo en el ambiente escolar y en el rendimiento académico de sus estudiantes (González, 2015).

Por otro lado, es fundamental que la intervención psicopedagógica adopte un enfoque integral, que tenga en cuenta tanto los aspectos emocionales como los contextuales. Esto significa que es necesario examinar no solo la carga de trabajo y los factores de estrés vinculados al entorno educativo, sino también los mecanismos de apoyo social, las condiciones laborales y el desarrollo profesional continuo. Según Sánchez (2017), una intervención efectiva debe incluir estrategias de autoevaluación, formación en habilidades emocionales y técnicas de relajación. De este modo, los docentes pueden reconocerse como protagonistas de su propio bienestar, lo que les permite gestionar sus emociones y enfrentar los desafíos cotidianos de manera más eficaz.

En la Institución Educativa Los Araujos, se hace cada vez más urgente la implementación de una estrategia de intervención psicopedagógica, motivada por la creciente preocupación por los efectos del estrés laboral y la carencia de herramientas adecuadas para manejarlo. Este panorama resalta la necesidad de fomentar no solo el bienestar psicológico, sino también el desarrollo de competencias emocionales que fortalezcan la capacidad de los docentes para enfrentar las exigencias del ámbito educativo. La propuesta de este estudio se centra en el diseño de una estrategia de intervención psicopedagógica adaptada a las características y necesidades específicas del personal docente de la institución, con el objetivo de mejorar su bienestar emocional, promover su satisfacción laboral y, en última instancia, contribuir a la creación de un entorno escolar más saludable y eficiente.

De esta manera, el presente estudio tuvo como objetivo principal diseñar una estrategia de intervención psicopedagógica para la promoción del bienestar psicológico en docentes de la institución educativa Los Araujos ubicada en Montería, Córdoba. Para ello, fue necesario la realización de un diagnóstico que permitió identificar el estado del bienestar en general y las áreas de mejora a intervenir, convirtiéndose en una propuesta conformada por diez actividades en total,

las cuales buscan garantizar que los educadores puedan desempeñar su labor de manera efectiva, satisfactoria y saludable.

Para ello, en el primer capítulo, se abordará la descripción de la problemática inicial que motivó el diseño de la presente propuesta de intervención y los objetivos planteados para el ejercicio de diagnóstico. En el capítulo dos, se aborda el marco referencial, compuesto por el marco contextual y conceptual, que constituye la base sobre la cual se construyó la propuesta; y en el capítulo tres, se plantea el diseño metodológico de la propuesta de intervención psicopedagógica, ampliando el ejercicio de diagnóstico con la información cuantitativa y cualitativa recolectada, con su correspondiente resultado y discusión, lo que da lugar a la descripción del programa “Cuidándome”.

Capítulo 1: Descripción de la problemática

1.1. Definición del problema

La salud mental de los educadores es un elemento crucial que impacta directamente en la calidad de la enseñanza y en el bienestar de aquellos que desempeñan esta labor. La enseñanza es un trabajo demandante que implica varias responsabilidades, tales como la organización académica, la valoración del aprendizaje, la dirección de grupos y el cuidado de las dificultades socioemocionales de los alumnos. Estas exigencias pueden provocar un elevado grado de tensión y perjudicar la salud mental de los docentes.

En este contexto, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001) define la salud mental como un estado de bienestar donde el individuo reconoce sus habilidades, mantiene las tensiones de la vida diaria, labora de forma eficiente y aporta a su comunidad. No obstante, varias investigaciones han evidenciado que los docentes están sujetos a factores de riesgo psicosocial que pueden poner en riesgo su salud mental y emocional.

Ahora bien, en los docentes, la salud mental, es un aspecto muy importante que debe ser cuidado y atendido. Para la Organización Mundial de la Salud (2003, citado en Patlán, 2013) existen factores de riesgo psicosocial en el trabajo, dentro de los que se encuentran el estrés y el Burnout, que son cada vez más abordados en los países desarrollados, en aquellos países que están en vías de desarrollo y en los que están en transición.

Este síndrome de burnout se manifiesta en el agotamiento emocional, la despersonalización y una reducción en la satisfacción personal. Según García et al. (2021), en Colombia el 70% de los docentes manifiesta algún grado de agotamiento laboral, mientras que el 95% sufre estrés laboral

en diversos niveles. Estas cifras demuestran la necesidad apremiante de aplicar estrategias de prevención e intervención para potenciar la calidad de vida de los docentes.

La literatura también ha destacado variaciones importantes en el efecto del estrés dependiendo del tipo de centro educativo. Vera et al. (2023) descubrieron que los profesores de instituciones privadas suelen exhibir una mayor capacidad de resistencia y manejo emocional en contraste con aquellos que laboran en entidades públicas. Este fenómeno podría tener vínculos con las condiciones de trabajo, la disponibilidad de recursos y el apoyo institucional.

Igualmente, Hirata y Henao (2022) detectaron que los profesores se enfrentan con dificultades psicosociales como la ausencia de responsabilidad compartida de las familias en el proceso educativo y el exceso de trabajo. Adicionalmente, demostraron que gran parte de los educadores carecen de capacidades de autoconciencia suficientes para identificar indicios de estrés o identificar elementos que provocan tensión, lo que restringe la aplicación de estrategias de autorregulación.

Además, se ha mencionado el respaldo social y organizacional como un elemento crucial en la salud mental de los docentes. García y Gómez (2021) detectaron que la escasa interacción familiar, el limitado respaldo institucional y la excesiva carga de trabajo son elementos de riesgo principales para el descontento psicológico en el equipo docente. Por otro lado, factores como la resiliencia, el respaldo familiar y el apoyo institucional se han reconocido como elementos de protección.

A su vez, Cauçali et al. (2021) subrayan la relevancia de fortalecer las redes sociales de apoyo como lugares seguros para el manejo emocional y la variedad de actividades diarias. No solo promueven el desarrollo personal estas redes, sino que también potencian la habilidad de los

profesores para enfrentar los retos del ambiente educativo. Específicamente, la pandemia de COVID-19 y la transición hacia la virtualidad incrementaron la carga emocional de los docentes, poniendo de manifiesto la importancia de estrategias de apoyo y autocuidado en el ámbito educativo.

A escala mundial, la circunstancia es alarmante. Un estudio del Observatorio del Instituto para el Futuro de la Educación indica que maestros alrededor del mundo están evaluando la posibilidad de dejar su trabajo debido a los elevados índices de estrés y trastornos de salud mental (Delgado, 2023). En un sondeo efectuado a 3082 empleados del sector educativo británico, hallaron que el 59% ha pensado en abandonar el sector. De estos, el 67% son líderes de alto nivel y el 59% son profesores. El 68 % de los participantes indicaron que la carga laboral es el principal motivo por el cual consideran abandonar sus puestos de trabajo.

Sin embargo, esto no es exclusivo del Reino Unido, de acuerdo con Delgado (2023) se llevó a cabo una encuesta entre 2360 profesores y 1540 directores en Estados Unidos, en la que se descubrió que los educadores tienen un bienestar menor al de otras profesiones. En realidad, casi tres cuartas partes de los profesores y el 85% de los directores manifestaron que suelen sufrir estrés en el trabajo, en contraste, solo el 44 % de los empleados de otras áreas expresaron la misma respuesta.

La salud mental de los educadores en América Latina es una inquietud en aumento, impactada por varios elementos que inciden en su bienestar y rendimiento laboral. Una investigación divulgada en la revista *Cultura, Educación y Sociedad* por Titistar et al. (2022) examinó estudios empíricos acerca de la salud mental de los profesores en la región, destacando dos enfoques fundamentales: uno enfocado en la enfermedad y otro en la salud mental positiva. El

70% de las investigaciones examinadas se centraron en cuestiones como el síndrome de burnout y trastornos mentales habituales, mientras que el 30% restante se ocupó de elementos vinculados con el bienestar y la promoción de la salud mental.

El contexto educativo en Colombia agrava aún más esta problemática. Según el Ministerio de Salud y Protección Social (2023), el 66,3% de los colombianos ha enfrentado algún problema de salud mental, y el 30% considera que su estado emocional es regular o malo. En el ámbito docente, estas cifras reflejan la necesidad de fortalecer programas de bienestar y salud mental dentro de las instituciones educativas.

Específicamente en los docentes, una investigación difundida en la Revista Médica Militar reveló que el 56,2% de los profesores tenían niveles moderados de depresión, el 45,1% niveles moderados de ansiedad y el 42,9% niveles moderados de estrés (García et al., 2023) Estas cifras representan una situación preocupante que necesita atención urgente.

Al respecto, el Ministerio de Trabajo (2016) sostiene que los docentes, realizan tareas que implican la constante interacción con estudiantes, la planeación de las actividades, evaluaciones de los alumnos, compromisos de formación debido a los cambios y reformas en los planes de estudios y a las frecuentes reestructuraciones del sistema educativo, lo cual ocasiona que la docencia sea una profesión de alta vulnerabilidad para el desarrollo y prevalencia de enfermedades físicas o psíquicas.

En el caso específico de la Institución Educativa Los Araujos, ubicada en Montería, Córdoba, los desafíos son aún mayores. Este megacolegio público atiende a aproximadamente 1.440 estudiantes de estratos 1 y 2, quienes provienen de entornos marcados por pobreza, delincuencia, consumo de sustancias psicoactivas y violencia intrafamiliar (Proyecto Educativo

Institucional, 2022). Ante esta realidad, los docentes no solo deben impartir conocimientos, sino también desempeñar un papel de apoyo psicosocial, lo que aumenta la carga emocional y el riesgo de agotamiento.

Además de las exigencias académicas, los docentes de esta institución realizan visitas domiciliarias para garantizar la permanencia escolar, adaptan sus metodologías de enseñanza según las necesidades de los estudiantes y enfrentan desafíos constantes derivados de las condiciones socioeconómicas de la comunidad. Estas circunstancias pueden generar una sobrecarga laboral y afectar negativamente su bienestar psicológico.

Por otro lado, la psicología positiva ha cobrado relevancia en la promoción del bienestar docente, pues se centra en el fortalecimiento de recursos emocionales y psicológicos que permiten afrontar el estrés de manera efectiva. En este marco, Carol Ryff (1989) propone un modelo de bienestar psicológico basado en seis dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas, propósito en la vida, crecimiento personal, autonomía y dominio del entorno. Estas dimensiones pueden servir como base para el diseño de programas de apoyo dirigidos a los docentes.

Frente a este panorama, surge la necesidad de diseñar estrategias que contribuyan al bienestar psicológico de los docentes. En este sentido, investigaciones como la de Jiménez (2021) han demostrado que la implementación de intervenciones basadas en la psicología positiva puede reducir los riesgos psicosociales y mejorar la calidad de vida del personal docente. Asimismo, García y Soler (2021) evidenciaron que los programas psicoeducativos orientados a la promoción del bienestar y la gratitud pueden tener efectos positivos en la salud mental de los educadores.

Por lo tanto, considerando la complejidad de los desafíos que enfrentan los docentes de la Institución Educativa Los Araujos, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo

aportar al bienestar psicológico en docentes de la Institución Educativa Los Araujos ubicada en Montería, Córdoba?

1.2. Justificación

La salud mental de los docentes es un factor determinante en la calidad educativa y en el desarrollo integral de los estudiantes. La promoción del bienestar psicológico no solo beneficia a los educadores, sino que también impacta positivamente en los estudiantes y en el ambiente de aprendizaje. Como señala Smylie (1999), las situaciones negativas que afectan la salud mental del docente pueden perjudicar no solo a este como sujeto, sino a toda la comunidad educativa, afectando la calidad del proceso formativo. De acuerdo con este autor, la relación entre el maestro y su entorno puede generar tensión, lo que ocasiona problemas como la falta de autoridad en el aula, conflictos con padres de familia y carencia de autonomía en la toma de decisiones, aspectos que pueden alejar al docente de su principal función.

En este sentido, la presente investigación tiene como objetivo diseñar una estrategia de intervención psicopedagógica para la promoción del bienestar psicológico en los docentes de la Institución Educativa Los Araujos en Montería, Córdoba. Esta iniciativa busca responder a la creciente preocupación por la salud mental de los educadores, quienes deben lidiar con diversas exigencias como el diseño de actividades, materiales educativos, evaluación y múltiples tareas administrativas, lo que conlleva una sobrecarga laboral que puede afectar su bienestar psicológico (Acuña, 2020). El enfoque psicopedagógico planteado en este estudio constituye una opción innovadora para gestionar el efecto perjudicial que la labor docente tiene en la salud mental de los profesionales de esta área, fomentando saberes, actitudes y prácticas que mejoren su calidad de vida.

La investigación es innovadora y relevante, dado que, a pesar de que la salud mental de los docentes ha sido extensamente estudiada, la mayoría de las investigaciones han subrayado el efecto del estrés y el agotamiento laboral (Hirata & Henao, 2022), dejando de lado estrategias específicas de intervención desde la psicopedagogía. En este marco, la propuesta planteada en este estudio intenta hacer frente a la identificación de la problemática, ofreciendo instrumentos que faciliten manejar los retos del trabajo docente desde una perspectiva preventiva y de fomento del bienestar. Además, en contraposición a otras investigaciones que tratan la salud mental de los profesores desde un enfoque clínico o organizacional, este estudio incluye estrategias psicopedagógicas que facilitan el fortalecimiento de los recursos emocionales y cognitivos de los maestros, potenciando su resiliencia y su habilidad para manejar circunstancias adversas.

La importancia de la investigación reside en que trata un asunto que afecta significativamente la calidad de la educación y el bienestar de la comunidad educativa. El profesor no solo desempeña un papel educativo, sino que también juega un papel crucial en la educación socioemocional de los estudiantes. Cuando un docente se halla en una condición de agotamiento emocional o estrés persistente, su rendimiento en el salón de clases puede verse perjudicado, lo que puede tener repercusiones adversas en los procesos de enseñanza y aprendizaje. En este contexto, fomentar el bienestar psicológico no solo favorece al educador en aspectos personales, sino que también aporta a la creación de entornos educativos más sanos y justos.

Desde un enfoque científico y disciplinar, la investigación aporta al avance de la psicopedagogía al elaborar una estrategia de intervención fundamentada en principios psicopedagógicos, que puede ser reproducida en otros entornos educativos con atributos parecidos. Promover la salud mental requiere el desarrollo de saberes, posturas y acciones que influyen en los

factores que determinan el bienestar psicológico. Por ello, este estudio se basa en modelos teóricos como el del bienestar psicológico de Ryff (1989), que trata aspectos fundamentales como la autoaceptación, la independencia y las relaciones positivas.

Considerando que la salud mental de los docentes impacta directamente en la calidad de la enseñanza y en la estabilidad emocional de la comunidad educativa, este estudio posee un gran efecto social al sugerir una táctica que puede potenciar su bienestar y, en consecuencia, su rendimiento en el salón de clases. Al elaborar una estrategia de intervención psicopedagógica enfocada en fomentar el bienestar psicológico de los profesores de la Institución Educativa Los Araujos, se pretende aportar a la creación de ambientes educativos más sanos y al mejoramiento de la calidad de la educación en la zona.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Diseñar una estrategia de intervención psicopedagógica para la promoción del bienestar psicológico en docentes de la institución educativa Los Araujos ubicada en Montería, Córdoba.

1.3.2. Objetivos específicos

- Caracterizar el estado de las dimensiones del bienestar psicológico en docentes de la institución educativa Los Araujos ubicada en Montería, Córdoba.
- Identificar los factores internos y externos que posibilitan u obstaculizan las dimensiones del bienestar psicológico en docentes de la institución educativa Los Araujos ubicada en Montería, Córdoba.

- Plantear la estrategia de intervención psicopedagógica en torno a las dimensiones del bienestar psicológico en docentes de la institución educativa Los Araujos ubicada en Montería, Córdoba.

Capítulo 2: Marco referencial

2.1. Referente contextual

Con el fin de tener una idea frente a la población con la cual se desarrollará la propuesta de intervención, se iniciará con realizar una caracterización del contexto social y económico del lugar donde se encuentra ubicada la Institución Educativa Los Araujos, con el fin de resaltar tanto la necesidad en este establecimiento contar con una propuesta que apunte a la promoción del bienestar psicológico de los docentes, así como también, los recursos y fortalezas con las que se cuenta a la hora de implementar la propuesta.

La ciudad de Montería, Córdoba, está ubicada al noroccidente del país en la región Caribe Colombiana, se encuentra a orillas del río Sinú, por lo que es conocida como la "Perla del Sinú". Es una ciudad con una población aproximada (de acuerdo con las aproximaciones del DANE para el año 2023), de 523,150 habitantes: 268,923 mujeres (51.4%) y 254,227 hombres (48.6%), representando el 27.6% de la población total de Córdoba para el año 2023 (DANE, 2023).

Ahora bien, en el tema económico, Montería presentaba el 46,4% de pobreza monetaria en el año 2015, lo que lo ubica dentro de los 10 primeros departamentos con más altas cifras de pobreza en Colombia (DANE, 2017). Además, considerando que el promedio nacional en pobreza monetaria para el año 2015 era del 27,8%, se puede evidenciar que la pobreza en el departamento de Córdoba es 1,7 veces superior al promedio de Colombia (Anaya et al, 2020).

En el caso de la Institución Educativa Los Araujos, es un megacolegio de carácter público, ubicado en el municipio de Montería (Córdoba), quien en la actualidad atiende aproximadamente 1440 estudiantes, pertenecientes a los estratos 1 y 2 (Proyecto Educativo Institucional Los Araujos, 2022). De esta manera, se caracteriza por integrar una población estudiantil proveniente de

contextos con altos índices de pobreza, de delincuencia, consumo de sustancias psicoactivas, violencia familiar y sexual, ideación e intentos previos de suicidio. Debido a las situaciones psicosociales presentadas en el entorno institucional, los docentes deben garantizar la permanencia educativa a través de las visitas domiciliarias, donde deben dirigirse hacia los hogares de los estudiantes para apoyar a las familias e identificar los factores de riesgos que pueden obstaculizar la trayectoria escolar de los estudiantes.

Adicionalmente, los docentes deben hacer ajustes en sus metodologías y actividades como una manera de intervención oportuna frente a las inasistencias de los estudiantes y así darle continuidad a su proceso educativo. De esta manera, estas situaciones los pueden exponer a una sobre exigencia constante y por ende a un agotamiento debido a los intentos desesperados de satisfacer cada necesidad educativa o psicosocial de sus estudiantes, generando repercusiones negativas no solo en la relación con estos, sino también a su propia salud mental.

2.2. Referentes investigativos

Dentro de los referentes investigativos se resalta la propuesta de intervención diseñada por Ureña (2020), denominada “Programa de orientación e intervención psicopedagógica: la educación de la felicidad” diseñada en la ciudad de Jaén (España), con el fin de desarrollar y promover el bienestar en la comunidad educativa, con foco en docentes y estudiantes. El estudio destaca que el docente es el referente del proceso educativo, en cualquier estilo metodológico, ya sea actuando como experto de la materia, como guía, como motivador o simple dinamizador, facilitando el proceso de enseñanza-aprendizaje, por tanto, siempre afectará al mismo.

Los docentes en general presentan la necesidad de adaptarse a cada uno de los grupos a los cuales dirige su accionar, entendiendo que cada uno de ellos, tiene sus propias particularidades y

necesidades, situación que no solo se da en el nivel de bachillerato, sino en los otros niveles de la educación colombiana. Lo anterior, unido a la insuficiencia educativa de los padres, que delegan los procesos de formación de la persona al entorno escolar, el ambiente laboral, las condiciones de trabajo a menudo superexigentes (Fernández, 2014, p 22), además de las cargas personales de su propia individualidad, afectan el proceso desarrollado por el docente, repercutiendo en la calidad académica, si no se trata y aborda.

El trabajo de grado denominado “Estrategias de afrontamiento del estrés y Síndrome de Burnout en docentes de primaria y secundaria del Colegio Eliseo Pinilla Rueda del municipio de Villanueva” realizado por Eslava (2016), abordó varios objetivos, dentro de los cuales se encuentra la identificación de las estrategias de afrontamiento que usan los docentes ante situaciones de estrés. La metodología empleada fue de corte cuantitativo, haciendo uso del diseño descriptivo correlacional con 32 docentes de primaria y secundaria a través del instrumento Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y la escala de estrategias de afrontamiento de Coping modificada (EEC – M).

Entre los resultados más sobresalientes de este estudio, se encontró que las cinco estrategias de afrontamiento más utilizadas son: solución de problemas, religión, búsqueda de apoyo social, evitación emocional y reevaluación positiva. Así mismo, que las que menos usan son: autonomía, negación y expresión de la dificultad de afrontamiento.

En cuando a propuestas de intervención, se rastreó el artículo denominado “propuesta de intervención para la promoción de la Inteligencia Emocional destinado a docentes de Educación Secundaria”, escrito por Molina (2022). Esta investigación tuvo como fin diseñar un programa de formación en Inteligencia Emocional para el profesorado de enseñanza secundaria obligatoria, y

dentro de los resultados esperados, se destacó que el programa diseñado fuera eficaz para el trabajo de competencias de la IE, al igual que otros programas de este tipo destinados a docentes, así como también que los profesores adquirieran estas habilidades y se percibieran a sí mismos como más capaces de utilizarlas para lograr los beneficios que promueve.

Ahora bien, en la línea del bienestar psicológico, se encuentra la investigación de Parada Sánchez (2018) denominada “Resiliencia, bienestar psicológico y autoeficacia en relación con el estrés en el docente joven y las prácticas encaminadas a la prevención de la violencia escolar”, con varios objetivos específicos en el cual se destaca uno, orientado a determinar la relación entre la resiliencia, el bienestar psicológico y la autoeficacia con el estrés docente. La investigación fue de tipo descriptivo, correlacional, explicativo y de corte transversal, contando con la participación de 101 docentes adultos jóvenes de la ciudad de Bogotá, Colombia.

Para el estudio fueron aplicados varios instrumentos, dentro de los cuales se encuentran: la Escala de Resiliencia Docente elaborada por Guerra (2013), la escala de Bienestar Psicológico de Ryff adaptada luego por Dierendonck (2004), y la Escala de Autoeficacia Docente elaborada por Prieto (2007). Dentro de los resultados que arrojó la investigación, se encuentra que tanto la resiliencia como la percepción de bienestar psicológico se relacionan significativa y positivamente con las prácticas docentes, aunque no con el estrés; En este sentido se tiene que una alta resiliencia y autoeficacia promueven una alta percepción de bienestar psicológico y sugiere que una parte importante es que el docente descubra su potencial y logre restablecer los procesos internos que han sido menguados por el estrés.

Ahora bien, este estudio también exploró las estrategias de autocuidado que los docentes han implementado para proteger su bienestar en tiempos difíciles, identificando que dentro de las

mismas se encuentran: el tiempo de ocio, la actividad física, centrarse en el trabajo, desconectarse de la tecnología renovación de redes de apoyo, flexibilidad académica, entre otras.

Es por lo anterior, que se hace necesario el diseño de una estrategia de intervención psicopedagógica para la promoción del bienestar psicológico de los docentes partiendo de la premisa, de que “una sociedad integrada por personas satisfechas, que viven emociones positivas consistentemente y que experimentan los beneficios de sus rasgos positivos, va a tender a desarrollar instituciones sociales más sólidas y positivas” (Ferrel, et al, 2014. p, 40). En este sentido, la propuesta se enmarca en la línea de investigación Psicología y salud ya que propende por establecer estrategias para enmarcadas en la promoción del bienestar y calidad de vida.

2.3. Referente conceptual

2.3.1. *Psicología positiva*

Gran parte de la investigación y la labor teórica realizada por los psicólogos en los últimos años se ha enfocado en encontrar formas de prevenir el desarrollo de trastornos en individuos potencialmente vulnerables, es decir, aquellos considerados sujetos de riesgo. A pesar de estos esfuerzos, es innegable que, hasta el día de hoy, la psicología no ha logrado resolver esta problemática de manera satisfactoria (Poseck, 2006).

El modelo patogénico que ha prevalecido durante tanto tiempo ha demostrado su incapacidad para abordar la prevención de los trastornos mentales. La clave de este fracaso podría radicar en que la prevención ha sido conceptualizada principalmente desde una perspectiva negativa, centrada en evitar o eliminar las emociones negativas (Poseck, 2006).

En esta perspectiva, se ha evidenciado que hay cualidades humanas que funcionan como factores de protección frente a los trastornos mentales. Existe evidencia empírica suficiente para

sostener que ciertas características positivas y fortalezas humanas, como el optimismo, la esperanza, la perseverancia y el valor, entre otras, actúan como barreras contra dichos trastornos.

Martin Seligman, un investigador que ha dedicado una gran parte de su carrera al estudio de trastornos mentales y al desarrollo de conceptos como la indefensión aprendida, ha introducido el término "psicología positiva". Este cambio de orientación representa un giro radical en su perspectiva, ya que ahora elabora y promueve una concepción más positiva de la especie humana (Poseck, 2006).

La psicología positiva busca mejorar la calidad de vida y evitar la aparición de trastornos mentales y patologías. A diferencia del enfoque actual centrado en aspectos patológicos, que se centra en corregir defectos y reparar lo que ya está dañado, la psicología positiva pone énfasis en desarrollar habilidades y en la prevención.

2.3.2. Teoría Constructivista del Aprendizaje

Según Coloma y Tafur (1999), el constructivismo señala el camino hacia el cambio educativo porque transforma la educación en un proceso activo en el que las personas son capaces de aprender de sus experiencias previas y de las interacciones establecidas con el entorno, desarrollar y construir su propio conocimiento. De esta manera, las autoras amplían que la idea tradicional de que el ser humano es un ser pasivo que no aporta nada a la situación de aprendizaje, ya no es válida, al reconocerse que los conocimientos adquiridos y las características previas del sujeto deben ser utilizados para construir nuevos conocimientos.

En la misma línea, Ortiz (2015) señaló que desde la perspectiva del constructivismo el aprendizaje es una construcción especial, es decir, se ve afectado por los aspectos físicos, sociales, culturales e incluso económicos y políticos del sujeto que aprende. Estas condiciones también se

aplican a cualquier persona que enseñe y a cómo enseña. En este sentido, los docentes que parten de este principio de construcción del conocimiento promueven la participación activa de los estudiantes, dialogan con ellos y logran un ambiente colaborativo para lograr el propósito de construir conocimiento.

En cuanto a la metodología, el constructivismo pone mayor énfasis en actividades que implican hacer cosas que estimulan el contacto con una variedad de materiales y son oportunidades para revisar conocimientos, pero también para hacer el propio aporte en la realización de la tarea propuesta (Araya et al., 2007). Esto facilita el compromiso con el tema que se está discutiendo y su asimilación por parte del sujeto de aprendizaje.

2.3.3. Salud mental

La salud mental, según la definición de la OMS, es un estado de bienestar en el cual la persona puede hacer frente al estrés común de la vida familiar y comunitaria, así como el desarrollo pleno de las capacidades individuales, y forma parte integral de la salud pública (Organización Mundial de la Salud, 2022). Esto implica que la promoción de la salud y la prevención de problemas y trastornos mentales deben ir más allá de la convencional separación que considera la salud mental como un ámbito aparte de la salud en general.

La salud mental, como parte integrante de la salud pública, es un campo en constante evolución que aún no ha alcanzado acciones coordinadas de manera plena en el contexto de la salud general (Posada, 2013). Esta desempeña un papel fundamental en la salud pública, y hay numerosas razones para respaldar esta afirmación: los trastornos mentales son comunes, afectan a dos de cada cinco personas adultas en Colombia, no discriminan por nivel socioeconómico ni área geográfica, generan costos significativos tanto en términos económicos como emocionales para el individuo,

la familia y la sociedad, y la coexistencia de enfermedades físicas y trastornos mentales es muy frecuente (Posada, 2013).

En las últimas décadas, la investigación y el desarrollo enfocados en los trastornos mentales han tenido un impacto transformador en la práctica psiquiátrica, mejorando significativamente la calidad de vida de millones de pacientes en todo el mundo. Los avances en los nuevos antidepresivos y antipsicóticos, caracterizados por tener menos efectos secundarios y una acción más rápida, han permitido que las personas puedan reincorporarse al trabajo. Además, los síndromes similares al Parkinson son menos frecuentes, se reduce el estigma hacia los pacientes y aquellos afectados por trastornos psicóticos pueden recibir tratamiento sin necesidad de hospitalización, o con estancias breves en unidades de salud mental (Posada, 2013).

Ahora bien, en Colombia, la ley 1616 de 2013, conocida como la Ley de Salud Mental (Congreso de la República de Colombia, 2013) representa un hito en la protección y promoción de la salud mental en el país, dado que busca garantizar el derecho a la salud mental de todos los colombianos, con un enfoque especial en niños, niñas y adolescentes. Dentro de sus principales aportes, se incluye la promoción de la salud mental y la prevención de trastornos mentales, la atención integral e integrada en salud mental dentro del Sistema General de Seguridad Social en Salud, y la adecuación de los servicios de salud para atender las necesidades de salud mental de la población.

Así mismo, a nivel jurisprudencial, se cuenta con la política Nacional del Salud Mental (Ministerio de Salud, 1998) que se centra en la prevención de trastornos mentales, la promoción de la salud mental, y la atención integral a quienes padecen algún trastorno mental. Esta busca reducir el estigma y la discriminación asociados a los problemas de salud mental, y fortalecer los servicios de salud mental en todo el país.

En conclusión, el mejoramiento en la calidad de la atención psicoterapéutica y psicosocial, junto con el fortalecimiento de la atención primaria y el impulso de acciones de salud mental basadas en la comunidad, que incluyan intervenciones para mejorar la calidad de vida, tiene el potencial de reducir efectivamente los costos y la carga social asociados con los trastornos mentales.

2.3.4. *Modelo de bienestar psicológico*

Diversos investigadores indican que la profesión docente es una de las más desafiantes en términos de exigencia profesional, posicionándose entre las carreras con mayor nivel de estrés y menor grado de bienestar en relación con otras profesiones (Quiroga, 2013). A nivel psicológico se ha demostrado que tener un elevado nivel de bienestar emocional y psicológico, aumentan la resiliencia ante eventos negativos o situaciones vitales complejas, y permiten aceptar mejor las circunstancias adversas de la vida. En este sentido, el concepto de “bienestar psicológico” implica no perder de vista algunos elementos fundamentales para sentirse bien y tener posibilidades de ser felices más allá del hecho de no sufrir malestar o dolor físico.

Ahora bien, abordar la categoría de bienestar humano, es un tema complejo y sobre el cual los científicos sociales no logran un consenso. Esta falta de acuerdo se debe, entre otras razones, “a la complejidad de su estudio, determinada en mucho por su carácter temporal, su naturaleza plurideterminada, donde intervienen factores objetivos y subjetivos” (García et al, 2000). Respecto a esto, hay algunos expertos que asocian el bienestar psicológico a la felicidad desde una perspectiva hedónica y al desarrollo de las capacidades humanas, sin embargo, en cualquiera de los casos, el bienestar psicológico se corresponde con un juicio subjetivo, global y relativamente estable de satisfacción con la vida y la moral de las personas (George, 2010).

Uno de los exponentes más representativos al abordar la categoría de bienestar psicológico es Carol Ryff, quien desarrolló el concepto centrandolo en el cultivo de capacidades para el crecimiento personal. Según esta autora, el bienestar psicológico, es una categoría más amplia que la simple estabilidad de los afectos positivos a lo largo del tiempo y que posee una naturaleza multidimensional. Se define como el esfuerzo para que el ser humano avance y cumpla con su potencial, lo que está relacionado con tener un propósito de vida que ayude a darle significado, lo cual implica asumir obstáculos y realizar esfuerzos para superarlos y, de esta forma, alcanzar las metas planteadas.

En este sentido, Ryff (1989) sugiere un modelo de capacidades para la generación de bienestar psicológico, compuesto por seis dimensiones a saber: aceptación personal, relaciones positivas con otros, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y desarrollo personal. Con relación a lo anterior, la investigación de Ryff y Keyes (1995), describe seis dimensiones del bienestar psicológico, de la siguiente manera:

- **Autoaceptación:** Significa tener una perspectiva adaptativa que permite adaptarse a comportamientos, intereses y sentimientos personales, es un modo muy específico de autoevaluación durante períodos temporales de larga duración, esto implica comprender las propias fortalezas e inseguridades, suficiente comprensión y reconocimiento.
- **Relaciones positivas:** Incluye el desarrollo y mantenimiento de las relaciones sociales y la confianza en las personas, lo que hace que sean fuertes y duraderas, ya que proporciona una comunicación emocional y segura que es crucial para tener bienestar. De esta manera, las relaciones positivas en el entorno contribuyen al desarrollo positivo de la salud mental y la madurez de la personalidad.

- **Dominio del entorno:** muestra el grado de desarrollo humano que le permite elegir un lugar adecuado para sí mismo. También se relaciona con la capacidad de controlar el mundo, lo que le permitirá dirigir fácilmente el entorno que le rodea.
- **Autonomía:** se refiere a la capacidad que posee el ser humano y le permite desarrollar su personalidad en los diferentes ámbitos de la sociedad, esto significa mantener la independencia y autoridad de los individuos apoyando adecuadamente su comportamiento.
- **Propósito de vida:** Todo ser humano necesita tener un propósito en su vida, ya que debe establecer metas y definir claramente sus objetivos personales, y ello, ayudará en su formación y desarrollo personal.
- **Crecimiento personal:** las personas necesitan fortalecer su potencial adecuadamente para promover y mejorar su desarrollo personal.

En el artículo denominado “Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva”, desarrollado por Vázquez et al. (2009, p. 23), señalan que “las dimensiones del bienestar eudaemónico de Ryff parecen predecir resultados positivos con relación a la salud y a la amortiguación del estrés”, lo que contribuye a la fundamentación empírica del modelo en relación con formas de funcionamiento personal que generan bienestar. En este sentido:

El bienestar psicológico es una experiencia personal que se va construyendo a través del desarrollo psicológico de la persona y de la capacidad para relacionar y relacionarse de manera positiva e integrada con las experiencias de vida que va experimentando, considerando la incorporación activa de medidas positivas para ello y no solo la ausencia de los aspectos negativos que va vivenciando. (Sandoval et al, 2017, p 262)

En esta misma línea, se destacan estudios latinoamericanos que hicieron uso de la escala de bienestar psicológico adaptada, como la de León y Monzón (2019) y su investigación titulada “Bienestar Psicológico y Síndrome de Burnout en Docentes de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de Dos Distritos de la Provincia de Cajamarca - 2017” realizada en Perú. En este sentido, se determinó la relación entre seis dimensiones del bienestar psicológico y el síndrome de burnout en 42 docentes de instituciones de educación escolar a tiempo completo de la ciudad de Cajamarca. Para ello se utilizó la Escala de bienestar psicológico de Ryff, una versión de 39 ítems que mide seis dimensiones: autoaceptación, entorno, propósito de vida y crecimiento personal; todas las subescalas mostraron adecuadas propiedades psicométricas.

A nivel nacional, se destacan estudios que hicieron uso de la escala de bienestar psicológico adaptada. En primer lugar, se encuentra el estudio de Pineda et al. (2018) titulado “Estudio psicométrico de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en adultos jóvenes colombianos” el cual se llevó a cabo con una muestra no aleatoria de 727 participantes para evaluar la confiabilidad, constructo y validez discriminante de las seis Escalas de Salud Mental (PBE) de Ryff entre jóvenes de Bogotá y Tunja. En este sentido, la validez de constructo se evaluó mediante análisis factorial confirmatorio (AFC), la confiabilidad mediante Omega de McDonald (Ω) y la validez discriminante mediante pruebas de comparación de medias de grupos independientes.

Dentro de los resultados, se destaca que el AFC arrojó índices de ajuste similares tanto con seis dimensiones ($X^2 = 1649.40$, $gl = 362$, $p = 0.00$; $CFI = 0.95$; $AGFI = 0.95$; $RMSEA = 0.066$, $IC90\%$, $0.062 - 0.069$; $SRMR = 0.077$) y El omega arrojó valores entre 0.60 y 0.84. Por tanto, la escala es apropiada para la evaluación del bienestar psicológico en población colombiana.

Finalmente, se destaca el estudio de Ferrel et al. (2014) titulado “Bienestar psicológico en profesores de una universidad privada del distrito de Santa Marta”. El cual tuvo como objetivo

describir el grado de bienestar psicológico según la edad, el sexo, el estado civil, la profesión, la duración del empleo y el tipo de empleo en profesores de una universidad privada del distrito de Santa Marta, Colombia. Se trató de un estudio descriptivo con diseño transversal que involucró a 480 docentes, de los cuales se obtuvo una muestra estratificada de 192 (109 hombres, 83 mujeres) con edades entre 29 y 46 años. La escala utilizada fue la de bienestar psicológico de Ryff la cual fue traducida y adaptada al español por Díaz et al. (2006).

2.3.5. Bienestar desde la psicopedagogía

El bienestar laboral de los docentes puede verse afectado por diversos factores, como las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el clima organizacional, la satisfacción con la carrera profesional, entre otras, lo cual, ha constituido una preocupación importante, pues, como lo plantea la UNESCO (2000):

Sin buenos docentes, apropiados de su rol, satisfechos con su labor, no será posible cumplir con las metas de “educación para todos” proclamadas en las declaraciones de Jomtien (1990) y en Dakar (2000), ni con los proyectos educativos que tienen los propios países. (UNESCO, 2000).

En el artículo denominado “Orden social y salud mental: Una aproximación desde el bienestar social”(Blanco & Díaz, 2006), plantean que existe una relación directamente proporcional entre el bienestar social y la salud mental, razón por la cual, al elaborar estrategias que fomentan el bienestar, se está reforzando el acceso a experiencias vitales satisfactorias, que a su vez refuerzan la autoestima, así como la valoración positiva de la vida, y, por ende, se convierten en predictores positivos de la salud mental y la integración social.

La Organización Internacional del Trabajo (2016) aborda el bienestar en el trabajo, como un elemento implícito en la salud mental definido así, “un estado de salud y bienestar (tanto

individual como colectivo) en el que los trabajadores desarrollan sus propias capacidades, trabajan de forma productiva y contribuyen a su comunidad” (p. 36). Así mismo, en el ámbito laboral, la categoría de bienestar se ha usado de manera intercambiable con otros conceptos como felicidad, calidad de vida, satisfacción, entre otras.

Por su parte, desde el modelo establecido por Blanch et al (2010), se comprende el bienestar laboral como las experiencias de estar bien en el trabajo, en las que se encuentran variables situacionales y personales que pueden tener diversos efectos en el bienestar psicosocial y otros problemas a nivel personal, tales como trastornos mentales, digestivos, depresión, ansiedad, burnout, entre otros.

2.3.6. Intervención psicopedagógica

En el ámbito educativo, el bienestar psicológico de los docentes es un factor fundamental para el éxito de los estudiantes, dado que en la medida en que los docentes se sienten bien consigo mismos y con su trabajo, son más propensos a ofrecer una educación de calidad.

En este sentido, cobra relevancia abordar el concepto de propuesta de intervención psicopedagógica, dado que la importancia de esta radica en su capacidad de mejorar el proceso de aprendizaje y enseñanza. Una propuesta psicopedagógica bien diseñada puede ayudar a los estudiantes a desarrollar sus habilidades y conocimientos, así como a los docentes a mejorar sus prácticas educativas.

En palabras de Henao et al (2006), el foco principal de la psicopedagogía es “el fortalecimiento de las competencias, el desarrollo de las estrategias de aprendizaje y el incremento de los procesos motivacionales” (p, 2016), de cara a unos principios básicos de la acción psicopedagógica, como lo son el principio de prevención, el principio de desarrollo y el principio

de acción social, las cuales, no solo se desarrollan en el contexto escolar, sino también los ámbitos familiares, laborales, centros de educación de adultos, centros de formación y capacitación, asociaciones laborales y comunitarias, centros recreativos y medios de comunicación, entre otros.

La intervención psicopedagógica ha recibido diversas denominaciones como intervención psicoeducativa, pedagógica y psicológica. Aun así, sin que haya un consenso total, existe una referencia más común a lo psicopedagógico para referirse a un conjunto de actividades y acciones integradoras que buscan aportar a la solucionar determinados problemas, prevenir la aparición de otros, colaborar con las instituciones para que las labores de enseñanza y educación sean cada vez más efectivas (Henao et al, 2006).

Ahora bien, de acuerdo con la propuesta de clasificación de los modelos de intervención psicopedagógica sugerido por Henao et al (2006), en el artículo de investigación denominado “Qué es la intervención psicopedagógica: definición, principios y componentes”, estos se clasifican en teóricos, modelos básicos de intervención, modelos organizativos y Modelos mixtos o de intervención.

Así mismo, los modelos de intervención psicopedagógica a su vez han recibido diversas clasificaciones, resumidas por autores como Álvarez y Bisquerra, en counseling, consulta y programas (Sanchiz, 2008).

Para el caso del presente proyecto de intervención, este será abordado desde el modelo de programas, modalidad de intervención psicopedagógica que se centra en la planificación y ejecución de programas de intervención, los cuales se diseñan a partir de una evaluación de las necesidades del individuo o grupo, y se centran en el desarrollo de las competencias y habilidades necesarias para el aprendizaje y la adaptación. Se trata de uno de los modelos más

aceptados en la intervención psicopedagógica, dado su carácter preventivo, globalizador, comprensivo, crítico, ecológico y reflexivo. Se considera los trastornos como consecuencia de la interacción del individuo con su entorno sociocultural, y su propósito es, en última instancia, la potenciación de habilidades.

En este sentido, si bien existen diferentes concepciones en cuanto a las fases del modelo de intervención por programas, Bisquerra Et Al (2005), las agrupa en las siguientes fases:

1. Análisis del contexto
2. Identificación de necesidades
3. Formulación de objetivos
4. Planificación y ejecución de actividades con:
 - Alumnado
 - Profesorado
 - Familia
 - Comunidad
5. Evaluación y costos

Por otra parte, Bisquerra Alzina (2006) aborda áreas de intervención alternativas que han surgido de la interacción de la psicopedagogía con la educación psicológica, dentro de las que se encuentran las áreas de Orientación profesional, Orientación en los procesos de enseñanza-aprendizaje, Atención a la diversidad y Orientación para la prevención y el desarrollo (p. 13). Si bien estas áreas no están divididas en su plenitud, es en esta última área de intervención, desde donde se enmarca la presente propuesta de intervención. En este sentido,

la orientación para la prevención y el desarrollo es un área de intervención en el que se propone la prevención en sentido amplio y el desarrollo personal y social, puesto que:

Prevención y desarrollo constituyen las dos caras de una misma moneda. Así, por ejemplo, cuando se habla de desarrollo de la salud, se piensa en prevención de la enfermedad. La evidencia demuestra que muchas veces prevención y desarrollo van tan unidos que resulta difícil distinguir entre ellos. Por esto se habla de prevención y desarrollo como una expresión acuñada. (Bisquerra, 2006, p. 15)

Así mismo, en cuanto al contexto de intervención, desde el análisis de Bisquerra, en el documento denominado Orientación psicopedagógica y educación emocional, la categorización parte desde el orientado y no desde el orientador, identificando que los posibles contextos de intervención se agrupan en tres categorías principales, siendo: el Sistema escolar (educación formal), los Medios comunitarios y las Organizaciones.

Por último, al abordar la categoría de agentes, es preciso destacar que la orientación psicopedagógica parte del trabajo en equipo en el que intervienen los orientadores o profesionales en psicopedagogía, los profesores o agentes educativos, la familia y agentes sociales.

2.3.7. Modelo Psicopedagógico del Bienestar (MPB)

Ahora bien, también aparece el Modelo Psicopedagógico del Bienestar (MPB) es un enfoque psicopedagógico multidisciplinario que se distingue de los modelos de intervención y aprendizaje convencionales. Este modelo se caracteriza por emplear la prevención primaria para educar en la salud mental y los factores afectivos. Lo logra a través de entrenamiento mediante procesos psicoeducativos y prácticas pedagógicas, desarrollando programas psicoafectivos que trabajan sobre la triada humana, considerando las dimensiones del ser, hacer y sentir (Teuta, 2021).

Estas tres dimensiones están intrínsecamente vinculadas y constituyen el núcleo central para fomentar el bienestar.

El enfoque del MPB se distingue de otros modelos psicopedagógicos por tres características particulares, detalladas a continuación:

1. **Estrategia de prevención:** Se busca primordialmente, a través de la prevención primaria, formar con estrategias multidisciplinarias los factores de afectividad humana. El propósito es prevenir y reducir el impacto negativo de la pandemia por COVID-19 en la salud mental.
2. **Educación en factores de afectividad humana:** La formación se realiza desde la psicología del bienestar y del malestar, considerando seis factores que pueden influir en el bienestar o malestar según la subjetividad de cada individuo. Estos factores son: 1) Pensamientos y emociones (negativas o positivas), 2) Autopercepción (negativa o positiva), 3) Propósitos (intereses o desinterés), 4) Relaciones (positivas o negativas), 5) Dominio del ser (resiliencia o fragilidad) y 6) Percepción de vida (plenitud o penuria).
3. **Entrenamiento con procesos psicoeducativos:** La práctica pedagógica implementada es la socioformación, con el objetivo de introducir estrategias de bienestar en la triada humana del ser, hacer y sentir (Teuta, 2021).

La meta del MPB es capacitar a profesionales desde la perspectiva de la psicopedagogía, reconociendo la importancia del conocimiento en esta área que debería enfocarse en dos áreas específicas: en primer lugar, en el ámbito pedagógico para adquirir herramientas prácticas como docentes; y en segundo lugar, en el ámbito específico de la disciplina estudiada, que en este caso es la psicología positiva, ya que esta disciplina proporciona al profesional la información necesaria para extraer y enseñar (Cuesta, 2018).

2.3.8. *Habilidades Socioemocionales*

Frente a las habilidades socioemocionales, es preciso indicar que, en los últimos años, ha adquirido una especial importancia en el sistema educativo, que impacta a los estudiantes y docentes, dado que dentro de estas habilidades, se incluye, según Sanmartín & Tapia (2023), la comprensión y gestión emocional, las relaciones positivas, la resolución constructiva de conflictos y la toma de decisiones informadas (p. 3), elementos que promueven un ambiente de aprendizaje más saludable y positivo para todos en el ámbito educativo.

Ahora bien, en el contexto y ámbito laboral, las habilidades socioemocionales son fundamentales para el desarrollo y éxito profesional. Estas habilidades, que abarcan tanto las competencias interpersonales como las intrapersonales, son altamente valoradas por las instituciones, teniendo en cuenta que facilitan la colaboración, la resolución de problemas y la creación de un ambiente de trabajo positivo.

De acuerdo con Brackett & Rivers, (2014), habilidades blandas como la comunicación efectiva y el trabajo en equipo son altamente valoradas, junto con la capacidad de adaptación y gestión emocional en entornos dinámicos. En este sentido, la capacidad de adaptación permite a los profesionales ajustarse a nuevas situaciones, tecnologías y desafíos, mientras que la gestión emocional facilita el manejo del estrés, la resolución de conflictos y la toma de decisiones informadas.

Con relación a lo anterior, si bien las habilidades socioemocionales tienen un carácter polisémico, de acuerdo con Arago et al (2024), las habilidades socioemocionales:

son competencias que involucran la regulación emocional, la interacción efectiva con otros y la adaptación social, basadas en rasgos de personalidad, actitudes y motivaciones.

Permiten reconocer, comprender y gestionar las emociones, establecer relaciones saludables y procesar información emocional y social de manera efectiva (p. 8)

Capítulo 3: Diseño metodológico

En el presente capítulo se describe el diseño metodológico de la presente propuesta de intervención, en este sentido, a continuación, se definen las fases que lo conforman:

3.1. Fase 1: Fase previa de sensibilización y motivación

Implicó realizar una campaña de sensibilización entre la comunidad docente para comprender el interés y la voluntad de implementar la propuesta, propiciando un espacio de confianza, que permitiera la definición de cursos de acción primordiales en las primeras rutas de acción.

Para esta fase se contó con la facilitadora Ilse Cecilia Villamil Benítez, psicóloga Clínica con 23 años de experiencia profesional. Egresada del programa de Psicología Universidad Pontificia Bolivariana seccional Montería, Especialista en Gerencia del Talento Humano de UPB Montería. Magister en Psicología de Universidad del Norte y Certificada en Mindfullnes. Docente e investigadora Universitaria en temas de salud mental, calidad de vida, participación comunitaria y redes.

De esta manera, se desarrolló un encuentro vivencial en el que la conferencista aportó elementos teóricos que propiciaron una autorevisión por parte de las participantes para conversar, expresar emociones e interiorizar prácticas que proporcionen autocuidado y bienestar.

Posterior al cierre, se realizó la presentación del proyecto, con el apoyo de un video informativo del proyecto y se invitó a los docentes a responder la escala de bienestar psicológico desarrollado por Carol Ryff (1989) explicando la importancia de realizarlo para el desarrollo de la propuesta de intervención. Asimismo, en este espacio, se firmó el consentimiento informado.

3.2. Fase 2: Diagnóstico

En la fase 2, correspondiente al diagnóstico, se realizó la caracterización del estado de las dimensiones del bienestar psicológico en docentes de secundaria de la Institución Educativa Los Araujos ubicada en la ciudad de Montería, Córdoba. Para ello, se hizo utilizó una estrategia cuantitativa, por medio del modelo multidimensional de bienestar psicológico desarrollado por Carol Ryff (1989), y adaptado al español por Diaz et al. (2006), el cual está basado en una escala de seis dimensiones perfectamente diferenciadas: “autoaceptación, relaciones positivas con otras personas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida, y crecimiento personal” (p. 573). Y una estrategia cualitativa, por medio de entrevistas semiestructuradas. Los resultados de ambos caminos, posibilitó la construcción de un árbol de problema y dar pauta el direccionamiento de la propuesta de intervención.

Aspectos éticos

La identidad de las personas evaluadas y sus resultados queda en estricta reserva y confidencialidad. Tal como lo indica Código de Ética Profesional del Psicólogo en el artículo 22, que la información obtenida se discute solo con fines profesionales, y evitando la indebida invasión del fuero íntimo de las personas. Los evaluados se informaron debidamente, bajo el consentimiento informado, en el que dejaron constancia de su conformidad por participar en esta investigación. Así mismo, Asumiendo las consideraciones éticas de este tipo de estudios, de acuerdo con la Resolución 008430 de 1993, se considera una investigación con riesgo mínimo. Se parte de la confidencialidad, participación voluntaria y el consentimiento informado para la recolección de datos.

La investigación en salud mental, especialmente cuando involucra a docentes, requirió un enfoque meticuloso y ético para proteger el bienestar de los participantes y asegurar la integridad

del estudio. A continuación, se presentan los principios éticos fundamentales que guiaron dicha investigación:

- Respeto por las Personas

Este principio implicó reconocer la dignidad y el valor de cada individuo. En el contexto de la investigación con docentes, esto significó obtener el consentimiento informado antes de la participación. Los docentes fueron plenamente informados sobre los objetivos del estudio, los métodos utilizados, los posibles riesgos y beneficios, así como su derecho a retirarse en cualquier momento sin repercusiones.

-Beneficencia

La beneficencia se refiere a la obligación de maximizar los beneficios y minimizar los daños. En investigaciones sobre salud mental, es crucial diseñar estudios que no solo busquen generar conocimiento, sino que también contribuyan al bienestar de los docentes. En esta intervención este tuvo este principio presente.

-No Maleficencia

Este principio está relacionado con la obligación de no causar daño. En este trabajo se fue conscientes de que abordar temas de salud mental puede provocar malestar emocional en los participantes. Por lo tanto, se implementaron medidas para mitigar cualquier riesgo potencial, como ofrecer apoyo psicológico o facilitar el acceso a recursos de salud mental si es necesario.

-Justicia

La justicia implica garantizar que los beneficios y cargas de la investigación se distribuyan equitativamente entre todos los grupos involucrados. En este contexto, fue importante asegurar que todos los docentes tuvieran igualdad de oportunidades para participar en la investigación y que no se discriminara a ningún grupo específico por motivos de género, raza, edad u otras características.

-Confidencialidad

La protección de la información personal y sensible es fundamental en investigaciones sobre salud mental. Durante el proyecto se aseguró que todos los datos recopilados fueran tratados con estricta confidencialidad y que se utilicen solo para los fines establecidos en el estudio. Esto incluyó anonimizar datos y limitar el acceso a información sensible.

!Estrategia cuantitativa

Población y muestra

La aplicación de la escala de bienestar psicológico se dirigió a los docentes de secundaria de la Institución Educativa Los Araujos, correspondiente a 25 docentes. Para ello se hizo uso de tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia en el cual “la muestra se elige de acuerdo con la conveniencia de investigador, le permite elegir de manera arbitraria cuántos participantes puede haber en el estudio” (Hernández 2021, p. 1). Así mismo, la elección de los participantes a los cuales se aplicó la entrevista en semiestructurada se realizó por conveniencia, teniendo en cuenta los aspectos a profundizar de acuerdo a los resultados de la escala de bienestar psicológico.

Descripción

Esta escala mide las seis propiedades positivas del bienestar psicológico, que la autora constituyó de acuerdo con las discusiones teóricas sobre los requerimientos cumplidos, motivaciones y propiedades que describen a un ser humano en íntegra salud mental. Por esta razón esta escala puede ser aplicada en el ámbito clínico, organizacional, educativo e investigación (Pérez, 2017).

Está conformado por 39 ítems, distribuido en 6 dimensiones y con formato de los ítems Escala Likert de 6 puntos:

- Dimensión I: Auto aceptación Presenta 7 ítems.
- Dimensión II: Relaciones Positivas Presenta 7 ítems.
- Dimensión III: Autonomía Presenta 5 ítems.
- Dimensión IV: Dominio del Entorno Presenta 7 ítems.
- Dimensión V: Propósito en la vida Presenta 8 ítems.
- Dimensión VI: Crecimiento personal Presenta 5 ítems.

De esta manera, la utilización del instrumento se justifica de la siguiente manera:

- **Conceptual:** Esta escala mide las seis propiedades positivas del bienestar psicológico, que la autora constituyó de acuerdo con las discusiones teóricas sobre los requerimientos cumplidos, motivaciones y propiedades que describen a un ser humano y su salud mental. Por eso esta escala puede aplicarse en el ámbito clínico, organizacional, educativo e investigación (Pérez, 2017). En este caso se describe la siguiente operalización de las variables:

Tabla 1. Operalización de las variables asociadas al bienestar psicológico.

Variable	Conceptualización	Dimensiones	Ítems	Definición operacional
Bienestar psicológico	Se define como el esfuerzo para que el ser humano avance y cumpla con su potencial, lo que	Autoaceptación: consiste en ser consciente de sus habilidades, limitaciones con una	1, 7, 8, 11, 17, 25 y 34	Se clasifica en cuatro niveles: Elevado

<p>está relacionado con tener un propósito de vida que ayude a darle significado, lo cual implica asumir obstáculos y realizar esfuerzos para superarlos y, de esta forma, alcanzar las metas planteadas (Ryff, 1989)</p>	<p>actitud positiva de sí mismo.</p>		<p>Alto Moderado Bajo</p>
	<p>Relaciones positivas: capacidad para amar, mantener relaciones y emociones significativas y positivas, por tanto, el aislamiento social es percibido como un factor de riesgo.</p>	<p>2, 13, 16, 18, 23, 31, 38</p>	
	<p>Dominio del entorno: capacidad de dominio del entorno para ajustar a sus necesidades generando la sensación de control y determinación de sus condiciones de vida.</p>	<p>6, 19, 26, 29, 32, 36, 39</p>	
	<p>Autonomía: considerada como el sostenimiento de la independencia, criterio personal en los diferentes ámbitos sociales mitigando la presión social, actuando con un</p>	<p>3, 5, 10, 15, 27</p>	

		comportamiento propio y regulado		
		Propósito de vida: Sentido de Vida, corresponde a las metas y experiencias de logro, orientación al desarrollo de propósitos.	9, 12, 14, 20, 22, 28, 33, 35	
		Crecimiento personal: Crecimiento personal y Búsqueda de florecimiento de sus capacidades.	4, 21, 24, 30, 37	

Fuente: Díaz et al. (2006).

- Contextual:** La escala de bienestar psicológico de Ryff fue traducida y adaptada al español por Díaz et al. (2006). El instrumento consta de 39 ítems con respuestas que van desde 1 (totalmente en desacuerdo) a 6 (Totalmente de acuerdo), de esta manera, expone criterios para la evaluación del funcionamiento psicológico que son: autoaceptación (α de Cronbach = .78), relaciones positivas (α = .83), autonomía (α = .69), dominio del entorno (α = .69), crecimiento personal (α = .68) y propósito en la vida (α = .78). Esta prueba se ha utilizado en algunos estudios de América Latina y Colombia debido a su alta confiabilidad y adaptabilidad a las poblaciones de habla hispana (Ferrel et al., 2014; González et al., 2016; Pineda et al., 2017; León & Monzón, 2019).

- **Metodológica:** el instrumento consta de 39 frases con respuestas tipo Likert, es decir, aparecen de manera ordenada y unidimensional, donde el sujeto debe elegir la opción que más le parezca. De esta forma, la escala se convierte en un instrumento sencillo, fácil de resolver y se puede adaptar de manera virtual.

Con el propósito de determinar la confiabilidad y validez de la aplicación de la encuesta de manera virtual, se llevó a cabo una prueba piloto a una muestra de cinco docentes de bachillerato a partir de un muestreo por conveniencia, a los cuales se compartió el enlace de la encuesta para su diligenciamiento en línea. Posteriormente, se realizaron preguntas a los encuestados con el fin de verificar la facilidad en el diligenciamiento, así como la comprensión de cada una de las preguntas.

El instrumento constó de 48 preguntas, de las cuales 9 eran de caracterización sociodemográfica (preguntas cerradas), y 39 de escala Likert.

Los resultados de la prueba piloto indicaron que la encuesta era válida y confiable. Asimismo, que las preguntas eran claras y fáciles de entender. Los participantes respondieron a todas las preguntas, lo que permite realizar un análisis completo de la información a recolectar.

Por otra parte, con el objetivo de ampliar la información frente a las dimensiones en las cuales se identificaron los puntajes más bajos en la escala de medición, se realizaron cuatro entrevistas semiestructuradas a docentes en los cuales se identificó una mayor variación en la información, posterior a los resultados de la aplicación de la escala de bienestar psicológico. Al respecto, Canales (2006), define la entrevista como “la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio, a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes

planteadas sobre el problema propuesto”. En este mismo sentido, la entrevista semiestructurada se utilizó porque tiene la ventaja de adaptarse a los sujetos con grandes posibilidades de motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos, además de mantener la suficiente uniformidad para lograr interpretaciones acordes con los propósitos del estudio. (Díaz et al, 2013).

3.2.1. Resultados

A continuación, se plantean los resultados conforme a los objetivos; en primer lugar, para la caracterización del estado de las dimensiones del bienestar psicológico en docentes de la institución educativa Los Araujos ubicada en Montería, Córdoba, se presentan los puntajes obtenidos de la aplicación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1995) a nivel general y por dimensiones; en un segundo momento, se analizan los resultados de la entrevista semiestructurada, aplicada a cuatro docentes de la institución, con el fin de explorar el segundo objetivo específico del diagnóstico, consistente en identificar los factores internos y externos que posibilitan u obstaculizan las dimensiones del bienestar psicológico en docentes de la institución educativa Los Araujos ubicada en Montería, Córdoba, que puntuaron como las más bajas en la escala de bienestar psicológico.

En la Tabla 2 se observan los seis dominios definidos conceptualmente para el cuestionario de bienestar psicológico (Autoaceptación, dominio del entorno, relaciones positivas, crecimiento personal, autonomía y propositito ante la vida) y la puntuación total de la aplicación con los 25 docentes encuestados, de los cuales 13 fueron profesores de primaria y 12 de bachillerato, las cuales evalúan el nivel de satisfacción de las personas en varias dimensiones del apoyo social percibido con algunos estadísticos.

Tabla 2. Estadísticas de las diferentes escalas del cuestionario de Bienestar Psicológico.

Variable	Estadísticos				Intervalo de confianza	
	Mínimo	Máximo	Mediana	IQR	Inferior	Superior
Autoaceptación	9	32	24	7	20	27
Dominio del entorno	9	31	24	4	22	26
Relaciones positivas	13	33	20	4	18	22
Crecimiento personal	12	37	27	8	22	30
Autonomía	14	29	22	6	19	25
Propósito en la vida	17	25	20	2	19	21
Bienestar psicológico	79	161	143	27	121	148

Fuente: Elaboración propia (2024).

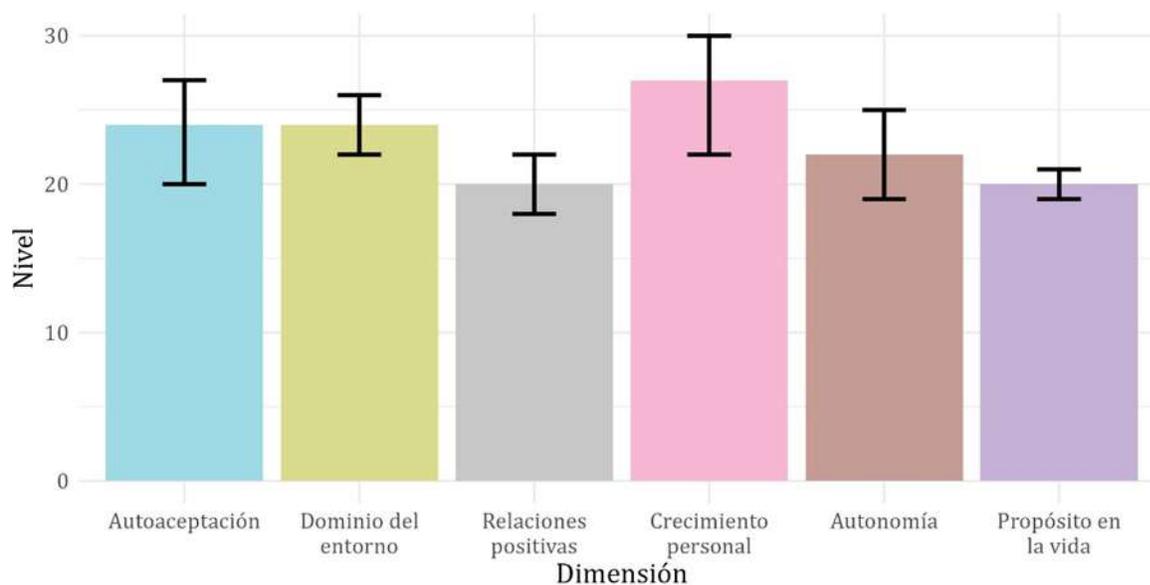
En cuanto a la dimensión de Autoaceptación, la mediana se sitúa en 24 puntos, dentro del rango medio (18-26 puntos), lo que sugiere que, en general, los individuos tienden a tener una percepción moderadamente positiva de sí mismos. La dimensión de Dominio del entorno también presenta una mediana de 24 puntos, encuadrada en el rango medio, lo cual refleja que los participantes sienten, en su mayoría, un control razonable sobre su entorno. El rango intercuartílico relativamente estrecho (IQR = 4) sugiere una consistencia en esta percepción. En el caso de Relaciones positivas, la mediana es de 20 puntos, situándola en el rango medio, pero cercano al límite inferior. Esto puede indicar que las relaciones sociales de los participantes son funcionales, pero no necesariamente fuertes o satisfactorias, lo que se refuerza con el intervalo de confianza que alcanza los 18 puntos, sugiriendo que algunos podrían estar experimentando relaciones interpersonales más débiles.

La dimensión de Crecimiento personal muestra una mediana de 27 puntos, lo que clasifica esta dimensión en un nivel medio. El amplio rango intercuartílico (IQR = 8) indica diversidad en cómo se percibe este crecimiento, y aunque el intervalo de confianza va de 22 a 30 puntos, la mayoría de las personas parecen estar en la parte superior del rango medio. Para la dimensión de Autonomía, la mediana es de 22 puntos, dentro del rango bajo (≤ 23 puntos). Este resultado puede

ser indicativo de que los docentes tienen una percepción limitada de su independencia y capacidad para resistir las presiones sociales. El intervalo de confianza, que se sitúa entre 19 y 25 puntos, sugiere que, aunque algunos de los docentes puedan tener niveles medios de autonomía, la tendencia general es hacia una autonomía más baja.

En cuanto a la dimensión de Propósito en la vida, la mediana es de 20 puntos, en el rango medio (18-26 puntos). Este resultado muestra que los participantes generalmente tienen un sentido de propósito en la vida, aunque no es excepcionalmente fuerte. El intervalo de confianza, que varía entre 19 y 21 puntos, indica una relativa homogeneidad en cómo se percibe esta dimensión.

Ilustración 1. Nivel de bienestar percibido en cada dimensión de la escala de Bienestar Psicológico Ryff.



Fuente: Elaboración propia (2024).

Finalmente, el Bienestar psicológico global presenta una mediana de 143 puntos, lo que lo clasifica como alto (141-175 puntos). Esto sugiere que, en general, los docentes encuestados experimentan un bienestar psicológico saludable y robusto; No obstante, el amplio rango

intercuartílico (IQR = 27) y el intervalo de confianza que va de 121 a 148 puntos, revelan que hay una significativa variabilidad individual, con algunas personas cayendo en la categoría moderada. En conjunto, los resultados sugieren que, mientras que el bienestar psicológico global de los individuos es generalmente alto, hay variaciones considerables en las distintas dimensiones, particularmente en aspectos como la autonomía y las relaciones positivas, donde algunos individuos pueden estar experimentando desafíos notables. Ahora bien, se realizó un análisis a nivel general y dentro de cada dimensión para identificar en qué rango y en qué proporción se ubican los diferentes encuestados de acuerdo con la distribución del autor del cuestionario.

La tabla 3 muestra cómo se distribuyen los niveles de bienestar psicológico (BP) entre los participantes del estudio. Al respecto, es notable que ningún individuo se encuentra en el nivel de bienestar psicológico elevado, lo que sugiere que, aunque hay un grupo considerable que reporta un alto nivel de bienestar, ninguno alcanza los niveles óptimos de salud mental según los criterios establecidos. Más de la mitad de los participantes (52%) se sitúan en el nivel alto de bienestar psicológico, lo que indica que la mayoría de las personas experimentan una salud mental positiva, con una buena percepción de sí mismos y su entorno, así como una adecuada gestión de sus emociones y relaciones. Cerca de un tercio de los participantes (32%) se encuentra en un nivel moderado de bienestar psicológico y, finalmente, un 16% de los participantes se encuentran en un nivel bajo de bienestar psicológico. Este grupo podría estar experimentando dificultades significativas, como sentimientos de insatisfacción, estrés, o problemas en sus relaciones y en el manejo de su vida diaria.

Tabla 3. *Distribución del grado de Bienestar Psicológico.*

Nivel BP	Frecuencia	Porcentaje
Elevado	0	0%
Alto	13	52%

Moderado	8	32%
Bajo	4	16%

Fuente: Elaboración propia (2024).

La tabla 4 proporciona un análisis detallado de cómo se distribuyen las dimensiones del bienestar psicológico entre los participantes, clasificados en niveles bajos, medios y altos. En la autoaceptación, la mayoría de los participantes (56%) se encuentra en un nivel medio, lo que sugiere que tienen una percepción moderada de sí mismos, con espacio para mejorar en cuanto a su autoconcepto. Un 28% alcanza un nivel alto de autoaceptación, reflejando una sólida confianza en sí mismos y una aceptación plena de sus características personales. Sin embargo, un 16% está en un nivel bajo, indicando posibles problemas de autoestima y autoimagen que podrían requerir atención.

Tabla 4. Distribución del grado de Bienestar Psicológico por dimensión.

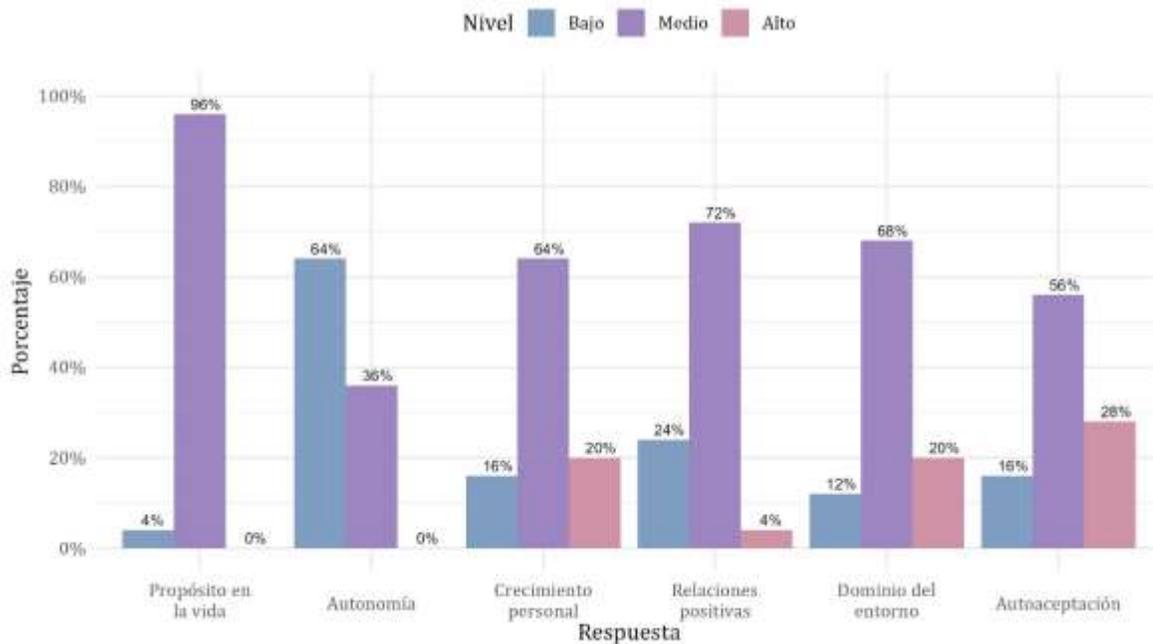
Variable	Rangos					
	Bajo		Medio		Alto	
Autoaceptación	4	16%	14	56%	7	28%
Dominio del entorno	3	12%	17	68%	5	20%
Relaciones positivas	6	24%	18	72%	1	4%
Crecimiento personal	4	16%	16	64%	5	20%
Autonomía	16	64%	9	36%	0	0%
Propósito en la vida	1	4%	24	96%	0	0%

Fuente: Elaboración propia (2024).

Para el dominio del entorno, un notable 68% de los participantes se encuentra en un nivel medio, lo que indica que la mayoría tiene una capacidad moderada para manejar su entorno y adaptarse a las circunstancias. Un 20% de los participantes está en un nivel alto, lo que sugiere que son muy competentes en controlar y moldear su ambiente según sus necesidades. Sin embargo, un 12% reporta dificultades significativas en esta área, lo que podría indicar problemas para manejar las exigencias del entorno y una menor sensación de control sobre sus vidas.

En el caso de las relaciones positivas, la mayoría (72%) se encuentra en un nivel medio, indicando que se tienen relaciones interpersonales satisfactorias, aunque no óptimas y un pequeño porcentaje (4%) logra un nivel alto en esta dimensión. No obstante, un 24% de los participantes experimenta dificultades considerables en sus relaciones, lo que podría reflejar problemas en la calidad de sus conexiones sociales. La dimensión de crecimiento personal muestra que el 64% de los participantes se encuentra en un nivel medio, lo que sugiere un desarrollo personal adecuado, aunque con margen para mejorar. Un 20% alcanza un nivel alto indicando una fuerte orientación hacia el crecimiento y la mejora continua. Por último, un 16% se sitúa en un nivel bajo.

Ilustración 2. Distribución del grado de Bienestar Psicológico Ryff por dimensión.



Fuente: Elaboración propia (2024).

La autonomía es una de las áreas donde se observan mayores dificultades, ya que el 64% de los participantes se encuentra en un nivel bajo, indicando que la mayoría de las personas tienen dificultades para ser autosuficientes y tomar decisiones independientes. Un 36% está en un nivel

medio indicando una autonomía moderada, mientras que, ningún participante alcanzó un nivel alto, lo que resalta una posible área de mejora importante en términos de independencia y autodeterminación. Finalmente, en la dimensión de propósito en la vida, la gran mayoría (96%) de los participantes se sitúa en un nivel medio, lo que sugiere que la mayoría tiene un sentido de propósito, aunque podría no ser completamente satisfactorio. Solo un 4% se encuentra en un nivel bajo, lo que indica una minoría que podría estar luchando con la falta de dirección o metas en la vida. No se reportan participantes en un nivel alto, lo que podría sugerir la necesidad de fortalecer el sentido de propósito en la vida para alcanzar un bienestar psicológico más robusto.

En conclusión, a partir de los hallazgos de la escala, se evidencia un panorama del bienestar psicológico de los docentes; Si bien el bienestar general se posiciona en un nivel aceptable, al realizar un análisis detallado reveló disparidades significativas entre las diferentes dimensiones evaluadas. En particular, en las dimensiones de autonomía y relaciones positivas se identificó una tendencia hacia niveles más bajos, lo que sugiere que estos aspectos podrían estar influyendo negativamente en la experiencia general de bienestar.

Entrevista semiestructurada

Población y muestra

Se entrevistaron cuatro (4) docentes de la institución educativa Los Araujos, de Montería, Córdoba. De los mismos, dos son docentes de básica primaria y dos son docentes de bachillerato. Así mismo, se identificó en los mismos estados civiles diferentes, siendo 2 de ellos solteros, uno casado y uno divorciado; Los dos solteros refirieron no tener hijos, mientras los otros tienen 2 y un hijo, respectivamente.

Descripción

A partir de esta información, se aplicó una entrevista semiestructurada de diez preguntas a cuatro (4) docentes con el fin de profundizar en los factores internos y externos que pudieran estar influyendo en la percepción de bienestar de los docentes, es específico, desde las dimensiones de autonomía y relaciones positivas, que fueron las más bajas dentro de las 6 dimensiones evaluadas.

Resultados

En cuanto a la dimensión de autonomía como categoría principal, se identificaron 6 subcategorías a saber que afectan su percepción de autonomía. Estas son: Existe Toma de decisión, No existe esa toma de decisión, Factores externos, Factores internos, Motivaciones, y, por último, Obstáculos que afectan la percepción de autonomía.

Sobre la subcategoría denominada “Existe Toma de decisión”, en las diversas respuestas formuladas por los docentes a la cuestión acerca de si existe autonomía en la toma de decisiones pedagógicas, se puede apreciar como síntesis una percepción generalizada de la existencia de autonomía en la toma de decisiones pedagógicas, a partir del diseño de metodología y planificaciones, además de la autonomía en la adaptación de la enseñanza a las demandas de los estudiantes.

En la subcategoría denominada “No existe esa toma de decisión”, los docentes (Do1, Do2, Do3) expresaron un descontento generalizado con el sistema de evaluación actual, el cual consideran poco flexible y poco adaptado a las necesidades de los estudiantes. Se quejan de la obligatoriedad de realizar pruebas periódicas que abarcan todos los temas, y sugieren que se podrían implementar métodos más variados y creativos. Asimismo, se evidencia que existe un deseo de mayor participación en la toma de decisiones (Do1, Do4).

Al abordar la subcategoría de “factores internos” que inciden en la dimensión de autonomía de los docentes, estos expresaron algunos elementos importantes, como, por ejemplo, la capacidad

para expresar las inconformidades ante la coordinación o líderes de área y al mismo tiempo, ser escuchados por estos. Así mismo, como factor interno que incide en esta percepción de autonomía, se encuentra la motivación que encuentran al tener un pago que corresponda a su profesión, lo que les permite crecer profesionalmente al cumplir sus expectativas.

Por otra parte, de acuerdo a lo indicado por los entrevistados, se identificaron varios factores externos que inciden en la percepción de falta de autonomía, dentro de los cuales se identifica el sistema de evaluación, la toma de decisiones centralizada en los coordinadores académicos, y una naturalización de estas circunstancias.

Ahora bien, la autonomía, entendida como la capacidad de regular el propio comportamiento y tomar decisiones basadas en los valores, se ve significativamente influenciada por las “motivaciones” que surge como subcategoría. En este sentido, se identifica en las respuestas de los docentes motivaciones tanto intrínsecas, como extrínsecas de la siguiente manera: Dentro de las motivaciones intrínsecas, se identifican:

- Satisfacción profesional: La satisfacción de ver a sus estudiantes aprender y crecer (Do1, Do2, Do3) es una motivación intrínseca que surge del propio trabajo docente. El hecho de sentir que están contribuyendo al desarrollo de los demás les proporciona un sentido de propósito y realización.
- Desarrollo personal: El deseo de mejorar y superarse constantemente (Do1, Do3) es una motivación intrínseca que los impulsa a buscar nuevas oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional.
- Conexión emocional con los estudiantes: El deseo de que sus estudiantes se sientan bien en sus clases y de que logren sus objetivos (Do3) refleja una conexión emocional profunda con sus estudiantes y un compromiso genuino con su bienestar.

Ahora bien, dentro de las motivaciones extrínsecas se identifican:

- Factores económicos: Tanto Do1 como Do2 mencionan el factor económico como una motivación importante. Esto sugiere que la estabilidad financiera y el deseo de mejorar la calidad de vida propia y de la familia son factores que impulsan a estos docentes.
- Reconocimiento social: El deseo de ser visto como un buen docente y de ser un ejemplo a seguir para sus hijos (Do1, Do2, Do3) revela una fuerte motivación relacionada con el reconocimiento social y la valoración de los demás.

Por último, a partir de las respuestas de los docentes, se identificó como subcategoría asociada a la dimensión de autonomía, los obstáculos que influyen en la misma. En este sentido, se pueden determinar una serie de factores interconectados que influyen significativamente en su motivación para seguir estudiando y desarrollándose profesionalmente, lo que impacta en su percepción de autonomía.

Estas se pueden agrupar en dos principales; Por una parte, se encuentran los factores económicos, al reconocerlos como fundamentales al pensar estudiar un posgrado, además de la priorización de los ingresos en las necesidades familiares; y por el otro, factores asociados al tiempo, lo cual se refleja en la afirmación frente a la dificultad que resulta de la combinación de trabajo y estudio, lo que representa una carga significativa. Asimismo, la multiplicidad de roles tanto en el ámbito personal como laboral, representando una dificultad en términos de sentirse en libertad para tomar decisiones autónomas frente a su vida y deseo de independencia.

Al respecto de la dimensión de relaciones positivas, se pudo identificar a partir de las respuestas de los docentes, tres subcategorías, denominadas: “elementos obstaculizadores de las

relaciones positivas”, “Elementos que consideran podrían favorecer las relaciones positivas” y, por último, “Influencia de las relaciones positivas en la práctica docente”.

Frente a los “elementos obstaculizadores de las relaciones positivas”, partiendo de las respuestas de los docentes, se pueden sistematizar varios elementos que obstaculizan la construcción de relaciones positivas y colaborativas entre ellos. Dentro de estos factores se identifican: la falta de comunicación y conexión personal, evidenciándose en las respuestas una tendencia al aislamiento y limitación del círculo de colegas con los cuales se establece conexión, una comunicación que se reduce a las situaciones formales del ámbito educativo, lo que unido a la falta de interés por conocer al otro, dificulta la empatía y la construcción de vínculos.

Por otra parte, la percepción generalizada de desunión repercute en una presencia de desconfianza, la cual no permite percibir a los colegas como un apoyo en momentos de dificultad, priorizando de esta manera las tareas individuales y limitando la colaboración y el trabajo en equipo.

En cuanto a los “Elementos que consideran podrían favorecer las relaciones positivas”, los docentes expresan claramente la necesidad de contar con más espacios y oportunidades para reunirse y compartir como equipo, la importancia de la comunicación abierta y honesta que esté mediada de manera principal desde el rol de la institución, destacándose en las respuestas la necesidad de que la institución educativa fomente un ambiente de trabajo colaborativo y positivo, proporcionando los recursos y el apoyo necesarios para que los docentes puedan relacionarse de manera efectiva.

Del mismo modo, se evidencia en las respuestas de los docentes que un factor que contribuye de manera negativa al afianzamiento y construcción de vínculos es la poca existencia

de espacios para analizar de manera profunda sus prácticas y compartir experiencias, que aporten al fortalecimiento de sus relaciones interpersonales.

Por último, en cuanto a la subcategoría de Influencia de las relaciones positivas en la práctica docente, Las respuestas de los docentes ofrecen una visión clara y concisa sobre la importancia que atribuyen a las relaciones positivas en su práctica. Al respecto, se resalta la importancia que le dan al trabajo en equipo como una práctica fundamental en su labor, lo que sugiere una comprensión clara de que la educación es un proceso colaborativo que requiere la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa.

Las referencias a “equipo”, y “proyecto educativo” indican que los docentes perciben su trabajo como parte de un proyecto colectivo. Esta sensación de pertenencia a un grupo favorece el compromiso y la motivación, lo que impacta de manera directa en la dimensión de bienestar psicológico.

3.2.2 Discusión

Con el objetivo de caracterizar el estado de las dimensiones del bienestar psicológico en docentes de la institución educativa Los Araujos ubicada en Montería, Córdoba, se plantea un análisis de los resultados obtenidos. Estos resultados, tanto cualitativos como cuantitativos, sugieren que los docentes presentan altos niveles de bienestar psicológico, lo cual se alinea con el modelo de Ryff (1989), lo que está relacionado con tener un propósito de vida que ayude a darle significado, lo cual implica asumir obstáculos y realizar esfuerzos para superarlos y, de esta forma, alcanzar las metas planteadas.

En conjunto, los resultados sugieren que, mientras que el bienestar psicológico global de los individuos es generalmente alto, hay variaciones considerables en las distintas dimensiones,

particularmente en las dimensiones de autonomía y las relaciones positivas, donde algunos de los docentes mostraron aparentes desafíos.

En lo que respecta a la autonomía, los resultados pueden ser indicativo de que los docentes tienen una percepción limitada de su independencia y capacidad para resistir las presiones sociales, como, por ejemplo, el Do1, quien indicó: *"A la hora de evaluar a los estudiantes, sí siento que no tengo mucha autonomía. Aquí debemos hacer una prueba periódica que recoge todos los temas dados, pues la verdad siento que debe diseñarse de otra manera"* (Do1). Al respecto, Rojas (2004) sostiene que los docentes experimentan limitaciones en su autonomía profesional debido a las restricciones impuestas por las normativas institucionales, las cuales se manifiestan en la rigidez de los proyectos educativos y los procedimientos de seguimiento y evaluación, controlados por los directivos.

En este sentido, Rojas (2004) también explica que, de cualquier manera, la autonomía docente implica una serie de elementos que se hacen indispensables en esta labor. Aquí aparece la autonomía en la planificación, la cual está dada bajo las circunstancias o particularidades donde se desenvuelve profesionalmente y está dada por factores internos (actitudes, conocimientos, creencias, concepciones), como factores externos (recursos, estudiantes, condiciones administrativas). Asimismo, con relación al desarrollo profesional, establece que los docentes que gozan de mayor autonomía en su desarrollo profesional tienden a exhibir niveles más altos de autoestima y una percepción más sólida de su competencia profesional (Rojas, 2004). Como expresó el entrevistado Do3: *"Yo siempre he sentido la libertad de poder hacer las clases como yo quiera. A mí me gusta mucho el teatro y enseño a mis niños por medio de él. Me gusta ser didáctico"*

yo planeo mis propias actividades y las ejecuto sin necesidad de que me estén diciendo que hacer" (Do3).

Otro elemento importante en cuanto a la autonomía tiene que ver con la toma de decisiones, según este mismo autor, en los centros educativos se maneja un modelo burocrático, el cual centraliza la toma de decisiones y se pierde la visión de conjunto y el control sobre su tarea. De esta manera, dichos factores anteriormente mencionados pudieran estar presentes en la percepción de los docentes en lo que tiene que ver con la dimensión autonomía. De acuerdo con lo expresado por el Do1: *"Acá muy poco nosotros los docentes tenemos la toma de decisiones. Acá siempre es responsable los coordinadores. Solamente nosotros ejecutamos lo que nos dicen"* (Do1). Esta falta de flexibilidad restringe su dominio del entorno educativo y reduce su sensación de autonomía. De acuerdo con Gil (1996) el sistema educativo "refuerza el papel de los expertos, centraliza la toma de decisiones y acaba abogando por la limitación de la autonomía del profesor" (Gil, 1996, 43)

En el caso de Relaciones positivas, las relaciones sociales de los participantes son funcionales, pero no necesariamente fuertes o satisfactorias; en palabras del entrevistado Do1: *"No siento que pueda contar con ellos en momentos de dificultad. Acá la gente es muy desunida"* (Do1); *"Acá son un poco los espacios donde nos colocan como a que reflexionemos sobre cómo nuestras relaciones"* (Do1). Esto contrasta con el estudio de Penagos et al (2021) quienes resaltan la importancia de consolidar redes de apoyo que sirvan como espacios seguros de gestión emocional y diversificación de actividades cotidianas, acciones que ayudan al crecimiento individual y el desarrollo de distintas capacidades de orden personal y relacional. Así mismo, autores como Tafur et al. (2021) sostienen que las relaciones entre docentes y directivos, pueden ser un factor gravitante

para la identificación con el centro educativo, la cohesión grupal y el apoyo institucional. Además, amplia que cada persona tiene una forma particular de interactuar con los demás.

Por otro lado, dentro de la relación que puede existir entre el bienestar psicológico total y variables como el sexo, la edad, la docencia, el número de hijos, los ingresos mensuales, el nivel de formación y el tiempo de docencia, no se encontraron asociaciones significativas entre las mismas, sin embargo, en el estado civil, se identificó que es un factor que podría influir en cómo se percibe el bienestar en las personas. Al igual que el presente estudio, investigaciones como el de Garzón (2018) encontraron una relación positiva entre estas dos variables donde el bienestar psicológico puede variar con respecto al estado sentimental y que más allá del tipo de relación, la calidad del vínculo, la satisfacción con la relación son los que pueden permear en el bienestar psicológico propiamente dicho.

Por su parte, es importante mencionar que se realizó una identificación de los factores internos y externos que posibilitan u obstaculizan las dimensiones del bienestar psicológico en docentes de la institución educativa Los Araujos ubicada en Montería, Córdoba, tomando como referencia para el análisis, las dimensiones que, en la escala de bienestar psicológico aplicada a los docentes, presentaron niveles más bajos niveles que el promedio, siendo estos la autonomía y las relaciones positivas.

De acuerdo con lo anterior, al abordar la subcategoría de factores internos que inciden en la dimensión de autonomía de los docentes, estos expresaron algunos elementos importantes, como, por ejemplo, la capacidad para expresar las inconformidades ante la coordinación o líderes de área y al mismo tiempo, ser escuchados por estos. En este sentido, expresaron: Do2 *“Pues yo sí siento que aquí escuchan, el que quiera hablar lo hace, otra cosa es que de eso que uno habla u opine lo*

tengan en cuenta" (Do2). Así mismo, como factor interno que incide en esta percepción de autonomía, se encuentra la motivación que encuentran al tener un pago que corresponda a su profesión, lo que les permite crecer profesionalmente al cumplir sus expectativas; como lo indicó la entrevistada Do1, al expresar: "La verdad el colegio paga bien como normalista y siento que aquí he evolucionado y he crecido como profesional" (Do1).

Del mismo modo, dentro de los factores internos que influyen en su percepción de autonomía, es decir, en cómo se sienten capaces de tomar decisiones y ejercer su profesión de manera independiente, se identificó el reconocimiento y valoración que sienten al ver que sus opiniones son escuchadas y tomadas en cuenta. Como lo expresó el entrevistado Do2 *"Pues yo sí siento que aquí escuchan, el que quiera hablar lo hace, otra cosa es que de eso que uno habla u opine lo tengan en cuenta" (Do2).* Asimismo, se identifica como factor motivador que aumenta la sensación de autonomía, la posibilidad de crecer profesionalmente y adquirir nuevas habilidades en el ejercicio docente, las cuales están relacionadas con la constancia y el esfuerzo personal. Así lo expresaron los entrevistados: *"Si es por el colegio, uno siente que a veces falta que le suban en ánimo o por lo menos que lo feliciten a uno por su buen trabajo" (Do2); "Esos logros han sido alcanzados gracias a mi constancia y ganas de salir de adelante" (Do4).*

Este último aspecto es fundamental, dado que cuando los docentes tienen la capacidad de tomar decisiones sobre su práctica pedagógica, se sienten más involucrados y comprometidos con su trabajo, y como lo expone el estudio realizado por Peniche et al (2020), el compromiso docente se evidencia en tres aspectos clave a saber: la innovación pedagógica, la optimización del tiempo, y la adaptabilidad, al demostrar una disposición abierta a adoptar nuevas normativas y cambios en el sistema educativo que promueven la calidad educativa. Como lo indicó el entrevistado Do3: *"Yo*

siempre he sentido la libertad de poder hacer las clases como yo quiera. A mí me gusta mucho el teatro y enseño a mis niños por medio de él. Me gusta ser didáctico, yo planeo mis propias actividades y las ejecuto sin necesidad de que me estén diciendo que hacer" (Do3).

Por otra parte, la confianza en sus propias capacidades y habilidades es fundamental para que los docentes se sientan capaces de tomar decisiones y enfrentar desafíos. Al respecto, autores como San Juan *et al.* (2000) describe que la percepción de autoeficacia como factor interno se considera como un conjunto que nace de la construcción de creencias en las cuales el sujeto establece su propia capacidad para resolver una tarea.

Por otra parte, se indagó en los participantes de las entrevistas semiestructurada sobre esos factores que afectan su autonomía, dentro de los cuales, se identificaron también varios factores externos que inciden en la percepción de falta de autonomía, como lo son el sistema de evaluación, la toma de decisiones centralizada en los coordinadores académicos, y una naturalización de estas circunstancias. Lo anterior, se evidencia en la respuesta del entrevistado Do1, quien indicó: *"El sistema de evaluación de aquí de la institución es así y se ha venido trabajando desde siempre"; "Acá muy poco nosotros los docentes tenemos la toma de decisiones. Acá siempre es responsable los coordinadores. Solamente nosotros ejecutamos lo que nos dicen" (Do1).*

Estos factores, inherentes a la estructura y funcionamiento de la institución educativa, influyen de manera significativa en la percepción de los docentes sobre su capacidad para tomar decisiones y diseñar sus propias prácticas pedagógicas. Por tanto, la imposición de un sistema de evaluación establecido limita la capacidad de los docentes para adaptar sus prácticas a las necesidades individuales de sus estudiantes. Esta falta de flexibilidad restringe su dominio del entorno educativo y reduce su sensación de autonomía. De acuerdo con Gil (1996) el sistema

educativo “refuerza el papel de los expertos, centraliza la toma de decisiones y acaba abogando por la limitación de la autonomía del profesor” (p.43).

En lo que respecta a la toma de decisiones, se evidencia una percepción generalizada de autonomía frente a la toma de decisiones pedagógicas, lo que se expresa en la autonomía en la selección de metodologías y estrategias de enseñanza, autonomía en el diseño de sus propias planeaciones, lo que les permite adaptar sus estrategias pedagógicas. Esto se identifica en lo dicho por el entrevistado Do2: *"Siento que de cierta manera si tengo libertad en cómo enseñar, yo realizo mis planeaciones, ahí incluyo metodologías didácticas, lo que yo siento que a los estudiantes les llama la atención"* (Do2). Esto puede generar diversas consecuencias beneficiosas, entre las cuales se encuentran el fortalecimiento de la creatividad, el aumento en el compromiso, la motivación para innovar y la habilidad de adaptar la enseñanza a las necesidades de cada grupo, lo que posibilita una educación más personalizada y efectiva.

De acuerdo con lo anterior, la sensación de control sobre su práctica pedagógica, va en la línea de la definición de autonomía con la capacidad de actuar de acuerdo con los propios intereses y valores (Ryff, 1995); Al sentirse libres para experimentar con diferentes métodos y estrategias, los docentes experimentan un mayor sentido de crecimiento profesional y una sensación de control sobre su entorno laboral. En palabras del entrevistado Do1: *"Definitivamente, uno tiene que estar motivado con esa labor y sacar el mejor provecho"* (Do1). Como puede identificarse en el artículo de Chapoñan (2021) “un nivel óptimo de autonomía implicaría también que la persona pueda dominar su entorno, es decir, elegir, adaptarse y crear ambientes cálidos donde pueda continuar creciendo” (p. 9).

Dentro de los factores externos, también se analizó una subcategoría que es la no existencia de la autonomía en la toma de decisiones, lo cual se expresa en el reconocimiento por parte de los docentes en la concentración de la toma de decisiones en los docentes que ejercen la coordinación. A partir de lo referido por los docentes, como por ejemplo el entrevistado Do1: *"Mi participación es muy poca, yo la verdad lo que decidan eso es. No me complico, aparte de que aquí las decisiones las toman los directivos"* (Do2). Por esta razón, estos buscan alternativas a las pruebas tradicionales, como actividades más prácticas y creativas que posibiliten a los estudiantes demostrar sus conocimientos de manera más significativa, evidenciándose un deseo por parte de los mismos en tener un mayor peso en las decisiones que afectan a sus estudiantes, tanto en lo que respecta a la evaluación como a otros aspectos de la vida escolar. Así lo indicó el entrevistado Do3, quien refirió: *"me gustaría que las evaluaciones sean diferentes claro está, más didácticas y adaptadas a los gustos de los niños"* (Do3)

A la luz de la teoría del bienestar psicológico de Carol Ryff, se puede identificar cómo la falta de autonomía en su trabajo impacta directamente en su bienestar psicológico, específicamente en la dimensión de autonomía. Según Ryff, un funcionamiento óptimo en esta área se refiere a la capacidad de evaluar de manera adecuada las demandas sociales y de actuar en función de normas personales. Sin embargo, hay reconocimiento de lineamientos como resultado de normas institucionales, las cuales acatan, pero no solo se limitan a atender, sino que cuestionan críticamente, como una afectación a su autonomía en la toma de decisiones.

También aparece la subcategoría motivaciones donde aparecieron motivaciones intrínsecas como la satisfacción profesional, desarrollo personal, conexión emocional con los estudiantes, reflejado en afirmaciones como *"También lo hago para dar lo mejor de mí mismo a mis*

estudiantes, que ellos se sientan bien en mis clases es un motivo de superación” (Do3). Así mismo, aparecieron como motivaciones extrínsecas, los factores económicos y reconocimiento social, lo que se vislumbra en frases como: “Mis principales motivaciones, en primer lugar, mi familia, mis hijos, especialmente para que vean un ejemplo a seguir; lo segundo es el factor económico” (Do1) o “Mi principal motivación es mi familia, sobre todo mi hijo, yo espero ser un ejemplo para él” (Do3).

Por tanto, se hace un reconocimiento de dichas motivaciones, lo cual también se evidencia en el trabajo de Kiziltepe (2008), quien describe que la motivación es un tema trabajado desde la psicología y la educación. Es la motivación esa fuerza que hace moverse, surge por la necesidad para lograr mejores estándares. En el trabajo efectuado por Satizabal et al. (2020) se describe la situación salarial de los docentes como factor extrínseco, donde la baja remuneración y las amplias jornadas laborales son causales para abandonar la carrera docente. Así mismo, López et al. (2017) indican que la vocación como motivación intrínseca, es lo que mueve al docente a ejercer la profesión y hace que quienes la tengan, aseguren el éxito en el proceso de capacitación, y sean entregados a la tarea docente.

También dentro de la dimensión autonomía, aparecen factores que la obstaculizan que influyen significativamente en su motivación para seguir estudiando y desarrollándose profesionalmente, lo que impacta en su percepción de autonomía. Estas se pueden agrupar en dos principales; Por una parte, se encuentran los factores económicos, al reconocerlos como fundamentales al pensar estudiar un posgrado, además de la priorización de los ingresos en las necesidades familiares; y por el otro, factores asociados al tiempo, lo cual se refleja en la afirmación frente a la dificultad que resulta de la combinación de trabajo y estudio, lo que representa una carga

significativa. Asimismo, la multiplicidad de roles tanto en el ámbito personal como laboral, representando una dificultad en términos de sentirse en libertad para tomar decisiones autónomas frente a su vida y deseo de independencia.

En el entorno educativo actual, caracterizado por desafíos recientes como el aumento en la tecnología y los cambios socioculturales, resulta imperativo profundizar en la comprensión de los diferentes factores que fomentan o impiden la motivación de los educadores (Olmedo et al., 2024). Esta constituye un factor clave para la calidad educativa. Comprender los factores que influyen en su decisión de seguir estudiando permite diseñar estrategias y políticas que faciliten su desarrollo profesional, fomentando una cultura de aprendizaje continuo y mejoramiento de la calidad educativa.

Ahora bien, dentro de la dimensión relaciones positivas, se identificaron que existen factores que logran obstaculizar la construcción de relaciones positivas y colaborativas entre ellos. Dentro de estos factores se identifican: la falta de comunicación y conexión personal, evidenciándose en las respuestas una tendencia al aislamiento y limitación del círculo de colegas con los cuales se establece conexión, una comunicación que se reduce a las situaciones formales del ámbito educativo, lo que unido a la falta de interés por conocer al otro, dificulta la empatía y la construcción de vínculos. Esto se identifica en expresiones como: *"en sí me relaciono con las de preescolar, o sea, con dos. Con las demás, aunque no me lleve mal, pues no sé, no hablo y tampoco me llama la atención. Solo lo hacemos cuando vamos a convivencia o cosas así"* (Do1).

Por otra parte, la percepción generalizada de desunión, repercute en una presencia de desconfianza, la cual no permite percibir a los colegas como un apoyo en momentos de dificultad, priorizando de esta manera las tareas individuales y limitando la colaboración y el trabajo en

equipo. Así mencionó el entrevistado Do3: quien arguyó: *"Si me gustaría relacionarme con todos, pero a veces eso no se da, de pronto porque cada quien está en lo suyo"* (Do3)

Se evidencia en las respuestas de los docentes que un factor que contribuye de manera negativa al afianzamiento y construcción de vínculos es la poca existencia de espacios para analizar de manera profunda sus prácticas y compartir experiencias, que aporten al fortalecimiento de sus relaciones interpersonales. Así relataron los entrevistados: *"De pronto que acá no hay espacios para compartir, falta mayor integración entre todos"* (Do4) y *"Yo creo que debe haber más espacios como la convivencia que tuvimos que hicimos un proceso de reflexión pero que también departimos como compañeros"* (Do2).

Por tanto, el cultivo de habilidades sociales se ha convertido en un imperativo en la sociedad contemporánea. Estas competencias no solo enriquecen la vida personal, sino que también son un activo valioso en el ámbito laboral, contribuyendo al éxito individual y colectivo. En palabras de Bonbor (2024) “nos permiten interactuar de manera efectiva con las demás personas, expresar nuestras ideas asertivamente, resolver conflictos de manera constructiva y trabajar en equipo” (p. 483). Ahora bien, al abordar esta subcategoría desde la óptica del bienestar psicológico, Carol Ryff describe varios elementos que representan una baja puntuación en la dimensión de relaciones positivas. Ryff (2014) plantea que la persona con un bajo nivel en esta dimensión:

Tiene pocas relaciones cercanas y de confianza con los demás; le resulta difícil ser cálido, abierto y preocupado por los demás; está aislado y frustrado en las relaciones interpersonales; No está dispuesto a hacer concesiones para mantener vínculos importantes con otros (Ryff, 2014, p. 12).

Sin embargo, también existen elementos que logran favorecerla, entre ellas, los docentes expresan claramente la necesidad de contar con más espacios y oportunidades para reunirse y compartir como equipo, la importancia de la comunicación abierta y honesta que esté mediada de manera principal desde el rol de la institución, destacándose en las respuestas la necesidad de que la institución educativa fomente un ambiente de trabajo colaborativo y positivo, proporcionando los recursos y el apoyo necesarios para que los docentes puedan relacionarse de manera efectiva.

De acuerdo con Méndez y Ryszard (2005), las relaciones interpersonales son esenciales para el bienestar humano, ya que a través de ellas encontramos apoyo, desarrollamos habilidades y alcanzamos nuestro pleno potencial. Desde la definición de la dimensión de relaciones positivas propuesta en la escala de bienestar psicológico de Carol Ryff (2014), esta establece que una persona con alta puntuación en esta dimensión, posee “relaciones cálidas, satisfactorias y de confianza con los demás; se preocupa por el bienestar de los demás; capaz de fuerte empatía, cariño e intimidad” (p. 12).

En este sentido, es fundamental implementar acciones con el fin de fortalecer esta dimensión en los docentes, dado que, en las instituciones educativas, las interacciones entre el personal docente, así como entre ellos y la dirección, presentan un amplio abanico de matices y, con frecuencia, cierta distancia, dado que estas relaciones se ven moldeadas por la diversidad de personalidades, estilos de comunicación y perspectivas que coexisten en el ámbito educativo.

Por último, se hace hincapié en la influencia de las relaciones positivas en la práctica docente donde resaltan la importancia que le dan al trabajo en equipo como una práctica fundamental en su labor, lo que sugiere una comprensión clara de que la educación es un proceso colaborativo que requiere la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa.

Las referencias a “equipo”, y “proyecto educativo” indican que los docentes perciben su trabajo como parte de un proyecto colectivo. Esta sensación de pertenencia a un grupo favorece el compromiso y la motivación, lo que impacta de manera directa en la dimensión de bienestar psicológico. Lograr que los maestros estén satisfechos con su labor es una prioridad para cualquier sociedad avanzada, pues esto impacta positivamente tanto en los estudiantes como en las instituciones educativas. Frente a esto, resulta imperativo abordar el concepto de satisfacción laboral, desde la perspectiva de Padrón (1995), quien manifiesta que la satisfacción personal y profesional está estrechamente relacionada con la salud mental y el equilibrio personal.

Según Cantón y Téllez (2016), la satisfacción se puede comprender desde dos perspectivas: la primera de ellas, desde la perspectiva personal, determinada por el rendimiento profesional que tiene la persona y las atribuciones que ejecuta del mismo, y la segunda, desde la perspectiva profesional, donde son las relaciones personales, tanto en la institución educativa como en su entorno, quienes dan lugar a la satisfacción o insatisfacción del individuo.

Para concluir, los resultados de esta investigación ponen de manifiesto que, si bien el bienestar psicológico general de los docentes es aceptable, dado la mayoría puntea entre alto y moderado, se evidencia que existen factores psicosociales que inciden negativamente en su salud mental, afectando especialmente su percepción de autonomía y sus relaciones interpersonales. En este sentido, con el fin de aportar al fortalecimiento del bienestar psicológico de los docentes y, por ende, la calidad educativa de la institución, se hace necesario abordar desde una perspectiva de promoción, los factores internos y externos identificados en las respuestas de los docentes, a través de la implementación de estrategias que promuevan entornos de trabajo más saludables y flexibles,

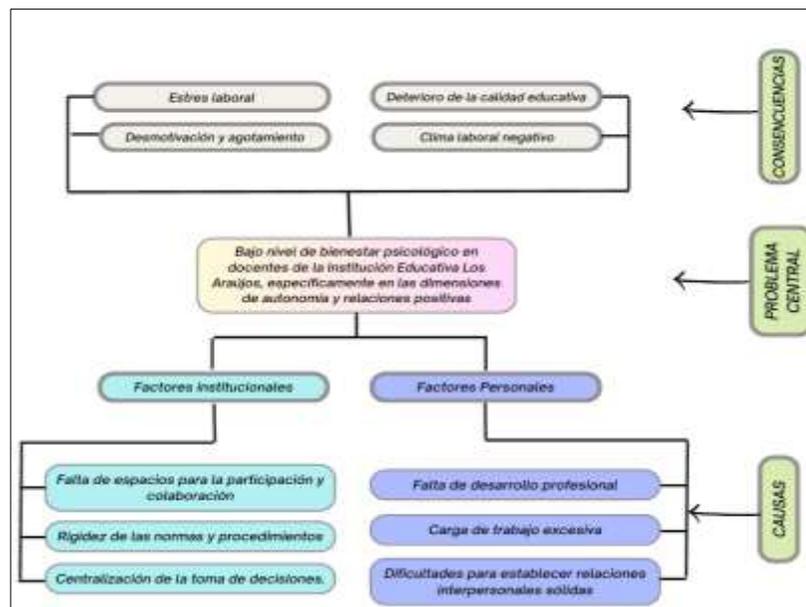
que fomenten la participación y la colaboración, y que reconozcan la importancia del desarrollo profesional continuo a partir de herramientas que aporten a la salud emocional de los mismos.

Resultados del diagnóstico

Aunque los resultados son alentadores en términos del bienestar general, los datos indican que existen elementos relacionados con la salud mental que podrían afectar el bienestar psicológico de los docentes. En este sentido, de las entrevistas semiestructuradas y los resultados de la escala de bienestar psicológico, se identificó una serie de factores internos y externos que influyen en la percepción de autonomía y relaciones positivas, identificándose las mismas como causas del problema central. Dentro de los factores internos o personales, se destacan la falta de desarrollo personal, la carga excesiva de trabajo y las dificultades para establecer relaciones interpersonales sólidas como factores que afectan la percepción de bienestar. Así mismo, como factores externos relacionados con los factores institucionales, se identifican como causas del bajo nivel de bienestar general, la centralización en la toma de decisiones, la rigidez en las normas y procedimientos, en especial relacionados con las estrategias de evaluación, y, por último, la falta de espacios para la participación y la colaboración.

Estos resultados resaltan la importancia de crear entornos laborales más flexibles y colaborativos que permitan a los docentes tomar decisiones autónomas y construir relaciones basadas en la confianza y el respeto mutuo, a partir de estrategias que fortalezcan la salud mental de los docentes, con el fin de prevenir la desmotivación y el agotamiento, el estrés laboral, que a su vez, pueden contribuir al desarrollo de un clima laboral negativo, y de manera directa, afectar la calidad educativa de la institución. De lo anterior, se construyó el siguiente árbol de problemas:

Ilustración 3. Árbol de problemas.



Fuente: Elaboración propia.

3.3. Fase 3: Diseño de la propuesta de intervención

Es fundamental definir claramente las limitaciones, los objetivos y los resultados del proyecto. Para ello, a partir de los resultados del diagnóstico, y las fortalezas y debilidades emergentes de acuerdo al mismo, se diseñaron los siguientes objetivos de la propuesta de intervención:

Objetivos

Objetivo general

Fortalecer el bienestar psicológico de los docentes de la Institución Educativa los Araujos, del municipio de Montería (Córdoba), a través de la propuesta de intervención psicopedagógica llamada “Cuidándome”.

Objetivos específicos

Sensibilizar a los docentes y personal directivo de la institución educativa Los Araujos, frente a la importancia del bienestar psicológico alto en los docentes.

Implementar estrategias efectivas que fomenten el desarrollo de competencias emocionales en los docentes de la Institución Educativa los Araujos y aporten a las dimensiones de bienestar psicológico.

Promover las relaciones positivas en los docentes de la Institución Educativa los Araujos, mediante el Desarrollo de habilidades socioemocionales.

Fundamentación metodológica de la propuesta de intervención

La propuesta de intervención se estructuró de acuerdo con las fases del modelo de programas de intervención psicopedagógica, que, de acuerdo con Álvarez, Riart, Martínez y Bisquerra, “es una acción continuada, previamente planificada, encaminada a lograr unos objetivos, con la finalidad de satisfacer necesidades, y/o enriquecer, desarrollar o potenciar determinadas competencias” (Bisquerra, 1998, p. 85).

En este sentido, si bien existen diferentes concepciones en cuanto a las fases del modelo de intervención por programas, Bisquerra et al. (2005), las agrupa en las siguientes fases:

- Análisis del contexto
- Identificación de necesidades (diagnóstico)
- Formulación de objetivos
- Planificación y ejecución de actividades con alumnado, profesorado, familia o comunidad.
- Evaluación y costos

Ahora bien, la fase de análisis del contexto y diagnóstico, fueron abordados en los apartados anteriores, siendo fundamentales para la formulación de la propuesta de intervención, la cual contempla, a partir de los objetivos plasmados, dos fases principales denominadas sensibilización

y formación a partir del constructo teórico del bienestar psicológico, con sus respectivas sesiones, como se plasma en la siguiente tabla:

Tabla 5. Organización del programa por fases.

OBJETIVOS	FASES	ACTIVIDADES	TIEMPO
Sensibilizar a los docentes y personal directivo de la institución educativa Los Araujos, frente a la importancia del bienestar psicológico alto en los docentes.	Sensibilización	1. Taller Vivencial sobre las 6 dimensiones del bienestar psicológico y su importancia para los docentes. “Creciendo juntos”	1 semana
		Campaña de sensibilización a través de campañas visuales, donde se den a conocer tips, acerca de cómo fortalecer las 6 dimensiones que se evalúan en la escala de bienestar psicológico.	Trasversal al proyecto.
Fomentar el desarrollo de habilidades socio-emocionales en los docentes de la Institución Educativa los Araujos que aporten a las dimensiones de bienestar psicológico.	Formación	<p>Talleres que trabajen las seis dimensiones del bienestar psicológico. Sería en total 8 sesiones.</p> <p>Talleres que trabajen las seis dimensiones del bienestar psicológico. Sería en total 8 sesiones.</p> <p>2. "Aceptarse para inspirar: La magia de ser uno mismo" (Autoaceptación parte 1)</p> <p>3. "¿Quién soy detrás del pizarrón? Descubriendo nuestra autenticidad" (Autoaceptación parte 2)</p> <p>4. Semillas de crecimiento. Explorando nuestro potencial (Crecimiento personal)</p> <p>5. Decido, actúo y crezco. Fortaleciendo la autonomía. (Autonomía)</p> <p>6. ¿Cómo son mis relaciones? ¿Muy positivas o muy negativas? (Relaciones positivas)</p>	9 semanas

		<p>7. Conectando con empatía y gratitud. “El arte de relacionarnos positivamente” (Relaciones positivas)</p> <p>8. Maestros en control. Dominando nuestro entorno escolar. (Dominio del entorno)</p> <p>9. Descubriendo y trazando. Mi verdadero propósito de vida. (Propósito en la vida)</p> <p>10. Clausura del programa “CUIDANDOME”</p>	
Promover las relaciones positivas en los docentes de la Institución Educativa Los Araujos, mediante el Desarrollo de habilidades socio-emocionales	Formación	Talleres para incentivar las relaciones positivas en los docentes de acuerdo con los siguientes temas: (talleres 6 y 7 de la fase de formación)	2 semanas (incluidas en el ciclo de formación)
	Evaluación	<p>La evaluación continua se plantea con el fin de hacer seguimiento al proceso para ir valorando la oportunidad y eficiencia de la propuesta y realizar cambios en la metodología, en caso necesario.</p> <p>Esto se realiza por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación del facilitador. • Aplicación de formato de evaluación de las jornadas. 	Trasversal

Fuente: Elaboración propia.

De esta manera, se crea el programa “Cuidándome”, donde se trabajará el desarrollo de habilidades socioemocionales en los docentes y personal directivo de la Institución Educativa Los Araujos, brindando información sobre los factores que influyen en la salud mental, estrategias de afrontamiento, adaptación y competencias que facilitan las relaciones interpersonales, además de

actividades prácticas para el desarrollo y fortalecimiento de las diferentes dimensiones del bienestar psicológico.

El programa “Cuidándome”, quedará plasmado en una cartilla pedagógica, que contendrá:

- **Diseño Metodológico de cada sesión:** En esta sección se presenta el objetivo, los materiales, destinatarios, metodología y tiempo de cada sesión.
- **Componente teórico:** En la cartilla del programa, se encuentra descrito al inicio de cada sesión, el constructo teórico de cada dimensión de bienestar psicológico a abordar en la sesión.
- **Aspectos prácticos:** En esta sección se presentan orientaciones para el desarrollo de cada sesión, donde se incluirán los recursos requeridos para el desarrollo de esta.
- **Piezas comunicativas con recomendaciones para fortalecer las diferentes dimensiones del bienestar psicológico:** En esta sección se presentan seis (6) infografías, asociadas a cada una de las dimensiones del bienestar psicológico, las cuales serán difundidas por los medios de comunicación institucional durante el desarrollo del programa “Cuidándome”, y del año lectivo, como parte de la fase de sensibilización.

El programa “Cuidándome”, está compuesto de diez sesiones, una de la fase de sensibilización, 8 de la fase de formación y una sesión de cierre del programa. A continuación, se da a conocer una de las fichas de la sesión del programa, quedando la descripción de las demás fichas, en los anexos:

Tabla 6. Ficha técnica de la primera sesión del programa “Cuidándome”

FICHA TECNICA N° 1	
Nombre de la sesión	“Creciendo juntos”
Objetivo	Sensibilizar a los docentes y personal directivo de la Institución Educativa Los Araujos sobre la importancia de un bienestar psicológico

	alto, fomentando la reflexión y el fortalecimiento de las seis dimensiones esenciales.
¿A quién va dirigido?	Docentes y personal directivo de la Institución Educativa Los Araujos. Dimensiones del bienestar psicológico:
Contenido o tema a trabajar	<ul style="list-style-type: none">• Autoaceptación: Reconocer y valorar las propias fortalezas y debilidades.• Relaciones positivas: Construcción de vínculos sólidos y apoyo mutuo.• Propósito en la vida: Establecimiento de metas significativas.• Crecimiento personal: Desarrollo continuo de habilidades y capacidades.• Autonomía: Tomar decisiones basadas en valores propios.• Dominio del entorno: Manejo efectivo de recursos y desafíos externos.
Metodología	<ul style="list-style-type: none">• Dinámicas vivenciales• Trabajo en equipo• Actividades creativas• Discusión guiada
Tiempo	1 sesión de 4 horas
Fase inicial	Momento 1 “Círculo de expectativas” (30 min): Con el propósito de generar un ambiente de confianza y motivar la participación activa, los participantes se sientan en círculo y comparten qué esperan aprender del taller. Se registra en un portafolio. Tiempo: 30 Minutos. Momento 2 “trabajo por dimensiones” (180 min):
	<ul style="list-style-type: none">• Autoaceptación (30 min):
	“Espejo emocional”
Desarrollo	Los participantes describen tres aspectos que valoran de sí mismos y comparten en parejas.
	<ul style="list-style-type: none">• Propósito en la vida (30 min)
	“Mapa del propósito”

Cada docente diseña un mapa que conecte las metas profesionales y personales que lo motivan y le dan sentido a su vida.

- **Crecimiento personal (30 min)**

“Línea del tiempo”

Cada docente identifica los logros tanto personales como profesionales importantes y los ubica en un diagrama que represente su trayectoria vital.

- **Relaciones positivas (30 min)**

“Red de apoyo”

Se forma una red con un hilo mientras cada uno de los participantes menciona una relación significativa en su vida.

- **Autonomía (30 min)**

“Elige tu camino”

Realizarán una reflexión escrita sobre una decisión clave en sus vidas y cómo esta los definió.

- **Dominio del entorno (30 min)**

“Tu caja de herramientas”

Cada participante diseña una lista de recursos que utiliza para manejar retos en su entorno.

Duración: 180 minutos.

Momento 3 “Semilla del bienestar” (30 min): Para finalizar, cada docente comparte una acción concreta que piense que podría

Cierre

5. Conectando con empatía y gratitud. “El arte de relacionarnos positivamente” (Relaciones positivas)										
6. Maestros en control. Dominando nuestro entorno escolar. (Dominio del entorno)										
7. Decido, actúo y crezco. Fortaleciendo la autonomía. (Autonomía)										
8. Maestros en control. Dominando nuestro entorno escolar. (Propósito de vida)										
9. Semillas de crecimiento. Explorando nuestro potencial (Crecimiento personal)										
10. Taller de cierre del programa: “Celebrando logros, sembrando futuro. Nuestro viaje continua”										
Evaluación										
Diligenciamiento de formato de evaluación de las jornadas por parte de los participantes.										

Presupuesto:**Tabla 8. Presupuesto.**

Recursos	Valor	Cantidad	Frecuencia	Total
Talento Humano				
Profesionales en Psicopedagogía	\$ 100.000	1	9	\$ 1.800.000
Materiales				
Computador	\$ 1.500.000	1	1	\$ 1.500.000
Video Beam	\$ 1.000.000	1	1	\$ 1.000.000
Parlante	\$ 400.000	1	1	\$ 400.000
Tinta para impresora	\$ 28.000	4	1	\$ 112.000
Resma de papel	\$ 88.000	1 Caja X 10	1	\$ 88.000
Caja de marcadores	\$ 20.000	3 Caja X 10	1	\$ 60.000
Cartulina de Colores	\$ 1.000	30 pliegos	1	\$ 30.000
Frascos de vinilos grandes	\$ 18.000	9 frascos de diferente color	1	\$ 162.000
Cartón Paja Color Crema 1/8 X 25 Unds	\$ 22.900	1/8 X 25 Unds	1	\$ 22.900
Matera Grande Plastica 36cm Diametro Interior O Exterior	\$ 19.000	6	1	\$ 114.000
Infraestructura				
Alquiler de aula o salón	\$ 200.000	1	9	\$ 1.800.000

Alquiler de sillas	\$ 100.000	1	9	\$ 900.000
Refrigerios				
Refrigerios para docentes y directivos	\$ 5.000	40	2	\$ 1.800.000
Champagne Francés J P Chenet Ice Edition Vin Mousseux	\$ 62.000	6	1	\$ 372.000
Imprevistos				
Imprevistos	\$ 70.000	1	9	\$ 630.000
TOTAL		\$ 10.790.000		

3.4. Fase 4. Validación y evaluación

La validación y evaluación de la propuesta incluyó la supervisión por parte de personas con trayectoria en el tema para emitir una opinión informada. Del mismo modo, se plantea realizar una evaluación continua, donde se hará seguimiento al cumplimiento de las actividades desarrolladas para alcanzar los objetivos propuestos, lo que ayudará a tomar acciones correctivas y prevenir riesgos en el desarrollo del programa. Para ello, se realizaron los siguientes ejercicios:

- **Validación por juicio de expertos:** se solicitó a dos expertos en el tema la demanda de un juicio hacia la propuesta de intervención para el proceso de valoración, los cuales se encuentran descritos en el apéndice B del presente documento. Para esto, a cada docente se le facilitó un instrumento de medición tipo Likert con las categorías claridad, coherencia y relevancia, con las cuales se evaluó cada sesión propuesta en el desarrollo de la cartilla pedagógica.

Dentro de los principales resultados de este juicio de expertos, los docentes identificaron como fortalezas de la propuesta, que los temas abordados en el desarrollo de la misma son “son novedosos, variados y pertinentes” lo que permitirá desarrollar programas de promoción del

bienestar emocional en la población docente, respondiendo esta a una realidad propia del campo de la docencia, presentando acciones concretas de fácil aplicación.

Con relación a los aspectos por mejorar de la propuesta, uno de los evaluadores sugirió cambiar el orden de las sesiones a trabajar, con el fin de darle una estructura secuencial lógica, abordando inicialmente las dimensiones del bienestar psicológico de tipo personal, para luego continuar con las que involucran la relación con los otros y con el entorno. En este sentido, se ajustó la cartilla y la ficha técnica de cada una de las sesiones a trabajar.

Por otra parte, otra evaluadora recomendó realizar la aclaración en la cartilla de la voluntariedad de la participación de los docentes en las actividades grupales, así como la importancia de mantener la confidencialidad de todo lo expresado en cada uno de los espacios. Estas anotaciones se realizaron en la sección de observaciones de cada sesión, así como el ajuste de claridades de desarrollo de algunas actividades, como lo recomendaron los expertos.

Para finalizar, dentro de la estrategia de evaluación, se plantea la aplicación de un postest de la escala de bienestar psicológico, con el fin de evaluar los cambios en las dimensiones del bienestar psicológico después de seis meses de la finalización de la implementación de la misma y con ello, determinar la necesidad de fortalecer la estrategia de intervención o añadir fases adicionales.

Conclusiones y recomendaciones

El presente estudio tuvo como objetivo principal diseñar una estrategia de intervención psicopedagógica para la promoción del bienestar psicológico en docentes de la institución educativa Los Araujos ubicada en Montería, Córdoba. Para ello, fue necesario caracterizar el estado de las dimensiones del bienestar psicológico, donde se observó que a nivel general hay una percepción positiva entre los educadores con respecto a este elemento, aunque surgieron áreas de mejora. En general, se puede concluir que los participantes mostraron resultados favorables especialmente en las dimensiones de Autoaceptación y Dominio del entorno, lo que quiere decir que la mayoría tienen una imagen positiva de sí mismo y sienten que tienen un control de manera razonable sobre su entorno lo que los hace tener capacidad de gestionar retos que se le presenten en su cotidianidad.

Por otro lado, la dimensión Relaciones Positivas se encontró que, aunque los docentes pueden tener relaciones sociales funcionales, estas no necesariamente se presentan de manera fuerte, ni profundamente positivas. Esto se puede deber a que algunos de los encuestados pueden estar atravesando dificultades o estar insatisfechos con las relaciones interpersonales que han establecido. En lo que tiene que ver con la Autonomía, se observaron resultados con una mediana baja, lo que puede significar que los educandos pueden tener una percepción sobre una independencia limitada y baja capacidad de resistir presiones sociales. Lo que quiere decir que los participantes sienten que no pueden tomar decisiones de manera autónoma en su vida personal o profesional.

En cuanto al Crecimiento personal, presentó una mayor variabilidad lo que sugiere que los docentes pueden experimentar de manera diversa su desarrollo personal, lo cual permite ver que algunos pudieran sentirse con menor oportunidad, mientras que otros observan oportunidades y recursos para seguir creciendo profesionalmente. Para Propósito en la vida, los resultados mostraron que en su mayoría presentan un indicador positivo, donde los docentes experimentan una conexión fuerte con sus metas y valores. En general, el Bienestar psicológico global se reportó saludable, hay áreas que requieren más atención, en particular lo que tiene que ver con la autonomía y las relaciones positivas. De acuerdo con ello, se realizó una entrevista semiestructurada que permitió identificar los factores internos y externos que posibilitan u obstaculizan las dimensiones que salieron con puntuaciones más bajas.

Al respecto, se logró observar respuestas ambiguas, por un lado, algunos reportaron que existe un grado de autonomía con respecto a la toma de decisiones en lo que tiene que ver con lo pedagógico, es decir las adaptaciones, formulación de metodologías y planificaciones. Sin embargo, por otro lado, hay una percepción sobre falta de autonomía en algunos aspectos importantes del rol, especialmente lo que tiene que ver con el sistema de evaluación. Lo cual hace que se sientan limitados y no se ajuste a las necesidades del alumnado, esto puede impactar en la motivación y en el control que tengan sobre su propio trabajo.

De esta manera, también se identificaron factores internos y externos que influyen en dicha dimensión, destacándose entre los factores internos, la relevancia de sentirse escuchados por los directivos, en cuanto a las inconformidades que puedan surgir, lo cual puede contribuir a tener una mejor percepción de control en su labor. En lo que tiene que ver con factores externos, puede surgir la centralización de la toma de decisiones, pero en especial, lo que tiene que ver con la gestión

académica. Adicionalmente, se suma obstáculos de tipo económico y de tiempo, lo cual puede impactar en las oportunidades de desarrollarse profesionalmente, restringiendo así su toma de decisión con respecto a su crecimiento personal y profesional lo cual puede generar sentimientos de impotencia y de desmotivación.

También se logra concluir que las motivaciones juegan un papel fundamental en la autonomía, encontrándose que la intrínseca tiene que ver con la satisfacción de ver progresar a sus estudiantes y el deseo de seguir desarrollándose personalmente. En cuanto a las motivaciones extrínsecas, surge el factor económico y el deseo de reconocimiento social, lo cual les permite tener una estabilidad financiera y mantener un sentido de autonomía y autoestima a nivel profesional.

En lo que tiene que ver con las relaciones positivas, los educandos señalaron algunos elementos que pueden obstaculizar la construcción de vínculos entre compañeros más colaborativos. Uno de ellos es la falta de comunicación y conexión entre sí mismos, por lo que se presentan situaciones de aislamiento dentro del contexto laboral. A su vez, aparece la desconfianza, que crea un ambiente poco alentador para el trabajo en equipo, por lo que las relaciones existentes son reducidas única y exclusivamente al campo profesional, lo cual obstaculiza el establecimiento de vínculos profundos.

Al respecto, sugieren que, para mejorar las relaciones, muchos coinciden en la creación de espacios y oportunidades para el intercambio de experiencias donde exista una comunicación abierta y honesta. Por lo que puntualizan en la importancia de que en la institución se proporcionen recursos y apoyo necesario que facilite dichas interacciones, lo cual puede mejorar sustancialmente las relaciones interpersonales y además contribuye al crecimiento. Esto sucede porque existe una

falta de espacios para compartir e interactuar, sobre experiencias y reflexionar sobre su práctica pedagógica, lo cual permitiría oportunidades para la reflexión conjunta que favorezca en sentido de pertenencia e innovación.

Por otro lado, las relaciones positivas parecen tener un impacto directo en la práctica docente, lo cual enfatizan en la importancia del trabajo en equipo para el logro de los objetivos institucionales. En este sentido, la colaboración entre colegas es un elemento crucial para la labor educativa, pues no son solo valiosas para el entorno escolar y sino también para el bienestar emocional y psicológico de los docentes que a su vez tendrá un impacto en la calidad de enseñanza que da a sus estudiantes.

En resumen, fue esencial realizar el ejercicio de diagnóstico lo cual permitió observar las dimensiones con oportunidades de mejora, así como también determinar los factores internos y externos que pueden influir en las mismas. De acuerdo a los resultados, se procedió al diseño de una propuesta de intervención de acuerdo con las fases del modelo de programas de intervención psicopedagógica de Bisquerra (1998) donde se realizó un análisis del contexto, identificación de necesidades, formulación de objetivos, planificación de las actividades, evaluación y establecimiento de costos. Lo cual dio lugar a diez sesiones las cuales se basaron en el componente de promoción y se consignaron en una cartilla didáctica que fue sometida a juicio de expertos y después de un análisis detallado fue validada. Esto permite ver la importancia de que las instituciones educativas reconozcan y trabajen estos componentes para mejorar el desempeño docente.

Referencias

- Acuña, L. (2020, 21 de abril). COVID-19, burnout y educación: el rostro que no se ve. *Educación Futura*. <http://www.educacionfutura.org/covid-19-burnout-y-educacion-el-rostro-que-no-se-ve/>
- Álvarez, J. (2010) La evaluación psicopedagógica. Revista Digital para Profesionales de la Enseñanza. No. 7, marzo 2010. Federación de Enseñanza de CCOO de Andalucía. <https://surl.li/mzaouq>.
- Anaya, A., Buelvas, J., Romero, Y. (2020) Pobreza e inclusión financiera en el municipio de Montería, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XXVI, núm. 1, pp. 128-143
- Arango Benítez, P. A., Orjuela Roa, C. H., Buitrago Roa, A. F., & Lesmes Martínez, O. M. (2024). Importancia de las habilidades socioemocionales en la educación: una revisión documental. *rhs-Revista Humanismo y Sociedad*, 12(2), 1-26. <https://doi.org/10.22209/rhs.v12n2a05>.
- Araya, V., Alfaro, M., y Andonegui, M. (2007). Constructivismo: Orígenes y perspectivas. *Revista de Educación*.
- Bisquerra Alzina, R. (2006). Orientación psicopedagógica y educación emocional. *Estudios Sobre Educacion*, 11, 9–25.
- Bisquerra Alzina, R. (1998). Modelos de Orientación e intervención psicopedagógica. Barcelona: CISS-PRAXIS. (última ed. 2003).
- Blanch, J., Sahagún, M., y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial de la Escala de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 26(3), 175- 189. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a2>
- Blanco, A. y Díaz, D. (2006). Orden social y salud mental: Una aproximación desde el bienestar social. *Clínica y Salud*, 17(1), 7-29. <http://scielo.isciii.es/pdf/clinsa/v17n1/v17n1a01.pdf>
- Cabras, E. (2012). *Plasticidad cognitiva y deterioro cognitivo* (Tesis de doctorado). Universidad Autónoma de Madrid, Madrid.
- Canales Cerón M. Metodologías de la investigación social. Santiago: LOM Ediciones; 2006. p. 163-165.
- Caucali Varela, V., Garzón Cardona, C. & Penagos Reales, R. (2021). Percepción del bienestar psicológico en docentes escolares pertenecientes a una institución educativa de la ciudad de Bogotá durante la pandemia del Covid-19. [Trabajo de pregrado, Universidad Santo Tomás Colombia]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/11634/38435>
- Coloma, C y Tafur, R. (1999). El constructivismo y sus implicaciones en educación. *Educación*, 8(6).
- Congreso de la República de Colombia. (2013). Ley 1616 de 21 de enero de 2013, por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.
- Cuesta, O. (2018). Formación de maestros, campo pedagógico y deseo de saber. *Horizontes Pedagógicos*, 19(2). doi: 10.33881/0123-8264.hop.19203
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE (2017). *Pobreza Monetaria y Multidimensional en Colombia 2017*. <https://surl.li/xsoczm>.
- Delgado, P. (2023). Problemas de salud mental y estrés orillan a personal educativo a renunciar. Observatorio del Instituto para el Futuro de la Educación. e <https://surl.li/ameepv>.
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2 (7), 162-167.

- Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle C, et al. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718337.pdf>
- Van Dierendonck, D. (2004) The construct validity of Ryff's Scale of Psychological well-being and its extension with spiritual well-being. *Personality and Individual Differences*, 36 (3), 629-644.
- Eslava, G. (2016). *Estrategias de afrontamiento del estrés y Síndrome de Burnout en docentes de primaria y secundaria del Colegio Eliseo Pinilla Rueda del municipio de Villanueva*. [Trabajo de pregrado, Universidad Autónoma de Bucaramanga]. <http://hdl.handle.net/20.500.12749/7245>.
- Fernández, F. (2014). Una panorámica de la salud mental de los profesores. *Revista Iberoamericana De Educación*. N.º 66 pp. 19-30 (ISSN: 1022-6508) - OEI/CAEU
- Ferrel, F., Thomas, J., Solano, A., Redondo, E. & Ferrel, L. (2014). Bienestar psicológico en profesores de una universidad privada del distrito de Santa Marta. *Cultura, Educación y Sociedad* 5(2), 61-76
[-879X2014000200013&lng=es&tlng=es](#).
- García, D. y Soler, M. (2021). Docentes agradecidos y con bienestar: efecto de una intervención psicoeducativa. *Informes Psicológicos*, 21(1), 201-215
<http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v21n1a13>
- García, J., Pérez, M., & Rodríguez, L. (2023). Salud mental de los docentes de educación básica durante el confinamiento por COVID-19. *Revista Médica Militar*, 48(1), 23-30. e <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/2671>
- García, L. y Gómez, Y. (2021). Percepción de la salud mental y estrategias para su autocuidado en docentes de dos colegios urbanos de Norte de Santander durante la enseñanza remota a causa de la pandemia de la Covid-19. [Http://hdl.handle.net/20.500.12749/15337](http://hdl.handle.net/20.500.12749/15337).
- George, L. (2010). Still Happy After All These Years: Research Frontiers on Subjective Well-being in Later Life. *The Journals of Gerontology Series B*, 65B (3), 331-339.
- Guerra, J. (2013). Construcción, validez y confiabilidad de la Escala de Resiliencia Docente. *Revista de Psicología y educación de la USIL*, 1, 59-86.
- González Aguilar, M. J., Rubio, M., & Grasso, L. (2018). Evaluación del potencial de aprendizaje en adultos mayores: influencia de la mediación en una prueba de memoria. *Ciencias Psicológicas*, 12(2), 215-222.
- González, J., Quintero, N., Veray, J. y Rosario, A. (2016). Adaptación y Validación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en una Muestra de Adultos Puertorriqueños. *Salud y Conducta Humana*, 3 (1), 1 – 14.
- González, M. (2015). *Intervenciones psicopedagógicas en la salud emocional de los docentes*. Editorial Universitaria.
- Hernández González, Osvaldo. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), e1442. Epub 01 de septiembre de 2021. Recuperado en 26 de marzo de 2024, de <https://surl.li/uprfxk>.
- Henaó, G., Ramírez, L., Ramírez., C. (2006). *Qué es la intervención psicopedagógica: Definición, Principios y Componentes*. [Agora Díez Preliminares \(postgradoune.edu.pe\)](#)

- Hirata, J. y Henao, A. (2022). *Análisis de necesidades de Bienestar y salud mental Docente en la I.E Ciudadela Sucre*. <https://surl.li/krkhmu>.
- Institución Educativa Megacolegio Los Araujos. (2022). Proyecto Educativo Institucional, 2022.
- Jiménez, J. (2021). Modelo Psicopedagógico del Bienestar: La Salud Mental y Afectiva en Época de COVID 19. *Centro Universitario CIFE*, 1-16. <https://surl.li/sdheam>.
- León, K. y Monzón, R. (2019). Bienestar Psicológico y Síndrome de Burnout en Docentes de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de Dos Distritos de la Provincia de Cajamarca – 2017. *Revista Perspectiva* 20 (3), 320-326.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- Ministerio de Salud. Resolución 2358 de 1998. Por el cual se adopta la política nacional de salud mental. [Internet]. Disponible en: <https://surl.li/nphsza>.
- Ministerio de Trabajo. (2016). *Síndrome de agotamiento laboral - “Burnout” Protocolo de prevención y actuación*. Bogotá: Ministerio de Trabajo. <http://www.amfpr.org/wp-content/uploads/10-Protocolo-prevencion-y-actuacion-burnout.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2023). Informe nacional sobre salud mental en Colombia. Bogotá, Colombia.
- Molina, A. (2022). *Propuesta de intervención para la promoción de la Inteligencia Emocional destinado a docentes de Educación Secundaria* [Universidad de Valladolid, Trabajo de maestría]. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/57169/TFM-G1584.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Mundial de la Salud (2022). *Por qué la salud mental debe ser una prioridad al adoptar medidas relacionadas con el cambio climático*. World Health Organization: WHO. <https://surl.li/oefukb>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Estrés en el trabajo. Un reto colectivo*. <https://surl.li/bamhej>.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Salud mental: Nuevos conceptos, nuevas esperanzas*. OMS.
- Ortiz Granja, Dorys (2015). El constructivismo como teoría y método de enseñanza. *Sophia: colección de Filosofía de la Educación*, 19 (2), pp. 93-110.
- Parada, P. (2018). *Resiliencia, bienestar psicológico y autoeficacia en relación con el estrés en el docente joven y las prácticas encaminadas a la prevención de la violencia escolar*. <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/603>
- Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29, 445-455. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v29n129/v29n129a08.pdf>
- Peniche Cetzal, R., Mac, C. R., Guzmán Ramírez, C., & Mora Osuna, N. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 18(2), 77–95. <https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>

- Pérez, M. (2017) *Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del Distrito de Los Olivos*. [Tesis para obtener el título profesional de licenciada en psicología]. <https://surl.li/ssizbp>.
- Pineda, C., Muñoz, J, y Clavijo, R. (2018). Estudio psicométrico de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en adultos jóvenes colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 16 (1), 45–55.
- Posada, J. (2013). La salud mental en Colombia. *Biomédica*, 33(4), 497-498. <https://surl.li/lsidyj>.
- Poseck, V. (2006). Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del psicólogo*, 27(1), 3-8. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77827102.pdf>
- Prieto, L. (2007). *Autoeficacia del profesor universitario: eficacia percibida y práctica docente*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Quiroga, F. (2013). *O mal-estar na contemporaneidade e suas expressões na docência* [Tesis de maestría, Universidade Federal de São Paulo]. <https://repositorio.unifesp.br/handle/11600/48686>
- Rojas de Rojas, M., (2004). La autonomía docente en el marco de la realidad educativa. *Educere*, 8 (24), 26-33.
- Romero, V., Núñez, J., Freire, C., y Ferradás, M. (2023). Funcionamiento psicológico adaptativo y burnout en docentes: implicaciones sobre los procesos instruccionales. *Psychology, Society & Education*, 15(1), 1-10. <https://doi.org/10.21071/psye.v15i1.15345>
- Ryff, C. y Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Sanchiz, L. (2008). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. [Psicología sin blancas.indd \(uji.es\)](https://psicologia.sinblancas.indd(uji.es))
- Sánchez, M. (2017). Estrés y bienestar en los profesores: Un análisis psicopedagógico. *Revista de Psicología Educativa*, 25(3), 115-127.
- Sandoval, S., Dorne, A. y Véliz, V. (2017). Bienestar psicológico en estudiantes de carreras de la salud. *Investigación en Educación Médica*, 6(24), 2017, 260-266. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.004>.
- Sanmartín, R. C. & Tapia Peralta, S. R. (2023). La importancia de la educación emocional en la formación integral de los estudiantes. *Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 1398-1413.
- Smylie, M. (1999). Teacher stress in a time of reform. En R. Vandenberghe y A.M. Huberman (edits.), *Understanding and preventing teacher Burnout* (pp. 59-84). Cambridge, Estados Unidos: Cambridge University Press. <https://smartlib.umri.ac.id/assets/uploads/files/ac963-teacher-burn-out.pdf>.
- Teuta, C. (2021). Modelo Psicopedagógico del Bienestar: la salud mental y afectiva en época de COVID-19. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 23(1), 77-100.
- Titistar, A., Matabanchoy, A. y Ruíz, N. (2022). Dos enfoques de salud mental en docentes de Latinoamérica: una revisión sistemática. *Cultura, Educación y Sociedad*, 13(2), 183-202.

- UNESCO (2000). Marco de Acción de Dakar: Educación para todos cumplir nuestros compromisos comunes. En: Foro Mundial sobre la Educación. Dakar, Senegal.
- Ureña, F. (2020). *Propuesta de intervención para la promoción de la Inteligencia Emocional destinado a docentes de Educación Secundaria* [Universidad de Jaén, Trabajo de maestría].
https://crea.ujaen.es/bitstream/10953.1/13574/1/urea_cmara_francisco_tfm_orientacin_educativa.pdf
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J. y Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: aportaciones desde la psicología positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 5, 15-28. <https://hdl.handle.net/11441/132719>
- Vera, J. Armenta, F, Domínguez, Y. y Ruiz, J. (2023). Bienestar y riesgo psicosocial de profesores de secundaria en contexto de pandemia. *Educación y Humanismo*, 25(44), 1-16. <https://doi.org/10.17081/eduhum.25.44.5458>

Anexos

**Apéndice A. Ficha técnica de las sesiones que componen la cartilla del programa
“Cuidándome”**

FICHA TECNICA N° 1	
Nombre de la sesión	“Creciendo juntos”
Objetivo	Sensibilizar a los docentes y personal directivo de la Institución Educativa Los Araujos sobre la importancia de un bienestar psicológico alto, fomentando la reflexión y el fortalecimiento de las seis dimensiones esenciales.
¿A quién va dirigido?	Docentes y personal directivo de la Institución Educativa Los Araujos.
Contenido o tema a trabajar	Dimensiones del bienestar psicológico: <ul style="list-style-type: none"> • Autoaceptación: Reconocer y valorar las propias fortalezas y debilidades. • Relaciones positivas: Construcción de vínculos sólidos y apoyo mutuo. • Propósito en la vida: Establecimiento de metas significativas. • Crecimiento personal: Desarrollo continuo de habilidades y capacidades. • Autonomía: Tomar decisiones basadas en valores propios. • Dominio del entorno: Manejo efectivo de recursos y desafíos externos.
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámicas vivenciales • Trabajo en equipo • Actividades creativas • Discusión guiada
Tiempo	1 sesión de 4 horas
Fase inicial	Momento 1 “Círculo de expectativas” (30 min): Con el propósito de generar un ambiente de confianza y motivar la participación activa, los participantes se sientan en círculo y comparten qué esperan aprender del taller. Se registra en un portafolio. Tiempo: 30 Minutos.
Desarrollo	Momento 2 “trabajo por dimensiones” (180 min): <ul style="list-style-type: none"> • Autoaceptación (30 min):

	<p>“Espejo emocional”</p> <p>Los participantes describen tres aspectos que valoran de sí mismos y comparten en parejas.</p> <ul style="list-style-type: none">• Propósito en la vida (30 min) <p>“Mapa del propósito”</p> <p>Cada docente diseña un mapa que conecte las metas profesionales y personales que lo motivan y le dan sentido a su vida.</p> <ul style="list-style-type: none">• Crecimiento personal (30 min) <p>“Línea del tiempo”</p> <p>Cada docente identifica los logros tanto personales como profesionales importantes y los ubica en un diagrama que represente su trayectoria vital.</p> <ul style="list-style-type: none">• Relaciones positivas (30 min) <p>“Red de apoyo”</p> <p>Se forma una red con un hilo mientras cada uno de los participantes menciona una relación significativa en su vida.</p> <ul style="list-style-type: none">• Autonomía (30 min) <p>“Elige tu camino”</p> <p>Realizarán una reflexión escrita sobre una decisión clave en sus vidas y cómo esta los definió.</p> <ul style="list-style-type: none">• Dominio del entorno (30 min)
--	---

	<p>“Tu caja de herramientas”</p> <p>Cada participante diseña una lista de recursos que utiliza para manejar retos en su entorno.</p> <p>Duración: 180 minutos.</p>
Cierre	<p>Momento 3 “Semilla del bienestar” (30 min): Para finalizar, cada docente comparte una acción concreta que piense que podría implementar para lograr fortalecer su bienestar tanto psicológico como emocional.</p>
Recursos materiales	<p>Rotafolios y marcadores.</p> <p>Hojas, cartulinas, lápices y colores.</p> <p>Ovillos de lana.</p> <p>Plantillas impresas.</p> <p>Tarjetas con imágenes alusivas al bienestar.</p>

FICHA TECNICA N° 2	
Nombre de la sesión	"Aceptar para inspirar: La magia de ser uno mismo"
Objetivo	Identificar y valorar las propias fortalezas y recursos personales para desafiar las creencias limitantes que obstaculizan el crecimiento personal.
¿A quién va dirigido?	Docentes y personal directivo de la Institución Educativa Los Araujos.
Contenido o tema a trabajar	Dimensión de Autoaceptación
Metodología	Taller reflexivo
Tiempo	Una hora y 15 minutos
Fase inicial	<p>Momento 1 (15 min): Se divide al grupo en parejas y se pide que cada una de las personas entreviste a la otra durante 3 minutos. Se pueden proporcionar preguntas que sirvan de orientación como: «¿cuáles son las 3 cosas más valiosas para ti?» o «¿cuál es tu habilidad especial?» «¿cuál es tu estado civil?» «Di una habilidad que te hubiera gustado desarrollar o aprender». Una vez que todos sean entrevistados, une al grupo para que el miembro de cada pareja presente a su colega.</p>

Desarrollo	<p>Momento 2 (10 min): Para el desarrollo de este momento, se trabajará de manera individual. Cada docente tomará papeles de color verde y otros de color blanco. Por una duración de 5 minutos, se pedirá a los docentes que piensen las cosas positivas y negativas que se dicen a sí mismos ante las diversas situaciones de la vida cotidiana, ante los logros y ante los errores, olvidos y equivocaciones. En el papel de color verde escribirán las cosas positivas y en el papel blanco las cosas negativas. Durante este momento, se pedirá a los docentes que trabajen en silencio, siendo este un momento de reflexión individual.</p> <p>Momento 3 (20 min): Sentados en media luna, los docentes compartirán mínimo tres expresiones positivas que suelen decirse a sí mismos, y seguidamente, las ubicarán en un semáforo grande que estará ubicado en el centro de los participantes. Asimismo, leerán las expresiones negativas, y las ubicarán en el semáforo en los colores rojo y amarillo, de acuerdo al nivel de afectación que consideren que esas expresiones producen en la autoestima de cada uno, o de otras personas cuando se las decimos.</p>
Cierre	<p>Momento 4 (15 min): Proyectar el video denominado “autoaceptación”. Posteriormente, cada participante escribirá un compromiso frente a sí mismo, el cual se comprometa a transformar algunas de las expresiones negativas que usa a menudo, y la pegará en el árbol de los compromisos que estará dibujado en un pliego de papel Bond. Tiempo total: 15 minutos.</p> <p>Momento 5: En círculo se dará el cierre a la actividad con una reflexión de al menos 3 personas, donde expresen: ¿De qué sirve conocerse a sí mismos y el aporte de esto a su día a día?</p>
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pliego de papel bond ✓ Octavos de papel verde y de color blanco (al menos 5 por cada participante) ✓ Proyector ✓ Computador ✓ Dispositivo de sonidos ✓ Marcadores pequeños y grandes ✓ Semáforo grande (medio pliego por cada color)

Nombre de la sesión	"¿Quién soy detrás del pizarrón? Descubriendo nuestra autenticidad"
Objetivo	Reconocer cómo han influido las expresiones negativas y/o positivas de las demás personas en la formación del autoconcepto.
¿A quién va dirigido?	Docentes de la Institución Educativa Los Araujos.
Contenido o tema a trabajar	Dimensión de Autoaceptación
Metodología	Taller reflexivo
Tiempo	Una hora y 15 minutos
Fase inicial	Momento 1 (10 min): Como actividad de apertura, los participantes se presentarán diciendo como nombre una cualidad, y como apellido un defecto a aspecto que considera debe mejorar. Ejemplo: "Hola, mucho gusto. Mi nombre es paciente y mi apellido es puntualidad". Al finalizar, algunos de los mismos dirán si se les dificultó identificar más sus cualidades o sus aspectos por mejorar y qué considera que influye en esto.
Desarrollo	Momento 2 (15 min): Se facilitarán dos hojas de papel donde los docentes tendrán escritos los números del 1 al 10. Cada número iniciará con la frase "Yo soy...". Con cronómetro en mano, el facilitador dará dos minutos, para que cada participante escriba en la primera hoja las cualidades que más lo caracterizan. Al terminar el tiempo, se tomará la segunda hoja y nuevamente se darán dos minutos para que escriban los defectos que consideran o los aspectos que consideran deben mejorar. Momento 3 (15 min): Sentados en círculo, algunos de los participantes describirán cuál de los dos momentos se les facilitó o dificultó más, y que consideran que influye en esta situación.
Cierre	Momento 4 (20 min): Para cerrar, cada participante recibirá una hoja en forma de fruto donde, en un lado, escribirá un sueño que desea alcanzar y, en el otro, las estrategias que le servirán como un paso concreto para lograrlo. Finalmente, se destacará la importancia del equilibrio entre reconocer lo positivo y trabajar en áreas de mejora, promoviendo el compromiso con su crecimiento personal y profesional.
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Pliego de papel bond • Octavos de papel verde y blancos • Proyector y computador • Dispositivo de sonidos • Marcadores pequeños y grandes

	<ul style="list-style-type: none"> • Semáforo grande (medio pliego por color)
--	--

FICHA TECNICA N° 4	
Nombre de la sesión	Semillas de crecimiento. Explorando nuestro potencial.
Objetivo	Fomentar el crecimiento personal en los docentes mediante el descubrimiento de sus fortalezas, la exploración de nuevas habilidades y el enfrentamiento de nuevos retos que contribuyan a su desarrollo integral.
¿A quién va dirigido?	Docentes y personal directivo de la Institución Educativa Los Araujos.
Contenido o tema a trabajar	Dimensión Crecimiento personal
Metodología	Taller reflexivo Grupal Presencial
Tiempo	120 minutos
Fase inicial	Momento 1 "Mi línea de crecimiento (40 min): Los participantes dibujarán una línea de tiempo que represente momentos importantes de su vida donde hayan experimentado crecimiento personal o profesional. Identificarán los retos que enfrentaron y las habilidades que desarrollaron. Se compartirá en parejas, promoviendo la reflexión sobre el aprendizaje adquirido.
Desarrollo	<p>Momento 2 - La caja de mis talentos (40 min): Cada participante escribirá en pequeños papeles sus fortalezas y habilidades, colocándolos en una caja decorada llamada "Caja de Talentos". En grupos pequeños, compartirán tres talentos y reflexionarán sobre cómo pueden potenciarlos en su vida laboral y personal.</p> <p>A través de una discusión guiada, los grupos propondrán formas creativas de aplicar sus talentos para fomentar el crecimiento personal y contribuir al entorno escolar.</p> <p>Momento 3 - Retos para crecer (40 min): Los participantes elegirán un área en la que deseen mejorar (por ejemplo, comunicación, manejo del estrés, innovación en el aula). Con el apoyo de una plantilla llamada</p>

	“Mi Plan de Crecimiento”, establecerán metas concretas, pasos específicos y un cronograma para trabajar en esa área. Se les animará a <u>compartir su plan con un compañero para recibir apoyo mutuo.</u>
Cierre	Momento 4 “Cultivo mi jardín interior” (40 min): Cada participante recibirá una pequeña maceta o planta como símbolo de su crecimiento personal. Escribirán en una etiqueta una frase motivadora o una meta personal relacionada con su desarrollo, colocándola en la planta como recordatorio visual de su compromiso con el crecimiento.
Recursos materiales	Hojas, marcadores y bolígrafos. Plantillas para la línea de tiempo y el plan de crecimiento. Caja decorada para la actividad de talentos. Macetas pequeñas o plantas, etiquetas adhesivas y marcadores permanentes.

FICHA TECNICA N° 5	
Nombre de la sesión	Decido, actúo y crezco. Fortaleciendo la autonomía.
Objetivo	Promover la autonomía en los docentes de la I.E, fortaleciendo su capacidad para tomar las decisiones consciente, estableciendo metas y asumiendo la responsabilidad de sus acciones.
¿A quién va dirigido?	Docentes y personal directivo de la Institución Educativa Los Araujos.
Contenido o tema a trabajar	Dimensión de Autonomía
Metodología	Taller reflexivo Grupal Presencial
Tiempo	120 minutos
Fase inicial	Momento 1 “El semáforo de mis decisiones” (40 min): Los participantes reflexionarán sobre una decisión reciente que hayan tomado y la escribirán en una hoja dividida en tres colores: <ul style="list-style-type: none"> • Rojo: lo que les dificultó decidir. • Amarillo: las dudas o miedos que surgieron. • Verde: lo que los motivó a actuar.

	Esto servirá para identificar patrones en la toma de decisiones y abrir la discusión sobre la autonomía.
Desarrollo	<p>Momento 2 - Mi brújula interna (40 min): Cada participante elaborará una lista de metas personales y profesionales a corto plazo. Luego, priorizarán estas metas utilizando una matriz de Eisenhower (urgente/importante).</p> <p>Luego, en parejas compartirán una meta y recibirán retroalimentación sobre cómo podrían alcanzarla de manera más efectiva, fomentando el sentido de control y responsabilidad.</p> <p>Momento 3 - El laberinto de las decisiones (40 min): En grupos pequeños, resolverán un caso práctico donde enfrentan un dilema laboral que exige autonomía (por ejemplo, la planificación de una actividad con recursos limitados). Cada grupo expondrá cómo tomaron sus decisiones, destacando los pasos que les ayudaron a mantenerse autónomos y enfocados.</p>
Cierre	Momento 4 - “Mi contrato de autonomía” (20 min): Cada participante escribirá un compromiso personal relacionado con una acción concreta que tomará para fortalecer su autonomía. Estos compromisos serán leídos voluntariamente y guardados en un sobre colectivo que se revisará en una próxima reunión, como seguimiento del progreso.
Recursos materiales	<p>Hojas, marcadores y bolígrafos.</p> <p>Plantillas para el semáforo de decisiones y la matriz de Eisenhower.</p> <p>Cartulinas para el caso práctico del laberinto.</p> <p>Sobres y tarjetas decorativas para el contrato de autonomía.</p>

FICHA TECNICA N° 6

Nombre de la sesión	¿Cómo son mis relaciones? ¿Muy positivas o muy negativas?
Objetivo	Fomentar el desarrollo de las relaciones positivas, promoviendo la construcción de vínculos sólidos y colaborativos que contribuyan a su bienestar psicológico.
¿A quién va dirigido?	Docentes y personal directivo de la Institución Educativa Los Araujos.
Contenido o tema a trabajar	Dimensión de relaciones positivas
Metodología	Taller reflexivo Grupal

	Presencial
Tiempo	120 minutos
Fase inicial	Momento 1 (10 min): Se realizará la actividad "Círculo de la empatía", en la cual los participantes se presentarán mencionando una situación reciente en la que sintieron apoyo emocional de alguien más y cómo esto impactó su bienestar. Esto permitirá crear un ambiente de confianza y sensibilización hacia la importancia de las relaciones positivas.
Desarrollo	<p>Momento 2 - Tejiendo la red (40 min): Los participantes, con un ovillo de lana, construirán una red física representando los lazos que tienen con compañeros de trabajo. Cada participante lanzará el ovillo mencionando una cualidad que aprecia en otro compañero.</p> <p>Se reflexionará sobre cómo este tipo de interacciones fortalecen las relaciones positivas y generan bienestar colectivo.</p> <p>Momento 3 - Creciendo juntos (40 min): En grupos pequeños, los docentes identificarán una situación de conflicto común en su entorno laboral. Posteriormente, propondrán estrategias de resolución basadas en la escucha activa y la empatía, creando un mural colectivo de "Soluciones para la Conexión".</p>
Cierre	Momento 4 (20 min): Se realizará una actividad llamada "Carta de gratitud", donde cada participante escribirá una breve nota agradeciendo a un compañero por algo positivo que haya aportado a su vida. Estas cartas serán entregadas en un círculo final de despedida, destacando la importancia de reconocer y valorar a los demás.
Recursos materiales	<p>Ovillo de lana.</p> <p>Cartulinas y marcadores.</p> <p>Hojas de papel y bolígrafos.</p> <p>Plantillas para la carta de gratitud.</p> <p>Adhesivos para el mural colectivo.</p>

Nombre de la sesión	Conectando con empatía y gratitud. "El arte de relacionarnos positivamente"
Objetivo	Fortalecer las relaciones positivas de los docentes de la I.E mediante actividades que promueven la empatía, la colaboración y el reconocimiento mutuo.
¿A quién va dirigido?	Docentes y personal directivo de la Institución Educativa Los Araujos.
Contenido o tema a trabajar	Relaciones positivas
Metodología	Taller reflexivo Grupal Presencial
Tiempo	10 minutos
Fase inicial	Momento 1 (40 min): Los participantes, en parejas, compartirán un momento reciente en el que sintieron una conexión positiva con alguien. El compañero deberá reflejar lo que escuchó utilizando frases empáticas como: "Entiendo que eso te hizo sentir...". Esto servirá para introducir el concepto de la empatía como base de las relaciones positivas. (40 min)
Desarrollo	Momento 2 - Construyendo puentes (40 min) Los participantes trabajarán en grupos pequeños para construir un "puente simbólico" con materiales sencillos como palitos, cinta y hojas. Cada parte del puente representará valores esenciales de las relaciones positivas (confianza, respeto, gratitud, empatía). Al final, cada grupo explicará cómo los valores seleccionados ayudan a "construir" mejores relaciones. (40 min) Momento 3 - La caja de la gratitud (40 min). Cada participante escribirá mensajes de agradecimiento para al menos tres compañeros, resaltando cómo sus acciones o actitudes han tenido un impacto positivo en su vida. Los mensajes se colocarán en una caja común, que será abierta y compartida al azar para cerrar con un momento de reflexión colectiva.
Cierre	Momento 4 - (20 min). En una hoja, cada participante escribirá un compromiso personal para fortalecer sus relaciones positivas en el ámbito laboral. Los compromisos se compartirán de forma voluntaria y se guardarán en un sobre colectivo como recordatorio para una futura revisión en equipo.
Recursos materiales	Hojas y bolígrafos. Palitos de madera, cinta adhesiva y cartulinas para el puente simbólico. Caja decorada para la actividad de gratitud. Sobres y marcadores para los compromisos.

FICHA TECNICA N° 8	
Nombre de la sesión	Maestros en control. Dominando nuestro entorno escolar.
Objetivo	Fortalecer la capacidad de los docentes para adaptarse, influyendo positivamente y liderando de forma activa en su entorno laboral, promoviendo habilidades de gestión, toma de decisiones y manejo de desafíos.
¿A quién va dirigido?	Docentes y personal directivo de la Institución Educativa Los Araujos.
Contenido o tema a trabajar	Dimensión Dominio del Entorno
Metodología	Taller reflexivo Grupal Presencial
Tiempo	120 minutos
Fase inicial	Momento 1 (40 min): Los participantes realizarán un mapeo rápido del entorno escolar en una hoja, dibujando elementos como aulas, recursos y relaciones. A partir de esto, identificarán un aspecto positivo y un área de mejora. Esto permitirá reflexionar sobre qué tanto conocen y controlan su espacio laboral.
Desarrollo	Momento 2 - El reto de los recursos (40 min): En equipos, los participantes recibirán una situación hipotética (como un evento escolar urgente con recursos limitados). Deberán planificar una solución utilizando los materiales disponibles, considerando tiempos, roles y posibles contratiempos. Al final, cada equipo presentará su solución, recibiendo retroalimentación del grupo. Momento 3 - El equilibrio en acción (40 min): Cada participante reflexionará sobre un desafío real que enfrentan en su entorno escolar y cómo lo están gestionando actualmente. Usando una plantilla llamada “Mi Plan de Acción”, identificarán pasos concretos para mejorar su manejo de esa situación, evaluando recursos, apoyos y estrategias personales.
Cierre	Momento 4 (20 min): Cada participante elaborará una tarjeta donde escribirá un recordatorio positivo sobre su capacidad para controlar y adaptarse a su entorno, utilizando frases como “Yo tengo el poder de crear soluciones” o “Soy flexible ante los cambios”. Estas tarjetas se compartirán en grupo como una declaración de confianza y liderazgo.
Recursos materiales	Hojas, bolígrafos y marcadores.

	Plantillas para el mapa del entorno y el plan de acción. Materiales para la actividad hipotética (cartulina, cinta, tijeras, etc.). Tarjetas decorativas para la brújula personal.
--	--

FICHA TECNICA N° 9	
Nombre de la sesión	Descubriendo y trazando. Mi verdadero propósito de vida.
Objetivo	Reflexionar sobre el propósito de vida, conectando a los docentes con sus valores personales y su labor educativa, para que encuentren mayor sentido y satisfacción en su quehacer diario.
¿A quién va dirigido?	Docentes y personal directivo de la Institución Educativa Los Araujos.
Contenido o tema a trabajar	Dimensión Propósito en la vida.
Metodología	Taller reflexivo Grupal Presencial
Tiempo	120 minutos
Fase inicial	Momento 1 "Momentos que marcan" (40 min): Los participantes reflexionarán sobre tres momentos significativos en su vida que les hayan generado satisfacción, orgullo o aprendizaje profundo. Escribirán una breve descripción de cada momento y las razones por las que fueron importantes. Se compartirán en tríos, explorando patrones comunes entre los momentos para identificar lo que les motiva y les da sentido.
Desarrollo	Momento 2 - El círculo del propósito (40 min): En una hoja, dibujarán tres círculos concéntricos: <ul style="list-style-type: none"> • El círculo interior será “Lo que amo”. Aquí escribirán actividades, intereses y cosas que disfrutan profundamente. • El círculo medio será “En lo que soy bueno”. Escribirán habilidades y talentos. • El círculo exterior será “Cómo puedo contribuir”. Incluirán formas en las que pueden impactar a otros con lo que aman y saben hacer. <p>Momento 3 - El manifiesto de mi propósito (40 min): Basándose en las reflexiones previas, cada participante redactará un breve manifiesto en</p>

	<p>el que describan: Lo que les apasiona, cómo contribuyen al mundo con sus talentos y qué impacto desean tener en los demás.</p> <p>Se formarán grupos pequeños para compartir los manifiestos y recibir retroalimentación constructiva.</p>
Cierre	Momento 4 “Declarando mi propósito” (20 min): En una hoja decorativa, cada docente escribirá una frase que resuma su propósito de vida, utilizando un lenguaje claro y motivador. Estas frases se leerán en voz alta para el grupo, fomentando un compromiso público y el apoyo mutuo para avanzar hacia sus objetivos.
Recursos materiales	<p>Hojas, bolígrafos y marcadores.</p> <p>Plantillas para la brújula y el árbol del propósito.</p> <p>Cartulinas grandes y cinta adhesiva para el mural colectivo.</p> <p>Lápices de colores y marcadores permanentes para la creación de símbolos.</p>

FICHA TECNICA N° 10	
Nombre de la sesión	Celebrando logros, sembrando futuro. Nuestro viaje continúa.
Objetivo	Reconocer la importancia del bienestar psicológico en la labor docente, haciendo un compendio de lo aprendido durante todo el programa CUIDÁNDOME, y los aportes del mismo al fortalecimiento de la salud mental de los docentes.
¿A quién va dirigido?	Docentes y personal directivo de la Institución Educativa Los Araujos.
Contenido o tema a trabajar	Clausura del programa CUIDÁNDOME
Metodología	Taller reflexivo Grupal Presencial
Tiempo	120 minutos
Fase inicial	Momento 1 - Homenaje a las profesoras y profesores (15 min): Con apoyo del proyector, se dará lectura con el apoyo de algunos de los docentes, al poema de Mario Virgo:

Usted que se levanta muy temprano
para crear ideas, destrezas y semblanzas.
Su labor es sembrar y sembrar,
frutos que tal vez mañana podrá cosechar.

Sus días los comienza cantando
y sus tardes las termina con ruido,
con la voz gastada,
con el corazón henchido.

Esa voz que gastó en mí
y en muchos otros el día de ayer,
la mantengo presente en el hoy
desde el salir del alba hasta el atardecer.

Tantas fechas, tantas horas,
tantos cuadernos, tantas palabras.
Tantas veces escuché el sonar de la campana,
tantos buenos días, tantos hasta mañana.

Sé bien que es su trabajo,
que con esto se gana el pan.
Pero no puedo desconocer,
que la nobleza que cubre su ser
nos hace tanto bien a todos.

Por favor siga así,
siga sembrando enseñanzas,
que hoy más que nunca se necesitan árboles firmes
que den color, alimento y esperanza.

Y que de aquellos árboles fuertes
nazca una manzana roja,
muy brillante y de gran dulzor
que sea finalmente y para siempre
un sencillo emblema de honor,
para usted maestra, para usted profesor.

Mario Vigo, 2011.

Posteriormente, se invita a los participantes a compartir con el grupo algún aspecto de su propia labor como docente que más les guste. De esta forma cada participante expone brevemente lo indicado, y con ello reconoce aspectos positivos de su experiencia docente. Al mismo

	<p>tiempo, cada uno lo escribirá lo expuesto en un símbolo de fruto de manzana que pegaran en un árbol que estará en el centro del espacio.</p> <p>Momento 2 – reflexión (min 10 minutos): Al finalizar el momento, se dará una reflexión sobre los aspectos comunes y los aspectos diferenciadores que ha dejado la experiencia individual de los docentes.</p>
Desarrollo	<p>Momento 3 – Siendo una Brújula emocional (min 20 minutos): Se divide a los participantes en 6 grupos (Uno por cada dimensión). Con apoyo del dado digital o físico gigante, se asignará una dimensión por cada número, asegurándose que cada uno cuente con una de las seis dimensiones de bienestar (Autonomía, Dominio del entorno, Crecimiento personal, Relaciones positivas, Propósito en la vida y Autoaceptación).</p> <p>Una vez en los grupos, se invita a construir acciones tanto individuales como colectivas que impliquen la aplicación de las dimensiones del bienestar psicológico a la labor docente, mediante la realización de la actividad: “Cultivar acciones futuras”. Con apoyo de unas flores de papel de tamaño grande de material fuerte (como Papel cartón con tallo de madera que tendrán mínimo cuatro pétalos, se asignará a cada grupo una flor, y una vez finalizado el tiempo, serán socializadas por una persona de cada grupo.</p>
Cierre	<p>Momento 4 – sembrando lo que he aprendido (20 min): Para finalizar el taller, Se invita a los y las participantes a hacer un círculo cerrado y a agradecer por algo que hayan aprendido en el desarrollo del programa. Así mismo, en este espacio se usarán unas materas (de plástico o de barro de acuerdo a la disposición de materiales, donde se sembrarán (de manera simbólica) las flores construidas. Asimismo, a medida que agregan algo de abono a esa flor, cada docente se comprometerá a ser multiplicadores del bienestar psicológico con la frase “Me comprometo a cultivar semillas de bienestar en mi vida y en _____”, finalizando la frase de acuerdo a lo que cada uno de ellos desea impactar, bien sea su trabajo, personas, espacios.</p> <p>Momento 5 (10 min): Se finalizará el espacio con un brindis y un espacio de agradecimiento por el espacio, haciendo una devolución de los aprendizajes y desafíos para futuros programas que se desarrollen con los docentes de la institución desde el punto de vista del facilitador y de los docentes</p>
Recursos materiales	<p>Video beam</p> <p>Computador</p> <p>Flores de 4 pétalos en material resistente con tallo</p> <p>Pinturas, marcadores</p>

	Materas Abono (suficiente para cada matera) Vino o champagne (dependiendo el número de participantes del programa) Vasos
--	---

La cartilla puede evidenciarse a través del siguiente link:

https://www.canva.com/design/DAGYAF5DL9M/qkp0AnZwJcLJmkmq3D11DA/edit?utm_content=DAGYAF5DL9M&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton

Apéndice B. Calificación y validación de estrategias de intervención psicopedagógica por juicio de expertos.

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

MAESTRÍA EN PSICOPEDAGOGÍA.

FORMATO DE CALIFICACIÓN Y VALIDACIÓN DE ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado jurado

Código asignado	
Formación académica	Doctor en Psicología
Áreas de expresión profesional	Salud mental, psicología clínica, felicidad

Usted ha sido seleccionado para evaluar el “Propuesta de intervención psicopedagógica llamada “CUIDANDOME”.” Cuyo objetivo principal es Fortalecer el bienestar psicológico de los docentes de la Institución Educativa los Araujos, del municipio de Montería (Córdoba)

De acuerdo con lo anterior, ahora se presentan las categorías a evaluar en las actividades propuestas. Cada categoría consta de una escala Likert de 1 a 4 en donde 1=No cumple con el criterio y 4=Alto nivel, según los indicadores estipulados para cada categoría.

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad: Las actividades se comprenden fácilmente, es decir, la sintáctica y semántica de las instrucciones es adecuada	1=No cumple con el criterio	La actividad no es clara
	2=Bajo nivel	La actividad requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por el orden de estas.
	3=Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica en la instrucción de la tarea
	4=Alto nivel	La actividad es clara, tiene semántica y sintaxis adecuada

Coherencia: Las actividades tiene relación lógica con el proceso cognitivo que está rehabilitando	1=No cumple con el criterio	La actividad no tiene relación lógica con la competencia socioemocional
	2=Bajo nivel	La actividad tiene una relación tangencial con la competencia socioemocional
	3=Moderado nivel	La actividad tiene una relación moderada con la competencia socioemocional
	4=Alto nivel	La actividad se encuentra completamente relacionada con la competencia socioemocional
Relevancia: Las actividades es esencial o importante, es decir, debe ser incluida	1=No cumple con el criterio	La actividad puede ser eliminada sin que se vea afectada el desarrollo de la competencia socioemocional
	2=Bajo nivel	La actividad tiene alguna relevancia para el desarrollo de la competencia socioemocional
	3=Moderado nivel	La actividad es relativamente importante
	4=Alto nivel	La actividad es muy relevante y debe ser incluida

N° SESIÓN	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES
	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	

<p>Taller Vivencial sobre las 6 dimensiones del bienestar psicológico y su importancia para los docentes. “Creciendo juntos”</p>			X				X				X	
<p>Campaña de sensibilización a través de campañas visuales, donde se den a conocer tips, acerca de cómo fortalecer las 6 dimensiones que se evalúan en la escala de bienestar psicológico. Taller: "Aceptarse para inspirar: La magia de ser uno mismo" (Autoaceptación parte 1)</p>			X				X				X	
<p>Taller: "¿Quién soy detrás del pizarrón?"</p>			X				X				X	

Descubriendo nuestra autenticidad” (Autoaceptación parte 2)												
¿Cómo son mis relaciones? ¿Muy positivas o muy negativas? (Relaciones positivas)				X				X				X
Conectando con empatía y gratitud. “El arte de relacionarnos positivamente” (Relaciones positivas)				X				X				X
Maestros en control. Dominando nuestro entorno escolar. (Dominio del entorno)				X			X					X
Decido, actúo y crezco. Fortaleciendo la autonomía. (Autonomía)				X				X				X
Maestros en control. Dominando nuestro entorno escolar.				X				X				X

Semillas de crecimiento. Explorando nuestro potencial (Crecimiento personal)				X					X				X	
--	--	--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--

¿Cuáles considera son las fortalezas de la propuesta?

La propuesta hace un interesante abordaje del maestro y su bienestar emocional, trabajando diversas áreas y escenarios de vida de los profesores, lo que hace que sea una propuesta novedosa e interesante.

Los temas son novedosos, variados y pertinentes, lo que permitirá desarrollar programas de promoción del bienestar emocional en la población docente.

¿Qué aspectos por mejorar existen en la propuesta?

En general el proyecto es claro y preciso, con una bitácora que favorece el seguimiento de las fases propuestas en el trabajo.

Sugiero cambiar el orden de algunos de los módulos (actividades), para que parezca más articulado, proponiendo que en las primeras actividades se aborde el tema del crecimiento personal, luego lo relacionado con la labor docente y por último, los temas asociados al proyecto de vida (ejemplo las actividades 2 y 6 pasarlas para después de la actividad 7 y la actividad 8 para después de la actividad 9). Esto lleva a modificar el orden en que aparecen las actividades, dándole una estructura secuencial más lógica.

Observaciones generales de la propuesta:

Es una propuesta que logra abarcar diversas dimensiones de la persona del profesor, estableciendo estrategias para la promoción del bienestar emocional. Me parece pertinente y adecuada para la población a la que se dirige, por lo que es mas aportante en la formación de los psicólogos en nuestro medio.

Las bitácoras de cada actividad son claras y precisas, lo que facilita que otras personas puedan desarrollar las actividades de acuerdo con los lineamientos establecidos.



RODRIGO MAZO ZEA PhD

CEL 300238483

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
MAESTRÍA EN PSICOPEDAGOGÍA.
FORMATO DE CALIFICACIÓN Y VALIDACIÓN DE ESTRATEGIAS DE
INTERVENCIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado jurado

Código asignado	02
Formación académica	Magister en Psicología y Salud mental
Áreas de experiencia profesional	Psicología; educación; infancia.

Usted ha sido seleccionado para evaluar el “Propuesta de intervención psicopedagógica llamada “CUIDANDOME”.” Cuyo objetico principal es Fortalecer el bienestar psicológico de los docentes de la Institución Educativa los Araujos, del municipio de Montería (Córdoba)

De acuerdo con lo anterior, ahora se presentan las categorías a evaluar en las actividades propuestas. Cada categoría consta de una escala Likert de 1 a 4 en donde 1=No cumple con el criterio y 4=Alto nivel, según los indicadores estipulados para cada categoría.

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad: Las actividades se comprenden fácilmente, es decir, la sintáctica y semántica de las instrucciones es adecuada	1=No cumple con el criterio	La actividad no es clara
	2=Bajo nivel	La actividad requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por el orden de estas.
	3=Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica en la instrucción de la tarea
	4=Alto nivel	La actividad es clara, tiene semántica y sintaxis adecuada
Coherencia: Las actividades tiene	1=No cumple con el criterio	La actividad no tiene relación lógica con la competencia socioemocional

relación lógica con el proceso cognitivo que está rehabilitando	2=Bajo nivel	La actividad tiene una relación tangencial con la competencia socioemocional
	3=Moderado nivel	La actividad tiene una relación moderada con la competencia socioemocional
	4=Alto nivel	La actividad se encuentra completamente relacionada con la competencia socioemocional
Relevancia: Las actividades es esencial o importante, es decir, debe ser incluida	1=No cumple con el criterio	La actividad puede ser eliminada sin que se vea afectada el desarrollo de la competencia socioemocional
	2=Bajo nivel	La actividad tiene alguna relevancia para el desarrollo de la competencia socioemocional
	3=Moderado nivel	La actividad es relativamente importante
	4=Alto nivel	La actividad es muy relevante y debe ser incluida

N° SESIÓN	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES
	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Taller Vivencial sobre las 6 dimensiones del bienestar			X					X				X	Podría describirse más claramente el ejercicio. Precisar un poco más el cómo se

												confidencialidad de lo expresado en el espacio.
Taller: "¿Quién soy detrás del pizarrón? Descubriendo nuestra autenticidad" (Autoaceptación parte 2)			X			X					X	Muy bien
¿Cómo son mis relaciones? ¿Muy positivas o muy negativas? (Relaciones positivas)			X			X					X	Es interesante, pero no imprescindible
Conectando con empatía y gratitud. "El arte de relacionarnos positivamente" (Relaciones positivas)			X			X					X	Es interesante, pero no imprescindible
Maestros en control. Dominando nuestro entorno			X			X					X	La descripción de la dimensión "óptimo funcionamiento" se describe en relación

escolar. (Dominio del entorno)												con el medio ambiente, vendría bien, precisar.
Decido, actúo y crezco. Fortaleciendo la autonomía. (Autonomía)			X				X					X Se podría mejorar la descripción del optimo funcionamiento: implica la posesión por ejemplo: Es la capacidad de mantener una adecuada....
Maestros en control. Dominando nuestro entorno escolar.			X				X					X Es importante, está clara la intensión. Podrían ajustar en función de la introspección y conexión con el entorno.
Semillas de crecimiento. Explorando nuestro potencial (Crecimiento personal)			X				X					X Recuerden revisar en varias fichas la palabra "duración". La actividad se podría relacionar con la anterior sobre quién soy detrás del pizarrón.

¿Cuáles considera son las fortalezas de la propuesta? Es novedosa, responde a una realidad propia del campo de la docencia, presenta acciones concretas de fácil aplicación.

¿Qué aspectos por mejorar existen en la propuesta? Asuntos simples de redacción y ajuste puntual de digitación. Sugiero agregar referencias bibliográficas, dos o tres para complementar el proceso formativo.

Observaciones generales de la propuesta: En buena hora que de la maestría en psicopedagogía se generen estos productos que seguramente se convierten en insumos que posibiliten el cuidado de la salud mental de los docentes.

Apéndice C. Formato de Consentimiento informado para el diligenciamiento de la escala de Bienestar Psicológico

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR DE LA INVESTIGACIÓN
“ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN PSICOPEDAGÓGICA PARA LA PROMOCIÓN
DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE SECUNDARIA DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARÁCTER PÚBLICO UBICADA EN MONTERÍA,
CÓRDOBA”**

INVESTIGADORES:

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA:

- **Yodis Norelis Agamez Gómez**
- **Esthefany Katherine Ramírez Duran**

INTRODUCCIÓN

Esta es una investigación en la cual solo participa quien lo decide libremente. Usted tiene el derecho de conocer los pasos de la investigación para poder decidir si participa o no del mismo. Por eso, la información que aquí se le presente le sirve para informarse sobre el proyecto, y entonces dar o no su consentimiento para participar de la investigación.

Se le está pidiendo su participación en el proyecto, como estudiantes de maestría de la Universidad Pontificia Bolivariana.

Queremos diseñar una estrategia de intervención psicopedagógica para la promoción del bienestar psicológico en docentes de secundaria. Para ello, buscaremos caracterizar el estado de las dimensiones del bienestar psicológico e identificar los factores internos y externos que posibilitan u obstaculizan las dimensiones del bienestar psicológico. Como complemento de ello, tendremos entrevistas en la modalidad de conversación, con algunos docentes.

Tenga en cuenta que usted debe ser mayor de 18 años para poder participar en esta investigación, que requiere el presente consentimiento informado; y que, además, puede usted renunciar a seguir en el proceso en el momento que así, libremente, lo decida.

MOMENTOS DE PARTICIPACIÓN

En concreto, usted puede participar respondiendo a un cuestionario en línea y probablemente sea seleccionado para una entrevista en la cual se le va a preguntar por factores internos y externos que posibilitan u obstaculizan las dimensiones del bienestar psicológico.

Con toda libertad, puede decidir su retiro en algún momento, esto no implica ninguna sanción.

PRIVACIDAD

Para efectos de la posterior publicación que se hará al final de la investigación, su participación es siempre ANÓNIMA, y en el análisis se utilizarán letras y números¹, los cuales serán fijos durante toda la investigación.

Los datos suministrados por usted serán preservados por las investigadoras principales de la misma, YODIS NORELIS AGAMEZ GÓMEZ Y ESTHEFANY KATHERINE RAMÍREZ DURAN, estudiantes de la Maestría en Psicopedagogía, que están bajo la supervisión de la asesora LAURA ISAZA VALENCIA y nunca serán revelados.

BENEFICIOS DE SU PARTICIPACIÓN

Los beneficios directos de los resultados del proyecto serán para las investigadoras principales y su proceso de formación. Por lo tanto, el beneficio es también para usted, quien será consciente que su aporte contribuirá a la consolidación de una estrategia de intervención psicopedagógica para la promoción del bienestar psicológico en docentes de secundaria.

RIESGOS

Se considera como una investigación de Riesgo Mínimo porque es un estudio en el que se emplea el registro de datos a través de un cuestionario en línea y entrevista (conversación), que no causan daño a su salud física o mental. En el caso particular de que la participación en la entrevista llegue a movilizar emociones o sentimientos en usted, siéntase con total derecho a suspender y buscar ayuda los investigadores principales, quienes con gusto tomarán la mejor decisión en la situación. Sin embargo, vale aclarar que por tratarse de una investigación de riesgo mínimo no es habitual que se presente este tipo de situaciones.

DEVOLUCIÓN DE LA INFORMACIÓN

En el proyecto de investigación se tiene presupuestado que al final de la misma hay una socialización de los resultados con todos los participantes para que sepan de primera mano qué fue lo que se hizo con la información recolectada. Para esa socialización, a la que puede o no asistir, se le invitará con suficiente antelación. Tenga en cuenta que la duración del proyecto es de 12 meses.

¹ Entrevista 1 (E1), Entrevista 2 (E2), Entrevista 3 (E3), etc. Caracterización 1 (C1), Caracterización 2 (C2), Caracterización 3(C3), etc.

En casos especiales, la socialización de los resultados se puede hacer en un encuentro con dos de los investigadores y el estudiante en particular. Si usted prefiere que dicha socialización sea individual, lo puede solicitar por escrito enviando un correo electrónico a yodis.agamezg@upb.edu.co - esthefany.ramirez@upb.edu.co, diciendo las razones de su petición.

COSTOS

A usted no se le pagará por participar en este estudio; tampoco le tocará pagar por la prueba que se le aplique, ni los gastos que de allí se deriven.

Si tiene alguna duda en relación a este estudio puede contactar a:

Yodis Norelis Agamez Gómez, 3005270398, yodis.agamezg@upb.edu.co

Esthefany Katherine Ramírez Duran, 3184241663, esthefany.ramirez@upb.edu.co

Mi firma indica que he decidido participar en este estudio.

He leído y comprendido la información que se me ha brindado.

Entiendo que se me dará una copia firmada y fechada de este consentimiento.

Declaro que los datos que entrego pueden ser reusados para futuras investigaciones con el mismo carácter anónimo.

Profesión:

Institución:

Cargo que desempeña:

Firma de la persona requerida por la investigación (estudiante o persona cercana)	Nombre	Fecha	Hora
---	--------	-------	------

Firma del testigo	Nombre	Fecha	Hora
-------------------	--------	-------	------

Firma de la persona que _____ Tel: _____
Nombre

obtiene el consentimiento

Correo electrónico: _____

Apéndice D. Escala de bienestar psicológico de Carol Ryff En línea



* Obligatoria

Datos sociodemográficos

Si bien la información que está proporcionando en individual, es importante para la presente investigación, conocer algunos aspectos personales, que aporten a la comprensión de la escala de bienestar psicológico. Le agradecemos responder con sinceridad.

1. Género *

- Femenino
- Masculino

2. Soy docente de: *

- Primaria
- Bachillerato

3. Edad *	7. Nivel de Formación *
<input type="radio"/> 18 -25 años	<input type="radio"/> Profesional
<input type="radio"/> 26 -35 años	<input type="radio"/> Especialización
<input type="radio"/> 36 -45 años	<input type="radio"/> Maestría
<input type="radio"/> 46-55 años	<input type="radio"/> Doctorado
<input type="radio"/> Más de 55	
4. Estado civil *	8. Tiempo de docencia *
<input type="radio"/> Soltero	<input type="radio"/> Menos de un año.
<input type="radio"/> Casado	<input type="radio"/> De uno a tres años.
<input type="radio"/> Separado	<input type="radio"/> De cuatro a seis años.
<input type="radio"/> Unión Libre	<input type="radio"/> De siete a 10 años.
<input type="radio"/> Viudo(a)	<input type="radio"/> Más de 11 años.
5. Número de hijos *	9. Área del conocimiento en que se desempeña *
<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> Biología
<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> Matemáticas
<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> Ciencias Sociales
<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> Inglés
<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> Artística
<input type="radio"/> Más de 5	<input type="radio"/> Lengua Castellana
6. Ingresos económicos mensuales *	<input type="radio"/> Informática
<input type="radio"/> \$1.000.000 - \$2.000.000	<input type="radio"/> Educación Física, Recreación y Deportes
<input type="radio"/> \$2.000.001 - \$3.000.000	<input type="radio"/> Química
<input type="radio"/> \$3.000.001 - \$4.000.000	<input type="radio"/> Física
<input type="radio"/> \$4.000.001 - \$5.000.000	<input type="radio"/> Filosofía
<input type="radio"/> Más de \$5.000.001	<input type="radio"/> Religión
	<input type="radio"/> Ética y Valores

Aquí encontrará 39 afirmaciones. Su tarea es indicar su nivel de acuerdo con cada afirmación, utilizando una escala donde 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 algunas veces de acuerdo, 4 frecuentemente de acuerdo, 5 de acuerdo, y 6 totalmente de acuerdo. Por favor, lea atentamente cada afirmación y complete en el espacio correspondiente.

Recuerde que no hay ni buenos ni malos resultados en esta prueba, por lo tanto, seleccione el número que mejor le describe para cada afirmación. Los resultados son anónimos, así que por favor conteste de la manera más honesta posible. Intente contestar a todas las afirmaciones y en caso de que tenga alguna duda, consúltelo con el evaluador.

Apéndice E. Guion de entrevista en semiestructurada

PREGUNTAS ESTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Objetivo: Identificar los factores internos y externos que posibilitan u obstaculizan las dimensiones del bienestar psicológico en docentes de la institución educativa Los Araujos ubicada en Montería, Córdoba.

Criterios de inclusión de los participantes

- Cantidad: 4 docentes
- 2 bachillerato, 2 de primaria
- Personas de ambos sexos
- Estado civil diferente

Dimensiones	Preguntas de la escala	Preguntas orientadas a conocer los factores de riesgo y factores protectores en la dimensión de autonomía:
Dimensión Autonomía	3-4-9-10-15-21-27-33 (preguntas de la escala) 3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente. 4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida. 9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí. 10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.	1. En tu día a día como docente, ¿qué tan seguido sientes que tienes la libertad de tomar decisiones sobre cómo enseñar y evaluar a tus estudiantes? ¿Qué factores afectan o no permiten que tengas esta autonomía? Indagar por factores tanto internos, como externos. 2. ¿Cómo describirías tu participación en la toma de decisiones a nivel institucional? ¿Te sientes escuchado y valorado? ¿por qué? 3. ¿Cuáles son tus principales motivaciones para seguir desarrollándote como docente?

	<p>21. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.</p> <p>27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.</p> <p>33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.</p>	<p>¿Qué obstáculos encuentras en este proceso?</p> <p>4. ¿Qué aspectos de tu trabajo te hacen sentir más autónomo y en control de tu práctica docente?</p> <p>5. ¿Cuáles son tus mayores logros como docente y qué te permitió alcanzarlos?</p>
<p>Dimensión relaciones positivas</p>	<p>(preguntas de la escala) 2-8-14-20-26-32</p> <p>2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.</p> <p>8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.</p> <p>14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.</p> <p>20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.</p> <p>26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.</p> <p>32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.</p>	<p>1. ¿Cómo describirías la relación que tienes con tus colegas? ¿Sientes que puedes contar con ellos en momentos de dificultad?</p> <p>2. ¿Qué aspectos dificultan establecer relaciones cercanas y de confianza en la institución?</p> <p>3. ¿Cómo crees que tus relaciones personales influyen en tu desempeño como docente?</p> <p>4. ¿Qué estrategias utilizas para mantener relaciones positivas a largo plazo, tanto a nivel institucional como en tu vida personal?</p> <p>5. ¿Qué factores tanto internos como externos crees que posibilitan mantener relaciones sanas y de confianza con quienes te rodean?</p>

Apéndice F. Soporte fotográfico de la fase previa de sensibilización y motivación



