



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL

GRADO EN EDUCACIÓN INFANTIL

CURSO 2023/2024

**ANÁLISIS DEL BIENESTAR Y EL AUTOCONCEPTO DE
LA DOCENTE EN FORMACIÓN**

Alumna: Sara Enrique Aparicio

Tutora: Cristina Rodríguez Morante

Valladolid, junio del 2024

RESUMEN

Desde el primer momento que comenzamos a interactuar con nuestros iguales, vamos desarrollando una personalidad o imagen de cada uno a través de las experiencias vitales que se producen a lo largo de toda la vida. Estas ideas o cualidades que vamos distinguiendo es a lo que se llama autoconcepto. El autoconcepto es la unión de percepciones que nos dirige hacia la satisfacción sobre nuestra vida, tanto en ámbito laboral como en lo personal, lo que deriva hacia el bienestar de la persona.

En este trabajo se presenta una investigación cualitativa a través de la observación sobre cómo todos los sucesos y momentos en los diferentes ámbitos de la persona, puede influir en el autoconcepto y el bienestar, y viceversa.

Se llevará a cabo un análisis de los resultados obtenidos que serán verificados mediante las anotaciones en el diario y, se realizará una evaluación de todo el proceso para observar los aspectos positivos a desarrollar y los aspectos negativos a mejorar de cara a la profesión de docente en un futuro.

Palabras clave: autoconcepto, bienestar docente, ámbito educativo, emociones, proceso enseñanza-aprendizaje, investigación.

ABSTRACT

From the first moment we begin to interact with our environment, we develop a personality or a self-image through the life experiences that occur throughout life. These ideas or qualities that we are distinguishing are what is called self-concept. The self-concept is the union of perceptions that direct us towards satisfaction about our life, both in the work and personal spheres, which leads to the person's well-being.

This paper presents qualitative research through observation on how all events and moments in the different areas of the person can influence self-concept and well-being, and vice versa.

An analysis of the results obtained will be carried out, which will be verified through the entries in the diary, and, an evolution of the whole process will be carried out to observe the positive aspects to be developed and the negative aspects to be improved for the teaching profession in the future.

Keywords: self-concept, teacher well-being, education, emotions, teaching-learning, investigation.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
OBJETIVOS.....	6
JUSTIFICACIÓN.....	7
MARCO TEÓRICO.....	11
I. EL AUTOCONCEPTO.....	11
a. El Autoconcepto en el Docente.....	12
b. Teorías sobre el Autoconcepto.....	12
i. Teoría sobre el autoconcepto de William James.....	12
ii. El autoconcepto según el Interaccionismo Simbólico.	13
iii. El autoconcepto en la Psicología Fenomenológica y Humanista.....	14
iv. Definiciones del autoconcepto según la psicología de la personalidad y en la psicología cognitiva.....	15
II. EL BIENESTAR: EL BIENESTAR DOCENTE.....	15
a. Burn Out o Síndrome del Profesor Quemado.....	17
b. Engagement: el compromiso con el trabajo.....	17
III. EL MÉTODO EMOCIONAL.....	18
IV. EL BIENESTAR DEL DOCENTE EN LA AGENDA 2030.....	19
METODOLOGÍA.....	23
a. DISEÑO METODOLÓGICO: LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....	23
b. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	23
c. TEMPORALIZACIÓN.....	24
d. PARTICIPANTES.....	25
ANÁLISIS DE DATOS.....	26
CONCLUSIÓN.....	34
BIBLIOGRAFÍA.....	37

INTRODUCCIÓN

En el ámbito educativo, el trabajo de los docentes no solo es fundamental para la enseñanza de contenido, también es necesario para crear un clima de aprendizaje positivo y motivador para el alumnado. Sin embargo, el bienestar y el autoconcepto de los docentes son elementos clave para lograr un trabajo eficiente.

En este trabajo se presenta una investigación basada en el análisis del bienestar y la percepción de una docente en formación durante su periodo de prácticas, y cómo la mejora de estos puede llegar a mostrar diferentes resultados en el proceso enseñanza-aprendizaje, en este caso durante la etapa de Educación Infantil.

El tema principal de este estudio es saber y observar cómo estos elementos afectan al rendimiento laboral del docente, ya que el trabajo de enseñar en las primeras etapas del desarrollo de la persona puede llegar a producir retos emocionales y psicológicos que tengan un impacto en la salud de los educadores.

Para lograr una solución o respuesta ante esta problemática, se han propuesto varios objetivos personales y generales sobre la investigación pero que se pueden englobar en uno solo: cómo afecta el autoconcepto y el bienestar del docente en su intervención en el aula.

El marco teórico que fundamenta esta investigación se basa en estudios teóricos y conceptos claves de diferentes autores. Se habla sobre el autoconcepto y las teorías que respaldan la definición actual con la que se hace referencia. Se ha estudiado sobre el bienestar de los docentes a través del bienestar subjetivo y los factores a tener en cuenta para lograr dicho bienestar, y como esta satisfacción puede ser mejorada a través del Método Emocional. Por último, se ha realizado una breve síntesis que relaciona el bienestar del docente con la Agenda 2030 propuesta por la ONU para la mejora de las relaciones sociales entre los países.

Este trabajo está organizado en diferentes partes donde podemos encontrar los objetivos de una manera más desarrollada, una revisión de la documentación que existe sobre el tema propuesto para la investigación, la metodología que se ha llevado a cabo para este estudio y los instrumentos utilizados para la recopilación de los datos; de los que se ha realizado un análisis relacionando aquellos aspectos que más han destacado en la temporalización de la investigación y que se han dividido en aquellos que hacían referencia al autoconcepto y aquellos que se acercaban más a la percepción del bienestar subjetivo.

Para acabar se presenta una conclusión global de esta investigación, breves ideas que han ido surgiendo a lo largo de ellas y el resultado de una evaluación del proceso de formación como docentes en referencia a lo emocional y al autoconcepto.

OBJETIVOS

El objetivo general de este documento es el estudio de cómo el bienestar del docente afecta al proceso de enseñanza-aprendizaje, específicamente en la etapa de Educación Infantil.

Con este trabajo, además, se busca lograr algunos objetivos específicos:

- Desarrollar un autoconcepto personal y profesional basado en el estudio de los datos recogidos y contrastado con las observaciones registradas en el diario personal durante las prácticas.
- Investigar el bienestar docente y la relevancia del autoconcepto en el desempeño de una alumna en prácticas.
- Analizar cómo repercute la intervención y comunicación con el alumnado en el bienestar de la alumna en su periodo de prácticas.

JUSTIFICACIÓN

Diversos estudios e investigaciones actuales muestran como es el estado mental y de satisfacción que poseen los docentes en la actualidad. Existen varias respuestas a estas cuestiones, aunque una sola conclusión: como la salud del docente afecta al rendimiento escolar de sus alumnos.

Para comenzar introduciremos el concepto principal de la investigación: El Bienestar. Tal y como dice Hernández, el Bienestar Individual es “una evaluación global, hecha por uno mismo y sobre uno mismo, acerca de la satisfacción con su propia vida” (Hernández, 2002, p. 30). Por ello, este trabajo se basará en el estudio de las emociones y sensaciones de una docente en formación durante el periodo de prácticas; donde se observará como estas se reflejan en la intervención en el aula y la manera en que afecta a la comunicación con el alumnado.

El planteamiento de esta investigación se basa en el proceso emocional que sufren los alumnos o nuevos docentes a la hora de ponerse frente a un grupo clase. Nos solemos hacer la pregunta sobre si los nuevos maestros y profesores están lo suficientemente preparados para dirigir un aula y, aunque algunas respuestas suelen ser afirmativas, existen críticas hacia la preparación de dichos alumnos. Aquello que más se destaca negativamente es que el alumnado universitario no está lo suficiente preparado para dirigir un aula y manejar el clima correcto de ella por su propia mano, ya que durante sus estudios se presentan los diferentes conceptos e información que deben conocer, pero no se trata lo que será su realidad profesional: el papel de ser docentes.

Pero esto, ¿cómo hace sentir a los futuros maestros? Ya que existen pocos artículos e investigaciones que tratan sobre el bienestar docente (tanto el del maestro más veterano hasta aquel que acaba de comenzar su carrera profesional), en este trabajo se expondrá el análisis

de cuáles son las emociones y sensaciones que tiene un alumno del Grado en Educación Infantil durante su primera toma de contacto real en un aula, el resultado de un trabajo personal para mejorar su autoconcepto como docente y la percepción de los maestros con mayor experiencia sobre la calidad de exposición de maestro “novel”. Para ello me basaré en el Método Emocional que presenta Hué. En él se muestran los aspectos a tener en cuenta a la hora de hablar de la Competencia Emocional, aquellos factores que nos ayuden a tener una buena relación con los demás y con uno mismo. Siguiendo estos aspectos, se realizará una relación entre los ítems del método y los datos o apreciaciones que se obtendrán del diario personal y los datos dados por la tutora con experiencia, acompañados y justificados por breves relatos recogidos por la propia alumna.

Como resultado de este estudio se obtendrá la relación que existe entre el bienestar de la docente y cómo esto influye de manera muy directa con su capacidad de transmisión en el proceso enseñanza-aprendizaje. Un docente saludable genera mayor probabilidad de logros en el sistema educativo, ya que, tiene un compromiso que repercute en su desempeño y transmite con mayor facilidad.

Como señala Bermejo (2016, p.23): “Mejorar tu bienestar te hará vivir estados emocionales más positivos, teniendo mayor salud y plenitud con el trabajo; mejorando la práctica educativa de la que se beneficiarán tus alumnos y compañeros”

a. JUSTIFICACIÓN EN RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS DEL GRADO

Para llevar a cabo el tema a investigar, se han desarrollado competencias generales y específicas que aparecen en el REAL DECRETO 1393/2007 por el que se establecen la ordenación de enseñanzas universitarias, y en la ORDEN ECI/3854/2007, de 27 de diciembre por la que se regula el Título de Maestro en Educación Infantil.

COMPETENCIAS GENERALES

- El estudiante debe saber aplicar los conocimientos aprendidos al trabajo o vocación de manera profesional y poseer las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro del área de la Educación.

- El estudiante debe tener la capacidad de reunir e interpretar datos esenciales dentro del área de estudio para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas esenciales de índole social, científica o ética.

- El estudiante puede transmitir la información, las ideas, los problemas y soluciones al público.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- Capacidad de participación en los órganos de coordinación docente y toma de decisiones en los centros.

- Adquirir conocimientos prácticos de aula y gestión de la misma.

- Participar en la actividad docente y aprender a saber hacer, actuando y reflexionando desde la práctica buscando la innovación y mejorar la labor docente.

- Ser capaces de aplicar los procesos de interacción y comunicación en el aula, dominar las destrezas y habilidades sociales necesarias para fomentar un clima de aprendizaje y convivencia.

- Participar en las propuestas de mejora en diferentes ámbitos de actuación en el centro.

Para lograr estas competencias y durante la preparación del estudio, ha sido necesario que la alumna adquiriera previamente los conocimientos sobre el tema, que serán beneficiosos durante su futuro profesional en las aulas. El tratar el autoconcepto y el bienestar del maestro

durante su preparación es necesario para alcanzar algunas de las habilidades que definen al docente y en la manera de actuar en el entorno educativo junto con sus compañeros, logrando esas competencias que se buscan en él. Esto logrará un desarrollo personal y profesional en el maestro además de crear ambientes positivos para el proceso enseñanza-aprendizaje.

MARCO TEÓRICO

Para el estudio de esta investigación sobre el Bienestar Docente, a partir de las investigaciones de autores como Hernández o Bisquerra, se observa que llegan a un punto en común: el bienestar docente se basa en la satisfacción de la persona. Para lograr este éxito, se muestran algunos conceptos y variantes que se deben tener en cuenta: el autoconcepto o autoconocimiento y la inteligencia emocional entre otros. Al igual que hablamos del aspecto positivo del bienestar, debemos hablar de la parte más negativa de la profesión docente: el *burn out* (o síndrome del profesor quemado), del que han surgido investigaciones sobre el por qué muchos de los docentes no se encuentran cómodos con su trabajo; y cómo esto influye en la educación actual: tanto el aprendizaje de los niños como en la enseñanza del maestro.

En este apartado se desarrollarán las ideas y concepciones de diversos autores e investigaciones sobre los temas en los que se basa este trabajo: en un primer lugar se hablará del autoconcepto y las teorías de las que parten las diferentes definiciones, seguido de ello se plantea el concepto del bienestar docente y los factores que influyen en él, así como de los dos nuevos conceptos que han surgido en referencia a la satisfacción de los maestros: el *burn out* y el *engagement*. En el tercer punto del epígrafe se presentará el Método Emocional de Hué (2012) y los factores que conforman la Competencia Emocional de las personas. Para acabar se hablará de cómo el bienestar del maestro afecta en el ámbito de la educación, no solo para con sus alumnos.

I. EL AUTOCONCEPTO

En esta sección se presenta la definición de autoconcepto y algunos rasgos a tener en cuenta sobre el autoconcepto de los docentes y su acción en el aula. Para ello, en un segundo epígrafe se presentarán las distintas teorías y sus autores que definieron el autoconcepto y de dónde procedía esta idea.

a. El Autoconcepto en el Docente

Se habla de autoconcepto cuando nos referimos a la unificación de las ideas, percepciones y representaciones que se tienen de uno mismo (Shavelson et al., 1976; García y Musitu, 2009 referenciado por Ibarra Aguirre, E., Armenta Beltrany, M., & Jacobo García, H. M. (2014)). Sin embargo, Mead (1979) define el autoconcepto como la construcción propia e individual de la persona que puede ser condicionada por la relación con los otros.

Siguiendo ambas definiciones, se puede decir que el autoconcepto de la persona es un sistema adaptativo complejo (Battram, 2001) que puede resistir las situaciones de mayor estrés por los movimientos bioquímicos que se experimentan (Izquierdo, 2002). Por lo tanto, el sistema complejo en el autoconcepto de los docentes ayuda a que este actúe ante las situaciones estresantes y una capacidad de respuesta ante la demanda del entorno de trabajo.

b. Teorías sobre el Autoconcepto

i. Teoría sobre el autoconcepto de William James. W. James (1842- 1910) describe el autoconcepto como la relación entre un “Yo” (el agente de la conducta) y el “Mí” (suma de todo lo que el hombre puede definir como algo propio), es decir, que el ser consciente de uno mismo implica ser consciente de algo (González y Touron, 1992, p. 36)

Este “Mí” del que habla James (1890, 1892), trata tres aspectos que denominó como:

- Elementos constituyentes: el “Mi material” (posesiones que uno puede denominar como suyas), el “Mi social” (el reconocimiento de otras personas) y el “Mi espiritual” (sentimientos y emociones, capacidades, aspiraciones, etc.)
- Sentimientos y emociones que lo suscitan: la imagen que la persona tiene sobre sí mismo puede suscitar desde la autoapreciación hasta el autodescontento, sentimientos que influyen en la autoestima y esa evaluación que se hace uno mismo sobre sus objetivos.

- Los actos sobre el cuidado y la conservación del yo, manejar la conducta para mejorar la autoestima manteniendo esa imagen que se tiene de uno mismo en los diferentes ámbitos.

ii. El autoconcepto según el Interaccionismo Simbólico. El Interaccionismo Simbólico es una corriente sociológica que se encargó del estudio de la conducta de la persona en la sociedad, afirmando que es en esta donde la persona comienza a crear una conciencia sobre sí misma.

Como explica el interaccionista C.H. Cooley, el autoconcepto de la persona se ve influido por lo que dicen el resto, de esa necesidad de autoaprecio que se basa en las valoraciones más positivas que se reciben de los demás. Expone que la idea que se crea uno mismo se compone de tres factores o elementos: la imagen que tienen otras personas, la imagen enjuiciada de lo que podemos aparentar a otras personas y un sentimiento acerca de uno mismo. (Cooley, 1902 citado en Gonzáles y Touron, 1992)

Siguiendo esta misma, el teórico Mead (1934 citado en Gonzáles y Touron, 1992) afirma que el autoconcepto y la autoestima tienen su principio en la valoración del otro, es el resultado de todas aquellas percepciones que observan los demás y que se manifiesta en el propio yo.

Por último, el interaccionista Kinch (1963 como se citó en Gonzáles y Touron, 1992) muestra una teoría más sintética sobre todas aquellas ideas del autoconcepto que tenían los interaccionistas:

- El autoconcepto son aquellas cualidades, roles y/o atribuciones que uno se atribuye a sí mismo.
- El autoconcepto de la persona surge de la comunicación con el otro, influyendo cómo se comportará el individuo en un futuro.

- El autoconcepto de la persona se basa en la percepción de cómo actúan los otros con él.

iii. El autoconcepto en la Psicología Fenomenológica y Humanista. La Psicología Humanista afirma que la conducta de la persona es fruto de la interpretación que la persona hace de la realidad. Trata el autoconcepto como aquellas percepciones que se tienen sobre sí mismo.

La teoría de Combs (1949) se basa en la psicología de la percepción, la cual afirma que las conductas de la persona se muestran como el resultado de las percepciones en un comportamiento. Por ello dice que el autoconcepto es como el filtro de todo lo que la persona percibe, seleccionando la información que más se adecue a su idea sobre el yo para rebozarlas. (Combs 1978, en Gonzáles y Touron, 1992, p. 56)

De acuerdo a la formación del autoconcepto, este se adquiere como aquella consecuencia de lo que se experimenta con la interacción social en las fases del desarrollo, donde aprendemos a conocernos a nosotros mismos.

En referencia a la teoría de C. Rogers (1951) afirma que el autoconcepto es una organización de diferentes percepciones: la percepción de las propias ideas y capacidades, el concepto de uno mismo en la interacción con los demás y el ambiente que le rodea, las cualidades que surgen de la experiencia, de manera resumida, define el autoconcepto como la manera en la que se percibe y se siente respecto a uno mismo. (Gonzáles y Touron, 1992, p. 59)

iv. Definiciones del autoconcepto según la psicología de la personalidad y en la psicología cognitiva. En este apartado se presentan las contribuciones de Epstein, Bandura y otros psicólogos cognitivos sobre las teorías del autoconcepto, donde se trata a este como el centro de la personalidad, como influye en el afecto y regulación de los comportamientos y la importancia del bienestar personal.

Epstein (1973) considera que el autoconcepto se trata de una construcción necesaria a la hora de hablar de la personalidad. Este autor describe “La teoría de sí mismo” donde se definen en su totalidad los rasgos ya presentados anteriormente por otros autores y psicólogos.

Bandura (1978) habla sobre el autoconcepto en cuanto a la motivación y autorregulación del comportamiento o conducta, lo que deriva a la autoeficiencia. Esta autorregulación se puede dividir en tres fases que lo relacionan con el autoconcepto: la observación de la propia conducta (autoobservación), una evaluación sobre sí mismo (autoevaluación) y la autoestima.

En la Psicología Cognitiva se presenta un estudio del autoconcepto desde la perspectiva del procesamiento de la información, se muestra un interés en la estructuración y organización de las ideas y cómo estas se relacionan con la acción. Habla sobre cómo el autoconcepto es la estructura de uno mismo que influye en el procesamiento de la información.

II. EL BIENESTAR: EL BIENESTAR DOCENTE

El segundo concepto del que debemos hablar es de Bienestar, en específico el Bienestar Docente. Siguiendo la definición de Hernández (2002) sobre el bienestar individual se puede argumentar que, el bienestar del maestro es aquella evaluación que realiza el docente sobre sí mismo, comprendiendo un periodo de tiempo, que se relaciona con la satisfacción

personal. De esta evaluación podemos sacar tres tipos de bienestar que afectan a la persona, en este caso el docente: bienestar social, bienestar mental y bienestar físico.

Para llegar a esta satisfacción tanto en la vida personal como en la profesional debemos tener presente diversos factores, tales como: el control de la situación, apoyo en el trabajo, gestión del tiempo, autoeficacia y la resolución de conflictos. (Cornejo y Quiñones, 2007).

A la hora de hablar del bienestar en los centros o en ambientes académicos, debemos nombrar los indicadores presentados por De Pablos y González-Pérez (2012): satisfacción con uno mismo y su vida profesional, alegría y el gusto por enseñar, autoestima, el pensamiento propio y los valores, las emociones positivas y la resolución de conflictos. Por ello se habla de un punto común: el bienestar emocional del maestro es necesario para una buena actividad educativa, aunque debe ir apoyado en el saber y la responsabilidad moral que debe alcanzar la actividad docente. (Marchesi, 2007)

Para asegurar el bienestar docente también es importante tener en cuenta algunos aspectos negativos que se relacionan con la desmotivación: las condiciones de trabajo, el nivel de apoyo entre los equipos de gobierno del centro, la responsabilidad de la formación del alumnado, el contexto sociocultural o la resolución de situaciones estresantes y cómo afrontarlas.

De lo anterior se puede deducir que para asegurar el bienestar docente sería necesario un mayor apoyo por parte del centro (Doménech, 2005), un mayor desarrollo profesional y personal (Ribes et al. 2008) o el conocer competencias personales (Cases, 2001), supondría un aumento en el bienestar de los maestros.

a. Burn Out o Síndrome del Profesor Quemado

Algunas investigaciones sobre la insatisfacción docente hablan sobre los profesores “quemados” o el burnout. Este término es acogido por muchos autores, aunque la primera definición fue dada por Freudenberg en 1974, dando nombre al agotamiento, sentimiento de frustración y desmotivación por la vida laboral a consecuencia del estrés y el desgaste emocional diario en personas que trabajan de cara al público (docentes, sanitarios, servicios sociales, etc.). Según el estudio de Ortega (2017), este síndrome se basa en tres dimensiones: el agotamiento emocional, una baja realización personal y la despersonalización.

- Agotamiento Personal. Parte desde la desmotivación y se relaciona con la siguiente dimensión -Baja Realización Personal-, ya que los docentes no observan los logros u objetivos que buscan alcanzar a pesar de todo el esfuerzo, lo que les genera la sensación de frustración.

- Baja Realización Personal. En referencia a la dimensión anterior, esa insatisfacción de logros no alcanzados hace que los docentes hagan una evaluación negativa de sí mismos, basadas en la incapacidad de poder cumplir las demandas laborales que se piden.

- Despersonalización. La sensación de incapacidad que sienten los docentes crea problemáticas y dificultan el trabajo docente; lo que deriva a que el profesor vea al ámbito escolar los causantes del estrés que sienten.

b. Engagement: el compromiso con el trabajo

Al contrario del burnout, podemos tratar el concepto de *engagement*. Kahn (1990) describe un nuevo término para hablar de la autorrealización, donde la persona posee una relación de satisfacción con su trabajo ya que se percibe la vida laboral como un reto para alcanzar la realización personal. Al igual que en el burnout, existen tres dimensiones que caracterizan a este estado (Ortega, 2017):

- Vigor: energía opuesta a la desmotivación. La persona posee una resistencia mental ante las dificultades, y muestra una voluntad y predisposición para el esfuerzo.
- Dedicación: se muestra a través de sentimientos entusiastas, positivismo y capacidad de afrontar el reto del trabajo.
- Absorción: es el estado de concentración, de atención al trabajo tras el disfrute de su realización.

III. EL MÉTODO EMOCIONAL

Para llevar a cabo la realización de esta investigación, se ha seguido el Método Emocional de Hué (2012). En él se desarrolla este método y los siete factores o competencias en las que se estructuran las competencias emocionales: cuatro de ellas referidas a la persona misma, y las otras tres que restan referidas a la interacción con el otro. Estas competencias son:

- Autoconocimiento. El análisis personal y el conocimiento de uno mismo ayudará a la persona a superar los miedos e inseguridades que puedan ir surgiendo.
- Autoestima. Donde se muestran el temor a la aceptación del entorno que nos rodea, la integración en estos ámbitos y la aceptación de uno mismo.
- Control emocional. La capacidad de conocer y saber controlar nuestras propias emociones sería uno de los primeros pasos para gestionar el malestar que el docente puede comenzar a experimentar.
- Motivación. Estimulación para realizar una actividad o tarea.

A la hora de hablar de las competencias que se refieren a la interacción con los demás se habla de una nueva inteligencia: la inteligencia social. La inteligencia social se denomina a aquella capacidad de la persona para relacionarse con sus iguales y cooperar con ellos (Morgado, 2007). En relación con ello y para tener un mayor conocimiento de los demás, se

debe desarrollar la empatía – competencia del ser humano para entender las emociones y sentimientos de otra persona (López et al. 2006)-; como docentes debemos saber empatizar con los alumnos para poder tener una mejor relación profesor-alumno que nos ayudará a mejorar nuestra enseñanza y el aprendizaje del niño.

Otra de las aptitudes que nos muestra este método es la valoración de la otra persona. Para ello debemos llevar a cabo una educación afable, cercana con nuestros alumnos, que se da a través de gestos de afecto o representación de las emociones positivas: una sonrisa, una caricia, un halago o felicitación, etc. Resaltar las ideas y emociones positivas en el alumnado, hace que el docente sea capaz de apreciar su propio trabajo y observar cómo su proceso de enseñanza logra llegar a cumplir su objetivo, logrando la satisfacción personal y profesional que se busca. Para acabar, no debemos olvidarnos de que el profesor es el “líder” del aula (Hué, 2012), el encargado de dominar las situaciones que suceden en el aula y dirigir las diferentes actividades o trabajos de aprendizaje, teniendo la capacidad de cambiar los objetivos y adaptarlos a cada una de las características del grupo clase. En esta competencia entra la capacidad más característica de la socialización: la resolución de conflictos. El docente tiene que ser capaz de resolver los problemas o cuestiones que van surgiendo a lo largo de la jornada y que sea un aprendizaje para todo el grupo clase, analizando el conflicto y presentando las distintas soluciones para los agentes de la problemática a través de la mediación.

IV. EL BIENESTAR DEL DOCENTE EN LA AGENDA 2030

En esta sección se desarrollará aquellos ámbitos sociales en los que el Bienestar del Maestro pueda afectar, no solo en el aula y en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Para ello primero debemos hablar de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que se plantean en la Agenda 2030 de la ONU (Organización de las Naciones Unidas).

La Agenda 2030 es un plan de acción global aprobado en el año 2015 para la mejora e inclusión de todas las personas y del planeta. En ella se presentan 17 objetivos que abarcan los problemas sociales, económicos y ambientales para solucionar los desafíos sociales que existen actualmente. El Bienestar de la persona, y en este caso en concreto del docente, lo podemos encontrar como una de las 169 metas que se desarrollan en este pacto. Algunos de los ODS que incluyen esta finalidad son:

- ODS 3. Salud y Bienestar: con este objetivo se busca garantizar una vida saludable y promover el bienestar en todas las personas de distintas edades. En el caso de los maestros, su bienestar físico y mental es la base de su desempeño en su trabajo y su capacidad de enseñar de una manera efectiva.

- ODS 4. Educación de Calidad: en este objetivo se trata de garantizar una educación inclusiva, justa y de calidad, promoviendo oportunidades de aprendizaje para todos. Una buena calidad en la educación comienza desde la preparación de los docentes, por lo que un buen desarrollo del autoconcepto y el bienestar de estos influye de una manera directa en su proceso de aprendizaje de la profesión y la educación que van a impartir en su futuro laboral.

- ODS 5. Igualdad de Género: la meta principal de este ODS es llegar a lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres y niñas. La igualdad de género es uno de los temas principales que debemos tratar en la educación, por lo que comenzar a plantear el bienestar y autoestima tanto de las alumnas como de las docentes, es uno de los pasos principales para lograr ese entorno educativo equitativo y de calidad que se busca.

- ODS 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico: con este objetivo se plantea lograr el trabajo decente para todos, por lo que hablamos de incluir condiciones laborales justas y seguras para los docentes. Como ya se ha planteado en otros apartados, el

ambiente de trabajo es uno de los factores que se plantean a la hora de hablar del bienestar del maestro, ya que ayuda a mejorar la percepción que tenemos de nosotros mismos tanto personal como profesional.

- ODS 10. Reducción de Desigualdades: la principal meta de este objetivo es reducir la desigualdad dentro de los países y entre estos. Comenzar a tratar una equidad en el ámbito educativo (entre los alumnos y entre los docentes), puede asegurar una igualdad de oportunidades en el progreso de su vida profesional, lo que tendría un efecto positivo en el autoconcepto y bienestar de la persona.

- ODS 16. Paz, Justicia e Instituciones Sólidas: con este objetivo se promueve llegar a una sociedad pacífica e inclusiva, con acceso a la justicia y la construcción de instituciones responsables. Con ello se busca que se creen políticas justas en el ámbito de la educación y el apoyo a los docentes, lo que sería algo fundamental para que estos logren una satisfacción con su vida laboral y personal.

Como se ha podido observar, los ODS citados se encuentran conectados por un punto en común: la mejora del ambiente educativo, factor que contribuye al bienestar y la satisfacción de los docentes. Este aspecto es uno de los más influyentes a la hora de hablar de autoestima y autoconcepto, puesto que está ligado con el desarrollo de la competencia emocional de la persona.

La relación que tiene la competencia emocional con el ámbito educativo se muestra en que cada docente tiene un estilo de enseñanza basado en sus conocimientos, valores, rutinas y la interacción del profesor con los padres en referencia a la educación de sus hijos y alumnado (Magaz y García, 2011). Estos factores, en especial la comunicación con las familias y el alumnado se relaciona directamente con el bienestar del docente y cómo esto se muestra a la hora de su intervención en el aula. Si el maestro está más informado y es más conocedor de

las conductas y problemáticas que pueden surgir en el aula, es más capaz de controlar el clima de esta y no alcanzar un nivel de estrés que pueda influir tanto en su vida personal como profesional.

METODOLOGÍA

a. DISEÑO METODOLÓGICO: LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

Partiendo de los objetivos que se plantean en este estudio, se ha llevado a cabo una investigación cualitativa sobre la percepción y el autoconcepto de la alumna en prácticas.

Según autores como Báez (2009) y Vera (2015) la investigación cualitativa se basa en el estudio exhaustivo y detallado de las actividades, relaciones y situaciones concretas. Con este tipo de investigación se pretende obtener descripciones globales de los fenómenos observados, a través de diversas técnicas utilizadas para la recogida de datos. El objetivo de este tipo de investigación es analizar una realidad – en este caso la función como docente en un aula infantil de la alumna en prácticas- de una manera objetiva, que garantice la fiabilidad de la información recogida.

Como exponen Latorre y Del Rincón (2021), las fuentes o recursos utilizados y los objetivos planteados son aquellos factores que determinan el tipo de conocimiento empleado en una investigación, en este caso hablamos de conocimiento científico, ya que se trata de una investigación objetiva – los conocimientos demostrados en los instrumentos de recogida de datos se ajustan a la realidad de las situaciones explicadas y no muestra ninguna opinión-, y contrastable – en el análisis de datos se muestra la relación entre las observaciones por la tutora y observaciones de la propia alumna sobre una misma situación-.

b. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Los instrumentos utilizados para llevar a cabo la recogida de datos para este estudio se han basado en la observación. Según Herrera (2017, p.13) “la observación nos permite obtener información sobre un fenómeno o acontecimiento tal y como este se produce.”

Además, añade que este método técnico “tiene como procedimiento un carácter selectivo, guiado por lo que percibimos de acuerdo con la cuestión que nos preocupa.” A través de la observación, se han obtenido dos informes sobre la percepción de las personas que rodean al sujeto: a) un informe previo a la Fase 1 y el informe o datos recogidos en esa misma fase; y b) un informe personal recogido en el diario (historia de vida), donde se muestran los datos desde la perspectiva del sujeto participante de la investigación.

Como se ha señalado, uno de los informes en lo que se recogen los datos del estudio es en el diario o historia de vida. La historia de vida es aquel documento donde el sujeto narra y registra sus experiencias vitales, emociones y sentimientos, en un contexto concreto (Aranda y Araújo, 2009). En este caso, he desarrollado un diario donde iba explica y expone las situaciones y conductas que ha observado en el aula infantil, además de exponer las emociones, sentimientos, inquietudes... que iban surgiendo en ese período.

c. TEMPORALIZACIÓN

Los datos que se muestran en esta investigación han sido recogidos a lo largo del curso 2023/2024, por lo que podemos distinguir diferentes fases a la hora de hablar de la temporalización:

- FASE 0: esta fase se traslada a los meses previos al periodo de prácticas, donde en una de las propuestas prácticas, se realizó un estudio de observación de la comunicación no verbal de otro compañero. En este estudio, ya se comienza a hablar del autoconcepto y de la percepción de lo demás ante el movimiento corporal en distintas situaciones y lo que ello puede expresar de cómo es la persona.
- FASE 1. PRÁCTICUM: durante los tres meses (desde el 14 de febrero hasta el 24 de mayo del 2024) en el aula infantil, la tutora y otros maestros han ido elaborando unas observaciones sobre qué y cómo transmite la alumna en prácticas a la hora de intervenir en el

aula. Junto a estas observaciones se elabora el diario de la alumna, tal y como se ha comentado anteriormente, se ha registrado aquellas sensaciones y situaciones que se han dado en el aula a lo largo de este periodo.

- FASE 2. VERIFICACIÓN DE DATOS: en esta fase se realiza el análisis y contraste de los datos obtenidos a lo largo de todo el proceso. Se busca analizar y comparar si aquellas afirmaciones que se han observado en la alumna se relacionan con el autoconcepto y la percepción que tiene el suyo sobre sí mismo.

d. PARTICIPANTES

Los agentes que han participado en esta investigación son: la tutora del aula infantil donde se han desarrollado las prácticas, los profesores que van interviniendo en el aula a lo largo de la jornada escolar como observadores participantes y la alumna en prácticas como sujeto de la investigación.

ANÁLISIS DE DATOS

En este apartado se muestran los resultados del análisis de los datos obtenidos en la investigación, para ello se ha hecho una categorización de datos en: las emociones o sensaciones que más se observan en el diario, cómo han afectado estas a la intervención en el aula y las situaciones que se hayan podido generar. En este análisis se muestran las diferentes observaciones realizadas por dos maestras del centro de prácticas que estuvieron en todo este proceso. También se mostrarán algunos de los comentarios, explicaciones o anotaciones personales de la experiencia diaria de la alumna objeto de investigación. Además, se valorará si seguir el Método Emocional de Hué (2012) me ha servido de ayuda para mejorar mi autoconcepto y si se ha podido percibir en mis intervenciones.

a. ESTUDIO DE DATOS RESPECTO AL AUTOCONCEPTO

En el Método Emocional, son varios los factores que se citan para tener en cuenta a la hora de hablar sobre el autoconcepto: autoconocimiento, autoestima y control emocional, por lo que en este apartado resaltaremos aquellas ideas o anotaciones que se puedan relacionar con estos ítems. En referencia al autoconcepto que tengo sobre mí, he podido ver que durante todo este proceso la sensación que más prevalece es la de **inseguridad**, que se ha podido observar desde el comienzo de las prácticas hasta el segundo mes y durante la realización de la Situación de Aprendizaje.

- *“Me siento insegura sobre cómo actuar con los niños y si estas acciones puedan llegar a molestar a la tutora”* (Alumna en prácticas, 22 de febrero del 2024)

- *“Ante este caso en particular, no he sabido gestionar la situación y he dudado de cómo actuar, me he sentido muy insegura sobre mis conocimientos y mi poca capacidad de reacción”* (Alumna en prácticas, 2 de mayo del 2024)

Esta inseguridad se ha mostrado sobre todo a la hora de la interacción con los niños en las intervenciones en clase. Estos momentos me han generado mucho nerviosismo y ansiedad, en su gran mayoría por el pensamiento de qué opinaba la docente respecto a mis acciones. Estas sensaciones se han visto reflejadas en las observaciones que me han hecho las profesoras:

- *“Ella se siente con cierta inseguridad, pero es muy propio del aprendizaje”*

(Tutora de prácticas, 17 de abril del 2024)

- *“Al inicio de la sesión Sara se mostraba nerviosa, creo que debido a que la*

presentación de la sesión partía en otro idioma” (Maestra, 15 de abril del 2024)

Teniendo en cuenta ambas observaciones - las recogidas en el diario y las observaciones de las docentes- he podido notar que esto me ocurre en casos puntuales donde el estrés es mayor, puesto que busco la aceptación de la tutora o de la maestra para tener una sensación de satisfacción: *“La tutora me ha comentado que le ha gustado mucho la actividad y mi intervención con los niños, lo que me ha ayudado a tranquilizarme y estar más contenta a la salida de la jornada”* (Alumna en prácticas, 17 de abril del 2024).

A pesar de ser una persona a la que le gusta tener todo bajo control, el qué opinan los demás de mí y los comentarios que me puedan hacer sobre mi intervención, son las que hacen que esté en un estado de tensión constante, lo que no solo me afecta de manera emocional si no física. Donde más lo percibía era en el final de la jornada diaria o el final de la semana.

- *“Siempre comienzo la semana con ganas y con alegría, pero hoy me he*

levantado tensa y con dolor de cabeza” (Alumna en prácticas, 29 de abril del 2023)

- *“A lo largo de esta semana he notado que poco a poco soy más impaciente con los niños, lo que hace que pierda el control de la situación con ellos”* (Alumna en prácticas, 10 de mayo del 2024)

- *“Hoy he alzado la voz más de lo adecuado, he perdido el control del aula en el breve tiempo que he estado sola con ellos. Me sentí mal y he hablado con la tutora respecto a esto, a pesar de decirme que es algo que puede pasarnos a todos los maestros en algún momento, no dejo de pensar en cómo se ha podido ver desde fuera”* (Alumna en prácticas, 14 de marzo del 2024)

Como docente, una de mis habilidades debe ser la capacidad de reaccionar y resolver los diferentes problemas que puedan surgir a lo largo de la jornada. Durante el periodo de prácticas he notado que esta habilidad se puede mostrar en varios aspectos: tanto en la interacción con los alumnos como en la intervención o explicación de la actividad. Para esto es necesario observar con atención a cada niño e ir anotando cada característica que puedas usar a tu favor para captar su atención. Ambas cualidades las he podido percibir desde un plano positivo: *“A pesar de la sorpresa de encontrarme frente a los alumnos como si fuera la maestra y no contar con la presencia de mi tutora (aunque hubiera una docente sustituyendo), estoy muy satisfecha por cómo he podido llevar la jornada de la mañana sin miedo a que algo saliera mal.”* (Alumna en prácticas, 16 de mayo del 2024).

Gracias a la observación previa tanto de los alumnos como de la rutina, puede manejar el grupo clase y las tareas que plantee de manera tranquila y con seguridad, aquí es donde pude observar que la puesta en práctica del Método Emocional ayudaba a resaltar aquellas emociones positivas que iban surgiendo, logrando que personalmente me sintiera satisfecha con el trabajo realizado: *“... ha sido observadora de los problemas. Conoce a cada uno de ellos y se da cuenta de lo que necesitan.”* (Tutora de prácticas, 10 de mayo del 2024)

Sin embargo, durante la puesta en práctica de actividades diseñadas por mí, se podía notar que me encontraba intranquila y nerviosa ante ello, ya que estas sensaciones suponen que me bloqueen en situaciones de estrés y tensión. Siguiendo las observaciones de mi tutora, se puede ver que hay momentos en los que no soy capaz de ponerme al nivel de los niños, comunicarme con ellos para conocer toda la información que saben respecto a un tema “...pero hay que dar algo más de información poniéndose al nivel de los niños. Algo más de tiempo de ver que saben y de explicación.” (Tutora de prácticas, 26 de abril del 2024) o una falta de control del grupo clase en los momentos que se necesitan mayor atención hacia la docente “... ha faltado unos primeros minutos de aterrizarlos.” (Tutora de prácticas, 26 de abril del 2024).

A pesar de los momentos de nervios, inseguridad o ansiedad que haya podido sufrir a lo largo de las prácticas, a través de las anotaciones que les he pedido a las maestras que podido analizar un proceso de mejora a la hora de transmitir con el cuerpo o con mi actitud, que no había percibido como tal. Durante las sesiones que explicaba, sentía cierta tensión sobre cómo me estaba exponiendo: si los niños entendían lo que había que hacer o no, si captaba su atención y lo motivaba, etc. Tal y como comentan las maestras, desde la perspectiva de tercera persona se podía ver que estaba cómoda en el aula y segura con lo que hacía, sensaciones muy contrarias a lo que yo percibía.

- “Con los niños se sentía cómoda y relajada, la forma de dirigirse a ellos y tratarlos era muy buena.” (Maestra, 15 de abril del 2024)

- “Ha ganado seguridad según ha avanzado el tiempo de prácticas.” (Tutora, 10 de mayo del 2024)

- *“La tensión por que todo saliera bien y que ellos (los alumnos) disfrutaran, hace que al final de las sesiones acabé muy cansada.”* (Alumna en prácticas, 30 de abril del 2024)

b. ESTUDIO DE DATOS RESPECTO A LA PERCEPCIÓN DEL BIENESTAR SUBJETIVO

Atendiendo al término de Bienestar Individual de Hernández (2002), tras el estudio del diario he podido realizar una evaluación de mi bienestar durante todo el proceso del Prácticum II. Tras el estudio del diario, he podido observar cómo los factores sociales de la persona son los que más pueden afectar al docente a la hora de su trabajo en el aula y a su interacción con los alumnos y los compañeros; sin embargo, he podido percibir como muchos de las acciones e interacciones que tenemos en la sociedad se dan gracias a las emociones y sensaciones que percibimos en esos momentos.

Durante los primeros meses (febrero-marzo), en mi círculo social el tema principal ha sido como nos encontrábamos en el centro, la relación con la tutora y el ambiente de la clase. Mientras escuchaba a mis compañeros como algunos no estaban cómodos en los centros o todavía no sabían cómo actuar en las aulas y con su tutora, hacía que me encontrara mal conmigo misma por estar satisfecha con mi elección del centro y sentirme motivada a comenzar esta etapa. *“Las primeras tomas de contacto tanto con los niños como con la tutora han sido muy buenas, sin embargo, me da miedo comentarlo al ver que algunos de mis compañeros no están a gusto en sus centros.”* (Alumna en prácticas, 29 de febrero del 2024)

Considero que soy una persona emocional y empática, por ello las emociones del resto se pueden ver reflejadas en mis emociones, por lo que sí existe un entorno hostil a mi alrededor se puede generar una tensión que afecte de manera fisiológica que repercutirá en

acciones y emociones más negativas. Esto supone que sintiera un malestar personal, una insatisfacción conmigo misma por no saber cómo reaccionar ante esta situación y permitir que influyera en mi intervención en el aula al no saber dividir lo personal de lo profesional.

- *“Esta mañana he podido notar como me encontraba más tensa con los niños, no conseguía tranquilizarme y eso ha hecho que no tuviera la suficiente paciencia como para escucharlos e intentar comprenderlos.”* (14 de marzo del 2024)

- *“Al acabar la jornada e ir a casa, me siento muy cansada y con poca energía...”* (16 de abril del 2024)

Estas situaciones de estrés e insatisfacción personal son las que hacen que el docente se desgaste emocionalmente, repercutiendo en el proceso enseñanza-aprendizaje ya que los alumnos son capaces de sentir como el maestro se encuentra en cada momento.

- *“... durante este momento de juego libre, he podido notar como la mayoría de los niños han intentado interactuar conmigo de distintas maneras. Ha habido uno de ellos que ha venido a darme un abrazo y ha seguido jugando, como si sintiera que necesitaba esa acción.”* (Alumna en prácticas, 20 de mayo del 2024)

Al definirme como una persona cariñosa, son estos momentos de emociones más negativas o de bajo ánimo donde busco el cariño de las personas, por ello muchas veces abrazaba a los niños o me sentaba con ellos a jugar o a explicar las tareas. Sin embargo, donde más cariño sentía han sido en los momentos en los que buscaban mi aprobación tras realizar una actividad o me contaban los pequeños conflictos que habían tenido en el patio. Saber que ellos me veían como una maestra, la figura de autoridad, pero con la confianza de contarme sus problemas o el qué habían hecho el día anterior con tanta emoción, ha hecho que me sintiera muy feliz con la profesión que había elegido.

- *“Ver como había niños que entendían la situación y se me acercaban a decirme lo mucho que me iban a echar de menos, he podido saber que había hecho un buen trabajo con ellos durante todo este tiempo.”* (Alumna en prácticas, 24 de mayo del 2024)

- *“El momento más emocionante ha sido cuando los padres se han acercado a decirme que habían escuchado hablar de mí en casa o a darme las gracias por lo contento que estaban sus hijos por ser su maestra.”* (Alumna en prácticas, 24 de mayo del 2024)

Tras el análisis de las observaciones del diario, he podido ver que los momentos en los que he podido estar más satisfecha y que me han ayudado sobre todo a estar bien conmigo misma en el centro han sido los momentos de trabajo cooperativo tanto con la tutora como con mis compañeras de prácticas. Las situaciones en las que presto mi ayuda y veo que se da un buen resultado son las que hacen que los aspectos positivos se destaquen más que los negativos.

- *“Poder ayudar a mi tutora a realizar aquellas tareas extracurriculares (carteles de fiestas, organización de la feria solidaria, etc.) hacen que tenga más confianza en mí misma al ver que puedo ser más que “la alumna de prácticas”.”* (3 de mayo del 2024)

- *“Después de ver cómo son las fiestas del colegio y disfrutarlas con el resto de compañeras y profesores, entiendo como todo el esfuerzo que hay detrás merece la pena. El trabajo extra siempre es mejor si se hace en equipo.”* (21 de marzo del 2024)

Otros de los aspectos que he podido notar y que me han hecho sentirme a gusto conmigo misma ha sido la confianza que he tenido mi tutora y viceversa. Durante los momentos de juego libre o de actividades más calmadas pero que no necesitaran ayuda de la docente, conversaba con la tutora sobre ciertas dudas que me iban surgiendo respecto a las conductas de los niños, la comunicación con las familias o los problemas sociales que ella ha ido viendo a lo largo de su experiencia que afectan de una manera directa al ámbito educativo.

Ver como la maestra mostraba comodidad y confianza para hablar sobre ciertos temas de la vida personal o preguntarme sobre la sociedad desde un punto de vista más actual, ha hecho que al acabar las prácticas me sintiera mucho más realizada y con mucha más seguridad personal.

La realización del diario y las anotaciones de las maestras junto con análisis de mi lenguaje no corporal realizado en el primer cuatrimestre del curso, me han ayudado a realizar una evaluación global de mi persona (autoconcepto, autoestima, lenguaje verbal y no verbal, etc.) logrando destacar aquellos aspectos positivos y a mejorar los negativos que me ayudaran en mi proceso formativo personal y profesional.

CONCLUSIÓN

Para concluir con esta investigación y, tras una evaluación de todo el proceso, expondré algunas ideas que he ido desarrollando a lo largo de todo el estudio: desde el planteamiento del problema hasta su análisis.

El bienestar de los docentes debe ser un campo de estudio tan importante como el crecimiento y desarrollo de los alumnos, puesto que el maestro tiene que ser la persona capaz de liderar este grupo y lograr un resultado satisfactorio. El buen maestro es aquel capaz de hacer que sus alumnos logren utilizar su propio conocimiento y que lo compartan con el resto de sus iguales, tratando al resto con respeto e intentando entenderlos, logrando el desarrollo del pensamiento crítico y creativo a través de la participación en diálogos abiertos (Collazos et al. 2001).

En referencia a los objetivos propuestos se puede decir que se ha obtenido un resultado satisfactorio. Con este trabajo he podido ser más consciente de cómo es mi papel de docente en el aula, cuáles son aquellas habilidades o características que pueden potenciar mi papel profesional y cuáles son los aspectos que tengo que mejorar de cara al futuro. Gracias a las observaciones de mi tutora y la redacción del diario, he podido comprobar cómo las experiencias de tu día a día en todos los ámbitos de tu vida influyen de manera directa en el autoconcepto de la persona, como lo corroboran las teoría de Mead (1979) o la teoría del Interaccionismo Simbólico. Ser capaz de identificar aquellas emociones que diariamente se iban mostrando, me han permitido buscar soluciones a aquellas situaciones que las generaban y mejorarlo para el día siguiente. Este estudio ha sido un trabajo diario de mejora personal y profesional.

Respecto al segundo objetivo, durante los tres meses de prácticas he podido observar de primera mano cómo el bienestar de la persona y la intervención en el aula van ligadas. En

los momentos de mayor satisfacción personal cuando he colaborado con las docentes, se pedía mi opinión o me dejaban libertad para intervenir en el aula, pero sabiendo que tenía un apoyo, han sido en los momentos que me he sentido más segura sobre mis capacidades y se ha logrado un buen resultado. He acabado el periodo de prácticas muy satisfecha conmigo misma a pesar de que en los primeros momentos no lo sintiera así, ya que he podido ver una mejora en mis habilidades sociales y profesionales además de un mejor autoconcepto de mí misma. Gracias al Método Emocional, he sido capaz de afrontar los problemas que iban surgiendo a lo largo del día, por lo que poco a poco he podido controlar las emociones que iban surgiendo en las diferentes situaciones que hayan podido dar en la jornada.

En cuanto a mi autoconcepto en concreto, tal y como he señalado anteriormente, he podido destacar aquellas emociones y cualidades más positivas que tengo de mí misma, lo que me ha ayudado a observar cómo ha sido la interacción diaria, la comunicación afectiva con los niños y la empatía y el impacto positivo que tuvo tanto personalmente como con el grupo clase. Llevar a cabo una mejora en la comunicación y que esta sea lo más positiva posible, puede llegar a lograr que en el aula haya un buen clima que derivaría a la confianza y al respeto mutuo. Lograr esto en un aula de cualquier etapa, puede llegar a beneficiar el aprendizaje tanto de los niños como del docente. Sin embargo, he podido ver que sin una preparación previa sobre la conciencia de uno mismo, es improbable que se logren resultados satisfactorios, por lo que la conciencia del docente es algo que se debe tener en cuenta a la hora de tratar la autoestima del mismo.

Sin el conocimiento de la propia conciencia o autoconciencia - “mantenerse en contacto con el auténtico yo, incluyendo los propios pensamientos, sentimientos, valores y metas, facilitando el procesamiento no sesgado de la información.” (Palomera, 2022, p.79)-, puede derivar a una autoestima frágil. Tras las observaciones realizadas por las maestras, he podido darme cuenta de que algunos de los errores cometidos durante la intervención en el

aula (falta de metodología reguladora del clima del aula, la búsqueda de aceptación en la tutora, etc.) han surgido de esta falta de autoconciencia.

Como docente en formación, los periodos de prácticas han sido las etapas más importantes de mi aprendizaje puesto que no solo he visto cómo lograr un proceso eficaz de enseñanza para con los alumnos, si no que he logrado ir desarrollando mi propia imagen personal y como esta puede estar ligada a mi imagen profesional. Tanto el Prácticum I como el Prácticum II han sido periodos reflexivos sobre una elección que se hizo desde la ingenuidad y el desconcierto, haciendo que pudiera ver cómo un docente no es solo una persona que solo da contenidos e información, sino que forma sobre las principales cualidades para vivir en sociedad. Tal y como dice Iglesias (2012) el profesor es aquel que guía el desarrollo de los alumnos a través de la adquisición de conocimientos, experiencias, normas sociales, valores, modos de actuación, hábitos y habilidades. (p.20)

En resumen, el autoconcepto y el bienestar son elementos relacionados entre sí por lo que debería de empezar a trabajarse durante el proceso de formación. Los datos presentados de esta investigación son producto de una falta de preparación de aquellas cualidades que debe tener un docente y cómo sacar un mayor beneficio de ellas. Se ha comprobado que existe una relación directa con la autoestima del docente y su desempeño en el aula, por lo que se puede decir que aquel docente con una buena imagen de sí mismo puede lograr un proceso de enseñanza-aprendizaje positivo.

BIBLIOGRAFÍA

Agenda 2030 de las Naciones Unidas | Pacto Mundial ONU. (2023, 23 agosto). Pacto Mundial.

https://www.pactomundial.org/noticia/agenda-2030-de-la-onu-hacia-donde-vamos/?gad_source=1&gclid=CjwKCAjwmYCzBhA6EiwAxFwfgDQpy3n9bzNcXKLtnMUeE7rvglGFphWwbab6o6I-XOgdVmdtTmQdxoCqKAOAvD_BwE#Agenda2030

Aranda, T., & Araújo, E. G. (2009). Técnicas e instrumentos cualitativos de recogida de datos. *Editorial EOS*, 284.

Báez, J., & De Tudela, P. (2009). *Investigación cualitativa*. Esic Editorial.

Batram, A. (2001). *Navegar por la complejidad: Guía básica sobre la teoría de la complejidad en la empresa y la gestión*. Ediciones Granica SA.

Bermejo Toro, L. (2016). Bienestar docente. Estrategias para una vida emocionalmente más saludable en el trabajo del profesor.

Bisquerra, R. (2008). Educación para la ciudadanía y convivencia. Madrid: Wolters Kluwer.

Cases Hernández, I. (2001). Formació estàtica en un entorn dinàmic.'Formación estática en un entorno dinámico'. *Guix*.

Chávez, R. C., & Quiñónez, M. (2007). Factores asociados al malestar/bienestar docente. Una investigación actual. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5(5), 75-80.

Collazos, C., Guerrero, L., & Vergara, A. (2001, November). Aprendizaje Colaborativo: un cambio en el rol del profesor. In *Proceedings of the 3rd Workshop on Education on Computing, Punta Arenas, Chile*.

- Desarrollo Sostenible. (2017, 13 noviembre). *La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- Doménech, F. (2005). Autoeficacia, recursos escolares de afrontamiento y agotamiento docente en profesores de secundaria. *Infancia y Aprendizaje*, 28(4), 471-483.
- Donoso González, M., & Muñoz Vázquez, M. (2013). Incidencia del bienestar docente en la construcción de la identidad personal y profesional. In *International Conference Re-conceptualizing the professional identity of the European teacher. Sharing Experiences (2013)*, p 329-342. CopiarTE.
- García, J. F., Musitu, G., Riquelme, E., & Riquelme, P. (2011). A confirmatory factor analysis of the “Autoconcepto Forma 5” questionnaire in young adults from Spain and Chile. *The Spanish journal of psychology*, 14(2), 648-658.
- Gómez Pérez, L., & Carrascosa Oltra, J. (2000). Prevención del estrés profesional docente. *Valencia, Generalitat Valenciana. Consellería de Cultura, Educación Ciencia*.
- González-Torres, M. C., & Tourón, J. (1992). *Autoconcepto y rendimiento escolar: sus implicaciones en la motivación y en la autorregulación del aprendizaje*. Eunsa.
- Hernández, P. (2002). *Los moldes de la mente*. La Laguna: Tafor.
- Herrera, J. (2017). *La investigación cualitativa*.
- Hué García, C. (2012). Bienestar docente y pensamiento emocional. *Revista Fuentes*, 12, 47-68.

- Ibarra Aguirre, E., Armenta Beltrany, M., & Jacobo García, H. M. (2014). Autoconcepto, estrategias de afrontamiento y desempeño docente profesional: Estudio comparativo en profesores que trabajan en contextos adversos.
- Iglesias, F. E. S. (2012). Papel del profesor en la enseñanza de estrategias de aprendizaje. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 3(3), 17-28.
- Latorre, A., Del Rincón, D., & Arnal, J. (2021). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Ediciones experiencia.
- López, F., Carpintero Raimúndez, E., Campo Sánchez, A. D., Soriano Rubio, S., & Lázaro, S. (2006). La empatía y el corazón social inteligente. *Cuadernos de pedagogía*.
- Magaz, A. y García-Pérez, E.M. (2011). Perfil de estilos educativos: sobreprotector, inhibicionista, punitivo y asertivo. Manual de referencia. Ed. COHS. Bizkaia
- Morgado, I. (2014). *Emociones e inteligencia social: las claves para una alianza entre los sentimientos y la razón*. Grupo Planeta Spain.
- Muñoz, A. M. Á. (2019). Perfil docente, bienestar y competencias emocionales para la mejora, calidad e innovación de la escuela. *Boletín Redipe*, 8(5), 131-144.
- Ortega, M. P. G. (2017). El bienestar emocional del docente. In *Emociones en secundaria, AEMO: Programa de alfabetización y gestión emocional: Educación Secundaria* (pp. 119-127). Conselleria de Cultura, Educació i Esport.
- Pablos Pons, J. D., & González Pérez, A. (2012). El bienestar subjetivo y las emociones en la enseñanza. *Fuentes*, 12 (1), 69-92.
- Palomera Martín, R. (2022). *Inteligencia emocional docente*. Síntesis.

- Ribes, R., Lumbierres, C., Boix, J. L., Cano, S., De Andres, C., Jové, G., ... & Suau, J. (2008). Estudio sobre indicadores de bienestar docente en profesorado de secundaria. *Cultura y Educación*, 20(3), 347-356.
- Rivas, F. B., & Lorenzo, A. M. C. (2020). El bienestar docente: una mirada desde la perspectiva de la responsabilidad social empresarial. In *La tecnología como eje del cambio metodológico* (pp. 1296-1299). UMA Editorial.
- Salazar-Escorcia, L. S. (2020). Investigación Cualitativa: Una respuesta a las investigaciones sociales educativas. *Cienciamatria*, 6(11), 101-110.
- Toro, L. B., & URSÚA, M. P. (2005). Malestar docente y creencias de autoeficacia del profesor. *Revista española de pedagogía*, 493-510.
- Ullastres, Á. M. (2014). *Sobre el bienestar de los docentes: Competencias, emociones y valores*. Alianza editorial.
- Vera, L (2015) *La Investigación Cualitativa*. Universidad Interamericana de Puerto Rico. Recinto de Ponce.