

# MENTOR

Revista de Investigación Educativa y Deportiva

Volumen 3

Número 7

2024

**Director:** Ph.D. Richar Posso Pacheco

**Email:** [rjposso@revistamentor.ec](mailto:rjposso@revistamentor.ec)

**Web:** <https://revistamentor.ec/>

**Editora en Jefe:** Ph.D.(c) Susana Paz Viteri

**Coordinador Editorial:** Ph.D. (c) Josue Marcillo Ñacato

**Coordinadora Comité Científico:** Ph.D. Laura Barba Miranda

**Coordinadora Comité de Editores:** Msc. María Gladys Córdor Chicaiza

**Coordinador del Consejo de Revisores:** Msc. José Julio Lara Reimundo

**Factores que influyen en el estado emocional y desempeño de los docentes en la educación presencial**

**Factors influencing the emotional state and performance of teachers in face-to-face education**

\* María de los Ángeles Ortiz Cuenca  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-3923-4209>  
\*\* Carmen del Pilar Ortiz Cuenca  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-7943-5064>  
\*\*\* Martha Cecilia Chango Unapucha  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-1239-4478>  
\*\*\*\* Catty Elizabeth Cuenca Barrera  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-4095-6030>  
\*\*\*\*\* Patricia Ortiz Cuenca  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-8983-0683>

\* Centro de Desarrollo Infantil Ernesto Albán Mosquera  
\*\* Unidad Educativa Manuel de Jesús Calle, Ecuador  
\*\*\* Centro de Desarrollo Infantil Ernesto Albán Mosquera, Ecuador  
\*\*\*\* Escuela de Educación General Básica "Alonso de Mercadillo", Ecuador  
\*\*\*\*\* Colegio de Bachillerato Arenillas

**Contacto:**

\* [maradelosangeleso@gmail.com](mailto:maradelosangeleso@gmail.com)  
\*\* [pilarortiz\\_2017@hotmail.com](mailto:pilarortiz_2017@hotmail.com)  
\*\*\* [cecilia-chango@hotmail.com](mailto:cecilia-chango@hotmail.com)  
\*\*\*\* [elizabeth-1289@hotmail.com](mailto:elizabeth-1289@hotmail.com)  
\*\*\*\*\* [patriciaortiz\\_c@yahoo.es](mailto:patriciaortiz_c@yahoo.es)

Recibido: 28-10-2023  
Aceptado: 22-12-2023

## Resumen

El objetivo de este estudio fue identificar los factores que influyen en el estado emocional y desempeño de los docentes en la educación presencial. Se aplicó un enfoque cualitativo, con el método fenomenológico hermenéutico. La técnica que se utilizó fue la entrevista semiestructurada porque permitirá recopilar información a través de preguntas abiertas y cerradas, validada por juicio de expertos. La muestra fue no probabilística por conveniencia debido al grado de amistad de los cinco docentes seleccionados. Los resultados muestran la importancia de mantener un ambiente escolar positivo para tener una participación activa, no sobrecargar las labores ya que esto pueden generar un grado de estrés que impida un correcto desenvolvimiento, mantener una buena relación con los estudiantes para no violentar los derechos de ambos y puedan dar prioridad a la comunicación, y llegar a acuerdos que beneficien a todos dentro de las aulas. Como conclusión se puede señalar que la importancia del estado emocional de un docente es fundamental en la educación presencial. El docente es una figura clave en la formación y desarrollo de los estudiantes, y su estado emocional puede influir de manera significativa en el ambiente de aprendizaje y en el bienestar de los alumnos.

**Palabras clave:** Desempeño, docente, educación, estudiantes.

## Abstract

The objective of this study was to identify the factors influencing the emotional state and performance of teachers in face-to-face education. A qualitative approach was applied, using the hermeneutic phenomenological method. The technique employed was semi-structured interviews, as they allowed for the collection of information through both open and closed-ended questions, validated by expert judgment. The sample was non-probabilistic by

convenience due to the level of friendship with the five selected teachers. The results highlight the importance of maintaining a positive school environment to foster active participation, avoiding overloading tasks as it may lead to stress and hinder proper performance. Additionally, maintaining a good relationship with students is crucial to respect the rights of both parties and prioritize communication, reaching agreements that benefit everyone within the classrooms. In conclusion, it can be stated that the emotional state of a teacher is crucial in face-to-face education. The teacher plays a key role in the formation and development of students, and their emotional state can significantly influence the learning environment and the well-being of the students.

**Keywords:** Performance, teacher, education, students.

### Introducción

Todos los temas que se relacionen con la educación son de gran importancia y sin duda tienen un impacto positivo en el avance de la sociedad. Siendo la educación un instrumento que debería estar al alcance de todos ya que está destinado a desarrollar las diferentes capacidades de las personas, se entiende entonces que, la educación es considerada un derecho universal para todos los niños, niñas y adolescentes, tal como se consagra en la Convención sobre los Derechos del Niño (Organización de las Naciones Unidas, 1989). Este derecho sin duda debe ser cumplido y respetado.

En este sentido todos quienes forman parte de la comunidad educativa tiene una gran tarea, ya que en la actualidad son muchas las exigencias para garantizar un proceso educativo de calidad y calidez. Todos los actores son clave para que este sistema funcione y estos deberían desarrollarse en armonía y estar en una constante interacción. En palabras de Imbernon (2007)

dentro de los cambios necesarios está la de entender que actualmente la enseñanza se ha convertido en un trabajo colectivo necesario e imprescindible para mejorar el proceso de labor del profesorado, la organización de las instituciones educativas y el aprendizaje del alumnado.

Pieza clave dentro del sistema educativo y de sus cambios como se mencionó anteriormente, sin duda es el docente según Martínez et al. (2020) los docentes son los grandes pilares de la educación de calidad, ya que el docente no solo enseña contenidos, sino que también tiene la responsabilidad de formar ciudadanos comprometidos con la sociedad, capaces de pensar críticamente, resolver problemas y contribuir al bienestar común.

Teniendo en cuenta lo anterior, la mirada al docente no solo debe enfocarse en su perfil profesional sino también en su ámbito personal y su integración en su lugar de trabajo, esto se logra evidenciar con los aportes de Pérez Gómez (2007) quien manifiesta que la convivencia en el trabajo también es muy importante, porque es la segunda casa de la vida laboral docente donde se desarrolla plenamente para crear profesionales ejemplares ya que, no solo enseña, sino también se desarrolla como persona que inculca valores.

Es así, que de acuerdo con Bisquerra y Pérez (2012) menciona que solo se puede conseguir a partir de la convicción en su práctica docente, brindando espacios apropiados que haga posible una convivencia en democracia y la construcción del bienestar personal y social. Se entiende entonces que el sistema de educación presencial debe garantizar que en cada institución educativa se creen y mantenga estos espacios donde los docentes puedan tener un óptimo desenvolvimiento y ser un pilar en la formación de sus estudiantes.

Como afirma Imbernón (2017) el docente atraviesa por continuos cambios impulsados por las reformas en el sistema educativo, incrementando el nivel de exigencia. Estos cambios

pueden ser desafiantes, ya que requieren un esfuerzo adicional para actualizarse en cuanto a conocimientos, competencias y habilidades pedagógicas. Los docentes deben estar dispuestos a aprender y adaptarse a las nuevas exigencias, lo que implica una formación continua y una actitud abierta al cambio.

Por su parte, La Organización Mundial de la Salud (2013) establece el concepto salud como “un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (p. 34); en este marco establece también que la salud mental apunta al bienestar que permite a cada persona ser consciente de sus necesidades, brindando la capacidad para hacer frente a las dificultades convencionales de la vida, ser productivo para sí mismo, su comunidad y la sociedad en general.

Como menciona la Unesco, los docentes bien formados, apoyados y valorados son esenciales para garantizar una educación de calidad para todos y lograr la consecución de los objetivos educativos para Vezub (2007); Rodríguez, Aguilar y Apolo (2018) la capacitación permanente del docente lo prepara para hacer frente a las nuevas necesidades del sistema educativo y la sociedad en general. Esa preparación y formación debe ayudar al profesional para que pueda responder a las situaciones complejas e impredecibles de la educación actual con una perspectiva del buen vivir.

Con esto se justifica el objetivo de este artículo el cual fue identificar los factores que influyen en el estado emocional y desempeño de los docentes en la educación presencial. Se espera que con los aportes de esta investigación se proporcione información relevante sobre la importancia del estado emocional del docente y sirva para generar estrategias para mejorar su desempeño en la educación presencial.

## Metodología

Esta investigación se lo realiza bajo el enfoque cualitativo porque permite ampliar la información y aporta a la práctica educativa, al desarrollo de planes y a la conciencia social. En esta misma idea Creswell (1998) considera que la investigación cualitativa es un proceso interpretativo de indagación basado en distintas tradiciones metodológicas, la fenomenología hermenéutica, que examina un problema social. Rizo et al. (2015) confirman que este método permite comprender los relatos desde una perspectiva valorativa, normativa y prácticas en general. La técnica que se utilizó fue la entrevista semiestructurada porque permitirá recopilar a través de preguntas abiertas y cerradas una vasta información de parte de los docentes. Para Fuster (2019) la entrevista, recopila la interpretación que el educador posee con referencia a su experiencia.

Después de la construcción de este instrumento determinado guion de preguntas se hizo un proceso de validación bajo el método juicio de dos expertos con el siguiente criterio de inclusión: docentes universitarios, con título al menos de una maestría, experiencia de cinco años, investigadores en el área de la educación y que este dispuestos a colaborar con la investigación. Los cuales revisaron el guion para evaluar la relevancia y la representatividad de las preguntas, se recibieron recomendaciones por lo cual, una vez solventadas las observaciones, se volvió a enviar a los expertos para una nueva validación. En un segundo paso se validó en un 100%.

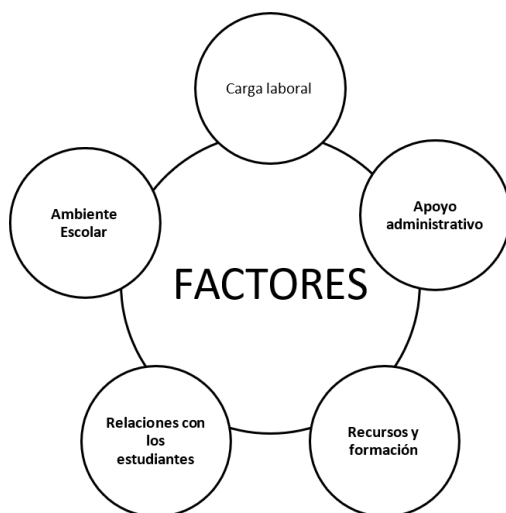
La muestra fue no probabilística por conveniencia debido al grado de amistad de los 5 docentes seleccionados y entrevistados. La plataforma utilizada fue zoom realizada en el mes de mayo del 2023, la duración de cada entrevista fue de 30 minutos, para esto se dio a conocer

el objetivo de la investigación, el propósito de la misma y se aseguró la confidencialidad y la reserva de los datos personales, por lo que los docentes dieron su consentimiento para la investigación.

## Resultados

Los resultados de este estudio tienen un impacto importante en la práctica docente, debido a que se ha identificado diversos factores que afectan su estado emocional tales como: la carga laboral, el ambiente escolar, relación con los estudiantes, recursos, formación, apoyo administrativo los cuales influyen directamente en su estado anímico y su desempeño en la educación presencial.

Figura 1  
*Factores que influyen en las Estado emocional y el desempeño docente*



### **Factor: Carga laboral**

La carga laboral de los docentes es un factor clave que preocupa a muchos profesionales de la educación, debido a que los docentes tienen que realizar varias tareas como planificar

lecciones, evaluar a los estudiantes, cuidar de las familias y participar en proyectos escolares, Chiang Vega et al. (2018) agregan que los efectos de la carga laboral mantenida en el tiempo, conocida como Síndrome de Burnout o como síndrome del estrés crónico laboral, afecta a todo trabajador que se desempeña en situaciones complejas. Por ello es importante que los docentes cuenten con el apoyo de las instituciones educativas, de los compañeros y de la sociedad en general, para que puedan realizar de manera óptima, oportuna y de calidad su trabajo.

La carga de trabajo o trabajo expandido puede ser definida como: La situación en que el trabajador aumenta por voluntad propia o por determinación del empleador la carga horaria, trabajando horas más allá de lo habitual. Significa la expansión de la carga horaria de trabajo, lo que puede ocurrir, por ejemplo, en las jornadas laborales dobles o triples realizadas en ambientes de trabajo iguales, similares o diferentes entre sí, en los horarios extraordinarios realizados en estos ambientes, en el propio domicilio del trabajador o en locales de otros vínculos laborales. (Carmoet al., 2010 como se citó en Montoya, Gómez, & González, 2018)

Por ello el exceso de trabajo es una característica de las condiciones laborales actuales que puede afectar la salud de los docentes, lo que puede tener un impacto negativo en la capacidad física y mental, e incluso la ocurrencia de accidentes laborales es un riesgo humanamente superable debido a que puede tener dificultades para recuperarse más adelante. Los autores coinciden que la sobrecarga de trabajo puede provocar somnolencia, pérdida de concentración, depresión, ansiedad y problemas cardíacos, que afectan la capacidad de respuesta ante situaciones inmersos en el ámbito personal y profesional.

Es así como, la profesión del docente es una de las más importantes, pero también la más difícil, tratar con tanta gente todos los días, con sus emociones y personalidades y las

historias que hacen que cada estudiante sea diferente, lo convierte en un trabajo muy desafiante pero muy gratificante. Para hacerlo de la mejor manera, equilibrar nuestra vida personal y evitar el desgaste profesional, se necesita encontrar estrategias de bienestar, una rutina que forme parte del cuidado de nuestra salud física y mental.

### **Factor: Ambiente Escolar**

Los docentes mencionaron el descontento con el mal ambiente laboral que se vive en las instituciones, al no existir respeto ni colaboración entre los compañeros, donde las autoridades no hacen nada por mejorar la situación, imponiendo mucha presión, competencia y desconfianza afectando exclusivamente a la calidad del trabajo y al bienestar de los docentes.

Forehand y Von Gilmer (1964) citado por (Jimenez Bonilla & Jimenez Bonilla Dennis, 2016) definen al clima laboral “como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo el tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización (p. 12)”.

En base a lo antes mencionado tener un buen clima laboral en la escuela es esencial para el bienestar de los docentes y el desarrollo de los estudiantes. Por lo que se debe crear una comunicación fluida y respetuosa tanto en reuniones formales como en entornos informales, escuchar las opiniones, sugerencias, necesidades de los compañeros, expresar su opinión con confianza y empatía, reconocer y valorar el trabajo y los logros de los demás.

Anzola (2003) opina que el ambiente laboral se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su

organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra. Por lo que se debe proporcionar y recibir comentarios constructivos para promover el trabajo en equipo, cooperar, compartir recursos, experiencias y buenas prácticas, desarrollar una formación continua para desarrollar un aprendizaje colaborativo. Además, se considera que se deberían introducir evaluaciones del clima laboral y medidas para resolver conflictos y promover un ambiente más positivo y motivador.

### **Relaciones con los estudiantes**

Cuando existe una mala relación entre profesor y alumno puede afectar negativamente al aprendizaje, la motivación y el bienestar de ambos (Posso et al. 2023). Cuando falta respeto, comunicación o empatía se crea un ambiente de tensión, desconfianza y frustración que dificulta el aprendizaje García Rangel et al. (2014) afirman que para que haya éxito en el proceso de aprender, la relación entre el maestro y sus alumnos debe estar basada en la atención, el respeto, la cordialidad, la responsabilidad, el reconocimiento, la intención, la disposición, el compromiso y el agrado de recibir la educación y de dar la enseñanza.

Por lo tanto, de no haber una buena conexión docente-alumno, el mismo puede sentir que no tiene autoridad, que no es valorado o que es incapaz de impartir sus conocimientos, de igual forma el alumno puede sentir que no le interesa la materia, no comprende lo que se le enseña o no recibe el apoyo necesario. Estos factores pueden provocar un bajo rendimiento académico, una baja autoestima, un aumento del estrés.

La relación docente-alumno consiste en un vínculo educativo y de comunicación entre ambas partes, resultado de los beneficios del trabajo del docente para crear un ambiente

didáctico donde cada estudiante tenga la oportunidad de expresarse y desarrollar su aprendizaje. Por otro lado, esta relación no sólo implica enseñar u orientar a los estudiantes en sus procesos de aprendizaje, sino que también fortalece habilidades personales. (EUROINNOVA INTERNATIONAL ONLINE EDUCATION, 2023)

Dichos autores coinciden de que una de la forma de mejorar las relaciones con los estudiantes es mostrar interés en sus necesidades, opiniones y experiencias. Los estudiantes se sienten más motivados y valorados cuando sienten que el profesor se preocupa por ellos y su aprendizaje. Esto se puede lograr creando una comunicación fluida y respetuosa tanto dentro como fuera del aula, utilizando un lenguaje amigable y positivo. También se puede fomentar la participación activa de los estudiantes en actividades, proyectos y decisiones que afectan al grupo reconociendo sus aportaciones y sugerencias. Asimismo, se puede crear una atmósfera de confianza y cooperación donde los estudiantes puedan expresar libremente sus pensamientos, dudas y sentimientos sin temor a ser juzgados o críticos. Finalmente, se puede promover el respeto a la diversidad y la inclusión de todos los estudiantes valorando sus diferencias y potencialidades y evitando cualquier forma de discriminación o exclusión.

### **Factor: Apoyo administrativo**

El nivel de apoyo que reciben los docentes por parte de la administración escolar también puede afectar su estado emocional y desempeño profesional según mencionaron los docentes entrevistados (Posso et al. 2023). Ya que al no tener garantías ni respaldos por parte de quienes administran las instituciones educativas, los docentes se sienten a la deriva y expuestos a situaciones de conflictos constantes lo que genera afectaciones a su estado de ánimo. Como manifiesta según Darling- Hammond (2017) el apoyo administrativo puede

ayudar a los docentes a enfrentar los desafíos del aula, brindándoles recursos, orientación y retroalimentación constructiva para mejorar su práctica docente

El apoyo administrativo positivo se ve cuando el director siente aprecio, se interesa por el trabajo de los docentes, brinda retroalimentación constructiva y les dice lo que se espera de ellos. Williams (2021) define el apoyo administrativo como un aspecto del lugar de trabajo que parece mejorar la satisfacción, el compromiso y la interacción de los docentes con su supervisor inmediato.

Según lo expuesto anteriormente por los autores ambos coinciden que se debe valorar el bienestar de los docentes para que se sientan cómodos en su lugar de trabajo, también señalan que los directores deben demostrar enfoques positivos hacia los profesores al permitir que participen en las decisiones que se toman en la escuela y brindarles apoyo y responsabilidad debido a que afecta en gran medida a ambiente laboral.

### **Factor: Recursos y formación**

El acceso a recursos educativos adecuados y oportunidades de formación continua puede fortalecer el desempeño de los docentes y su estado emocional. El desarrollo profesional y la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos pueden aumentar la confianza y la competencia docente. Hargreaves (2000) sostiene que la formación docente debe incluir el desarrollo de habilidades emocionales y la promoción del bienestar, ya que los docentes que se sienten emotivamente apoyados y competentes son más efectivos en su trabajo y tienen una mayor satisfacción laboral.

El docente, como sujeto del proceso de aprendizaje, define y expresa su propia particularidad como ser social en las actividades de aprendizaje. A través de relaciones e intercambios con sus estudiantes, contribuye a su desarrollo, participación en temas sociales y cambio cultural. La cuestión es que la educación es parte de la cultura, y el docente y el alumno están involucrados en su proceso de construcción y reconstrucción, en su eternidad y desarrollo educativo. Nieva Chaves (2016) hace énfasis en la unión íntima entre teoría y práctica, en reescribir y reestructurar la cotidianidad del sujeto y sus interacciones, retroalimentación y transformación personal.

Los autores coinciden que el estado emocional debe ser favorable hacia la formación docente y reconocen la necesidad de implementar una estrategia pedagógica que anime a los docentes a participar en un aprendizaje significativo y de desarrollo. El docente como objeto de aprendizaje requiere considerar la actividad de los docentes en la formación, haciendo referencia a su autonomía, sentimientos, actitudes, comunicación, relaciones con la comunidad, liberando esta complejidad en la sociedad actual.

## Conclusiones

La importancia del estado emocional de un docente es fundamental en la educación presencial. El docente es una figura clave en la formación y desarrollo de los estudiantes, y su estado emocional puede influir de manera significativa en el ambiente de aprendizaje y en el bienestar de los alumnos.

Cuando un docente se encuentra en un estado emocional positivo, esto se refleja en su actitud, en su motivación y en su capacidad para establecer vínculos afectivos con sus

estudiantes. Un docente emocionalmente equilibrado y comprometido crea un ambiente seguro y acogedor, en el que los alumnos se sienten valorados y motivados para aprender.

Entonces es importante considerar que no se debe sobrecargar el trabajo de un docente ya que esto implicaría un agotamiento significativo de la persona como tal, así como crear un ambiente escolar adecuado es indispensable para lograr un buen desenvolvimiento profesional y personal donde los docentes puedan tener un clima de trabajo ante todo respetuoso y colaborativo, debemos considerar también que si existe una mala relaciones con los estudiantes esto afecta al desenvolvimiento y desarrollo tanto del docente como del estudiante.

Por lo tanto, se debe fomentar la empatía y trabajo en equipo, donde la comunicación debe primar además de siempre mantener una relación sin autoritarismo y cien por ciento horizontal, a todo esto, debemos sumar la importancia de tener el apoyo administrativo ya que con una correcta dirección se puede garantizar el desarrollo de toda la comunidad educativa, y esta a su vez también fomentar e incentivar la creación de recursos educativos, e incentivar a los docentes a prepararse constantemente y así por hacer frente a las nuevas exigencias educacionales. Podemos concluir que el estado emocional de un docente es crucial para el éxito educativo.

### Referencias Bibliográficas

Aguirre Vera, L., Flores Tipán, V., Loor, G., y Cobeña, J. (2022). Polo del Conocimiento. *La Psicopedagogía en el estado emocional de los docentes*, 7(6), 792-799.

<file:///D:/Downloads/Dialnet-LaPsicopedagogiaEnElEstadoEmocionalDeLosDocentes-9042591.pdf>

- Anchundia, I. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1128/html> Bisquerra, R. y Filella, G. (2018). Análisis del vocabulario emocional en el profesorado de lengua. *Electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 21(1), 161-172. <https://doi.org/10.6018/reifop.21.1.298421>
- Cobo, C. (2021). Los beneficios de la educación presencial frente a la virtual. *Rastros Rostrós*, 22(1), 1-18. <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/ra/article/view/3858>
- Chiang Vega, M., Riquelme Neira, G., y Rivas. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. *Ciencia y trabajo*, 20 (63), 178-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Educación 3.0. Los beneficios de la educación presencial frente a la virtual. *Líder educativo en innovación educativa*. <https://www.educaciontrespuntocero.com/opinion/beneficios-de-la->
- Fuster Guillen, Doris. (2019). Método fenomenológico hermenéutico. Investigación cualitativa. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- García, J. (2012). La educación emocional, su importancia en el proceso de aprendizaje. *Revista Educación*. 36(1), 1-24. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44023984007.pdf>

- González, R., Zabalza, M., Medina, Ma., y Medina, A. (2019). Modelo de formación Inicial del profesorado de educación infantil: Competencias y creencias para su capacitación. *Formación Universitaria*, 12(2), 83-96. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062019000200083>
- Imberñón, F. (2007). 10 ideas clave. La formación permanente del profesorado. Nuevas ideas para formar en la innovación y el cambio. *Revista de Educación*, 16(1), 203-221. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6831239>
- Iño, W. (2018). Investigación educativa desde un enfoque cualitativo: la historia oral como método. *Voces De La Educación*, 3(6), 93-110. <https://hal.science/hal-02528588/>
- Jiménez Bonilla, D., y Jiménez Bonilla, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Ciencia UNEMI*, 9(18), 26-34. <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/301>
- Moreira Moreira, L. (2012). Clima Organizacional en la Educación Superior. *Dominio de la Ciencia*, 2(4), 296-30. <https://doi.org/10.23857/dc.v2i4.255>
- Martínez, R., Sánchez, I., González, D., & Llamas, J. (2020). Estrategias de atención a la diversidad: Percepciones del profesorado de secundaria. *Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*, 17(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph17113840>
- Montoya, S., Gómez, G., y González, V. (2019). Percepción de los docentes frente a la carga laboral. *Espacios*, 40(2), 26. <https://rieoei.org/RIE/article/view/4383>

Nieva Chaves, J. A. (2016). Una nueva mirada sobre la formación docente. *Revista Universidad y sociedad*, 8(4), 14-21.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202016000400002&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000400002&lng=es&tlng=es).

Pérez Gómez, A. (2007). Reinventar la escuela, cambiar la mirada. *Cuadernos de Pedagogía*, 368, 66-71.

[https://www.academia.edu/7881772/Reinventar\\_la\\_escuela\\_Perez\\_Gomez](https://www.academia.edu/7881772/Reinventar_la_escuela_Perez_Gomez)

Posso Pacheco, R. J., Ulcuango Ashqui, M. T., Morales Loachamin, L. A., Pastaz Revelo, G. P., & Jaramillo Hidalgo, L. A. (2023). Revolucionando la educación:

Implementación efectiva de la tecnología en el aula. *GADE: Revista Científica*, 3(1), 33-47. <https://revista.redgade.com/index.php/Gade/article/view/188>

Posso Pacheco, R., Cónдор Chicaiza, M., Mora Guerrero, L. y Revelo Manosalvas, S. (2023). Aprendizaje basado en retos: una mirada desde la educación superior.

*Podium. Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 18(2), 1-13.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1996-24522023000200014&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-24522023000200014&lng=es&tlng=es).

UNESCO. (2014). Enseñanza y Aprendizaje: lograr la calidad para todos. *Informe de seguimiento de la EPT en el mundo 2013 – 2014*.

[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000225654\\_spa/PDF/225654spa.pdf.multi](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000225654_spa/PDF/225654spa.pdf.multi)

Williams, A., y Rodríguez, J. (2021). Clima escolar y apoyo administrativo como predictores de la satisfacción laboral del docente. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 21(1), 31-43. <https://rie.um.edu.mx/index.php/RIEE/article/view/249>