

Experiencia socioemocional en torno al quehacer docente y la micropolítica en el Colegio de Bachilleres

Socio-emotional experience around the teaching task and micropolitics in the Colegio de Bachilleres

Luz María Ledesma Reyes¹

Resumen

El presente trabajo forma parte de una investigación para la maestría en Desarrollo Educativo. Este documento tiene por objetivo presentar un análisis sobre las emociones que experimentan los docentes de Educación Media Superior, específicamente del Colegio de Bachilleres de la Ciudad de México, durante el desarrollo de su quehacer docente. Considerando elementos de la micropolítica como las dinámicas de poder, relaciones y toma de decisiones que tienen lugar en la institución. Para ello, se aplicó un cuestionario al que respondieron 55 docentes de los 20 planteles del Colegio de Bachilleres, exponiendo las emociones que experimentan en la interacción de su quehacer docente. Los resultados dan cuenta, entre otras cosas, de las emociones que se gestan en las tensiones de la micropolítica, el trabajo docente y los profesores.

Palabras clave: Educación Media Superior, emociones, micropolítica.

Summary

This work is part of a research for the master's degree in educational development. This document aims to present an analysis of the emotions experienced by Higher Secondary Education teachers (specifically) from the Colegio de Bachilleres de México City, during the development of their teaching work. Considering elements of micropolitics such as the power dynamics, relationships, and decision making that take place in the institution. For this purpose, questionnaires were applied to 55 teachers from the 20 schools of the Colegio de Bachilleres responded, exposing the emotions they experience in the interaction of their teaching work. The results show, among other things, the emotions that arise in the tensions of micropolitics, teaching work and teachers.

Keywords: Higher Secondary Education, emotions, micropolitics.

Recibido: 01/12/2023
Aceptado: 11/04/2024

¹ Maestrante en Desarrollo educativo en la Universidad Pedagógica Nacional, luzledesmareyes@gmail.com

Introducción

En el desarrollo de la historia de la educación en México han existido diversas modificaciones al sistema educativo, sin embargo, en las últimas 3 décadas estas modificaciones han sido más frecuentes debido a la alternancia política que se ha dado en el país.

Entre las últimas reformas se consideran:

- La Reforma Integral para la Educación Básica (RIEB), que surgió junto a la Reforma Integral para la Educación Media Superior (RIEMS) impulsadas por Felipe Calderón, se afianzó la educación por competencias buscando como resultado que los estudiantes estuvieran capacitados para llevar el conocimiento a la práctica. Así mismo, se amplió la obligatoriedad de la Educación Media Superior (EMS). Esta reforma también buscó implementar la meritocracia magisterial con el concurso de plazas docentes en un marco de transparencia y rendición de cuentas.
- En 2013, Enrique Peña Nieto implementó una reforma educativa que, a diferencia de las anteriores, se enfocó más en los aspectos administrativos de la educación. Esta reforma marcó como obligatoria la educación desde el preescolar hasta el nivel medio superior. También creó el Sistema Nacional de Evaluación Educativa (SNEE). Bajo la idea de educación de calidad, se creó la evaluación docente que garantiza su idoneidad. Finalmente, entre 2017 y 2018 se establece un área curricular de desarrollo socioemocional.
- La Nueva Escuela Mexicana, impulsada por Andrés Manuel López Obrador, promulgó La Ley General del Sistema para la Carrera de las maestras y los maestros, reconociendo la contribución de los maestros a la transformación social. Promueve un enfoque humanista, buscando desarrollar habilidades socioemocionales en los estudiantes y fomentar su participación en procesos productivos, democráticos y comunitarios (Saucedo, 2023).

Como se ha mencionado en las últimas dos reformas, se ha destacado la relevancia del aprendizaje de las habilidades socioemocionales en el aula; estas se refieren a herramientas que permitan a una persona relacionarse con otra a través de una comunicación efectiva e inteligencia emocional, pues la última permite a las personas entender y regular sus propias emociones (Luna, 2018). De esta manera, se espera que los alumnos desarrollen habilidades que les permitan tener bienestar emo-

cional, salud mental y, por ende, un mejor rendimiento académico. Esta priorización se respalda en investigaciones que evidencian la interacción significativa entre el proceso de aprendizaje y las emociones.

No obstante, surge una contradicción al no tener en cuenta las emociones experimentadas por las y los docentes en el ejercicio de su quehacer profesional. Los docentes que expresan sus emociones con respecto a alguna situación en el marco laboral son, en ocasiones, ignorados o bien se minimiza la situación. A decir de Christian Baudelot (2010), desde hace una década los profesores han manifestado de manera colectiva insatisfacciones que dan muestra de un malestar docente.

Por otro lado, la labor docente ha sufrido transformaciones significativas. Cecilia Fierro, Bertha Fourtoul y Lesvia Rosas (1999) señalan que la educación demanda a un maestro cada vez más preparado que genere estrategias adecuadas para llevar el conocimiento a los alumnos al mismo tiempo que los acompaña en su formación como personas y, por ende, como ciudadanos que generen una mejor convivencia en el mundo.

En términos del quehacer docente, también han existido modificaciones, por ejemplo: pedagógicamente, los cambios curriculares impactan en el trabajo del aula; la profesionalización docente requiere la capacitación continua, la cual se realiza fuera del horario laboral; el recorte a los recursos materiales para el trabajo en aula de las instituciones educativas ha generado condiciones de trabajo complejas debido a la mala infraestructura de algunas escuelas, por mencionar algunas.

Estos y otros factores han impactado la labor docente y cada nivel educativo presenta dificultades específicas. En la Educación Media Superior (EMS), los docentes son contratados para impartir clases y su remuneración se basa en las horas frente al grupo; el salario que se recibe puede variar según el número de horas de clase en un semestre y depende del tipo de contratación que se tenga, debido a que hay contrataciones por tiempo determinado.

Se debe mencionar también que el trabajo docente es el único que requiere realizar un trabajo previo para poder trabajar en el aula; se invierte tiempo para la preparación de clases, el diseño de materiales y la evaluación. Así mismo, en ocasiones, se pide apoyo para realizar eventos o diseñar estrategias que vinculen alguna efeméride con la institución, pero estas actividades no se consideran en la remuneración.

Al mismo tiempo, en la dinámica dentro de los planteles escolares existen distintos tipos de interacciones, estas pueden ser entre docen-

tes, entre el docente con los estudiantes (ya sean de sus grupos o de otros), en algunos casos con padres de familia, con el personal administrativo y con los procesos de esta índole que en la institución se desarrollan (las contrataciones, asignación de grupos, entre otras).

De esta manera, la sobrecarga laboral, junto con los posibles efectos emocionales de la interacción en los espacios educativos, puede generar un desgaste que afecte el desempeño en su quehacer y la salud de las y los docentes. Las emociones de los docentes influyen en la vida social, reflejando su perspectiva del entorno. En este sentido, el análisis sociológico de las emociones proporciona una visión sobre cómo se comparten, experimentan y reinterpretan; además, la manera en que estas, al ser compartidas, dan cuenta de posibles fenómenos sociales que pueden ser atendidos desde la política educativa.

A partir de lo anterior, el objetivo de este trabajo es dar cuenta de las emociones que experimentan los docentes de EMS, en específico del Colegio de Bachilleres (ColBach) de la Ciudad de México, en la interacción que surge de su quehacer docente.

El documento se compone de 4 apartados. En la primera parte se expondrá en que consiste la EMS y el quehacer de los docentes que laboran en este nivel. En la segunda parte se mencionarán algunos elementos sociopolíticos que se dan en el desarrollo del quehacer docente. Posteriormente se presentará la metodología que sustenta este análisis. En las siguientes secciones se exponen los resultados, enfatizando las emociones que experimentan las y los docentes en el desarrollo de su quehacer profesional. Finalmente, el texto cierra con algunas reflexiones en torno a las emociones de las y los docentes del Colegio de Bachilleres.

El quehacer docente y la educación media superior

Para entender la actividad docente, es esencial ir más allá de la visión simplista que sólo la concibe como la aplicación de técnicas de enseñanza dentro del aula, limitándose a un espacio concreto con elementos como pizarrones y pupitres, y estudiantes homogéneos bajo la premisa de las buenas prácticas. Es crucial reconocerla como una práctica social, una actividad humana objetiva e intencional que pone de manifiesto significados, percepciones, acciones y valores tanto personales como institucionales (Fierro, Fortoul y Rosas, 1999). En este contexto, emergen tensiones, conflictos, subjetividades y relaciones de poder. Se visualiza al docente como un ser histórico con características, ideales, motiva-

ciones, proyectos y circunstancias de vida que influyen en su desarrollo profesional.

El profesor se ve afectado por una variedad de factores, como aspectos sociales, políticos, económicos, institucionales, pedagógico-didácticos y el entorno escolar. Estos factores no sólo se reflejan en las normativas institucionales, sino también en normas no escritas que dictan cómo debe interactuar con estudiantes, colegas y directivos (Ball, 1994).

Es decir, la calidad de las relaciones, interacciones y comunicación entre docentes, personal administrativo, estudiantes y padres de familia pueden afectar la atmósfera general de la escuela y, por lo tanto, el quehacer docente.

Los cambios en el desarrollo profesional de las y los docentes, su formación y reflexión crítica sobre su práctica, así como la investigación continua de su quehacer, junto con la creación de entornos educativos propicios, son elementos esenciales que contribuyen significativamente a su quehacer como educadores para brindar una educación efectiva (Fierro *et al.*, 1999).

El término “quehacer” implica una actividad que debe llevarse a cabo. En el ámbito educativo, la tarea del docente abarca acciones que, aunque no estén explícitamente detalladas, son fundamentales. Por ejemplo, la docencia es una de las pocas profesiones en las que se trabaja antes y después del horario laboral. Dependiendo del nivel educativo algunos docentes deben invertir su propio dinero para adquirir material didáctico o herramientas que la institución no proporciona. En el caso de la EMS, los docentes deben adquirir por su cuenta materiales de trabajo como plumones para pizarrón, hojas de papel, entre otros.

La EMS abarca un periodo crucial en la vida de los estudiantes, generalmente entre los 15 y 18 años, pues se encuentran en una etapa de transición hacia la adultez. Durante este tiempo, los docentes no sólo son responsables de impartir contenidos académicos, sino que también desempeñan un papel importante en la formación de habilidades socioemocionales y ciudadanas. Esto implica un enfoque educativo más integral, que va más allá de la simple transmisión de conocimientos (Arroyo y Pérez, 2022).

La EMS desempeña un papel fundamental en la formación de los estudiantes, preparándolos para enfrentar los desafíos del mundo contemporáneo. En este contexto, el quehacer docente cobra una relevancia especial, ya que los docentes son los agentes de cambio y transmisores de conocimiento en esta etapa crucial del desarrollo académico.

En México la oferta educativa de la EMS está conformada por tres modelos: bachillerato general, bachillerato tecnológico y profesional técnico, estos modelos se constituyen de 33 subsistemas, repartidos en 17,400 planteles con aproximadamente 292,484 docentes (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, 2018).

El Colegio de Bachilleres (ColBach) es una institución mexicana, fundada en 1976, de EMS que forma parte del sistema de educación pública. Su historia, contexto político y social están relacionados con la evolución del sistema educativo en México y la Ciudad de México en particular (Díaz, 1992).

En este subsistema los docentes son contratados para dar clases y su remuneración se calcula en función de las horas que pasan frente al grupo. Sin embargo, el tiempo dedicado a actividades adicionales (como asesorías, atención a padres de familia y los trabajos mencionados anteriormente), no se toman en cuenta para la compensación económica. Este aspecto se presenta como un desafío, ya que las y los docentes pueden incurrir en gastos personales para poder llevar a cabo su trabajo educativo de manera efectiva.

El quehacer docente en la EMS conlleva una serie de desafíos significativos. Uno de los principales es la diversidad de los estudiantes. Los docentes deben adaptar sus métodos de enseñanza para satisfacer las necesidades individuales de una población estudiantil heterogénea en términos de habilidades, intereses y estilos de aprendizaje. Todo este proceso se realiza en el marco de la ideología de ser un profesional que surge de un sistema que replica, mediante una conciencia equivocada, control y dominación. Este concepto se presenta como una herramienta ideológica sutil que aumenta la carga laboral (Baudelot, 2010).

Para las y los docentes del Colegio de Bachilleres, según el Reglamento del Personal Académico, las principales obligaciones de los docentes son: la docencia frente al grupo y dentro del horario determinado (por horas grupo); impartir clases conforme a lo establecido en los programas de estudio; establecer mecanismos de evaluación e informar a los estudiantes de ello; llevar el registro de calificaciones de los estudiantes y entregarlas al jefe de materia en tiempo y forma; capturar en el sistema las calificaciones parciales y finales en los tiempos establecidos; participar en reuniones de trabajo académico, en las actividades académicas y en las actividades de regularización de los estudiantes, entre otras.²

² Las actividades mencionadas se encuentran en el Reglamento del Personal Académico, que puede consultar en el siguiente enlace: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/493916/Reglamento_del_personal_acad_mico.pdf

Al revisar la normatividad y contraponerla con la realidad, resalta la cantidad de trabajo que se genera y rebasa las horas laborales por las que se paga; siendo más trabajo y, sobre todo, mayor compromiso por parte de los docentes. Es así como el exceso de trabajo, más los problemas personales de cada docente, pueden generar emociones que impacten en la vida personal y laboral.

Elementos Sociopolíticos en el quehacer docente

El quehacer docente está influenciado por numerosos elementos sociopolíticos que afectan la forma en que los educadores desempeñan su trabajo. Para entender los elementos sociopolíticos del quehacer docente, es esencial considerar el contexto más amplio en el que se desenvuelve la educación.

La educación es una actividad intrínsecamente política, ya que las decisiones sobre qué se enseña, cómo se enseña y quién tiene acceso a la educación están sujetas a decisiones gubernamentales y políticas. Los docentes se ven influenciados por estas políticas, que pueden variar según el sistema educativo y el gobierno en turno. Los elementos sociopolíticos en el quehacer docente son una realidad ineludible debido a que los docentes se ven influenciados por las políticas educativas, evaluaciones y expectativas que se tienen de ellas.

Otro elemento para considerar es la micropolítica de la escuela. Esta se refiere a las dinámicas de poder, relaciones y toma de decisiones que tienen lugar en el nivel local de la institución educativa. Dinámicas que pueden influir en la cultura escolar, la calidad de la enseñanza, el bienestar de los estudiantes y el funcionamiento general de la escuela (Ball, 1994).

En este sentido, las y los docentes y el contexto escolar están afectados por una variedad de elementos sociales, políticos, económicos, institucionales y pedagógico-didácticos. Estos aspectos no solamente se manifiestan en las reglas y regulaciones de la institución, sino también en las normas no explícitas que guían su comportamiento en relación con los estudiantes, colegas y administradores.

En todo acto humano, la interacción es indispensable; así, la micropolítica está estrechamente relacionada con ella debido a las dinámicas políticas que ocurren en el nivel micro o local de una organización o comunidad, y estas dinámicas a menudo se manifiestan a través de las interacciones entre individuos y grupos. Por ejemplo, a partir de la

interacción pueden surgir negociaciones, conflictos, alianzas, resistencias, o bien, se pueden construir redes de poder que afecten la toma de decisiones.

Es a partir de estas interacciones que las personas, en este caso los docentes, experimentan una serie de emociones que, siendo analizadas desde la perspectiva sociológica, pueden exponer aquellas situaciones laborales que les afectan de manera negativa y, por lo tanto, deben ser revisadas.

Eduardo Bericat (2000) afirma que las emociones desempeñan un papel fundamental en la comprensión de la conducta social y, en algunos casos, son indispensables para explicar fenómenos sociales. En este sentido, las emociones son una forma de lenguaje que, por ejemplo, pueden advertir al individuo sobre posibles peligros del entorno, pero también exponen (ante otros) el estado anímico de quien los experimenta.

Atender el lenguaje emocional colectivo permitirá observar aquellos elementos subjetivos, antagónicos; las experiencias emocionales que inciden en el desempeño docente. En este sentido, entender una emoción es comprender la situación y la relación social que se produce (Bericat, 2000).

Por lo anterior, se propone indagar sobre los elementos y las emociones que surgen en el desarrollo del quehacer docente del Colegio de Bachilleres en la Ciudad de México.

Metodología

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó el método cuantitativo a través de una encuesta, herramienta cuantitativa, para recopilar datos y obtener información de una muestra de personas. El objetivo general de este trabajo es conocer las emociones que experimentan los docentes durante distintas interacciones que viven en el desarrollo de su quehacer profesional.

La encuesta diseñada para este trabajo se realizó para trabajar de manera remota a través de internet, utilizando los formularios de Google; lo que permitió llegar a la población seleccionada: docentes del Colegio de Bachilleres de la Ciudad de México.

Los datos que se presentan fueron obtenidos mediante la encuesta³ previamente mencionada; en ella, participaron 55 docentes del ColBach. Debido al número de participantes, los resultados no son representativos. El instrumento consistió en una guía de 48 preguntas divididas en dos apartados; el primero se conformó de 35 preguntas detonadoras y el segundo de preguntas relacionadas con la experiencia emocional frente a una actividad o elemento que se relaciona con su quehacer docente.

Uno de los objetivos del primer apartado fue remover recuerdos y emociones experimentadas entre las categorías seleccionadas: trabajo frente a grupo, tiempo laboral interno, trabajo extraordinario a la institución, interacción entre pares, relación con jefes y directivos, procesos administrativos, salarios, procesos de contratación y asignación de grupos, exigencia de las autoridades y seguridad laboral, y trabajo ajeno a la institución.

Las categorías mencionadas corresponden a las dimensiones didáctica, interpersonal, institucional y la personal (Fierro *et al.*, 1999) que conforman la práctica docente y que pueden facilitar su estudio. Para el análisis de los datos y las categorías se realizó un ejercicio de estadística descriptiva usando Excel como herramienta para la revisión, contabilización y la comparación de resultados.

El rango de edad, en los docentes encuestados, va de los 32 a los 65 años. En donde 41 de las personas encuestadas son del género femenino y los 14 restantes indicaron pertenecer al género masculino. El rango de antigüedad oscila de los 4 a los 31 años de servicio.

Con respecto a las áreas de formación a las que están adscritos: 13 mencionaron pertenecer a químico-biología, 6 en ciencias experimentales, 4 en matemáticas, 4 en ciencias sociales, 1 en económico-administrativo, 1 en fisicomatemático, 9 en Comunicación, 8 en humanidades (5 en Filosofía, Ética, Lógica; 3 en arte e interdisciplina); dando un total de 46 personas que sí respondieron la pregunta, y 9 que no lo hicieron.

Relacionado con la antigüedad, encontramos las horas definitivas que tienen los docentes entrevistados ya que determinan el salario que tienen. Es así como 10 de los docentes indican no tener horas definitivas, es decir, cada semestre el número de horas frente a grupo varía, al igual que su salario; 11 docentes indicaron tener entre 4 y 11 horas frente a grupo; 17 docentes señalan tener entre 12 y 18 horas; 17 docentes tie-

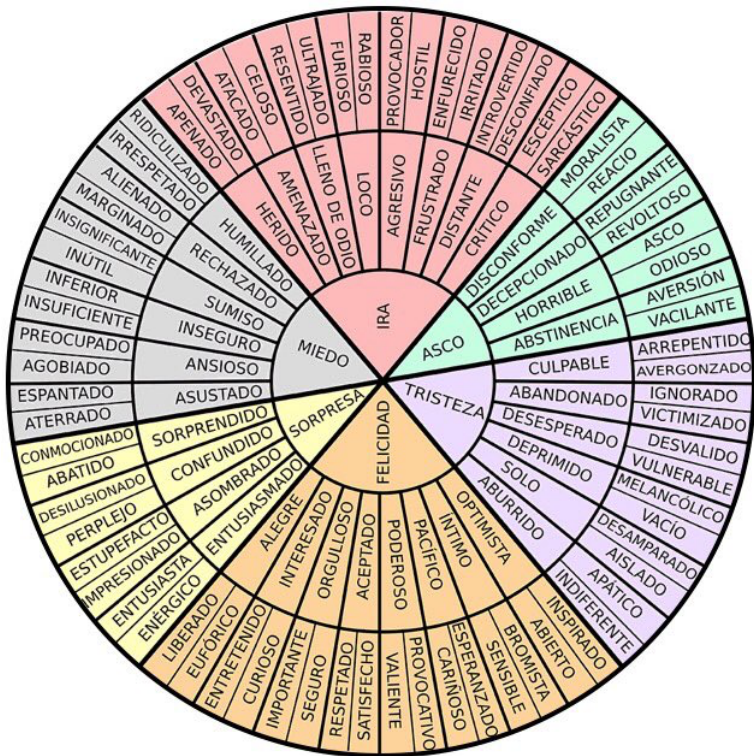
³ Esta encuesta corresponde al trabajo de investigación de la tesis *Diagnóstico sobre experiencia socio emocional en torno al quehacer docente en el Colegio de Bachilleres* para la maestría en Desarrollo Educativo en la línea de Política Educativa.

nen de 21 a 28 horas laborales; sólo 4 docentes expresaron tener entre 31 y 40 horas fijas al semestre.

En relación con lo anterior, 12 docentes indicaron laborar en más de un plantel, mientras que 9 de ellos trabajan en otros subsistemas de EMS, y 20 de ellos indican tener otro trabajo fuera del ColBach.

Es necesario aclarar que, para este trabajo, sólo se consideró el segundo apartado en el que se recoge la experiencia emocional. De esta manera, y considerando que no siempre se reconocen las emociones experimentadas, el instrumento se acompañó de un esquema emocional (Figura 1), basado en el diseño de Robert Plutchik en 1980 (Díaz y Gutiérrez, 2001).

Figura 1. Rueda de las emociones



Fuente: IPSIA, 2022

Este instrumento se eligió porque presenta las emociones básicas, o primarias, propuestas por Paul Ekman (Silgado, 2022), desplegando emociones secundarias ordenadas por familias emocionales; además, contiene estados emocionales y adjetivos calificativos que acercan a las personas a poder definir lo que sienten en determinado momento.

Los resultados de la encuesta se presentarán por apartados, mencionando las emociones experimentadas en cada categoría y relacionadas con algunos elementos que integran la micropolítica de la escuela y el quehacer docente.

Resultados de la encuesta

A continuación, se desarrollará un breve análisis sobre algunos de los elementos que conforman la micropolítica de la escuela y las emociones que experimentan los docentes en torno a su interacción en algunas actividades que los rodean y su relación con su quehacer docente más allá del aula.

Con los datos recabados se presenta, de manera general, el perfil de los docentes que participaron en la encuesta iniciando con la antigüedad laboral. A continuación, se desglosan los resultados referentes a las emociones experimentadas en el desarrollo de la labor docente. Las respuestas obtenidas dan cuenta de las emociones de las y los docentes en el ciclo 2022-2023.

Trabajo frente a grupo

La tarea principal del docente es impartir conocimientos a partir del currículo establecido por las autoridades estatales, en esta actividad se da la interacción con los estudiantes.

En la EMS se interactúa con estudiantes de entre 15 y 18 años; en el caso del ColBach, los grupos pueden oscilar entre 35 y 55 estudiantes, dependiendo del plantel y el ciclo escolar.

Con respecto a las emociones que experimentaron los docentes en el trabajo frente al grupo, la mayoría de ellas refirieron emociones relacionadas con felicidad y en menor grado con el asco, lo que puede dar una idea que los docentes gustan del trabajo en el aula (Tabla 1).

Tabla 1. Emociones relacionadas al trabajo en aula

Familia emocional	Emoción	Docentes	Porcentaje de docentes identificados por familia emocional
Felicidad	Felicidad	5	32.7%
	Interés	2	
	Inspiración	2	
	Optimismo	2	
	Curiosidad	1	
	Seguridad	1	
	Sensibilidad	1	
	Entretenimiento	1	
Tristeza	Desesperación	1	5.4%
	Depresión	1	
	Apatía	1	
Asco	-	-	0%
Ira	Ira	1	7.2%
	Frustración	1	
	Distanciamiento	1	
	Crítico	1	
Miedo	Inseguridad	1	5.4%
	Orgullo	1	
	Rechazo	1	
Sorpresa	Entusiasmo	6	18.1%
	Sorprendido	2	
	Perplejidad	1	
	Desilusión	1	

Fuente: elaboración propia.

El trabajo frente a grupo conlleva actividades antes y después de ella, por lo que se requiere tiempo para el desarrollo del quehacer docente que, como se ha mencionado, no se considera para la remuneración del trabajo.

En esta categoría se presentaron todas las familias emocionales; sin embargo, las que más se mencionaron tienen relación con el miedo (agobio y ansiedad), el asco (disconformidad) y la ira (frustración) (Tabla 2). Estas emociones negativas, que confluyen, muestran un grado de inconformidad por parte de los docentes con respecto al tiempo invertido para el desarrollo de su labor fuera del aula.

Tabla 2. Tiempo invertido en la labor docente

Familia emocional	Emoción	Docentes	Porcentaje de docentes identificados
Felicidad	Interesado	4	30.9%
	Esperanzado	3	
	Importante	3	
	Inspirado	1	
	Pacífico	1	
	Satisfecho	1	
	Optimista	1	
	Felicidad	1	
	Abierto	1	
	Entretenido	1	
Tristeza	Tristeza	3	10.9%
	Indiferente	1	
	Solo	1	
	Desesperado	1	
Asco	Disconforme	5	21.8%
	Odioso	2	
	Abstinencia	1	
	Vacilante	1	
	Reacia	1	
	Asco	1	
	Decepcionado	1	
Ira	Frustrado	7	20.0%
	Ira	3	
	Irritable	1	
Miedo	Agobiado	8	36.3%
	Ansioso	6	
	Miedo	3	
	Insuficiente	1	
	Irrespetado	1	
	Inútil	1	
Sorpresa	Sorpresa	2	10.9%
	Enérgico	1	
	Entusiasmado	1	
	Perplejo	1	
	Desilusión	1	
No respondió	-	2	3.6%

Fuente: elaboración propia.

El tiempo que se invierte para el trabajo frente al grupo resalta que los docentes fueron felices en su labor con los estudiantes, al mismo tiempo que se agobiaron y frustraron por estar inmersos en otras actividades que también deben realizar como parte de su quehacer.

Relación entre pares, con jefes directos y directivos

La relación entre docentes de la institución se puede dar en distintos momentos, ya sea en los pasillos de las instituciones mientras los docentes acuden a las aulas o, bien, en reuniones de trabajo o jefaturas afines.

Las emociones experimentadas con respecto a la relación entre pares estuvieron, en su mayoría, relacionadas con la felicidad, de manera más específica con la aceptación; no obstante, resalta un puntaje alto en la sorpresa y la tristeza directamente (Tabla 3). Se exhibe, entonces, la importancia de la aceptación entre pares para generar un clima laboral que permita a los docentes realizar su trabajo de mejor manera.

Tabla 3. Interacción entre pares

Familia emocional	Emoción	Docentes	Porcentaje de docentes identificados
Felicidad	Aceptado Alegre	9	63.6%
	Optimista	4	
	Respetado	4	
	Entretenido	4	
	Interesado	3	
	Importante	2	
	Bromista	2	
	Seguro	2	
	Sensible	1	
	Pacífico	1	
	Felicidad	1	
	Satisfecho	1	
	Cariñoso	1	
	Curioso	1	
Tristeza	Tristeza Indiferente	5 2	14.5%
Asco	Asco	1	1.8%
Ira	Desconfiado	2	9.0%
	Distante	1	
	Crítico	1	
	Ira	1	
Miedo	Inseguro	2	3.6%
Sorpresa	Entusiasmado	4	16.3%
	Sorpresa	3	
	Asombrado	1	
	Confundido	1	
No respondió	-	1	1.8%

Fuente: elaboración propia.

Por otro lado, la interacción con los jefes directos puede darse en las oficinas específicas de cada área, durante algún consejo técnico o visita en el aula. En ColBach existen los jefes de materia que se encargan de la organización de los docentes vinculados a áreas de formación específica.

Sobre la relación con el jefe directo, las emociones como la felicidad y la sorpresa se mantuvieron; sin embargo, hubo un aumento significativo con respecto a la tristeza, la ira y el miedo, siendo la emoción más mencionada, la decepción (Tabla 4). Así, la relación con el jefe directo puede generar (o no) tensiones que impacten en el trabajo. Por un lado, si el docente se siente aceptado o seguro, es más probable que su desempeño sea mejor, sobre todo en el aula; por el otro lado, si esta relación genera desconfianza o decepción, el docente puede tener repercusiones no sólo en el aula, sino también en la dinámica escolar.

Tabla 4. Relación con el jefe directo

Familia emocional	Emoción	Docentes	Porcentaje de docentes identificados
Felicidad	Felicidad	5	50.9%
	Aceptado	5	
	Respetado	4	
	Abierto	4	
	Interesado	2	
	Satisfecho	2	
	Pacífico	2	
	Sensible	1	
	Importante	1	
	Alegre	1	
	Optimista	1	
Tristeza	Decepcionado	6	20.0%
	Disconforme	2	
	Indiferente	1	
	Solo	1	
	Triste	1	
Asco	-	-	0.0%
Ira	Ira	3	18.1%
	Distante	3	
	Desconfiado	2	
	Provocador	1	
	Hostil	1	
Miedo	Miedo	3	9.0%
	Irrespetado	2	
	Rechazado	1	

continúa

Sorpresa	Sorpresa Enérgico Entusiasmado Impresionado Asombrado	3 1 1 1 1	12.7%
No respondió	-	-	0%

Fuente: elaboración propia.

En tanto, la relación con los directivos es menor ya que se encargan de la parte administrativa de la institución; no obstante, aunque las relaciones no sean interpersonales, la interacción puede ser mediante avisos o indicaciones (directas o indirectas) hacia los docentes.

Las emociones específicas que despuntan en esta categoría fueron la inseguridad y la tristeza. Aun así, hay un equilibrio entre la familia emocional de la felicidad, el miedo y la ira (Tabla 5). Estas emociones dan cuenta de tensiones importantes que se dan entre el área administrativa y los docentes; sobre todo, exponen un descontento con respecto a los directivos de los planteles.

Tabla 5. Relación con directivos

Familia emocional	Emoción	Docentes	Porcentaje de docentes identificados
Felicidad	Aceptado Importante Respetado Orgullosa Abierto Pacífico Optimista Felicidad Esperanzado Entretenido	4 3 2 2 2 1 1 1 1 1	32.7%
Tristeza	Tristeza Indiferente Desvalido Abandonado Solo Vulnerable	6 4 1 1 1 1	25.4%
Asco	Asco Aversión Disconforme	3 1 1	7.2%

continúa

Ira	Ira	5	43.6%
	Desconfiado	4	
	Distante	4	
	Frustrado	4	
	Escéptico	2	
	Crítico	1	
	Escéptico	1	
	Herido	1	
	Introvertido	1	
	Atacado	1	
Miedo	Inseguro	6	32.7%
	Miedo	3	
	Preocupado	3	
	Ansioso	2	
	Asustado	1	
	Insignificante	1	
	Irrespetado	1	
	Rechazado	1	
Sorpresa	Sorpresa	4	10.9%
	Confundido	2	
No respondió	-	1	1.8%

Fuente: elaboración propia.

Es interesante la distinción entre experiencias emocionales que se tienen entre distintas figuras que se relacionan día a día con el docente. El profesor es feliz trabajando con sus estudiantes dentro del aula o en la interacción con sus pares, pero cuando se trata de interactuar con figuras de poder, las emociones se vuelven negativas como la ira y el miedo.

Elementos administrativos

Otro elemento de interacción que forma parte del quehacer docente es la exigencia de trabajo y resultados; la transformación del trabajo cara a cara entre docentes y alumnos (principalmente) a cifras cuyas expresiones numéricas reflejan los avances que se tienen en la institución. Estas indicaciones se han convertido en exigencias que han aumentado, pues no se limita al trabajo en aula, sino a la preparación y capacitación docente y demás elementos.

Respecto a las exigencias laborales de las autoridades, la emoción predominante entre los docentes fue la ira, seguida del agobio, la hostilidad y el asco (Tabla 6). La presión de las autoridades causa tensiones con los docentes, ya que parece que no se tienen en cuenta las dificultades para alcanzar los resultados solicitados.

Tabla 6. Exigencia por parte de las autoridades

Familia emocional	Emoción	Docentes	Porcentaje de docentes identificados
Felicidad	Respetado	2	10.9%
	Esperanzado	2	
	Pacífico	1	
	Interesado	1	
Tristeza	Indiferente	2	16.3%
	Solo	2	
	Vulnerable	1	
	Apático	1	
	Desesperado	1	
	Tristeza	1	
	Abandonado	1	
Asco	Asco	4	21.8%
	Decepcionado	3	
	Disconforme	2	
	Aversión	1	
	Vacilante	1	
	Horrible	1	
Ira	Ira	7	38.1%
	Hostil	4	
	Frustrado	2	
	Furia	2	
	Hostil	1	
	Distante	1	
	Provocador	1	
	Amenazado	1	
	Enojo	1	
	Escéptico	1	
Miedo	Agobiado	5	29.0%
	Irrespetado	3	
	Preocupado	2	
	Ansioso	2	
	Humillación	1	
	Ridiculizada	1	
	Inseguro	1	
	Miedo	1	
Sorpresa	Sorpresa	3	16.3%
	Confundido	2	
	Sorpresa	2	
	Entusiasmado	1	
	Enérgico	1	
No respondió	-	1	1.8%

Fuente: elaboración propia.

De esta manera, como se ha mencionado, la labor docente es más que dar clases, por lo que los procesos administrativos forman parte de

la dinámica laboral. Estos procesos pueden ser desde permisos, trámites, evaluaciones internas, hasta situaciones relacionadas con descuentos en nómina o reportes por parte de los estudiantes.

En esta categoría, la situación emocional relacionada con los procesos administrativos despuntó en el asco, el agobio y la frustración, la familia emocional más mencionada fue la del miedo (Tabla 7). El miedo expone la inseguridad que se tiene con respecto a los procesos administrativos que no siempre son claros o, incluso, son desconocidos por los docentes. Existen lineamientos que no resuelven las dudas de los docentes, generando huecos de información y de certeza.

Tabla 7. Procesos administrativos

Familia emocional	Emoción	Docentes	Porcentaje de docentes identificados
Felicidad	Pacífico	2	16.3%
	Optimista	2	
	Aceptado	1	
	Interesado	1	
	Importante	1	
	Satisfecho	1	
	Felicidad	1	
Tristeza	Aburrido	1	5.4%
	Indiferente	1	
	Tristeza	1	
Asco	Asco	6	23.6%
	Disconforme	3	
	Aversión	1	
	Odioso	1	
	Decepcionado	1	
	Repugnante	1	
Ira	Frustrado	5	16.3%
	Ira	2	
	Desconfiado	1	
	Amenazado	1	
Miedo	Agobiado	5	30.9%
	Miedo	3	
	Ansioso	2	
	Preocupado	2	
	Irrespetado	2	
	Marginado	2	
	Inseguro	1	
Sorpresas	Sorpresas	3	12.7%
	Desilusión	1	
	Abatido	1	
	Perplejo	1	
	Confundido	1	
No respondió	-	4	7.2%

Fuente: elaboración propia.

Entre los procesos administrativos, uno de los principales es la asignación de grupos. En el ColBach, los docentes tienen contrataciones por horas frente a grupo, de esta manera, para quienes buscan tener más horas laborales, existe un proceso de asignación que considera una serie de puntajes; quien tenga el puntaje más alto, puede elegir grupos que no están cubiertos, ya sea por docentes que solicitan un permiso de ausencia u otras circunstancias.

Sobre el proceso de asignación de grupos sobresalieron la ira, seguida de la frustración y del asco; en un rubro más abajo, la decepción y la preocupación. Si bien, por repetición de emoción, sobresalió la familia de la ira y el asco, el miedo refiere menciones importantes (Tabla 8). Lo que nos hace pensar que el método de asignación de grupos genera tensiones ya sea entre docentes (debido a la competencia por más grupos) o bien por desacuerdos con respecto al proceso.

Tabla 8. Proceso de asignación de grupos

Familia emocional	Emoción	Docentes	Porcentaje de docentes identificados
Felicidad	Orgulloso	1	12.7%
	Satisfecho	1	
	Interesado	1	
	Liberado	1	
	Importante	1	
	Abierto	1	
	Esperanzado	1	
Tristeza	Tristeza	2	18.8%
	Vulnerable	2	
	Indiferente	1	
	Culpable	1	
	Desamparado	1	
	Deprimido	1	
	Ignorado	1	
Asco	Desesperado	1	29.0%
	Asco	6	
	Decepcionado	5	
	Horrible	2	
	Vacilante	1	
	Disconforme	1	
Ira	Aversión	1	34.5%
	Ira	7	
	Frustrado	6	
	Desconfiado	2	
	Enojo	2	
	Hostil	1	
	Amenazado	1	

continúa

Miedo	Preocupado	5	32.7%
	Ansioso	3	
	Miedo	3	
	Agobiado	2	
	Inseguro	2	
	Insignificante	1	
	Insuficiente	1	
	Irrespetado	1	
Sorpresa	Sorpresa	3	14.5%
	Desilusión	2	
	Abatido	1	
	Asombrado	1	
	Estupefacto	1	
No respondió	-	1	1.8%

Fuente: elaboración propia.

La importancia de tener grupos radica directamente en el salario, pues como se ha mencionado, el docente de EMS es remunerado por el trabajo por hora clase; en este sentido, es lógico que entre más grupos se tengan el salario es mayor.

Las emociones relacionadas con el salario se centraron en el miedo y la tristeza, destacando la insuficiencia y la frustración, seguidas de la tristeza. También aumentaron las emociones de asco y disminuyeron notablemente las de felicidad (Tabla 9).

Tabla 9. Salario que recibe

Familia emocional	Emoción	Docentes	Porcentaje de docentes identificados
Felicidad	Seguro	4	14.5%
	Optimista	1	
	Liberado	1	
	Satisfecho	1	
	Orgulloso	1	
Tristeza	Tristeza	6	38.1%
	Vulnerable	5	
	Deprimido	3	
	Desesperado	2	
	Desvalido	2	
	Apático	1	
	Desamparado	1	
	Abandonado	1	
Asco	Asco	5	18.1%
	Decepcionado	3	
	Disconforme	1	
	Horrible	1	

continúa

Ira	Frustrado	7	21.8%
	Ira	2	
	Apenado	2	
	Irritable	1	
Miedo	Insuficiente	7	49.0%
	Preocupado	5	
	Agobiado	4	
	Miedo	4	
	Insignificante	3	
	Inferior	2	
	Marginado	1	
	Ansioso	1	
Sorpresa	Sorpresa	2	5.4%
	Confundido	1	
No respondió	-	-	0%

Fuente: elaboración propia.

No se debe olvidar que, al final del día, la docencia es un trabajo y que, como tal, debe ser remunerado con un salario digno. Por ello, las instituciones (sobre todo las del estado) deben garantizar seguridad laboral.

Sobre la seguridad laboral, se refirió con mayor frecuencia al estado emocional “inseguro”, seguido del miedo, la tristeza (siendo la familia emocional más mencionada) y la decepción (Tabla 10). La inseguridad laboral conlleva a muchas tensiones que exponen la necesidad de reivindicar la labor docente.

Tabla 10. Seguridad laboral

Familia emocional	Emoción	Docentes	Porcentaje de docentes identificados
Felicidad	Seguro	4	23.6%
	Optimista	4	
	Esperanzado	1	
	Valiente	1	
	Importante	1	
	Satisfecho	1	
	Poderoso	1	
Tristeza	Tristeza	5	27.2%
	Vulnerable	2	
	Abandonado	2	
	Solo	2	
	Deprimido	1	
	Vacío	1	
	Desamparado	1	
	Ignorado	1	

continúa

Asco	Decepcionado Disconforme Asco Horrible	5 2 1 1	16.3%
Ira	Ira Escéptico Frustrado Crítico Desconfiado Irritable	3 1 1 1 1 1	14.5%
Miedo	Inseguro Miedo Agobiado Espantado Marginado Insuficiente Preocupado	9 6 2 2 2 1 1	41.8%
Sorpresa	Sorpresa Impresionado	3 1	7.2%
No respondió	-	1	1.8%

Fuente: elaboración propia.

La seguridad laboral y los salarios están vinculados a los procesos de contratación. En el ColBach, no hay una población docente homogénea, sino que se distinguen al menos tres categorías basadas en su tipo de contratación. Estas categorías están directamente relacionadas con los contextos políticos educativos del pasado, lo que resulta en que los docentes con mayor antigüedad disfruten de mejores condiciones laborales en comparación con los docentes de nuevas generaciones.

Así, sobre el proceso de contratación, las emociones empataron entre la ira, la decepción y el asco; la familia emocional más referida es la tristeza (Tabla 11). Resalta nuevamente que las emociones negativas han aumentado y la felicidad se ha quedado atrás.

Tabla 11. Procesos de contratación

Familia emocional	Emoción	Docentes	Porcentaje de docentes identificados
Felicidad	Importante	2	7.2%
	Orgulloso	1	
	Satisfecho	1	
	Interesado	1	
Tristeza	Tristeza	3	34.5%
	Desesperado	3	
	Aburrido	1	
	Deprimido	1	
	Indiferente	1	
	Vulnerable	1	
	Victimizado	1	
	Aislado	1	
	Solo	1	
Asco	Asco	6	16.3%
	Decepcionado	6	
	Horrible	1	
	Disconforme	1	
	Repugnante	1	
Ira	Ira	6	30.9%
	Frustrado	4	
	Desconfiado	2	
	Amenazado	2	
	Hostil	1	
	Furia	1	
	Enojo	1	
Miedo	Miedo	2	18.1%
	Ansioso	2	
	Agobiado	2	
	Asustado	1	
	Rechazado	1	
	Marginado	1	
	Insuficiente	1	
Sorpresa	Sorpresa	4	18.1%
	Entusiasmado	1	
	Asombrado	1	
	Confundido	1	
	Abatido	1	
	Desilusión	1	
	Impresionado	1	
No respondió	-	-	0%

Fuente: elaboración propia.

Por lo anterior podemos destacar que los procesos administrativos han impactado de manera negativa en los docentes. Estas actividades y relaciones laborales generan malestares a la vez que exponen una

precarización en cuanto al trabajo docente, dejando de lado la actividad frente a grupo.

Es en estos aspectos en los que se requiere una regulación de políticas educativas institucionales a fin de cubrir uno de los elementos centrales y más importantes en la educación: al docente.

Otros niveles de trabajo

Otro elemento que se ha mencionado es la ocupación que antecede y precede al trabajo en el aula y algunas actividades de la labor docente que implican tiempo y esfuerzo. Es así como el trabajo adicional que se realiza para dar clases genera tensiones como lo veremos a continuación.

Tabla 12. Trabajo extraordinario (adicional al de aula)

Familia emocional	Emoción	Docentes	Porcentaje de docentes identificados
Felicidad	Satisfecho	2	14.5%
	Interesado	2	
	Seguro	1	
	Orgullosa	1	
	Importante	1	
	Abierto	1	
Tristeza	Tristeza	4	18.1%
	Apático	2	
	Indiferente	1	
	Deprimido	1	
	Desesperado	1	
	Desvalido	1	
Asco	Asco	3	16.3%
	Disconforme	2	
	Decepcionado	2	
	Horrible	1	
	Aversión	1	
Ira	Ira	7	21.8%
	Frustrado	4	
	Irritable	1	
Miedo	Agobiado	6	21.8%
	Ansioso	2	
	Preocupado	2	
	Insuficiente	1	
	Irrespetado	1	

continúa

Sorpresas	Sorpresas	3	16.3%
	Perplejo	2	
	Abatido	1	
	Entusiasmado	1	
	Confundido	1	
	Impresionado	1	
No respondió	-	6	10.9%

Fuente: elaboración propia.

El trabajo extraordinario a la docencia generó ira y agobio mayormente, cabe señalar que en este caso 6 docentes no respondieron. Las emociones indicadas por los docentes dan cuenta de lo abrumador que puede ser el trabajo extraordinario de la institución. En el caso de los docentes con menos horas frente al grupo, genera la necesidad de buscar otras alternativas para completar los gastos de la vida diaria, como buscar un segundo o tercer trabajo.

Con relación al trabajo ajeno a la institución, se dio el mayor abstencionismo; no obstante, repuntó la emoción de sorpresa seguido de optimismo y felicidad (Tabla 13). Llama la atención que, a pesar de tener actividades adicionales al que se genera en las instituciones educativas, los docentes indican emociones positivas cuando se habla de la inversión de tiempo y esfuerzo en otros espacios.

Tabla 13. Trabajo distinto a la institución

Familia emocional	Emoción	Docentes	Porcentaje de docentes identificados
Felicidad	Optimista	4	29.0%
	Felicidad	4	
	Interesado	3	
	Entretenido	1	
	Esperanzado	1	
	Pacífico	1	
	Orgullosos	1	
	Inspirado	1	
Tristeza	Tristeza	3	14.5%
	Vulnerable	2	
	Indiferente	2	
	Apatía	1	
Asco	Decepcionado	2	9.0%
	Horrible	1	
	Asco	1	
	Vacilante	1	

continúa

Ira	Frustrado	1	5.4%
	Crítico	1	
	Ira	1	
Miedo	Ansioso	2	14.5%
	Inseguro	2	
	Miedo	2	
	Agobiado	1	
	Preocupado	1	
Sorpresas	Sorpresas	6	21.8%
	Entusiasmado	3	
	Asombrado	1	
	Estupefacto	1	
	Perplejo	1	
	Confundido	1	
No respondió	-	11	20.0%

Fuente: elaboración propia.

Por un lado, esta dinámica permite que las tensiones sean más llevaderas, pero muestra que la docencia ha dejado de ser una labor valorada y remunerada adecuadamente, provocando que los docentes busquen otras alternativas de ingresos ya sea vendiendo algún tipo de producto por catálogo, venta de alimentos, entre otras.

Es importante recordar que la necesidad de buscar otro empleo se relaciona con el número de grupos que cada docente puede tener, por lo que un profesor con una carga de 28 horas frente a grupo a la semana no necesariamente buscará un trabajo adicional.

Consideraciones finales

Los datos anteriores permiten exponer las emociones que experimentaron los profesores del Colbach frente a una serie de interacciones que rodean al quehacer docente. Si consideramos que las emociones negativas son las que refieren a malestares y señales de alerta, podríamos estar frente a una precarización laboral, en donde los procesos administrativos y de contratación fueron los principales factores que repercuten en ello.

En todo sistema educativo, uno de los elementos primordiales e indispensables son las y los docentes. Los profesores son quienes ponen en práctica los planes curriculares a partir de estrategias pedagógicas, se enfrentan a los problemas de rezago escolar y tienen que laborar sin importar las condiciones institucionales, ya sean de infraestructura o relativas a la micropolítica que se da en ellas. Estos problemas generan

emociones que, si son revisadas de manera colectiva, dan muestra de los elementos relacionados con el quehacer docente que generan tensiones que requieren ser atendidas en pro de la educación.

Con los resultados obtenidos podemos dar cuenta del gusto de los docentes por el trabajo en el aula con los estudiantes, así como en la relación entre pares que surge del trabajo. No obstante, estas emociones se van modificando en tanto la interacción se cambia al personal con tareas administrativas más relevantes con respecto al escalafón escolar, pues las emociones experimentadas en la interacción con directivos son negativas.

Es necesario que las instancias estatales educativas volteen hacia los docentes, pues en las últimas reformas educativas sólo han generado estrategias que aumentan el trabajo del profesor sin incentivarlo de alguna manera. Asimismo, la reforma educativa laboral del 2013, impulsada por el gobierno de Peña Nieto, delimitó las condiciones de contratación por las que hasta el día de hoy se contrata a los docentes y, como ya se expuso, ha generado no sólo desgaste, sino también incertidumbre laboral.

Las resoluciones y actividades administrativas generan en los docentes emociones negativas que pueden dar muestra del desacuerdo que existe con ellas, ya sea por la forma de contratación o bien por los procesos administrativos que se deben realizar.

En suma, entre la forma de contratación, el reparto de horas frente a grupo y el salario al que acceden los docentes cada semestre conllevan un incremento en el trabajo extraordinario (fuera del aula) que, como ya se mencionó, no es remunerado. La falta de remuneración adecuada ocasiona necesidad de buscar otra forma de ingreso, lo que, por un lado, genera emociones positivas y, por otro, da indicios de la falta de estabilidad laboral que hoy en día genera el Colegio de Bachilleres entre sus docentes.

En resumen, las emociones son elementos clave en la subjetividad y la dimensión política de los profesores. Considerar las emociones docentes permitiría comprender las complejidades de las interacciones sociales, las estructuras de poder y las dinámicas grupales.

Es esencial realizar un diagnóstico que brinde información suficiente para desarrollar estrategias que aborden los problemas políticos, es decir, la formulación de políticas educativas que consideren los aspectos socioemocionales en la labor docente.

Referencias bibliográficas

- Arroyo, J. P., y Pérez, M. E. (2022). Fundamentos del Marco Curricular Común de Educación Media Superior, 2022. Recuperado 3 de noviembre de 2023. <https://educacionmediasuperior.sep.gob.mx/work/models/sems/Resource/13516/1/images/FundamentosDelMC-CEMS.pdf>
- Ball, S. J. (1994). *La micropolítica de la escuela. Hacia una teoría de la organización escolar*. Paidós. http://terras.edu.ar/biblioteca/1/CRRM_Ball_Unidad4.pdf
- Baudelot, C. (2010). "Todo se sabe y nada cambia. La dinámica de la clase contra los conocimientos" en Frigerio, G. y Diker, G. (Compiladoras), *Educación: saberes alterados* (pp. 179-188). Editorial del Estante.
- Bericat, E. (2000). *La sociología de la emoción y la emoción en la sociología*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=45712>
- Díaz, R. (20 de septiembre de 1992). "Modelo educativo". Colegio de Bachilleres. https://sea.cbachilleres.edu.mx/doc/MOD_EDUCA_1992.pdf
- Díaz, J., y Gutiérrez, E. O. F. (24 de enero de 2001). "La estructura de la emoción humana: un modelo cromático del sistema afectivo". https://www.researchgate.net/publication/26476461_La_estructura_de_la_emocion_humana_Un_modelo_cromatico_del_sistema_afectivo
- Fierro, C., Fortoul, B. y Rosas, L. (1999). "Fundamentos del programa" en Fierro, C., Fortoul, B. y Rosas, L. (1999), *Transformando la práctica docente. Una propuesta basada en la investigación-acción* (pp. 17-58). Paidós.
- Fierro, C., Fortoul, B. y Rosas, L. (1999). "Analizando nuestra práctica docente" en Fierro, C., Fortoul, B. y Rosas, L. (1999), *Transformando la práctica docente. Una propuesta basada en la investigación-acción* (pp. 59-174). Paidós.
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (16 diciembre de 2018). *Voces y retos de los subsistemas de Educación Media Superior*. <https://www.inee.edu.mx/voces-y-retos-de-los-subsistemas-de-educacion-media-superior/>

- Luna, C. (3 diciembre de 2018). "¿Qué son las habilidades socioemocionales?". <https://amadag.com/que-son-las-habilidades-socioemocionales/>
- Saucedo M., N., Chávez Larios, J. A., y Acosta Cabrera, A. (2023). "El Periodo Neoliberal en México y sus Efectos en la Educación" en *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5)— pp. 2509-2535. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7905
- Silgado, S. (8 agosto de 2022). *Teoría de las emociones de Paul Ekman*. <https://www.psicologia-online.com/teoria-de-las-emociones-de-paul-ekman-5391.html>
- IPSIA (17 mayo de 2022). *La rueda de las emociones*. <https://www.psicologosmadrid-ipsia.com/la-rueda-de-las-emociones/#:~:text=El%20psic%C3%B3logo%20estadounidense%20Robert%20Plutchik,y%20el%20resto%20de%20las>