

Universidad del Azuay

Facultad de Psicología

Carrera de Psicología Educativa

**Trabajo de Grado Previo a la Obtención
de:**

Licenciada en Psicología Educativa

**PROGRAMA DE CONSTRUCCIÓN DE
ESPACIOS DE APOYO SOCIAL PARA
MOTIVAR Y FORTALECER LA LABOR
DOCENTE**

AUTORAS:

Liliana Estefanía Bustos Criollo; María Gabriela Juca Cantos

DIRECTORA:

Mst. Lucía Cordero Cobos

Cuenca-Ecuador

2022

DEDICATORIA

- Esta tesis la dedicó a mi familia por su apoyo incondicional, especialmente a mi padre Guido Bustos, que siempre me ha apoyado y ha sido mi fuente de fortaleza en todos los momentos difíciles además me ha enseñado la importancia de ser perseverante en la vida
- A mi madre Nancy Criollo quien siempre alumbró mi camino en la oscuridad y ha sido mi compañera entre la adversidad y me ha dado tanto cariño y amor incondicionalmente.
- Le dedico a mi amado esposo Jaime Vélez por ser mi compañero de batallas, siempre estar a mi lado, ayudarme, enseñarme que cada esfuerzo vale la pena y por seguir a mi lado en esta vida.
- A mis hijos Luciano y Roxana que me dieron día a día la fortaleza para seguir adelante.
- Especialmente a Roxana quien estuvo presente de inicio a fin a lo largo de mi carrera y que a pesar de su corta edad día a día me enseña con sus ocurrencias, alegrías, tristezas y así da sentido a cada uno de mis días.
- Le dedico esta tesis a mi compañera Gabriela Juca, por avanzar conmigo, apoyarme en todo momento, ser una verdadera amiga y ser mi apoyo para que todo esto sea posible.

Liliana Bustos Criollo

- Primero agradezco a Dios y a mi Auxiliadora por acompañarme en este camino que no ha sido fácil, en el que creí estar derrotada, pero sentí la valentía y la fuerza necesaria para culminar mi formación académica.

- Al amor de mi vida Juan+ quien desde el primer día que llegó me hizo sentir amada, acompañada y juntos empezamos la aventura de ser una familia y aunque hoy físicamente no esté aquí siempre será parte de mi y ocupará un lugar muy especial en mi corazón.

- Al motor que me da la fuerza para vivir, mi hijo Leito, quien me ha enseñado a ser madre y se ha convertido en mi motivación diaria.

- A mis pilares, mis padres Milton y Janeth no solo les debo la vida sino les entrego mi profesión, ya que sin la ayuda de ellos nada de esto sería posible.

- A mis hermanos Javier y Tatiana quienes han sido un gran apoyo en este proceso de aprendizaje.

- A mis cuatro sobrinos Cami, Sebas, Sami y Meli quienes alegran mi vida y son mi motivación para ser la persona que soy.

- A mis cuñados Geovany y Mayra quienes han sido un gran soporte en mi formación académica.

- A mis abuelitos Floro, Teresa e Hilda+ quienes con sus consejos y experiencias han hecho de mi una persona de bien.

- A mis tíos, primos y familia en general quienes me han hecho sentir amada y siempre acompañada.

- A mi compañera de tesis Liliana Bustos por ser un soporte fundamental en mi vida y haber formado una verdadera amistad.

Gabriela Juca

AGRADECIMIENTO

Agradecemos primeramente a Dios, por darnos la sabiduría y fuerza necesaria para culminar nuestro proceso académico y cumplir poco a poco nuestras metas propuestas a lo largo de nuestra vida.

Agradecemos a nuestros padres, por ser nuestros pilares fundamentales en este camino lleno de retos, pero gracias a sus consejos y amor lo hemos logrado.

Agradecemos a nuestros hijos por ser nuestro motor día a día para salir adelante.

Agradecemos a la Universidad del Azuay por brindarnos una educación de calidad y calidez cumpliendo con cada una de las expectativas que teníamos como estudiantes de la misma.

Agradecemos a cada uno de los docentes de la Facultad de Filosofía, letras y Ciencias de la Educación por brindarnos cada uno de sus conocimientos y aparte de ser nuestros docentes convertirse en amigos y futuros colegas.

Agradecemos a nuestra querida tutora de tesis Mgst. Lucia Cordero Cobos quien, con su experiencia y conocimiento nos ha orientado en este proceso de desarrollo para nuestro trabajo de titulación.

Agradecemos de igual manera a la Mgst. Janeth Baculima y la Mgst. Cindy López quienes han confiado en nosotras para formar parte de este proyecto de vinculación.

RESUMEN

Durante la pandemia por Covid-19, los docentes tuvieron que enfrentar fuertes cambios en el sistema educativo, lo cual produjo en ellos efectos psicológicos negativos como el estrés y la ansiedad, que se evidenció en los resultados obtenidos mediante el test aplicado “Positive and Negative Affect Schedule” (PANAS). El presente trabajo tiene como objetivo indagar la estado emocional que sufren los docentes por el cambio a la educación virtual. Los resultados demostraron que la gran mayoría tienen un alto nivel de desgaste emocional y laboral. Frente a ello, se ve la importancia de crear espacios de acompañamiento social o redes de apoyo mediante la aplicación de talleres, para abordar la autoconciencia sobre su labor docente, estrategias de trabajo que fomenten una mayor organización en el equipo y pautas para el liderazgo positivo y comunicación asertiva.

Palabras claves: Test, docente, Covid-19, educación virtual.

ABSTRACT

Abstract

During the Covid-19 pandemic, teachers had to face strong changes in the educational system, which produced negative psychological effects such as stress and anxiety. This was evidenced in the results obtained through the applied test "Positive and Negative Affect Schedule" (PANAS). The objective of this work was to research the emotional state of teachers due to the change to virtual education. The results showed that most teachers have a high level of emotional and work exhaustion. To face this, it is important to create spaces for social accompaniment or support networks through the application of workshops to address self-awareness about their teaching work, strategies to promote greater organization in the team and guidelines for positive leadership and assertive communication.

Key words: Test, teacher, Covid 19, virtual education.

Translated by:



Liliana Estefanía Bustos Criollo



María Gabriela Juca Cantos



ÍNDICE

Índice de contenido

<i>DEDICATORIA</i>	<i>ii</i>
<i>AGRADECIMIENTO</i>	<i>iv</i>
<i>RESUMEN</i>	<i>v</i>
<i>ABSTRACT</i>	<i>vi</i>
<i>Introducción</i>	<i>1</i>
<i>CAPÍTULO I</i>	<i>3</i>
<i>GESTIÓN EMOCIONAL Y APOYO SOCIAL EN DOCENTES</i>	<i>3</i>
1.1 Emociones	3
1.2 Impacto en las emociones durante la pandemia	4
1.3 Efectos causados en los docentes durante la pandemia	5
1.4 Importancia de la gestión emocional de los docentes durante la pandemia del Covid - 19	7
1.5 Técnicas para la inteligencia emocional	9
1.5.1 Practicar el autocuidado.....	10
1.5.2 Gimnasia emocional:	10
1.5.3 Controlar la sobreexposición a noticias sobre la pandemia:	10
1.5.4 Compartir las preocupaciones o ansiedades con otras personas.....	11
1.6 Apoyo social a los docentes en tiempos de Covid-19 en América Latina. 12	
1.6.1 Apoyo social a los docentes en tiempos de Covid-19 en Ecuador	14
1.7 Importancia de las redes de apoyo en el trabajo docente	15
<i>CAPÍTULO II</i>	<i>17</i>
<i>METODOLOGÍA</i>	<i>17</i>
2 Test Positive and Negative Affect Schedule (PANAS)	17
2.1 Resultados estadísticos del Test (PANAS)	17
2.1.1 Primer cuestionario PANAS	17
2.1.2 Preguntas segundo cuestionario PANAS.....	26
2.2 Análisis y conclusiones de las respuestas a las preguntas aplicadas a los docentes	32
Por lo tanto, se pueden establecer algunas necesidades que atraviesan los docentes durante el periodo de confinamiento tales como:	33
<i>CAPÍTULO III</i>	<i>35</i>
<i>APLICACIÓN Y DESARROLLO DE TALLERES</i>	<i>35</i>
3 Antecedentes para la elaboración de talleres	35
3.1 TALLER 1 “SOY DOCENTE, SOY IMPORTANTE”	36
3.1.1 Marco Teórico.....	36

3.1.2	Taller.....	37
3.1.3	Evaluación del taller	42
3.2	TALLER 2 “SI SOMOS UN EQUIPO, TODO SERÁ MEJOR”	43
3.2.1	Marco teórico.....	43
3.2.2	Taller.....	45
3.2.3	Evaluación del taller	49
3.3	TALLER III “EL ARTE DE LA COMUNICACIÓN ES EL LENGUAJE DEL LIDERAZGO”	50
3.3.1	Marco teórico	50
3.3.2	Taller.....	51
3.3.3	Evaluación del taller	55
3.4	Evaluación general de los talleres.....	56
<i>CAPÍTULO IV.....</i>		58
<i>DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</i>		58
4	<i>Discusión, conclusión y recomendaciones</i>	58
4.1	<i>Discusión</i>	58
4.2	<i>Conclusiones</i>	60
4.3	<i>Recomendaciones</i>	61
<i>REFERENCIAS.....</i>		61
<i>ANEXOS.....</i>		66

Índice de figuras

Figura 1.....	17
Figura 2.....	18
Figura 3.....	18
Figura 4.....	19
Figura 5.....	19
Figura 6.....	20
Figura 7.....	20
Figura 8.....	21
Figura 9.....	21
Figura 10.....	22
Figura 11.....	23
Figura 12.....	23
Figura 13.....	24
Figura 14.....	24
Figura 15.....	25
Figura 16.....	25
Figura 17.....	26
Figura 18.....	26
Figura 19.....	27
Figura 20.....	27
Figura 21.....	28
Figura 22.....	28

Figura 23	29
Figura 24	29
Figura 25	30
Figura 26	30
Figura 27	31
Figura 28	32

Índice de Anexos

Anexo 1	66
Anexo 2	71
Anexo 3	72
Anexo 4	73
Anexo 5	74
Anexo 6	75
Anexo 7	75
Anexo 8	76
Anexo 9	76
Anexo 10	77
Anexo 11	77
Anexo 12	78
Anexo 13	78

Introducción

La pandemia por Covid-19 afectó el sistema de Salud Pública a nivel mundial y de igual manera, a otros ámbitos como lo es la educación. Los docentes enfrentan muchas dificultades y sobre todo cuando los sistemas de educativos optaron por una modalidad virtual.

Debido a estos cambios se presentaron dificultades en las emociones de los docentes y en el manejo de las mismas, además se generaron muchos sentimientos negativos y de frustración lo cual evidenció más que nunca que los educadores no tienen redes de apoyo a las cuales acudir en tiempos de adversidad. Aspectos que sin lugar a duda afectaron la identidad y autoconcepto de los profesores. Una de las dificultades que enfrenta el docente ecuatoriano, es el alto nivel de carga laboral lo cual genera agotamiento, afectando así la calidad de la educación de nuestro país.

La presente investigación realiza una intervención de campo que tiene un enfoque cuantitativo y es de tipo descriptivo y transversal. Este estudio consideró a 400 docentes de diversas dependencias en el Ecuador. Se aplicó el Test Positive and Negative Affect Schedule (PANAS). Posteriormente se realizó una tabulación de las respuestas obtenidas por parte de los docentes para luego poder interpretar y analizar los datos recabados para verificar las principales necesidades que los profesores ecuatorianos tienen en la situación actual de la pandemia.

Por medio de los resultados obtenidos se planificaron tres talleres de intervención con técnicas de sensibilización donde se trataron temas como la autovaloración docente, trabajo en equipo, manejo de la carga laboral, liderazgo positivo y la comunicación asertiva. Los cuales respondieron a las necesidades evidenciadas en el cuestionario de PANAS. Permitiendo el planteamiento de objetivos para poder satisfacer las necesidades de los docentes y brindar las redes de apoyo que los mismos requieren para cumplir con cabalidad sus labores.

Mediante este proyecto de vinculación los docentes adquirirán nuevas estrategias para la gestión emocional, donde se propicie la comunicación asertiva con su comunidad educativa, y se brinde las técnicas necesarias para gestionar la carga laboral y fortalecer el trabajo en equipo. Por último, a partir de esta metodología los participantes

fortalecerán su identidad y autoconcepto como docentes reconociendo el trabajo trascendental que realizan para el desarrollo de la sociedad y el mundo.

CAPÍTULO I

GESTIÓN EMOCIONAL Y APOYO SOCIAL EN DOCENTES

El presente capítulo se expondrá sobre las emociones y el impacto que han tenido las mismas durante la pandemia, así como los efectos que estas han causado en los docentes, se resaltarán la importancia de la gestión emocional al momento de sobrellevar dificultades como las que los educadores están atravesando, mencionando algunas técnicas para desarrollar la inteligencia emocional tales como el autocuidado, gimnasia emocional, control de la sobre exposición y la importancia compartir nuestras emociones con los demás. También, se mencionarán los aspectos más relevantes sobre el apoyo social en tiempos de pandemia a los docentes de América latina y el Ecuador y la importancia de las redes de apoyo en el trabajo docente.

1.1 Emociones

López (2021) establece que la “emoción es un estado momentáneo o un episodio relativamente corto e intenso en constante modificación de acuerdo con la situación que impulsa a la acción”. Por su parte, Fernández (2021) señala que las emociones se producen mediante fuentes neuroquímicas, fisiológicas, biopsicológicas y cognitivas, presentando una función adaptativa a través de las cuales las personas pueden relacionarse unos con otros. A su vez, la autora define que las emociones no son más que respuestas tanto químicas como neuronales que generan cambios corporales.

Es por ello, que las emociones desempeñan un aspecto fundamental en la vida y el desarrollo de los seres humanos, presentando relación con factores objetivos al estar asociadas al sistema neuronal y con factores subjetivos al estar relacionadas con las experiencias y los aprendizajes de la vida cotidiana. (Buitrago y Molina, 2021).

En el contexto de la educación las emociones están presentes dentro de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Los docentes asumen cada vez más responsabilidades, enfocadas no solo en la obtención de resultados académicos satisfactorios de los estudiantes, sino también estas responsabilidades están enfocadas en su salud mental y aprendizaje socioemocional. Por lo que, las emociones de los docentes forman parte

integral de su vida profesional, presentando emociones positivas como el cuidado, amor, felicidad y satisfacción; y emociones negativas como la ira, frustración, ansiedad e impotencia. (López, 2021)

En el estudio de Keller (2014), el autor señala que dentro de las principales emociones que presentan los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, está la alegría y la ira, las mismas que muestran relación con el comportamiento educativo, las relaciones con los estudiantes y el bienestar de los docentes. Asociando que mientras más emociones positivas tengan los docentes, menor será el desgaste y la angustia, logrando realizar de manera satisfactoria su trabajo.

1.2 Impacto en las emociones durante la pandemia

A nivel del sistema de educación, a partir del año 2020, diversos países han suspendido la apertura de los centros educativos, cambiando la modalidad de estudio presencial a una modalidad virtual. Esta nueva forma de enseñar conlleva a que los docentes implementen cambios en sus estrategias de enseñanza-aprendizaje. De tal manera que este cambio brusco en el sistema, presente una repercusión directa en la salud mental tanto de docentes como de estudiantes. (López, 2021)

A nivel de los docentes, el dar clases virtualmente puede generar mayores situaciones de riesgo y exposición a factores estresores, los cuales conllevan al desgaste profesional, afectando su salud mental. Por lo que, las circunstancias de los docentes relacionados a nivel de salud y al estado emocional es un tema de gran importancia dentro del sistema educativo, lo cual demanda una alta sensibilización e identificación de las formas de intervención de esta problemática. (Cortes, 2021)

En lo relacionado con la salud mental de los docentes, a pesar que las autoridades perciben este problema sigue teniendo poca incidencia, los maestros expresan lo siguiente: sentir estrés, angustia y dificultad para concentrarse debido a la alta presión que genera la educación virtual, ya que los docentes estaban acostumbrados a distribuir sus tiempos entre el hogar y las instituciones educativas, sin embargo, esta situación ha cambiado drásticamente, debido a que el trabajo efectuado y las labores domésticas se realizan en el hogar a causa del confinamiento. (López, 2021)

Al igual que, el hecho de tener que trabajar desde casa, sobrelleva a que el docente tenga que lidiar con otros factores, como la presencia de más personas en el mismo

espacio, como niños y cónyuges que a su vez están sujetos a regímenes de teletrabajo y estudio a distancia. (Dos Santos, 2020)

Todas estas adaptaciones pueden provocar el sufrimiento emocional de los docentes, producto de las experiencias de aislamiento social como de la sobrecarga laboral. De manera que, estas adaptaciones pueden poner en riesgo la salud mental de los educadores durante la pandemia.

El colegio de profesores y profesoras de Chile (2021) dentro de su estudio establecen que las emociones de los docentes más comunes durante la educación virtual en pandemia son: el estrés, frustración, angustia, impotencia, inseguridad, desorientación y aburrimiento. En ese sentido, los autores señalan que estas emociones se deben a la falta de herramientas, alta carga laboral y la falta de relación con los alumnos. Asimismo, indican que estas emociones negativas conllevan a la aparición de síntomas como ansiedad, insomnio, irritabilidad, aumento del apetito, y desánimo.

Por su parte, en el estudio de Gavotto y Castellanos (2021) mencionan la ambigüedad de las instrucciones brindadas por los docentes, la escasa participación de los estudiantes y el hecho de que los estudiantes no enciendan las cámaras dentro de las clases virtuales, son uno de los principales parámetros que conllevan al desarrollo de emociones negativas por parte de los docentes. Sumando a esto se destaca que la mayor parte de los docentes no contaban con las habilidades tecnológicas ni con la conectividad de internet adecuada para desarrollar las clases desde sus hogares.

1.3 Efectos causados en los docentes durante la pandemia

Uno de los principales efectos causados en los docentes durante la pandemia del COVID-19 es el agotamiento, los niveles de agotamiento pueden valorarse a través de tres dimensiones, como son el agotamiento emocional, la despersonalización y la reducción del logro personal. (López, 2021)

Entendiendo que el agotamiento es producto de un extenso gasto de energía y fuentes limitadas de reabastecimiento; por otro lado, la despersonalización hace referencia a la actitud distante hacia los demás, de manera que se hace frente a los sentimientos de fatiga y, por último, la reducción del logro personal hace alusión al componente de autoeficacia del agotamiento y está asociado con las evaluaciones negativas que la persona presenta de su competencia y el valor del trabajo. (Robinet y Pérez, 2020)

De la misma forma la docencia en tiempos de covid-19, está asociada con altos niveles de estrés, los cuales como consecuencia causan diversas afecciones como la insatisfacción laboral, trastornos psicológicos y reducción del bienestar. Los estudios científicos realizados en los últimos años, manifiestan que los niveles de estrés son mayores en comparación a los niveles anteriores a la pandemia. (di Fronso et al., 2020; Liu et al., 2020).

Estos niveles de estrés se deben en gran medida a que durante la pandemia los docentes tuvieron que realizar modificaciones en el proceso de enseñanza-aprendizaje, cambiando de modalidad presencial a la virtual; a esto se le suma las presiones y tensiones propias del cambio de forma de vida personal y familiar; por lo que, esta nueva forma de vida y de realizar las actividades laborales ha generado la presencia de síntomas en los docentes como insomnio, irritabilidad, cansancio, ansiedad, estrés, entre otros. (Chen et al., 2020; Lizana et al., 2021; Mazza et al., 2020).

Cortes (2021) establece que los efectos negativos que ocasiona el estrés no solo afectan a quien lo padece sino a la institución a la que pertenece, conllevando a una baja productividad del personal. Asimismo, el autor manifiesta que los docentes durante la pandemia aumentaron las horas de trabajo, ya que tuvieron que adaptar los contenidos de sus materias presenciales al aprendizaje en línea, además de que tuvieron que adaptarse al uso de herramientas virtuales de trabajo con las cuales no se encontraban familiarizados. Por lo que, estos factores provocaron un desgaste tanto físico como emocional que conllevaron a alteraciones en la salud mental de esta población.

A esto se le suma otros factores, como el confinamiento social, ocasionando la falta de relaciones interpersonales entre los docentes y los estudiantes, al igual de la falta de interacción social entre compañeros de trabajo. La convivencia entre seres humanos es necesaria para generar relaciones sanas que sopesan las cargas laborales asignadas, de manera que el distanciamiento social se asimila de manera negativa provocando la disminución del bienestar psicológico y la salud física. (Cortes, 2021)

Dentro del proceso de adaptación se presentaron otras circunstancias que dificultan la estabilidad emocional de los docentes. La incertidumbre y el miedo fueron elementos altamente negativos, la incesable llegada de noticias donde el panorama lejos de mejorar empeoraba, la preocupación por su salud o la de algún ser querido fueron situaciones que

colocaron al ser humano en riesgo de desarrollar enfermedades mentales como trastornos de estrés, ansiedad y depresión. (Cortes, 2021)

1.4 Importancia de la gestión emocional de los docentes durante la pandemia del Covid - 19

Las medidas de confinamiento establecidas durante la pandemia, provocaron la suspensión de las actividades presenciales en los centros educativos, lo cual afectó cerca de 1,600 millones de estudiantes, al igual que a más de 60 millones de docentes a nivel mundial. Esta afección se vio asociada al cambio radical que ocasionó este confinamiento en la vida de las personas (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 2020).

Se evidencia que la pandemia ha tenido un impacto significativo en la salud emocional y en el ámbito laboral de los docentes. Esto se debe a las diversas adaptaciones que tuvieron que realizar para transformar los procesos de enseñanza-aprendizaje dentro de la educación virtual. Estas afecciones pueden derivarse tanto de las experiencias producto del aislamiento y distanciamiento social, como de la sobrecarga de trabajo originada de la necesidad de mantener las actividades laborales en el régimen de teletrabajo. (Dos Santos, 2020)

De manera, que estos factores pueden producir a los docentes afecciones en su salud mental, instaurando la necesidad de desarrollar habilidades y competencias que permitan lidiar con los problemas relacionados a estas afecciones. Por lo que, se considera que es fundamental desarrollar mecanismos para disminuir los riesgos laborales durante la educación virtual, así como también estrategias de afrontamiento destinadas a prevenir enfermedades. (Dos Santos, 2020)

En este último tiempo se evidenció que durante las actividades laborales los docentes se enfrentaban a una serie de problemas al momento de dar sus clases, entre estos, Lloyd, (2020) menciona:

- Menor nivel educativo: los estudiantes que presentan menor nivel educativo, requieren un mayor acompañamiento parental

- Nivel socioeconómico: tanto los docentes como los estudiantes de escuelas públicas presentan mayores dificultades para el acceso y el manejo de herramientas tecnológicas, en relación a los de las escuelas privadas.

Por lo que, estas nuevas exigencias laborales, sumado a la percepción de descuidar sus tareas personales y familiares, además de la sensación de incertidumbre sobre la salud resultado de la pandemia, provocó un agotamiento emocional en los docentes. (Brooks et al., 2020)

Por ejemplo, en una encuesta realizada en Chile, el 63% de los docentes analizados señalan que el trabajo es mucho más fuerte que antes de la pandemia e igual más de la mitad de ellos señalan que presentan menos condiciones para manejar de manera correcta un equilibrio de actividades entre el trabajo pedagógico y el trabajo doméstico. (Elige Educar, 2020)

Por su parte, en un estudio realizado en México, el 85% de los docentes encuestados realizan procesos de educación a distancia. No obstante, en abril del año 2020, en la región con mayor pobreza del país de México, solo el 64% de los docentes practicaban procesos de educación a distancia. Asimismo, el estudio señala diferencias entre las escuelas públicas y privadas. Determinando que el 24% de la planta docente de centros educativos privados, dedican 7 horas o más al día, a impartir sus enseñanzas dentro de la educación a distancia, en cambio, en los centros públicos, la investigación constató que el 64% de los docentes dedica solo 2 horas o menos al día. (Mancera Corucera, Serna Hernández y Barrios Belmonte, 2020).

De acuerdo a otra encuesta realizada en Chile, se corroboró que el 56% de los docentes envían guías o recursos pedagógicos a sus estudiantes, pero no dictan clases. Solo el 18% informa que está haciendo clases en vivo, y el 22% declara que envía clases grabadas. (Educar Chile, 2020)

Asimismo, otros estudios han concluido que los docentes durante el periodo de la pandemia no sólo lidian con sus propias afecciones emocionales, sino que también con la de sus alumnos, provocado una doble carga emocional. (CNMCE, 2020)

Un parámetro que se debe tener en cuenta, es que los docentes durante su preparación académica no reciben ningún tipo de formación en lo relacionado a la educación emocional. Ante este contexto, los docentes requieren de una mayor formación

con respecto a este tema, ya que deben estar preparados para poder reaccionar ante cualquier situación que se pueda presentar en el entorno educativo. Debido a que, si en circunstancias normales la docencia ya producía altos niveles de estrés laboral y agotamiento, la pandemia del Covid-19 ha empeorado la salud mental de los docentes. Por lo que, se debe fomentar el desarrollo y practica de la inteligencia emocional, para de esta manera lograr manejar las emociones negativas.

1.5 Técnicas para la inteligencia emocional

Ordaz (2022), define a la inteligencia emocional como “la habilidad de percibir, utilizar, comprender y regular las propias emociones y las de otros”. Por su parte, Mérida-López et al. (2020) indicaron que mientras mayor sea la habilidad del docente de percibir, comprender y regular los estados emocionales, tendrán una mayor capacidad de establecer estrategias más resilientes para afrontar adversidades que pueden aparecer en el sistema educativo, empleando formas creativas, optimistas y de desarrollo personal para afrontar los problemas.

Dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje el docente puede convertirse en un referente que incide en la reacción emocional por parte del estudiante, además de prevenir absentismo o expulsiones por una conducta incorrecta, genera entornos educativos positivos, así como promueve el rendimiento académico. Sin embargo, en los docentes que presentan bajos niveles de inteligencia emocional, existen menores estrategias resilientes, desajustes psicológicos, así como una baja dedicación hacia sus alumnos. (Sánchez, et al., 2021)

Por lo que, dentro de los beneficios de la inteligencia emocional en los docentes, se destaca la capacidad de ayudar a prevenir problemas como la ansiedad y el estrés, ya que, los docentes son capaces de regular correctamente sus emociones y como consecuencia goza de un mayor bienestar emocional. (Ordaz, 2022)

Otro de los beneficios que se puede mencionar, es el evitar la aparición del Síndrome de Burnout y mejorar la satisfacción laboral, debido a que, si los docentes cuentan con un correcto manejo de la inteligencia emocional, se sienten más satisfechos tanto con su trabajo como su vida personal, prestando de esta manera actitudes laborales más positivas, así como mayores niveles de ilusión por la enseñanza. De hecho, el nivel de inteligencia emocional de los docentes modera significativamente la intención de abandono de la profesión. (Ordaz, 2022)

De igual manera, la inteligencia emocional permite ayudar a los estudiantes a mejorar su desempeño tanto emocional como académico, ya que los docentes presentan mejores condiciones para contribuir al desarrollo de las competencias emocionales de los estudiantes. Las repercusiones de esto mejoran el entorno y la convivencia en el aula, promoviendo directamente el rendimiento y del bienestar de los estudiantes. (Ordaz, 2022)

Por lo tanto, es fundamental que los docentes desarrollen la inteligencia emocional. Algunas recomendaciones basadas en la educación emocional, pueden ayudar a los docentes a cuidar su salud mental, sobre todo en tiempos de pandemia. Entre estas recomendaciones se puede mencionar:

1.5.1 Practicar el autocuidado

Para evitar el estrés y la ansiedad varios autores recomiendan poner en práctica las 4Ds, esta técnica promueve la mejora de los estilos de vida, en cuanto al descanso, dieta, deporte y diversión. Se establece que las personas deben tener un equilibrio entre 8 horas de trabajo, 8 horas de descanso y 8 horas de ocio.

Asimismo, se recomienda tener una dieta equilibrada y no dejarse arrastrar por ingestas compulsivas ante situaciones de estrés. Igualmente es indispensable que los docentes dentro de su vida cotidiana realicen ejercicio físico, ya que el ejercicio es conocido como un antiestrés natural. De manera que, los docentes dentro de su día a día no solo deben realizar tareas relacionadas al trabajo, sino que deben realizar actividades que realmente les guste y les apasione, de tal forma que mantenga la mente alejada de los estresores cotidianos del trabajo. (Bisquerra, 2011)

1.5.2 Gimnasia emocional:

Una de las técnicas que permite disminuir los niveles de estrés es la gimnasia emocional, la cual consiste en diariamente poner en práctica, varios principios y actividades de la educación emocional, como la relajación, respiración consciente, meditación, mindfulness, fluir en lo que se está haciendo y desafiar las fuerzas de la gravitación emocional para hacer consciente el bienestar. (Bisquerra, 2011)

1.5.3 Controlar la sobreexposición a noticias sobre la pandemia:

Otro de los factores que ayuda a disminuir el nivel de estrés y ansiedad de los docentes, es el evitar la sobreexposición a información acerca de la pandemia. No se

puede controlar la pandemia, pero sí puede controlar el tiempo que se le dedica a ello. Por lo que, recibir información acerca de las víctimas y el número de infectados solo conlleva a una afección a nivel emocional.

1.5.4 Compartir las preocupaciones o ansiedades con otras personas

Platicar con otras personas acerca de las preocupaciones presenta un gran valor terapéutico. Por eso, es importante crear grupos de apoyo social, en donde los docentes puedan compartir sus experiencias y emociones. Cortés (2018) menciona que, si el docente se siente apoyado y cuenta con un buen ambiente laboral en el centro educativo, es posible evitar el estrés a corto y largo plazo.

Hoy en día existen varios recursos que ayudan a mantener el bienestar de los docentes, es por ello, que diversas entidades han elaborado programas formativos, recursos y guías que los ayudan durante la pandemia mediante la educación emocional. Un ejemplo de ello es el Grupo de Investigación Recursos Personales Positivos de la Universidad de Málaga, el cual implementa un programa formativo de desarrollo de la inteligencia emocional docente llamado FortalecEMOs: Fortaleciendo competencias de inteligencia emocional con docentes en centros educativos de Secundaria y Primaria.

Por su parte, la UNESCO y la Organización Internacional del Trabajo han publicado conjuntamente una serie de herramientas para ayudar a los líderes escolares a proteger la salud mental de los docentes. Estas entidades proporcionan consejos prácticos acerca de cómo preparar a los docentes para un entorno escolar diferente al que estaban acostumbrados e indica la manera de aminorar el impacto en la salud mental. Entre las recomendaciones se establece que los centros educativos deben realizar evaluaciones psicológicas y socioemocionales periódicas a los docentes, además de crear redes de apoyo entre pares y efectuar talleres de formación en habilidades emocionales para el correcto manejo del estrés.

En Reino Unido, el sindicato de profesores NASUWET publicó una guía de acceso libre, la cual contiene pautas para evitar el estrés y la ansiedad en los docentes dentro de la educación remota. También la asociación australiana ReachOut Schools ha desarrollado recursos gratuitos y consejos para que los docentes cuiden su salud mental durante la pandemia. También existen multitud de recursos de formación sobre inteligencia emocional para docentes.

1.6 Apoyo social a los docentes en tiempos de Covid-19 en América Latina

Los docentes durante esta transición en el sistema educativo producto de la pandemia del Covid-19, han sufrido alteraciones en su salud mental, debido al desgaste emocional, agobio y estrés sufrido por esta transición abrupta. Ante este contexto los equipos directivos de los centros educativos deben fortalecer la búsqueda de respuestas organizativas, pedagógicas y de apoyo al cuerpo docente, las mismas que deben ser creativas y contextualizadas, para de esta manera poder abordar la continuidad de los aprendizajes, el apoyo socioemocional y el fortalecimiento del rol social de las escuelas. (CEPAL-UNESCO, 2020)

Por lo que, resulta indispensable que los centros educativos empoderen a los docentes, con la finalidad, de que estos actores puedan tomar decisiones pedagógicas contextualizadas y flexibles, en las cuales mantengan un equilibrio entre la autonomía y el otorgamiento de apoyo. (CEPAL-UNESCO, 2020)

Con respecto, a la sistematización de las respuestas de los sistemas educativos de los países de América Latina ante la crisis originada por la pandemia del Covid-19 realizada por el Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO, en la mayoría de los países, se han proporcionado recursos a los docentes. Entre ellos se puede mencionar la provisión de cursos en línea y recursos en la web para docentes. O incluso otros recursos como la provisión de bibliotecas digitales, la contención emocional y la entrega de dispositivos digitales. (CEPAL-UNESCO, 2020)

En relación a la provisión de cursos en línea para docentes, se ha abordado el desarrollo y la mejora de las habilidades digitales con respecto a la educación virtual a distancia. Un ejemplo de ello, es en Bolivia el curso Formación del Profesor Digital (Dirección Departamental de Educación La Paz, 2020). En Colombia, mediante el Plan Padrino, se ha buscado promover el fortalecimiento de capacidades y el intercambio de experiencias pedagógicas entre instituciones de educación superior en torno al uso y la apropiación de las TIC en los procesos formativos (Ministerio de Educación de Colombia, 2020). En El Salvador, a través de un modelo de formación en cascada, se ha iniciado un proceso de capacitación de 100 especialistas técnicos del Ministerio de Educación para

brindar asistencia técnica en el marco del fortalecimiento de capacidades para la educación virtual. (Ministerio de Educación de El Salvador, 2020).

De la misma forma, otros países han dirigido su apoyo a los docentes en lo relacionado a temas de cuidado de la salud. En Uruguay, el Departamento de Formación de la Dirección Sectorial de Gestión Humana del Consejo Directivo Central, ha brindado cursos virtuales a los docentes de los centros educativos públicos, con respecto a temas de promoción y prevención de la salud. (CEPAL-UNESCO, 2020)

Respecto a la entrega de dispositivos digitales para docentes, en El Salvador, como parte del proceso de digitalización de la educación, se trabaja en la adquisición de equipo tecnológico para el 100% de los estudiantes y docentes del sector educativo público (Ministerio de Educación de El Salvador, 2020). Por su parte, en Argentina, el Banco de la Nación Argentina ofrece créditos a los docentes a una tasa subsidiada para que puedan comprar computadoras, que les permita adaptarse a esta nueva modalidad virtual (Molina, 2020).

Por lo tanto, los gobiernos deben promover el bienestar de los docentes. De modo que los docentes requieren apoyo prioritario, durante el período de confinamiento y durante la reapertura de las escuelas, este apoyo puede estar centrado según la CEPAL-UNESCO (2020) en:

- Formación, asesoría y recursos para trabajar en diferentes formatos de educación a distancia, incluida formación en competencias y metodologías para uso educativo de las TIC y otras plataformas de enseñanza y aprendizaje a distancia.
- Apoyo para mantener y profundizar los avances en la innovación metodológica y la implementación de formas alternativas de enseñanza, incorporando una apertura del currículo hacia lo lúdico y contextualizando la situación vivida, y en estrategias educativas para el aceleramiento y la recuperación de aprendizajes de los estudiantes que han sido más perjudicados durante la pandemia.
- Resguardo prioritario de la salud y apoyo socioemocional, junto con el desarrollo de competencias para la enseñanza en materia de habilidades socioemocionales a las y los estudiantes y sus familias.
- Garantía de continuidad laboral y de condiciones laborales y contractuales decentes.

- Fortalecimiento de las redes locales de profesorado mediante espacios de apoyo, aprendizaje y elaboración de propuestas colaborativas de abordaje del trabajo curricular, pedagógico y de apoyo socioemocional.

1.6.1 Apoyo social a los docentes en tiempos de Covid-19 en Ecuador

Por lo que, se entiende por apoyo social, a la cantidad de apoyo recibido, así como la satisfacción con la ayuda en caso de necesidad, otro concepto de apoyo social es la percepción que tiene la persona de ser apreciado y valorado por los demás y de pertenecer a una red social (Cárdenas y Barrientos, 2015).

Entendiendo al apoyo social como un vínculo para proporcionar un entorno seguro para la expresión de emociones negativas, permitiendo a los individuos replantear la comprensión de sus propias experiencias (Feeney y Collins, 2015). A nivel de los docentes el apoyo social, permite que cuenten con mayor satisfacción en varias áreas de su vida. Ciertos estudios establecen que el apoyo social es inversamente proporcional al síndrome de burnout. (López et al, 2021)

En el estudio desarrollado por López et al. (2021) con respecto a la percepción de la situación personal de los docentes ecuatorianos con respecto a la pandemia, el 50,5% de la muestra considera una carga laboral, de igual manera el 30,7% de ellos considera que presenta una carga doméstica durante el periodo de la pandemia. Y tan solo el 18,2% señala que cuenta con el apoyo del centro educativo.

Por su parte, el Ministerio de Educación del Ecuador, presentó el curso de autoaprendizaje para docentes Mi Aula en Línea, proyecto creado por la modalidad en línea de la Universidad Central del Ecuador con las herramientas y servicios que brinda Microsoft Teams, el curso está orientado para los docentes que laboran en el magisterio fiscal. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2020)

Asimismo, el Ministerio de Educación del Ecuador conjunto con la UNESCO lanzaron dos cursos de formación en línea, a través de la plataforma MeCapacito. Estos cursos fueron desarrollados en el marco del proyecto “Educación en emergencia por COVID-19”, con el objetivo de fortalecer las capacidades de los docentes rurales que pertenecen al magisterio fiscal mediante la conceptualización y entrega de contenidos, herramientas y enfoques pedagógicos innovadores, apuntando a destacar la relevancia de los procesos de aprendizaje en contextos de ruralidad por parte de los estudiantes, y a

contribuir a al mejoramiento de la calidad del sistema educativo nacional durante el tiempo de pandemia. (UNESCO, 2021)

1.7 Importancia de las redes de apoyo en el trabajo docente

El bienestar docente es definido como el bienestar pedagógico, el mismo que está relacionado con aspectos subjetivos y emocionales de la experiencia docente, la interacción con los alumnos y la motivación para enseñar, además de que presenta relación con aspectos psicológicos como el sentido de realización y la satisfacción laboral personal entre otros. (Skinner et al., 2021).

Estudios previos se han centrado en el estudio de los aspectos negativos de la docencia como el agotamiento, la satisfacción laboral, el estrés y la violencia. En tiempos de pandemia resulta aún más importante velar por el bienestar de los docentes, ya que el aumento de los niveles de estrés laboral entre los docentes es un problema que se ha instaurado a nivel mundial, reconociéndose sus efectos negativos en el bienestar de los docentes, además de su afección en el proceso de enseñanza. (Miranda, Bazar y Nureña, 2021)

En base a ello, es de vital importancia las redes de apoyo en el trabajo docente para poder afrontar la pandemia, la estrategia más común entre los docentes es la búsqueda de apoyo, recurriendo sobre todo a las redes familiares, pero también a los amigos y colegas. (Miranda, Bazar y Nureña, 2021) Por lo que, el apoyo social se convierte en un parámetro fundamental para que los docentes adquieran la capacidad de enfrentarse a diversos sucesos estresores, esto se logra a través del despliegue de recursos dentro del área emocional, para de esta manera poder proveer recursos materiales e informativos los mismos, los cuales son otorgados por las redes en las que están inmersas pudiendo ser el entorno familiar y el entorno laboral. (Gálvez, 2020)

Es por ello, que resulta importante destacar el papel que desempeña el apoyo social en el bienestar de los docentes, el sentirse querido y apoyado hará que puedan enfrentar de manera más fácil las situaciones estresantes y las presiones que demanda la labor docente que viven hoy en día. (Gálvez, 2020)

Conclusiones

La propagación del virus del COVID-19 ha afectado a varios sectores principalmente a la educación. Por el cierre de escuelas a nivel mundial, la mayoría adoptó la modalidad virtual, lo cual condujo una sobrecarga laboral para la planta docente.

Los docentes presentaron signos de estrés y ansiedad generadas como consecuencia de que durante la pandemia aumentaron las horas de trabajo, además tuvieron que adaptarse al uso de herramientas virtuales con las cuales no se encontraban familiarizados y sumado a factores como el confinamiento social influyeron directamente en la presencia de estos signos.

Por lo cual, se vió la necesidad de brindar a los docentes técnicas de inteligencia emocional para el correcto manejo de las emociones que experimentan.

Es fundamental crear y fortalecer las redes de apoyo en el trabajo docente, ya que por medio de este sistema de apoyo los docentes adquieren la capacidad de enfrentarse a diversos sucesos estresores. Para lograr este apoyo es importante el despliegue de recursos dentro del área emocional, con la finalidad, de que los docentes mantengan un equilibrio entre la autonomía y el otorgamiento de apoyo.

CAPÍTULO II METODOLOGÍA

Este estudio consideró a 400 docentes de enseñanza preescolar, básica, media y superior de distintos establecimientos de diversas dependencias en el Ecuador. Tiene un enfoque cuantitativo y es de tipo descriptivo y transversal. La información recabada se analizó mediante el Test Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) Watson, 1988; que es un instrumento de auto-reporte online que consta de dos subescalas, la una mide el efecto positivo y la otra el efecto negativo, cada una de las cuales está formada por 10 ítems. La presente investigación realiza una intervención de campo que se encuentra dentro de un proyecto de vinculación de la Universidad del Azuay.

2 Test Positive and Negative Affect Schedule (PANAS).

El test Positive and Negative Affect Schedule “PANAS”, es un instrumento psicométrico de auto-reporte online que consta de dos subescalas, las cuales miden los cambios en los sentimientos y emociones; la primera mide el efecto positivo y la segunda el efecto negativo, además, muestra la relación entre estos dos aspectos. Cada una está formada por 10 ítems.

2.1 Resultados estadísticos del Test (PANAS)

2.1.1 Primer cuestionario PANAS

1. Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo.

En la siguiente pregunta se refleja que el 34,4% de trabajadores se interesan por el trato que dan a sus compañeros de trabajo, pero el 65,6 % de los encuestados no les preocupa ni se interesan en el trato que dan a las personas que trabajan junto con ellos.

Figura 1

Pregunta 1 PANAS



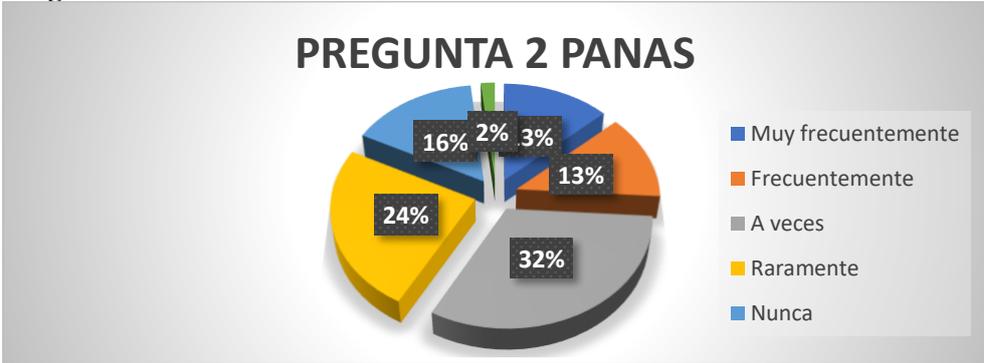
Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

2. Me siento agobiado/a por el trabajo.

En la siguiente pregunta el 57,99% manifiestan no sentirse agobiados con su trabajo, sin embargo, el 59,71 % de encuestados se sienten agobiados por su trabajo.

Figura 2

Pregunta 2 PANAS



Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

3. Me siento cansado/a físicamente en el trabajo.

En la siguiente pregunta el 64,37% expresan sentirse físicamente cansados en su trabajo, sin embargo, se constata que el 35,63 % de encuestados no se sienten cansados físicamente en el trabajo.

Figura 3

Pregunta 3 PANAS



Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

4. Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo.

En la siguiente pregunta el 91,16% alude no sentirse culpables por sus actitudes en el trabajo y el 8,85 % de encuestados sí se sienten culpables por sus actitudes.

Figura 4

Pregunta 4 PANAS



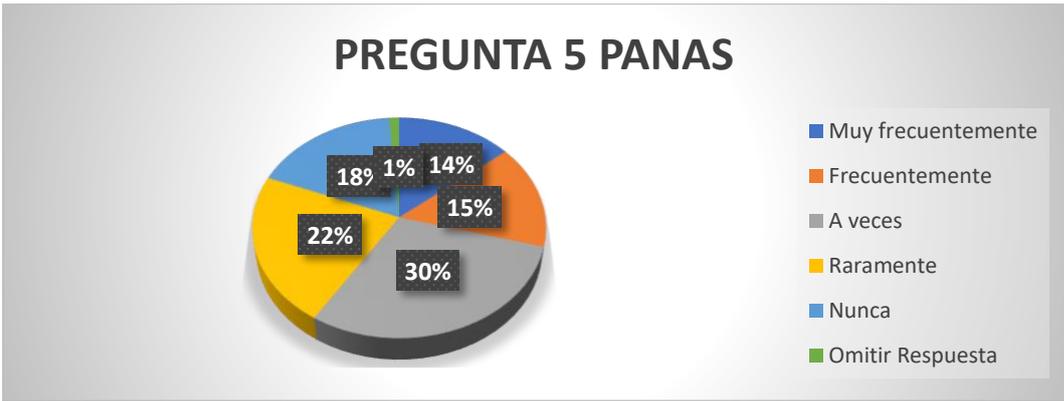
Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

5. Me siento desgastado/a emocionalmente.

En la siguiente pregunta el 60,19% expresan sentirse desgastados emocionalmente y el 39,8% indican no sentirse así.

Figura 5

Pregunta 5 PANAS



Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

6. Me siento ilusionado/a por mi trabajo.

En la siguiente pregunta el 28,75% manifiestan no sentirse ilusionados con su trabajo, sin embargo, se verifica que el 71,25 % de encuestados se sienten ilusionados con su trabajo.

Figura 6

Pregunta 6 PANAS



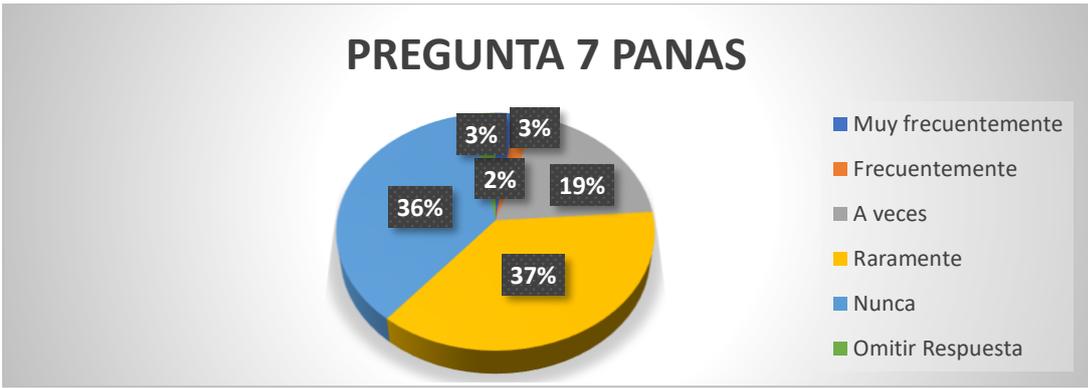
Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

7. Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo.

En la siguiente pregunta el 95,32% expresan no sentirse mal por cosas que han dicho en su trabajo, sin embargo, se observa que el 4,67 % de encuestados sí se sienten mal por cosas que han dicho en su trabajo.

Figura 7

Pregunta 7 PANAS



Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

8. Me siento sin ganas de atender a algunos estudiantes.

En la siguiente pregunta el 58,23% indican que se han sentido sin ganas de atender a algunos estudiantes y se refleja que el 41,77 % de encuestados nunca se han sentido sin ganas de atender a algún estudiante.

Figura 8

Pregunta 8 PANAS



Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

9. Mi trabajo me resulta gratificante.

En la siguiente pregunta el 82,56% manifiestan que su trabajo les resulta gratificante y el 17,45% de encuestados no sienten que su trabajo sea gratificante.

Figura 9

Pregunta 9 PANAS



Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

10. Mi trabajo me supone un reto estimulante.

En la siguiente pregunta el 73,22% expresan que su trabajo les resulta un reto estimulante y el 26,78 % alude que su trabajo no es un reto estimulante.

Figura 10

Pregunta 10 PANAS



Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

11. Pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento.

En la siguiente pregunta el 13.02% indican que piden disculpas por su comportamiento y el 86,97% de encuestados no piensan que deben disculparse.

Figura 11

Pregunta 11 PANAS



Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

12. Pienso que estoy saturado/a por el trabajo.

En la siguiente pregunta el 9,58% manifiestan nunca sentirse agobiados por su trabajo y el 90,42 % de los encuestados indican sí sentirse agobiados con su trabajo.

Figura 12

Pregunta 12 PANAS



Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

13. Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas.

En la siguiente pregunta el 80,35% expresan que su trabajo aporta cosas positivas para ellos y el 19,66 % de encuestados alude que su trabajo no aporta cosas positivas.

Figura 13

Pregunta 13 PANAS



Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

14. Pienso que trato con indiferencia a algunos estudiantes.

En la siguiente pregunta el 69,53% aportan nunca haber tratado con indiferencia a algún estudiante y el 30,47 % de encuestados manifiestan en algún momento haber tratado con indiferencia a algún estudiante.

Figura 14

Pregunta 14 PANAS



Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

15. Tengo remordimientos por algunos de mis comportamientos en el trabajo.

En la siguiente pregunta el 5,9% indican sentir remordimiento por alguno de sus comportamientos en el trabajo, sin embargo, el 94,09 % de encuestados expresan no sentir o sentir muy rara vez remordimiento por alguno de sus comportamientos.

Figura 15

Pregunta 15 PANAS



Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

16. Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.

En la siguiente pregunta el 79,6% manifiestan que su trabajo es una fuente de realización personal y el 20,4 % de encuestados no sienten que su trabajo sea una fuente de realización.

Figura 16

Pregunta 16 PANAS



Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

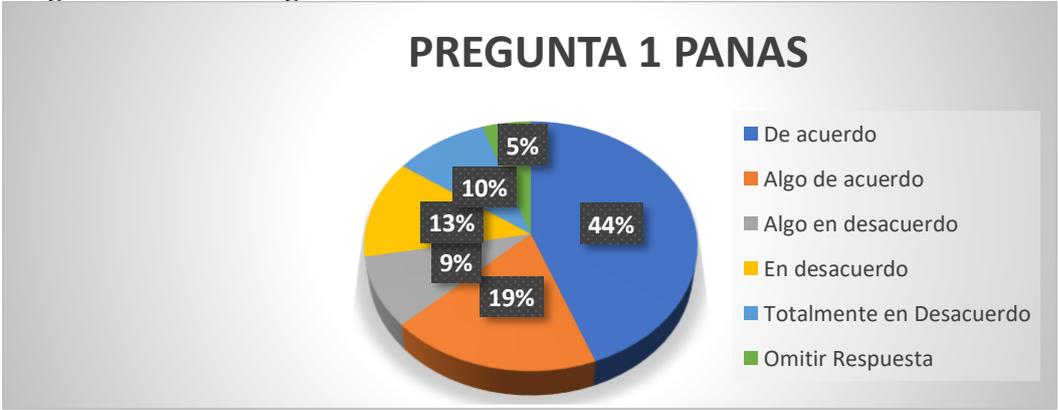
2.1.2 Preguntas segundo cuestionario PANAS

1. Cuento con una persona de confianza a quien acudir si tengo problemas

En la siguiente pregunta el 77,15% indican contar con una persona de confianza en situaciones de problema y el 22,84 % de encuestados expresan no tener una persona de confianza en situaciones de problema.

Figura 17

Pregunta 1 PANAS segundo cuestionario



Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

2. Hay personas a las que puedo acudir en momentos difíciles

En la siguiente pregunta el 84,03% manifiestan que tienen una persona a quien acudir en momentos difíciles y el 15,97% de encuestados demuestran no tener a quien acudir.

Figura 18

Pregunta 2 PANAS segundo cuestionario



Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

3. Hay personas con las que puedo contar siempre que lo necesito

En la siguiente pregunta el 89,68% indican que tienen personas con quien contar si lo necesitan y el 10.32 % no tienen personas con quien contar.

Figura 19

Pregunta 3 PANAS segundo cuestionario



Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

4. Hay personas que admiran mis habilidades

En la siguiente pregunta el 88,21% aluden que hay personas que admiran sus habilidades y el 11,79 % expresan no tener personas que admiren sus habilidades.

Figura 20

Pregunta 4 PANAS segundo cuestionario



Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

5. Hay personas que no me ven competente

En la siguiente pregunta el 64,37% indican que las personas si los ven como competentes y el 35,63% manifiestan estar de acuerdo en que hay personas que no los ven como competentes.

Figura 21

Pregunta 5 PANAS segundo cuestionario



Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

6. Hay personas que reconocen mis competencias

En la siguiente pregunta el 88,95% demuestran que sí hay personas que reconocen sus competencias y el 11,07% de encuestados indican que no hay personas que reconozcan sus competencias.

Figura 22

Pregunta 6 PANAS segundo cuestionario



Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

7. No me siento cómodo/a con nadie para hablar de mis problemas

En la siguiente pregunta el 64,62% manifiestan sentirse cómodos de hablar con los demás sus problemas y el 35,39% de encuestados no se sienten cómodos con nadie de hablar de sus problemas.

Figura 23

Pregunta 7 PANAS segundo cuestionario



Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

8. Pienso que otras personas no valoran mis habilidades

En la siguiente pregunta el 71% expresan que los demás sí valoran sus habilidades y el 29 % de encuestados piensan que los demás no valoran sus habilidades.

Figura 24

Pregunta 8 PANAS segundo cuestionario



Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

9. Si algo me va mal, nadie me ayuda

En la siguiente pregunta el 76,9% refleja que si algo va mal sí tienen quien los ayude y el 23,09 % de encuestados aluden que si algo va mal nadie los ayuda.

Figura 25

Pregunta 9 PANAS segundo cuestionario



Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

10. Siento que no puedo acudir a nadie cuando lo necesito

En la siguiente pregunta el 75,43% demuestran tener a alguien a quien acudir si lo necesitan y el 24,57 % de encuestados sienten no tener a quien acudir.

Figura 26

Pregunta 10 PANAS segundo cuestionario



Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

11. Siento que no puedo acudir a nadie en situaciones que me afectan

En la siguiente pregunta el 75,67% manifiestan que pueden acudir a alguien en situaciones que lo afecten y el 24,33% de encuestados sienten que no pueden acudir a alguien en situaciones que lo afecten.

Figura 27

Pregunta 11 PANAS segundo cuestionario



Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

12. Tengo con quien hablar de las decisiones que me afectan

En la siguiente pregunta el 84,03% indican tener con quien hablar sobre decisiones que lo afectan y el 15,97 % de encuestados indican no tener con quien hablar en situaciones que lo afectan.

Figura 28

Pregunta 12 PANAS segundo cuestionario



Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

2.2 Análisis y conclusiones de las respuestas a las preguntas aplicadas a los docentes

Las encuestas aplicadas a los 400 docentes que participaron de este análisis nos brindan información sobre cómo la pandemia del COVID-19 ha afectado de manera personal, emocional y profesional a los docentes del Ecuador. Mediante el Test “Efectos del confinamiento en el bienestar docente” se evidencia lo siguiente:

- El 65,6% de encuestados perdieron el interés por el trato que daban a las demás personas. El 59,71% de docentes se sienten agobiados por su trabajo.
- El 60,15% de docentes tienen desgaste emocional. El 71,25% todavía siente ilusión por el trabajo que desempeña. El 58,23% no sienten ganas de atender las necesidades de sus estudiantes. El 90,42% de encuestados sienten agobio profesional.
- El 30,47% indican tratar con indiferencia a sus estudiantes. El 94,09% de docentes indican que no sienten remordimiento por sus comportamientos.

- El 79.06% sienten que la labor que realizan diariamente con sus estudiantes son su mayor fuente de realización.
- El 23,09% de docentes encuestados no cuentan con ninguna red de apoyo y el 22,84% no tienen personas de confianza a quienes acudir cuando atraviesan momentos difíciles.
- El 35,69% de docentes indican que las demás personas no creen que sean competentes para la labor que desempeñan. El 35,39% indica no hablar con nadie de sus problemas. El 29% de docentes no valoran sus propias habilidades.

Por lo tanto, se pueden establecer algunas necesidades que atraviesan los docentes durante el periodo de confinamiento tales como:

- Se pudo identificar que los docentes no cuentan con redes de apoyo social para enfrentar la situación actual de la pandemia.
- El cansancio físico y emocional que los docentes encaran está afectando todos los aspectos de su vida y principalmente el emocional el mismo que es fundamental para que los seres humanos tengan éxito en cualquier actividad que realicen en su vida.
- Las relaciones interpersonales tanto con sus estudiantes como con las autoridades y colegas de trabajo, se vio afectada durante la pandemia por la falta estrategias de interacción innovadoras, lo cual fue un desafío más que los docentes debían atravesar.
- Una de las necesidades más importantes fue que los docentes no tenían una perspectiva positiva sobre su labor, ya que los mismos se encuentran desmotivados, no creen que su trabajo sea valorado ni apreciado por los demás, no sienten ninguna gratificación por el trabajo que realizan siendo este uno de los pilares fundamentales de la sociedad.

Conclusiones

La educación es la base de todas las sociedades en el mundo y los docentes son los trabajadores que se encargan de construir cada uno de los pilares que sostendrá a las futuras generaciones. Este análisis nos ha permitido conocer el estado actual de los docentes en el Ecuador.

- El 59,71% de docentes se sienten agobiados por su trabajo, lo cual, es una señal de alarma donde requieren realizar modificaciones, ya que como consecuencia de este agotamiento el 65,6% han perdido el interés por el trato que dan a sus compañeros y estudiantes. Esta es la forma como es concebida la labor del docente ecuatoriano.
- Otra consecuencia bastante preocupante es el 60,15% de encuestados tienen un alto nivel de desgaste emocional y además el 58,23% no se sienten motivados para atender las necesidades de sus estudiantes.
- Lo más preocupante es que frente al estado emocional del docente el 23,09% no cuentan con ninguna red de apoyo, y el 22,84% no tienen una persona de confianza a quien acudir en momentos difíciles.
- Como consecuencia de esto el 35,39% no habla de sus problemas con otras personas.
- Es por ello que el docente ecuatoriano tiene herida su identidad profesional, indicando que el 35,69% de las demás personas no los creen competentes para la labor que desempeñan.

CAPÍTULO III

APLICACIÓN Y DESARROLLO DE TALLERES

En el presente capítulo se desarrollarán los talleres de intervención en base a los resultados obtenidos en la aplicación del test PANAS. Los talleres hacen referencia a la autovaloración docente, trabajo en equipo, manejo de la carga laboral, liderazgo positivo y la comunicación asertiva.

3 Antecedentes para la elaboración de talleres

La situación que vivieron los docentes del Ecuador durante la pandemia del COVID-19 provocó el cierre de las instituciones educativas de manera sorpresiva y radical. En las encuestas realizadas el 35,69% indicaron que los demás no los creen competentes para la labor que realizan afectando directamente a la identidad docente. El 29% de docentes no valoran sus habilidades, lo cual, es un indicador de que la autoestima y el autoconcepto de los mismos está deteriorada y requiere atención. Las actividades que los educadores debían realizar frente a esta situación cambiaron completamente, ya que, debieron estructurar nuevamente todo el proceso de enseñanza- aprendizaje y adaptarlo a una nueva realidad que desconocían cuando terminaría.

Es por ello que el trabajo entre compañeros se vio afectado, ya que el 94,09% no sienten remordimiento por su comportamiento con los demás y el 58,23% no sienten ganas por atender las necesidades de los otros, lo cual, indica que no hay un trabajo colaborativo, esto provocó una crisis a nivel personal, profesional, institucional, educativo y laboral, donde el docente enfrentaba retos distintos cada día.

El 65,6% perdieron el interés por el trato que dan a las demás personas, lo cual es el indicador de que no existe una comunicación asertiva. Demostrándolo con el 30,47% que tratan con indiferencia a sus estudiantes. Es por los resultados mencionados anteriormente, la necesidad de aplicar los talleres que trataron sobre contenidos y prácticas para restablecer las deficiencias detectadas en el test aplicado “Positive and Negative Affect Schedule” (PANAS).

3.1 TALLER 1 “SOY DOCENTE, SOY IMPORTANTE”

3.1.1 Marco Teórico

En primer lugar, es importante destacar que la educación es un proceso culturalmente vital, que no restringe, limita o violenta, sino que promueve, emociona, libera y motiva al ser humano para potenciar sus capacidades y superar sus limitaciones, de allí, que los elementos que constituyen el diario vivir en el ámbito escolar deben estar orientados a favorecer procesos académicos que representen una oportunidad para que cada persona se transforme y transforme su entorno (Alzate y Castañeda, 2020)

La tarea docente conlleva condicionamientos afecto-cognitivos de los más variados como: de tipo personales, conceptuales, de procedimientos actitudinales normativos, entre otros. Sin lugar a duda el docente no solo brinda a los estudiantes una formación académica, sino además la más importante que es su desarrollo humano y el adquirir habilidades para la vida, ya que reconocen que la valoración de un estudiante va mucho más allá de una calificación. Tener la mirada de docente no es una tarea fácil, debido a que conlleva mucha responsabilidad social sobre la calidad de seres humanos que se están formando con cada actividad que el docente propone, es por ello que la vocación y amor a su profesión es un ingrediente fundamental para llevar a cabo de manera íntegra su trabajo, que tan fuerte impacto tiene sobre la sociedad. Es necesario tener profesores que comprendan la magnitud de la labor y así poder ejercerla de manera innovadora y sentirse motivados y comprometidos con su trabajo para alcanzar la autorrealización.

Cuando se habla de educación comúnmente se toma en cuenta las necesidades de los niños, adolescentes o estudiantes en general. Si bien es cierto, ellos son la prioridad y lo que se busca es que los estudiantes al terminar su período de educación puedan aplicar en la vida diaria los conocimientos que han obtenido en clase, muchas veces se deja de lado las necesidades de los docentes, quienes serán los responsables de brindar una educación de calidad. (Arízaga, 2014)

El docente trabaja en un mundo de cambio, ya que los programas curriculares están en constante modificación y al mismo tiempo que se multiplican las innovaciones aumenta la presión por los resultados a nivel interno como es la institución educativa y a nivel externo como es la familia y la sociedad.

En Ecuador como en el resto de América Latina se habla de la educación como un determinante para el desarrollo de un país ya sea en aspectos sociales como económicos.

Con el pasar de los años se ha empezado a exigir a las escuelas que brinden todos los servicios a los estudiantes que el estado, la familia y la sociedad en general no les está dando, sin embargo, no se ha estructurado un proceso para capacitar y reconocer al docente en todos los nuevos roles que se debe desenvolver (Arízaga, 2014).

El docente es desvalorizado en la sociedad actual, su trabajo no es bien remunerado, sus logros diarios no son reconocidos, su carga laboral es excesiva teniendo que cumplir con prácticas para justificar su trabajo diariamente ante autoridades educativas. Con lo antes mencionado el docente concibe a su profesión a través de como la sociedad la percibe. Como consecuencia de este pensar la identidad docente se deteriora. La importancia de tener una identidad docente refiere a como los mismos viven subjetivamente la satisfacción con su trabajo y la autopercepción de sí mismos.

Esa identidad no surge automáticamente como resultado de un título profesional, por el contrario, es preciso construirla. Y esto requiere de un proceso individual y colectivo de naturaleza compleja y dinámica lo que lleva a la configuración de representaciones subjetivas acerca de la profesión docente. (García, 2009)

Por ello es indispensable 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; en otras palabras, se hace una nueva sociedad en su conjunto, ya que se establecen acuerdos y ambas partes adquieren un compromiso fundamental: el maestro enseña, el alumno aprende. (García, García y Reyes, 2014)

3.1.2 Taller

3.1.2.1 Planificación del taller del proyecto de vinculación

TÍTULO: “Soy docente, soy importante”.

OBJETIVO GENERAL: Desarrollar la autoconciencia sobre la labor del docente para continuar brindando una educación de calidad donde se valore su esfuerzo y trabajo para el desarrollo de los estudiantes.

POBLACIÓN: 200 docentes

FECHA: 2 de junio 2021

HORA: 20:00pm

Tabla 1

Planificación del taller 1

Actividad	Recurso	Responsable	Tiempo
<ul style="list-style-type: none">Nos presentaremos cada una de nosotras con nuestro respectivo nombre.Introducción, presentación del tema y dar a conocer la organización del taller.Luego de recibir afectuosamente a los docentes, se dará la respectiva bienvenida y se les agradecerá por su presencia.Luego se recuerda el objetivo del taller. “Desarrollar la autoconciencia sobre la labor del docente para continuar brindando una educación de calidad donde se valore su esfuerzo y trabajo para el desarrollo de los estudiantes”.Invitaremos a todos y todas a participar del mismo, explicando que vamos a realizar diferentes actividades para llegar al objetivo final.	Plataforma Zoom Internet Computadora	Gabriela Juca y Liliana Bustos	5 minutos
<p>Actividad Tiro al blanco:</p> <ul style="list-style-type: none">Dibujar 10 círculos concéntricos como los de una hoja de tiro al blanco. Ubicarse en el centro y luego asignar un valor de (10% más lejano y 100% el más cercano).Se solicitará a los participantes escribir junto al porcentaje que le otorgue a cada círculo, una razón del porque siguen escogiendo ser docentes.	Plataforma Zoom Internet Computadora Hoja Lápiz Esferos	Gabriela Juca y Liliana Bustos	15 minutos

<ul style="list-style-type: none"> Se socializará con los docentes resaltando los aspectos positivos o negativos de su labor. 			
<p>Video: “El impacto de la labor docente a corto, mediano y largo plazo en los estudiantes”</p> <ul style="list-style-type: none"> Proyección del video sobre las experiencias y testimonios de diferente persona de distintas edades y escolaridad. 	Plataforma Zoom Internet Computadora	Gabriela Juca y Liliana Bustos	7 minutos
<p>Presentación del tema: “Como valorar mi esfuerzo”.</p> <ul style="list-style-type: none"> Presentación de diapositivas. 	Plataforma Zoom Internet Computadora Genially	Gabriela Juca y Liliana Bustos	15 minutos
<p>Técnica: Observo mis pensamientos.</p> <ul style="list-style-type: none"> Se reproducirá música instrumental. Se llevará a cabo una técnica de respiración que precederá la actividad. Se solicitará a los participantes recordar el momento de sus vidas en el que decidieron ser docentes. (edad, amistades, lugar, oportunidades, etc.) Se solicitará a los participantes compartir su experiencia con los demás. 	Plataforma Zoom Internet Computadora	Gabriela Juca y Liliana Bustos	10 minutos

<p>Actividad: Carta quemada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se solicitará a los participantes escribir una carta en primera persona contando a su persona todo lo que le ha molestado sobre su labor como docente, malas experiencias, limitaciones, etc. <ul style="list-style-type: none"> • Pedir a los docentes que lean silenciosamente su carta y se aseguren de no olvidar ningún detalle. • Pedir a los docentes quemar la carta escrita y observarla mientras esta se quema. • Preguntar: ¿Qué sintieron después de realizar esta actividad? 	Plataforma Zoom Internet Computadora Hoja Lápiz Esferos	Gabriela Juca y Liliana Bustos	15 minutos.
Presentación de video. <ul style="list-style-type: none"> • https://www.youtube.com/watch?v=5wrwcEZ3Btw • Reflexión sobre el video observado. 	Plataforma Zoom Internet Computadora	Gabriela Juca y Liliana Bustos	10 minutos
Preguntar: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo cree usted que puede generar un impacto positivo en sus estudiantes y en la sociedad a través de su labor como docente? <ul style="list-style-type: none"> • Escuchar las respuestas. 	Plataforma Zoom Internet Computadora	Gabriela Juca y Liliana Bustos	5 minutos
			1 hora 22 minutos.

Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

3.1.2.2 Aplicación del taller

El taller “SOY DOCENTE, SOY IMPORTANTE” fue impartido mediante la aplicación zoom, en donde participaron alrededor de 60 docentes de diferentes

instituciones educativas del Ecuador. Las actividades llevadas a cabo fueron mediante la elaboración de diapositivas en donde se tocaron los siguientes temas:

- Docentes en un mundo de cambio
- La importancia de la identidad docente
- Impacto de la relación docente-alumno
- ¿Qué obstaculiza la relación docente-alumno?
- ¿Cómo podemos mejorar la relación docente-alumno?
- Estrategias de motivación docente

Para la ejecución de este taller se utilizaron recursos pocos comunes con el fin de dinamizar el mismo y no perder la atención de los participantes, de igual manera, no perder la motivación la cual los llevo a participar de este taller. Tales recursos fueron:

3.1.2.2.1 Elaboración de Tik Tok

Se tocó los temas. ¿Qué obstaculiza la relación docente-alumno? y estrategias de motivación docente. Teniendo en cuenta que esta herramienta es bastante llamativa y entretenida para la elaboración de contenido, lo cual, nos permitió captar fácilmente la atención de los docentes.

3.1.2.2.2 Mentimeter

Se utilizó esta herramienta digital para valorar los conocimientos previos de los docentes sobre los temas a tratar. Esta aplicación permite obtener un diálogo consolidado mediante palabras claves donde se pueden analizar temas de análisis y a su vez realizar a las respuestas obtenidas mediante palabras o frases cortas. Lo cual nos permitió incitar a los participantes al diálogo y una participación activa por parte de los docentes.

3.1.2.2.3 Entrevistas estructuradas

Se realizó la siguiente pregunta ¿Qué impacto han tenido los docentes a lo largo de su vida? a personas de diferentes rangos de edad. Se hizo uso de este recurso para motivar a los docentes, mostrándoles los comentarios y opiniones que distintas personas tenían sobre su labor.

3.1.2.2.4 Videos

Se realizó dos videos. El primero abarcó la entrevista hecha anteriormente, ya que, se vio la necesidad de mostrar a los docentes cómo realmente la sociedad percibe su labor al encontrarse estos desmotivados y teniendo una mala percepción del trabajo que

desempeñan. El segundo video se tocó el tema “Maestros del mundo” para mostrar cómo los docentes son valorados o desvalorizados en diferentes regiones del mundo y así poder hacer un análisis sobre la percepción que se tiene sobre el docente ecuatoriano. Esta herramienta se utilizó para contrastar la información impartida de una manera dinámica.

3.1.2.2.5 Juego tiro al blanco

Se realizó este juego en el cual se solicitó a los docentes dibujar diez círculos diferentes en los cuales se colocarían porcentajes desde el 10% al 100%. En cada círculo se debía hacer referencia a aspectos que los motivan a seguir siendo docente. Este juego se llevó a cabo con la finalidad que los docentes recuerden aquellos aspectos a elegir esta profesión y que los mismos se reiteren mediante la elaboración de esta actividad.

3.1.2.2.6 Técnicas de relajación y sensibilización

Se utilizó música relajante para concluir este taller, el cual acompañó la última actividad propuesta que fue la elaboración de una carta escrita en primera persona, en donde debían escribir las razones que los llevó a elegir esta profesión y por qué siguen eligiéndola día a día. Estas herramientas son de gran ayuda para trabajar la parte emocional y disminuir los niveles de agobio en el que se encontraban.

3.1.2.2.7 Imágenes de reflexión

Se proyectaron imágenes de frases motivantes para ayudar a asimilar mejor la información impartida en este taller.

3.1.3 Evaluación del taller

3.1.3.1 Autoevaluación

El poder elaborar y facilitar este taller a los docentes sin lugar a dudas fue una experiencia totalmente satisfactoria personal y profesionalmente cumpliendo con las expectativas planteadas durante la aplicación del mismo. El aporte que pudimos dar a cada uno de los docentes y la huella que dejamos en cada uno de ellos es la principal gratificación que podemos recibir al saber que estamos promoviendo un cambio que será de beneficio para los demás y para nosotras mismas. Este taller tuvo un enfoque especial, ya que, no solo hemos sido estudiantes sino también desempeñamos la labor docente, la cual, nos permitió valorar mucho más nuestro trabajo y confirmarnos a nosotras mismas que la labor que realizamos es más importante que la que podemos creer.

3.1.3.2 Evaluación a docentes

Al iniciar este taller nos percatamos que luego de la primera actividad los docentes no se sentían lo suficientemente motivados y valorados hacia la labor que realizan, esto lo pudimos percibir al momento en que los docentes se volvieron más participativos, brindaban sus opiniones libremente y la interacción fluía. Se evidenció durante el transcurso de este taller que las actividades planificadas encajaron muy bien con los intereses de los docentes notando su grado de participación y el grado de involucramiento muy satisfactorio hacia el mismo.

3.2 TALLER 2 “SI SOMOS UN EQUIPO, TODO SERÁ MEJOR”

3.2.1 Marco teórico

El trabajo en equipo consiste en que un grupo de personas laboran de forma coordinada para la realización de una buena tarea, en el que el equipo de forma conjunta, no sus componentes de manera individual, son quienes responden del resultado obtenido. Por ello, los distintos miembros del equipo están especializados en diferentes áreas y cada uno de ellos tiene un cometido del que es responsable y del que es necesario que cumpla para que el trabajo se realice con éxito (Guerrero, 2017).

Fomentar la comunicación dentro de la comunidad educativa como una red de apoyo, donde el mismo se sienta comprendido, valorado y respetado, esto es fundamental para que se genere un entorno de confianza donde pueda mostrar sus fortalezas y debilidades sin temor a ser juzgado, y lo más significativo se forma un ambiente de trabajo donde todos pueden aportar con sus habilidades o conocimientos para generar un trabajo colaborativo al momento de impartir conocimientos.

El docente tuvo que reinventarse durante la pandemia por Covid-19, teniendo que llevar su metodología y forma de trabajo a otro nivel que era completamente desconocido y que no había llevado a la práctica antes. Cuando el docente se enfrentó a dicha crisis tuvo que cambiar su enfoque, su visión y su manera de trabajar con los estudiantes, donde sin lugar a dudas se presentaron varias dificultades que pusieron en juego su labor docente, pero sin darse cuenta estas dificultades eran las oportunidades de convertirse en

un profesor innovador, capaz de adaptarse a los cambios, de mejorar la calidad educativa, y capaz de muchas cosas que antes de esta crisis había desconocido sobre sí mismo.

La resiliencia docente fue la clave del éxito de esta transformación. La resiliencia no solo es importante como recurso previo y de desarrollo personal del docente, sino también lo es como “acto pedagógico” (Gómez, Pires, y Nora, 2016).

El éxito en la transformación que los docentes atravesaron fue la comunicación entre sí mismo, las redes de apoyo que generaron con sus compañeros de trabajo, pudiendo cada uno mostrar sus habilidades y aspectos positivos para poder compartirlo con su comunidad y apoyar a otros docentes, generando mediante este proceso un sentido de pertenencia, donde todos brindan una educación de calidad.

A partir de la pandemia la carga laboral del docente se vio fuertemente afectada ya que para cumplir con sus planificaciones debía invertir más tiempo en la preparación de recursos, materiales, para llegar a sus estudiantes y que estos comprendieran y completaran las destrezas y aprendizajes requeridos para poder ser promovidos, tarea que no fue sencilla para el docente, ya que se encontraba en un proceso de adaptación, donde enfrentaba sus propias dificultades y no podía dejar de lado ni restar importancia a la educación de los estudiantes a cargo. Esta crisis demandó mucho de los educadores quienes debían trabajar hasta largas horas de la noche para poder completar a penas con lo imprescindible.

Además, una de las habilidades más importantes para mejorar la labor docente es la resiliencia y la percepción del evento disruptivo de la pandemia como una oportunidad, para mejorar la práctica educativa mediante la instrumentación de cambios en el estilo de vida durante la pandemia, la formación en neuroeducación, el manejo de herramientas de educación online y las habilidades socioemocionales para enfrentar los cambios. (Gómez, Pires, y Nora, 2016)

Fue indispensable que el educador se organice y tenga una agenda donde priorice lo urgente de lo importante, además era necesario que el docente dosifique sus planificaciones para que estas no le quiten demasiado tiempo, el trabajar en equipo con los demás docentes era importante para poder compartir material que fuera funcional para varios educadores. Fue indispensable llegar a acuerdos con las autoridades para la entrega de documentos.

3.2.2 Taller

3.2.2.1 Planificación del taller del proyecto de vinculación

TÍTULO: “Si somos un equipo, todo será mejor”.

OBJETIVO GENERAL: Brindar a los docentes estrategias de trabajo, para fomentar el trabajo colaborativo y tener mayor organización en las actividades laborales.

POBLACIÓN: 200 docentes

FECHA: 09 de junio del 2021

HORA: 20:00

Tabla 2

Planificación del taller 2

Actividad	Recurso	Responsable	Tiempo
<ul style="list-style-type: none">Nos presentaremos cada una de nosotras con nuestro respectivo nombre.Introducción, presentación del tema y dar a conocer la organización del taller.Luego de recibir afectuosamente a los docentes se dará la respectiva bienvenida y se les agradecerá por su presencia. Luego se recuerda el objetivo del taller. “Brindar a los docentes estrategias de trabajo, para fomentar el trabajo colaborativo y tener mayor organización en las actividades laborales”.Invitaremos a todos y todas a participar del mismo, explicando que vamos a realizar diferentes actividades para llegar al objetivo final.	Plataforma Zoom Internet Computadora	Gabriela Juca y Liliana Bustos	5 minutos
Actividad: “Construir una historia” <ul style="list-style-type: none">Se solicitará a los participantes elaborar conjuntamente una historia, para resaltar la importancia del trabajo en equipo.	Plataforma Zoom Internet Computadora	Gabriela Juca y Liliana Bustos	15 minutos

<ul style="list-style-type: none"> • Pedir a los docentes que escuchen atentamente a sus compañeros para poder completar la historia. • Se solicitará a los educadores ideas novedosas y creativas para conseguir una integración entre los participantes. • Se retroalimentará con los participantes sobre la actividad realizada, sus comentarios, y sensaciones. 	<p>Hoja Lápiz Esferos</p>		
<p>Actividad: Presentación de video</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se proyectará el video del siguiente enlace que hace referencia a las ventajas del trabajo en equipo. https://www.youtube.com/watch?v=Bfcubrx8_OI • Dialogar con los docentes sobre el mensaje que deja el video sobre el trabajo en equipo. 	<p>Plataforma Zoom Internet Computadora Hoja Lápiz Esferos</p>	<p>Gabriela Juca y Liliana Bustos</p>	<p>10 minutos</p>
<p>Presentación del tema: “Estrategias de trabajo, organización y comunicación en equipo”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de diapositivas. • Actividad de menti meter: Se elaborará una lista en conjunto sobre las ventajas que cada docente encuentra sobre el trabajo en equipo. 	<p>Plataforma Zoom Internet Computadora Genially</p>	<p>Gabriela Juca y Liliana Bustos</p>	<p>15 minutos</p>
<p>Actividad: Cine mudo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se elaborarán salas con los participantes. • Se escogerá un representante por sala. • Se le enviará un mensaje directo por zoom al representante dándole a conocer lo que debe realizar con mímicas para que los demás participantes adivinen lo que el trata de decir. 	<p>Plataforma Zoom Internet Computadora</p>	<p>Gabriela Juca y Liliana Bustos</p>	<p>20 minutos</p>

Nota: Se complementará la actividad con una diapositiva teórica.			
<ul style="list-style-type: none"> Se realizará una actividad en quizizz mediante preguntas que se relacionarán con el tema tratado en el taller, para que los docentes interioricen la importancia y necesidad de desarrollar actividades laborales en equipo y cómo esto puede beneficiarlos. Se socializarán las respuestas obtenidas por los docentes. 	Plataforma Zoom Internet Computadora	Gabriela Juca y Liliana Bustos	10 minutos
<p>Actividad de cierre:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se presentará una imagen motivadora a los docentes sobre la importancia y beneficios del trabajo en equipo. 			
			1 hora 15 minutos.

Fuente: adaptado de Liliana Bustos y Gabriela Juca

3.2.2.2 Aplicación del taller

El taller “SI SOMOS UN EQUIPO TODO SERÁ MEJOR” fue impartido mediante la aplicación zoom en donde participaron alrededor de 150 docentes de diferentes instituciones educativas del Ecuador. Las actividades llevadas a cabo fueron mediante la elaboración de diapositivas en donde se tocaron los siguientes temas:

- Estrategias de comunicación
- Ventajas de una correcta comunicación grupal.
- Comunidad Docente.

- Trabajo colaborativo docente.
- ¿Cómo manejar la carga laboral?

Para la ejecución de este taller se utilizaron los siguientes recursos para dinamizar el taller y no perder el interés y la motivación de los participantes. Tales recursos fueron:

3.2.2.2.1 Juego “Creación de una historia”

Se fomentó la participación de todos al crear una historia conjuntamente donde todos los participantes debían escuchar al otro para poder aportar a la creación de la historia. La temática de la misma era que los docentes pudieran expresar de manera creativa las vivencias que han tenido durante la pandemia y así poder identificarse con las realidades de otros participantes. El objetivo principal de esta actividad fue que los docentes comprendieran que si cada uno de ellos elaboraba esta historia de manera individual no habría tenido la magnitud y creatividad que tuvo al realizarlo todos en equipo.

3.2.2.2.2 Videos

Se proyectaron dos videos: El primero fue una escenificación animada sobre el trabajo en equipo y las ventajas de aplicarlo. Al finalizar este primer video se dialogó con los participantes sobre sus preferencias en su modo de trabajar, considerando que algunos preferían trabajar de manera individual o grupal, la finalidad de este video y socialización fue que los docentes comprendieran que independientemente del modo de trabajo que utilicen debe primar el sentido de unión, ya que todos pertenecen a un grupo, una comunidad, un subnivel, o al grupo de cada una de sus aulas.

El segundo video fue el extracto de la película “Juego de honor” (Samuel L. Jackson) con el cual se finalizó el taller para promover la reflexión de los docentes sobre los puntos presentados en este taller. Concluyendo mediante el diálogo con los participantes que el trabajo en equipo es una de las habilidades más importantes en el ámbito educativo donde cada individuo es parte de un grupo y donde existen muchos subgrupos con los cuales convivir y trabajar.

3.2.2.2.3 Elaboración de Tik Tok

Se realizó un Tik Tok sobre las estrategias de comunicación mencionando algunos aspectos importantes que pueden ser utilizados al momento de interactuar con los demás

y al tratar de expresarnos, dar opiniones o realizar sugerencias para fomentar una comunicación asertiva. Se hizo uso de esta TIC para poder dinamizar la presentación de este taller y para que mediante este el contenido fuese más sencillo de comprender y aplicar.

3.2.2.2.4 Actividad de reflexión en salas.

Se presentó a los participantes tres problemáticas que son comunes en su entorno de trabajo con la finalidad de que sientan identificados y puedan resolver dicha problemática aplicando las estrategias brindadas en este taller, incentivándolos a poner en práctica lo aprendido.

3.2.3 Evaluación del taller

3.2.3.1 Autoevaluación

La elaboración de este taller fue muy gratificante, ya que en base a nuestras experiencias como docentes pudimos identificarnos con los temas tratados y con los demás participantes, convirtiendo a este taller en un espacio de reflexión y diálogo lo cual generó muchas opiniones e intervenciones que contribuyeron con cada subtema impartido. La gratificación más grande está en el hecho de haber contribuido a la vida de muchos docentes durante la época más difícil de su vida profesional, brindándoles estrategias de trabajo en equipo y para dosificar adecuadamente su carga laboral, donde los mismos reduzcan ese cansancio emocional y físico que han venido acarreando.

3.2.3.2 Evaluación a docentes

Con este taller pudimos comprobar que la socialización dentro del ámbito laboral se encontraba bastante afectada, debido a que todos trabajaban la mayor parte del tiempo de manera individual al no poder tener contacto con sus compañeros de trabajo, lo cual complicaba la interacción que los mismos tenían entre sí, por ello fue tan oportuno recordarles a cada uno sobre la necesidad de implementar nuevas estrategias para facilitar el trabajo de todos mediante el apoyo y ayuda que puedo brindar a los demás y que mis compañeros de trabajo pueden brindarme.

Al finalizar este taller pudimos apreciar el deseo de interactuar con las demás personas de su entorno laboral, ya que tenían la iniciativa de contribuir y ayudar con ellos para poder liberar la carga de trabajo que cada uno tiene diariamente.

3.3 TALLER III “EL ARTE DE LA COMUNICACIÓN ES EL LENGUAJE DEL LIDERAZGO”

3.3.1 Marco teórico

Para comprender el concepto comunicación asertiva es necesario retornar a su referente inmediato: el término asertividad. Se identifica a la asertividad como una habilidad que forma parte de la conducta de un individuo, y como conducta es factible de ser modelada y desarrollada. La concepción de asertividad como habilidad deriva de su definición como un componente de la competencia socio-emocional que le permite a un sujeto expresar de forma adecuada sus emociones en las relaciones sociales. Esta capacidad de expresar con autocontrol sus emociones el individuo lo consigue con la comunicación asertiva. El fin de esta es articular y favorecer la relación con el otro y consigo mismo (Cortez, 2018)

La comunicación con toda la comunidad educativa fue primordial en este proceso, siempre y cuando esta se dé asertivamente, donde los docentes pudieran expresarse de manera directa, segura, tranquila y honesta, mostrando siempre empatía y respeto, sin dejar de expresar los puntos de vista propios y defender los derechos de sí mismos sin irrumpir los derechos de los otros. Tener una comunicación asertiva con los demás nos permite expresar lo que necesitamos y sentirnos bien al hacerlo. Para lograr la comunicación asertiva es imprescindible considerar las necesidades y expresarnos sin juzgar ni culpar, enfrentando las dificultades de forma constructiva.

La comunicación es un proceso indispensable para la socialización y para desarrollar habilidades sociales, ya que constantemente debemos interactuar y relacionarnos con otros sujetos y mucho más si nos encontramos en el lugar de trabajo, donde para poder desarrollar diversas actividades debemos interactuar con los demás. Para la labor que realiza el docente es imprescindible que pueda trabajar en equipo y que cuente con las redes de apoyo necesarias para que su impacto sea transformador en los estudiantes.

El liderazgo para el aprendizaje implica la responsabilidad de desarrollar una cultura (o clima) a nivel de toda la escuela que fomente el desarrollo académico y social. (Weinstein y Muñoz, 2017)

Para alcanzar un liderazgo positivo es necesario que el docente de a conocer sus habilidades, además de saber reconocer los talentos de los otros para poder valorarlos y beneficiarse de las características propias de cada miembro de su grupo de trabajo, esto se consigue solamente por la interacción positiva, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo.

A medida que las relaciones se profundizan, se vuelven más confiables y transformadoras, mientras que las relaciones instrumentales de intercambio tienen escaso potencial de impacto en cualquiera de las partes. (Weinstein y Muñoz, 2017)

Reemplazar el modelo de la jerarquía por la redarquía donde todos los miembros del grupo puedan aportar, donde constantemente se construyan y fortalezcan redes de apoyo y de trabajo es sin lugar a dudas más provechoso para cada docente y para las instituciones en las que estos se desempeñan, ya que se generaran dinámicas relacionales que integren a todos los miembros del grupo, para que a su vez los mismos puedan dar una mejor resolución a los conflictos que enfrenten, trabajar como una red de apoyo es el camino más certero al momento de alcanzar y cumplir los objetivos propuestos.

Trabajar de esta manera brinda un punto de vista más constructivista para poder evaluar las situaciones de manera más realista y poder identificar las oportunidades y transformar a las mismas en acciones.

En la actualidad muchas organizaciones tienen en cuenta que es necesario el trabajo del equipo para mejorar algunas condiciones o procesos básicos que están interfiriendo en el logro de las metas organizacionales. (Guerrero, 2017)

La confianza e interdependencia entre los miembros garantizan el éxito de un equipo. La confianza se logra tras un periodo de conocimiento mutuo, de comprobación de capacidades profesionales, habilidades técnicas y calidad humana de los integrantes del equipo. Así surge el prestigio personal de cada individuo que constituye el atributo más relevante que identifica al equipo. (Guerrero, 2017)

3.3.2 Taller

3.3.2.1 Planificación del taller del proyecto de vinculación

TÍTULO: “El arte de la comunicación es el lenguaje del liderazgo”.

OBJETIVO GENERAL: Brindar a los docentes pautas para aplicar un liderazgo positivo y comunicarse asertivamente con su equipo de trabajo.

POBLACIÓN: 200 docentes

FECHA: 16 de junio del 2021

HORA: 20:00

Actividad	Recurso	Responsable	Tiempo
<ul style="list-style-type: none"> • Nos presentaremos cada una de nosotras con nuestro respectivo nombre. • Introducción, presentación del tema y dar a conocer la organización del taller. • Luego de recibir afectuosamente a los docentes se dará la respectiva bienvenida y se les agradecerá por su presencia. • Luego se recuerda el objetivo del taller. “Brindar a los docentes pautas para aplicar un liderazgo positivo y comunicarse asertivamente con su equipo de trabajo”. • Invitaremos a todos y todas a participar del mismo, explicando que vamos a realizar diferentes actividades para llegar al objetivo final. 	Plataforma Zoom Internet Computadora	Gabriela Juca y Liliana Bustos	5 minutos
Actividad: “Presentación de video” <ul style="list-style-type: none"> • Se proyectará el video del siguiente enlace que evidenciará las problemáticas de no tener una comunicación asertiva y los beneficios de tener un liderazgo positivo. • https://www.youtube.com/watch?v=X_AfRk9F9w 	Plataforma Zoom Internet Computadora Hoja Lápiz Esferos	Gabriela Juca y Liliana Bustos	5 minutos

<p>Actividad: La originalidad del conflicto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se trabajará en grupos más pequeños (salas) donde se presentarán imágenes con una problemática y cada sala deberá buscar el problema y una solución con originalidad. • Se enviará a los participantes por el chat de zoom y por la lista de difusión de WhatsApp la hoja de ruta de esta actividad. 	<p>Plataforma Zoom Internet Computadora Hoja Lápiz Esferos</p>	<p>Gabriela Juca y Liliana Bustos</p>	<p>20 minutos</p>
<p>Presentación del tema: “El arte de la comunicación es el lenguaje del liderazgo”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de diapositivas sobre la comunicación asertiva. • Se presentará un video que complementará la información sobre la comunicación asertiva. 	<p>Plataforma Zoom Internet Computadora Genially</p>	<p>Gabriela Juca y Liliana Bustos</p>	<p>15 minutos</p>
<p>Actividad: Proyección de video.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se proyectará el extracto de una película que se refiere a la filosofía del liderazgo. • https://www.youtube.com/watch?v=Pr-0Rz6Ga0M • Se reflexionará sobre el mismo. 	<p>Plataforma Zoom Internet Computadora</p>	<p>Gabriela Juca y Liliana Bustos</p>	<p>5 minutos</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de diapositivas sobre el liderazgo positivo. 	<p>Plataforma Zoom Internet Computadora</p>	<p>Gabriela Juca y Liliana Bustos</p>	<p>10 minutos</p>

<p>Actividad: Menti meter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para complementar la información de las diapositivas se elaborará un menti meter. 			5 minutos
			1 hora 5 minutos.

3.3.2.2 Aplicación del taller

El taller “EL ARTE DE LA COMUNICACIÓN ES EL LENGUAJE DEL LIDERAZGO” fue impartido mediante la aplicación zoom en donde participaron alrededor de 200 docentes de diferentes instituciones educativas del Ecuador. Las actividades llevadas a cabo fueron mediante la elaboración de diapositivas en donde se tocaron los siguientes temas:

- Comunicación Asertiva
- Características de la comunicación asertiva
- ¿Para qué sirve la comunicación asertiva?
- 5 pasos para lograr comunicación asertiva
- Liderazgo positivo
- ¿Qué es una redarquía?
- ¿Por qué es importante el liderazgo positivo?
- ¿Cómo ser un equipo resiliente?

Para la ejecución de este taller se hizo uso de distintas TICS como:

3.3.2.2.1 Videos: “Ventajas y consecuencias de una buena comunicación”

Se proyectó un video animado en el cual se resaltaban las consecuencias que podemos tener al no comunicarnos asertivamente con las demás personas, asimismo, se reflexionó con los participantes sobre lo observado y como en este video nadie pudo

obtener lo que anhelaba debido a la falta de comunicación. Además, se inició este taller recordando a los docentes que en la comunicación intervienen varios aspectos a ser tomados en cuenta para poder transmitir nuestras ideas y ser buenos receptores de lo que se nos trata de comunicar, ya que es un aspecto fundamental en la vida de los docentes sobre todo porque son quienes deben mantener un canal de comunicación abierto con colegas, autoridades, padres de familia, estudiantes y toda la comunidad educativa.

En el segundo video se introdujo el término de la redarquía mencionando a los docentes que constantemente nos vemos inmersos en un modelo de trabajo jerárquico, donde el educador debe rendir cuentas de sus actos a las varias autoridades que lo rigen. Pero se llevó a los participantes a la reflexión sobre cómo este modo de operar podía cambiar, permitiéndoles entender que para que cualquier institución prospere se requiere de cada uno de los miembros que la conforman, es decir donde todos somos un pilar para sostener a los demás, lo cual se conoce como redarquía, donde no hay personal que este por encima de nadie, logrando así que todos participen y sean activos de cada una de las actividades que se realicen, permitiendo a esa institución aprovechar el talento que posee cada uno de los miembros que la conforman, sin limitarlos a un solo aspecto sino permitiéndoles indagar y sacar a flote sus mejores habilidades para el bien común de toda esa estructura que son los docentes.

3.3.2.2 Menti-meter

Mediante la utilización de esta TIC se plantearon preguntas a los docentes sobre su conocimiento previo acerca del liderazgo positivo, en donde pudimos constatar diversas respuestas que hacían énfasis a una “Buena comunicación”, “Trabajo en equipo”, “Trato justo” entre otros.

3.3.2.3 Juegos en Word Wall

Mediante este TIC se complementó la información sobre los 5 pasos de la comunicación asertiva, donde a partir de trivias, ruletas, juegos mentales se interiorizó el contenido de este taller.

3.3.3 Evaluación del taller

3.3.3.1 Autoevaluación

El impartir este taller fue una experiencia bastante motivadora, ya que con los temas mencionados y analizados se fortaleció el sentido de pertenencia a la comunidad docente a la que cada uno de los participantes pertenece en la institución en la que labora, pero también se fomentó el sentido de pertenencia del grupo de docentes que participaron a estos talleres, por lo que se acogían unos a otros mediante sus experiencias, comentarios y opiniones sobre lo que han sentido en uno u otro momento, creando una red de apoyo a la que podían acudir para nuevamente recordar los temas tratados en este taller y perseverar para ponerlos en práctica en la vida diaria, fue muy emocionante ver como esta comunidad de docentes que surgió de la necesidad durante un tiempo de muchas calamidades se consolidó y actualmente forman parte de una colectividad en redes sociales creada con la finalidad de continuar siendo esa red de apoyo que todos necesitan.

3.3.3.2 Evaluación a docentes

Este taller nos permitió entender que si bien la interacción entre los docentes ha sido uno de los aspectos más golpeados durante la pandemia y el confinamiento trayéndole al docente ecuatoriano muchas adversidades para cumplir con su trabajo, nos demostró que cada uno de los participantes tienen vivo ese anhelo de realizar su trabajo de manera innovadora, lo que demuestra que el educador ecuatoriano tienen una gran capacidad de surgir frente a la adversidad y que no solo vuelve a tomar su forma inicial sino que se transforma y adopta todo lo que se le es brindado con el fin de proveer una educación de calidad a cada estudiante que pasa por sus aulas aportando a esta sociedad que cada vez necesita más docentes innovadores.

3.4 Evaluación general de los talleres

Después del análisis de los resultados obtenidos en las encuestas realizadas de los 400 docentes de diferentes instituciones del Ecuador se logró llegar a la pauta que se requería para identificar las falencias y dificultades que el docente ecuatoriano está atravesando, es por ello que todos estos datos recabados nos permitieron elaborar, planificar y sustentar diferentes talleres los cuales tenían temas diversos, pero cada uno de los tres tenían una sola finalidad: brindar espacios de apoyo para el educador, ya que el perfil del docente era desmotivado, agotado, desgastado física y emocionalmente, indiferente hacia su trabajo y sus estudiantes, no sentían que su labor fuera reconocida por los demás, su autoconcepto profesional estaba distorsionado y su identidad docente ya no era la misma.

Hubo una gran necesidad de retomar la interacción en su entorno laboral, cuando la realidad actual no le permitía al docente hacerlo, fue ahí donde la elaboración de talleres que le permitan al educador identificarse con otras realidades muy parecidas entre si le daba el ánimo que necesitaba y le permitían darse cuenta que no era el único que atravesaba ciertas dificultades. El encontrar realidades parecidas es una fuente de motivación, ya que nos permite sentirnos identificados no solo en medio de la adversidad. El compartir de ideas les permitió identificarse unos con otros frente al cansancio laboral que tenían, además el nivel de estrés al que como docentes, madres y padres de familia se veían sometidos diariamente.

Para finalizar estos espacios de apoyo e interacción se rescató la importancia por retomar el trabajo en equipo con una perspectiva distinta, después de todo lo que la humanidad tuvo que atravesar durante la pandemia del COVID-19, surgió un cambio en las estructuras mentales y emocionales de las personas y mucho más en la de un docente. Es por ello que el tener la comunicación asertiva como herramienta principal es la llave para que el educador pueda abrir muchas puertas para sí mismo y para los demás, donde formen parte de su comunidad educativa y principalmente sus estudiantes, incentivándolos a poner en práctica estructuras de trabajo distintas a las que el mundo en general propone, enseñándole a valorar sus habilidades a través de los demás y fomentando el aprecio hacia las características propias y únicas de cada ser humano para que todos los esfuerzos que el docente ecuatoriano tuvo que realizar y todas las adversidades que tuvo que pasar valgan la pena cuando en su aula de clase todos esos aprendizajes y experiencias den forma a los seres humanos que cada docente está preparando para el futuro de las siguientes generaciones.

Conclusiones

Los talleres que fueron disertados a los docentes cumplieron con el objetivo de mejorar el autoconcepto de cada uno de los maestros, así como concientizar a los mismos sobre la importancia de su labor y el impacto que su trabajo tiene para la sociedad, para que así se recupere la identidad de cada educador y estos puedan ofrecer una educación de calidad.

Además, se pudo brindar a las participantes estrategias para fomentar el trabajo colaborativo y lograr una mejor organización de las actividades que conlleva la labor docente para evitar una sobrecarga laboral y brindar pautas de liderazgo positivo mediante

la aplicación de la comunicación asertiva para todos los integrantes de la comunidad educativa a la que pertenecen.

CAPÍTULO IV DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4 Discusión, conclusión y recomendaciones

4.1 Discusión

López (2021) indica que en el contexto de la educación las emociones están presentes y forman parte del proceso enseñanza-aprendizaje y menciona que la labor docente también está involucrada con la salud mental y socioemocional de los estudiantes, el autor, además señala que debido a la pandemia la educación sufrió un cambio brusco lo cual tuvo repercusiones. Aquí demuestra que mientras mayor sea la inteligencia emocional del docente para comprender y regular las emociones, este tendrá mayor éxito para afrontar adversidades que se den en el sistema educativo.

Cortés (2021) en su proyecto de investigación demuestra que la pandemia del Covid-19 afectó a toda la humanidad, lo cual, ocasionó un cambio de vida fuerte en donde todos tuvieron que modificar sus actividades diarias y adaptarse a esta nueva modalidad que fue un proceso difícil de llevar. Indica, también, que la transición de la educación presencial a la virtual fue un gran desafío para los docentes del mundo, teniendo que innovar su metodología de trabajo, estrategias utilizadas y adaptarse a nuevos medios tecnológicos provocando en ellos alteraciones en sus emociones debido al desgaste laboral y emocional.

Según la UNESCO (2020) los docentes de América Latina y El Caribe no estuvieron preparados para enfrentar esta crisis y aprovechar los recursos digitales en beneficio de sus estudiantes. Además, los mismos dieron prioridad a cumplir con los planes curriculares, lo cual, generó en ellos una sobrecarga laboral dejando en segundo plano la importancia de la relación docente-alumno para fomentar una educación de calidad.

Hincapié (2020) indica que los docentes tuvieron que hacer frente a tres dificultades principales. La primera es la poca preparación para una educación virtual por parte de los docentes y estudiantes teniendo estos que adaptarse y replantearse formas de trabajo. La segunda es el poco acceso a dispositivos digitales y la falta de acceso al internet teniendo los profesores que buscar los medios para llegar a cada uno de sus alumnos. Como tercera dificultad es mantener el apoyo psicosocial y socioemocional con sus estudiantes, perdiendo con cada uno de ellos la comunicación a la que estaban acostumbrados a llevar diariamente, impidiendo que esta sea asertiva.

Es por ello que esta investigación verifica las principales afectaciones debido a la pandemia como signos de ansiedad, estrés, depresión, desvalorización profesional a causa de la alta carga laboral y la falta de comunicación asertiva entre los miembros de la comunidad educativa, para así poder proporcionar a los mismos el apoyo que requieran para continuar brindando una educación de calidad y calidez, ya que somos conscientes de que ahora más que nunca el docente ecuatoriano requiere de redes de apoyo a las cuales acudir para solventar sus necesidades emocionales, profesionales y que los mismos se sientan respaldados y valorados por la labor que día a día realizan.

4.2 Conclusiones

El impacto negativo que la pandemia por Covid-19 dejó en la educación marcó la vida de los docentes en el Ecuador y ha dejado un valioso aprendizaje sobre cuanto se deben valorar hechos cotidianos de la vida como asistir a las aulas, revisar trabajos, evaluar estudiantes, dialogar con ellos, aprender de los mismos, y el poder compartir en un espacio tan importante como lo es una unidad educativa.

Lo que la pandemia causó en la comunidad educativa no fue solamente el cierre de los establecimientos, sino además, alteraciones psicológicas en los profesores al tener que adaptarse a una nueva forma de trabajo a la cual no estaban familiarizados.

El estrés y la ansiedad en los docentes fueron las consecuencias más fuertes que está emergencia sanitaria causó. Evidenciando la necesidad de brindar a los maestros redes de apoyo que fomentan sus capacidades para enfrentarse a sucesos estresores y alcanzar el equilibrio y la autonomía emocional que es necesaria para que la educación siga siendo un pilar fundamental para la sociedad.

Mediante este proyecto se detectaron varias necesidades y falencias que la educación presenta en nuestro país, entre las más importantes se destaca el agotamiento laboral como una señal de alarma de que el redimiento del educador influencia negativamente en su labor cotidiano, por lo que se requiere tomarlo en cuenta y apoyar para que este recupere el interés en su trabajo que es tan importante.

El desgaste emocional es otra consecuencia que esta pandemia deja en los maestros quienes no se sienten motivados para atender las necesidades que presentan los estudiantes, y lo más preocupante es que frente a este estado emocional deficiente no se cuenta con redes de apoyo ni personas de confianza a quienes los profesores puedan acudir en momentos de dificultad generando que los mismos no expresen sus problemas y afectando directamente a su identidad y autoestima.

En este proyecto se plantearon talleres con temas que atendieran las necesidades presentadas por cada uno de ellos, con el objetivo de concientizar a los mismos sobre la importancia de su labor y el impacto que este genera para la sociedad.

Por lo tanto, por medio de la metodología basada en talleres, se logró la construcción de espacios de apoyo social donde se brinde al docente estrategias para sobrellevar la carga laboral y su gestión emocional durante un escenario de crisis sanitaria

mundial, permitiéndole desarrollar su trabajo de manera integral para beneficio de cada uno de sus estudiantes en la comunidad educativa a la que pertenecen.

4.3 Recomendaciones

Se recomienda que después del abordaje realizado con este grupo de docentes se realice un seguimiento sobre su estados emocionales y vocacionales, para poder determinar si su desempeño profesional ha tenido mejoras después de las intervenciones que se dieron mediante este proyecto.

Se recomienda que las instituciones educativas establezcan espacios que sirvan como redes de apoyo para los docentes independientemente del DECE institucional donde se fomente el trabajo en equipo y se fortalezcan los lazos de pertenecía.

Se cree pertinente, establecer estrategias comunicativas asrtivas, para un mejor diálogo entre docentes y autoridades.

Por último, dar mayor importancia al estado emocional de los docentes del Ecuador en cada uno de los aspectos como: personal, laboral y familiar.

REFERENCIAS

Arízaga, A. (2014). Impacto de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los docentes (Tesis de grado no publicada). Universidad San Francisco de Quito.

- Alvarado, D. (2021). Educación emocional un complemento en el proceso enseñanza-aprendizaje virtual a nivel superior durante COVID-19. *Revista Científica*, 6(19), 329–348. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.19.17.329-348>
- Alzate, F., y Castañeda, Carlos. (2020). Mediación pedagógica: Clave de una educación humanizante y transformadora. Una mirada desde la estética y la comunicación. *Revista Educare*, 24 (1), 1-14. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-42582020000100411&script=sci_arttext
- Bisquerra, R. (2011). EDUCACIÓN emocional. *Padres y Maestros*. 337, 5-8. https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/81300/00820113_012348.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Brooks, S., Webster, R., Smith, L., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., et al. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: Rapid review of the evidence. *The Lancet*. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8).
- Buitrago, R. E., & Molina, G. E. (2021). Profesorado, emociones y escuela. Reflexiones en tiempo de pandemia —covid-19—. *Revista Habitus: Semilleros de investigación*, 1(1), e12551. <https://doi.org/10.19053/22158391.12551>
- Cárdenas, M., Barrientos, J., Ricci, E. (2015). Estructura factorial de la escala de soporte social subjetivo: validación en una muestra de estudiantes universitarios chilenos. *Acta Colombiana de Psicología*, 18(1), 95-101. <https://www.redalyc.org/pdf/798/79838614009.pdf>
- CEPAL-UNESCO. (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf
- Chen, H., Liu, F., Pang, L., Liu, F., Fang, T., Wen, Y., et al. (2020). Are You Tired of Working Amid the Pandemic? The Role of Professional Identity and Job Satisfaction Against Job Burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 1-14. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33316964/>
- Colegio de profesores y profesoras de Chile. (2021). *Estudio sobre las emociones de los docentes en pandemia arroja preocupantes resultados*. <https://www.colegiodeprofesores.cl/2021/05/24/estudio-sobre-las-emociones-de-los-docentes-en-pandemia-arroja-preocupantes-resultados/#:~:text=A1%20preguntarse%20sobre%20las%20emociones,y%209%2C8%25%20aburrimiento.>
- Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación, CNMCE (2020). Experiencias de las comunidades educativas durante la contingencia sanitaria por Covid-19. Educación básica. Ciudad de México: Educación básica.
- Cortés, J. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8 (6), 1-11.

- http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000300006&script=sci_arttext
- Cortez, A. (2018). Indicadores de comunicación asertiva del docente y la generación del clima escolar en el aula en situaciones de aprendizaje (Tesis postgrado no publicada). Universidad Andina Simón Bolívar.
- Di Fronso, S., Costa, S., Montesano, C., Di Gruttola, F., Ciofi, E., Morgilli, L., et al. (2020). The Effects of COVID-19 Pandemic on Perceived Stress and Psychobiosocial States in Italian Athletes. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 1-13. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1612197X.2020.1802612>
- Dos Santos, B., Scorsolini-Comin, F., de Cassia, R. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 29(3), 137-141. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008&lng=es&tlng=es.
- Educarchile. (2020). Informe de resultados Encuesta #VinculandoAprendizajes: indagación sobre estrategias de los docentes y apoyos requeridos para la educación a distancia en contexto de crisis sanitaria. <https://www.educarchile.cl/sites/default/files/2020-06/VinculandoAprendizajes-educarchile.pdf>
- Elige Educar. (2020). Situación de docentes y educadores en contexto de pandemia: reporte de resultados 20 de mayo 2020. https://eligeeducar.cl/wp-content/uploads/2020/05/Resultados_EncuestaEEcovid_SitioWeb_mi.pdf
- Feeney, B. y Collins, N. (2015). Thriving Through Relationships. *Current Opinion in Psychology*, 1, 22-28. <https://doi.org/10.1016/j.copsy.2014.11.001>.
- Fernández, A. (2020). 2020: Estudiantes, emociones, salud mental y pandemia. *Revista Andina De Educación*, 4(1), 23-29. <https://doi.org/10.32719/26312816.2021.4.1.3>
- Gálvez, P. (2020). Apoyo Social y su Influencia en el Agotamiento de docentes de Instituciones Educativas Policiales. *Revista San Gregorio*, (39), 31-41. Recuerdo de: <https://doi.org/http://doi.org/10.36097/rsan.v1i39.1143>
- García, M. (2010). La identidad docente: constantes y desafíos. *Revista Interamericana*, 3(1), 15-42. <https://www.redalyc.org/pdf/5610/561058717001.pdf>
- García, E., García, A., y Reyes, J. (2014). RELACIÓN MAESTRO ALUMNO Y SUS IMPLICACIONES EN EL APRENDIZAJE. *Revista Ra Ximhai*, 10 (5), 279-290. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134019.pdf>
- Gavotto, O., y Castellanos, L. (2021). Las emociones negativas vividas por los maestros en las clases virtuales en tiempos de pandemia. *Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 12(23). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1006>

- Gómez, M., y Almeida, N. (2016). La resiliencia del docente como factor crucial para superar las adversidades en una sociedad de cambios (Tesis no publicada). Universidad Autónoma de Madrid.
- Guerrero, F. (2017). “EL TRABAJO EN EQUIPO Y SU INCIDENCIA EN LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 86157 – “CÉSAR VALLEJO” - HUARMEY - 2015” (Tesis de grado no publicada). Universidad Nacional Santiago Atúnéz denMayolo.
- Hincapié, D. (15, mayo, 2020). Docentes: los otros trabajadores durante el COVID-19. *Enfoque Educación*.
<https://blogs.iadb.org/educacion/es/docentestrabajadoreseenciales/>
- Liu, S., Lithopoulos, A., Zhang, C., García-Barrera, M., Rhodes, R. (2020). Personality and Perceived Stress During COVID-19 Pandemic: Testing the Mediating Role of Perceived Threat and Efficacy. *Personality and Individual Differences*, 168.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7442020/#:~:text=Perceived%20Othreat%20and%20efficacy%20significantly,and%20lower%20levels%20of%20efficacy>.
- Lizana, P., Vega-Fernandez, G., Gómez-Bruton, A., Leyton, B., Lera, L. (2021). Impact of the COVID-19 Pandemic on Teacher Quality of Life: A Longitudinal Study from Before and During the Health Crisis. *International Journal for Enviromental Research and Public Health*, 11.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8038473/>
- Lloyd, M. (2020). Desigualdades educativas y la brecha digital en tiempos de COVI-19, en J. Girón (ed.): Educación y pandemia. Una visión académica. México: Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. UNAM.
- López-Orellana, C., Varela, J., Guzmán, P., Piedra-Martínez, E., Freire, A., Baculima, J., et al. (2021) Bienestar docente durante la Pandemia COVID-19: La Comparación entre Ecuador y Chile. *Revista de Sociología de la Educación*, 14(3), 325-347.
<https://ojs.uv.es/index.php/RASE/article/view/21472/19242>
- Keller, M., Chang, M., Becker, E., Goetz, T., Anne, C. (2014): Teachers’ Emotional Experiences and Exhaustion as Predictors of Emotional Labor in the Classroom: An Experience Sampling Study. *Frontiers in Psychology*, 5, 1442.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25566124/>
- Mancera, C., Serna, L., Barrios, M. (2020). Pandemia: maestros, tecnología y desigualdad. Nexos. <https://educacion.nexos.com.mx/?p=2286>
- Mazza, C., Ricci, E., Biondi, S., Colasanti, M., Ferracuti, S., Napoli, C. et al. (2020). A Nationwide Survey of Psychological Distress Among Italian People During the COVID-19 Pandemic: Immediate Psychological Responses and Associated Factors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7246819/>
- Mérida-López, S., Extremera, N., Quintana-Orts, C., Rey, L. (2020). Sentir ilusión por el trabajo docente: inteligencia emocional y el papel del afrontamiento resiliente en

un estudio con profesorado de secundaria. *Journal of Psychology and Education*, 15(1), 67-76. <http://www.revistadepsicologiayeducacion.es/pdf/186.pdf>

Ministerio de Educación de Colombia. (2020). Ministerio de Educación Nacional e Instituciones de Educación Superior fortalecen actividades académicas asistidas con herramientas TIC a través del plan padrino, una oportunidad para el crecimiento del sector. <https://www.mineducacion.gov.co/portal/salaprensa/Noticias/396744:Ministerio-de-Educacion-Nacional-e-Instituciones-de-EducacionSuperior-fortalecen-actividades-academicas-asistidas-con-herramientas-TIC-a-traves-del-plan-padrinouna-oportunidad-para-el-cre>

Ministerio de Educación del Ecuador. (2020). El Ministerio de Educación abre el curso de autoaprendizaje, Mi Aula en Línea. <https://educacion.gob.ec/el-ministerio-de-educacion-abre-el-curso-deautoaprendizaje-mi-aula-en-linea/>

Miranda, R., Bazán, C. y Nureña, C. (2021). Bienestar docente e impacto de la pandemia de COVID-19 en escuelas rurales multigrado. Un estudio cualitativo con docentes de tres regiones del Perú. (Informe técnico). http://www.grade.org.pe/creer/archivos/bienestar-docente_ vers4.pdf

Molina, M. (2020), Educación: la brecha digital profundiza las desigualdades en la pandemia. [en línea]. <https://www.pagina12.com.ar/266370-educacion-la-brecha-digital-profundiza-lasdesigualdades-en->

Ministerio de Educación de El Salvador. (2020). MINED trabaja en la digitalización de la educación [en línea]. <https://www.mined.gob.sv/noticias/item/1015516-mined-trabaja-en-la-digitalizacion-de-laeducacion.htm>

Ordaz, G., Dañarán, T. (2022). Perfil de Inteligencia Emocional de docente en tiempos de COVID-19. 2. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3150/3137>

Robinet-Serrano, A., y Pérez-Azahuanche, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento*, 5(12), 637-653. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2111>

Sánchez, P., Navarro, M., Etchezahar, E., Gómez, Y. (2021). Teachers' burnout during COVID-19 pandemic in Spain: Trait emotional intelligence and socioemotional competencies. *Sustainability*, 13(7259), 1-11. <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/13/7259>

Weinstein, J., y Muñoz, G. (2017). Mejoramiento y Liderazgo en la escuela. <https://liderazgoeducativo.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2020/04/Mejoramiento-y-Liderazgo-en-la-escuela.-Once-miradas.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

Primer cuestionario PANAS

1. Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo.

1. Muy frecuentemente
2. Frecuentemente
3. A veces
4. Raramente
5. Nunca

2. Me siento agobiado/a por el trabajo.

1. Muy frecuentemente
2. Frecuentemente
3. A veces
4. Raramente
5. Nunca
6. Omitir Respuesta

3. Me siento cansado/a físicamente en el trabajo.

1. Muy frecuentemente
2. Frecuentemente
3. A veces
4. Raramente
5. Nunca
6. Omitir Respuesta

4. Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo.

1. Muy frecuentemente
2. Frecuentemente
3. A veces
4. Raramente
5. Nunca
6. Omitir Respuesta

5. Me siento desgastado/a emocionalmente.

1. Muy frecuentemente
2. Frecuentemente
3. A veces
4. Raramente

5. Nunca
6. Omitir Respuesta

6.Me siento ilusionado/a por mi trabajo.

1. Muy frecuentemente
2. Frecuentemente
3. A veces
4. Raramente
5. Nunca
6. Omitir Respuesta

7.Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo.

1. Muy frecuentemente
2. Frecuentemente
3. A veces
4. Raramente
5. Nunca
6. Omitir Respuesta

8.Me siento sin ganas de atender a algunos estudiantes.

1. Muy frecuentemente
2. Frecuentemente
3. A veces
4. Raramente
5. Nunca
6. Omitir Respuesta

9.Mi trabajo me resulta gratificante.

1. Muy frecuentemente
2. Frecuentemente
3. A veces
4. Raramente
5. Nunca

6. Omitir Respuesta

10. Mi trabajo me supone un reto estimulante.

1. Muy frecuentemente
2. Frecuentemente
3. A veces
4. Raramente
5. Nunca
6. Omitir Respuesta

11. Pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento.

1. Muy frecuentemente
2. Frecuentemente
3. A veces
4. Raramente
5. Nunca
6. Omitir Respuesta

12. Pienso que estoy saturado/a por el trabajo.

1. Muy frecuentemente
2. Frecuentemente
3. A veces
4. Raramente
5. Nunca
6. Omitir Respuesta

13. Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas.

1. Muy frecuentemente
2. Frecuentemente
3. A veces
4. Raramente
5. Nunca
6. Omitir Respuesta

14. Pienso que trato con indiferencia a algunos estudiantes.

1. Muy frecuentemente
2. Frecuentemente
3. A veces
4. Raramente
5. Nunca
6. Omitir Respuesta

15. Tengo remordimientos por algunos de mis comportamientos en el trabajo.

1. Muy frecuentemente
2. Frecuentemente
3. A veces
4. Raramente
5. Nunca
6. Omitir Respuesta

16. Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.

1. Muy frecuentemente

2. Frecuentemente
3. A veces
4. Raramente
5. Nunca
6. Omitir Respuesta

Segundo cuestionario PANAS

1. Cuento con una persona de confianza a quien acudir si tengo problemas

1. Muy de Acuerdo
2. De acuerdo
3. Algo de acuerdo
4. Algo en desacuerdo
5. En desacuerdo
6. Totalmente en Desacuerdo
7. Omitir Respuesta

2. Hay personas a las que puedo acudir en momentos difíciles

1. Muy de Acuerdo
2. De acuerdo
3. Algo de acuerdo
4. Algo en desacuerdo
5. En desacuerdo
6. Totalmente en Desacuerdo
7. Omitir Respuesta

3. Hay personas con las que puedo contar siempre que lo necesito

1. Muy de Acuerdo
2. De acuerdo
3. Algo de acuerdo
4. Algo en desacuerdo
5. En desacuerdo
6. Totalmente en Desacuerdo
7. Omitir Respuesta

4. Hay personas que admiran mis habilidades

1. Muy de Acuerdo
2. De acuerdo
3. Algo de acuerdo
4. Algo en desacuerdo
5. En desacuerdo
6. Totalmente en Desacuerdo
7. Omitir Respuesta

5. Hay personas que no me ven competente

1. Muy de Acuerdo
2. De acuerdo
3. Algo de acuerdo
4. Algo en desacuerdo
5. En desacuerdo
6. Totalmente en Desacuerdo
7. Omitir Respuesta

6. Hay personas que reconocen mis competencias

1. Muy de Acuerdo
2. De acuerdo
3. Algo de acuerdo

4. Algo en desacuerdo
5. En desacuerdo
6. Totalmente en Desacuerdo
7. Omitir Respuesta

7. No me siento cómodo/a con nadie para hablar de mis problemas

1. Muy de Acuerdo
2. De acuerdo
3. Algo de acuerdo
4. Algo en desacuerdo
5. En desacuerdo
6. Totalmente en Desacuerdo
7. Omitir Respuesta

8. Pienso que otras personas no valoran mis habilidades

1. Muy de Acuerdo
2. De acuerdo
3. Algo de acuerdo
4. Algo en desacuerdo
5. En desacuerdo
6. Totalmente en Desacuerdo
7. Omitir Respuesta

9. Si algo me va mal, nadie me ayuda

1. Muy de Acuerdo
2. De acuerdo
3. Algo de acuerdo
4. Algo en desacuerdo
5. En desacuerdo
6. Totalmente en Desacuerdo
7. Omitir Respuesta

10. Siento que no puedo acudir a nadie cuando lo necesito

1. Muy de Acuerdo
2. De acuerdo
3. Algo de acuerdo
4. Algo en desacuerdo
5. En desacuerdo
6. Totalmente en Desacuerdo
7. Omitir Respuesta

11. Siento que no puedo acudir a nadie en situaciones que me afectan

1. Muy de Acuerdo
2. De acuerdo
3. Algo de acuerdo
4. Algo en desacuerdo
5. En desacuerdo
6. Totalmente en Desacuerdo
7. Omitir Respuesta

12. Tengo con quien hablar de las decisiones que me afectan

1. Muy de Acuerdo
2. De acuerdo
3. Algo de acuerdo
4. Algo en desacuerdo

5. En desacuerdo
6. Totalmente en Desacuerdo
7. Omitir Respuesta

Anexo 2

Invitación taller 1,2,3

UNIVERSIDAD DEL AZUAY

La carrera de Psicología Educativa Terapéutica, en el marco del proyecto de vinculación, tienen el honor de invitar a participar de la segunda fase de talleres sobre "Gestión emocional frente al COVID-19"

- Estos talleres se desarrollarán en el mes de Junio, una vez a la semana, los días Miércoles con una duración de 1 hora (8:00pm a 9:00pm).

Nota

- Confirmar su asistencia a través de WhatsApp: 0958983909, 0958904200 o mediante los siguientes correos: lilianaroxy1992@gmail.com, gavicha20@hotmail.com

UNIVERSIDAD DEL AZUAY

La carrera de Psicología Educativa Terapéutica, en el marco de proyecto de vinculación, tienen el honor de invitar a participar a usted al taller final de la segunda fase "Gestión emocional frente al COVID-19"

- Este taller se realizará el día Miércoles 9 de Junio 2021 con una duración de una hora (20:00 a 21:00 pm)

- Confirmar su asistencia mediante Whatsapp: 09658904200-0958983909 o mediante los siguientes correos: lilianaroxy1992@gmail.com o gavicha20@hotmail.com



UNIVERSIDAD DEL AZUAY

- La carrera de Psicología Educativa Terapéutica, en el marco del proyecto de vinculación tienen el honor de participar a usted en el taller final de "Gestión emocional docente frente al COVID-19"

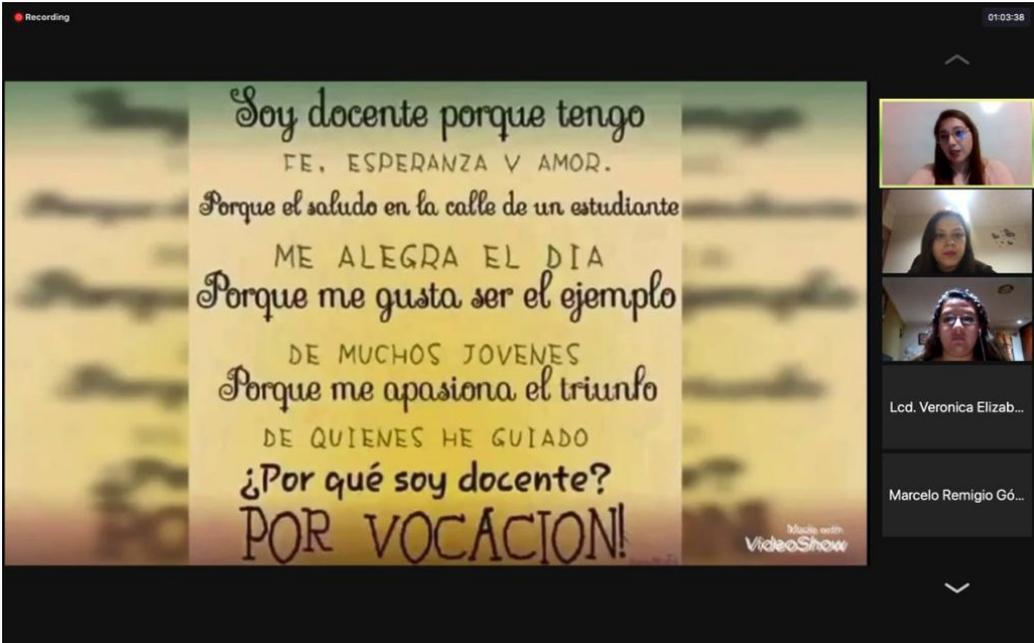
JUNIO
16

El taller final se realizará el día Miércoles 16 de junio 2021 con una duración de una hora (20:00 a 21:00 pm)

NOTA
Confirmar su asistencia mediante Whatsapp: 0958904200-0958983909 o mediante los siguientes correos: lilianarox1992@gmail.com o gavicha20@hotmail.com

Anexo 3

Imagen de reflexión



Recording 01:03:38

Soy docente porque tengo
FE, ESPERANZA Y AMOR.
Porque el saludo en la calle de un estudiante
ME ALEGRA EL DIA
Porque me gusta ser el ejemplo
DE MUCHOS JOVENES
Porque me apasiona el triunfo
DE QUIENES HE GUIADO
¿Por qué soy docente?
POR VOCACION!

Made with VideoShow

Lcd. Veronica Elizab...
Marcelo Remigio Gó...

Anexo 4

Tik Tok Taller 1



Anexo 5

Introducción al primer video Taller 1



Anexo 6

Actividad Menti-Meter Taller 2



Anexo 7

Video Trabajo en Equipo Taller 2



TRABAJO en EQUIPO: LA COOPERACION

Anexo 8

Actividad Taller 2

CREA UNA HISTORIA

- Entre todos los presentes realizaremos una historia llamada "CORONAVIRITUS"
- Desde la primera persona que comienza con la historia, se debe complementar entre todos con una oración que tenga coherencia con la persona que dijo antes y así sucesivamente.

Anexo 9

Tik Tok Taller 2



Anexo 10

Video Taller 3



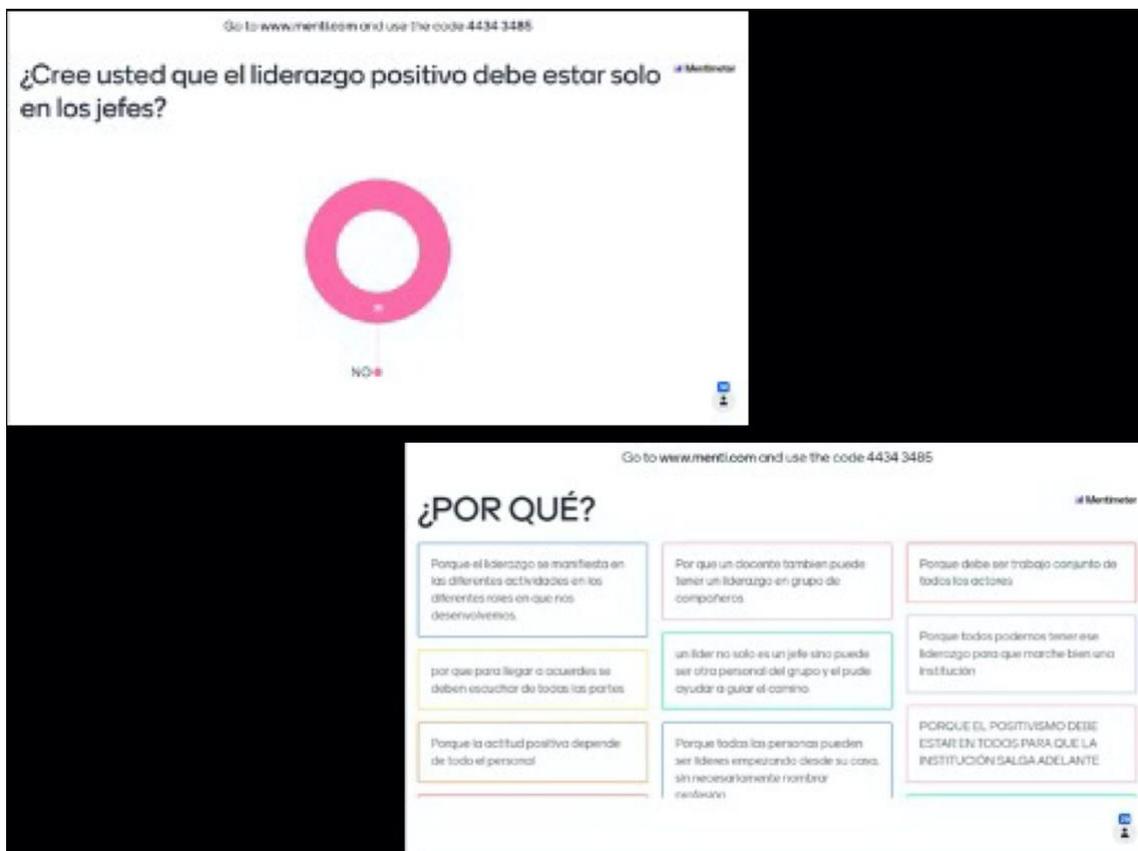
Anexo 11

Juego Word Wall Taller 3



Anexo 12

Actividad Menti-Meter Taller 3



Anexo 13

Grupo de Docentes del Ecuador

