

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL**



**ESTUDIO SOBRE LAS INNOVACIONES DEL PERSONAL DOCENTE EN EL
DESEMPEÑO LABORAL A PARTIR DE LAS CONDICIONES GENERADAS POR LA
PANDEMIA COVID19 EN EL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL, 2020.**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRÍA EN MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL**

**PRESENTADO POR:
DEYVI JOSÉ AMAYA ARGUETA
ANA SILVIA ORELLANA DE CRUZ**

**DOCENTE ASESOR:
MAESTRO RAFAEL MAURICIO PAZ NARVÁEZ**

JULIO 2021

SAN MIGUEL, EL SALVADOR CENTRO AMÉRICA.

INNOVACIONES DEL PERSONAL DOCENTE EN EL DESEMPEÑO LABORAL

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES

MAESTRO ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

RECTOR

DOCTOR RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA LÓPEZ

VICERRECTOR ACADÉMICO

MAESTRO JUAN ROSA QUINTANILLA

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

INGENIERO FRANCISCO ALARCÓN

SECRETARIO GENERAL

LICENCIADO RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARÍN

FISCAL GENERAL

INNOVACIONES DEL PERSONAL DOCENTE EN EL DESEMPEÑO LABORAL

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
AUTORIDADES

MAESTRO CRISTÓBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ
DECANO

DOCTOR OSCAR VILLALOBOS
VICEDECANO

LICENCIADO ISRAEL LÓPEZ MIRANDA
SECRETARIO INTERINO

DOCTORA MARTA DEL CARMEN VILLATORO
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORA SULEYMA CANALES UMANZOR DE CUBÍAS
COORDINADOR DE LA MAESTRÍA EN MÉTODOS Y TÉCNICAS
DE INVESTIGACIÓN SOCIAL

MAESTRO RAFAEL MAURICIO PAZ NARVÁEZ
DOCENTE ASESOR

INNOVACIONES DEL PERSONAL DOCENTE EN EL DESEMPEÑO LABORAL

TRIBUNAL EVALUADOR

MAESTRA KARLA MARÍA MEJÍA ORTIZ

MAESTRO DAVID ERNESTO CHÁVEZ NATIVÍ

MAESTRO RAFAEL MAURICIO PAZ NARVÁEZ
DOCENTE ASESOR

Dedicatoria

*Doy gratitudes a “**Dios Todopoderoso**” por los logros hoy obtenidos, por el tiempo de existencia, bienestar y salud, por ser Él Inicial y Él Final en aportar aquel esfuerzo, aquel soplo de aire y aliento, el último paso, el más significativo, el que me faltaba, el autor y protagonista principal en la obra maravillosa de mi vida, “*Quien nunca me falló*”, a Adonay, a Los mis más extensivos agradecimientos y espero servirle en la eternidad.*

*A mi hija **Deyri Judit Amaya** y mi esposa **Rosa Emilia Argueta** y quienes han sido mi fortaleza en el proceso académico, mi hija mi motor mi pasión de vida.*

*A **José Inés Amaya Arriaza** por ser un padre comprensivo, colaborador, tolerante y motivador, por darme apoyo durante toda mi vida.*

*A mi madre **María Rosita Argueta de Amaya** y Hermana **Rosa Iveth Amaya Argueta** quienes han sido mi origen de inspiración para salir adelante, agradezco sus esfuerzos económicos y su apoyo moral para poder llegar hasta al final de mi carrera.*

*A mis **docentes, compañeros y compañeras** de equipo por haberme brindado su amistad y por permitirme formar parte de este grupo de trabajo.*

A Familia: William, Saraí, Napoleón, Nora, Angelita, a Javier, Carlitos, Guadalupe, a Rene, Rosa, Leandro, Carlos, María J.

ME HAN ENSEÑADO EL CAMINO AL ÉXITO, Y HOY QUE LO ABRAZO, LE DOY GRACIAS POR HABER COMPARTIR CONMIGO TODO CUANTO APRENDIDO.

CON APRECIO DEYVI JOSE AMAYA ARGUETA

Agradecimientos

Le agradezco a **Dios** por estar siempre a mi lado en cada momento, por darme la fortaleza y salud necesaria para continuar en este proceso. Gracias amado Dios por ayudarme y darme la oportunidad de cumplir mi sueño y obtener este título.

Gracias amados padres **Osmin Orellana y Silvia Laínez**, gracias por su amor, trabajo y cada palabra de aliento y apoyo que me dieron, gracias por enseñarme que en esta vida es necesario el seguir aprendiendo para poner nuestros conocimientos al servicio de los demás.

A mi esposo **Eduardo Cruz y mi hijo Eduardo Cruz Orellana**, gracias por tenerme paciencia y tolerarme en momentos de estrés, gracias por apoyarme en este proceso, gracias porque nunca me reprocharon el que les robara tiempo de estar en familia

A mis hermanos **Oscar Laínez, Sergio Orellana y Javier Orellana**, por ser parte importante en mi vida, ustedes siempre han sido mi modelo en cada momento, desde pequeña siempre quise ser como ustedes en todo. Gracias por estar ahí, por sus consejos y guía.

A mi Suegra **Angelita de Cruz** por sus oraciones y un agradecimiento especial a mi amado suegro **Luis Eduardo Cruz Ayala QEPD**, gracias porque me dio ánimo de continuar cuando me sentía cansada y siempre estuvo pendiente de este proceso y por cada palabra de consejo. Hasta el cielo Don Luis... Muchas gracias.

Le agradezco a mis maestros: Suley Canales, Eduardo Pastore, Nelson Quintanilla, Maybi Rivera, Marta Villatoro, Margarita Berrios y Paz Narvárez, gracias por cada conocimiento compartido durante este proceso.

Ana Silvia Orellana

Índice General

Dedicatoria.....5

Agradecimientos.....6

Índice general.....7

Índice de tablas.....10

Índice de gráficas.....11

Resumen.....12

Introducción.....14

Capitulo I. Marco teórico sobre buenas prácticas, procesos de mejoras y estrés.....20

 2.1 Innovaciones del personal docente ante Covid1920

 2.2 Las buenas prácticas25

 2.2.1 Buenas prácticas con relación a la gestión del proceso enseñanza-aprendizaje26

 2.3 Las áreas de mejora28

 2.4 Estrés30

 2.4.1 Distrés y Euestrés31

Capitulo II. Consideraciones metodológicas.....34

 2.1 Tipo de estudio.....34

 2. 2 Universo y muestra.....34

 2.3 Técnicas e instrumentos.....34

2. 4 Validación de instrumentos.....	35
2.5 Recolección de información	35
2.6 Procedimientos de análisis.....	36
Capitulo III Resultados.....	37
3.1 Resultados de entrevistas enfocadas.....	37
3.1.1 Datos generales de entrevistas enfocadas	37
3.1.2 Análisis e interpretación.....	37
3.1.3 Buenas prácticas	38
3.1.4 Áreas de mejora.....	40
3.1.5 Distrés	43
3.1.6 Euestrés	45
3.2 Resultados del cuestionario.....	46
Capitulo IV. Análisis de los resultados.....	56
4.1 Innovaciones del personal docente estudiadas.....	56
4.2 Determinación de las buenas prácticas docentes.....	57
4.3 Establecimiento de las áreas de mejora del personal docente.....	59
4.4 Sobre el eustrés (o eutrés) y distrés descubierto	61
Conclusiones y recomendaciones.....	63
Referencias bibliográficas.....	66
Anexos:.....	70

Instrumentos.....	70
Cuestionario de investigación dirigido a docentes.....	70
Guía de entrevista dirigida a directores	73
Guía de entrevista dirigida a padres y madres de familia.....	75
Guía de entrevista dirigida a asistente técnico pedagógico	77

Índice De Tablas

Tabla	Pág.
Tabla 1 Buenas practicas	40
Tabla 2 Áreas de mejora.....	42
Tabla 3 Influencia del estrés	45
Tabla 4 Incidencia del estrés.....	46

Índice De Figuras

Figura	Pág.
Figura 1 Aplicaciones que usan las personas docentes en sus clases	48
Figura 2 Discusión a través de la plataforma digital.....	49
Figura 3 Buenas prácticas docentes	49
Figura 4 Enfermedades en la emergencia de Covid19.....	51
Figura 5 Experimentación de síntomas	52
Figura 6 Experiencias positivas del estrés.....	52
Figura 7 Experiencias sobre visión personal, resistencia	53

Resumen

En la presente investigación se centra en las innovaciones del personal docente en el desempeño laboral a partir de las condiciones generadas por la pandemia de Covid19 en los centros escolares públicos de la ciudad de San Miguel, la investigación es cualitativa y cuantitativa. Se toman elementos como las buenas prácticas, las áreas de mejora, el estrés en el personal docente. Las acciones de revisión y mejora comprueban un poco dominio de tecnología, debido a las nuevas exigencias docentes se ven obligados en la actualización en ofimática, redes sociales y aulas virtuales que generan incomodidad para trabajar en ellas, las personas docentes no han tenido las herramientas tecnológicas utilizando la plataforma de WhatsApp como medio fácil entre docentes y estudiantes; existió poco material didáctico. La reacción de estrés que agudizó la respuesta y disminuyó el rendimiento laboral, afectando las relaciones interpersonales con padres y madres, generando situaciones de desesperación, depresión; malestares físicos como migraña, fiebre, gastritis, insomnio, dolor de pecho, vértigo dolores musculares, comer en exceso, dolor de pecho y disfunción sexual. El estrés se ve manifestado incidiendo en la vida de los docentes estableciendo metas, buscando soluciones en situaciones que antes no habían pasado, generó encontrarse con la familia, aprender recursos tecnológicos, mejorando relaciones interpersonales, ayudando a reforzar la creatividad y las capacidades cognitivas.

Palabras claves: practicas-mejoras-innovación - estrés-docentes

Abstract

This research focuses on the innovations of teaching staff in job performance based on the conditions generated by the Covid19 pandemic in public schools in the city of San Miguel, the research is qualitative and quantitative. Elements such as good practices, areas for improvement, stress on teaching staff are taken. The revision and improvement actions prove a little mastery of technology, due to the new teaching demands they are forced to update office automation, social networks and virtual classrooms that generate discomfort to work in them, teachers have not had the technological tools using the WhatsApp platform as an easy medium between teachers and students; little didactic material existed. The distress reaction that sharpened the response and decreased work performance, affecting interpersonal relationships with parents, generating situations of despair, depression; Physical ailments such as migraine headaches, fever, gastritis, insomnia, chest pain, vertigo, muscle aches, overeating, overeating, chest pain, and sexual dysfunction. Eutres is manifested by influencing the lives of teachers by setting goals, seeking solutions in situations that had not happened before, it generated meeting with the family, learning technological resources, improving interpersonal relationships, helping to reinforce creativity and cognitive abilities.

Keywords: practices-improvements-innovation - stress-teachers

Introducción

En tiempos ancestrales, antiguas sociedades creían que los dioses infligían enfermedades cuando ciertos pueblos merecían un castigo, desde la plaga de Atenas en el año 430 a. C, hasta el Covid19 en el siglo XXI, más de 20 pandemias han puesto en riesgo la vida humana. Cuatro de las más mortíferas han sido la peste negra, la viruela, la gripe española y el VIH/SIDA.

La más reciente pandemia en la historia, por la que se está atravesando, es el nuevo coronavirus sars-cov-2 que genera la enfermedad Covid19, que en un inicio se creía que se había originado en la ciudad China de Wuhan, pero que luego la OMS aún no concluye el lugar donde se originó y que actualmente está presente en los cinco continentes. Para Juárez (2020) “los laboratorios del mundo trabajan a contrarreloj para entender su funcionamiento, dar luces sobre su impacto en los humanos y encontrar una vacuna que apacigüe su acelerada y preocupante propagación”.

La profesión de la enseñanza normalmente basa su ejercicio en el trato y contacto directo con las personas, y es un ejercicio profesional que se expone a altos índices de estrés laboral y psicológico. La obligación de planificar, generar el conocimiento, desarrollar procesos de enseñanza aprendizaje, en el aula donde los estudiantes asisten con diferentes expectativas, estados o intereses; de forma imperativa es una presión en quienes ejercen docencia para lograr los objetivos de enseñar. Pero llegaría el SARS-CoV-2 para forzar a quienes ejercen docencia (y toda persona que enseña algún tema o materia) a cambiar sus planificaciones, rutinas personales, forma de trabajo, y a reinventarse en modalidad digital, tratando de mantener o incluso superar los resultados obtenidos con las clases en modalidad presencial.

Por ello se le exige creatividad al personal docente, que deben desarrollarla sin importar la materia que enseñen, en tiempos de crisis, cultivan nuevas habilidades para desempeñar en el

mundo digital, y contribuir con la medida del confinamiento domiciliario, ofreciendo así charlas y clases virtuales desde diferentes plataformas.

En un contexto en el que diferentes instituciones educativas (centros escolares, colegios, institutos, universidades y escuelas de postgrado), lo plantea García (2020):

“han decidido utilizar el formato de clases virtuales para acoplarse al estado de emergencia debido al Covid19, y con un retorno a clases muy cercano, muchos docentes se han visto en la necesidad de realizar una transición acelerada para enseñar en modalidad de clases presenciales hacia enseñar a distancia mediante comunicación digital.”

Las instituciones educativas alrededor del mundo y El Salvador no ha sido la excepción, cerraron instalaciones, planteles completos como medida de precaución ante esta pandemia que está transformando la forma en que se trabaja, aprende, enseña y se relaciona. El grupo Educar(2020) afirma “se está ante un desafío sin precedentes, no es fácil, se tienen muchas preguntas y pocas respuestas”. Se ha recurrido a lineamientos y procedimientos dictados por cada institución y que al preparar la transición de lo presencial a lo digital son útiles los recursos educativos, cursos, guías, webinars , repositorios y estrategias.

La pandemia provocada por el coronavirus representa un reto para el personal docente de todos los niveles educativos. Este desafío requiere el desarrollo de nuevas habilidades, de revisión del proceso de mejora, innovar, además de adaptación y experimentación constante para cumplir con los objetivos de enseñanza aprendizaje, sin que se llegue al estrés docente.

En el municipio de San Miguel, se le solicita a estudiantes que asistan a clases digitales, en los hogares de estos no tienen internet o un aparato electrónico, los padres y madres de familia carecen de competencias tecnológicas para ayudar a sus hijos e hijas. Muchos estudiantes no tienen acceso a aplicaciones que no sean WhatsApp, esto debido a la falta de recursos económicos. El encierro en las casas, el aprender a usar nuevas aplicaciones tecnológicas, la preparación de clases, revisión de tareas de forma virtual, la revisión de inquietudes en mensajería instantánea como WhatsApp, es como una clase presencial que requiere tiempo, genera en el personal docente síndrome de colon irritable, depresión, desmotivación, fatiga y preocupación excesiva, problemas en la toma de decisiones, así como la atención y concentración que le generan malestar y desgaste en la pandemia de Covid19.

El personal docente está atravesando situaciones de mucha preocupación porque son conscientes que no pueden llegar a cada estudiante. Sibrian (2020) detalla “las autoridades del Ministerio de Educación informaron que en los próximos días comenzará con la capacitación del personal docente para que aprendan a usar la plataforma digital Google Classroom”. También anunció que proporcionará guías impresas a escuelas con dificultades de acceso a internet. El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MINEDUCYT) anunció la implementación de una estrategia digital que se extenderá hasta el cierre del año escolar 2020, después de que las clases presenciales en centros públicos y privados fueran suspendidas de manera indefinida por la emergencia.

Por lo cual se plantearon como preguntas guías de investigación ¿Cuáles son las buenas prácticas del equipo docente en el desempeño laboral a partir de las condiciones generadas por la pandemia Covid19? ¿Cuáles son áreas de mejora del personal docente en el desempeño laboral a

partir de las condiciones generadas por la pandemia Covid19? ¿Cómo afecta y/o incide el estrés en las personas docentes a partir de las condiciones generadas por la pandemia Covid19? Así, se buscó identificar elementos que contribuyeran a estudiar las innovaciones del equipo docente en el desempeño laboral a partir de las condiciones generadas por la pandemia Covid19, en el municipio de San Miguel.

El objetivo general de la investigación fue estudiar las innovaciones del personal docente en el desempeño laboral a partir de las condiciones generadas por la pandemia Covid19; los objetivos específicos: determinar las buenas prácticas de las personas docentes en el desempeño laboral; establecer las áreas de mejoras del personal docente en el desempeño laboral; descubrir cómo incide y/o afecta el estrés en el personal, a partir de las condiciones generadas por la pandemia Covid19.

Estudiar el estrés docente en un aspecto de suma importancia para su rendimiento laboral. Sin embargo, este aspecto en la actualidad no es percibido por docentes quienes en lugar de tomar en consideración el estrés, lo toman con indiferencia en su labor diaria, por lo que investigar esta problemática ayudaría a los docentes a tomar conciencia de los efectos que da el estrés en su trabajo.

Lo que impulsó la realización de esta investigación es por experiencias previas de atender a docentes de escuelas públicas, como también la práctica docente, y estudiar la exigencia e innovaciones ante la pandemia de Covid19, es significativo.

Con el desarrollo del presente estudio se benefician a docentes, dándoles a conocer los resultados y que puedan tomar medidas ante la innovación, proporcionando así beneficios a sus estudiantes. El equipo investigador obtiene un nuevo conocimiento referente a las buenas prácticas, las áreas de mejora y estrés docente, la Universidad de El Salvador, aumentando su volumen bibliográfico para futuras investigaciones.

La investigación se caracteriza por ser una investigación exploratoria y de técnicas integradas: es el complemento natural de la investigación cualitativa y cuantitativa, se combinan para realizar un estudio donde se complementan entre sí, su integración da como resultado una investigación superior.

Entre las personas participantes de la investigación se incluyen a docentes, director y directora de escuela, madres de familia y un asistente técnico pedagógico del sector público del Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología (MINEDUCYT).

El informe se divide en cuatro capítulos:

El Capítulo I: desarrolla el marco teórico, el estudio aborda las categorías relacionadas con las buenas prácticas, procesos de mejoras y estrés, en tal sentido se seleccionan teorías ya revisadas por autores y fuentes secundarias que permitieron abordar la temática, construir instrumentos de recolección de información y posteriormente poner en discusión las teorías y autores con los hallazgos encontrados en la investigación.

El capítulo II: expone las consideraciones metodológicas para abordar las innovaciones del personal docente en el desempeño ante Covid19.

En el Capítulo III se presenta los resultados, en primer lugar, mediante tablas y figuras, se detallan los resultados del cuestionario realizado a docentes, entrevista enfocada a asistente técnico pedagógico, representantes de familia, director y directora de centro educativo.

En el Capítulo IV se incluye los análisis resultados en los tres ámbitos de estudio: buenas prácticas, áreas de mejora y estrés.

Al final aparecen las conclusiones y recomendaciones, las referencias bibliográficas y lista de anexos.

Capítulo I. Marco Teórico Sobre Buenas Prácticas, Procesos De Mejoras y Estrés.

El estudio aborda las categorías relacionadas con las buenas prácticas, procesos de mejoras y estrés, en tal sentido se le seleccionan teorías ya revisadas por autores y fuentes secundarias que permitieron abordar la temática, construir instrumentos de recolección de información y posteriormente poner en discusión las teorías y autores con los hallazgos encontrados en la investigación.

2.1 Innovaciones del Personal Docente Ante Covid19

La innovación Nichols (1983) la precisó como aquella "idea, objeto o práctica percibida como nueva por un individuo o individuos, que intenta introducir mejoras en relación a los objetivos deseados, que por naturales tiene una fundamentación, y que se planifica y delibera" (p.4), aunque han pasado 37 años, esta definición sigue vigente. Innovación es el esfuerzo de un agente en tratar principalmente de obtener una mejora fundamentada en el ámbito de conocimiento donde se pretende desarrollar, esto está siendo aplicado en la actualidad en todos los trabajos, debido al COVID19, cada empleado ha tenido que innovar en sus funciones, con el objetivo de mejorar para crear ambientes más favorables y cumplir con las metas estipuladas.

Las innovaciones educativas siempre han existido pero debido a los últimos acontecimientos es que los docentes se han visto obligados a incluirlas en su diario vivir, Escudero (1988) expresa que lo siguiente:

La innovación educativa es un proceso de definición, construcción y participación social, lo cual nos lleva a entender su carácter multidimensional (socio tecnológico o estratégico, político, ideológico, cultural, contextual, biográfico) y a evitar el hecho de cambiar por cambiar, sin una reflexión crítica y deliberada sobre que cambiar, en qué dirección, como hacerlo y con qué medios.

Cada planificación, cada actividad con su respectiva evaluación ha tenido que ser implementada bajo el criterio de la innovación educativa de la mano con tecnología.

Cuando se habla de innovaciones educativas, el equipo docente debe tomar en cuenta que se debe aplicar aspectos que ayuden al proceso de enseñanza-aprendizaje, estos deberán desarrollar múltiples objetivos apegados al programa de estudio de cada nivel. Estos procesos deben ser novedosos, atractivo, amigable para cada estudiante. La definición de innovación educativa expresa Murillo (2017) que “contempla diversos aspectos: tecnología, didáctica, pedagogía, procesos y personas, implica la implementación de un cambio significativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Debe incorporar un cambio en los materiales, métodos, contenidos o en los contextos implicados en la enseñanza”. Es por esto que las innovaciones educativas van de la mano con la tecnología que es una herramienta que cada docente debe incluir en sus enseñanzas para hacer de estas menos monótonas y estresantes.

El mundo está cambiando de manera cada vez más acelerada, la tecnología y la educación no es la excepción. La velocidad que se requiere para responder a los nuevos retos que se presentan en el sector educativo, obliga a las instituciones a estar mejor informadas sobre las tendencias para anticipar los cambios e ir un paso adelante. Esto además, requiere que cada día el equipo docente debe estar en continua actualización no solo en conocimientos sino también en usos tecnológicos para ser aplicados a su labor.

La naturaleza de la innovación también considera cómo es que el tipo de innovación pudiera afectar el acceso a la educación, los planes de implementación, la práctica educativa y la experiencia del usuario final, que en la mayoría de los casos son los estudiantes.

Durante años, el mundo se ha visto afectado con varios virus que enferman las poblaciones, la Organización Panamericana de la Salud OPS (2020), se refirió que:

“Los coronavirus (CoV) son una gran familia de virus que causan enfermedades que van desde el resfriado común hasta enfermedades más graves. La epidemia de COVID-19 fue declarada por la OMS una emergencia de salud pública de preocupación internacional el 30 de enero de 2020. El Director General de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el doctor Tedros Adhanom Ghebreyesus, anunció el 11 de marzo de 2020 que la nueva enfermedad por el coronavirus 2019 (COVID-19) puede caracterizarse como una pandemia”. (p.1)

El manejo del virus vino a afectar drásticamente el diario vivir de toda la población mundial, afectando hasta la economía mundial. Debido a este imprevisto las actividades regulares de aula trajo como única alternativa de solución inmediata la implantación de la modalidad a distancia, el trabajo en casa fue la primera solución para contrarrestar la pandemia mundial, esto tiene el propósito de dar continuidad al proceso de enseñanza aprendizaje desde los hogares, tanto como para docentes y estudiantes de todos los niveles. Esto ha implicado la adaptación de enfoques orientados al uso de las Nuevas Tecnologías de la Información Comunicación (NTIC). Sin duda ha sido un esfuerzo no solo institucional y humano que ha participado en este proceso abrupto de modificación de una modalidad presencial a una virtual.

Sin embargo, surgen interrogantes desde la perspectiva docente sobre la preparación y el conocimiento previo en el uso de recursos y herramientas digitales para desarrollar una clase no presencial, debido a que no existen conocimientos previos de herramientas tecnológicas, pero igualmente cabe preguntarse ¿cómo se está desarrollando la actividad de enseñanza aprendizaje bajo la modalidad no presencial? ¿Cómo se harán evaluaciones, ya sean diagnósticas, sumativas o formativas? ¿Cómo se harán clases virtuales? ¿Cómo se harán revisión de tareas? etc.

Una de las mayores preocupaciones que ha surgido con respecto a la pandemia, confinamiento y la continuidad de la educación virtual, es como se continuaría con la educación desde casa, que estrategias se implementarían, cuales herramientas digitales serían las más adecuadas, que pasara con aquellos que no cuentan con acceso a internet. Todo esto surgió debido al confinamiento y el Covid19. Picón et al. (2020) enuncia que “La conectividad y el uso de herramientas digitales, sin lugar a dudas será crucial en esta mirada de una educación a distancia, donde la democratización del acceso debe ser garantizada, sin distinción alguna” (p. 5). En esta época que se está viviendo, la tecnología es parte esencial de la educación y siempre se debió mantener estrategias que vayan en sintonía de la tecnología para que esta ayudara al proceso enseñanza aprendizaje.

Cambios e innovación en la práctica docente durante la crisis del Covid19, la educación a distancia durante la crisis de la pandemia ha expuesto nuevas demandas para la entrega educativa efectiva y de calidad, y está transformando la realidad de los docentes quienes tienen un papel fundamental en la continuidad del aprendizaje de estudiantes. Por esto, es imperativo conocer cómo ha cambiado el rol docente frente a la pandemia y cómo se han adaptado a los retos de la educación remota. A tal fin, el Diálogo Interamericano y Teach For All, Herrero et al. (2020) plantea que “lanzaron una encuesta regional para entender los cambios y adaptaciones que la pandemia ha causado en la práctica docente, así como las oportunidades, las dificultades y los tipos de apoyo que han resultado efectivos para continuar con el servicio educativo”(p.1). Los resultados presentados a continuación se enfocan en los docentes de educación inicial, primaria y secundaria, la encuesta reveló información en cuatro categorías principales:

- a) La intensificación de brechas ya existentes en muchos contextos, como la falta de acceso a conectividad.

- b) Los cambios en la práctica docente al interactuar con los estudiantes.
- c) La oferta y el impacto de las capacitaciones docentes durante la pandemia y finalmente.
- d) El nivel de apoyo recibido por parte de las autoridades educativas.

Dentro de este cuadro categorías se resaltaron estos mensajes:

Más de un 80% coinciden que necesitan mejores plataformas y/o recursos didácticos para la enseñanza a distancia. Varios docentes comentan que mejorar la dirección para el desarrollo y adaptación de material curricular va a ser esencial para poder mantener la efectividad de la enseñanza a distancia o semipresencial (especialmente en 2021).

Un 66% de docentes creen que más oportunidades de desarrollo profesional enfocadas en temas tecnológicos van a ser necesarias para mejorar la enseñanza remota en un futuro. Además, en base a los resultados de la encuesta, invertir en la oferta de capacitaciones en tecnologías de la información y comunicación (TICs) parece dar buen resultado.

Casi un 50% de docentes también cree que desarrollar más competencias para el apoyo socioemocional de sus estudiantes va a ser importante para un futuro de aprendizaje remoto.

Las respuestas enfatizan la predisposición positiva y flexible de docentes de la región, así como algunas de las adaptaciones e innovaciones que tienen mayor potencialidad de transformar la práctica docente a largo plazo, sin desconocer los obstáculos y áreas de mejora en la educación a distancia. Los cambios observados en la práctica docente reafirman el rol fundamental que los docentes deben tener al centro de los procesos de planificación estratégica para la reapertura y en los procesos de definición de futuros modelos de educación híbrida.

2.2 Las Buenas Prácticas

De acuerdo con Rodríguez (2018) en su artículo "Buenas prácticas en el ámbito educativo y su orientación a la gestión del conocimiento",

La expresión buenas o mejores prácticas no resulta ajena a ningún área en particular de desarrollo profesional y se aplica desde el punto de vista individual, institucional u organizacional, así como también a sistemas más complejos que involucran, por ejemplo, los lineamientos políticos de un país en cada una de las áreas de gobierno.

La educación, cuyo interés es netamente social, también ha desarrollado estudios respecto a buenas o mejores prácticas que desde un enfoque de la gestión del conocimiento, pueden ser compartidas, y también implementadas en base a los objetivos de calidad y equidad que proponen los acuerdos internacionales de la última década. (p. 9)

Las mejores prácticas de política educacional y reforma educativa Andraca (2003) indica que "las mejores prácticas están agrupadas en los siguientes ejes temáticos: formación docente, gestión, materiales curriculares, mantenimiento y mejoramiento de la infraestructura escolar, incorporación de las nuevas tecnologías, y sistemas de evaluación" (p, 16). Las prácticas en su generalidad, están afines al desarrollo de la educación y concentran la vigilancia en el desempeño docente. Se visualiza que un acercamiento a la construcción de una infraestructura del conocimiento al identificarse dicha categorización de buenas prácticas. Metcalfe, (2016) afirma sobre "los procesos de gestión del conocimiento centran su atención sobre la información clave que es relevante, oportuna y disponible frente a la demanda y la preparación de esta información requiere de procesos para adquisición, ingeniería y representación porque el conocimiento y la experiencia están integrados en fuentes de información que de otro modo serían diversas y dispersas". (p.1)

Al hablar de buenas prácticas en la educación, se refiere al buen acto didáctico, donde hay implicación de las herramientas tecnológicas las cuales apoyan el desarrollo de las mejores/buenas prácticas. El usar en las aulas las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), implica un cambio significativo que favorece las actividades de trabajar entre el alumno y el docente lo cual constituye un aspecto importante para el interés de transmisión y encargo de las buenas prácticas en los procesos de enseñanza.

2.2.1 Las Buenas Prácticas y el Proceso Enseñanza

La tendencia actual de las instituciones educativas se orienta a la implementación de estándares para la evaluación de los resultados de aprendizaje con alumnos y alumnas. Muchos países se encuentran en la búsqueda de que en su sistema educativo se incorporen estrategias para que los docentes y estudiantes puedan enfrentar el tema de las evaluaciones estandarizadas con éxito, ya que es uno de los indicadores de la calidad educativa. Petrides et al. (2003) Aseveran que:

Las instituciones educativas están sometidas a presiones internas y externas que les exigen interrogarse frecuentemente sobre qué programas y servicios responden a su misión, y cómo podrían mejorar o responder mejor a las necesidades de los estudiantes para optimizar sus resultados. Al parecer, no hay muchos espacios donde los profesores puedan compartir sus experiencias para encontrar y desarrollar soluciones prometedoras que se podría definir como buenas prácticas, por eso es que la educación se puede considerar como un marco o un enfoque que permite a las personas dentro de una organización desarrollar un conjunto de prácticas para recopilar información y compartir lo que saben, lo que lleva a acciones que mejoran los servicios y los resultados. (p.10)

Ahora bien, desde la idea de King (1999), estas buenas prácticas “desarrollan capacidades de equipos escolares para generar liderazgo en la instrucción y proporcionan apoyo de alta calidad a los directores que comparten metas y objetivos comunes porque comparten una misma realidad”.

Las buenas prácticas del profesorado, las gestiones pedagógicas que apoyan el proceso del aprendizaje en las que se cumplen con eficacia las metas propuestas de formación y de aprendizaje. Rodríguez (2018) se señala determinados indicadores que se asumen como evidencias de la potencialidad educativa de estas buenas prácticas y entre otros destacan los siguientes:

- a) Permiten la generación de un aprendizaje significativo y su aplicación en la vida diaria.
- b) Implican a estudiantes en las actividades de aprendizaje debido a la mayor cantidad de operaciones mentales, trabajo colaborativo, estrategias de autoaprendizaje autónomas.
- c) Promueven el pensamiento divergente.
- d) Intervienen diferentes campos de conocimiento (interdisciplinariedad y transversalidad), establecen interconexiones entre los actores del proceso educativo, pero también entre grupos de trabajo e instituciones.
- e) Favorecen el uso de las TIC y exigen evaluación continua. (p.12)

Las estrategias que logran optimizar los procesos a través de los cuales los estudiantes mejoran su aprendizaje, tienen aspectos que sirven para que las buenas prácticas se cumplan en un espacio determinado. Hay factores que intervienen en el desarrollo de las buenas prácticas Petrides (2003) menciona “La gestión del conocimiento es válida para los educadores: una

toma de decisiones más eficaz sobre los procesos de trabajo, la mejora del programa y, lo que es más importante, los resultados de los estudiantes”. Los factores relacionados con los estudiantes como lo es: las características de cada individualidad, la motivación por el aprendizaje, los saberes previos. Además, de acuerdo con Duran (2016) las buenas prácticas “ no solo deben de aplicarse por parte de los docentes, sino también por parte de la administración, pues son ellos los que facilitan también ciertos recursos tecnológicos que ayudaran al proceso de enseñanza, se debe crear ambientes virtuales y también capacitar a cada docente para ayudar en conjunto en este proceso”. Los factores relacionados con el centro escolar: la infraestructura que cuente con los servicios básicos para el desarrollo de una clase, presencia de aulas de estudio para los estudiantes, como bibliotecas, aulas de informáticas. Factores relacionados con el docente: actitud para aprender investigando e innovando en el aula, utilización de recursos que se dispone, destreza en el uso de herramientas tecnológicas. Factores relacionados con la dirección del centro escolar: recomendaciones técnicas del asesor pedagógico y director, motivación, adecuaciones a los planes de grado, incentivos, capacitaciones y talleres de auto cuidado.

2.3 Las Áreas de Mejora

En el artículo de revisión y mejora de procesos educativos, el ciclo de revisión y mejora en general, el planteamiento de Del Rincón (2000) de un “proceso de mejora en el ámbito educativo suele basarse en la actuación de equipos docentes que se constituyen en grupos de revisión y mejora” (p.51). Las herramientas que la dirección, el equipo docente y muchas veces participa el asesor pedagógico, en su hacer, planifican, planean y organizan las acciones escolares para intervenir las prioridades del centro escolar, en forma efectiva para si cumplir los objetivos propuestos. Los grupos de trabajo para mejorar pueden tener el involucramiento y participación de cuidadores, madres, padre y alumnos, lo cual da una revisión general con grande

utilidad de anticipar ámbitos de mejora y buscar mecanismos para atender las necesidades específicas de aprendizaje.

En el proceso de revisión, busca dar un instrumento para la acción, ver las condiciones actuales del centro escolar, plantear mejoras, metas y operaciones dirigidas a fortalecer los puntos claves y resolver las problemáticas escolares de manera priorizada. El propósito es diagnosticar, recolectando, comparando y analizar información referida a las peculiaridades, intereses y problemas de los alumnos. Al realizar esta revisión grupo estudia su práctica docente para ver las necesidades reales, con el fin de recapacitar sobre las adaptaciones e incompatibilidades de dicha práctica y sobre los orígenes que las provocan. El informe valorativo sobre la adecuación y efectividad del actuar docente sirva para diseñar un plan basado en el análisis de la evidencia que lo hacen viable para su ejecución en la comunidad educativa.

Para intensificar los grupos de trabajo se debe tenerse en cuenta las fases del proceso de revisión y mejora, para de plantearse objetivos específicos y para cubrirlos se recogen y analizan datos, para implementar los acuerdos tomados e informar los logros a la comunidad educativa, Del Rincón (2000) plantea las fases siguientes:

“Proceso de revisión y mejora

1. Fase planteamiento, objetivo concienciar necesidad de optimizar, a través de sesiones grupales, se realiza acuerdos y decisiones.

2. Fase revisión global, con el propósito de priorizar áreas de mejoras asumibles, con las técnicas de lluvia de ideas y listas se informa de áreas prioritarias.

3. Fase revisión específica, con el objetivo de diagnosticar a través de listas guía revisión, perfiles, mapas, diagramas e indicadores, se informa problemas, necesidades y causas.

4. Fase planificar mejoras, con el propósito de elaborar plan de actuación, se recogen datos por medio de lluvia de ideas, mapas y diagramas, se comunica qué se hará, cuándo, cómo, con qué, quién.

5. Fase aplicar mejoras con el fin de implantar plan de actuación, análisis de datos por listas, guía revisión, perfiles, mapas y diagramas; se informa a través de material referencial y evidencias.

6. Revisar mejora, se valora el plan de actuación, se recogen datos a través de listas, guía revisión, perfiles, mapas, diagramas e indicadores, se detallan aspectos positivos, negativos y dificultades.

7. Planificar nuevas mejoras con el propósito de institucionalizar, optimizar plan de acción y una nueva área, se analizan datos a través de lluvia de ideas, mapas y diagramas, se informa qué se hará, cuándo, cómo, con qué, quién.”(p.53)

2.4 Estrés

El estrés ha sido un problema de preocupación para los especialistas de la conducta humana, por cuanto sus efectos inciden tanto en la salud biológica, psicológica y social, como en el desempeño laboral y estudiantil de la persona. Al respecto plantea Martínez (2007): “el problema que subyace radica en los requerimientos de la modernidad, concentrada en la obtención de resultados al margen de sus consecuencias sobre la calidad de vida, y por ende en la salud física y mental de las personas afectadas”. (p.1). Las personas se necesitan recrear, para

controlar el estrés, se necesita prevenirlo, convivir con las personas, hacer algo que se disfrute, quien practica ejercicios y realiza acciones de auto cuidado tiene una forma adecuada para afrontarlo y tener una vida agradable. Estrés docente lo plantea Rodríguez Zafra (2010) como:

Aquella excesiva activación psicológica y física que padecen los docentes como consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales (clima del aula, relación con las familias del alumnado, relaciones con los compañeros del equipo educativo y centro, etc.), y la respuesta idiosincrásica del individuo (teniendo en cuenta sus expectativas, locus de control, autoconcepto, forma de afrontar conflictos, etc.) que puede desencadenar en problemas de salud y laborales (manifestaciones conductuales, actitudinales, psicológicas y fisiológicas),

Las causas del estrés docente en instituciones educativas, las personas docentes tienen estrés asociados con problemas de salud físicos y emocionales, aunque ellos no lo ven, se observa desde las diferentes dimensiones como ser biopsicosocial que les afecta; existe desconocimiento en temas de salud mental, ven el actuar de los psicólogos y profesionales que acompañan procesos sin interés, los docentes tienden a ser pesimista, a quejarse de todo, esto se vuelve un factor cultural. Una de las principales causas es que los y las docentes piensan que la sociedad valora muy poco su trabajo y pierden el sentido trascendente de la enseñanza. Otras causas son el ambiente social, las pandillas, las exigencias de padres y madres de familia, la falta de recursos, las presiones laborales, aulas muy saturadas, malas relaciones interpersonales, llevar trabajo para la casa, manejo de la disciplina en el aula son causas que agobian al docente. Ante eso no existen tratamientos o generadores de prevención y de educación en temas de auto cuidado.

2.4.1 Distrés y Eustrés

El incremento de labores, actividades cargadas de sobre esfuerzo no solamente físico sino

también mental, pueden hacer llegar a cualquier persona a que desarrollen estrés, pero no todo el estrés puede ser negativo. Zuluaga (2018) indica que hace más de medio siglo Hans Selye, explico que la respuesta inexacta del cuerpo a cualquier actividad que tenga por resultado condiciones agradables o desagradables, también el eustrés (“buen estrés”) o distrés (“mal estrés”) esta es una respuestas inespecífica a los diversos estímulos positivos o negativos que actúan sobre él. Según las teorías basadas en la repuesta el término de estrés se desdobra en eustrés (o eutrés) y distrés, Guerrero(1996) definía que el eustrés es “la respuesta positiva de adaptación ante las situaciones de amenaza, y el distrés en cambio viene a ser el fracaso a esta adaptación que se manifiesta en el individuo en sentimientos negativos”.

El enfoque basado en la respuesta, la relevancia les pertenece a los conceptos de estresor (aquello que produce la reacción) y respuesta (cómo se manifiesta); y la posibilidad de considerar al estrés como motivador (eustrés) o como demanda excesiva (distrés).

Otro tipo de explicación la ofrecen las teorías basadas en el estímulo (Everly 1978, citado en Guerrero 1996), que categorizan a los estresores como psicosociales y biológicos. Los primeros son estímulos ambientales externos y dependerán de la interpretación cognitiva del sujeto para que se conviertan en estrés; en cambio, los estresores biológicos¹ son aquellos que producen cambios bioquímicos o eléctricos en el organismo.

Un tercer grupo de teorías más completas son las teorías interaccionales o transaccionales que conceptualizan a los estresores como demandas hechas por el ambiente interno o externo que afectan el balance de un individuo y, al afectar el bienestar físico o psicológico requieren de una acción para restablecerlo (traducción libre, Lazarus y Cohen 1977, citados en (University of

¹ Se pueden considerar estresores biológicos a una cantidad de estimulantes de consumo sociocultural como el café y el tabaco, así como elementos ambientales como el ruido y otros tipos de contaminación o condiciones de un medio físico.

Twente (2004), este modelo es que representa: un marco para evaluar los procesos de afrontamiento con los eventos estresantes, que son, transacciones persona-ambiente que dependen del impacto del estresor externo. La mediación de la evaluación del individuo es el primer paso, posteriormente se recurre a los recursos sociales y culturales en su disposición. Es decir, una persona juzgará si un evento es una amenaza, primeramente. Luego si es positiva (eustrés) o negativa (distrés), y, por consiguiente; controlable, desafiante o desbordante.

Capítulo II. Consideraciones Metodológicas

2.1 Tipo de Estudio

Tipo de estudio exploratorio: permitió investigar obtener nueva información cuando el objeto a examinar un tema o problema de investigación poco estudiado.

Investigación de técnicas integradas: es el complemento natural de la investigación cualitativa y cuantitativa. Se combinan los métodos para realizar un estudio donde se complementan entre sí, su integración da como resultado una investigación superior.

2. 2 Universo y Muestra

En el municipio de San Miguel hay 2,055² personas que ejercen labores de docencia en el sector público y 133 centros escolares.

Se les aplicó el cuestionario en línea a 120 docentes las cuales fueron escogidas al azar; las entrevistas se le aplicó a 1 asistente técnico pedagógico, 2 directores o directoras de Centros Escolares, 4 padres o madres de familia, haciendo un total de 127 personas. En la investigación se utiliza el muestreo de bola de nieve se define como “una técnica para encontrar al objeto de investigación. En la misma, un sujeto le da al investigador el nombre de otro, que a su vez proporciona el nombre de un tercero, y así sucesivamente. (Atikison, 2001). El criterio de exclusión se tomó aquella persona que no quiso participar en la investigación, además, docentes del sector privado y docentes que se encuentren en malas condiciones de salud.

2.3 Técnicas e Instrumentos

Las técnicas que se utilizaron la encuesta y la entrevista enfocada estructurada. Las entrevistas y las encuestas se realizaron en línea a través de herramientas como cuestionarios de

² Estadística proporcionada en informe Perfil Educativo del departamento de San Miguel, Ministerio de Educación en el año 2008.

Google, las entrevistas se realizaron a través de plataformas como ZOOM, Meet y WhatsApp o llamadas telefónicas. Los instrumentos utilizados fueron: el cuestionario y las entrevistas enfocadas estructuradas, se realizan dos entrevistas a personas que realizan labores de dirección, un asistente administrativo, una a un padre y tres entrevistas a madres de familia.

2. 4 Validación de Instrumentos

Se efectuó la validación de los instrumentos por parte de un experto en metodología y de cada área³. Lo anterior permitió reestructurar los instrumentos a partir de las observaciones que se hicieron, fundamentalmente en materia de redacción, orden lógico de las preguntas y pertinencia de las preguntas a los objetivos de la investigación.

El pilotaje de los instrumentos se realizó de siguiente manera: la encuesta se validó mediante el envío de la misma por medio de un enlace por internet de Google Forms, a 5 personas del municipio de Chinameca, el cual es aledaño a la ciudad de San Miguel lugar donde se realizó la investigación. La entrevista enfocada se validó con una persona del mismo municipio de Chinameca.

2.5 Recolección de Información

El cuestionario fue adaptado a Google Forms, de esta manera se tuvo un mayor alcance a la población estudiada, se envió el enlace para que llegara a los docentes, fue a través de líderes sindicales en sus grupos de WhatsApp y el grupo de Facebook de traslados y permutas de docentes. Para las entrevistas a los directores y directoras se realizaron a través de los mismos grupos y por medio de Asistentes Técnico-Pedagógicos.

³ Se validó el cuestionario y entrevista por medio de una psicóloga, un educador, un asistente pedagógico.

2.6 Procedimientos de Análisis

Las encuestas fueron procesadas a través del software estadístico PSPP, después del cuadro se presenta su respectiva gráfica de barras o pastel y luego el análisis e interpretación individual de cada porcentaje de las preguntas. Las entrevistas se realizaron grabaciones, las transcripciones fueron llevadas a cabo por las personas investigadoras. Los nombres de las personas participantes se sustituyeron por claves, garantizando el anonimato de la información proporcionada. Para el análisis de la información se empleó el programa informático para investigaciones cualitativas WEFT-QDA, versión 1.0.

Capítulo III Resultados

3.1 Resultados de entrevistas enfocadas

3.1.1 Datos Generales de Entrevistas Enfocadas

Las siete personas entrevistadas tienen las siguientes características: 3 hombres y 4 mujeres. El estado familiar 5 personas casadas, 1 en unión no matrimonial, 1 soltera. 3 personas son empleadas por ley de salario en el Ministerio de Educación y Tecnología, 1 Licdo. en ciencias de la educación y Asistente Técnico Pedagógico, dos profesores y directores de Centro Escolares de San Miguel; 3 madres y 1 padre de familia.

Hallazgos de entrevista enfocada dirigida a un Asistente Técnico Pedagógico y coordinador de zona, directora y director; madres y padre de familia.

3.1.2 Análisis e Interpretación

Se procedió a la clasificación de toda la información contenida en las entrevistas enfocadas, mediante el software Weft QDA y el método hermenéutico. El ordenamiento de la entrevista fue en forma ordenada secuencial y concreta, según presentación del mayor número de elementos similares entre las diferentes respuestas individuales. Asimismo, después de una lectura cuidadosa interpretación del guion de la entrevista enfocada, se revelaron 4 categorías emergentes de análisis:

- a) Las buenas prácticas
- b) Las áreas de mejora
- c) Influencia del estrés (distrés)
- d) Incidencia del estrés (eustrés)

3.1.3 Buenas prácticas

El Asistente técnico pedagógico y coordinador de zona en el MINEDUCYT, “(M. López, comunicación personal, 09 de octubre de 2020)” plantea las buenas prácticas que mejoran el desempeño docente:

Las personas que se dedican al proceso de enseñanza aprendizaje han tenido formación en el uso de recursos tecnológicos, usos de aplicaciones que permiten el desarrollo de clases.

La atención de forma virtual a estudiantes, por medio del envío de tareas por plataformas digitales en principal WhatsApp en las cuales se envían guías, tareas y exámenes, que previamente han sido proporcionadas por el Ministerio de Educación en el nivel central.

El control y evaluación de la elaboración de actividades, el equipo docente monitorea a estudiantes están realizando tareas mediante el apoyo de responsables, fotos de cuaderno, videos o Classroom.

Entrega de material didáctico a pesar del temor a contagio del coronavirus, a estudiantes que no tienen acceso a internet, docentes entregan de forma impresa guías y explican el contenido de los ejercicios.

Utilización de videos pregrabados o clases virtuales para desarrollar los contenidos.

Incentivos, planes de formación y apoyo como docente de parte del MINEDUCYT, ante esta pandemia de covid19. El ministerio de educación a través de la unidad de tecnologías educativas ha creado algunas formaciones, las capacitaciones de Google Classroom y Google Meet, capacitación y talleres de convivencias escolar,

también sobre la no violencia en la pandemia Covid19.

Según (S. Reyes, comunicación personal, 17 de octubre de 2020) incentivos no han tenido, atención psicológica durante el encierro tampoco. Evaluaciones para medir el conocimiento de estudiantes: según las personas entrevistadas la evaluación formativa en esta modalidad de educación a través de plataformas virtuales se está trabajando desde casa por la pandemia, es muy difícil evaluar al estudiante por medio de una prueba sumativa, se está evaluando formativamente por medio de desarrollo de guías, desarrollo de videos, desarrollo de algún contenido, realizar un experimento y que estudiante envíe fotos. Docentes entre sí, se proporcionan apoyo prestando computadoras, compartiendo internet, impresoras, debido a que tienen estas herramientas en sus casas.

En la opinión de (J. Jiménez, comunicación personal, 06 de noviembre de 2020) director de centro escolar concretiza la adecuación de ambiente familiar de las casas de habitación a un ambiente adecuado para realizar llamadas o grabar un video para impartir clases. Los seguimientos de las clases lo plantea (L. Cruz, comunicación personal, 17 de noviembre 2020) como un tema difícil, ante la modalidad nueva en virtualidad, crear grupos de WhatsApp ha sido la mejor alternativa, verificar todos los lunes la resolución de tareas, observar, dar recordatorios, recordatorios, recomendaciones. La entrega de alimentos: ha enviado paquetes a los centros escolares para que sean entregados a los padres y las madres de familia que tienen hijos inscritos en los centros escolares, el control de estas entregas son las mismas personas docentes quienes por medio de los listados.

Los recursos didácticos disponibles según madre de familia (S. Umazor, comunicación personal, 19 octubre de 2020) a estudiantes les envían links de videos de YouTube, y guías que proporciona el MINEDUCYT, además de fotografías de páginas de libros.

El conjunto de acciones que desenvuelve el profesorado introduciendo mejoras en la pandemia de Covid19, han desarrollado acciones en las relaciones, procesos y nuevas actividades; todo ello orientado a producir efectos positivos. A continuación se presenta un cuadro resumen de las buenas prácticas desarrolladas por docentes:

Tabla 1

Buenas prácticas

Acciones que mejoran el desempeño docente	Recursos didácticos	Incentivos, planes y apoyos	Seguimiento de clases
Formación en el uso de recursos tecnológicos.	Links de videos de YouTube, guías, fotografías de páginas de libros.	Capacitaciones de Google Classroom y Google Meet	Creación de grupos de WhatsApp
La atención de forma virtual a estudiantes WhatsApp.	-Videos pregrabados o clases virtuales	Talleres de convivencia escolar	Retroalimentación
Entrega de material didáctico		Capacitación sobre la no violencia en la pandemia Covid19	Verificar cada lunes la resolución de tareas
Adecuación de ambiente familiar		No incentivos	Control de lecturas
Entrega de alimentos		No soporte psicológico ante Covid19	
Solidaridad entre docentes			

Nota: Esta tabla muestra la opinión del asesor pedagógico, director/a de Centro Escolar, padres de familia del Municipio de San Miguel en relación a las buenas prácticas del personal docente.

3.1.4 Áreas de mejora

Las acciones de revisión y mejora que se establecen en el desempeño laboral docente, a partir de las condiciones generadas por la pandemia Covid19, afirma (M. López, comunicación personal, 09 de octubre de 2020) son las siguientes:

- a) Dominio de tecnología, debido a las nuevas exigencias docentes se ven obligados en la actualización en ofimática, redes sociales y aulas virtuales.
- b) El compromiso con la educación, hay docentes que en esta situación de Covid19, han tenido dificultades, no han estado a la altura debido a la falta de capacitación y aun así haciendo su mayor esfuerzo han tenido déficit, deberían tener la atención necesaria ante esta pandemia.
- c) Algunas personas que ejercen la labor de enseñanza no han tenido las técnicas de comunicación necesarias también para poder relacionarse con los padres, madres de familia o encargados, se le han presentado conflictos, pero han solventado con la creación de grupos de WhatsApp,
- d) Poco material didáctico, la elaboración de materiales tanto físicos o digitales, y/o de su propia autoría de docentes, personal del profesorado solo están usando la guía que les envía el Ministerio Educación, se han limitado sólo a eso por las dificultades del manejo de herramientas tecnológicas.
- e) El control de notas, el manejo en relación con los datos, identificaciones que deben tener con referencia a la participación de estudiantes, hay algunos docentes que no llevan ese control y se les ha hecho difícil a la hora de ingresar sus notas al sistema.

La comunicación con asesor /a pedagógico y encargados/as de familia, refiriere (J. Jiménez, comunicación personal, 06 de noviembre de 2020) no ha sido fluida y constante por medio de WhatsApp, Google Meet y correo electrónico, con la dirección se han creado grupos de WhatsApp, donde se está bajando la información que manda el ministerio, las consultas directoras se resuelven en colectivo con apoyo mutuo. La comunicación con

personas encargadas ayuda obtener un mejor proceso enseñanza aprendizaje, se han establecido grupos de trabajo de WhatsApp por grados, siempre se le pide que este un padre, madre o encargado de familia pendiente de los grados inferiores, en los niños y niñas el refuerzo es fundamental, y sobre todo para el uso de aplicaciones para el desarrollo de actividades.

El currículo flexible según la madre de familia (T. Argueta, comunicación personal, 30 de octubre de 2020) “se han ha realizado adecuaciones, por ejemplo, las guía del MINEDUCYT priorizando contenidos del programa”. El currículo nacional se ha flexibilizado, desde nivel central, las guías de trabajo que se han desarrollado, expresa (S. Reyes, comunicación personal, 17 de octubre de 2020) que “lo contenidos que les pueden generar dificultad se omiten, y se priorizan contenidos del programa, se le da más relevancia a los temas que tienen más interés en la vida personal de estudiantes o les puede ayudar a su vida”.

El refuerzo académico indica (L. Cruz, comunicación personal, 17 de noviembre 2020), debería ser un lineamiento para que el docente tenga el compromiso legal y moral, aunque ya está establecido la parte de refuerzo escolar, con esta situación se sabe que se tiene muchos vacíos, sugieren que se realice el primer trimestre del 2021.

El conjunto de medidas de cambio que se toman en la pandemia del Covid19, es para mejorar el desempeño laboral, las cuales han sido organizativas, curriculares y formativas. En la siguiente tabla se presentan las áreas de mejoras que según las personas entrevistadas ponen en práctica el personal docente.

Tabla 2

Áreas de mejora

Acciones de revisión y mejora	Comunicación	Currículo flexible	Refuerzo académico
Dominio de tecnología.	Comunicación no ha sido fluida y constante.	Adecuaciones	Falta de lineamiento para que el docente tenga el compromiso legal y moral.
El compromiso con la educación	El uso de aplicaciones para el desarrollo de actividades	Priorizar contenidos del programa.	Planificación el primer trimestre del 2021
Técnicas necesarias también para poder comunicarse		Temas de interés en la vida personal de estudiantes	
Material didáctico			
El control de notas			

Nota: Esta tabla muestra la opinión del asesor pedagógico, director/a de Centro Escolar, madres y padre de familia del Municipio de San Miguel en relación a las áreas de mejoras del personal docente.

3.1.5 Distrés

A continuación se presenta lo que se descubre de la afectación del estrés en el personal docente a partir de las condiciones generadas por la pandemia Covid19:

El confinamiento, expresa (S. Reyes, comunicación personal, 17 de octubre de 2020) en el caso de los docentes la pandemia y el encierro, ha causado ciertos efectos de estrés, la presión que ejerce el ministerio, poca responsabilidad de encargados en las tareas de estudiantes, las exigencias para la atención de las clases a sus estudiantes, esto ha llevado a que muchos docentes entren en conflicto con padres y madres de familia, afectando las relaciones interpersonales y generando situaciones de desesperación que no saben qué hacer.

La afectación rendimiento laboral afirma (M. López, comunicación personal, 09 de octubre de 2020), el estrés que da la pandemia genera dificultad a la hora de emplearse en la

enseñanza aprendizaje, en algunos casos les ha tocado aprender cosas nuevas a los docentes.

Malestares/ enfermedades que presentan los docentes expresa (S. Reyes, comunicación personal, 17 de octubre de 2020) han exteriorizado migraña, ansiedad, insomnio, el horario ha cambiado de sueño ha cambiado. Síntomas docentes han presentado ataques de pánico, dolores musculares, comer en exceso, dolor de pecho, disfunción sexual.

El estado de agotamiento cerebral inducido por la exigencia de un rendimiento muy superior al normal como lo es la pandemia de Covid19 y las exigencias que normalmente se tiene dentro de la enseñanza aprendizaje, ha provocado algunas afectaciones físicos y mentales y laborales en el personal docente entrevistado. En la tabla 3 se presenta un resumen de la influencias del estrés:

Tabla 3

Influencia del estrés

Confinamiento	Afectación ren- dimiento laboral	Malestares/ en- fermedades	Síntomas
Conflicto con padres y madres	Dificultad a la hora de emplearse	Migraña, Ansiedad	Ataques de pánico Dolores musculares
Afectación de las relacio- nes interpersonales	Exigencia para aprender nuevas cosas.	Insomnio	Comer en exceso Dolor de pecho
Situaciones de desespera- ción			Disfunción sexual.

Nota: Esta tabla muestra la opinión del asesor pedagógico, director/a de Centro Escolar, del Municipio de San Miguel en relación al distrés del personal docente.

3.1.6 Euestrés

A continuación se presenta lo que se descubre de la incidencia del estrés en docentes, a partir de las condiciones generadas por la pandemia Covid19:

Una mejor versión el director (J. Jiménez, comunicación personal, 06 de noviembre de 2020) expone que les ha tocado renovarse ante esta situación de pandemia, en algunos casos el ministerio ha enviado un enlace para el desarrollo de un taller para trabajar el nivel de estrés y la resiliencia, donde se trata de dar la idea de cuando hay un requerimiento a corto plazo se haga con la menor fatiga posible. También ha estimulado a capacitarse en temas tecnológicos, aprendiendo cosas nuevas para el desarrollo de las clases.

Desarrollo de adaptación: durante la pandemia de covid19 ha afectado la vida y tranquilidad, indica (S. Reyes, comunicación personal, 17 de octubre de 2020) generó encontrarse con la

familia, estar con más atención, y han pasado más tiempo en casa, desarrollando actividades del hogar como lavar, planchar, hacer comida... han aprendido a sobrellevar la situación. Las relaciones interpersonales: en el ambiente familiar, la convivencia se ha fortalecido entre madres, padres e hijos hijas. El cooperativismo con docentes se ha aumentado debido a que quienes tienen más conocimiento de las aplicaciones digitales han enseñado el uso a quienes no las manejan, así como el aprendizaje de las medidas sanitarias ante coronavirus.

No todo el estrés es malo, existe el estrés positivo que consiste en que las personas docentes reaccionan con motivación ante la dificultad del Covid19, de tal manera que la tensión que sintieron les resulta estimulante, pues la superación de la tensión es ir acompañada de algún tipo de recompensa como lo es: sacar la versión de sí mismo, mejor capacidad de adaptación y mejores relaciones interpersonales. Se presenta la tabla 4 cuatro donde se resume la incidencia del estrés:

Tabla 4

Incidencia del estrés

Mejor versión	Desarrollo de adaptación	Relaciones Interpersonales
Renovación ante la situación de pandemia	Mejores relaciones interpersonales con la familia	En el ambiente familiar, relaciones se han fortalecido entre madre, padre, hijos e hijas
Desarrollo para trabajar el estrés y la resiliencia	Aprendizaje de medidas higiénicas, actividades físicas	El cooperativismo entre docentes
También ha estimulado a capacitarse en temas tecnológicos	Desarrollo de actividades del hogar como: lavar, planchar, cocina	

Nota: Esta tabla muestra la opinión del asesor pedagógico, director/a de Centro Escolar, madres y padre de familia del Municipio de San Miguel en relación al estrés del personal docente.

3.2 Resultados del cuestionario

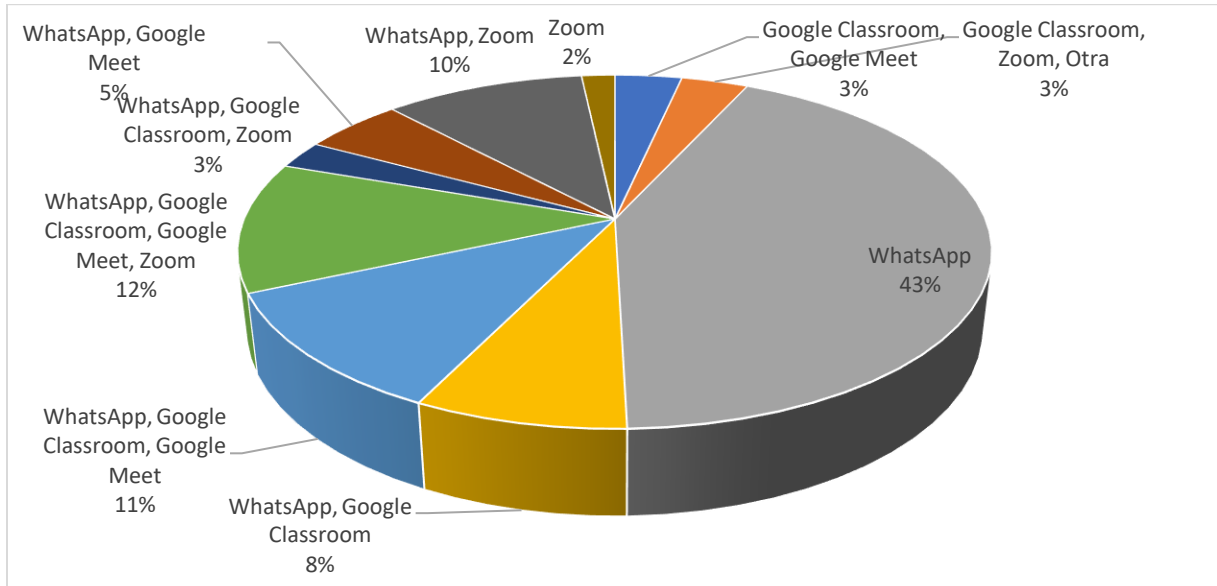
A continuación, se presenta la información obtenida de 120 docentes encuestados, se realizó aplicación de cuestionario a través de formularios de Google.

Docentes del sector público del municipio de San Miguel, tienen las siguientes características:

- a. 87 mujeres y 33 hombres.
- b. 45 de las 120 encuestadas se concentran en las edades de 51 a 60 años.
- c. El 54.2 % de las personas están casadas, un 30.8% están solteras, un 5.8% en unión no matrimonial, un 5% divorciadas, un 2.5% viudas.
- d. El 50% del personal docente tiene título de Profesorado, el 41% un título de Licenciatura, el 7% han obtenido el grado académico de Maestro y solo un 2% cuenta con el grado académico de Bachillerato Pedagógico.
- e. El 84% está por ley de salarios y 16% por plaza de interinato.
- f. El tiempo de servicio que las personas entrevistadas tienen de laborar en el ramo de educación pública, sobresale un 41% entre 21 a 30 años.

Figura 1

Aplicaciones que usan las personas docentes para el desarrollo de sus clases

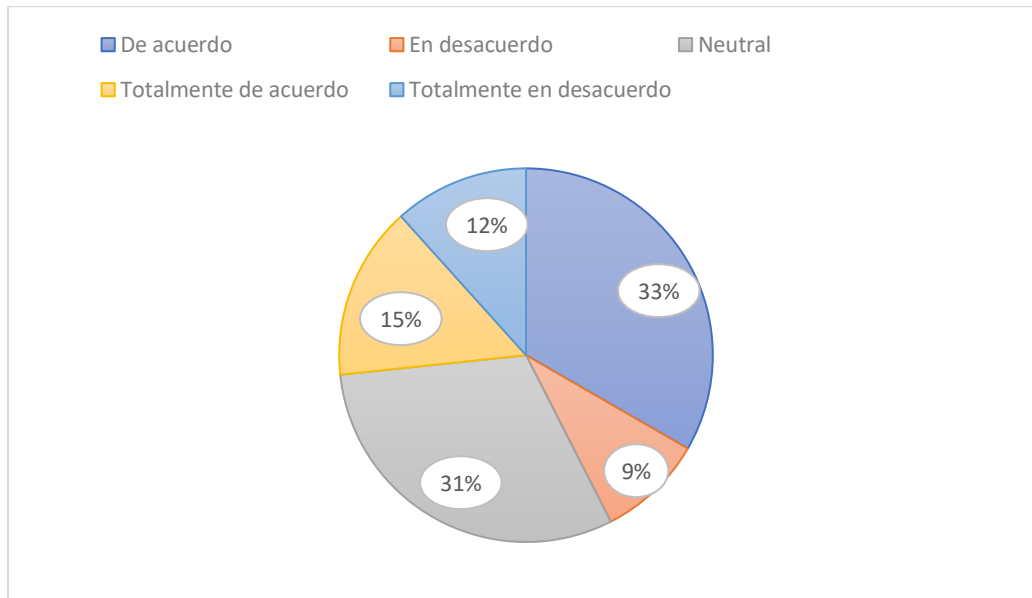


Nota: El grafico muestra las aplicaciones que usa el equipo docente para el desarrollo de clases en el municipio de San Miguel.

La figura 1 denota que las 120 personas encuestadas la mayoría (43%) utiliza la aplicación de WhatsApp para el desarrollo de clases, es notable que también la utiliza junto a otras aplicaciones un 12% WhatsApp, Google Classroom, Google Meet, Zoom; un 11% utiliza WhatsApp, Google Classroom, Google Meet. En la pandemia de Covid19 la aplicación más usada por el personal docente encuestado para el desarrollo de clases es WhatsApp.

Figura 2

Discusión a través de la plataforma digital



Nota: El grafico representa la opinión de docentes del sector público del Municipio de San Miguel, sobre el uso de las plataformas digitales para generar diálogo entre estudiantes.

La figura 2 muestra la valoración o percepción que tienen las personas docentes sobre los usos de plataformas digitales para la discusión en clases destacando que un 33% considera de acuerdo, un 31 neutral, un 15% totalmente de acuerdo, un 9% en desacuerdo.

Figura 3

Buenas practicas docentes

Prácticas docentes



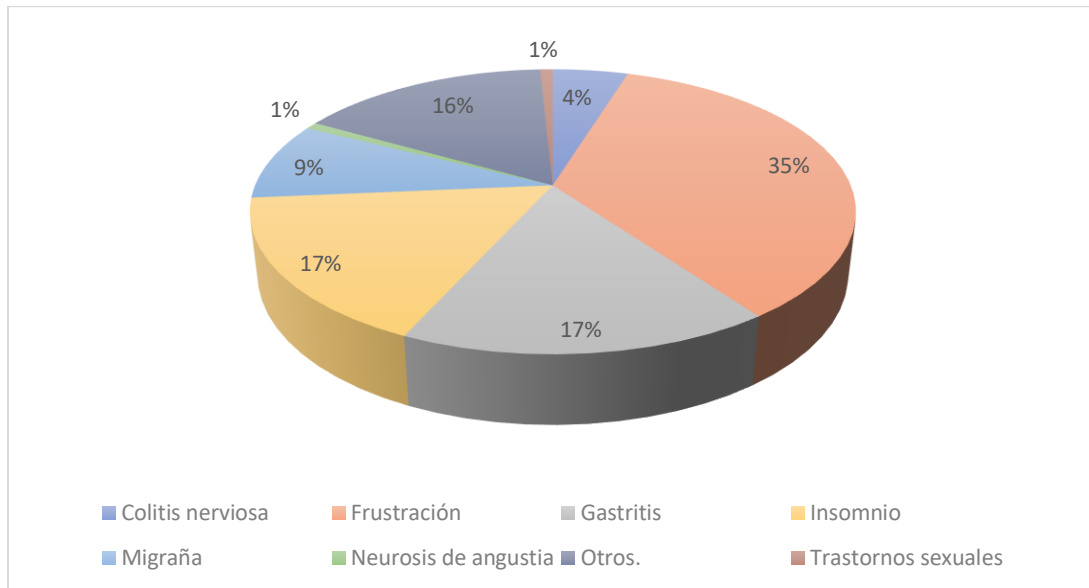
Nota: El gráfico representa las buenas prácticas de docentes del sector público del Municipio de San Miguel.

En la figura 3 se destacan las buenas prácticas del personal docente, la afectación rendimiento laboral muestra que el 48.4% si se ve afectada y el 51.7% opina lo contrario. Con respecto a la buena relación con sus compañeros el 95% dijo que sí, pero solo el 5% no tiene una buena relación, durante este tiempo de pandemia, la sobre carga laboral le ha afectado a un 75%, el 25% opina que no le ha afectado. El personal docente considera que realizaran refuerzo escolar al terminar el año.

Las Innovaciones o adecuaciones en el currículo para cumplir su labor docente durante la pandemia fue realizado por el 92.5%, solo el 7.5% respondió lo contrario. El 94.1 de los docentes opina que ha creado un ambiente positivo durante su clase virtual. Todos los docentes opinan que es importante el mantener una buena comunicación con los encargados de sus estudiantes. El 95.8% de los encuestados desean mantener una capacitación constante para fortalecer la enseñanza virtual, mientras que el 4.2% opina que no.

Figura 4

Enfermedades en la emergencia de Covid19

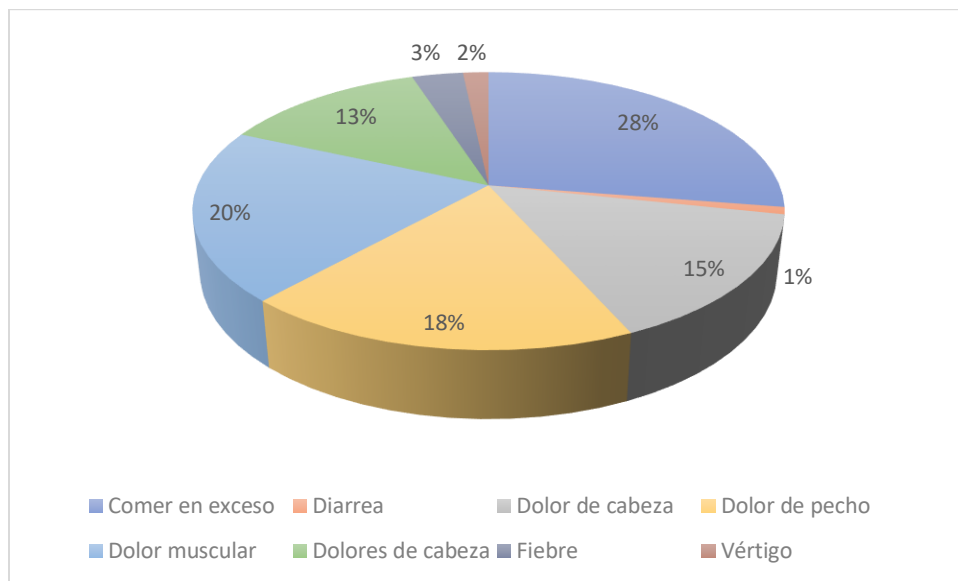


Nota: El grafico representa las enfermedades y malestares que generó el estrés ante la pandemia de covid19 en docentes del sector público del Municipio de San Miguel.

En la figura 4, se agrupan los malestares y enfermedades que adolecen las personas docentes a causa de estrés ante la emergencia de Covid19. En este sentido, de las personas que en la encuesta respondieron que el mayor porcentaje de malestares lo tiene la frustración con 35%, la gastritis y el insomnio con un 17%, que otros malestares tienen un 16%, la migraña un 9% y 1% trastornos sexuales.

Figura 5

Experimentación de síntomas

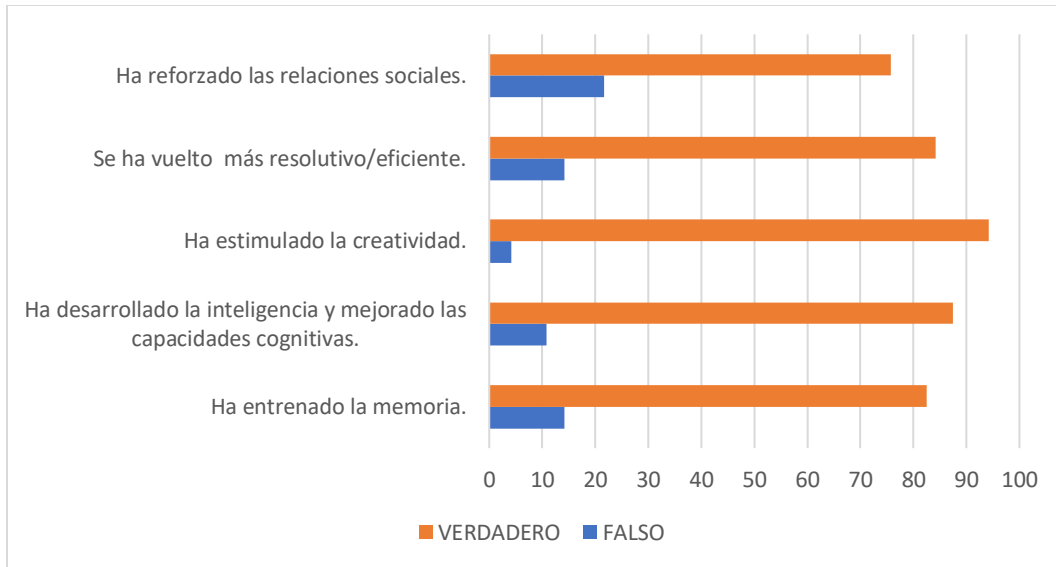


Nota: El gráfico representa los síntomas de salud que generó el estrés ante la pandemia de Covid19 en docentes del sector público del Municipio de San Miguel.

La figura 5 muestra los síntomas sentidos que presentaron las personas docentes encuestadas ante Covid19. Destacando que el 20% comía en exceso, dolor muscular 20%, un 18% dolor en el pecho, un 13% dolor de cabeza, el 3% presento fiebre, y un 2% vértigo.

Figura 6

Experiencias positivas del estrés

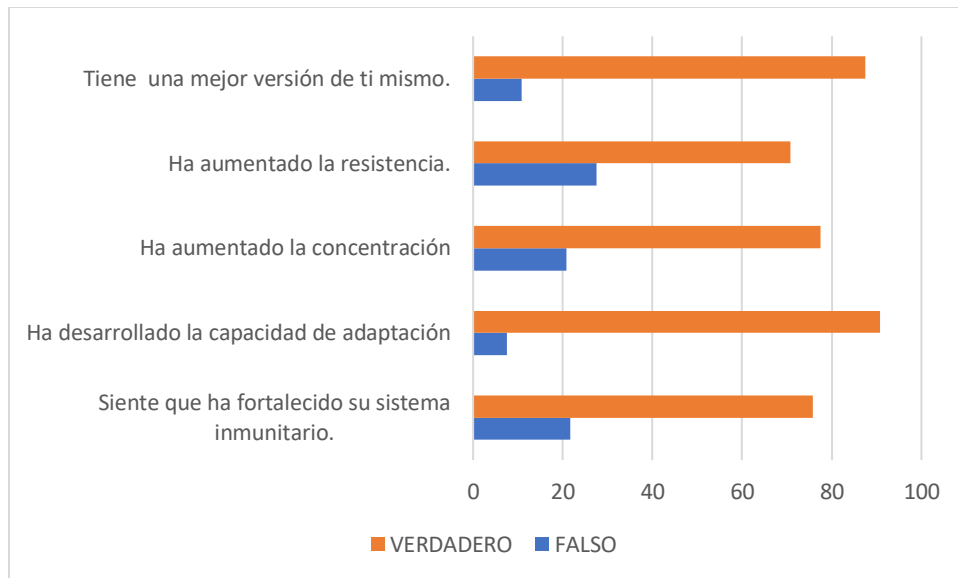


Nota: El grafico muestra las experiencias positivas sobre el estrés ante la pandemia de Covid19 en docentes del sector público del Municipio de San Miguel.

En la figura 6 se puede determinar es que el sobre estrés que han presentado el personal docente, le ha servido para mantener mejores relaciones personales, además que ha ayudado a reforzar la creatividad y vemos como sus capacidades cognitivas se ven afectadas positivamente.

Gráfica 7

Experiencias sobre visión personal, resistencia, concentración adaptación al COVID19 y fortalecimiento sistema inmunitario



Nota: El gráfico representa las experiencias sobre visión personal, resistencia, concentración adaptación al COVID19 y fortalecimiento sistema inmunitario ante la pandemia de Covid19 en docentes del sector público del Municipio de San Miguel.

En la figura 7 muestra como los docentes han percibido que su visión ha mejorado notablemente, es así que más del 60% considera que han aumentado su resistencia a niveles estresores. Con la concentración, el personal docente siente que han mejorado y en la capacidad de adaptarse a los cambios ocurridos en este año, más de un 80% lo considera verdadero. El fortalecimiento del sistema inmunitario ha sido fortalecido, así lo expresaron casi un 80% de los encuestados.

Innovaciones que han aplicado en los procesos de enseñanza durante la pandemia

El personal docente expresa que ha hecho innovaciones como; elaboración de material alternativo para la clase de educación física, adaptación de la tecnología como medio de enseñanza, adecuaciones necesarias de forma que el estudiante tenga la información que además la entienda, adecuar los temas de acuerdo a las capacidades de los y las estudiantes, aplicación de herramientas educativas interactivas para captar la atención de los estudiantes, aprendizaje en redes sociales y plataformas digitales de aprendizaje, aprendizaje significativo, comprensión lectora, dibujo y coloreo, autoaprendizaje, más participación de padres y madres de familia en el desarrollo de las guías de trabajo, motivación continúa en estudiantes.

Capítulo IV. Análisis de los Resultados

4.1 Innovaciones del Personal Docente Estudiadas

La innovación educativa expresa Escudero (1988):

“Es un proceso de definición, construcción y participación social, lo cual nos lleva a entender su carácter multidimensional (socio tecnológico o estratégico, político, ideológico, cultural, contextual, biográfico) y a evitar el hecho de cambiar por cambiar, sin una reflexión crítica y deliberada sobre que cambiar, en qué dirección, como hacerlo y con qué medios.”

Tomando en consideración lo anterior en tiempos de pandemia de Covid19, partiendo de los resultados principales de la investigación se considera:

Docentes han elaborado material alternativo para la clase impartir las clases, se han adaptado a la tecnología como medio de enseñanza, ajustes necesarios de forma inmediata para que el estudiante tenga la información adecuada para el proceso de enseñanza aprendizaje, preparar los temas de acuerdo a las capacidades de los y las estudiantes y que padres y madres o encargados de familia puedan apoyar el proceso de aprendizaje, aplicación de herramientas educativas interactivas para captar la atención de estudiantes, aprendizaje en redes sociales y plataformas digitales de aprendizaje, aprendizaje significativo, comprensión lectora, dibujo y coloreo, autoaprendizaje, más participación de padres y madres de familia en el desarrollo de las guías de trabajo, motivación continúa en estudiantes.

A partir de lo anticipado se buscó estudiar las innovaciones del personal docente en el desempeño laboral a partir de las condiciones generadas por la pandemia Covid19, un elemento

importante es que la innovación docente se dio bajo el miedo, el estrés que generaba la pandemia, que a pesar de ello la enseñanza continúa.

4.2 Determinación de las Buenas Prácticas Docentes

En tiempos de pandemia de Covid19 el personal docente ha hecho acciones que mejoran el desempeño laboral de diferentes formas, las personas que se dedican al proceso de enseñanza aprendizaje han tenido formación en el uso de recursos tecnológicos, usos de aplicaciones que permiten el desarrollo de clases, también el proceso de aprendizaje del uso del teléfono celular para quienes no lo sabían; la atención de forma virtual a estudiantes, por medio del envío de tareas por plataformas digitales en principal WhatsApp en las cuales se envían guías, tareas y exámenes, que previamente han sido proporcionadas por el Ministerio de Educación en el nivel central.

El control y evaluación de la elaboración de actividades, las personas docentes monitorean a estudiantes están realizando tareas mediante el apoyo de responsables, fotos de cuaderno, videos o Classroom. La entrega de material didáctico en los hogares de estudiantes a pesar del temor al contagio del coronavirus, a estudiantes que no tienen acceso a internet, las personas docentes entregan de forma impresa guías y explican el contenido de los ejercicios. Docentes entre sí, se proporcionan apoyo prestando computadoras, compartiendo internet, impresoras, debido a que tienen estas herramientas en sus casas. Adecuación de ambiente familiar de las casas de habitación a un ambiente adecuado para realizar llamadas o grabar un video para impartir clases. Entrega de alimentos en los centros escolares para que sean entregados a los padres y las madres de familia que tienen hijos e hijas inscritos en los centros escolares, el control de estas entregas son las mismas personas docentes quienes por medio de los listados.

Los recursos didácticos disponibles según madres de familia a su hija le envían links de videos de YouTube, y guías que proporciona el MINEDUCYT, fotografías de páginas de libros, videos animados para sus clases y también docentes hacen en vivos para la explicación de las tareas. Utilización de videos pregrabados o clases virtuales para desarrollar los contenidos.

El ministerio de educación a través de la unidad de tecnologías educativas ha creado algunas formaciones, las capacitaciones de Google Classroom y Google Meet, capacitación y talleres de convivencias escolar, también sobre la no violencia en la pandemia Covid19. Según las personas entrevistadas incentivos no han tenido, han pensado en una atención psicológica durante el encierro, pero no hubo.

El seguimiento de clases para evitar la deserción escolar, estimular la atención a clases, discusiones de lectura en clases según las personas que trabajan en la dirección de centros escolares, refieren que es un tema un poco difícil, ante la modalidad nueva en virtualidad, crear grupos de WhatsApp ha sido la mejor alternativa, verificar cada lunes la resolución de tareas, observar, dar recordatorios, recordatorios, recomendaciones.

Las buenas prácticas en el proceso de evaluaciones para medir el conocimiento de estudiantes, según las personas entrevistadas la evaluación formativa en esta modalidad de educación a través de plataformas virtuales es muy difícil evaluar al estudiante por medio de una prueba sumativa, se está evaluando formativamente por medio de desarrollo de guías, desarrollo de videos, desarrollo de algún contenido, hacer un experimento y que estudiante envían fotos.

En resumen, las buenas prácticas que se ha desarrollado por parte de docentes entrevistados han sido de acorde a la realidad y el contexto que lleva la pandemia, limitaciones han sido muchas pero, pesar según conclusiones del Banco Mundial, planteadas por Saavedra (2020) “la educación se vería afectado por el aumento de deserción, perdida de aprendizaje y

perderían un tiempo de comida que para los más pobres es muy importante, de hecho, los las pobres son los que se verán más afectados”. Esta investigación denota que docentes tendrán que sacar a trabajar su creatividad e innovación, para minimizar el impacto de la pandemia.

4.3 Establecimiento de las Áreas de Mejora del Personal Docente

En El Salvador, marzo 2020 realizan una investigación rápida acerca del “Sistema educativo salvadoreño frente a la pandemia del Covid19, esta está basada en el “Plan de Continuidad Educativa”. Este plan se basa en la continuidad de la educación a través de actividades en línea o distancia, debido a la suspensión de clases tanto en el sector público como privado. Como parte de las innovaciones por parte del MINEDUCYT, se creó el centro de llamadas para consultas pedagógicas, se han creado guías de trabajo digitales como impresas. El proceso de digitalización lo plantea Cuellar (2020) “incluye entregas de computadoras, capacitación a nivel nacional de todos docentes en el uso de Google Classroom”. Según esta investigación se da a conocer una limitada capacidad nacional para adaptarse a la educación en línea.

Además, concluyen que existen limitantes por parte de los alumnos, no todos tienen acceso a internet o una computadora, a partir de la encuesta realizada a Hogares de Propósitos múltiples de 2018, el acceso a este servicio es mayor en el área urbana (72%) que la rural (41.5%); y, a mayor nivel de ingreso, mayor es la probabilidad de que un estudiante lo pueda usar. Solo un tercio de quienes están en condición de pobreza extrema y estudian disponen de este servicio, en contraste con el 70% de aquellos considerados no pobres. El acceso a Internet es menor para quienes estudian algún grado de básica (44.5%) que para quienes están en bachillerato (80%) o asisten a la universidad (94%). Esto hace que los docentes tengan que implementar nuevas estrategias para lograr completar contenidos pedagógicos con sus alumnos.

Esta es una de las dificultades, ya que cada alumno aprende de distintas maneras creando desigualdades en el aprendizaje. Cada docente debe ajustarse al necesario para poder cumplir con el derecho a la educación de los niños y jóvenes de nuestro país.

Las acciones de revisión y mejora en el personal docente investigado comprueban con la investigación anteriormente citada, con un poco dominio de tecnología, debido a las nuevas exigencias docentes se ven obligados en la actualización en ofimática, redes sociales y aulas virtuales. El compromiso con la educación, hay docentes que está en esta situación de Covid19, han tenido dificultades, no han estado a la altura debido a la falta de capacitación y aun así haciendo su mayor esfuerzo han tenido déficit, deberían tener la atención y capacitación necesaria ante esta pandemia. Docentes no han tenido las técnicas necesarias también para poder comunicarse con los padres, madres de familia o encargados, se le han presentado conflictos, pero ha sido solventado con la creación de grupos de WhatsApp; el poco material didáctico, la elaboración de materiales tanto físicos o digitales, y/o de su propia autoría de docentes, algún personal del profesorado solo están usando la guía que les envía el Ministerio Educación, se han limitado sólo a eso por las dificultades del manejo de herramientas tecnológicas.

El control de notas, el manejo en relación con los datos, identificaciones que deben tener con referencia a la participación de estudiantes, hay algunos docentes que no llevan ese control y se les ha hecho difícil a la hora de ingresar sus notas al sistema.

El currículo, según las madres de familia entrevistadas, ha realizado adecuaciones, por ejemplo, las guía del MINEDUCYT priorizando contenidos del programa. El currículo nacional se ha flexibilizado, desde nivel central, las guías de trabajo que se han desarrollado, docentes expresan que lo contenidos que les pueden generar dificultad se omiten, y se priorizan contenidos del programa, se le da más relevancia a los temas que tienen más interés en la vida

personal de estudiantes o les puede ayudar a su vida. El refuerzo académico, en el tiempo que se realiza la investigación, debería ser un lineamiento para que el docente tenga el compromiso legal y moral, aunque ya está establecido la parte de refuerzo escolar, con esta situación se sabe que se tiene muchos vacíos, sugieren que se realice el primer trimestre del 2021.

4.4 Sobre el Eustrés y Distrés Descubierta

Los significados y percepción del estrés son variados y provienen desde la experiencia práctica de cada docente. El estrés según las teorías revisadas basadas en la respuesta se desdobla en eustrés (o eutrés) y distrés. En el municipio de San Miguel las personas docentes investigadas la reacción de distrés que parece normal frente a las diversas exigencias y demandas a las que se enfrentan a la pandemia de Covid19, puede agudizar la respuesta y disminuir el rendimiento laboral, afectando las relaciones interpersonales con padres y madres, el confinamiento generando situaciones de desesperación, depresión.

El eustrés reacción que activa y moviliza para responder con eficacia, ha dado una mejor versión de sí mismo, durante la pandemia de Covid19, sí, ha afectado la vida y tranquilidad, pero genera encontrarse con la familia, aprender recursos tecnológicos, mejorando relaciones interpersonales, mayor concentración, le ha servido para mantener mejores relaciones personales entre docentes, además que ha ayudado a reforzar la creatividad y las capacidades cognitivas se ven afectadas positivamente, el fortalecimiento del sistema inmunitario.

Por otra parte, la explicación que ofrecen las teorías basadas en el estímulo, que categorizan a los estresores como psicosociales y biológicos. En vinculación a las perspectivas de las personas docentes del municipio de San Miguel del sector público, no son ajenos, según el estímulo de vida profesional docente se ven reflejados en su diario vivir y algunos aspectos de los estresores psicosociales, problemas sin resolver, nuevas exigencias del MINED, encierro ante

Covid19, poco apoyo en actividades académicas de parte de padres y madres, falta de recursos tecnológicos y aplicaciones digitales, falta de internet, despachar alimentos y tener miedo de contagio de coronavirus, generan malestares su malestar físico como lo es presentado migraña, fiebre, gastritis, insomnio; síntomas que presentan ataques de pánico, dolor de pecho, vértigo dolores musculares, comer en exceso, comer en exceso , dolor de pecho, disfunción sexual.

Así mismo la mayor parte de docentes entrevistados detallaron el nivel de exigencias, la regulación que existe en la labor docente. Estas exigencias según Guerrero (1996) pueden ser “internas o externas”. La interna, es decir, las que se realiza cada persona, así mismos, cuando se muy autoexigente, cuando se tiene altas expectativas de cumplir metas y logros, en particular cuando tenían la necesidad de tener un contacto físico, replantearse y reestructurarse ante las nuevas exigencias tecnológicas; se necesita mantener el control y esforzarse. Las exigencias externas, es decir, las que se presentan en el entorno, dentro de las cuales destacan tener que revisar tareas, revisar exámenes, preparar videos, video clases, actividades y planificar clases en un tiempo acotado; enfrentarse al ambiente de terror ante Covid19, entre otros.

Conclusiones y Recomendaciones

Las siguientes conclusiones están basadas en los objetivos de específicos de la investigación planteados según detalle:

En el primer objetivo de investigación relacionado con “determinar las buenas prácticas de las personas docentes en el desempeño laboral, a partir de las condiciones generadas por la pandemia Covid19” se concluye que:

En tiempos de pandemia de Covid19, el personal docente ha realizado buenas prácticas que mejoran el desempeño laboral, a pesar que han tenido poca formación en el uso de recursos tecnológicos que permiten el desarrollo de clases, también el proceso de aprendizaje el uso del teléfono celular es vital para quienes no lo sabían; la atención de forma virtual a estudiantes ha sido WhatsApp.

Las buenas prácticas que han desarrollado por parte de docentes entrevistados han sido de acorde a la realidad y el contexto que lleva la pandemia, limitaciones han sido muchas, pero, las personas docentes han sacado su creatividad e innovación, para minimizar el impacto de la pandemia.

En lo que atañe al segundo objetivo “establecer las áreas de mejoras del personal docente en el desempeño laboral, a partir de las condiciones generadas por la pandemia Covid19.

Se concluye lo siguiente:

Las acciones de revisión y mejora comprueban un poco dominio de tecnología, debido a las nuevas exigencias docentes se ven obligados en la actualización en ofimática, redes sociales y aulas virtuales que generan incomodidad para trabajar en ellas, fue más fácil reenviar guías preelaboradas, que crear medios para desarrollar las temáticas.

Las personas docentes no han tenido las herramientas tecnológicas necesarias también para comunicarse con los padres, madres de familia o encargados, se le han presentado conflictos, pero ha sido solventado con la creación de grupos de WhatsApp; existió poco material didáctico, la elaboración de materiales tanto físicos o digitales, y/o de su propia autoría de docentes.

El currículo nacional se ha flexibilizado de acuerdo al contexto de acuerdo a la evaluación de la pandemia.

En cuanto al tercer objetivo de investigación acerca de “descubrir cómo incide y/o afecta el estrés en las personas docentes, a partir de las condiciones generadas por la pandemia Covid19”. Se llega a las conclusiones de:

Las personas docentes investigadas presentan una reacción de distrés que parece normal frente a las diversas exigencias y demandas a las que se enfrentan a la pandemia de Covid19, agudizo la respuesta y disminuyó el rendimiento laboral, afectando las relaciones interpersonales con padres y madres, generando situaciones de desesperación, depresión; malestares físicos como migraña, fiebre, gastritis, insomnio, dolor de pecho, vértigo dolores musculares, comer en exceso, comer en exceso, dolor de pecho y disfunción sexual.

El eutres se ve manifestado en las personas investigadas durante la pandemia de Covid19, incidiendo en la vida estableciendo metas, buscando soluciones en situaciones que antes no habían pasado, generó encontrarse con la familia, aprender recursos tecnológicos, mejorando relaciones interpersonales, ayudando a reforzar la creatividad y las capacidades cognitivas.

En lo que respecta a las recomendaciones se detalla que:

Debería el MINEDUCYT ante la pandemia de COVID19 detallar lineamientos claros en el proceso de enseñanza aprendizaje, como también de dotar de recursos tecnológicos.

Es importante realizar un foro de intercambio académico entre docentes para conocer sus limitaciones y carencias sobre el proceso de enseñanza, para que así puedan tener un mejor manejo durante la pandemia de Covid19.

Se le recomienda al MINEDUCYT crear una unidad de Psicología, la creación de un programa de atención de auto cuidado y salud mental, brindar terapias antiestrés.

Referencias Bibliográficas

- Arancibia Herrera, Marcelo. 2020. *Una propuesta para trabajar en las escuelas con Internet: gestión del conocimiento*. [En línea] 2020. <http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052004000100007&script=sci_arttext.
- Atikison. 2001. *Accessing hidden and hard-to-reach populations*:. [En línea] 2001. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54924517006.pdf>.
- Brighton, Catherine. 2002. *Straddling the fence: Implementing best practices in an age of accountability*. Gifted Child Today. s.l. : ProQuest Education Journals, 2002.
- Cuéllar, Marchell. 2020. FUSADES. *El sistema educativo Salvadoreño* [En línea] 21 de abril de 2020. Obtenido de <http://fusades.org/lo-ultimo/blog/el-sistema-educativo-salvadore%C3%B1o-frente-la-pandemia-del-covid-19>.
- De Andraca, Ana Maria. 2003. *Buenas prácticas para mejorar la educación en América Latina*. Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe. Santiago, Chile : San Marino, 2003.
- Del Rincon Igea, Delio y Del Rincon Igea, Benito. 2000. *Revision y mejora de procesos educativos* . s.l. : Revista Interuniversitaria de Formacion del profesorado , diciembre de 2000.
- Escudero, J. 1988. *La innovación y la Organización Escolar*. 1988.
- García Peña. 2020. [En línea] 24 de marzo de 2020. *Innovar o ser cambiado*. <https://gestion.pe/blog/innovar-o-ser-cambiado/2020/03/docentes-creativos-crisis.html/?ref=gesr>.

- Grupoeducar. 2020. [En línea] 24 de marzo de 2020. **Recursos educativos y buenas practicas**
<https://www.grupoeducar.cl/noticia/covid-19-recursos-educativos-y-buenas-practicas/>.
- Guerrero, Eloisa. 1996. **Salud, estrés y factores psicológicos**. Asociación para la investigación y el desarrollo educativo en Extremadura. [En línea] 1996.
<http://www.aidex.es/estres/articuloseloisa/eloisa2.htm>.
- Herrero Tejada, Anna, y otros. 2020. **Cambios e innovación en la práctica docente durante la crisis del Covid-19**. Latin America and the Caribbean. [En línea] 8 de octubre de 2020.
<https://www.thedialogue.org/analysis/practica-docente-durante-covid-19/>.
- Juarez, Jaramillo. 2020. France 24. **Historia pandemias supervivencia** [En línea] 24 de Abril de 2020. <https://www.france24.com/es/20200324-historia-pandemias-supervivencia-humanos>.
- King, Joseph y Bunce. 1999. **A Helping Hand for Educators: Virginia's Network of Best Practices Centers**. High School Magazine. s.l., Virginia : ProQuest Education, 1999.
- Marques, Pere. 2020. **Buenas prácticas docentes**. [En línea] 2020.
<http://dewey.uab.es/pmarques/resumenesorales>>, <<http://dewey.uab.es/pmarques/dim>.
- Martinez, E y Diaz, D. 2007. **Una aproximación psicosocial al estrés escolar. Educación y Educadores**. [En línea] 2007. <http://educacionyeducadores..>
- Metcalf, Scott. 2016. **Distributed Learning Objects: An Open Knowledge Management**. Knowledge Management and. 2016.
- MINED. 2008. **Perfil Educativo del departamento de San Miguel**. 2008.

- Murillo, Alejandro. 2017. *Observatorio de innovación educativa*. Tecnológico de Monterrey. [En línea] 3 de octubre de 2017. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/innovacion-educativa>.
- Nichols, A. 1983. *Managing educational innovations*. s.l., Londres : Allen & Unwin, 1983.
- OPS. 2020. *Enfermedad por coronavirus Covid19*. [En línea] Diciembre de 2020. <https://www.paho.org/es/tag/enfermedad-por-coronavirus-covid-19>.
- Pascarella, Ernest y Seifert, Tricia. 2007. *The Effects of Honors Program Participation on Experiences of Good Practices and Learning Outcomes*. s.l., EEUU : ProQuest Education Journals, Febrero de 2007.
- Petrides, Lisa y Nodine, Thad. 2003. *Knowledge Management in Education: Defining the Landscape*. Half Moon Bay, CA: The Institute for the Study of Knowledge Management in Education. 2003.
- Picón, Armando Gerardo, González de Caballero, Gricelda Karina y Paredes Sánchez, Juana Noemí. 2020. *Performance and educational training in digital competences in non-presential classes during the covid-19 pandemic. 2020*.
- Rincon, A. 2016. *Prácticas innovadoras de integración educativa de TIC que posibilitan el desarrollo profesional docentes*. Universidad Autónoma de Barcelona. [En línea] 2016. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/400225/acr1de1.pdf?sequence=1>.
- Rodríguez Zafra, María Del Carmen. 2010. *Estrés docente causas generan posibles soluciones*. [En línea] 2010. <https://www.educaweb.com/noticia/2010/03/22/estres-docente-causas-generan-posibles-soluciones-4155/>.

Rodríguez, Doris Jerí. 2018. *Buenas prácticas en el ámbito educativo*. s.l. : Educación Vol. XVII, N° 32, Marzo de 2018.

Saavedra, J. 2020. *Educational challenges and opportunities Covid 19 pandemic*. World Bank. [En línea] 30 de Abril de 2020. <https://blogs.worldbank.org/es/education/educational-challenges-and-opportunities-covid-19-pandemic>.

Sibrian. 2020. La Prensa Grafica. *Educacion planea desarrollar clases virtualesn hasta cierre de ano-lectivo en El Salvador*. [En línea] 12 de abril de 2020. <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/Coronavirus-Educacion-planea-desarrollar-clases-virtuales-hasta-cierre-de-ano-lectivo-en-El-Salvador--20200412-0012.html>.

University of Twente. 2004. *Transactional Model of Stress and Coping [Modelo transaccional de estrés y afrontamiento]*. [En línea] 2004. http://www.tcw.utwente.nl/theorieenoverzicht/Theory%20clusters/Health%20Communication/transactional_model_of_stress_and_coping.doc/.

Anexos

Instrumentos

Cuestionario de Investigación Dirigido a Docentes

Universidad de El Salvador
Facultad Multidisciplinaria de Oriente
Escuela de Post Grado
Maestría de Métodos y Técnicas de investigación

Fecha _____ **No.** _____

Objetivo: Estudiar las innovaciones del personal docente en el desempeño laboral a partir de las condiciones generadas por la pandemia COVID.19, en el municipio de San Miguel.

Primera Parte

Indicación: Contestar de acuerdo con su información docente.

Información General

- a Sexo: H () M ()
- b Edad: _____
- c Estado familiar: Soltero/a () Casado/a () Unión no matrimonial()
Viudo/a () Divorciado/a ()
- d Grado académico: _____
- e Tipo de Contrato: Por ley de salario () interinato ()
- f Tiempo de servicio: _____
- g Nivel Escalafonario: Nivel I () Nivel II ()

Segunda Parte

Indicación: a continuación, encontrará una serie de preguntas, de las cuales elegiría una.

Tenga en cuenta que no hay respuesta malas o buenas, solo responda de acuerdo con su realidad, es de forma confidencial.

Seleccione las que considere:

1. ¿Qué aplicación digital utiliza para el desarrollo de las clases?

WhatsApp _____ Google Classroom _____ Google Meet _____ Zoom _____ Otra _____

Seleccione una respuesta

2. ¿Elabora usted preguntas de discusión a través de la plataforma digital?

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Neutral De acuerdo Totalmente de acuerdo

3. ¿Ha establecido equipos de trabajo, para planificar los procesos de revisión y mejora?

Si _____ NO _____

4. ¿Mantiene comunicación con su asesor/a pedagógico para fortalecer sus procesos?

Si _____ NO _____

5. ¿Estaría dispuesto a mantenerse en capacitación constante para fortalecer la enseñanza virtual?

Si _____ NO _____

6. ¿Es importante para usted la comunicación con las personas responsables de sus estudiantes?

Si _____ NO _____

7. ¿Logra crear usted un ambiente positivo durante su clase virtual?

Si _____ NO _____

8. ¿Ha realizado innovaciones o adecuaciones en el currículo para cumplir su labor docente durante la pandemia?

Si _____ NO _____

9. ¿Estaría dispuesto a dar un refuerzo al terminar el año escolar?

Si _____ NO _____

10. ¿Ha sentido sobre carga laboral en este tiempo de pandemia?

Si _____ NO _____

11. ¿Mantiene una buena relación con sus compañeros?

Si _____ NO _____

12. ¿Siente que ante la emergencia de Covid19, se ha visto afectado su rendimiento laboral?

Si _____ NO _____

13. ¿el uso de plataformas virtuales le crean malestares y enfermedades en esta emergencia de Covid19?

-Gastritis () -Frustración () - Insomnio () -Colitis nerviosa () - Migraña ()

-Neurosis de angustia () -Trastornos sexuales () - Disfunción laboral ()

-Trombosis cerebral () Otros: _____

14. ¿Ha experimentado algunos de los siguientes síntomas?

-Dolor de pecho () -Ataques de pánico () -Comer en exceso, beber o fumar () -Diarrea ()

Dolores de cabeza () - Fiebre () -Dolor de cabeza () -Dolor muscular -Vómito () -Vértigo ()

Otro _____

15. Ha presentado durante la pandemia:

Ideas Suicidas_____

Depresión _____

Tristeza_____

Desmotivación_____

Ansiedad_____

16. ¿cómo ha incidido el estrés a su vida durante la pandemia de Covid19?:

Le agradecemos que responda todas las afirmaciones que siguen, eligiendo verdadero o falso

Aspectos	Falso	Verdadero
Ha entrenado la memoria		
Ha desarrolla la inteligencia y mejorado las capacidades cognitivas		
Ha estimulado la creatividad		
Se ha vuelto más resolutivo/eficiente		
Ha reforzado las relaciones sociales		
Siente que ha fortalecido su sistema inmunitario		
Ha desarrollado la capacidad de adaptación		
Ha aumentado la concentración		
Ha aumentado la resistencia		
Tiene una mejor versión de ti mismo		

17. ¿Qué innovaciones valora usted que ha aplicado en los procesos de enseñanza durante la pandemia?

Guía de Entrevista Dirigida a Directores

Universidad de El Salvador
Facultad Multidisciplinaria de Oriente
Escuela de Post Grado
Maestría de Métodos y Técnicas de investigación

Fecha _____ **No.** _____

Objetivo: Estudiar las innovaciones del personal docente en el desempeño laboral a partir de las condiciones generadas por la pandemia Covid19, en el municipio de San Miguel.

Primera Parte

Indicación: Contestar de acuerdo con su información docente.

Información General

- a Sexo: H () M ()
- b Edad: _____
- c Estado familiar: Soltero/a () Casado/a () Unión no matrimonial ()
Viudo/a () Divorciado/a ()
- d Grado académico: _____
- e Tipo de Contrato: Por ley de salario () interinato ()
- f Tiempo de servicio: _____
- g Nivel Escalafonario: Nivel I () Nivel II ()

Indicación: a continuación, se le harán unas preguntas, responda según considere.

Tenga en cuenta que no hay respuesta malas o buenas, solo responda de acuerdo con su realidad, es de forma confidencial.

Área de Buenas Prácticas

1. ¿Ha desarrollado soluciones concretas y efectivas que posibilitan una mejora en el desempeño laboral durante esta pandemia de covid19? Menciones cuales.
2. ¿Conoce los recursos didácticos disponibles que proporciona el MINEDUCYT? SI___
No___ detalle ¿Cuáles? ¿Los utiliza y de qué manera?
3. ¿Tiene incentivos, planes de formación y apoyo como docente de parte del MINEDUCYT, ante esta pandemia de Covid19? SI___ ¿Cuáles? No___
4. ¿Utiliza videos pregrabados o clases virtuales para desarrollar los contenidos? ¿Le da ambiente positivo durante su clase virtual?
5. ¿Son las evaluaciones sumativas tipo examen la única forma para medir el conocimiento de estudiantes? Mencione las que considere.

Procesos de mejora

6. ¿Mantiene comunicación con su asesor/a pedagógico para fortalecer sus procesos o ha recibido asesoramiento por parte del MINEDUCYT? Si_____ NO_____ ¿A través de?
7. ¿Considera importante para usted la comunicación con las personas encargadas legales de sus estudiantes, para obtener un mejor proceso enseñanza aprendizaje? Si_____ NO_____ ¿En qué le ayuda?
8. ¿Es importante para usted que el currículo sea flexible, ante la pandemia? ¿Qué adecuaciones ha realizado?
9. ¿Estaría dispuesto a dar un refuerzo al terminar el año escolar, ante la imposibilidad de clases presenciales?

Área de Estrés

- 10 ¿La capacitación constante para fortalecer la enseñanza virtual, le genera inconvenientes? Si_____ NO_____ ¿De qué forma?
11. ¿Siente que ante la emergencia de Covid19, le ha afectado su rendimiento laboral? ¿De qué forma?
12. ¿Qué malestares/ enfermedades siente que le da o le han diagnosticado en esta emergencia de Covid19?

-Gastritis () -Frustración () - Insomnio () -Colitis nerviosa () - Migraña ()
-Neurosis de angustia () -Trastornos sexuales () - Disfunción laboral ()
-Trombosis cerebral () Otros: _____

13. ¿Qué síntomas siente?

-Dolor de pecho () -Ataques de pánico () -Comer en exceso, beber o fumar () -Diarrea ()
Dolores de cabeza () - Fiebre () -Dolor de cabeza () -Dolor muscular -Vómito () -Vértigo ()
Otro_____

Incidencia del Estrés

14. Durante la pandemia de Covid19, ¿cómo ha incidido el estrés a su vida?
21. Alguna pregunta o tema que considere que se debe incluir en esta entrevista

Guía de Entrevista Dirigida a Padres y Madres de Familia

Universidad de El Salvador
Facultad Multidisciplinaria de Oriente
Escuela de Post Grado
Maestría de Métodos y Técnicas de investigación

Fecha _____ **No.** _____

Objetivo: Estudiar las innovaciones del personal docente en el desempeño laboral a partir de las condiciones generadas por la pandemia COVID.19, en el municipio de San Miguel.

Primera Parte

Indicación: Contestar de acuerdo con su información docente seleccionado.

Información General

- a Sexo: H () M ()
- b Edad: _____
- c Estado familiar: Soltero/a () Casado/a () Unión no matrimonial()
Viudo/a () Divorciado/a ()

Indicación: a continuación, encontrará una serie de preguntas, responda según considere.

Tenga en cuenta que no hay respuesta mala o buena, solo responda de acuerdo con la realidad del docente, esta es de forma confidencial.

1. ¿Utilizan los docentes videos pregrabados o clases virtuales para desarrollar los contenidos?
¿Le da ambiente positivo durante su clase virtual?
2. ¿Es importante para usted que el currículo sea flexible, ante la pandemia? ¿Qué adecuaciones han realizado?
3. ¿Son las evaluaciones sumativas tipo examen la única forma para medir el conocimiento de estudiantes? Mencione las que los docentes están realizando.
4. ¿Conoce usted si los docentes están dispuestos a dar un refuerzo al terminar el año escolar?
5. ¿Siente que ante la emergencia de Covid19, le ha afectado el rendimiento académico a sus hijos e hijas? ¿De qué forma?
6. ¿ha percibido usted al docente atareado al punto de no atenderlo con las dudas que tengan sus hijos e hijas? ¿Responde de una manera cortés y a la brevedad posible?
7. ¿Percibe si el docente esta estresado por medio del trato a su hijo o hija?
8. ¿Considera importante la comunicación de los docentes con las personas encargadas legales de sus estudiantes, para obtener un mejor proceso enseñanza aprendizaje? Si _____ NO _____ ¿En qué le ayuda?

Guía de Entrevista Dirigida a Asistente Técnico Pedagógico

**Universidad de El Salvador
Facultad Multidisciplinaria de Oriente
Escuela de Post Grado
Maestría de Métodos y Técnicas de investigación**

Fecha _____ **No.** _____

Objetivo: Estudiar las innovaciones del personal docente en el desempeño laboral a partir de las condiciones generadas por la pandemia COVID.19, en el municipio de San Miguel.

Primera Parte

Indicación: Contestar de acuerdo con su información docente seleccionado.

Información General

d Sexo: H () M ()

e Edad: _____

f Estado familiar: Soltero/a () Casado/a () Unión no matrimonial()
Viudo/a () Divorciado/a ()

Indicación: a continuación, encontrará una serie de preguntas, responda según considere. Tenga en cuenta que no hay respuesta mala o buena, solo responda de acuerdo con la realidad del docente, esta es de forma confidencial.

1. Menciones las buenas prácticas de quienes ejercen docencia ante la pandemia de COVID19.
2. ¿Cuáles son las áreas de mejora que usted visualiza de quienes ejercen docencia ante la pandemia de COVID19?
3. ¿Como le afecta al personal docente el estrés en esta pandemia de COVID19?
4. ¿Como incide el estrés el estrés en el personal docente en esta pandemia de COVID19?