



Universidad del Desarrollo
Facultad de Psicología

Magister en Psicología educacional

**“Bienestar docente en contexto de educación remota
de emergencia”**

Tesis para optar al grado de Magíster en Psicología educacional

Autor

Luciano Gabriel Castillo García

Académica

Dra. Karla Lobos Peña

Julio, 2022

Bienestar docente en contexto de educación remota de emergencia

Luciano Castillo
Liceo San Francisco de Asís Arauco
Programa de Magíster en Psicología Educacional
Universidad del Desarrollo

Tesis para optar al grado
de Magister en Psicología
Educativa

Tutora: Dra. Karla Lobos
Peña

Julio de 2022

Resumen

El bienestar docente impacta en el aprendizaje de los estudiantes. Cuando un docente se siente seguro, tranquilo y feliz en el ejercicio de la docencia es más probable que asuma desafíos y desarrolle estrategias para promover los aprendizajes de los estudiantes. El presente trabajo busca promover estrategias de prevención del burnout y de promoción del bienestar laboral en docentes de enseñanza media del liceo San Francisco de Asís perteneciente a la comuna de Arauco. Se realizó un diagnóstico con la participación de 75 docentes que consistió en la aplicación de un cuestionario sobre bienestar docente diseñado ad hoc para la investigación. Este revela un déficit en las habilidades de planificación y organización del tiempo, y el reporte de emociones negativas asociado a la labor profesional en confinamiento por COVID-19. Estos aspectos son abordados mediante el diseño de un manual teórico práctico, el que cuenta con relatos instructivos, relatos de experiencias docentes, preguntas de reflexión y actividades de aplicación que invitan al docente a aprender, practicar y transferir estrategias más efectivas para su bienestar laboral. Cuenta con 25 páginas, ilustraciones y se encuentra en formato digital. El manual fue aplicado a 8 docentes voluntarios, mediante plataforma classroom con tres fases de implementación. La primera, de reflexión acerca de su nivel de conocimiento de las temáticas del manual; la segunda, entrega y desarrollo autónomo del manual en un periodo de dos semanas con seguimiento de analíticas de aprendizaje; y la tercera, evaluativa, que consistió en el post test del instrumento de diagnóstico adaptado. Los docentes reportan que el manual les fue útil para mejorar el manejo de su tiempo y señalan la mejora de sus emociones en contexto laboral.

1. Introducción

La pandemia derivada del COVID 19, ha transformado los distintos ámbitos de la vida humana, evidenciando las múltiples respuestas frente a la contingencia por parte de los países a nivel mundial. En primer orden está la preocupación imperante por la salud de los ciudadanos de cada nación y entorno a ello se reformulan todas las políticas públicas y de bienestar social. La educación como derecho se ha visto enfrentada a un cambio significativo en todo lo referente al proceso de aprendizaje, evidenciando nuevas barreras para el acceso, participación y seguimiento de la trayectoria educativas de todos los estudiantes.

Las medidas restrictivas para prevenir la salud causaron un impacto a la enseñanza tradicional, obligándola a reestructurarse, adoptando nuevas metodologías, con la finalidad de responder a "una enseñanza remota de emergencia". El teletrabajo modalidad adoptada por los docentes, trajo consigo consecuencias biopsicosociales agudizadas por la complejidad del proceso educativo, es así como la relación entre las condiciones de trabajo inadecuadas y el contexto sanitario, incrementó consecuencias como el estrés, la disfonía, la motivación, la inactividad física en el tiempo libre y la ansiedad, disminuyendo el bienestar docente.

El proyecto de intervención responde a la problemática identificada luego de la aplicación de instrumentos diagnóstico, los cuales indicaron una disminución del bienestar docente acrecentado por la débil gestión de tiempo, afectando su desarrollo profesional y con ello la promoción de aprendizajes significativos dentro del establecimiento, así como también su vida personal por la demanda de tiempo que excedió las estipuladas en los contratos laborales de los profesionales pertenecientes al Liceo San Francisco de Asís, de la comuna de Arauco. En este sentido, la finalidad fue promover estrategias efectivas para aumentar el bienestar docente en contexto de educación remota de emergencia.

Desde la psicología educacional el proyecto aporta desde la detección de potencialidades, apoyo de las mismas y los cambios que los docentes experimentaron luego del proceso de implementación del proyecto, modificando su realidad desde la propia comunidad educativa siendo el asesor un mediador y no un agente interventor. El bienestar docente fue abordado como un proceso psicosocial con directa incidencia en los aprendizajes de los estudiantes de la comunidad educativa.

Luego de identificar la problemática central y para asegurar un buen análisis, el proyecto contempla dentro de su estructura un marco teórico que respalda conceptual y empíricamente la problemática, descripción de la intervención que contiene en primer orden el diagnóstico junto a las herramientas utilizadas, actores claves y el origen de la demanda inicial, en segundo lugar se desarrolla el diseño del proyecto que contiene el plan de acción con la temporalidad de las fases de intervención, además del diseño del producto "Manual de gestión de tiempo docente", en tercer lugar la implementación de la intervención donde se encuentra el reporte y evaluación que tiene como objetivo específico evaluar la eficacia de las estrategias de gestión de tiempo docente asociadas al manual de orientaciones y apoyo al bienestar docente.

El siguiente apartado tiene relación con los resultados del proyecto de intervención de acuerdo a los instrumentos aplicados en las diferentes fases junto a los niveles de logro de cada objetivo. El último apartado del proyecto contiene las discusiones y reflexiones finales, junto a consideraciones y sugerencias para futuras intervenciones en el área o implementación del dispositivo diseñado con las adecuaciones correspondiente según el contexto educativo.

2. Antecedentes teóricos y empíricos

Los sistemas educativos del mundo y de Chile han tenido que adaptarse a las modalidades de clases sincrónicas y asincrónicas según los diferentes contextos educativos, este escenario ha llevado a una modificación repentina en las prácticas pedagógicas. Considerando que los cambios en educación siempre son a largo plazo, la pandemia ha venido a impulsar nuevas formas de aprendizaje y junto con ello la labor docente de equilibrar la vida laboral con la personal.

La evaluación que Chile ha tenido sobre los aprendizajes de los estudiantes durante el año 2020, fue monitoreada a través de Diagnóstico integral de Aprendizaje (DIA), cuyo propósito fue contribuir a que las escuelas monitoreen internamente los aprendizajes socioemocionales y académicos de sus estudiantes mediante la aplicación de tres evaluaciones a lo largo del año escolar. No obstante, el interés del presente proyecto de mejora viene a relevar las percepciones de quienes también componen una comunidad educativa, los docentes, con el objetivo de promover estrategias efectivas para aumentar el bienestar docente en contexto de educación remota de emergencia.

Transcurrida la pandemia varias investigaciones a nivel mundial han profundizado sobre el impacto que esta ha tenido en la población general, como la llevada a cabo en China durante distintos momentos de la pandemia reflejaron un impacto psicológico de moderado a severo operacionalizado en estados de ansiedad, estrés y depresión, así como reportar que las personas estaban entre 20 a 24 horas diarias en su casa, además de la preocupación por contagiarse y por las amenazas hacia la propia salud (Lozano, 2020). En Iberoamérica, una medición del bienestar subjetivo resultó baja en afecto positivo y alta en afectos negativos en adultos chilenos en aislamiento social por tres semanas (Ahumada, 2020). En España una investigación realizada con población general durante el periodo de cuarentena ha mostrado síntomas moderados de ansiedad, estrés y depresión, así como ataques de pánico y signos de otros desordenes emocionales (Muñoz, 2020). Dichas investigaciones abordan el impacto de la pandemia en la población general.

2.1. Política educativa de educación remota de emergencia

En julio de 2010, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) adoptó una resolución sobre el derecho a la educación en situaciones de emergencia (Belmar-Rojas et., al 2021). Esta última reconoce que: Los desastres naturales y los conflictos sociales plantean un grave problema para el cumplimiento de los objetivos internacionales en materia de educación. Asimismo, reconoce que la protección de las escuelas y la educación en situaciones de emergencia debe ser una prioridad fundamental para la comunidad internacional y los Estados miembros (Belmar et al., 2021).

Chile como miembro de dicho organismo internacional, asumió su responsabilidad a través de múltiples y variadas políticas públicas, documentos oficiales y sugerencias, con objeto de que el año académico siga su curso en medio de la pandemia por COVID-19 (Belmar et al., 2021).

Según Belmar, et al (2021) el Ministerio de Educación ha reaccionado a la emergencia causada por la pandemia considerando acuerdos temporales y priorizando principios educativos, que van desde ajustes curriculares hasta la diversificación de posibilidades, buscando dar continuidad a los procesos de aprendizaje en los diferentes niveles del sistema escolar. Estas modificaciones fueron implementadas a nivel nacional, como la cancelación de clases presenciales a partir de la segunda semana de marzo de 2020 (por un periodo de 14 días con reevaluación), adelantar las vacaciones de invierno para la tercera y

cuarta semana de abril de 2020, implementar plataformas digitales para las comunidades educativas (estudiantes, apoderada/os y docentes), priorización curricular basada en principios de seguridad, flexibilidad y equidad, y cursos de capacitación o perfeccionamiento docente, gratuitos, relativos al uso de plataformas digitales. Todos los principios y medidas adaptadas para dar respuesta a la contingencia fueron direccionados en primera instancia a garantizar los aprendizajes de los estudiantes de Chile, sin embargo la rápida transición y adopción de nueva metodologías dejó en evidencia la falta de acceso al internet y aparatos tecnológico así como débiles metodologías de enseñanza a través de plataformas virtuales, habilidades que necesitaron tiempo de asociación y apropiación y que comenzó generar en una grupo amplio de docentes cierta resistencia y agobio laboral.

Desde el Ministerio de Educación se han desarrollado distintos recursos y orientaciones para la contención emocional de la comunidad educativa, donde alrededor de cinco millones de estudiantes recibieron una educación a distancia en 2020 y cerca de 200.000 docentes enseñaron en forma remota (MINEDUC, 2020) realidad perdurada hasta fines del 2021.

El primero de ellos elaborado por el centro de perfeccionamiento, experimentación e investigaciones pedagógicas (CPEIP), titulado: Planificando una estrategia para la contención socioemocional de la comunidad educativa, orientaciones para apoyar el trabajo de equipos directivos junto a docentes y otros profesionales de la escuela, es un documento enmarcado en una serie de recursos diseñados considerando particularmente las necesidades de los equipos directivos, con el fin de apoyarlos para enfrentar de mejor manera el impacto socioemocional que la crisis actual puede estar generando en ellos y quienes forman parte de sus comunidades escolares. Estos recursos contemplan orientaciones, herramientas prácticas, animaciones y conferencias de especialistas nacionales e internacionales (CPEIP, 2020).

Otro recurso más breve, lleva por nombre: “4 Claves para el autocuidado docente”, por objetivo apoyar con medidas prácticas el bienestar socioemocional de docentes y asistentes de la educación que en este tiempo de crisis sanitaria y confinamiento han estado presentes en los hogares de miles de estudiantes, conocer herramientas de expresión y manejo de las emociones sólo puede contribuir al bienestar docente y, por ende, aportar a la relación pedagógica de hoy (MINEDUC, 2020).

2.2 Concepciones teóricas

Cabe destacar que históricamente la docencia ha sido calificada como una profesión con altos niveles de estrés (Johnson et al., 2005; Maslach, 1993) debido, entre otras razones, al grado de compromiso emocional de los docentes con las experiencias de sus estudiantes (Klassen et al., 2012; López de Lérida Milicic, 2016). Es por esto que, en este ambiente de pandemia, en el que han aumentado los estresores, tanto personales como laborales, es posible pensar que el bienestar de los docentes se está viendo afectado y, con esto, el aprendizaje de sus estudiantes (Chang, 2009; Gold & Roth, 1993; Sutton & Harper, 2009; Yin & Lee, 2012).

El bienestar docente constituye a una corriente de investigación alternativa y posterior a la centrada en el malestar de los docentes. Los primeros trabajos científicos sobre el malestar del docente se desarrollan en los años setenta del pasado siglo XX, focalizándose sobre sus consecuencias, que se relacionan con el agotamiento emocional y la disminución de los logros profesionales del docente (Cornejo y Quiñones, 2007). Es en los años noventa cuando el interés científico se interesa en el bienestar docente, el cual científicamente se vincula al constructo “bienestar subjetivo”, proveniente del campo de la psicología social, la literatura indica que el bienestar docente es de naturaleza multifactorial

(De Pablos et al., 2011; Van Horn et al., 2004), actualmente el foco de las investigaciones sobre bienestar docente se centra en tres modelos, el modelo ambientalista, que defiende que el bienestar subjetivo depende de las condiciones externas y vinculadas al entorno, el modelo psicológico plantea una posición opuesta, ya que son las características personales de los sujetos la clave del bienestar subjetivo, por último, el modelo interaccionista que interpreta el bienestar subjetivo como una relación entre factores personales y características situacionales, desde este modelo se centra la presente intervención, ya que el bienestar docente en el contexto educativo planteado depende de dos factores; el externo o situacional influido por la pandemia y el factor personal que alude a la gestión de tiempo que cada docente tiene de su profesión.

En los distintos establecimientos educacionales del país, existe un calendario, una planificación y un ritmo que han llevado tiempo de elaboración y que han sido diseñados tomando en cuenta contenidos y cargas horarias bajo la modalidad presencial. En el aula, el docente domina el saber pedagógico, sabe en qué momentos va a emplear sus estrategias de enseñanza, interactúa naturalmente con los estudiantes y sabe qué evaluará en cada clase, sin embargo, ¿Cómo afectó a los docentes modificar sus prácticas desde la presencialidad a la virtualidad? A continuación se respaldarán teóricamente dos conceptos que son consecuencias de una disminución del bienestar docente, angustia psicológica y burnout.

Utilizado en el ámbito docente, la angustia psicológica, es señalada por Otero y Zavala (2008), como una reacción de los docentes a situaciones de hipervigilancia constante, menoscabo de su autoridad, sentimiento de incompreensión y sobrecarga de tareas. Este factor se genera como producto del desequilibrio de las exigencias y presiones que enfrenta el docente en el trabajo y por condiciones laborales no óptimas, las cuales exceden la resistencia y capacidad para resolver problemas (Alvites-Huamaní, 2019). En cierta manera, es lo que se hipotetiza que está ocurriendo hoy con las nuevas exigencias que están enfrentando los docentes en un contexto educacional en constante cambio para adaptarse a la situación de crisis.

En este sentido, la angustia psicológica actuaría como una respuesta emocional y conductual, que lleva a una disminución del bienestar docente, e influiría en sentimientos de inadecuación, estrés, fracaso, frustración y despersonalización, lo cual le generaría al docente un desajuste en su desempeño profesional (Chiang Vega et al., 2017; Donayre Chang, 2016). También, como mencionan (Martínez et al., 2009), la angustia psicológica puede materializarse en sintomatologías físicas, tales como cansancio, pérdida de voz, contracturas corporales, úlceras e hipertensión, siendo estos los padecimientos más comunes.

La docencia además de ser una profesión altamente emocional, también está asociada con altos niveles de estrés que pueden ser la causa de insatisfacción laboral, trastornos psicológicos y reducción del bienestar (Keller et al., 2014). Estudios recientes dan cuenta de un mayor nivel de estrés en comparación con los niveles anteriores a la pandemia (di Fronso et al., 2020). Esto debido a la emergencia sanitaria donde los docentes se vieron en la obligación a modificar el proceso de enseñanza aprendizaje propio de una modalidad presencial a una virtual; esto sumado a las presiones y tensiones propias del cambio de forma de vida personal y familiar que trajo consigo la pandemia; estas nuevas formas de vida y trabajo ha provocado la presencia de síntomas a nivel personal como: insomnio, irritabilidad, cansancio, ansiedad, estrés, etc. (Chen et al., 2020; Lizana et al., 2021; Mazza et al., 2020).

De acuerdo con Sánchez et al., (2001), el burnout o síndrome de agotamiento profesional es un tipo de estrés laboral frecuente en trabajadores con puestos y profesiones que tienen una relación

considerable con usuarios, entre los que destacan los trabajadores de instituciones educativas y de salud. El síndrome de burnout es definido como un estado de agotamiento físico, emocional y mental a consecuencia de que el trabajador está expuesto durante largos períodos de tiempo a múltiples demandas en el trabajo (Malakh-Pines, Aronson y Kafry, 1981). Según Caputo (1991), el burnout es un síndrome derivado de la falta de capacidad del trabajador para afrontar demandas laborales o personales. Maslach y Jackson (1981) definen el burnout como un síndrome de agotamiento emocional que ocurre con frecuencia entre individuos que realizan su trabajo en contacto con personas. Según estos autores, los aspectos centrales del burnout son:

- Cansancio emocional: Incremento de los sentimientos de agotamiento emocional frente a las exigencias de trabajo, por lo que los trabajadores no sienten ningún atractivo. Cuando los recursos emocionales se agotan, el trabajador percibe que no es capaz de enfrentar las demandas laborales.
- Despersonalización: Desarrollo de actitudes y sentimientos negativos y cínicos acerca de los clientes o usuarios, traducidos en una deshumanizada percepción de los demás. Característica que se expresa en conductas de rechazo hacia los usuarios del servicio, a los que se les culpa de su situación actual, burocratizando la relación con ellos.
- Falta de realización personal: Tendencia del trabajador a evaluarse negativamente a sí mismo y hacia el trabajo, pérdida de interés, baja autoestima, aislamiento en la tarea, sensación de incompetencia personal, irritabilidad, descontento consigo mismo y reducida satisfacción con los logros laborales.

3. Descripción de la intervención

3.1. Diagnóstico:

Descripción de la demanda inicial

Las diferentes respuestas del sistema educativo frente a la pandemia han hecho replantearse las labores docentes, lo que ha incrementado los riesgos laborales frente a la nueva modalidad imperante. El teletrabajo en general trae consigo consecuencias biopsicosociales, sin embargo, en el ámbito educacional se agudiza por la complejidad del proceso educativo, es así como la relación entre las condiciones de trabajo inadecuadas incrementa consecuencias como el estrés, la disfonía, la inactividad física en el tiempo libre y la ansiedad. En conjunto a la jefa de departamento de humanidades se realizó un análisis general sobre la situación de los docentes en el establecimiento a intervenir llegando a la conclusión a priori, que existe un desconocimiento sobre los mecanismos para reducir el bienestar docente durante el teletrabajo, así como también débiles estrategias de afrontamiento destinadas a prevenir enfermedades.

Frente al diagnóstico evidenciado se plantea el siguiente objetivo de: Promover estrategias efectivas para aumentar el bienestar docente en contexto de educación remota de emergencia.

Marco contextual

Los participantes de la intervención educativa serán los docentes del liceo San Francisco de Asís el cual posee con planta docente de 72 docentes, de los cuales 45 son pertenecientes a enseñanza media, nivel educativo donde se desarrollará proyecto de intervención. Dentro del cuerpo docente de enseñanza media se encuentran los docentes de asignaturas y las docentes del Programa de integración escolar. La enseñanza media del liceo San Francisco de Asís se extiende desde 7 año básico hasta 4 año medio con una distribución de 3 cursos por nivel, a excepción de 3° medio, cuyo nivel está conformado por 4 cursos.

Entre los involucrados también encontramos a la Directora encargada de liderar los procesos educativos y jefa de la unidad técnico pedagógica (UTP) cuya función es velar y supervisar por la adecuada aplicación de los Planes y Programas de Estudio vigente, asesorar y mantener archivos, en la planificación de las unidades didácticas elaboradas por los diferentes Departamentos y/o Talleres de Asignaturas del Colegio.

Método

a) Diseño

El proyecto de intervención se suscribe bajo un estudio mixto, de diseño de triangulación concurrente, de manera simultánea se recolectan y analizan datos cuantitativos y cualitativos sobre el problema.

b) Actores claves

Los actores claves fueron seleccionados por medio de un muestreo intencional no probabilístico, todos participaron de forma voluntaria, el cálculo del tamaño de la muestra se definió para que fuera representativo y estuvo integrado de un total de 48 participantes cuya función dentro del proyecto de intervención se distribuyó en cada fase:

Fase de participación	Actores	Función en el establecimiento
Fase 1: Diagnóstica	40 docentes	Docente de asignatura Docente diferencial
Fase 2: Levantamiento de la estrategia	Responsable del proyecto Validadores	Monitorear el proceso de intervención
Fase 3: Implementación	8 docentes	6 Docente de asignatura 2 docente diferencial
Fase 4: Evaluación	8 docentes	6 Docente de asignatura 2 docente diferencial

Nota: Elaboración propia.

En relación a los criterios de selección de los participantes, se focalizó el proyecto en ciclo de enseñanza media ya que estuvo con un trabajo sostenido de educación a distancia a través de classroom y meet.

c) Procedimientos

Los instrumentos en las distintas fases de intervención fueron aplicados de forma voluntaria, posterior a la autorización de la directora del establecimiento (ver anexo A), y aceptación de los participantes por medio de un consentimiento informado dirigido a los docentes (ver Anexo B). La aplicación del cuestionario diagnóstico fue a través de Google Forms, cuyos resultados se sistematizaron en una matriz de resultados (Ver Anexo C). Los participantes respondieron individualmente de forma autónoma. La extensión del diagnóstico fue de aproximadamente de 20 minutos. Dentro de la misma semana fueron convocados a sus correos para una reunión virtual con el objetivo de realizar una entrevista amparada por un guion de preguntas de entrevista semi estructurada (Ver Anexo D). El proyecto de intervención fue desarrollado durante el año 2021, las fases planteadas figuran en la carta Gantt (Ver Anexo E).

Análisis diagnóstico según Instrumentos

La fase 1 tuvo como objetivo establecer un diagnóstico inicial del bienestar docente en contexto de educación remota de emergencia, para lograr este propósito se utilizaron metodología mixta: cuantitativas y cualitativas de recolección de información pertinentes al objetivo señalado. El diagnóstico fue realizado en los meses de mayo a junio del año 2021, todo el proceso de intervención fue realizado previa autorización de la Directora del establecimiento.

- a) **Cuestionario de Bienestar Docente:** Instrumento que buscó identificar ámbitos del quehacer docente de los distintos niveles de enseñanza que estén influyendo el bienestar laboral. Está compuesto por 26 reactivos que se agrupan en 4 dimensiones: a) Gestión de tiempo, circunstancias relacionadas con el manejo del tiempo, los horarios de clase, los espacios físicos para trabajar a distancia, la comunicación institucional, b) Tecnológicas, circunstancias relacionadas con el acceso a internet, la disposición de equipos de computación, los conocimientos de plataformas educativas, c) Pedagógicas, circunstancias relacionadas con el conocimiento de herramientas didácticas de educación a distancia, el manejo de grupos a

distancia y la evaluación de los estudiantes, d) Socioafectivas, circunstancias relacionadas con aspectos emocionales, afectivos y de la salud que viven los docentes, como sentimientos de tristeza, frustración, ansiedad y cansancio.

La dimensiones mas fortalecidas fueron en primer lugar la tecnológica, desde donde se desprende que el 80% de los docentes indican que tienen garantizado el acceso a internet propio y un 60% afirma que posee los elementos tecnológicos para realizar sus clases virtuales. La dimension pedagógica tambien se encuentra dentro de la mas fortalecida, indicando que un 78% de los docentes conocen herramientas virtuales para desarrollar sus clases (zoom, meet y classroom) mientras que un 82,5% indica que ha aprendido intuitivamente a impartir clases en modalidad virtual.

La dimensión medianamente fortalecida fue la socioemocional, los docentes indican estar muy de acuerdo en un 37,5% en que ha sentido angustia, muy de acuerdo en un 32,5% que durante la pandemia se ha sentido nervioso, fianlmente un 35% de los encuestados indican que se han sentido inestable emocionamente.

La dimensión menos fortalecida fue la gestión de tiempo: Donde se evidenciaron resultados más categóricos luego del análisis de las encuestas, en la cual de los 40 docentes encuestados señalan que están en un 70% “muy de acuerdo” y un 22,5% “de acuerdo” que han invertido mucho más tiempo del que se estipula en sus contratos laborales, además un 30% indica que está “muy de acuerdo” y un 42,5 % “de acuerdo” en que ha tenido problemas para organizar sus tiempos de trabajo, el ultimo indicador relevante que influye en su gestión de tiempo alude a que un 60% de los docentes tiene a su cuidado una o más persona.

- **Ausencias laborales:** cuantificación de licencias Médicas y permisos información solicitada y entregada por la jefe de personal del establecimiento.

Como resultado en cuanto a las ausencias laborales estas tuvieron una drástica disminución en el año 2019, fueron presentadas 121 licencias médicas mientras tanto en el año 2020 ya en periodo pandémico solo fueron presentadas 28 licencias lo que equivale a una disminución del 77% en relación al año anterior. Hasta el mes del levantamiento (mayo 2020) del diagnóstico han sido presentadas 19 licencias.

- **Entrevistas semi estructurada:** el guión de entrevista semi estructurada apunta a buscar descripciones y explicaciones más comprensivas de las mismas dimensiones abordadas en el instrumento de cuestionario de bienestar docente, de manera de poder enriquecer los hallazgos.

Luego del análisis realizado en la etapa de diagnóstica se llega a la conclusión que el aspecto a intervenir es la gestión de tiempo de los docentes, con la finalidad de reducir el estrés y malestar de estos en relación al trabajo, mejorando su eficiencia y compatibilizando su vida personal con la laboral.

Planteamiento del problema

El problema a resolver mediante el proyecto de intervención responde a la preocupación profesional al observar, que en contexto de pandemia se vio afectado el bienestar de los docentes enseñanza media con la modalidad de clases a distancia, esto debido a la rápidas modificaciones estructurales y de confinamiento a las cuales se vieron sometidos, sumado al tiempo invertido en adoptar nuevas plataformas tecnológicas y modificaciones curriculares emanadas por el Ministerio de Educación.

Para asegurar un buen análisis lo primero fue identificar la problemática a través de la técnica de ideas motoras que arrojó el síntoma principal: disminución del bienestar docente desde la implementación de las clases remotas, junto a ello se desprendieron elementos gatillantes como el fenómeno externo contextual de la pandemia, elementos mantenedores como las medidas sanitarias y los ajustes del plan curricular, además de los elementos latentes como el trabajo doméstico y compatibilizar la vida familiar y finalmente dicho proceso evidenció los elementos agudizantes del problema como el trabajar horas fuera de su horario contractual, agobio laboral y ausencia de desconexión digital.

Algunos de los antecedentes directamente relacionados con el problema lo encontramos en la evidencia teórica que nos habla que el proceso de educación en Chile, ha sido un foco de atención, y que la pandemia ha puesto en evidencia muchos problemas del proceso educativo como parte de la sociedad chilena, los docentes tuvieron que enfrentar el reto de la educación virtual, el impacto emocional de los estudiantes y sus familias, las diferencias socioeconómicas y la presencia del doble trabajo laboral y familiar que muchos docentes han tenido que enfrentar (Cáceres et al, 2020; Moreira, 2021) Los docentes chilenos(as) muestran altos niveles de agotamiento laboral, su jornada laboral se incrementó y demandó habilidades tecnológicas en un tiempo corto (Robinet y Pérez, 2020). La exigencia del trabajo doméstico sumado al agotamiento laboral están relacionados directamente con la percepción de sobrecarga laboral, así como con depresión y ansiedad (Jorquera y Herrera, 2020).

Dicho problema identificado invito a intervenir una realidad educativa desde el ámbito profesional, apoyando a la comunidad educativa, pero poniendo énfasis en el estamento docente.

Justificación

La justificación del problema se sustenta en el nuevo escenario sanitario de pandemia que ha afectado distintos ámbitos de la vida humana, entre ellas las dinámicas sociales y escolares. Comprendiendo dicho contexto, se plantean dos razones que le otorgan valor potencial en el presente proyecto de intervención:

a) La necesidad de utilizar una metodología mixta es pertinente en el proyecto debido a la naturaleza compleja del problema a abordar, constituido por dos realidades, una objetiva y otra subjetiva, la primera nos traslada al contexto sociocultural particular y sanitario donde todo esto es observable, mientras la realidad subjetiva se compone de diversas realidades que se construyen desde la percepción de los docentes. Este enfoque permite lograr una perspectiva más amplia y profunda de esta realidad intersubjetiva, así como una mayor capacidad de comprensión.

b) Por último, su fundamentación pragmática es aportar con el producto: manual sobre gestión de tiempo docente, con el propósito mejorar el bienestar a través de la estrategias efectivas de gestión de tiempo, con posibles aplicaciones posteriores a todo el establecimiento educativo.

3.2. Diseño:

Con la finalidad de lograr un proyecto de intervención que promueva estrategias efectivas para aumentar el bienestar docente en contexto de educación remota de emergencia, se organizó la ejecución del proceso en cuatro fases con el fin de optimizar los tiempos, recursos, exigencias y alcances propuestos.

Objetivo general: Promover estrategias efectivas para aumentar el bienestar docente en contexto de educación remota de emergencia

Objetivos específicos:

- a) Establecer un diagnóstico inicial del bienestar docente en el contexto de la educación remota de emergencia.
- b) Diseñar un manual sobre gestión de tiempo docente.
- c) Implementar estrategias de gestión de tiempo a través del manual orientaciones docentes.
- d) Evaluar la eficacia de la implementación del manual sobre gestión de tiempo docente.

Fase 1: Levantamiento del diagnóstico inicial.

- **Objetivo específico A:** Establecer un diagnóstico inicial del bienestar docente en el contexto de la educación remota de emergencia.

La primera fase del proyecto contempló la ejecución del primer objetivo específico que buscó establecer un diagnóstico inicial sobre el bienestar docente en el contexto de la educación remota de emergencia. Dicha fase se ejecutó durante los meses de mayo y junio del año 2021 y contempló tres actividades, la primera de ellas busco el diseño de instrumento diagnóstico para evaluación inicial del bienestar docente, la segunda actividad consistió en levantar información tanto cuantitativa como cualitativa, la tercera actividad consistió en valorar a través de la revisión y análisis de contenido los resultados de los instrumentos diagnóstico para definir una estrategia de intervención.

ACTIVIDADES	ACCIONES	INDICADORES	PLAZO	EVIDENCIA	RECURSOS	RESPONSABLES Y PARTICIPANTES
1.1. Diseño de instrumento diagnóstico para evaluación inicial del bienestar docente.	1.1.1. Elaboración cuestionario bienestar docente	1 cuestionario digital con 24 preguntas y 5 niveles de respuesta.	3er semana de abril.	Cuestionario bienestar docente.	Internet Licencia G suite businnes clasic . Horas profesionales.	Responsable del proyecto de intervención educativa.
	1.1.2. Creación de pauta entrevista semiestructurada	1 pauta con 10 preguntas abiertas.	3era semana de abril.	Pauta preguntas entrevista semiestructurada.	Notebook.	
	1.1.3. Traspaso de cuestionario a plataforma Google Forms	1 guion Temática elaborada con 5 preguntas por estamento (estudiantes y docentes).	3era semana de abril.	Cuestionario en plataforma Google Forms.		
1.2. Evaluación cuantitativa y cualitativa del bienestar docente desde la	1.2.1. Aplicación del cuestionario bienestar docente.	87% de los docentes de educación media estudiantes del levantamiento cuantitativo.	2da semana de mayo.	Resumen de cuestionario: Bienestar docente Google Forms.	-Chip de Banda Ancha internet -Horas profesionales. -G Suite Business Classic.	Responsable del proyecto de intervención educativa.

perspectiva de los participantes					-Notebook. -Tablet.	
	1.2.2. realización entrevista semiestructurada.	8 docentes participante de entrevista semiestructurada 22 estudiantes.	3era semana de mayo.	Sistematización de las respuestas.		Responsable del proyecto de intervención educativa.
	1.2.3. Análisis de resultados instrumentos diagnósticos.	100% de datos instrumentos diagnósticos integrados en análisis.	4ta semana mayo.	Análisis del cuestionario bienestar docente y entrevista semi estructurada.	Horas profesionales. Notebook.	Responsable del proyecto de intervención educativa.
1.3. Valoración participativa de elementos diagnóstico para definir una estrategia de intervención.	1.3.1. Revisión y análisis de los resultados de los instrumentos diagnósticos.	100% instrumentos de diagnósticos utilizados en análisis.	1era semana de junio.	PPT con resumen de hallazgos gráficos que contrasten resultados.	G Suite Business Classic. Horas profesionales. Internet.	Responsable del proyecto de intervención educativa.
	1.3.2. Categorizar y priorizar necesidades de intervención.	Listado de prioridades de necesidades establecidas.	1era semana de junio.		Notebook.	

Fase 2: Levantamiento de la estrategia

La fase 2 buscó concretizar el levantamiento de manual sobre gestión de tiempo docente para lograrlo se plantea tres actividades, la primera consiste en revisar el diagnóstico inicial del bienestar docente donde se recogerá información cuantitativa y cualitativa que brindaran una mirada más global del problema a intervenir, la segunda es la construcción propia del manual, y la última fue validar por medio de juicio de expertos el *manual sobre gestión de tiempo docente* esto con el fin de mejorar el artefacto con las sugerencias y retroalimentación realizada por los profesionales, la elección de los expertos fue por medio de la técnica de conveniencia, resguardando la pertenencia al área educativa

- **Objetivo específico B:** Diseñar un manual sobre gestión de tiempo docente.

ACTIVIDADES	ACCIONES	INDICADORES	PLAZO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RECURSOS	RESPONSABLES Y PARTICIPANTES
2.1. Levantamiento de manual sobre gestión de tiempo docente.	2.1.1. Revisión de diagnóstico para propuesta de manual.	1 esquema sistémico sobre gestión de tiempo docente.	Octubre 2021.	- Manual sobre gestión de tiempo docente (Ver anexo F).	G Suite Business Classic. Horas profesionales. Internet. Notebook.	- Responsable del proyecto de intervención educativa.
	2.1.2. Construcción del manual.	1 protocolo de validación del manual.		- Protocolo de validación del manual por expertos (Ver anexo G).		- Validadores.
	2.1.3. Validación de expertos.					

Manual sobre gestión de tiempo docente

Una de las fundamentaciones del proyecto de intervención es aportar pragmáticamente a la comunidad educativa por medio del producto principal que fue el: Manual de tiempo docente, esto con el objetivo principal de promover estrategias efectivas para aumentar el bienestar docente en contexto de educación remota de emergencia.



El manual fue creado luego del análisis de los datos obtenidos a partir de los instrumentos diagnóstico. Durante la fase tres se socializó y acompañó para el uso del manual, monitoreando y evaluando en tres momentos de la actividad, donde los participantes tuvieron un rol protagónico.

El manual de gestión de tiempo docente está compuesto de varias secciones las cuales detallaremos a continuación:



Introducción y contexto:

La pandemia derivada por el COVID 19, ha transformado los distintos ámbitos de la vida humana, evidenciando las múltiples respuestas frente a la contingencia por parte de los países a nivel mundial. En primer orden está la preocupación imperante por la salud de los ciudadanos de cada nación y entorno a ello se reformulan todas las políticas públicas y de bienestar social. La educación como derecho se ha visto enfrentada a un cambio significativo en todo lo referente al proceso de aprendizaje, evidenciando nuevas barreras para el acceso, participación y seguimiento de la trayectoria educativas de todos los estudiantes.

ASPECTOS TEÓRICOS

Bienestar

El concepto de bienestar es un término que hoy en día está en la conciencia colectiva de todos nosotros, ya que la pandemia vino a causar estragos en la manera en cómo vivimos personalmente y socialmente. La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1946 define el concepto de bienestar como: "El estado completo de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedades". El concepto de bienestar incluye la búsqueda del desarrollo, el cual se logra a través de la actualización o el desarrollo de las potencialidades humanas (Dörner, Veliz y Soto, 2017) este concepto es "la medida que un individuo está satisfecho con su vida, experimenta una preponderancia de afecto positivo (como felicidad) y posee una mente y cuerpo sano" (Promisio et al., 2012).



Teletrabajo

El teletrabajo, trabajo remoto o home office no es un "nuevo trabajo", es una modalidad de organización del trabajo (Guniger, 2020), ya anterior a la pandemia existía y se ejercía la modalidad de teletrabajo la cual paso a ser el nuevo paradigma para la labor docente.


Uno de los elementos principales del teletrabajo, es el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para mantener el contacto con los supervisiones y colegas, lo que se ha conocido como trabajo digital (Attaran et al., 2019).



Aspectos teóricos

En esta sección se encuentran los aspectos teóricos haciendo énfasis en conceptos asociados a su realidad como bienestar, teletrabajo, bienestar emocional, burnout y bienestar laboral.

"EDUCAR EN CUARENTENA"



Manuel Sánchez Tapia
 Profesor de Estado en Castellano U. de Chile Sede Arica.
 Máster en Educación Mención Didáctica del Lenguaje UAB
 Antofagasta

Mi nombre es Manuel. Soy profesor de Lenguaje, en un colegio particular pagado, en la ciudad de Antofagasta. En agosto (16) cumplí 41 años ejerciendo docencia, enseñando lenguaje y formando niños y jóvenes. Se entendió, entonces, que el cambio, de la sala de clases al espacio virtual, ha sido un cambio radical, así. Mi Historia es larga y diversa. Mis recursos pedagógicos han sido: la pizarra negra (después verde); el tictógrafo; el mimeógrafo; el papelógrafo; el retroproyector; el proyector de diapositivas; la pizarra interactiva; hasta que llegó la tecnología digital, para aventurarme con el Power Point, el Word, el Excel.

A partir de marzo de este año, tuve que aprender en pocos días, y sucesivamente, a manejar el CLASSROOM, el MEET y ahora el ZOOM. Afortunadamente, en mi vida de docente he asumido los cambios como un desafío y una oportunidad. Y aquí estoy, entregando mis saberes y mis experiencias a través de la distancia. El colegio en el que me desempeño se ha organizado bien y hemos salido adelante. Tenemos un horario de clases bien definido; evaluamos el proceso mediante los ticket de salida y pruebas y trabajos diversos. De tal forma que se podría decir que la única diferencia entre la forma "tradicional" de hacer clases con la online, es la pantalla que nos une y nos separa, a docentes y estudiantes. Tremenda diferencia eso sí. No he sido perjudicado en lo contractual, porque la institución ha seguido funcionando, con alguna merma en la matrícula... pero seguimos. También tengo algunas horas de docencia en la UCN. He sabido llevar adelante este proceso, recurriendo al espíritu de esperanza y flexibilidad que nos caracteriza a los maestros. Ello ha permitido el esfuerzo por inclinar la balanza hacia lo positivo en el quehacer cotidiano.

En vez de preocuparme de sentir que expongo la intimidad del hogar, valoro la oportunidad de permanecer más tiempo en casa con mi compañera. Paso mucho tiempo sentado frente a la pantalla; no obstante, dedico más tiempo también a disfrutar de mis hobbies: lectura, cine, series, descanso.

Ahíro ver a mis estudiantes en el espacio real y cercano; sin embargo, abriga la esperanza de verlos pronto superando este tiempo aciago. No me siento estresado; a veces me canso por tanto tiempo sentado frente al pc, pero pienso que nada es perfecto. Además, me consuela el no tener que levantarme muy temprano para salir a luchar contra el tráfico de la ciudad.

En síntesis, he tratado de sobrellevar estos tiempos "raros", haciendo un buen trabajo; algo más creativo; y, en lo fundamental, vivir amando más aquello que siempre he amado.

Relatos

Esta sección cuenta con cuatro relatos basados en la vida real de docentes de Chile, que ayudaran al lector a percibir que la pandemia afecta a todos los profesionales de la educación independiente del lugar geográfico o consideraciones contextuales donde están insertos profesionalmente, en dicho apartado el docente tendrá la posibilidad de empatizar con experiencias y desarrollar su propia reflexión personal.

	Nunca	A veces	Habitualmente	Siempre
1. ¿Tienes tus objetivos especificados por escrito?	0	1	2	3
2. ¿Tienes identificadas las actividades críticas que condicionan tus resultados?	0	1	2	3
3. ¿Estableces tus prioridades a diario?	0	1	2	3
4. ¿Dedicas tiempo a diario para reflexionar sobre el largo plazo?	0	1	2	3
5. ¿Estás organizado? (oficina, escritorio)	0	1	2	3
6. ¿Programas tu tiempo en cada jornada?	0	1	2	3
7. ¿Conoces la causa de tus problemas de tiempo?	0	1	2	3
8. ¿Abordas las tareas por orden de importancia?	0	1	2	3
9. ¿Consigues evitar las interrupciones?	0	1	2	3
10. ¿Has aprendido a decir "no"?	0	1	2	3
11. ¿No contestas al teléfono cuando tienes visitas?	0	1	2	3
12. ¿Has eliminado o acortado reuniones?	0	1	2	3
13. ¿Respetas el tiempo ajeno?	0	1	2	3
14. ¿Nunca dejas para luego cosas que podría resolver ya?	0	1	2	3
15. ¿Cumples tus plazos?	0	1	2	3
16. ¿Delegas eficazmente?	0	1	2	3
17. ¿" Utilizas" eficazmente a empleados y compañeros?	0	1	2	3
18. ¿Aprovecha el tiempo de esperas y viajes?	0	1	2	3
19. ¿Dedica suficiente tiempo a desarrollar su equipo?	0	1	2	3
20. ¿Encuentra suficiente el tiempo que dedica a su familia, a su desarrollo personal y a su propio placer?	0	1	2	3
Total				

Nota: Elaborado por Fundación pública Andaluza

Test gestión de tiempo:

A continuación se presenta un test el cual está compuesto por 20 reactivos cuyo objetivo es que los docentes respondan y verifiquen de acuerdo al puntaje obtenido como se encuentran en relación a su administración de tiempo.

Consejos gestión de tiempo

Prioriza: Jerarquiza y pregúntate si es necesario y que sucede si no lo haces

Organiza tu Jornada: Planifica tu día antes de comenzar, define las tareas mas importantes y ten claras tus prioridades

Fijate plazos : limita el tiempo de cada quehacer , marca limites temporales para cada tarea, esto hará que sea mas fácil ajustarte a ellos

Escúchate: Atiende a tus ritmos vitales, no siempre estamos en la misma disposición para concentrarnos, trabajar o planificar.

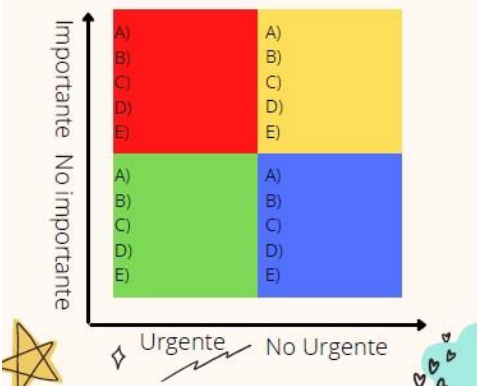
Deja un poco de tiempo a los imprevistos o retrasos: Sobrevalua el tiempo necesario para cada tarea, reservando algo de tiempo entre ellas. Hay que fijarse plazos realistas

Consejos gestión de tiempo

El docente puede encontrar una serie de consejos los cuales les permitirán gestionar su tiempo de mejor.

¡AHORA TÚ!

Completa la siguiente matriz situando todas las acciones que realizaste o realizaras hoy



Matriz de Eisenhower:

En esta sección a los docentes se les presenta la matriz de Eisenhower, una herramienta eficaz para la administración de tiempo, esta matriz permitirá a los docentes agrupar sus actividades en 4 cuadrantes priorizando su accionar lo que permitirá un mayor control de sus actividades, aumentando su eficacia, ahorrando tiempo, reduciendo el estrés y agotamiento debido a su falta de organización.

HASTA AHORA

¿Te sentiste identificado con alguno de los relatos presentados?

¿Qué experiencias compartes con los autores de los relatos?

APLICACIONES


A continuación te presentamos algunas aplicaciones que te permitirán una mejor gestión de tu tiempo

Evernote: Notas, aviso, imágenes, listas de verificación... ¿Todo lo que quieras! Evernote no solo almacenará toda esa información, sino que la hará fácilmente accesible a través de búsquedas mediante el reconocimiento óptico de caracteres (OCR). ¿Sigues siendo un incondicional del lápiz y el papel? Toma una foto de tu nota escrita a mano y guárdala en Evernote para acceder a ella y distribuirla fácilmente.

RescueTime: Perdemos mucho tiempo en Internet. Esta aplicación gratuita de gestión del tiempo te dice exactamente a qué dedicas tu tiempo y cuánto tiempo estás desperdiciando, para que puedas encontrar un equilibrio saludable entre productividad y relajación. Recibe informes detallados del tiempo dedicado a determinados sitios web, registra los logros y las tareas completadas, y descubre cuánto tiempo dedicas a las reuniones y al correo electrónico para poder gestionar mejor tu jornada laboral.

Forest: Y si te dijera que cada vez que usas el teléfono muere un árbol? Con Forest, la ludificación es la clave para una gestión eficaz del tiempo. La app funciona como un juego que te anima a dejar de lado el teléfono porque eso estimula el crecimiento de los árboles. Una vez que usas el teléfono, el árbol muere. Realiza un seguimiento de cuánto tiempo has pasado sin coger el teléfono y te anima a llegar aún más lejos la próxima vez. Y lo que es mejor, los usuarios pueden gastar monedas virtuales para plantar árboles reales. [Visita su página aquí.](#)

Temporizador Pomodoro: ¿Los descansos de 10 minutos se convierten en pausas de media hora? Fija un límite de tiempo. El temporizador Pomodoro permite determinar la duración de los sprints y los descansos de trabajo, para que puedas sacar adelante el trabajo con rapidez y no quedarte atascado en una tarea



Aplicaciones

Los docentes encontrarán una serie de aplicaciones para sus smartphone que ayudaran a gestionar sus actividades diarias.

"AFILE LA SIERRA"


Cierto día, Un señor que iba paseando en el campo se encontró frente a un leñador que afanosamente estaba cortando un tronco, y entonces le preguntó:

- Disculpe señor, parece usted exhausto..., ¿cuánto tiempo ha estado trabajando?
- Más de seis horas -fue su respuesta.
- ¿No sería bueno que descansara un poco y afilara su serrucho?

El hombre responde:

- No... no tengo tiempo, pues hay mucha leña que cortar.
- Pero si afila su sierra cortará más rápido, y si descansa, tendrá fuerzas para cortar más.

El hombre se quedó pensativo, como dando la razón a aquel señor, pero miró para su reloj, luego para la leña, y se puso a cortar leña olvidándose del consejo de aquel hombre le había dado.



Cuentos

El manual cierra con dos cuentos que nuevamente llevaran al lector a reflexionar y analizar su gestión de tiempo y como promoviendo estrategias efectivas podría mejorar su bienestar docente.

3.3. Implementación de la intervención

Con el propósito de concretar el objetivo general del proyecto de intervención, se envió a cada participante un documento de consentimiento informado, luego de su aceptación vía reunión virtual, se plantearon 2 acciones participación directa los docentes; la primera de ellas fue programar la frecuencia y secuencia de aplicación de las orientaciones esbozadas en el manual de apoyo en su quehacer docente recomendada por un mes y la segunda acción establece como verificador de aplicación un cuestionario de monitoreo (Ver anexo H) cuyo objetivo es realizar el seguimiento al proceso de aplicación de estrategia a través de la sistematización de los resultados del cuestionario completando con la evidencia de la plataforma Classroom.

Fase 3 Despliegue del proyecto de intervención

- **Objetivo específico C:** Implementar estrategias de gestión de tiempo a través del manual de apoyo docente.

ACTIVIDAD	ACCIONES	INDICADORES	PLAZO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RECURSOS	RESPONSABLES
3. Aplicación de estrategia de gestión de tiempo.	3.2. Programación de frecuencia y secuencia de aplicación de orientaciones en su quehacer docente.	Ejecutar la estrategia de gestión de tiempo cada dos semanas durante dos meses.	Noviembre 2021.	manual sobre gestión de tiempo docente.	Horas profesionales. Internet Notebook. Materiales de oficina	Docentes Docente Diferencial. Responsable del proyecto de intervención educativa.
				-Cuestionario de monitoreo de la estrategia.		
	3.3 Seguimiento al proceso de aplicación de estrategia.			-Sistematización de cuestionario monitoreo de estrategia.		

El segundo instrumento de evaluación es un cuestionario de monitoreo cuyo objetivo consistía procurar que los participantes de la intervención estuviesen interactuando con el manual entregado una semana antes y una semana después de la aplicación del primer cuestionario. Este instrumento está constituido por 6 reactivos.

4. Resultados

La última fase del proyecto de intervención tuvo como objetivo específico evaluar la eficacia de las estrategias de gestión de tiempo asociadas al manual sobre gestión de tiempo docente. Para ello se delineó como actividad la medición de los avances de cada participante sobre el bienestar docente durante el período de implementación. Dentro de las acciones planteadas para lograr la medición de los avances, en primer lugar, se elaboró un cuestionario “mi organización de tiempo docente”, que se aplicó previo a la implementación del proyecto y posterior a ella, como tercera acción se aplicó una valoración cualitativa de la intervención por parte de los docentes participantes.

e) **Objetivo específico D:** Evaluar la eficacia de la implementación del manual sobre gestión de tiempo docente.

ACTIVIDAD	ACCIONES	INDICADORES	PLAZO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	RECURSOS	RESPONSABLES
4. Medición de los avances de cada docente entre el pre y post test post cuestionario bienestar docente al inicio y término del período de implementación del plan de intervención.	4.1. Elaboración de pre y post cuestionario “mi organización de tiempo docente”.	1 instrumento de testeo sobre la organización del tiempo docente.	Noviembre 2021.	Instrumento en formulario Google Forms.	Internet Horas profesionales. Notebook.	Responsable del proyecto de intervención educativa.
	4.2. Aplicación de pre test y post cuestionario “mi organización de tiempo docente”. a los participantes de la intervención.	100% de los docentes responden cuestionario gestión de tiempo.	Noviembre 2021.	Resumen gráfico de resultados por plataforma Google Forms.	Internet. Notebook. Horas profesionales. G Suite Business Classic.	Responsable del proyecto de intervención educativa.
	4.3. Valoración del plan de intervención por los docentes participantes.	8 cuestionarios de valoración docente.	Marzo 2022.	Formato de Valoración Docente del proyecto de intervención.	Horas profesionales. Internet y docentes diferenciales Notebook.	Docentes.

El análisis de los resultados fue organizado de acuerdo a la aplicación de los tres instrumentos utilizado durante la implementación de la intervención.

En el primer instrumento aplicado llamado previo a la intervención fue el cuestionario “mi organización de tiempo docente” (Ver anexo I) fue aplicado a 8 docentes de manera voluntaria, los cuales aceptaron la invitación a participar de la intervención. A partir del análisis de los resultados se obtuvieron datos cuantitativos relevantes para el objetivo de la intervención, un 54,5% de los participantes señaló que no poseía algún conocimiento relacionado con la gestión de tiempo, además se desprende que la totalidad de los participantes cree que es necesario conocer estrategias de gestión de tiempo, un 63,3% de los participantes señala que no conoce estrategias de manejo de tiempo, es aquí donde se justifica el proyecto de intervención que aportará con estrategias nuevas para suministrar herramientas de gestión docente así mejorar el bienestar docente.

Los datos antes señalaron tuvieron una modificación, ya que luego de la intervención se aplicó a los 8 participantes nuevamente el test “mi organización de tiempo docente” (Ver anexo J), donde los resultados fueron los siguientes: sobre el conocimiento del concepto gestión de tiempo el 100% de ellos enunció que la gestión de tiempo es “el saber cómo administrar el tiempo para optimizarlo y evitar colapsos” y que tiene mucha relación con la organización de tareas priorizando lo urgente dando tiempo al descanso”. Sobre las estrategias de gestión de tiempo un 75% indicó conocer la matriz Eisenhower, un 91% aseguró que la utilizó en su desarrollo profesional, respecto a la eficacia que el manual tuvo, el 100% de los docentes indicaron que les ayudó en su preparación y organización de tiempo, aluden que la construcción del manual fue amigable y las aplicaciones sugeridas fueron interesantes.

El segundo instrumento aplicado fue el “test de monitoreo” el cual tenía el propósito de asegurar la interacción de los docentes participantes con el manual entregado, este test estuvo conformado por 6 reactivos los cuales apuntaban a diferentes aspectos del artefacto, en cuanto a la participación esta se mantuvo en los 8 que participaron. Los docentes indican en un 62,5% que no está familiarizado con los conceptos presentes en los antecedentes teóricos del manual, los dos conceptos que llamaron su atención fue bienestar y burnout, los dos relatos con los que se sintieron más identificados fueron “Educar en cuarentena” y “un día más”, 1 docente indicó que se sintió representada con el relato “estoy cansada”. Dentro del manual está la herramienta para medir su control sobre la gestión de tiempo, un cuestionario con escala tipo Likert donde si se obtiene un puntaje superior a 45 puntos existe una buena gestión de tiempos, sin embargo, solo 1 docente que corresponde al 12,5% del total puntuó sobre los 45, y el 87,5% correspondiente a los 7 docentes restantes presentó un bajo control sobre su gestión de tiempo.

De los 8 participantes de la instancia de monitoreo el 100% de estos interactuó con las diferentes actividades prácticas del manual y con el test lo que queda reflejado en que todos los participantes pudieron dar respuesta tanto a las actividades como a las preguntas del test.

Por último, se aplicó un cuestionario de “valoración del proyecto de intervención” (Ver anexo K) donde los docentes evaluaron tanto el manual como la intervención en general, en cuanto al número de participantes de esta instancia se mantuvo en relación al cuestionario anterior. Los docentes aportaron valiosa información cualitativa indicando que los aspectos que le resultaron más útiles fueron los consejos de la gestión de tiempo que los ayudaron a priorizar sus objetivos y metas, conocer sus resultados tras la propia aplicación de la tabla de gestión de tiempo, recordando que 7 de los 8 participantes puntuaron bajo 45 puntos, valoraron además los ejemplos y el lenguaje claro y cercano de los aspectos teóricos así como los testimonios que promovieron la empatía con sus propias vivencias de un docente en pandemia.

5. Discusiones y conclusiones

Los procesos educativos actuales deben ser analizados desde una óptica psicosocial, donde el contexto incide por sobre manera en el desarrollo de dicho proceso, es aquí donde la psicología educativa aporta a mejorar entornos educativos por medio de la intervención e implementación de estrategias para incrementar el bienestar. El proyecto presentado apunta específicamente a incrementar el bienestar docente, que se vio debilitado en contexto de pandemia.

La educación es un derecho que modifica realidades y camina hacia la transformación social, es por ello que el compromiso por mejorar las comunidades educativas y los sujetos que ahí interactúan está presente en el desarrollo del proyecto, a través de cual desde la esfera profesional se han adquirido herramientas de gestión de proyectos, desarrollo de habilidades comunicacionales y colaborativas, profundización en labores de investigación así como una mejoría en materia metodológica con el fin de mediar durante todo el proceso de la intervención para la mejora de las comunidades.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente sobre el desarrollo de habilidades de gestión de proyecto, es que se planificó éste en cuatro fases, las que se describen desde la participación de los involucrados en cada una de ellas resguardando los aspectos éticos.

Fase 1: Durante la etapa diagnóstica participaron 40 docentes de enseñanza media del Liceo San Francisco de Asís, de la comuna de Arauco, a quienes se les aplicaron los instrumentos diagnósticos de forma voluntaria, posterior a la autorización del director del establecimiento, y la entrega de información a través de una carta dirigida a los docentes, quienes respondieron individualmente con una extensión máxima de 20 minutos, a través de modalidad virtual.

Fase 2: Consistió en el levantamiento de la estrategia de mejora, en ella participó el encargado del proyecto junto a 8 profesionales validadores previo envío de protocolo de validación vía correo.

Fase 3: En la implementación participaron 8 docentes, cuya labor fue interactuar con el manual, con la finalidad de obtener nuevas estrategias de gestión de tiempo, durante el proceso se aplicó un pre y post test, junto a un cuestionario de monitoreo de forma voluntaria.

Fase 4: Durante la última fase que consistió en la evaluación y valoración del proyecto de intervención, participaron los 8 docentes presentes en la etapa anterior.

Los beneficiarios totales del proyecto fueron los 8 docentes que participaron de la fase de implementación y evaluación, quienes desempeñan sus labores en el ciclo de educación media. Además, debido a que interactúan con los beneficiarios directos, se identifica como beneficiarios indirectos a los 32 docentes que participaron desde la etapa diagnóstica a quienes se les extendió la devolución del proyecto por medio de una capsula audiovisual.

a) Factores facilitadores y obstáculos

Dentro de los factores facilitadores podemos destacar la plataforma classroom mediante la cual se utilizó para compartir los cuestionarios aplicados, el manual e interactuar con los docentes participantes, dado el contexto de pandemia en el cual se desarrolló esta intervención era imposible realizar reunión presencial por las medidas sanitarias del momento en el que se desarrolló la intervención.

Otra fortaleza identificada durante el proceso de elaboración, implementación y evaluación del proyecto se encuentra la positiva recepción de la directora del establecimiento educacional, visualizándolo como una oportunidad para aportar a las prácticas pedagógicas del equipo docente, lo que se transforma en un primer valor del mismo, toda vez que quedará en dicha comunidad educativa como un Proyecto de Mejoramiento terminado en todas sus etapas y documentado, permitiendo desarrollar un autoaprendizaje institucional, entendido como parte del ciclo de mejoramiento continuo. Misma fortaleza identificada en los docentes donde se logró finalizar el proyecto de intervención con un 63.3% de los participantes, lo que demuestra un compromiso y valoración de su propio bienestar para un mejor desempeño profesional y personal.

El obstáculo más preponderante fueron la fecha de implementación de la intervención, esta se desarrolló entre los meses de noviembre y diciembre, periodo de tiempo en los que docentes se encuentran con una sobre carga laboral por todo lo que conlleva el fin de año: Licenciatura de 4° medio, finalización de notas, informes, reuniones de apoderados, entre otros quehaceres pedagógicos.

Otro obstáculo son las medidas sanitarias derivadas por pandemia lo cual no permitió un vínculo más cercano con los participantes de la intervención, los cuales por decisión del establecimiento solo permanecen en él durante sus clases.

b) Futuras intervenciones

Uno de los aspectos para tomar en cuenta para futuras intervenciones es incorporar alguna reunión presencial o virtual con los participantes, con la finalidad de retroalimentar, comentar o compartir datos, experiencias y tareas relacionados con la intervención.

La intervención fue aplicada a los docentes de enseñanza media del liceo san Francisco de Asís en una futura intervención se puede ampliar el grupo objetivo a todos los docentes del establecimiento incluyendo docentes de básica y pre-básica, adaptando los instrumentos a las necesidades de los docentes de cada nivel educativo, la importancia radica en que si bien el proyecto fue planificado para incrementar en bienestar docente en pandemia, el mejoramiento de la gestión de tiempo favorecería también un mejor desempeño en sus prácticas pedagógicas cuando se vuelva a un escenario totalmente presencial.

Las fechas de intervención deben ser planificadas de acuerdo a los tiempos docentes así aumentar la participación.

Mejorar los instrumentos y artefacto según las recomendaciones esbozadas por los participantes del primer pilotaje, entre ellas destacan: Proponer un horario diario o semanal para la organización de tareas para su posterior utilización diaria, extender la participación a todos los docentes, acompañar el manual con una presentación audiovisual y realizar talleres o charlas virtuales entorno a la gestión de tiempo de docente para incrementar el bienestar con un foco práctico, utilizando las mismas estrategias presentadas en el manual.

Finalmente es recomendable utilizar el artefacto impreso para que todos los docentes puedan interactuar más fácilmente con el manual, dejando abierta la invitación a utilizarlo de forma digital, según las competencias tecnológicas que cada participante posea.

6. Referencias

- Ahumada, P. S. M. (2020). Efectos del aislamiento social y la cuarentena sobre el bienestar subjetivo de los chilenos durante el brote de COVID-19. En *SciELO Preprints*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.368>
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-159. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>.
- Andalucía Emprende, F. P. A. (n.d.). *GESTIÓN EFICAZ DEL TIEMPO: PRIMERO LO PRIMERO*. España.
- Belmar-Rojas, C., Fuentes-González, C., & Jiménez-Cruces, L. (2021). La educación chilena en tiempos de emergencia: educar y aprender durante la pandemia por COVID-19. *Revista Saberes Educativos*, (7), 01–25. <https://doi.org/10.5354/2452-5014.2021.64099>
- Cáceres, Vidala del Rosario; Gill, Nilsa Elynor y Galeano, María Zunilda (2020): "Incertidumbre docente por pandemia COVID-19". *Academic Disclosure*, 1 (1), 96-108.
- Caputo, J. (1991). *Stress and Burnout*. Library Service. EE. UU.: Oryx Press.
- Centro de Perfeccionamiento, experimentación e investigaciones pedagógicas (2020). Planificando una estrategia para la contención socioemocional de la comunidad educativa. <https://www.cpeip.cl/wp-content/uploads/2020/09/planificando-estrategia-contencion-comunidad-educativa-FINAL-1.pdf>
- Chang, M L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, 21, 193-218. <https://doi.org/10.1007/s10648-009-9106-y>
- Chen, Huaruo; Liu, Fan; Pang, Liman; Liu, Fei; Fang, Tingting; Wen, Ya; Chen, Shi; Xie, Zhiyao; Zhang, Xuehui; Zhao, Yihong y Gu, Xueying (2020): "Are You Tired of Working Amid the Pandemic? The Role of Professional Identity and Job Satisfaction Against Job Burnout". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 1-14. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17249188>.
- Chiang Vega, M. M., Heredia Gálvez, S. A. & Santamaría Freire, E. J. (2017). Clima organizacional y salud psicológica: Una dualidad organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 63-76. <https://doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>.
- Cornejo, R. & Quiñónez, M. (2007). Factores asociados al malestar docente. Una investigación actual. *Revista electrónica Iberoamericana sobre Calidad, eficacia y cambio en educación*, 5 (5e), 75-80. Recuperado de <http://www.rinace.net/arts/vol5num5e/art10.pdf>
- De Pablos, J. M., Colás Bravo, P. & González, M. T. (2011). Bienestar docente e innovación con tecnologías de la información y la comunicación. *Revista de Investigación Educativa*, 29(1), 59-81. <https://revistas.um.es/rie/article/view/100131>.

- Di Fronso, Selenia; Costa, Sergio; Montesano, Cristina; Di Gruttola, Francesco; Ciofi, Edoardo Giorgio; Morgilli, Luana; Robazza, Claudio y Bertollo, Maurizio (2020): "The Effects of COVID-19 Pandemic on Perceived Stress and Psychobiosocial States in Italian Athletes". *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 1-13. DOI: <https://doi.org/10.1080/1612197X.2020.1802612>.
- Donayre Chang, C. E. (2016). Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe [Tesis de magíster, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6945>.
- Gold, Y. & Roth, R. A. (1993). *Teachers managing stress and preventing burnout: The professional health solution*. Falmer Press.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P. & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178-187. <https://doi.org/10.1108/02683940510579803>.
- Jorquera Gutiérrez, Ricardo y Herrera Gallardo, Fernando (2020): "Salud mental en funcionarios de una universidad chilena: desafíos en el contexto de la COVID-19". *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14 (2). DOI: <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2020.1310>.
- Keller, Melanie M.; Chang, Mei-Lin; Becker, Eva S.; Goetz, Thomas y Frenzel, Anne C. (2014): "Teachers' Emotional Experiences and Exhaustion as Predictors of Emotional Labor in the Classroom: An Experience Sampling Study". *Frontiers in Psychology*, 5, 1442. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.01442>.
- Klassen, R. M., Perry, N. E. & Frenzel, A. C. (2012). Teachers' relatedness with students: An underemphasized component of teachers' basic psychological needs. *Journal of Educational Psychology*, 104(1), 150-165. <https://doi.org/10.1037/a0026253>
- Liu, Sam; Lithopoulos, Alexander; Zhang, Chun-Qing, García-Barrera, Mauricio A. y Rhodes, Ryan E. (2020): "Personality and Perceived Stress During COVID-19 Pandemic: Testing the Mediating Role of Perceived Threat and Efficacy". *Personality and Individual Differences*, 168, 110351. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110351>.
- Lizana, Pablo A.; Vega-Fernandez, Gustavo; Gómez-Bruton, Alejandro; Leyton, Bárbara y Lera, Lydia (2021): "Impact of the COVID-19 Pandemic on Teacher Quality of Life: A Longitudinal Study from Before and During the Health Crisis". *International Journal for Environmental Research and Public Health*, 11. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph18073764>.
- López de Lérída Milicic, S. (2016). Tensiones docentes en el año del terremoto y tsunami de 2010 en Chile. *Estudios Pedagógicos*, 42(3), 259-276. <https://doi:10.4067/S0718-07052016000400014>
- Lozano-Vargas, Antonio. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56. <https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>

- Malakh-Pines, A., Aronson, E. y Kafry, D. (1981). *Burnout: From tedium to personal growth*. EE. UU.: The Free Press.
- Martinez, D., Collazo, M. & Liss, M. (2009). Dimensiones del trabajo docente: una propuesta de abordaje del malestar y el sufrimiento psíquico de los docentes en la Argentina. *Educação & Sociedade*, 30(107), 389-408. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302009000200005>.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. En W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 19-32). Taylor & Francis. <https://doi.org/10.4324/9781315227979>.
- Mazza, Cristina; Ricci, Eleonora; Biondi, Silvia; Colasanti, Marco; Ferracuti, Stefano; Napoli, Christian y Roma, Paolo (2020): "A Nationwide Survey of Psychological Distress Among Italian People During the COVID-19 Pandemic: Immediate Psychological Responses and Associated Factors". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (9), 3165. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17093165>.
- Ministerio de Educación. (14 de mayo de 2020). Apoyos del Mineduc durante la pandemia del Covid-19. Gobierno de Chile. <https://www.mineduc.cl/apoyos-del-mineduc-durante-la-pandemia-del-covid-19/>
- Moreira-Arenas, Alexis (2021): "Una respuesta a la pandemia: la innovación educativa en las escuelas chilenas". *Revista Saberes Educativos*, 7, 60-72.
- Muñoz LJP. COVID-19: the fear, the silent effect of epidemics. *IJEPH*. 2020; 3(1): e-6256 Doi: 10.18041/2665-427X/ijeph.1.6256
- Robinet-Serrano, Allisson L. y Pérez-Azahuanche, Manuel (2020): "Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19". *Polo del Conocimiento*, 5 (12), 637-653. DOI: <https://doi.org/10.23857/pc.v5i12.2111>.
- Sánchez, R.M.A., Lucas, G.N., García-Ochoa, B.J., Sánchez, F.C., Jiménez, F.J.A. y Bustinza, A.A. (2001). Estrés laboral en el profesional de un servicio de emergencias prehospitalario. *Emergencias*, 13, 170-175.
- Sutton, R. E. & Harper, E. (2009). Teachers' emotion regulation. En L. J. Saha & A. G. Dworkin (Eds.), *International handbook of research on teachers and teaching* (pp. 389-401). Springer. https://doi.org/10.1007/978-0-387-73317-3_25.
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. & Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365-375. <https://doi.org/10.1348/0963179041752718>
- Yin, H. -b. & Lee, J. C. -K. (2012). Be passionate, but be rational as well: Emotional rules for Chinese teachers' work. *Teaching and Teacher Education*, 28(1), 56-65. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.08.005>.
- Zavala Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación (Pontificia Universidad Católica del Perú)*, 17(32), 67-86. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1802>.

Anexo A
Autorización directora establecimiento

Señora:
María Isabel Segura.
Directora Liceo San Francisco de Asís Arauco.
Presente:

Junto con saludar y deseando que se encuentre bien le comento como usted sabe estoy realizando un magíster en psicología educacional por lo cual en el último semestre debo preparar un proyecto de intervención. Debido a esto debo comenzar a trabajar en él este semestre, por lo cual quisiera ver la posibilidad de crear y trabajar este proyecto en el liceo, por eso quisiera ver si es posible su aprobación para realizar este cometido.

En cuanto al proyecto le puedo adelantar:

Objetivo General: Diagnosticar el impacto de la ERE en el bienestar docente del liceo San Francisco Asís Arauco y diseñar un plan de intervención que promueva estrategias efectivas para aumentarlo.

Muestra: Docentes pertenecientes a enseñanza media y docentes PIE.

Instrumentos: Se aplicarán de manera online, dos instrumentos de recogida de datos a todos los participantes en dos instancias diferentes: cuestionario vía Google forms y entrevistas semiestructuradas online vía MEET

Procedimientos: Los instrumentos serán aplicados de forma voluntaria, posterior a su autorización como director del establecimiento y la lectura del consentimiento informado a los docentes que participarán.

Duración: el tiempo total del trabajo final contempla desde la aplicación de los instrumentos en mayo del presente año hasta la defensa del mismo en agosto del 2022.

Desde ya se agradece su colaboración y proactividad en facilitar que el proyecto de mejoramiento se realice para el establecimiento que dirige.

Luciano Castillo García

Anexo B

Consentimiento informado

Estimado docente:

La investigación que se pretende realizar es un trabajo final de magister para optar a dicho grado de los estudiantes de Magister en psicología educacional de la universidad el Desarrollo sede Concepción Este formulario de consentimiento informado tiene la finalidad de ayudarle a tomar la decisión de participar en dicha investigación. En este trabajo se propone elaborar un **Proyecto de intervención Educativo** usted ha sido invitado a participar ya que posee el perfil idóneo para nuestra investigación

El Objetivo de la intervención es: Diagnosticar el impacto de la educación remota de emergencia en el bienestar docente del liceo San Francisco Asís Arauco y diseñar un plan de intervención que promueva estrategias efectivas para aumentarlo.

Para lograr este objetivo es necesaria que usted sepa:

- Su participación en este estudio es voluntaria
- Toda la información obtenida será usada únicamente con el propósito de esta investigación
- Solo tendrán acceso a la información obtenida el investigador responsable y sus colaboradores.
- Si en el futuro la información obtenida fuera usada para otra investigación, se solicitará nuevamente su autorización por medio de otro consentimiento informado.
- Usted no recibirá aportes económicos por su participación en la investigación.
- No sufrirá ningún riesgo, incomodidad o molestia con la realización de esta encuesta y entrevista.
- La duración de este estudio será a partir de mayo y se aplicaran una encuesta y entrevista, cuya duración será de 45 minutos por instrumento aproximadamente.
- Los resultados de esta investigación pueden ser publicados, sin identificar a los participantes, en medios de difusión con objetivos académicos.
- Usted será informado de cualquier hallazgo derivado de su participación en la investigación

Anexo C
Matriz resumen de cuestionario bienestar docente.

Dimensión Tecnológica:

PREGUNTAS	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
No he podido adaptarme al formato de clases virtuales implementados por el liceo.	0 (0%)	6(15%)	8(20%)	19(47,5%)	7(17,5%)
En el lugar que resido no llega señal de internet de ninguna compañía.	0(0%)	6(15%)	2(5%)	12(30%)	20(50%)
El o los dispositivos que tengo para conectarme (computador, teléfono, tablet) no tienen la calidad suficiente para trabajar de manera remota.	4(10%)	8(20%)	5(10%)	14(35%)	10(25%)
Me ha faltado apoyo técnico para preparar las clases en formato virtual.	5(12,5%)	8(20%)	12(30%)	8(20%)	7 (17.5%)

Dimensión logística:

PREGUNTAS	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Pude acceder a un lugar físico desde donde trabajar en mi lugar de residencia.	12(30%)	18(45%)	5(12,5%)	4(10%)	1(2,5%)
No he tenido un buen lugar de trabajo en mi lugar de residencia.	3(7,5%)	6(15%)	6(15%)	14(35%)	11(27,5%)
He tenido problemas para organizar mis tiempos de trabajo.	12(20%)	17(42,5%)	5(12,5%)	5(12,5%)	2(5%)
Tengo a mi cuidado una o más personas (niños/as adultos mayores) lo que me ha dificultado llevar a cabo mi trabajo	12(30%)	12(30%)	4(10%)	4(10%)	9(22,5)

He logrado equilibrar mis tiempos entre mi trabajo y las otras actividades de mi vida Desde marzo hasta ahora me he quedado trabajando hasta tarde en la noche.	15(37,5%)	8(20%)	5(12,5%)	9(22,5%)	3(7,5%)
He invertido mucho más tiempo que el que tengo contratado con el liceo para cumplir mis obligaciones.	28(70%)	9(22,5%)	2(5%)	1(2,5%)	0(0%)

Dimensión socio-emocional

PREGUNTAS	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
He tenido problemas de motivación para levantarme en las mañanas.	7(17,5%)	15(35%)	9(22,5%)	6(15%)	3(7,5%)
Me distraigo con facilidad cuando tengo que trabajar.	4(10%)	18(45%)	4(10%)	9(22,5%)	5(7,5%)
Ha subido mi nivel de ansiedad desde la implementación de la virtualidad.	19(47,5%)	18(45%)	1(2,5%)	2(5%)	0(0%)
Durante el periodo de pandemia me he sentido inestable emocionalmente.	14(35%)	17(42,5%)	2(5%)	3(7,5%)	4(10%)
Durante el periodo de pandemia me he sentido nervioso/a	13(32,5%)	19(47,5%)	4(10%)	2(5%)	2(5%)
Durante el periodo de pandemia he sentido angustia.	15(37,5%)	17(42,5%)	2(5%)	4(10%)	2(5%)

Dimensión pedagógica

PREGUNTAS	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Percibe que sus estudiantes no cuentan con suficiente apoyo por parte de un adulto en el hogar para el estudio.	13(32,5%)	20(50%)	4(10%)	3(7,5%)	0(0%)
He recibido el apoyo del liceo para desempeñarme bien en mi rol de educador.	2(5%)	20(50%)	12(30%)	5(12,5%)	1(2,5%)
He podido cumplir con la planificación de mi curso.	5(12,5%)	13(32,5%)	7(17,5%)	14(35%)	1(2,5%)

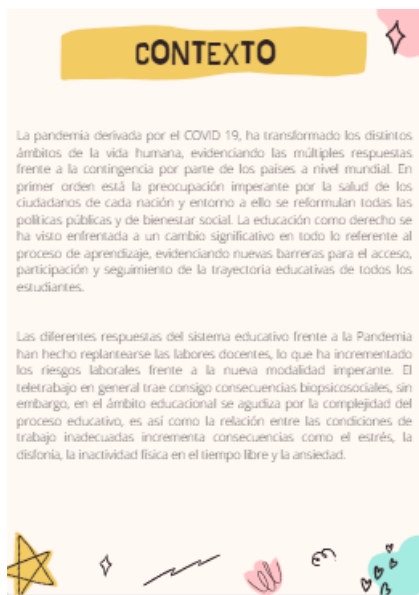
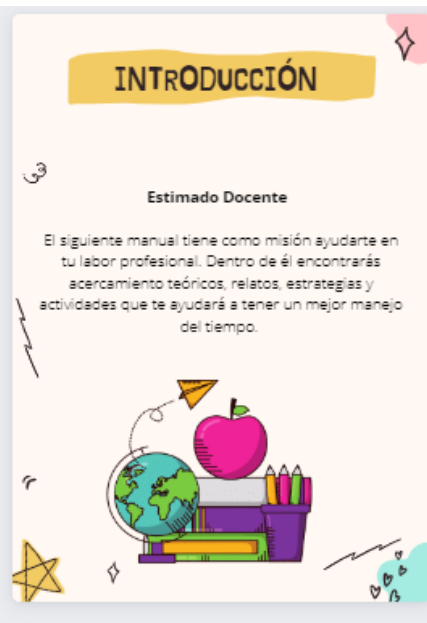
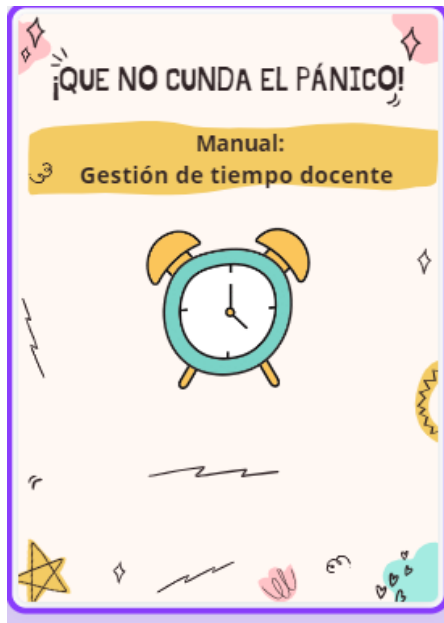
He aprendido intuitivamente a impartir clases de manera virtual.	15(37,5%)	18(45%)	5(12,5%)	2(5%)	0(0%)
Conozco herramientas virtuales que ayudan a mis estudiantes a aprender.	4(10%)	27(67,5%)	6(15%)	2(5%)	1(2,5%)
Se cómo evaluar en virtualidad.	3(7,5%)	19(47,5%)	9(22,5%)	8(20%)	1(2,5%)
Logro que los estudiantes participen en la clase.	1(2,5%)	20(50%)	12(30%)	6(15%)	2(5%)
Va a seguir utilizando herramientas virtuales post pandemia.	9(22,5%)	24(60%)	4(10%)	2(5%)	1(2,5%)

Anexo D
Guion Entrevista semi-estructura

BANCO DE PREGUNTAS PARA DOCENTES	
1	Pregunta para romper el hielo: Que es lo primero que harás cuando salgamos de vacaciones de invierno?
2	¿Qué impacto ha traído la pandemia en tu vida? (familiar) ¿Qué impacto ha tenido la pandemia en tu labor profesional?
3	¿Qué habilidades consideras imprescindibles para enfrentar situaciones de agobio laboral? (debería responder: Resiliencia, afectividad, refuerzo positivo, etc.) De acuerdo a lo que responda: que estrategia o de qué forma se podría desarrollar en el grupo de docentes del San Francisco
4	Desde tu experiencia ¿Cómo has enfrentado esta nueva modalidad, que trajo el uso nuevas tecnologías, tiempos extendidos, modificaciones curriculares, etc.?
5	¿Qué emociones has experimentado en el transcurso de las clases virtuales (2020- 2021)? ¿Sientes que ha afectado a tu entorno más cercano?
6	¿Desde que comenzó la pandemia, consideras importante el apoyo brindado por los directivos? ¿O el trabajo en equipo con los demás colegas? ¿Qué ventajas o desventajas identificas?
7	Como profesores es inevitable no vincularnos con la vida de los alumnos, en muchas veces fuera del horario laboral ¿de qué forma ha influido en ti la extensión de horario muchas veces no remunerado?
8	¿Sientes que tu trabajo es valorado por la comunidad educativa? (alumnos, familias, docentes y directivos?
9	Imagina que eres director(a) que estrategia implementarías para favorecer el bienestar docente en tiempos de pandemia

Anexo F

Manual sobre gestión de tiempo docente



	Nunca	A veces	Mediamente	Siempre
1. ¿Tienes tus objetivos especificados por escrito?	0	1	2	3
2. ¿Tienes identificadas las actividades críticas que condicionan tus resultados?	0	1	2	3
3. ¿Consideras tus prioridades escritas?	0	1	2	3
4. ¿Dedicas tiempo e interés para reflexionar sobre el largo plazo?	0	1	2	3
5. ¿Estás organizado? (oficina, escritorio)	0	1	2	3
6. ¿Fragmentas tu tiempo en cada tarea?	0	1	2	3
7. ¿Gestionas la cantidad de problemas de tiempo?	0	1	2	3
8. ¿Analizas tareas por orden de importancia?	0	1	2	3
9. ¿Consigues evitar las interrupciones?	0	1	2	3
10. ¿Cómo operas cuando estás en un viaje?	0	1	2	3
11. ¿Cómo contactas al teléfono cuando tienes visitas?	0	1	2	3
12. ¿Tienes el tiempo o el espacio necesarios?	0	1	2	3
13. ¿Respetas el tiempo ajeno?	0	1	2	3
14. ¿Marca tiempo para tiempo vital que debes hacer?	0	1	2	3
15. ¿Cometes errores?	0	1	2	3
16. ¿Delegas eficazmente?	0	1	2	3
17. ¿Utilizas eficazmente a empleados y colaboradores?	0	1	2	3
18. ¿Aprovechas el tiempo de espera y viajes?	0	1	2	3
19. ¿Dedicas suficiente tiempo a desarrollar tu equipo?	0	1	2	3
20. ¿Encuentras suficiente tiempo que dedica a su familia, a su desarrollo personal y a su propio placer?	0	1	2	3
Total				

De acuerdo a total de puntos obtenidos, si tu resultado fue menos a 45 puntos necesitas mejorar tu gestión de tiempo, mientras mayor sea tu puntaje mejor será tu gestión de tiempo



Consejos gestión de tiempo

Prioriza: Jerarquiza y pregúntate si es necesario y que sucede si no lo haces

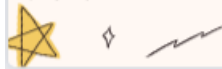


Fíjate plazos: limita el tiempo de cada que hacer, marca límites temporales para cada tarea, esto hará que sea más fácil ajustarte a ellos



Deja un poco de tiempo a los imprevistos o retrasos:

Sobresuava el tiempo necesario para cada tarea, reservando algo de tiempo entre ellas. Hay que fijarse plazos realistas



Organiza tu jornada: Planifica tu día antes de comenzar, define las tareas más importantes y ten claras tus prioridades



Escúchate: Atiende a tus ritmos vitales, no siempre estamos en la misma disposición para concentrarnos, trabajar o planificar.



Primero lo más desagradable:

Haz las tareas que menos te gusten o apetezcan en las primeras horas del día. El riesgo es que vayas posponiendo cada día este tipo de trabajo, hasta llegar a un límite en el que se convertirán en tareas urgentes.



Usa tu asertividad:

Di "NO" cuando recibas peticiones que no sean de tu interés o que te dificulten llegar a tus objetivos. Siempre con respeto, pero también poniendo en valor tus derechos e intereses.

Tómate respiros:

Es muy útil realizar pausas para retomar fuerzas y descansar.



MATRIZ EISENHOWER

La matriz de Eisenhower es un marco de trabajo simple para priorizar los tareas y administrar la carga de trabajo. Esta posee 4 cuadrantes los cuales ayudaran a priorizar tus tareas.



Importante ↑

No importante ↓

Urgente No urgente

Importante y urgente:
Tareas que por su relevancia o impacto en la gestión de los objetivos propuestos, deben ser ejecutar el mas breve plazo

Importante pero no urgente
Tareas que contribuyen significativamente en la gestión y logros de objetivos propuestos, su identificación oportuna permite planificar la ejecución y cumplimiento de esta

No importante pero urgente
Tareas que no contribuyen significativamente en la gestión y objetivos propuestos, pero deben ser efectuadas, deberías delegar su ejecución

No importante y no urgente
Tareas que no contribuyen en la gestión ni en los objetivos propuestos, su mantenimiento puede desviar nuestra atención y esfuerzo, deberías eliminarlas o postergarlas

¡AHORA TÚ!

Completa la siguiente matriz situando todas las acciones que realizaste o realizaras hoy



Importante ↑

No importante ↓

Urgente No urgente

APLICACIONES

A continuación te presentamos algunas aplicaciones que te permitirán una mejor gestión de tu tiempo

Evernote: Notas, audio, imágenes, listas de verificación... ¡Todo lo que quieras! Evernote no solo almacenará toda esa información, sino que la hará fácilmente accesible a través de búsquedas mediante el reconocimiento óptico de caracteres (OCR). ¿Sigues siendo un incondicional del lápiz y el papel? Toma una foto de tu nota escrita a mano y guárdala en Evernote para acceder a ella y distribuirla fácilmente.

RescueTime: Perdemos mucho tiempo en Internet. Esta aplicación gratuita de gestión del tiempo te dice exactamente a qué dedicas tu tiempo y cuánto tiempo estás desperdiciando, para que puedas encontrar un equilibrio saludable entre productividad y relajación. Recibe informes detallados del tiempo dedicado a determinados sitios web, registra los logros y las tareas completadas, y distribuye cuánto tiempo dedicas a las reuniones y al correo electrónico para poder gestionar mejor tu jornada laboral.

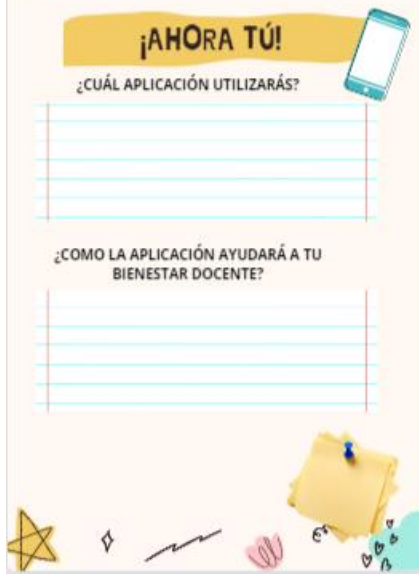
Forest: ¿Y si te dijera que cada vez que usas el teléfono muere un árbol? Con Forest, la ludificación es la clave para una gestión eficaz del tiempo. La app funciona como un juego que te anima a dejar de lado el teléfono porque eso estimula el crecimiento de los árboles. Una vez que usas el teléfono, el árbol muere. Realiza un seguimiento de cuánto tiempo has pasado sin coger el teléfono y te anima a llegar aún más lejos la próxima vez. Y lo que es mejor, los usuarios pueden gastar monedas virtuales para plantar árboles reales. Visita su página aquí.

Temporizador Pomodoro: ¿Los descansos de 10 minutos se convierten en pausas de media hora? ¡Ríjalo! Ríjalo un límite de tiempo. El temporizador Pomodoro permite determinar la duración de los sprints y los descansos de trabajo, para que puedas sacar adelante el trabajo con rapidez y no quedarte atascado en una tarea

¡AHORA TÚ!

¿CUÁL APLICACIÓN UTILIZARÁS?

¿COMO LA APLICACIÓN AYUDARÁ A TU BIENESTAR DOCENTE?




"AFILE LA SIERRA"

Cierta día, Un señor que iba pesando en el campo se encontró frente a un leñador que afanosamente estaba cortando un tronco, y entonces le preguntó:

- Disculpe señor, parece usted exhausto... ¿cuánto tiempo ha estado trabajando?
- Más de seis horas -fue su respuesta.
- ¿No sería bueno que descansara un poco y afilara su serrucho?

El hombre respondió:

- No... no tengo tiempo, pues hay mucha leña que cortar.
- Pero si afila su sierra cortará más rápido, y si descansa, tendrá fuerzas para cortar más.

El hombre se quedó pensativo, como dando la razón a aquel señor, pero miró para su reloj, luego para la leña, y se puso a cortar leña olvidándose del consejo de aquel hombre le había dado.



"EL PESCADOR Y EL BANQUERO"

Un banquero de inversión estaba en el muelle de un pequeño pueblo cuando llegó un pescador con un solo pez. Corrió del lado traidor varios arcas amarillas de buen tamaño. El banquero alzó al pescador por la calidad del pescado y le preguntó cuánto tiempo le había tomado pescarlo.

El pescador respondió que solo un poco de tiempo. El banquero luego le preguntó porque no pescara más tiempo y sacara más peces.

El pescador dijo que el resto lo suficiente para satisfacer las necesidades inmediatas de su familia. El banquero luego preguntó, ¿para que hace usted con el resto de su tiempo? El pescador dijo: "Disfruta tranquilo, pescar un poco, jugar con mis hijos, hacer siesta con mi esposa, María, salir todas las noches al pueblo donde como y voy guitarra con mis amigos. Tengo una vida extraordinariamente feliz y ocupada."

El banquero replicó, "Soy un MBA de Harvard y podría ayudarte. Deberías gastar más tiempo en la pesca y con los ingresos comprar un bote más grande, con los ingresos del bote más grande puedes comprar varias botes, eventualmente tendrás una flota de botes pesqueros. En vez de vender el pescado a un intermediario lo puedes hacer directamente a un procesador, eventualmente abrir tu propia procesadora. Deberías controlar la producción, el procesamiento y la distribución. Deberías salir de este pueblo a ir a Ciudad de México, luego a Los Angeles y eventualmente a Nueva York, donde manejarás tu empresa en expansión."

El pescador preguntó, "Pero, cuánto tiempo tarda todo eso?"

A lo cual respondió el banquero, "entre 12 y 20 años."

"Y luego qué?" - El banquero se rió y dijo que esa era la mejor parte.

Cuando llegue la hora deberías anunciar un IPO (Oferta Inicial de acciones) y vender las acciones de tu empresa al público. Te volverás rico, tendrás millones! Millones... y luego qué?"

Dijo el americano, "Luego te puedes retirar. Te mudas a un pueblo en la costa donde puedes dormir hasta tarde, pescar un poco, jugar con sus hijos, hacer siesta con tu mujer, salir todas las noches al pueblo donde comes y tomas guitarra con tus amigos."

El pescador respondió, ¿cuánto eso no es lo que tengo ya?"



GRACIAS POR LEER ESTE
MANUAL



¿Qué hacer para no perder el
tiempo?

“Sentirlo en toda su lentitud.”

Albert Camus

Anexo G
Protocolo Validación expertos
Manual sobre gestión de tiempo docente

Estimadas y estimados validadores, a continuación, se presenta un manual que se aplicará a docentes de enseñanza media, pertenecientes al Liceo San Francisco de Asís, de la comuna de Arauco.

El objetivo del Manual guarda relación con la implementación de un proyecto de mejoramiento educativo orientado a promover estrategias efectivas para aumentar el bienestar docente en contexto de educación remota de emergencia.

Se busca poder valorar tres aspectos asociados al manual

- **Aspecto formal:** elementos relacionados con el formato y estructura del manual, tipografía, extensión.
- **Aspecto visual:** elementos relacionados con el aspecto estético, principalmente relacionado con el uso de colores e imágenes.
- **Contenido:** elementos relacionados con el objetivo del manual presentado.

Respecto a los tres aspectos planteados, determine si cada una de las afirmaciones del cuestionario, desde la perspectiva de su contenido, se encuentra relacionada con tales propósitos.

Para valorar lo anterior, determine y marque con una “X” sólo una categoría de respuesta a la pregunta que a continuación se presenta:

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
Aspectos formales:						
• El manual es claro y preciso						
• El nombre del manual es apropiado						
• El lenguaje utilizado es apropiado						
• La extensión del manual es conveniente para realizar la mejora						
• El tamaño de la letra es el adecuado						
• La tipografía es adecuada al manual						
Aspectos visuales:						
• Los colores son pertinentes						

• Las imágenes son acertadas para la composición del manual									
• El manual es atractivo									
• Las portada es atractiva									
Contendidos									
• La introducción plantea la misión del manual									
• El contexto ayuda a situar al lector con la realidad nacional									
• El manual es pertinente para lograr el objetivo planteado									
• Las instrucciones son fáciles de entender									
• Los aspectos teóricos son contingentes al manual									
• Los relatos expuestos ayudan al propósito del manual									
• Los cuentos presentes aportan al objetivo del manual									
• Las actividades presentes tienen sentido en relación al objetivo del manual									

Agradeciendo su colaboración en la valoración de las preguntas, se generó además una celda de observaciones en caso de querer hacer algún comentario o sugerencia al ítem.

ANTECEDENTES DE VALIDADORA/OR	
Nombre y Apellidos	
Profesión	
Grado Académico	
Fecha	

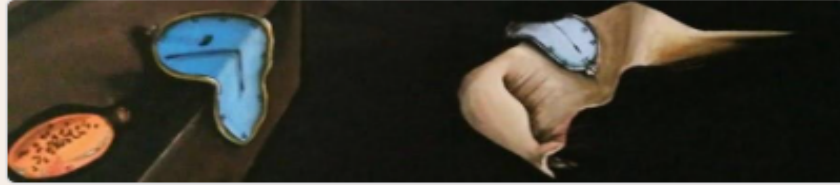
GRACIAS POR SUS APORTES

Anexo H

Sistematización de cuestionario de monitoreo


Pregunta	Tipo de pregunta	Resultado parciales
¿Conocías los conceptos presentados en el apartado de antecedentes teóricos?	Pregunta cerrada Alternativa	3 docentes respondieron de manera afirmativa a la interrogante lo que representa un 37.5% 5 docentes respondieron de manera negativa a la interrogante lo que representa un 62,5%
¿Cuál es el concepto que más llamó tu atención y por qué?	Pregunta abierta	5 docentes señalaron que el concepto que más les llamó la atención es el concepto de bienestar lo que representa un 62,5 % de los participantes 3 docentes respondieron que el concepto burnout fue el que les llamo más la atención lo que representa un 37,5 %
¿Con cuál de los relatos presentes al inicio de manual te sientes más identificado y por qué?	Pregunta abierta	3 docentes señalaron que “educar en cuarentena” de Manuel Sánchez fue con el relato que más se identificaron lo que representa un 37,5% de los participantes 3 docentes señalaron que “un día más” de Paula Torrealba fue el que más lo represento lo que equivale un 37,5% de los participantes 1 docente respondió que se sintió representada por Natalia Figueroa y “estoy cansada” lo que representa un 12,5% de los docentes participantes. 1 docentes se sintió representada por Gianina y el relato “mi nueva normalidad” lo que equivale a un 12,5% de los participantes.
¿Qué puntaje obtuviste dentro de la tabla de gestión de tiempo?	Pregunta cerrada	7 docentes obtuvieron un puntaje bajo 45 puntos, demostrando un bajo control sobre su gestión de tiempo lo que representa un 87,5% de los participantes 1 docentes obtuvo una puntuación sobre 45 puntos lo que demuestra una buena gestión de tiempo, lo que representa un 12,5% de los participantes.
¿Pudiste completar la matriz de Eisenhower sin dificultad?	Pregunta cerrada	5 docentes respondieron “Si” lo que representa un 62,5% de los participantes. 3 docentes respondieron “No” lo que representa un 37,5% de los participantes
A partir de la matriz de Eisenhower señala una acción que represente una actividad urgente y no importante	Pregunta abierta	En su totalidad (100%) los docentes fueron capaz de responder a actividad solicitada

Anexo I Pre test



Cuestionario sobre gestión de tiempo (Pre test)

Estimados docentes, junto con saludar y agradecer su participación en este proyecto de intervención a continuación se presenta un breve test con la finalidad de conocer sus apreciaciones y conocimiento previos a la aplicación y lectura del manual. El objetivo es entregar estrategias y conocimientos respecto a la gestión logística, para poder así aumentar su bienestar tanto en su labor profesional como personal. Los antecedentes recaudados son de uso privado y con fines relacionados con el trabajo de grado perteneciente al magister de psicología educacional UDD

 icastillo@udd.cl (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



¿Conoce el concepto de gestión de tiempo? ¿Qué sabes de él?

Tu respuesta _____

¿Crees necesario conocer estrategias de gestión de tiempo? ¿sí? ¿no? ¿por que?

Tu respuesta _____

¿Conoces estrategias de manejo de tiempo? ¿sí? ¿no? ¿cuales?

Tu respuesta _____

¿Haz utilizado estrategias de gestión de tiempo en tu vida ?

- Sí
- No
- Tal vez

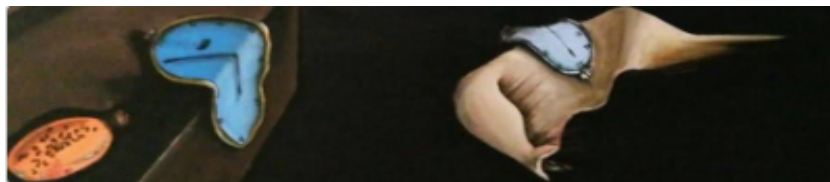
¿Qué esperas de este proceso?

Tu respuesta _____

Enviar

[Borrar formulario](#)

Anexo J Post test




Cuestionario sobre gestión de tiempo (Post Test)

Estimados docentes, junto con saludar y agradecer su participación en este proyecto de intervención a continuación se presenta un breve test con la finalidad de conocer sus apreciaciones y conocimiento previos a la aplicación y lectura del manual.

El objetivo es entregar estrategias y conocimientos respecto a la gestión logística, para poder así aumentar su bienestar tanto en su labor profesional como personal.

Los antecedentes recaudados son de uso privado y con fines relacionados con el trabajo de grado perteneciente al magister de psicología educacional UDD

 Icastillog@udd.cl (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



¿Conoce el concepto de gestión de tiempo? ¿Qué sabes de él?

Tu respuesta _____

¿Crees necesario conocer estrategias de gestión de tiempo? ¿si? ¿no? ¿por que?

Tu respuesta _____

¿Conoces estrategias de manejo de tiempo? ¿si? ¿no? ¿cuales?

Tu respuesta _____

¿Haz utilizado estrategias de gestión de tiempo en su desarrollo profesional ?

- Sí
- No
- Tal vez



¿El manual cumplió tus expectativas ?

Tu respuesta _____

Enviar

[Borrar formulario](#)

Anexo K Resultado valoración del proyecto de intervención

8 respuestas  

Se aceptan respuestas

Resumen Pregunta Individual

¿Qué aspectos de este del manual te resultaron más útiles?¿por que?

8 respuestas

Organizarme mejor, fijar plazos para cada tarea, priorizar.

Porque siempre he tratado de abarcar muchas tareas sin plazos fijos ni priorizando cual es más importante. Este manual favoreció que pueda tener tiempos para descansar.

Los consejos de la gestión de tiempo ,porque me ayudó a priorizar mis objetivos y metas. Organizar mejor el tiempo.

Las tablas de priorización

Los ejemplos y la parte teórica. Principalmente, porque están en un lenguaje claro y cercano.

Para organizarse y ordenarse, pero es peligroso para la salud mental, porque las personas no debemos actuar en ninguna parte tan reglamentadas.

Me fue muy útil conocer el resultado de mi organización de tiempo y las estrategias ahí mencionadas para optimizar mi tiempo.

Los testimonios porque te acercan a las vivencias propias de un docente en pandemia.

El orden y las sugerencias que este tiene. Además la información respecto del uso eficiente del tiempo, ya que nunca pensé que había literatura al respecto

¿Utilizarás en el futuro lo aprendido en el manual?

8 respuestas

Si

Si sobre todo el clasificar las tareas en importantes, urgentes y las que no lo son.

Si

Claro que sí.

Si, serviría, para alguien que quiera dedicarse 100% a ser solo profesor y olvidarse de ser persona con familia, encontré el manual, como que se deshumanizó, si le haces caso en todo.

Por supuesto

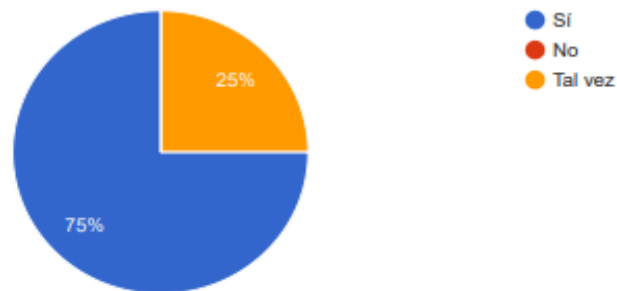
Sí, algunos aspectos.

Sí, los tips pueden ser útiles si se les aplica consecutivamente.

¿Recomendarías el manual a otros colegas?

 Copiar

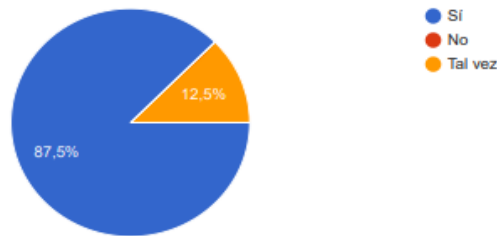
8 respuestas



¿El manual cumplió con el objetivo de la intervención ?

 Copiar

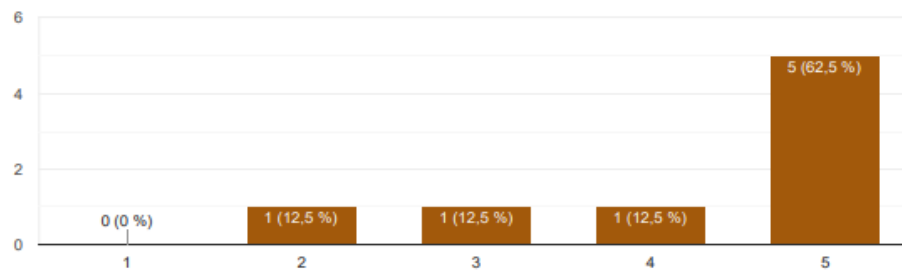
8 respuestas



¿Qué tan adecuadas te parecieron las actividades del manual?

 Copiar

8 respuestas



¿Cómo mejorarías el manual presentado ?

8 respuestas

Complementar con más información para aprender más respecto a la gestión de tiempo

Quizás presentando un ejemplo de horario diario o semanal de organización de tareas. Para nuestra posterior utilización diaria.

Creo que debería expandirse al resto de los docentes para que todos lo conozcan, pero está excelente, claro, preciso y conciso

Brindando más tiempo al creador de retroalimentar en lo que respecta a las respuestas de los encuestados. De esta manera, se espera un mejor manual y una mejor experiencia para los participantes.

Lo reformularía consultando a todos los profesores para quedarse con lo valioso de el y trataría de que humanizar a a los que lo usan, no que se presente como un estrujador de los mínimos tiempos que tenemos para compartir con la familia se nos conviertan en tiempos tan breves y tan excesivamente organizados. Somos personas no máquinas!!!

Nada que mejorar, estuvo todo bien. Tal vez realizaría el mismo test luego de unos días para ver si hubo mejora.

A través de una intervención presencial o charlas online.

Tal vez, consideraría más que un manual, una presentación de tipo audiovisual al estilo de un video de youtube. Es más fácil hoy, y más agradable para aprender, este tipo de formatos.