

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO

CARRERA:
PSICOLOGÍA

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de: PSICÓLOGA

TEMA:
**DETERMINACIÓN DEL IMPACTO EMOCIONAL POST PANDEMIA POR
COVID-19 EN LOS DOCENTES DE LOS CENTROS DE DESARROLLO
INFANTIL DEL NORTE DE QUITO DURANTE EL PERIODO ABRIL A
JULIO 2023**

AUTORA:
TANIA ELIZABETH CONCHA CUENCA

TUTORA:
LÍA FERNANDA PEÑAHERRERA AGUIRRE

Quito, septiembre de 2023

Cesión de derechos de autor

Yo Tania Elizabeth Concha Cuenca, con documento de identificación N° 1720253408, manifiesto mi voluntad y cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora del trabajo de titulación intitulado: “Determinación del impacto emocional post pandemia por COVID-19 en los docentes de los centros de desarrollo infantil del norte de Quito durante el periodo abril a julio 2023”, mismo que ha sido desarrollado para optar por el título de: Psicóloga, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En aplicación a lo determinado en la Ley de Propiedad Intelectual, en mi condición de autora me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia, suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

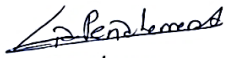


.....
Tania Elizabeth Concha Cuenca
1720253408
Quito, septiembre de 2023

Declaratoria de coautoría del docente tutora

Yo declaro que bajo mi dirección y asesoría fue desarrollado el trabajo de titulación, “Determinación del impacto emocional post pandemia por COVID-19 en los docentes de los centros de desarrollo infantil del norte de Quito durante el periodo abril a julio 2023”, realizado por Tania Elizabeth Concha Cuenca, obteniendo un producto que cumple con todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana, para ser considerados como trabajo final de titulación.

Quito, septiembre de 2023



.....
Lía Fernanda Peñaherrera Aguirre
171118617-9

Declaratoria

Mi Dulce Señor Jesús en su infinita bondad me ha regalado una hermosa familia, buenos amigos y seres humanos maravillosos quienes diariamente acompañaron este proceso, agradezco su compañía, ánimo y apoyo.

Agradecimientos

Aprovecho este espacio para expresar mi sincero agradecimiento a todas las personas que contribuyeron de manera significativa en la realización de esta investigación.

Agradezco a mi directora de proyecto MSc. Lía Peñaherrera por su invaluable orientación, conocimientos y guía que acompañó el proceso de elaboración del presente trabajo.

Agradezco a mis profesores por su dedicada labor docente que contribuyó a mi formación académica, así como a mis compañeras educadoras que me brindaron su confianza y conocimientos para aplicar la presente investigación.

Gracias a todos quienes contribuyeron brindándome su apoyo, orientación y confianza.

Índice de contenido

Resumen	xi
Abstract.....	xii
1. Introducción	1
2. Planteamiento del problema	3
3. Justificación y relevancia	5
4. Objetivos	6
4.1. Objetivo General	6
4.2. Objetivos Específicos	6
5. Marco conceptual	7
5.1. Fundamentación teórica	7
5.1.1. Origen de las emociones.....	7
5.1.2. Reacciones psicofisiológicas post pandemia.....	8
5.1.3. Estrés	10
5.1.4. Síndrome de Burnout.....	12
5.1.5. Teoría de Maslach	13
5.1.6. Inteligencia emocional y Síndrome de Burnout	15
6. Variables o dimensiones.....	20
6.1. Variables	20
7. Hipótesis.....	21
8. Marco metodológico	22
8.1. Descripción de la metodología	22
8.2. Técnica e instrumento utilizado en la investigación	23
8.2.1. Observación.....	23
8.2.2. Cuestionario de Maslach	23

8.2.3 Taller	24
9. Población y muestra	25
10. Descripción de los datos producidos	26
11. Presentación de los datos descriptivos.....	27
12. Análisis de los resultados	35
13. Interpretación de los resultados	40
Conclusiones y Recomendaciones	42
Lista de Referencias.....	44
Anexos	49

Índice de tablas

Tabla 1. Estrategias para el desarrollo de autoconciencia.....	15
Tabla 2. Estrategias para la gestión de las emociones.....	16
Tabla 3. Estrategias para el desarrollo de la automotivación.....	17
Tabla 4. Frecuencia de edad.....	27
Tabla 5. Frecuencia de género.....	28
Tabla 6. Frecuencia de título obtenido.....	28
Tabla 7. Subescalas del cuestionario MBI.....	29
Tabla 8. Respuestas obtenidas para la subescala de Cansancio emocional de todos los docentes encuestados.....	30
Tabla 9. Respuestas obtenidas para la subescala Despersonalización de todos los docentes encuestados.....	31
Tabla 10. Respuestas obtenidas para la subescala Realización Personal de todos los docentes encuestados.....	33
Tabla 11. Valoración de acuerdo a las subescalas.....	35
Tabla 12. Frecuencia Cansancio Emocional.....	36
Tabla 13. Frecuencia Despersonalización.....	37
Tabla 14. Frecuencia Realización Personal.....	38
Tabla 15. Frecuencia Variables*Edad.....	39

Índice de figuras

Figura 1. Frecuencia de edad.....	27
Figura 2. Frecuencia de género.....	28
Figura 3. Frecuencia de título obtenido.....	29
Figura 4. Frecuencia Cansancio Emocional.....	36
Figura 5. Frecuencia Despersonalización.....	37
Figura 6. Frecuencia Realización Personal.....	38

Índice de anexos

Anexo 1. Cuestionario Maslach Burnout Inventory MBI	49
Anexo 2. Taller 1: Taller estrategias de manejo emocional	51
Anexo 3. Fotografías del proyecto	54

Resumen

La pandemia de COVID-19 ha provocado desafíos e interrupciones sin precedentes en varios sectores, incluida la educación. Los maestros de los centros de desarrollo infantil se han visto particularmente afectados por el costo emocional de la pandemia. El presente estudio tiene como objetivo determinar del impacto emocional post pandemia por COVID-19 en los maestros de los centros de desarrollo infantil del norte de Quito de abril a julio 2023. Al examinar los desafíos emocionales que enfrentan los maestros, el impacto en su bienestar emocional, los mecanismos de afrontamiento y el apoyo disponible, se puede obtener una comprensión más profunda de la lucha que enfrentaron los educadores durante la pandemia y posterior a su retorno a la presencialidad.

El proceso metodológico es de enfoque cuantitativo y de alcance descriptivo, los instrumentos de recolección de información utilizados fueron el cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory) y la observación dentro del contexto educativo seleccionado. La muestra estuvo constituida por 50 docentes de centros infantiles del norte de Quito con quienes se aplicó el cuestionario y luego de dio un taller en relación al mencionado síndrome. Se trabajó en base a tres dimensiones importantes para el Síndrome de Burnout: el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal. Con respecto a los resultados se observa un nivel bajo en dichas dimensiones de acuerdo al Burnout. En conclusión, la población objetiva no mostró síntomas de dicho síndrome luego de la pandemia por COVID-19, pero siempre es relevante tener en cuenta ciertos cambios de actitud o síntomas visibles en los docentes ya que es posible acarrear efectos a largo plazo.

Palabras clave: Burnout, COVID-19, docentes, impacto emocional.

Abstract

The COVID-19 pandemic has caused unprecedented challenges and disruptions in several sectors, including education. Teachers in child development centers have been particularly affected by the emotional toll of the pandemic. The present study aims to determine the post-pandemic emotional impact of COVID-19 on teachers in child development centers in northern Quito from April to July 2023. By examining the emotional challenges faced by teachers, the impact on their emotional well-being, coping mechanisms and available support, a deeper understanding can be gained of the struggle faced by educators during the pandemic and following their return to face-to-face work. The methodological process is quantitative in approach and descriptive in scope, the data collection instruments used were the MBI (Maslach Burnout Inventory) questionnaire and observation within the selected educational context. The sample consisted of 50 teachers from children's centers in the north of Quito with whom the questionnaire was applied and then a workshop was given on the syndrome. The work was based on three important dimensions of Burnout Syndrome: emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment. With respect to the results, a low level is observed in these dimensions according to Burnout. In conclusion, the objective population did not show symptoms of this syndrome after the COVID-19 pandemic, but it is always relevant to take into account certain changes in attitude or visible symptoms in teachers since it is possible to have long-term effects.

Keywords: Burnout, COVID-19, teachers, emotional impact.

1. Introducción

La pandemia por COVID-19 se ha constituido en una de las situaciones más retadoras que ha sobrellevado la humanidad en los últimos años. Además de su impacto sanitario, la pandemia ha generado consecuencias emocionales en distintos grupos de la población.

En este sentido, resulta importante estudiar el impacto emocional que ha tenido la COVID-19 en los docentes de los Centros de Desarrollo Infantil del norte de Quito en el periodo de abril a julio 2023.

Es conocido que los docentes y profesores han sido uno de los grupos más afectados por la pandemia, ya que han tenido que adaptarse a nuevas formas de enseñanza y aprendizaje en línea, además de enfrentar situaciones estresantes y preocupaciones emocionales. Las profesiones docentes poseen una complejidad emocional que se ha evidenciado en la pandemia, ya que los maestros han tenido que aprender a vincularse emocionalmente con sus alumnos de una forma distinta, a través de pantallas y con limitados recursos tecnológicos. Es así que los Centros de Desarrollo Infantil en el norte de Quito, han sido lugares clave para el desarrollo cognitivo y emocional de los niños en edad temprana y de sus cuidadores.

Sin embargo, la pandemia ha generado un cambio significativo en la forma de vinculación entre los docentes y los niños, por lo que se hace necesario realizar un estudio que determine el impacto emocional post pandemia en los docentes de estos centros.

En virtud de lo expuesto, el presente estudio adoptará un enfoque de naturaleza documental, que englobará una recopilación de literatura significativa en relación al síndrome de Burnout. Este enfoque permitirá abordar de manera detallada y fundamentada diversos análisis provenientes de varios autores en relación a este padecimiento, profundizando tanto en sus manifestaciones intrínsecas como en su alcance en los contextos personal y laboral. Así mismo, se examinarán sus causas y repercusiones. Se prestará particular atención a las estrategias de prevención que han demostrado eficacia, así como a los mecanismos más eficaces para su tratamiento. Este enfoque documental se plantea como un marco sólido que posibilita un análisis comprensivo y sustentado del síndrome de Burnout en toda su complejidad y amplitud.

Para llevar a cabo el estudio, se aplicará el cuestionario de MBI (Maslach Burnout Inventory) que permitan conocer el nivel de ansiedad, estrés y preocupación emocional de los docentes durante el periodo de abril a julio 2023. Además, se pretende estructurar un taller vivencial que permita apoyar a los docentes con herramientas para manejar los síntomas pertenecientes al síndrome de Burnout luego de su retorno a la presencialidad en por la pandemia de Covid-19.

2. Planteamiento del problema

La crisis global derivada de la pandemia del COVID-19, como señala Avendaño (2021), ha conllevado una profunda afectación que trasciende los ámbitos social y económico para abarcar esferas como la educativa, exponiendo las limitaciones y desafíos de instituciones de formación, docentes, estudiantes y el sistema educativo en general.

Desde la perspectiva de la Psicología Educativa, resulta fundamental analizar los efectos inmediatos y las consecuencias a largo plazo que emanan de un evento, donde los efectos representan las repercusiones directas y de inmediata ocurrencia, mientras que los impactos aluden a las ramificaciones más amplias que pueden afectar tanto al individuo como a su entorno (Peredo, 2020). En este contexto, la pandemia de COVID-19 ha ejercido un profundo impacto en el sistema educativo, especialmente en la esfera escolar, donde la falta de previsión educativa, la carencia de recursos tecnológicos (TICS) y la insuficiente competencia digital docente han obstaculizado la transición efectiva hacia la enseñanza virtual.

La adaptación a esta nueva modalidad educativa ha afectado significativamente a los docentes, muchos de los cuales se encontraban desprevenidos para lidiar con las plataformas digitales (Cervi, 2021). La declaración de emergencia sanitaria por la propagación del coronavirus en marzo de 2020, generó la suspensión de actividades presenciales académicas a nivel nacional, conduciendo a medidas globales como el confinamiento y el estado de alarma, creando un escenario sin precedentes.

En el caso específico de Ecuador, el confinamiento obligatorio a partir de marzo de 2020 tuvo un impacto en la dinámica laboral y en la modalidad de atención de servicios desde el Ministerio de Inclusión Económica y Social, el cual se encarga de la política pública en primera infancia. Los Centros de Desarrollo Infantil, por su parte, establecieron una atención diaria a niños y niñas en situación de vulnerabilidad según las disposiciones de la Normativa Técnica Modalidad Misión Ternura (Acuerdo Ministerial 072). En el contexto de la pandemia, los docentes se vieron forzados a brindar atención virtual a esta población, abordando áreas como lenguaje, salud, nutrición, entornos protectores y actividades lúdicas.

No obstante, a pesar de los esfuerzos por utilizar diversas herramientas tecnológicas y medios digitales, tanto los docentes como las familias se encontraron

insuficientemente preparados para ejecutar eficazmente los procesos de enseñanza-aprendizaje en la modalidad virtual. La asistencia de un adulto responsable resultó imprescindible para guiar a los niños en la manipulación de dispositivos electrónicos y en la ejecución de actividades, planteando dificultades en hogares con recursos limitados y, por ende, escaso acceso a internet y tecnología.

La atención virtual demandó que los docentes elaboraran horarios de atención flexibles que se ajustaran a las obligaciones laborales de las familias, lo que en ocasiones implicó brindar atención más allá de su propio horario laboral (Goleman, 1998). Esto, a su vez, generó tensiones en la dinámica familiar y amplificó los niveles de estrés y trastornos emocionales tanto en docentes como en las familias.

Posterior a la fase más intensa de la pandemia, con el inicio del año lectivo 2021-2022, se experimentó un retorno a la educación presencial, lo que provocó un cambio radical en la pedagogía, pasando de un enfoque centrado en la enseñanza a uno orientado al aprendizaje. Esta transformación del paradigma educativo conlleva una revisión de las funciones docentes y sus habilidades, destacando la importancia de la inteligencia emocional en esta nueva dinámica (Goleman, 1998).

En este contexto, el impacto emocional experimentado por los docentes de los Centros de Desarrollo Infantil del norte de Quito durante el periodo comprendido entre abril y julio de 2023, como resultado de la pandemia de COVID-19, es un tema en el cual se busca comprender cómo estas experiencias emocionales han afectado su bienestar y cómo dichos efectos emocionales pueden influir en su rendimiento profesional y, por ende, en la calidad educativa ofrecida en estos centros.

3. Justificación y relevancia

En la coyuntura ecuatoriana, tras el gradual retorno a las actividades presenciales, los Centros de Desarrollo Infantil del Norte de Quito implementaron su plan institucional a partir de abril de 2022, enfocándose en la implementación de Protocolos de Bioseguridad y en la adaptación curricular. Sin embargo, esta urgencia por cumplir con esquemas de calidad hacia el cuidado a los niños y niñas de estos centros ha desviado la atención del personal docente sobre su bienestar personal, sus relaciones interpersonales y la realización personal por su labor diaria, lo que ha acarreado graves consecuencias en su desempeño y estado emocional.

La presente investigación subraya la imperiosa necesidad de evaluar el impacto emocional en los docentes, dado que su bienestar emocional ejerce un impacto directo sobre la calidad de la enseñanza que imparten a diario a sus grupos de niños y niñas a cargo. Se ha constatado que un docente experimentando estrés, agotamiento u otros trastornos emocionales puede influir de manera negativa en su calidad de enseñanza (Chávez, 2016).

La pandemia de COVID-19 ha generado una imperante exigencia de evaluar dicho impacto emocional en los docentes, debido a los desafíos adicionales a los cuales se han visto sometidos. El cambio repentino hacia el aprendizaje virtual, la adaptación a nuevos modelos de enseñanza, las inquietudes relacionadas con la salud propia y la de su entorno cercano, así como la seguridad en general, entre otros factores, han culminado en niveles elevados de estrés y ansiedad en el colectivo docente.

Este análisis del impacto emocional en los docentes no solo es fundamental para identificar áreas en las que se requiere apoyo y recursos para abordar el estrés y otras problemáticas emocionales, sino también para diseñar intervenciones pertinentes. Se pretende implementar un taller vivencial que no solo capaciten a los docentes de los Centros de Desarrollo Infantil del Norte de Quito en habilidades de manejo del estrés, sino que también faciliten la difusión de los resultados de la presente investigación y así brindar estrategias de manejo emocional necesario de acuerdo a sus necesidades. Además, se busca evaluar este impacto emocional experimentado en relación a la pandemia por COVID-19, lo cual, en última instancia, puede aportar de manera efectiva al mejoramiento de la calidad en su desempeño personal y, en consecuencia, a su entorno profesional.

4. Objetivos

4.1.Objetivo General

Determinar el nivel de impacto emocional experimentado por los docentes de los Centros de Desarrollo Infantil del norte de Quito durante el periodo abril a julio 2023, como resultado de la pandemia por COVID-19

4.2.Objetivos Específicos

- Identificar los factores que contribuyen al impacto emocional de los docentes de Centros de Desarrollo Infantil del norte de Quito, durante el periodo abril a julio 2023, en relación a la pandemia por COVID-19.
- Evaluar el impacto emocional experimentado por los docentes de los Centros de Desarrollo Infantil del norte de Quito, durante el periodo abril a julio 2023, en relación a la pandemia por COVID-19.
- Implementar un taller vivencial con docentes de los Centros de Desarrollo Infantil del norte de Quito, a fin de compartir los resultados de la investigación y brindarles estrategias de manejo emocional.

5. Marco conceptual

5.1.Fundamentación teórica

5.1.1. Origen de las emociones

El origen de las emociones, un tema que ha sido objeto de estudio por parte de diversas disciplinas, la psicología, la neurociencia y la filosofía. Varias teorías han tratado de explicar cómo surgen las emociones en el ser humano.

Una de las teorías más reconocidas es la teoría de James-Lange, que propone que las emociones son una respuesta automática del cuerpo ante un estímulo. Según esta teoría, primero se produce una respuesta fisiológica en el cuerpo (por ejemplo, taquicardia, soberanía, etc.) y de manera posterior se experimenta la emoción correspondiente (miedo, tristeza, alegría, etc.) Pereira, (2019), esta teoría sustenta el hecho de que nuestro estado físico responde primero que nuestra mente con respecto a emociones significativas dentro nuestro diario vivir, lo que podría determinarse como una desventaja frente a situaciones laborales y profesionales.

Otra teoría importante es la teoría de Cannon-Bard, que se sustenta en que la emoción y la respuesta fisiológica suceden de manera simultánea e independientemente. Por ello según esta teoría, el cerebro recibe la información emocional y la procesa al mismo tiempo que envían señales al cuerpo para que experimente la respuesta fisiológica correspondiente, esto manifiesta una relación cercana de nuestra mente y cuerpo frente a situaciones de intensa emoción.

Por último, la teoría de Schachter-Singer propone que la emoción es el resultado de una evaluación cognitiva de la situación, junto con la respuesta fisiológica del cuerpo (Pereira, 2019). Según esta teoría, cuando se experimenta una emoción, se realiza una evaluación cognitiva de la situación que permite darle un significado emocional, y la respuesta fisiológica del cuerpo se utiliza para intensificar la emoción experimentada, esto nos menciona que nuestra respuesta fisiológica se percibirá de acuerdo a la significancia de la emoción creada.

En fin, el estudio de las emociones se considera una de las especialidades de la psicología con más modelos teóricos a través del tiempo, sin embargo, también con un conocimiento menos preciso en cuanto a otras ramas, la variedad de significados con

respecto a su origen y características ha dificultado el estudio de este tema. Estas son condiciones individuales difíciles de definir, entender, describir o identificar.

Las emociones se caracterizan por ser muy versátiles y complejas, estas aparecen y desaparecen muy rápidamente o al contrario pueden ser permanentes y constantes. Sus polaridades: son positivas y negativas, y por su complejidad, son procesos que involucran componentes fisiológicos, cognitivos, conductuales y de conciencia (Rosenzweig y Leiman, 1994) como lo hemos venido mencionado en base a varios autores.

Dicho de otra manera, las emociones pueden entenderse como experiencias multidimensionales con un mínimo de 3 mecanismos de respuestas: cognitivo/subjetivo; conductual/expresivo y fisiológico/adaptativo. Estos aspectos son consistentes con el modelo afectivo tridimensional de Lang (1968). Adicional, cada aspecto de los mencionados puede ser particularmente relevante para una emoción, persona o situación en particular. En muchos casos, las diferencias entre los distintos modelos teóricos de la emoción pueden atribuirse únicamente a los roles asignados a cada dimensión nombrada (Chóliz, 2005).

En conclusión, aunque aún no es posible aceptar una definición de manera integral, una teoría aceptable podría mencionar a las principales funciones de la emoción y su origen dentro del ser humano: su importancia en la adaptación corporal mediante procesos fisiológicos, la comunicación social en base a su entorno y a quien lo rodean y la experiencia subjetiva de quien las experimenta y como lo interpreta su cerebro. En este sentido, Oatley (1992) propone que una emoción pudiera definirse como una experiencia afectiva en cierta medida agradable o desagradable, que supone una cualidad fenomenológica característica y que compromete tres sistemas de respuesta: cognitivo-subjetivo, conductual-expresivo y fisiológico-adaptativo, cada una con indicadores y detonantes distintos, pero siempre interrelacionadas entre si dependiendo de factores únicos del sujeto que lo experimenta.

5.1.2. Reacciones psicofisiológicas post pandemia

El virus del COVID-19 y la pandemia han provocado un impacto severo en el bienestar mental y estabilidad de muchas personas en todo el mundo. Muchos se han adaptado, sin embargo, en algunos casos, otras personas han experimentado una serie de reacciones psicofisiológicas posteriores a la infección. La pandemia continúa

repercutiendo en como las personas asimilan sus emociones en relación con los conflictos que se presentan día a día por ello es importante conocer su desarrollo y características.

Algunas de las reacciones más comunes incluyen: estrés postraumático, ansiedad, depresión, fatiga, problemas cognitivos e insomnio.

Es importante tener en cuenta que estas reacciones pueden variar de persona a persona ya que no todas las personas que han sido infectadas con COVID-19 experimentarán estos síntomas. Algunas de estas reacciones se dieron también por duelo de algún familiar o conocido, rutinas diarias, presiones económicas, aislamiento social, vacunación y medicamentos, entre otros.

En base a Marquina y Jaramillo (2020) “todo esto puede producir una carga de estrés importante que se podría ver aumentada si tenemos en cuenta que durante las epidemias hay un aumento importante en el volumen de pacientes por la alarma de salud general de la población” (p.12). Por ello el experimentar una situación similar posiblemente provocaría en las personas algunos “efectos psicológicos” y de esta manera afectar sus emociones, forma de comportarse, etc. Impidiendo su desenvolvimiento normal en su entorno social, laboral y emocional, por ello es importante conocer cómo funciona nuestra mente y como pueden repercutir estos efectos.

Según Sandín y Chorot (2017), los confinamientos implican condiciones como distanciamiento social, aislamiento domiciliario, severas restricciones a la libertad de movimiento de las personas y suspensión de actividades comerciales y educativas. Autorizándose sólo actividades relacionadas con necesidades básicas como: adquisición de alimentos y medicamentos, asistencia con centros de salud y laborales.

Esta situación tiene un impacto psicológico negativo en las personas porque permanecer reclusos en sus casas limita su libertad. Factores como el alto estrés psicosocial tienen un mayor impacto psicológico que los eventos de la vida estándar.

La explosión de información a través de los medios de comunicación puede desencadenar cambios psicológicos relacionados con la percepción de amenazas a la salud de un individuo. La ansiedad, el miedo y la inseguridad entre los atrapados se asocian con otros elementos secundarios como la salud de sus seres queridos, el potencial colapso del sistema de salud, los problemas de empleo y la disminución de los ingresos,

y la propagación global del virus y su impacto económico y social, etc. (Sandín y Chorot, 2017).

5.1.3. Estrés

El estrés actualmente es considerado como una respuesta psicológica y física de cada persona frente a contextos que se perciben como desafiantes o amenazadoras. Es una reacción natural del organismo que nos prepara para hacer frente a los desafíos o peligros. Sin embargo, cuando el estrés es constante o excesivo, puede tener efectos negativos en nuestra salud y bienestar.

El estrés puede ser desencadenado por diversas situaciones, como problemas laborales, dificultades personales, preocupaciones financieras, demandas académicas, conflictos interpersonales, entre otros. Cada persona experimenta y maneja el estrés de manera diferente.

Los síntomas del estrés pueden variar e incluir tanto manifestaciones físicas como emocionales. Algunos signos comunes de estrés son:

Síntomas físicos: dolores de cabeza, tensión muscular, fatiga, problemas para dormir, cambios en el apetito, mareos, problemas gastrointestinales, entre otros.

Síntomas emocionales: irritabilidad, ansiedad, tristeza.

Las principales consecuencias del estrés según la Asociación Americana de Psicología (APA) son:

Ansiedad. El primer estresor es causado por la ansiedad basada en varias variables ideográficas que incluyen el procesamiento cognitivo, emocional y conductual y su contexto social. En tales casos, el estrés se ve exacerbado por las tensiones y amenazas que surgen del entretenimiento imaginario basado en experiencias pasadas y presentes, así como en imaginaciones sobre el futuro. Físicamente, se manifiesta como dolor y malestar en el pecho y los brazos, lo que puede causar dificultad para respirar, por lo que las personas afectadas suelen confundirlo con un posible infarto, creando una situación estresante que se agrava.

Solo un psiquiatra puede recetar medicamentos contra la ansiedad o antidepresivos según sea necesario para el tratamiento. Los ejercicios de respiración, la

relajación, la terapia cognitivo-conductual y el manejo del estrés son buenas formas de lidiar con los estados de ansiedad. La persona necesita ser guiada para reconocer los factores estresantes y las reacciones ante ellos (Herrera y Coria, 2017).

Depresión. Aumento de la actividad del eje regulador del estrés. La secreción excesiva y sostenida de cortisol afecta las vías de los neurotransmisores dopaminérgicos, noradrenérgicos y serotoninérgicos que están directamente implicados en la depresión.

Inflamación y cáncer. La relación entre el estrés y el cáncer está mediada por el proceso inflamatorio. Las interleucinas proinflamatorias interactúan con varios sistemas involucrados en las respuestas generadoras de estrés, incluidos los sistemas endocrino, serotoninérgico, dopaminérgico y noradrenérgico.

Los glucocorticoides como el cortisol tienen efectos antiinflamatorios, pero cuando estas sustancias se secretan continuamente en exceso, disminuyen las respuestas inflamatorias, la inmunidad mediada por células y la inmunidad humoral, y se acelera la aparición de infecciones (Herrera y Coria, 2017). Los factores nucleares que promueven la cadena ligera kappa de las células B activadas también aumentan, lo que promueve la acumulación de especies reactivas de oxígeno involucradas en el desarrollo, la progresión y la metástasis del cáncer, junto con las citocinas proinflamatorias.

Obesidad. Existe una asociación entre el estrés crónico y la ingesta elevada de calorías. Aumento de la actividad de las vías endocrinas y aumento del aumento de peso debido a la acumulación de grasa. Además, los niveles más bajos de leptina aumentan la ingesta de alimentos ricos en carbohidratos, lo que ayuda a moderar la ingesta de estos alimentos.

Enfermedades cardiovasculares. Los factores estresantes aumentan la presión arterial, la frecuencia cardíaca y el gasto cardíaco, lo que aumenta la demanda de oxígeno del corazón. El estrés también puede causar un accidente cerebrovascular cuando los vasos sanguíneos de las personas con trastornos hemorrágicos están sobrecargados. O acelerar la progresión de la arteriosclerosis y reducir el flujo sanguíneo coronario (Herrera y Coria, 2017).

5.1.2.1. Estrés laboral

Mencionando a Florez (2014), también señala que a pesar de que la actividad laboral mejora la calidad de vida de las personas, también tiene un impacto negativo en la salud de los trabajadores. Como tal, las empresas, especialmente en el ámbito de los recursos humanos, deben asumir la responsabilidad de desarrollar estrategias para abordar este problema y mitigar estas patologías. Uno de los principales problemas que afecta a la mayoría de los trabajadores hoy en día es el estrés laboral.

Esta patología puede entenderse como un concepto subjetivo. Las personas se ven afectadas por este concepto de diferentes maneras, como malas condiciones de trabajo, estrés excesivo e insatisfacción laboral. Cabe señalar que el estrés no solo afecta a los empleados, sino también a las organizaciones a las que pertenecen (Acero, 2020). Esto se debe a que cuando los empleadores sufren estrés, no pueden lograr el mismo nivel de desempeño en el lugar de trabajo, lo que genera pérdidas en la producción empresarial.

De manera similar, Lazarus y Folkman (1984) encontraron que el estrés en el lugar de trabajo es el resultado de las interacciones entre el individuo y el entorno laboral, percibidas por los trabajadores como abrumadoras, que exceden sus propios recursos y contribuyen a su bienestar y salud. Este se refiere a la respuesta física, mental y emocional negativa que experimenta una persona como resultado de las presiones y demandas excesivas en su entorno laboral. Es una condición común en muchas profesiones y puede ser causada por diversos factores, como una carga de trabajo abrumadora, plazos ajustados, falta de control sobre las tareas, conflictos interpersonales, inseguridad laboral, falta de apoyo o recursos, entre otros.

El estrés laboral tiene una repercusión relevante en el campo de la salud y el bienestar general de los empleados. Puede manifestarse de varias formas, como ansiedad, fatiga, dificultad para aumentar, irritabilidad, cambios en el apetito, insomnio, dolores de cabeza y problemas de salud física, como hipertensión arterial.

5.1.4. Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de fatiga ocupacional u ocupacional, es una condición que se desarrolla en respuesta a la presión sostenida que una persona recibe de factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo (Forbes, 2011). El síndrome conocido como del quemado constituye un trastorno a nivel psicológico que se presenta como consecuencia del estrés laboral

elevado. Es caracterizado por un estado de agotamiento físico, emocional y mental, que afecta negativamente el desempeño laboral y la calidad de vida en general.

Edelwich y Brodsky (1980) lo describen como una pérdida progresiva de idealismo, energía y propósito, mientras que otros estudiosos del campo de la psicología organizacional lo describen como un estado de agotamiento emocional y físico. Las personas que sufren de agotamiento a menudo se sienten abrumadas, desmotivadas y emocionalmente agotadas debido a la constante exposición a situaciones laborales estresantes. Esto puede ocurrir en una variedad de trabajos, incluidos la medicina, la educación, la industria hotelera y otros trabajos cargados de emociones y constantemente exigentes.

Independientemente de cómo la definan los distintos expertos en la materia, la fatiga es en realidad un estado de agotamiento o agotamiento total de la persona afectada, descrito en los indicadores internacionales de la Organización Mundial de la Salud

Los síntomas comunes son:

- A nivel psicosocial, prevalece el distanciamiento social, lo que conduce a malas relaciones interpersonales, depresión, comportamientos cínicos, ansiedad, irritabilidad, falta de concentración y comportamientos problemáticos que conducen a actitudes de riesgo (juego, felicidad, conducta suicida, etc). El cansancio antes mencionado se produce a nivel emocional, a nivel de las relaciones con los demás ya nivel del propio sentido de autorrealización.
- A nivel físico puede causar insomnio, deterioro cardiovascular, úlceras, pérdida de peso, dolor muscular, migrañas, trastornos del sueño, malestar gastrointestinal, alergias, asma, fatiga crónica y problemas de ciclos menstruales irregulares, e incluso daño cerebral trabajo (Forbes, 2011).
- A nivel mental, la presencia de enfermedades psicosomáticas y el abuso de sustancias también es común dentro de este síndrome.

5.1.5. Teoría de Maslach

El burnout nace en EE.UU. a mediados de los años setenta como una forma de describir las reacciones adversas que se producían en el trabajo de los servicios sociales, siendo la psicóloga social Christina Maslach (1976) quien, sustancialmente, comenzó a

reflexionar sobre este fenómeno, utilizando el término “burnout” describiendo un nuevo síndrome clínico caracterizado por el cansancio observado por profesionales de la salud mental. Así, Maslach reportó en sus estudios la relevancia de considerar las dimensiones emocionales relacionadas con este síndrome, y que la tensión es una variable relevante importante en el proceso de fatiga psicológica, argumentó que las estrategias de contrarresto adecuadas tienen consecuencias importantes para las personas. La identidad profesional y su comportamiento laboral. (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

En otras palabras, el inventario de Maslach es una herramienta ampliamente utilizada para medir el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal en el contexto laboral. Este fue desarrollado por Christina Maslach y Susan Jackson en la década de 1980 y se ha convertido en uno de los instrumentos más reconocidos para evaluar el síndrome de quemarse por el trabajo, también conocido como "burnout".

Maslach, por lo tanto, ubica este importante fenómeno como un problema particularmente real de reacciones individuales disfuncionales que ocurren en situaciones de trabajo caracterizadas por alta presión y tensión laboral. Cuestiones de derecho social y laboral derivadas de reacciones adversas al estrés laboral crónico, estrés laboral progresivo e intenso (Olivares, 2016).

El Inventario de Maslach consta de tres subescalas principales:

Agotamiento o cansancio emocional: Mide el nivel de desgaste emocional experimentado por un individuo en el trabajo. Se refiere a la sensación de estar física y emocionalmente agotado debido a las demandas laborales.

Despersonalización: es una respuesta emocional y cognitiva negativa hacia otras personas, particularmente hacia aquellas con las que se interactúa en el trabajo. Se caracteriza por sentimientos de cinismo, indiferencia y deshumanización hacia los demás. Las personas que experimentan altos niveles de despersonalización pueden sentirse desconectadas de su entorno laboral y pueden tratar a los demás de manera impersonal, fría o incluso hostil.

Realización personal: se refiere a la sensación de logro y desarrollo personal que una persona experimenta en su trabajo, se manifiesta cuando una persona siente que está creciendo, aprendiendo y logrando metas significativas en su trabajo. Está asociada con

sentimientos de competencia, eficacia y autorrealización. Cuando una persona experimenta una alta realización personal, es probable que se siente motivada, satisfecha y comprometida con su trabajo.

5.1.6. Inteligencia emocional y Síndrome de Burnout

La Inteligencia Emocional (IE) se conoce como la capacidad para procesar la información que nos proporcionan las emociones (Mayer y Salovey, 1997), en base a esto se puede afirmar que las personas emocionalmente inteligentes saben cómo manejar sus emociones en base a sus posibles causas y consecuencias en el entorno en el que se desarrollan.

Actualmente, en el estudio de la Inteligencia emocional predomina el modelo de habilidad planteado por Mayer, Caruso, y Salovey (1999), quienes la conceptualizan como “la capacidad para valorar y expresar las emociones con exactitud, la capacidad para acceder y generar sentimientos que faciliten el pensamiento, la capacidad para entender las emociones y el crecimiento emocional y la capacidad para regular las emociones y promover el crecimiento emocional e intelectual” (p. 71).

Por ello, se propone cumplir algunas fases que fueron tomadas del artículo del 2016 de Torres y Cobo en base al manejo de la inteligencia emocional de cada persona para el manejo del Síndrome de Burnout:

1. Desarrollo de la autoconciencia

- a. Conciencia Emocional: identificar nuestras emociones y sus efectos
- b. Autoevaluación: reconocer nuestras propias habilidades y límites
- c. Confianza en sí mismo: recordar nuestra valía personal

Tabla 1. Estrategias para el desarrollo de autoconciencia.

Primera fase. Desarrollo de la autoconciencia	
Estrategias	Prácticas
Examen de nuestras valoraciones	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar afirmaciones "pienso que" para concientizarnos de que estamos emitiendo nuestra manera de pensar y no una verdad absoluta. • Reflexionar sobre las reuniones en un momento de tranquilidad. • Escuchar las opiniones de los demás. • Recordar que las reacciones son una respuesta a las valoraciones no a las situaciones. • Ser consciente de que nuestras valoraciones son <i>nuestras</i> valoraciones. • Aceptar que nuestras valoraciones no son inamovibles
Discernimiento de la información proveniente de los sentidos	<ul style="list-style-type: none"> • Respira profundamente. • Prestar atención a los sonidos y concentrarse en lo que siente nuestro cuerpo
Conexión con nuestras reacciones emocionales	<ul style="list-style-type: none"> • Captar los cambios fisiológicos que se van generando en nuestro cuerpo producto de una reacción emocional determinada. • Auto-observar nuestro comportamiento para determinar el sentimiento que está detrás. • Sintonizar con el repertorio de respuestas emocionales espontáneas a las interpretaciones que hacemos sobre lo real
Concientizar nuestros deseos inmediatos y a largo plazo	<ul style="list-style-type: none"> • Tener confianza en nuestro comportamiento, el cual nos pone en "la pista" de nuestras intenciones. • Confiar en nuestros sentimientos: si nos sentimos contentos y satisfechos en determinadas situaciones, es probable que hayan razones para elegir esas situaciones. • Ser honesto con nosotros mismos: reconocer intenciones ocultas
Concientizar nuestras acciones y sus efectos en los demás.	<ul style="list-style-type: none"> • Observemos nuestras acciones, discurso, lenguaje corporal, comportamiento no verbal. • Observemos el impacto de nuestras acciones. • Reconozcamos que la gente puede responder de distintas maneras ante nuestras acciones

Nota: Torres P, Cobo J. (2016). Estrategias de gestión de la inteligencia emocional para la prevención del síndrome de Burnout. I Jornadas de Investigación e Innovación Educativa.

2. Gestión de las emociones

- a. Autodominio: Controlar adecuadamente las emociones e impulsos que son nocivos
- b. Confiabilidad: Proceder éticamente y demostrar integridad y honradez
- c. Escrupulosidad: Desempeñar obligaciones de manera responsable
- d. Adaptabilidad: manejo de desafíos y cambios de manera flexible
- e. Innovación: entender las emociones de maneras diferentes

Tabla 2. Estrategias para la gestión de las emociones.

Segunda fase. Gestión de las emociones	
Estrategias	Prácticas
Armonización de lo que se piensa sobre las situaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar hacer generalizaciones • Evitar hacer calificaciones negativas, criticar o juzgar a los demás • Evitar "leer el pensamiento" de los demás • Prescindir de reglas sobre la manera en que deben actuar los demás • No exagerar el significado de los acontecimientos
Desarrollo de diálogos interiores constructivos	<ul style="list-style-type: none"> • Usar afirmaciones positivas que permitan lograr serenarnos, y de esa manera hacer un manejo de la situación emocionalmente inteligente
Identificación y manejo de los cambios fisiológicos (ansiedad)	<ul style="list-style-type: none"> • Respirar profundo y contar hasta diez. • Visualización de imágenes agradables mediante las cuales se focaliza la energía a la vez que se usa la respiración consciente. • Entrenar la "respuesta de relajación condicionada", que consiste en asociar la relajación con imágenes y pensamientos específicos, luego, cuando nos enfrentamos a una situación estresante, convocamos esas imágenes y pensamientos para relajarnos. Al cabo de un tiempo, al evocar esas imágenes y pensamientos, automáticamente nos sentiremos relajados.
Resolución de problemas de manera emocionalmente inteligente	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar y definir la situación problemática. • Cambiar nuestra percepción de la situación. Considerando que: <ul style="list-style-type: none"> • El problema no es quién está implicado en esto; el verdadero problema es la manera en que yo respondo a esta situación. • El problema no es que me moleste lo que ha hecho, sino cómo me siento • El problema no es en qué términos se plantea, sino cómo lo abordo • El problema no es por qué sucede, sino por qué respondo de la manera en que lo hago. • Definir las mejores estrategias. Siempre tomando en cuenta: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo afectaría esta estrategia a lo que necesito, a lo que quiero y a lo que siento? • ¿Cómo afectaría a la gente con la que trabajo? • ¿Cómo afectaría a las personas importantes en mi vida? • ¿Cuáles serían las consecuencias a corto y a largo plazo? • Evaluar los resultados

Nota: Torres P, Cobo J. (2016). Estrategias de gestión de la inteligencia emocional para la prevención del síndrome de Burnout. I Jornadas de Investigación e Innovación Educativa.

3. Desarrollo de la automotivación

- a. Afán de triunfo: mejorar continuamente
- b. Compromiso
- c. Iniciativa: aprovechar oportunidades
- d. Optimismo: persistir a pesar de los obstáculos y contratiempos

Tabla 3. Estrategias para el desarrollo de la automotivación

Tercera fase. Desarrollo de la automotivación	
Estrategias	Prácticas
Cultivo de la fuerza interior	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pensar en forma positiva.</i> La fuente más importante para motivarse son los pensamientos. • <i>Aprovechar los estímulos fisiológicos para generar energía.</i> • <i>Acciones y conductas productivas.</i> Nos ayuden a ser más efectivos.
Establecimiento de relaciones mutuamente motivadoras	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Obtener incentivos motivadores en amigos, familiares y colegas con afinidad</i> • <i>Ofrecer incentivos y despertar la motivación en amigos, familiares y colegas afines</i>
Inspirarse en héroes o figuras exitosas ("mentores" emocionales)	<ul style="list-style-type: none"> • A este mentor le preguntaríamos ¿Qué harías tú en esta situación? ¿Cómo te sentirías tú en esta situación? ¿Cómo resolvería X esta situación? Pensar en nuestro mentor emocional refuerza nuestra confianza, entusiasmo, tenacidad, resistencia y optimismo.
Construcción de un entorno laboral estimulante y motivador	<ul style="list-style-type: none"> • Un espacio sano de trabajo, aire limpio, sonidos positivos, minimizar el ruido y buena iluminación • Rodearse de objetos motivadores, tales como una frase o foto pueden elevar el grado de motivación • <i>Organizar el ambiente laboral, mantener los insumos de trabajo limpios y ordenados, esmerarse en economizar evitando el desperdicio, actuar serenamente y hacer las cosas con orden y persistencia.</i>

Nota: Torres P, Cobo J. (2016). Estrategias de gestión de la inteligencia emocional para la prevención del síndrome de Burnout. I Jornadas de Investigación e Innovación Educativa.

Adicionalmente se pueden aplicar las siguientes estrategias:

- **Aplicación de técnicas de relajación**

Es recomendable practicar técnicas de relajación puede ser de ayuda para superar dicho padecimiento ya que ayuda a menorar la ansiedad y el estrés. Incluye técnicas como yoga, ejercicios de atención plena y respiración consciente. (Puertas et al., 2022). Cada uno de estos ejercicios se pueden realizar forma grupal o individual en cualquier momento del día con el objetivo de mantener la tranquilidad dentro del espacio laboral sin afectar nuestro desempeño emocional y profesional.

- **Eliminación de creencias limitantes**

En este punto, necesitas analizarte a ti mismo y reconocer tus pensamientos, sentimientos, emociones y creencias limitantes. Al comprender lo que le impide avanzar y mejorar, aprende a reemplazarlo con otras creencias más positivas (Suarez, M. y Martin, J., 2019). En este caso cada persona constituye un mundo diferente, por ello nuestros logros y sueños pueden ser diversos, así como nuestros errores y falencias, en

consecuencia, aceptar todo esto puede ayudar al manejo de nuestras emociones y a reevaluar nuestros proyectos a futuro.

- **Establecer un estilo de vida saludable**

Un estilo de vida adecuado, tanto de manera física como mental, es indispensable para combatir los conflictos y mejorar la autoestima, esto se debe a que el bienestar siempre dependerá de un trabajo conjunto de nuestro cuerpo y mente, cada uno con necesidades diferentes que personalmente deben ser evaluadas y tratadas.

- **Organización y gestión adecuada del tiempo**

Realizar actividades recreativas como caminar, leer y hacer ejercicio (Ibáñez, F., 2022). Preste especial atención al uso limitado de las redes sociales para mejorar la salud mental, crear hábitos de lectura, deporte, descanso, etc., con un horario adecuado siempre traerá consecuencias positivas a nuestro estilo de vida, concentrarse en que no todo es trabajo y no todo es ocio, siempre hay tiempo para nosotros.

- **Comunicación asertiva**

Desarrollar un lenguaje directo, claro y confiable que construya relaciones sólidas y resuelva conflictos de manera efectiva (Torres, A. y Santis, D., 2020). Por ello mantener las emociones equilibradas traerá consigo una comunicación efectiva con nuestros pares, así también facilitará el desarrollo de habilidades interpersonales necesarias en nuestro desempeño laboral y personal.

6. Variables o dimensiones

6.1. Variables

A continuación, se describen las variables con las que se realizó la investigación en relación al síndrome de burnout, el cual permitió identificar si existe impacto emocional en los docentes luego del retorno a la presencialidad post pandemia COVID-19. Estas variables se las considera en base al inventario Maslach Burnout Inventory MBI:

Cansancio emocional: Pines y Aronson (1988) lo definieron como un estado de agotamiento físico, emocional y mental crónico causado por trabajar en situaciones de alto compromiso emocional con personas que necesitan atención.

Despersonalización: estado en el cual una persona siente una desconexión o separación de su propia identidad, cuerpo o realidad. Es comúnmente asociado con trastornos de ansiedad, depresión, trastornos disociativos y otros problemas de salud mental.

Falta de realización personal: es el sentimiento de no ser competente y de que no se tiene éxito en la tarea profesional que se realiza (Morán, 2006)

7. Hipótesis

1. La pandemia por COVID -19 tuvo un considerable impacto emocional en los docentes de los centros de desarrollo infantil del norte de Quito de acuerdo a su desempeño profesional.
2. El impacto emocional post pandemia por COVID -19 puede afectar negativamente su desempeño como docente y su bienestar personal a largo plazo, aumentando en ellos el estrés, ansiedad y fatiga emocional.

8. Marco metodológico

8.1.Descripción de la metodología

El presente estudio trabaja en base a un enfoque cuantitativo, por ello Hernández, Fernández, y Baptista (2014) afirman que este tipo de investigación “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (p. 4) por consiguiente la elección de este enfoque se debe a la obtención de datos mediante análisis numéricos a través de instrumentos elaborados previamente y a la observación de diversos aspectos relevantes de la población elegida y su contexto normal de trabajo.

En cuanto al nivel de conocimiento, se define como una investigación descriptiva y de campo, ya que interpreta la situación actual, según Tamayo y Tamayo (2006), este tipo de investigación alcanza la descripción, análisis e interpretación de la naturaleza y composición real de los fenómenos o procesos dentro de un contexto. La atención se centra en las conclusiones generales o en cómo funcionan actualmente las personas, los grupos y las cosas. La investigación descriptiva es realmente buena para presentar interpretaciones que son realmente relevantes para la realidad y que son intrínsecamente correctas, esto beneficiará la interpretación de resultados y situaciones que propicien el cumplimiento del objetivo de la investigación.

Asimismo, Hurtado (2002), concluye que la investigación descriptiva tiene como objetivo describir con precisión el evento de estudio. Este tipo de investigación es relevante para el diagnóstico. El objetivo es descubrir y caracterizar en detalle el evento estudiado para que los resultados puedan alcanzar dos niveles de análisis: depende del fenómeno y del propósito del investigador. Si bien estos estudios se relacionan con uno o más eventos de investigación en un contexto específico, su propósito no es establecer relaciones causales entre ellos y, por lo tanto, no justifican la formulación de hipótesis.

Por otro lado, según Arias (2006, p. 31) precisa los estudios de campo, “como aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes”. Esto ya que el presente estudio se realizará dentro del contexto real de los Centros de Desarrollo Infantil del norte de Quito durante el periodo abril a julio 2023, mediante varios instrumentos que evidencian dicho trabajo.

8.2. Técnica e instrumento utilizado en la investigación

8.2.1. Observación

Según el Arias (2006) define a la observación como “una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos” (p.69) por esto se ha determinado que dicha técnica será de gran ayuda e importancia dentro de la presente investigación, ya que a través de ella se puede evidenciar el impacto emocional de la pandemia en los docentes dentro de su contexto diario y su desempeño en el aula.

Esto fundamentado en que la observación es el método de recogida de información que se centra en la medición de comportamientos externos de manera directa y en lo posible en el contexto usual “natural” en el que se presenta (Kent y Foster, 1977) por consiguiente se intervendrá con una observación fuera del entorno primario, sin modificar su desarrollo normal.

En el caso de esta investigación, se realizó la observación de los docentes de los Centros de Desarrollo Infantil como medio primario de obtención de información para evidenciar ciertos signos que demuestren la presencia del síndrome de Burnout dentro de su desempeño laboral, así mismo de acuerdo a su contexto y necesidades poder plantear estrategias que faciliten un manejo emocional adecuado y beneficioso a través de la propuesta planteada.

8.2.2. Cuestionario de Maslach

El inventario MBI (Maslach Burnout Inventory) de Maslach y Jackson (1981) se considera el instrumento más utilizado dentro de la comunidad investigativa para la evaluación de síndrome del burnout y ha sido validado en diferentes contextos culturales y laborales (Carlotto y Cámara, 2006). Esta encuesta compuesta por 22 preguntas, también conocida como MBI-Human Services Survey (MBI-HSS), se utilizó originalmente en el campo médico para medir la fatiga, la inhumanidad y la eficiencia profesional, las tres variables principales que caracterizan el agotamiento de los trabajadores de la salud.

En el presente estudio se utilizó el Cuestionario de Maslach como un instrumento de recolección de datos cuantitativos, el cual constituye un conjunto de preguntas utilizadas para evaluar el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal en el contexto del ámbito laboral. Esta escala es ampliamente utilizada en investigaciones y entornos organizacionales para medir el síndrome de agotamiento profesional.

Posterior a su aplicación se realizará un análisis estadístico en el cual se organizan y resumen los datos recolectados y tabulados, presentándose con ello cuadros, tablas y gráficos para visualizar de mejor manera los resultados del instrumento evaluado.

8.2.3 Taller

De acuerdo a los resultados obtenidos del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), se propone la realización de un taller basado en estrategias de manejo de la inteligencia emocional para la prevención del síndrome del quemado, esto con el objetivo de generar un espacio de cuidado profesional, que les permita a los participantes afrontar su labor profesional con energía y motivación.

Este taller tendrá una duración aproximada de 140 minutos (dos horas y 20 minutos), en este se planificó una serie de actividades individuales y grupales que motiven el desarrollo de la autoconciencia (capacidad de conocer y comprender los sentimientos propios, miedos, impulsos, fortalezas y debilidades), manejo de emociones (habilidad de canalizar las emociones propias, ya sean positivas y negativas) y automotivación (habilidad que impulsa a una persona a trabajar por sus sueños, objetivos y metas), estas como base de un manejo adecuado de las emociones dentro entorno profesional.

9. Población y muestra

En el Norte de Quito identificamos centros infantiles que atienden a la primera infancia, quienes luego de la pandemia retornaron a las aulas con una sobrecarga laboral enfocada en protocolos de bioseguridad y adaptación curricular, situación que ha generado impacto emocional en ellos.

Será importante evaluar el impacto emocional en los docentes de los centros infantiles porque diariamente están al servicio de niños y niñas en proceso de formación, en su diaria labor deben tener la capacidad de entender y responder a las necesidades emocionales de los niños ya que es en esta edad donde los niños y niñas forman su personalidad y deberían tener docentes que mantengan su bienestar emocional. Se tomará como muestra de estudio a 50 docentes pertenecientes a Centros de Desarrollo Infantil del norte de Quito para identificar el impacto emocional de los mismos al momento de retornar a las aulas mediante una muestra selectiva, la cual se trata de un método no aleatorio en el que los elementos se seleccionan con criterios específicos de un grupo, Hurtado (2002), esto con el objetivo de obtener un grupo representativo de la población con características similares.

10. Descripción de los datos producidos

Luego de la aplicación del cuestionario realizada en el mes de mayo del 2023 a la muestra seleccionada, se realiza la presentación de los resultados descriptivos por pregunta de acuerdo con la evaluación psicológica aplicada por el cuestionario Maslach Burnout Inventory MBI.

El muestreo aplicado fue de cincuenta personas en forma aleatoria simple, con la aplicación de un cuestionario a través de la plataforma Google Forms, la cual permite tener resultados inmediatos de las preguntas para su respectivo análisis cuantitativo y cualitativo.

11. Presentación de los datos descriptivos

En cumplimiento de los objetivos de la investigación, se trabajó con una muestra de 50 docentes que corresponden al total de la población, con las siguientes características:

Tabla 4. Frecuencia de edad

		EDAD			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18 a 25 años	4	8,0	8,0	8,0
	26 a 30 años	7	14,0	14,0	22,0
	31 a 35 más	9	18,0	18,0	40,0
	36 a más	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Valores descriptivos sobre la edad de la población. SPSS Statistics

Elaborado por: Concha, Tania (2023)

Figura 1. Frecuencia de edad

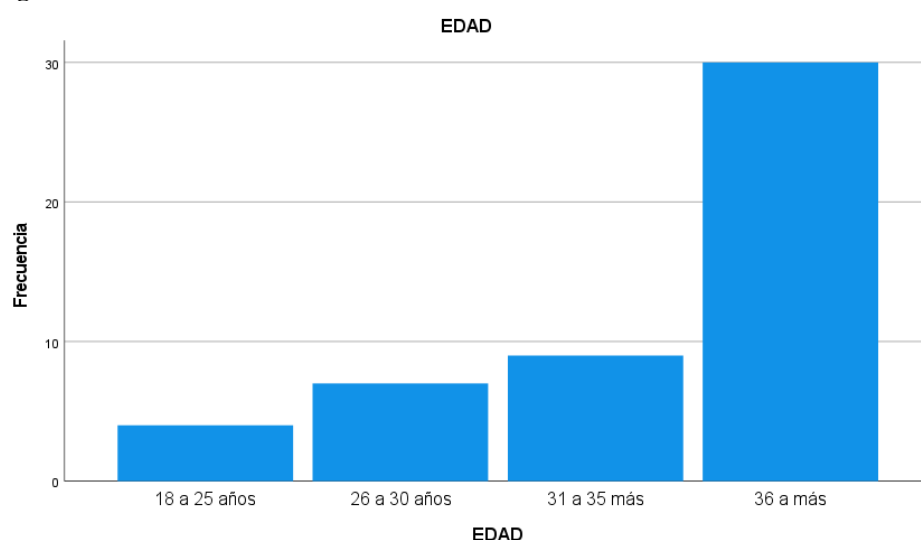


Figura 1. Gráfico estadístico sobre la edad de la población. SPSS Statistics.

Elaborado por: Concha, Tania (2023)

En relación a la edad de los participantes podemos afirmar que el porcentaje de la población que posee una edad entre 18 a 25 años corresponde a un 8%, entre 26 a 30 años corresponden al 14%, entre 31 a 35 son el 18% y más de 36 años son un 60%, por ello podemos deducir que la mayoría de los docentes encuestados sobrepasan los 36 años.

Tabla 5. Frecuencia de género

		GÉNERO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	50	100,0	100,0	100,0

Nota: Valores descriptivos sobre el género de la población. SPSS Statistics

Elaborado por: Concha, Tania (2023)

Figura 2. Frecuencia de género

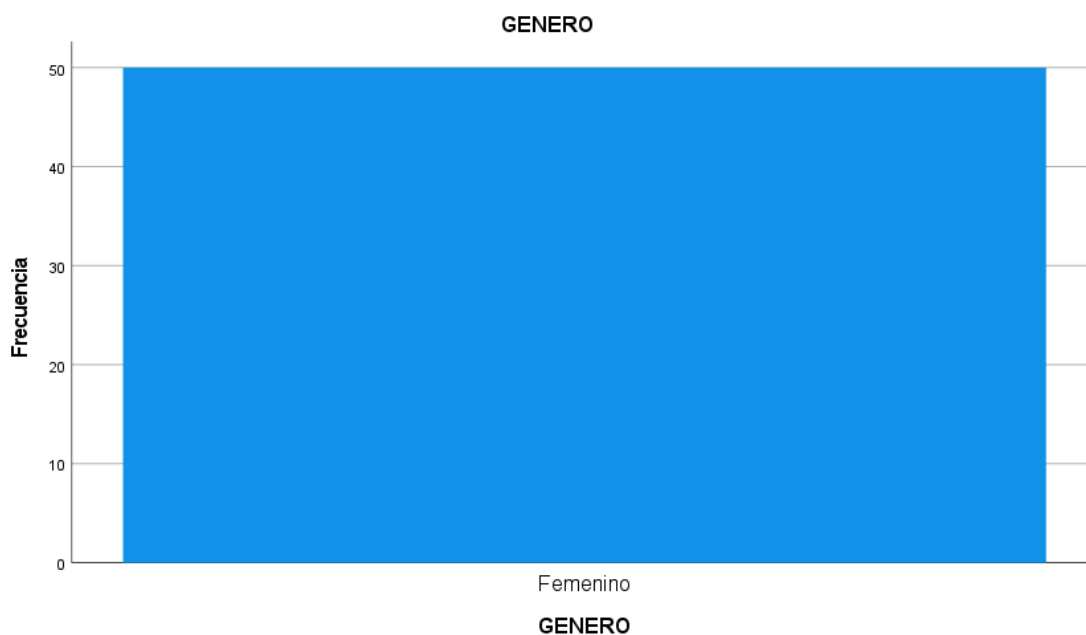


Figura 2. Gráfico estadístico sobre el género de la población. SPSS Statistics.

Elaborado por: Concha, Tania (2023)

En relación al género se describe que el 100% de la muestra corresponde al género femenino, por ello el género no se considera una variable de comparación en esta investigación.

Tabla 6. Frecuencia de título obtenido

		TÍTULO OBTENIDO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Título cuarto nivel - Maestría o Doctor	3	6,0	6,0	6,0
	Título segundo nivel - Educación General Básica	7	14,0	14,0	20,0
	Título tercer nivel - Licenciatura o Tecnología	40	80,0	80,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Valores descriptivos sobre el título obtenido de la población. SPSS Statistics

Elaborado por: Concha, Tania (2023)

Figura 3. Frecuencia de título obtenido

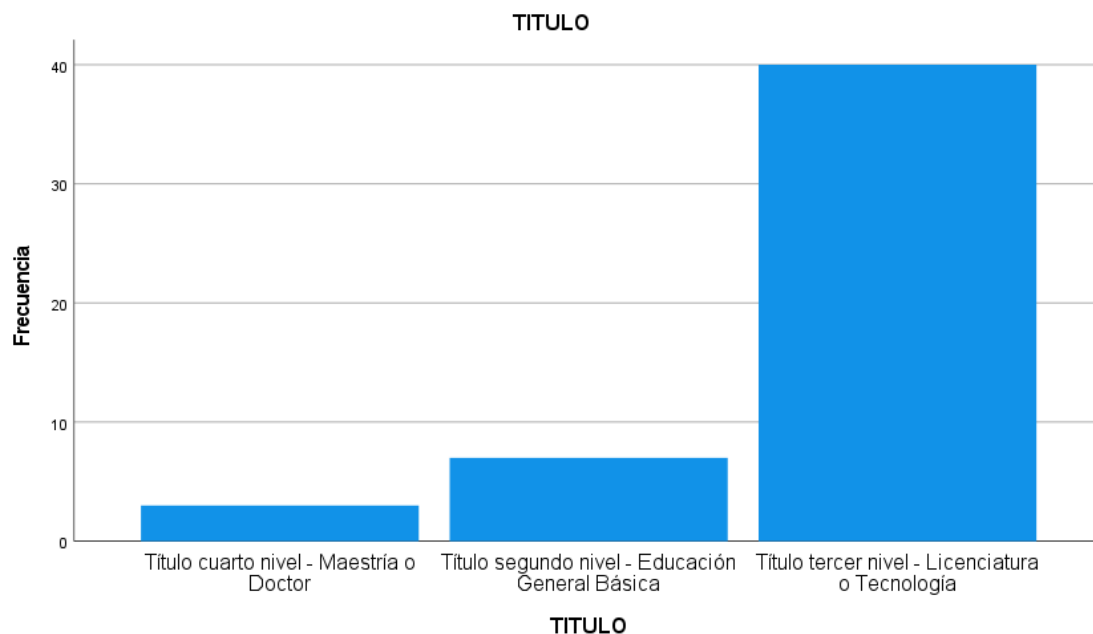


Figura 3. Gráfico estadístico sobre el título obtenido de la población. SPSS Statistics.

Elaborado por: Concha, Tania (2023)

Con respecto al título que posee cada docente participante podemos afirmar que el porcentaje con título de cuarto nivel - Maestría o Doctor corresponde a un 6%, con Título segundo nivel - Educación General Básica un 14% y con un Título tercer nivel - Licenciatura o Tecnología corresponden a un 80%, por ello se concluye que en su mayoría los docentes que propiciaron el presente estudio poseen un Título de Tercer nivel ya sea en licenciatura o tecnología en educación básica.

Para el cálculo de las puntuaciones, para obtener agotamiento o cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) y realización personal (RP) se debe realizar la sumatoria de las respuestas de algunas preguntas, con la finalidad de obtener la puntuación natural por cada individuo. A continuación, se presentan los números de preguntas para cada subescala:

Tabla 7. Subescalas del cuestionario MBI

Subescala	Código	Ítems	Número de ítems	Puntaje por ítems	Puntaje por subescala	Indicios de Burnout
Agotamiento emocional	CE	1,2,3,6,8,13,14,16,20	9	De 0 a 6	De 0 a 54	Más de 26
Despersonalización	DP	5,10,11,15,22	5	De 0 a 6	De 0 a 30	Más de 9
Realización personal	RP	4,7,9,12,17,18,19,21	8	De 0 a 6	De 0 a 48	Menos de 34

Nota: Descripción de los puntajes de cada subescala del cuestionario MBI.

Fuente: Cuestionario MBI

En el presente apartado se presentará las respuestas de los 50 docentes de la zona norte de Quito que fueron dando respuesta al cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), agrupadas por cada una de las subescalas:

Tabla 8. Respuestas obtenidas para la subescala de Cansancio emocional (CE) de todos los docentes encuestados

No. De Sujeto	P1	P2	P3	P6	P8	P13	P14	P16	P20	Total	Interpretación
S1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	Bajo
S2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	Bajo
S3	2	3	1	5	2	0	1	1	0	15	Bajo
S4	5	1	0	0	4	4	4	1	4	23	Medio
S5	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	Bajo
S6	3	3	1	1	1	3	1	1	0	14	Bajo
S7	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	Bajo
S8	2	4	2	1	0	0	0	0	0	9	Bajo
S9	5	6	6	2	5	2	6	0	0	32	Alto
S10	1	1	1	0	0	0	0	0	0	3	Bajo
S11	6	6	6	0	6	6	6	0	6	42	Alto
S12	3	4	2	2	1	2	0	1	0	15	Bajo
S13	1	1	0	3	0	0	0	0	0	5	Bajo
S14	4	4	3	0	5	4	2	0	4	26	Medio
S15	3	6	1	4	1	0	1	1	0	17	Bajo
S16	5	3	3	0	0	0	0	0	0	11	Bajo
S17	5	5	0	1	1	1	1	1	1	16	Bajo
S18	4	5	3	2	2	1	1	1	2	21	Medio
S19	4	4	4	0	0	0	1	0	0	13	Bajo
S20	2	1	1	1	1	0	1	0	0	7	Bajo
S21	3	3	3	2	3	3	2	2	3	24	Medio
S22	2	3	2	2	0	2	2	1	0	14	Bajo
S23	4	5	2	4	3	3	3	0	2	26	Medio
S24	3	5	2	2	2	3	6	4	2	29	Alto
S25	3	3	0	2	0	0	0	0	0	8	Bajo
S26	4	4	4	1	3	0	3	0	3	22	Medio
S27	5	5	5	6	0	0	5	0	0	26	Medio
S28	3	1	1	2	1	5	0	0	1	14	Bajo
S29	2	3	1	3	1	1	6	1	1	19	Medio
S30	1	3	0	0	0	0	0	0	0	4	Bajo
S31	6	6	4	3	4	4	6	6	5	44	Alto

S32	3	4	0	2	0	0	0	2	0	11	Bajo
S33	2	6	1	1	0	1	6	3	1	21	Medio
S34	1	1	1	0	1	0	0	1	1	6	Bajo
S35	5	5	0	5	2	5	6	2	2	32	Alto
S36	1	1	0	0	0	0	3	0	0	5	Bajo
S37	1	1	0	0	0	0	1	0	0	3	Bajo
S38	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	Bajo
S39	1	1	1	1	1	0	1	0	0	6	Bajo
S40	1	3	0	2	1	1	1	0	0	9	Bajo
S41	3	3	3	1	1	0	0	0	2	13	Bajo
S42	0	4	0	0	0	0	0	0	0	4	Bajo
S43	2	1	0	0	0	0	2	0	0	5	Bajo
S44	2	1	0	0	0	0	0	0	0	3	Bajo
S45	1	1	1	1	1	0	0	0	0	5	Bajo
S46	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	Bajo
S47	1	2	0	0	0	0	0	0	0	3	Bajo
S48	1	1	1	1	1	0	0	0	0	5	Bajo
S49	3	5	0	4	1	0	1	0	1	15	Bajo
S50	4	2	2	0	4	0	0	1	0	13	Bajo

Nota: Valores obtenidos en la dimensión Cansancio emocional (CE).

Elaborado por: Concha, Tania (2023)

Tabla 9. Respuestas obtenidas para la subescala Despersonalización (DP) de todos los docentes encuestados

No. De Sujeto	P5	P10	P11	P15	P22	Total	Interpretación
S1	1	1	1	5	1	9	Medio
S2	0	0	0	0	0	0	Bajo
S3	0	1	1	5	0	7	Medio
S4	0	0	1	0	0	1	Bajo
S5	0	2	0	0	0	2	Bajo
S6	0	0	0	0	0	0	Bajo
S7	0	0	0	0	0	0	Bajo
S8	0	0	0	0	0	0	Bajo
S9	0	6	0	3	0	9	Medio
S10	0	1	1	0	0	2	Bajo
S11	0	0	6	0	0	6	Medio
S12	0	0	0	0	0	0	Bajo
S13	0	0	0	6	0	6	Medio

S14	0	0	0	0	0	0	Bajo
S15	0	0	0	0	0	0	Bajo
S16	0	0	0	0	0	0	Bajo
S17	0	0	1	0	1	2	Bajo
S18	0	0	1	6	0	7	Medio
S19	0	0	0	0	0	0	Bajo
S20	0	0	0	6	0	6	Medio
S21	0	3	3	1	0	7	Medio
S22	0	0	0	6	0	6	Medio
S23	0	0	4	0	0	4	Bajo
S24	0	2	4	3	4	13	Alto
S25	0	0	0	0	0	0	Bajo
S26	0	0	1	0	0	1	Bajo
S27	0	4	0	0	0	4	Bajo
S28	0	5	0	5	0	10	Alto
S29	0	0	3	0	0	3	Bajo
S30	0	0	0	0	0	0	Bajo
S31	3	4	4	6	4	21	Alto
S32	0	0	0	0	0	0	Bajo
S33	0	0	0	0	0	0	Bajo
S34	0	0	1	0	0	1	Bajo
S35	6	2	2	6	6	22	Alto
S36	0	0	0	0	0	0	Bajo
S37	0	0	0	0	0	0	Bajo
S38	3	0	6	0	0	9	Medio
S39	0	0	0	0	0	0	Bajo
S40	0	0	0	0	0	0	Bajo
S41	0	0	3	0	0	3	Bajo
S42	0	0	0	6	0	6	Medio
S43	1	0	1	6	0	8	Medio
S44	0	1	6	0	0	7	Medio
S45	1	0	1	6	0	8	Medio
S46	0	1	1	1	1	4	Bajo
S47	0	0	6	0	0	6	Medio
S48	1	0	1	6	0	8	Medio
S49	0	3	0	3	2	8	Medio
S50	0	0	0	0	1	1	Bajo

Nota: Valores obtenidos en la dimensión Despersonalización (DP).

Elaborado por: Concha, Tania (2023)

Tabla 10. Respuestas obtenidas para la subescala Realización Personal de todos los docentes encuestados

No. De Sujeto	P4	P7	P9	P12	P17	P18	P19	P21	Total	Interpretación
S1	5	1	1	5	1	5	5	5	28	Bajo
S2	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto
S3	5	5	6	5	5	5	6	5	42	Alto
S4	6	2	1	2	6	6	5	6	34	Medio
S5	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto
S6	1	6	6	1	6	6	6	1	33	Bajo
S7	6	6	6	6	5	6	6	6	47	Alto
S8	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto
S9	5	3	6	3	3	6	6	3	35	Medio
S10	5	5	5	6	0	6	5	6	38	Medio
S11	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto
S12	6	3	5	5	5	6	6	3	39	Medio
S13	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto
S14	6	5	4	5	5	5	6	5	41	Alto
S15	6	5	6	6	6	6	6	1	42	Alto
S16	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto
S17	6	6	6	6	6	5	5	5	45	Alto
S18	5	6	6	6	6	6	6	6	47	Alto
S19	6	2	6	6	6	6	6	1	39	Medio
S20	1	1	1	1	6	6	6	6	28	Bajo
S21	6	6	6	3	6	6	6	2	41	Alto
S22	6	3	6	6	5	5	6	5	42	Alto
S23	5	4	5	3	5	5	5	2	34	Medio
S24	3	3	4	4	3	2	5	3	27	Bajo
S25	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto
S26	1	6	6	4	6	4	5	6	38	Medio
S27	6	5	6	6	5	6	6	5	45	Alto
S28	6	6	6	3	6	2	1	5	35	Medio
S29	5	5	6	5	6	5	6	3	41	Alto
S30	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto
S31	3	4	6	4	4	4	5	4	34	Medio
S32	2	6	6	6	6	6	6	6	44	Alto
S33	6	5	6	6	5	5	6	6	45	Alto
S34	6	6	6	6	0	0	6	6	36	Medio
S35	5	5	6	5	6	5	6	4	42	Alto
S36	3	6	6	6	6	6	6	6	45	Alto

S37	6	5	6	6	6	6	6	6	47	Alto
S38	6	6	6	1	6	6	6	0	37	Medio
S39	6	6	5	6	6	6	6	6	47	Alto
S40	6	6	6	6	6	6	6	5	47	Alto
S41	6	3	0	2	0	1	1	3	16	Bajo
S42	0	5	6	6	6	6	6	5	40	Alto
S43	6	3	6	6	6	6	6	6	45	Alto
S44	6	1	6	6	0	6	6	6	37	Medio
S45	3	3	6	6	6	6	6	5	41	Alto
S46	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto
S47	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto
S48	6	1	1	6	6	6	6	6	38	Medio
S49	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto
S50	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto

Nota: Valores obtenidos en la dimensión Realización personal.

Elaborado por: Concha, Tania (2023)

12. Análisis de los resultados

El cuestionario de MBI arroja resultados con base en 3 variables numéricas con los puntos de corte a continuación:

Tabla 11. Valoración de acuerdo a las subescalas

Subescala	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	De 0 a 18	De 19 a 26	De 27 a 54 (*)
Despersonalización	De 0 a 5	De 6 a 9	De 10 a 30 (*)
Realización personal	De 0 a 33 (*)	De 34 a 39	De 40 a 56

(*) Síntomas del Síndrome de Burnout

Nota: Descripción de la valoración de cada subescala del cuestionario MBI

Fuente: Cuestionario MBI

Las subescalas de CE (Cansancio Emocional) y DP (Despersonalización) indican mayor desgaste a mayor puntuación. La RP (Realización Personal) funciona en sentido inverso, indicando mayor desgaste las puntuaciones bajas. Estos valores cuantitativos se obtienen a partir del Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, en las indicaciones para su interpretación.

Estas tres dimensiones tienen en cuenta el agotamiento. El burnout se considera una variable continua que se puede experimentar en diferentes niveles. Aunque no existe una puntuación de corte a nivel clínico para medir la presencia o ausencia de agotamiento, se observan puntuaciones altas en CE y DP, y una RP baja define la presencia del síndrome. La interpretación de valores cuantitativos considera alta prevalencia de burnout en al menos una de las tres dimensiones.

A continuación, se presenta los resultados de interpretación de cada una de las dimensiones del Cuestionario de Maslach Burnout Inventory aplicado a los 50 docentes de los Centros de Desarrollo Infantil del Norte de Quito

Tabla 12. Frecuencia en la dimensión Cansancio Emocional (CE)

		Cansancio Emocional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	36	72,0	72,0	72,0
	MEDIO	9	18,0	18,0	90,0
	ALTO	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Valores descriptivos de la dimensión Cansancio emocional (CE). SPSS Statistics.

Elaborado por: Concha, Tania (2023)

Figura 4. Frecuencia Cansancio Emocional (CE)

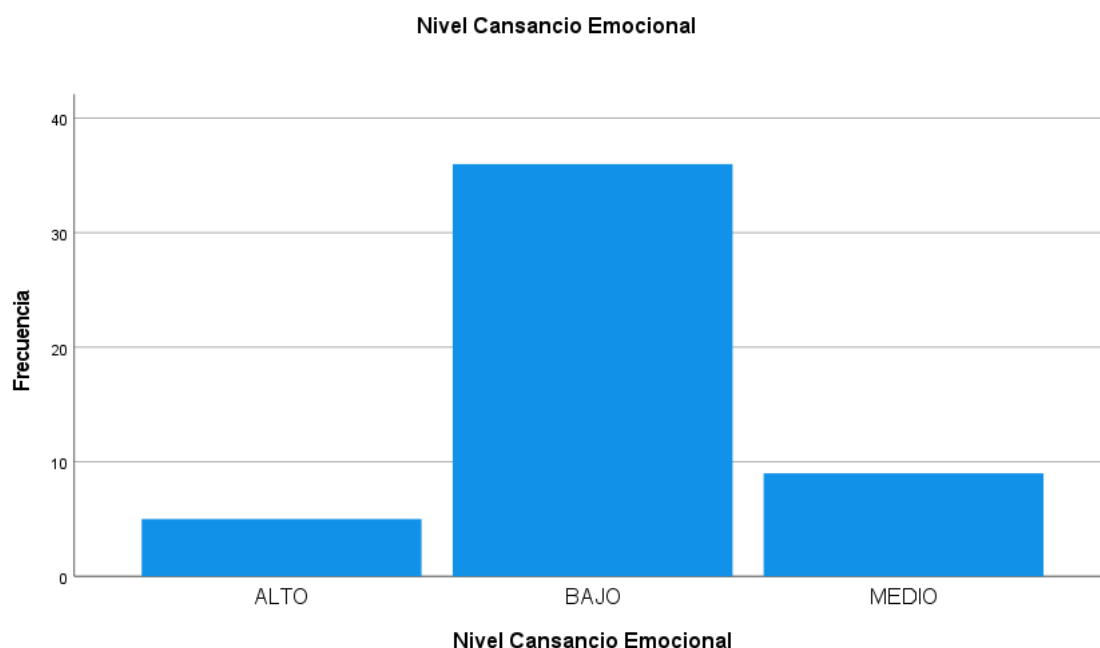


Figura 4. Gráfico estadístico de la dimensión Cansancio emocional (CE).

Elaborado por: Concha, Tania (2023)

De acuerdo a los resultados expuestos en la tabla 12 y figura 4, se concluye que con respecto a la primera dimensión del cuestionario de Maslach que el 72% de los encuestados poseen un bajo nivel de cansancio emocional (CE), un 18% nivel medio y 10% nivel alto, por lo cual se puede deducir que en este caso los docentes no se encuentran agotados emocionalmente dentro de su entorno laboral y por ello esto no es un impedimento en su desempeño normal.

Tabla 13. Frecuencia en la dimensión Despersonalización (DP)

		Despersonalización			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	29	58,0	58,0	58,0
	MEDIO	17	34,0	34,0	92,0
	ALTO	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Valores descriptivos de la dimensión Despersonalización. SPSS Statistics.

Elaborado por: Concha, Tania (2023)

Figura 5. Frecuencia Despersonalización (DP)

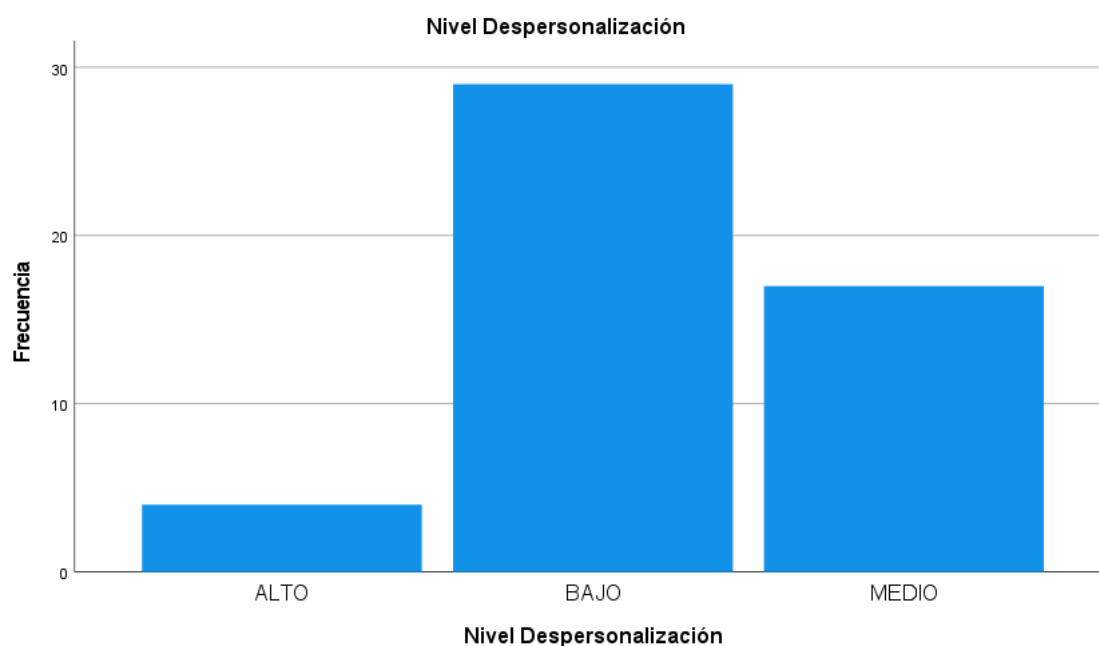


Figura 5. Gráfico estadístico de la dimensión Despersonalización (DP).

Elaborado por: Concha, Tania (2023)

De acuerdo a los resultados expuestos en la tabla 13 y figura 5, se concluye que con respecto a la segunda dimensión del cuestionario de Maslach que el 58% de los encuestados poseen un nivel bajo de despersonalización, 34% un nivel medio y 8% un nivel alto, por lo cual se deduce que en este caso los docentes no se encuentran despersonalizados dentro de su entorno educativo, es decir, sus niveles de desconexión emocional y cognitiva hacia otras personas no se encuentran afectadas y por lo tanto poseen un buen desenvolvimiento profesional en su lugar de trabajo.

Tabla 14. Frecuencia Realización Personal (RP)

		Realización Personal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	5	10,0	10,0	10,0
	MEDIO	13	26,0	26,0	36,0
	ALTO	32	64,0	64,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Valores descriptivos de la dimensión Realización personal. SPSS Statistics.

Elaborado por: Concha, Tania (2023)

Figura 6. Frecuencia de la dimensión Realización Personal (RP)

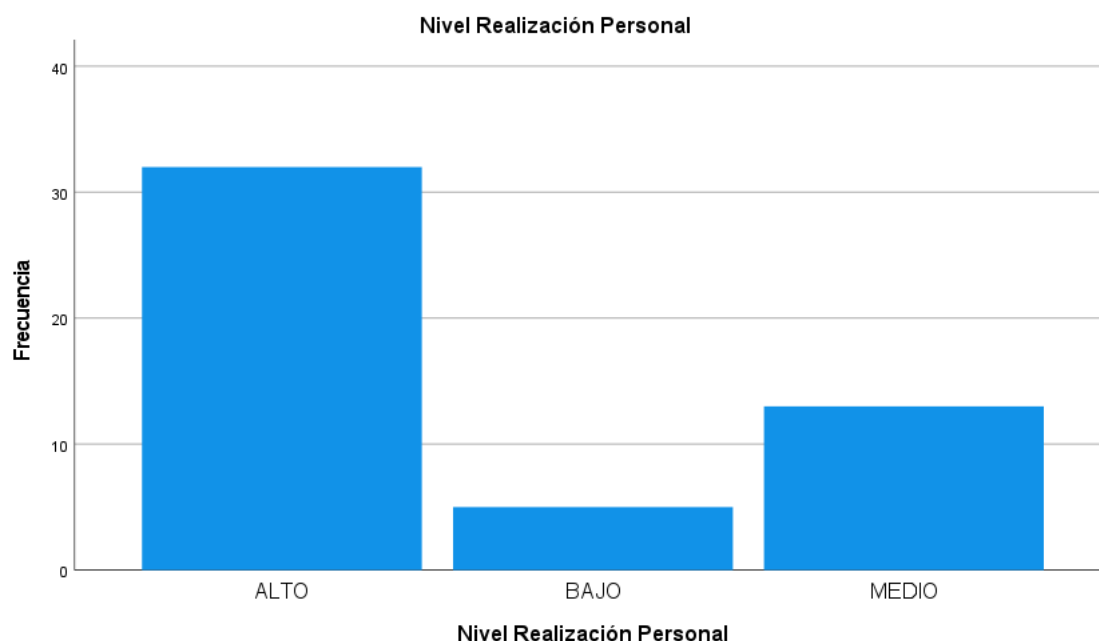


Figura 6. Gráfico estadístico de la dimensión Realización Personal.

Elaborado por: Concha, Tania (2023)

De acuerdo a los resultados expuestos en la tabla 14 y figura 6, se concluye con respecto a la tercera dimensión del cuestionario de Maslach que el 10% de los encuestados poseen un nivel bajo de acuerdo a la realización personal, 26% un nivel medio y 64% un nivel alto, infiriendo que la mayor parte de docentes no se ha visto afectado con respecto a su realización personal en cuanto a sus metas y objetivos profesionales y esto no constituye un problema en su desarrollo profesional.

Tabla 15. Relación de Frecuencia de las dimensiones con la Variable de Edad

CE, DP, RP * EDAD

Recuento

		EDAD				Total
		18 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 más	36 a más	
Cansancio	BAJO	3	5	5	23	36
Emocional	MEDIO	1	2	1	5	9
	ALTO	0	0	3	2	5
Total		4	7	9	30	50
Despersonalización	BAJO	3	4	4	18	29
	MEDIO	1	3	2	11	17
	ALTO	0	0	3	1	4
Total		4	7	9	30	50
Realización Personal	BAJO	1	0	2	2	5
	MEDIO	1	1	4	7	13
	ALTO	2	6	3	21	32
Total		4	7	9	30	50

Nota: Tabla cruzada entre la edad y las tres dimensiones del cuestionario MBI. SPSS Statistics.

Elaborado por: Concha, Tania (2023)

Con base en los resultados mostrados en la Tabla 15, no observamos una mayor prevalencia de agotamiento emocional (CE), despersonalización (DP) o realización personal (PR) en ningún grupo de edad en particular. Dado que eventos similares no son tan similares, concluimos que la edad del personal estudiado no afecta el burnout.

13. Interpretación de los resultados

Con base en los resultados obtenidos de la muestra seleccionada de los docentes de los Centros de Desarrollo Infantil del norte de Quito, con respecto al impacto emocional post pandemia, se reconoce como punto importante de esta investigación los niveles bajos de resultados al aplicar el cuestionario de Maslach. Se debe de considerar que para que exista un Síndrome de Burnout debe presentarse en al menos dos de las tres escalas valores altos en los resultados del instrumento.

Aguirre (2016) sugiere que los maestros están más propensos a desarrollar todas características del Burnout. Con respecto a los resultados obtenidos de grupo objetivo, se puede deducir que, en cuanto a la primera variable estudiada relacionada al Síndrome de Burnout, un número mayor que la mitad de los docentes no poseen cansancio emocional (72%), con respecto a la segunda variable de despersonalización se afirma que la mayoría de los participantes no muestran despersonalización en sus resultados (58%), por otra parte, dentro de la realización personal como tercera variable tenemos que la mayoría de docentes si poseen resultados positivos de acuerdo a esta características (64%).

A nivel general, se puede determinar que en su mayoría, los docentes del norte de Quito no presentan características relevantes de acuerdo al Síndrome de Burnout, dentro de las dimensiones cansancio emocional, despersonalización y realización personal en relación a la pandemia por COVID-19 y sus efectos a largo plazo; por ello ha quedado descartada la hipótesis de que la pandemia por COVID-19 pudiera haber afectado negativamente y causado un impacto emocional en los docentes de los centros de desarrollo infantil del norte de Quito, en su desempeño profesional y desarrollo emocional. Esto se puede afirmar en base a la aseveración de la interpretación del Cuestionario de Maslach en cuanto a que debe tener un puntaje relevante en al menos dos de las tres dimensiones mencionadas. Por lo tanto, estos resultados no evidencian dicha interpretación definitiva para esta investigación.

Como información complementaria se realizó un análisis sobre la relación de las dimensiones del Cuestionario de Maslach con la edad de las docentes que participaron en esta investigación, pero también se descartó esta relación por cuanto ningún grupo etario dentro de la población presentó alguna característica que determine su inclinación a padecer el Síndrome de Burnout.

En relación al taller que se planteó como parte de la metodología, se puede indicar que se convocó a los 50 docentes que fueron parte de la población de investigación; de éstos asistió 30, habiendo obtenido como resultado la participación activa de cada uno de ellos: Primeramente, se expuso los resultados obtenidos en la presente investigación y se ofreció varias estrategias que permitan prevenir el Síndrome de burnout en los espacios laborales. Los docentes quedaron muy satisfechos con las estrategias brindadas en el taller y manifiestan que se les debería facilitar por lo menos dos veces al año talleres con herramientas enfocadas en su bienestar emocional y que apoyen para su realización personal y profesional.

En el caso que se hubiesen presentado resultados positivos en los resultados del Cuestionario de Maslach, una alternativa frente a la situación del burnout es justamente lo que plantean Innstrand et al. (2008) o Westman et al. (2004) quienes sostienen que los individuos necesitan afrontar este síndrome distanciándose del trabajo, otorgando más tiempo a sus intereses personales y relacionarse con su familia y amigos.

Conclusiones y Recomendaciones

Basados en los objetivos planteados al inicio de la presente investigación se obtienen las siguientes conclusiones de acuerdo a los datos y resultados obtenidos dentro del proceso:

- En esta investigación se logró determinar los niveles de impacto emocional experimentados por los docentes de los Centros de Desarrollo Infantil del norte de Quito, evidenciándose que los docentes no presentan altos niveles del mismo. Esto se pudo observar a partir de los resultados del Cuestionario de Maslach Burnout (MBI).
- En esta investigación se formuló la hipótesis de que podría haber un alto impacto emocional en los docentes de los centros de desarrollo infantil al retornar a la modalidad presencial luego de la pandemia por COVID-19, pero con los resultados del Cuestionario de Burnout de Maslach se descarta esta hipótesis.
- En base a los resultados obtenidos en el Cuestionario de Maslach se evidenció que hay pocos docentes que presentan cansancio emocional (10%), despersonalización (8%) y baja realización personal (10%), por lo que se observa que no se cumple con la norma de tener al menos dos de las dimensiones en valores elevados para indicar que existe un Síndrome de Burnout en los docentes de los Centros de Desarrollo Infantil del norte de Quito.
- El impacto emocional en los docentes que laboran en los Centros de Desarrollo Infantil es de vital importancia en el ámbito laboral y personal pues su bienestar emocional tiene un efecto directo en la calidad de la enseñanza que brindan a diario a su grupo de niños y niñas a cargo. Si un docente se encuentra estresado, agotado o experimentando otros problemas emocionales, puede afectar su calidad de enseñanza.
- La teoría de Maslach afirma que el Burnout es un síndrome clínico caracterizado por el cansancio observado por profesionales de la salud mental, afecta a la persona a nivel físico, mental y social, pudiendo medirse por medio de los niveles de cansancio emocional, despersonalización y de realización personal.
- Como revisión complementaria se realizó un análisis sobre la relación de las dimensiones del Cuestionario de Maslach con la edad de las docentes que participaron en esta investigación, dando como resultado que ningún grupo etario

dentro de la población presentó alguna característica que determine su inclinación a padecer el Síndrome de Burnout.

- Como parte de los objetivos de este trabajo de titulación, se realizó un taller vivencial con la finalidad de exponer los resultados encontrados con el grupo focal con el que se realizó la investigación, así como también ofrecer estrategias de manejo emocional al personal docente de los Centros de Desarrollo Infantil del norte de Quito. Se contó con la presencia de 30 docentes, los cuales quedaron satisfechos con las herramientas brindadas.
- Ser docente está reconocido actualmente como una labor altamente estresante, al tener que afrontar grandes conflictos en el desarrollo de sus actividades, debido al constante incremento de actividades, la falta de reconocimiento que pueden tener, sumado a la sobrecarga laboral que puede darse constantemente. De allí que sea importante observar constantemente el estado emocional de los docentes a fin de evitar que decaiga su rendimiento laboral y personal.
- Es necesario que las autoridades de los centros de desarrollo infantil implementen periódicamente estrategias que promuevan el bienestar emocional, personal y profesional de los docentes que laboran en sus instituciones a fin de evitar futuros síntomas de agotamiento personal y profesional, síntomas físicos que afecten su desempeño y trastornos que les impida desenvolverse de forma sana y adecuada con toda la comunidad educativa.

Lista de Referencias

- Acero, M. (2020). Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento. Fundación Universidad de América. Bogotá, Colombia.
- Aguirre Salvador, L. (2016). Comparación del nivel de riesgo de Síndrome de Burnout entre el personal docente y administrativo de un instituto de Idiomas de la ciudad de Quito. En *Journal of Chemical Information and Modeling*. Universidad de las Américas
- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ª Edición. Editorial Episteme.
- Avendaño, W, Luna H, Rueda G, Educación virtual en tiempos de COVID-19: percepciones de estudiantes universitarios, *Formación Universitaria* Vol. 14(5),119-128 (2021) Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000500119>
- Barraza, R. (2015). Perspectivas Acerca del Rol del Psicólogo Educacional: Propuesta Orientadora de su Actuación en el Ámbito Escolar. Costa Rica: Repositorio digital de la Universidad de Costa Rica. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/447/44741347029.pdf>
- Barrientos, N., Yáñez, V., Pennanen-Arias, C., y Aparicio, C. (2022). Análisis sobre la educación virtual, impactos en el proceso formativo y principales tendencias. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII (4), 496-511.
- Carlotto, M. S., y Cámara, S. G. (2006). Características psicométricas do Maslach Burnout Inventory-Student Suvey (MBI-SS) em estudantes universitarios brasileiros. *Psico-USF*, 11(2), 167-173.
- Castillo, A., Fernández, R., y López, P. (2014). Prevalencia de ansiedad y depresión en docentes. *Enfermería del trabajo*, 4, 55-62.
- Cervi, L, Parola, A, Tejedor, S, Tusa, F, Los docentes universitarios frente al cambio a la educación virtual impuesta por el coronavirus, *Revista Sociedade e Estado – Volumen 36, Número 3, 915-943, Septiembre/Diciembre2021*

- Chávez, C. A. (2016). Síndrome de Burnout en docentes universitarios Burnout. INNOVA Research Journal, 1(9), 77–95. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n9.2016.5>
- Cortés Díaz, K. (2015). Universidad Nacional De Loja Autor. En Universidad Nacional De Loja (Vol. 1). Universidad Nacional de Loja.
- Chóliz, M. (2005). Psicología de la Emoción: el proceso emocional (pp. 1-33). España. Departamento de Psicología Básica. Universidad de Valencia. Recuperado de: www.uv.es/~cholz/.
- Donayre, C. (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 Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980). Stages of disillusionment in the helping professions. Nueva York: Human Sciences Press.
- Flórez, C. Estrés laboral en empresas de producción. [Repositorio Digital]. Trabajo de grado. Magister en Gerencia del Talento Humano. Universidad de Manizales. Facultad de psicología. Manizales. 2014, p. 31-33. Archivo en PDF. Recuperado de: <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1240/ESTR%C3%89S%2BNormas%20APA.pdf?sequence=1>
- Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. Éxito empresarial. N°160.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México D.F.: McGraw-Hill.
- Herrera-Covarrubias D., Coria-Ávila G. (2017) Impacto del estrés psicosocial en la salud. Revista de Neurobiología 8(17):220617
- Ibáñez Recatalá, F. (2022). “¿Cómo se trata en terapia el síndrome de burnout?”. Psicología y Mente. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/clinica/como-se-trata-terapia-sindrome-burnout>

- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Espnes, G. A., Falkum, E., y Aasland, O. G. (2008). Positive and negative work—Family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. En *Work y Stress* (Vol. 22, Número 1, pp. 1–15). Taylor y Francis. <https://doi.org/10.1080/02678370801975842>
- Kent, R y Foster S (1977) Direct observational procedure: Methodological issues in naturalistic setting. En A R Cimimero. Adams (Eds) handbook of behavioral assessment. New York.
- Lang, R J. (1968). Fear reduction and fear behavior: Problems in treating a construct. In J.M. Shlien (Ed.), *Research in psychotherapy* (Vol. 3). Washington, DC: American Psychological Association.
- Lazarus R, Folkman S. *Stress, Appraisal and coping*. EE.UU.: Springer Publishing Company; 1984.
- Marquina, R. M. y Jaramillo-Valverde, L. (2020). El COVID-19: Cuarentena y su Impacto Psicológico en la población. Preprint-Scielo, 1, 1-12. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.452>
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 5, 16-22.
- Maslach, C. Schaufeli, W., y Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C., y Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., y Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27(4), pp. 267-298. doi: 10.1016/S0160-2896(99)00016-1
- Mayer, J.D. y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey y D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational applications* (pp. 3-31). New York: Basic Books. Mayer, J.D., Salovey, P., y Caruso, D.R. (2000). Models of emotional intelligence. En R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of intelligence* (pp. 396- 420). Cambridge: Cambridge University Press.

- Monje, C. (2011) Metodología de la Investigación cualitativa y cuantitativa guía didáctica, Universidad Surcolombiana, Colombia. Recuperado de: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Morán, C. (2006). El cansancio emocional en servicios humanos: Asociación con acoso psicológico, personalidad y afrontamiento. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
- Oatley, K. (1992). *Bestlaid schemes: The psychology of emotions*. New York: Cambridge University Press.
- Olivares, V. (2016). *Christina Maslach, comprendiendo el burnout*. Universidad de Valparaíso.
- Pereira Restrepo, S. (2019). Emociones, intencionalidad y racionalidad práctica. William James y Antonio Damasio. *Ideas y Valores*, 68 (170) Recuperado de: <https://doi.org/10.15446/ideasyvalores.v68n170.77686>
- Rosenzweig, M. R. y Leiman, A.I. (1994). *Psicología Fisiológica* (2º Edición revisada). Madrid: McGraw-Hill
- Sánchez, M., Ramírez, L. y Fragoso, G. (2009). Cuadro comparativo – Paradigmas Educativos. México: Cecte. Recuperado de: <https://etic-grupo10.wikispaces.com/file/view/14863409-PARADIGMASEDUCATIVOS.pdf>
- Sandín, B., y Chorot, P. (2017). Cuestionario de Sucesos Vitales (CSV). *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 22, 95-115. <https://doi.org/10.5944/rppc.vol.22.num.2.2017.19729>
- Suárez Martel M. J, Martín Santana J. D. Influencia del perfil sociodemográfico del profesor universitario sobre la inteligencia emocional y el burnout. *Educación XX1*. 2019;22(2):93-117. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=706666696004>
- Tamayo, Tamayo. (2006). *El proceso de la investigación científica*. Limusa. Noriega Editores. México.

Torres P, Cobo J. Estrategias de gestión de la inteligencia emocional para la prevención del síndrome de Burnout. I Jornadas de Investigación e Innovación Educativa. “Hacia una Educación de Calidad para el Desarrollo Integral del Ser Humano”. 2016; 2: 281-295. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6296667>

Torres-Toukoumidis Á, Santis, D. Cuando los instagrammers son los adultos. Editorial AbyaYala; 2020.

Westman, M., Etzion, D., y Gortler, E. (2004). The work-family interface and burnout. En International Journal of Stress Management (Vol. 11, Número 4, pp. 413–428). Educational Publishing Foundation. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.11.4.413>

Anexos

Anexo 1. Cuestionario Maslach Burnout Inventory MBI

CUESTIONARIO - BURNOUT

OMINT

Este cuestionario **Maslach Burnout Inventory (MBI)** está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. Su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20).

Puntuación máxima 54.

2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22). **Puntuación máxima 30.**

3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). **Puntuación máxima 48.**

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	0	Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22	0	Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	0	Menos de 34

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
Cansancio emocional	0 – 18	19 – 26	27 – 54
Despersonalización	0 – 5	6 – 9	10 – 30
Realización personal	0 – 33	34 – 39	40 – 56

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0 = Nunca.
1 = Pocas veces al año o menos.
2 = Una vez al mes o menos.
3 = Unas pocas veces al mes.
4 = Una vez a la semana.
5 = Unas pocas veces a la semana.
6 = Todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

Anexo 2. Taller 1: Taller estrategias de manejo emocional

TEMA A TRATARSE	OBJETIVOS	ACTIVIDAD	TIEMPO	RECURSOS	EVALUACION
Introducción	Promover la integración del grupo. Recabar las expectativas de los participantes. Dar a conocer el plan de trabajo del taller.	Dinámica de bienvenida y presentación. Lluvia de ideas sobre el taller y sus expectativas. Plenaria.	10 minutos	Pizarrón Marcadores Proyector Imágenes sobre el tema	Registro de asistencia. Lluvia de ideas finalizado.
Conociendo a mis compañeros (Autoconciencia)	Explorar los gustos, intereses y talentos de nuestros compañeros para realizar una evaluación de los puntos fuertes de cada uno.	Entrevista entre pares Conversatorio	10 minutos	Hojas de trabajo Esferos	Hojas de trabajo Nivel de participación
Respiración y relajación (Autoconciencia)	Reducir la ansiedad y el estrés del grupo mediante la meditación plena.	Técnica de meditación plena.	10 minutos	Música Hojas Sillas	Registro de asistencia
Presentación de Resultados Investigación: Determinación del impacto emocional post pandemia por covid-19 en los docentes de los centros de desarrollo infantil del norte de quito durante el periodo abril a julio del 2023	Exponer los resultados determinados en la investigación.	Sociabilización de conceptos básicos y principales resultados hallados en la investigación.	20 minutos	Diapositivas, laptop, cámara	Registro de asistencia

Diccionario de las emociones (Manejo de emociones)	Elaborar una lista de las emociones que cada persona siente y, a partir de ella, trabajar para mejorar la forma en que se identifican y se afrontan.	Técnica de diccionario de las emociones Plenaria grupal	20 minutos	Hojas Esferos Pizarrón Marcadores	Nivel de participación. Observación. Hojas de trabajo.
R	E	C	E	S	O
Responder a una acusación (Manejo de emociones)	Identificar una situación problemática y regular las emociones de cada participante a partir de esta.	Dinámica “Responder a una acusación”	20 minutos	Cuento o narración Marcadores Pizarrón	Registro de asistencia Lluvia de ideas
Proyecto de vida (Automotivación)	Reevaluar nuestro proyecto de vida de acuerdo a nuestros sueños y aspiraciones.	Dinámica “Dibujo mi proyecto de vida”	20 minutos	Música de relajación Hojas Lápices de colores	Registro de asistencia Nivel de participación Hojas de trabajo
Logros y sueños (Automotivación)	Identificar los logros alcanzados hasta el momento y los sueños que deseamos cumplir mediante recortes de revistas.	Collage grupal “Mis logros y sueños” Exposición final	20 minutos	Revistas y libros Pegamento Tijeras Pliegos de hoja Marcadores	Pliegos de trabajo Nivel de participación

Cierre de la sesión	<p>Abrir un espacio de preguntas e inquietudes de los participantes</p> <p>Obtener las conclusiones del taller.</p>	<p>Plenaria final de preguntas</p> <p>Socializar las conclusiones de cada participante</p>	10 minutos	<p>Pizarrón</p> <p>Marcadores</p>	Nivel de participación.
---------------------	---	--	------------	-----------------------------------	-------------------------

Anexo 3. Fotografías del proyecto

Ejecución de Taller Manejo Emocional dirigido a docentes de los Centros Infantiles del Norte de Quito



Nota: Elaborado por: Concha, Tania (2023)



Nota: Elaborado por: Concha, Tania (2023)