



**Universidad del Azuay**

**Facultad de Psicología**

Escuela de Psicología Educativa

**“TALLERES DE GESTIÓN EMOCIONAL  
PARA DOCENTES EN EL CONTEXTO DEL  
COVID-19”**

**AUTORAS**

Picón Cajamarca Karol Daniela, Reinoso Moreno Angélica  
Janneth

**DIRECTORA**

Mgst. Janneth Baculima

Cuenca - Ecuador

2022

## **DEDICATORIA**

**Dedico a este trabajo en primer lugar a Dios por haberme guiado en toda esta trayectoria universitaria, a mis padres por todo su amor y apoyo brindando, a mi hermano por ser un ejemplo a seguir. A mi enamorado que siempre estuvo motivándome y brindándome su apoyo. Esto es por ustedes, mil gracias por estar presente siempre.**  
**Daniela Picón**

**En primer lugar, a Dios y a mi madre Inés Reinoso por el apoyo incondicional que me supo brindar desde los inicios de mi crecimiento profesional. A mi esposo y toda mi familia que me acompañaron permanentemente en este proceso**  
**Ángelica Reinoso**

## **AGRADECIMIENTO**

**Agradezco a mis padres por apoyarme en mis estudios, a la Universidad del Azuay por formarme como profesional, además por haberme brindado una beca estudiantil, a todos mis docentes por brindarme sus enseñanzas, en especial a la Mg. Janeth Baculima por su apoyo durante el trabajo de titulación y a mis amigos por todos los momentos vividos.**

**Daniela Picón.**

**Agradezco a mi madre por apoyarme en mis estudios, a la Universidad del Azuay por formarme profesionalmente y haberme otorgado una beca estudiantil, a todos mis docentes por impartir sus conocimientos y experiencias, en especial a la Mg. Janeth Baculima por su constante apoyo y dedicación desde el inicio de mi carrera hasta el trabajo de titulación y a mi amiga Daniela Picón por haber conseguido juntas un logro más en nuestras vidas.**

**Angélica Reinoso.**

## RESUMEN

Tras el decreto nacional de un confinamiento obligatorio debido a la pandemia ocasionada por la Covid 19, las instituciones educativas cambiaron su modalidad de enseñanza presencial a una virtual. En este escenario, los docentes experimentaron una mayor presión laboral, pues muchos de ellos no tenían el adecuado conocimiento para el manejo de las Técnicas de Información y Comunicación TIC's ocasionando sentimientos de angustia y desacierto. En este contexto, este trabajo investigativo tuvo como finalidad: desarrollar talleres de gestión emocional para docentes de educación básica elemental y superior en el contexto del covid-19, el cual se sentó como base trabajar mediante la inteligencia emocional de docentes.

El tipo de trabajo fue descriptivo con enfoque mixto, es decir cuantitativo y cualitativo, en el primero se aplicó una encuesta a los docentes, en el segundo se recurrió a la revisión documental se revisó y analizó bases de datos de carácter académico y científico.

**Palabras clave:** salud mental, educación, docencia, inteligencia emocional.

## ABSTRACT

After the National Decree of Mandatory Confinement due to the pandemic caused by Covid-19, educational institutions had to change their face-to-face teaching modalities to virtual ones. At this point, teachers had to experience greater work pressure. That was because many of them didn't have the proper knowledge of how to handle Information and Communications Techniques (ICT) causing feelings of anguish and concern. In this context, this research work had the purpose of developing Emotional Management Workshops for elementary and high school teachers (8th to 10th grades) in Covid-19 context and was focused on working through teachers' emotional intelligence.

This work was descriptive with a mixed approach. That is to say, quantitative and qualitative. First, we applied a survey. Then a documentary review was used. Here, we reviewed and analyzed academic and scientific databases.

**Keywords:** mental health, education, teaching, emotional intelligence.

## ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| DEDICATORIA  | 1  |
| AGRADECIMIENTO   | 2  |
| RESUMEN  | 3  |
| ABSTRACT   | 3  |
| INTRODUCCIÓN   | 6  |
| DESARROLLO SOCIOEMOCIONAL EN DOCENTES FRENTE AL COVID 19     | 8  |
| 1.1 La docencia en el Ecuador                                | 9  |
| 1.2 Generalidades en docencia                                | 9  |
| 1.3 Las emociones  | 13 |
| 1.3.1 Desgaste emocional                                     | 14 |
| 1.4 Gestión emocional  | 19 |
| 1.5 Herramientas de gestión emocional                        | 20 |
| 1.5.1 Ejercicios de respiración                              | 23 |
| 1.5.2 Mindfulness  | 24 |
| 1.5.3 Técnica parar  | 25 |
| 1.5.4 Terapia racional emotiva                               | 25 |
| 1.5.5 Recomendaciones para tener una buena gestión emocional | 25 |
| 1.6 Conclusiones   | 26 |
| METODOLOGÍA  | 27 |
| 2.1 Método   | 27 |
| 2.2 Objetivos de la investigación                            | 27 |
| 2.3 Muestra  | 28 |
| 2.4 Técnica e instrumentos                                   | 28 |
| 2.5 Procedimiento  | 29 |
| 2.6 Análisis estadístico                                     | 29 |
| CAPÍTULO 3   | 37 |
| DESARROLLO DE LOS TALLERES                                   | 37 |
| 3.1 Planificación de los talleres                            | 37 |
| 3.2 Evaluación de los talleres.                              | 41 |
| CAPÍTULO 4   | 46 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES                               | 46 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|         |    |
|---------|----|
| Tabla 1 | 30 |
| Tabla 2 | 31 |
| Tabla 3 | 33 |
| Tabla 4 | 35 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|           |    |
|-----------|----|
| Figura 1  | 17 |
| Figura 2  | 30 |
| Figura 3  | 32 |
| Figura 4  | 34 |
| Figura 5  | 36 |
| Figura 6  | 41 |
| Figura 7  | 42 |
| Figura 8  | 42 |
| Figura 9  | 43 |
| Figura 10 | 43 |
| Figura 11 | 44 |

## INTRODUCCIÓN

Tras el decreto nacional de un confinamiento obligatorio debido a la pandemia ocasionada por la Covid-19, las instituciones educativas cambiaron su modalidad de enseñanza presencial a una virtual, por lo tanto, los docentes tuvieron que aprender de la manera más rápida una tecnología a la que sus estudiantes ya estaban acostumbrados, generando frustración, desesperación y temor a ser burlados o ser ineficientes; así también, se evidencia que la carga laboral propia de su desempeño en clase se une a lo emocional, económico y familiar pues no hay espacio donde escapar y unido a ello se suma problemas de índole naciente como la adquisición de medios tecnológicos, internet, conectividad, etc.

Frente a esta realidad la presente investigación se justifica en la medida que, pretende aportar información innovadora respecto a los efectos psicológicos que viene ocasionando la crisis sanitaria en el trabajo docente y el trabajo remoto. Y, por otro lado, busca frenar el impacto negativo generado en el manejo de las emociones por parte de los profesores siendo estos así, se propone de manera innovadora el desarrollo de técnicas de gestión emocional para que el docente sepa sobrellevar la carga laboral y doméstica lo que ha ocasionado estrés, a más de brindarle la capacidad emocional de poder llegar a todos y cada uno de sus estudiantes sin verse frustrados por el logro de sus aprendizajes.

Consecuentes con esta problemática se da a conocer herramientas para combatir el estrés y a su vez coadyuvar a la estabilidad emocional de los docentes, por lo tanto, los talleres de gestión emocional no solo beneficiarán a los docentes sino se proyectará también en los estudiantes quienes se verán favorecidos ya que sus docentes tendrán gestionadas sus emociones.

La presente investigación está estructurada en el siguiente orden: capítulo 1, se describe el desarrollo socioemocional en docentes frente al covid 19; específicamente, se exponen los conceptos generales de este término.

El capítulo 2 plantea toda la parte metodológica, en la cual se da a conocer los objetivos de investigación, participantes, instrumento utilizado, procedimiento y el análisis estadístico. En el capítulo 3, se compone del desarrollo de los talleres. Por último, se realizan conclusiones y recomendaciones.



# CAPÍTULO 1

## DESARROLLO SOCIOEMOCIONAL EN DOCENTES FRENTE AL COVID 19

Este apartado inicia con la conceptualización de lo que implica la docencia en la sociedad actual, partiendo con la definición de la labor de un docente no solo como aquel individuo que imparte conocimiento, sino aquel que permite que el estudiante logre un impacto positivo en la sociedad para lo cual su labor debe basarse en un paradigma constructivista que permita satisfacer de una sociedad que se ha desarrollado en lo tecnológico.

En un segundo apartado se detallará el desgaste emocional al cual se han enfrentado los docentes, esta profesión constantemente se enfrenta a un sinnúmero de desafíos que implican trabajar con un grupo diverso de seres humanos en los cuales hay una tarea ardua en lo que respecta a una formación profesional y humana. Todo ello de manera conjunta con las largas y extendidas jornadas laborales han ocasionado el apareamiento de enfermedades como el estrés y la ansiedad ambos considerados como un riesgo psicosocial que se presenta en el trabajo, y de no ser tratadas a tiempo suelen desembocar en un Síndrome de Burnout que se define como un desgaste social.

La labor del docente requiere de un sacrificio que en muchas de las ocasiones no es visualizado como tal, ante lo cual se ha minimizado el impacto emocional que puede generar largas horas de trabajo y el manejo de grupos de personas ocasionando la presencia de riesgos psicosociales, es importante llevar a cabo una adecuada gestión emocional para los docentes y que mejor empezar por el manejo del estrés.

Una técnica alternativa para el manejo y gestión de las emociones es trabajar en la inteligencia emocional se ha considerado partir del Modelo de Goleman (1995), el mismo refiere a un conjunto de características para resolver problemas de la vida cotidiana mediante la práctica de habilidades como la automotivación, que permite regula el humor, así como también adquirir la habilidad de auto-motivarse y persistir sobre las decepciones. La inteligencia emocional sostiene en cuatro dimensiones que son: el conocimiento de uno mismo, la autorregulación, la conciencia social y la regulación de relaciones interpersonales.

## **1.1 La docencia en el Ecuador**

En Ecuador, la docencia la conforman aquellos profesionales de educación quienes constantemente desarrollan técnicas para que los estudiantes logren los aprendizajes esperados. Es importante que los docentes desarrollen estrategias para ayudar a todos sus estudiantes a lograr los aprendizajes esperados, mediante las siguientes actividades están: diseñar materiales pedagógicos, conducir investigaciones relacionadas a su labor, realizar actividades de refuerzo, brindar apoyo educativo, entre otros, la labor docente está apegada estrictamente a Ministerio de Educación, la Ley de Educación, y la Ley Orgánica de Educación (Plan Toda una Vida , 2013).

Es necesario detallar el desarrollo de las leyes y normativas de la educación ecuatoriana, a través de los años. Desde la reforma constitucional en 1983 y con ella la Ley de Educación se reconoció a la interculturalidad, partiendo del reconocimiento de las lenguas ancestrales, y al español como el idioma que favorecía la relación intercultural. En 1998 se contempla la obligatoriedad de 10 años de educación; laica y gratuita. Mientras que en el año 1996 se contempla la reforma curricular a través de un compromiso ministerial cuya finalidad es reconocer un modelo académico para el desarrollo de habilidades de los estudiantes a través de los siguientes ejes principales: ambiente, multiculturalidad y valores. En 2002, cada institución educativa asumió un proyecto educativo para transformar el currículo nacional, a partir del cual surgió por primera vez un marco curricular la educación inicial. (Suaznavas, 2020).

Actualmente los docentes se rigen a un sistema nacional de educación, el mismo que comprende las instituciones, “programas, políticas, actores y recursos del proceso educativo, de igual forma, depende directamente de otros niveles de educación como lo son: educación inicial, básica y bachillerato, los mismos que están articulados al sistema de educación superior. En cuanto al rol del Estado para asegurar un correcto desempeño del personal docente, este debe garantizar una formación continua en todos los niveles y modalidades, estabilidad, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico, y actualización, una remuneración justa, de acuerdo su profesionalización y méritos académicos (Ministerio de Educación, 2017).

## **1.2 Generalidades en docencia**

Enseñar al que no sabe, representa una actividad descentralizada por ello no

cualquiera está en condiciones de realizarla, no solo es necesaria la formación sino la vocación y conocer a profundidad lo que se pretende enseñar a otros. Hortal (2000) señala que con el paso de los años esta actividad se ha institucionalizado quedando a responsabilidad de maestros y profesores. Esta profesión se caracteriza por prestar un servicio a la sociedad, los docentes requieren de un largo proceso de capacitación poco a poco han ido formado un colectivo organizado para el ejercicio de esta profesión. Desde tiempos remotos la enseñanza, en el modelo ilustrado tenía como finalidad transmitir el conocimiento científico del mundo, la escuela debe contribuir a la formación de las personas para que participen en la cultura de la sociedad en la que se han desarrollado.

El docente en su labor se enfrenta a una serie de complejidades, debe ser consciente del potencial que hay en cada estudiante. El trabajo del docente requiere de una adecuada coordinación de todos sus esfuerzos para que el proceso de enseñanza aprendizaje este correctamente orientado, para ello se requiere de la planificación, organización, dirección, control y evaluación, además de dominar sus conocimientos y ellos deben ser capaces de transmitir estos conocimientos y lograr que el estudiante sea capaz de construirlos y que sea el centro del aprendizaje (García M. , 2020).

Para Moran (2004) la docencia representa una de las más antiguas profesiones que permite el desarrollo integral del individuo, el accionar del docente es propiciar las situaciones y experiencias para la adquisición de conocimientos que permitan el desarrollo académico y sobre todo el ejercicio profesional, dentro de un ambiente en donde estudiante y maestro interrelacionan, considerando que constantemente se enfrentará a dificultades en su camino, ante ello habrá la necesidad de *reeducar* para después *educar*. La finalidad de la educación es la construcción de los conocimientos, para ello se requiere de prácticas disciplinaria y pedagógico-didáctica.

Para comprender a profundidad como desempeña su rol el docente hay que tratar de dar respuesta a las siguientes interrogantes: ¿cómo debe ser la formación docente? ¿Cómo incorporarla a los procesos de inculturación? ¿Cuál debe ser el contenido? ¿Cuáles son los procedimientos para que el docente se convierta en un sujeto activo de aprendizaje y de desarrollo? Todas estas respuestas también consideran el tipo de sociedad en el que se desenvuelve el docente (Ortiz, et al. 2016).

El concepto de formación docente según Nieva et al. (2016) se caracteriza por

una particularidad especial, en cuanto al rol que desempeña este profesional en la sociedad y la cultura se han identificado 4 paradigmas:

- Paradigma conductista: la formación del docente parte del entrenamiento y la repetición.
- Paradigma tradicional de oficio: considera al profesor como una persona que domina la técnica y el arte. Puede desempeñarse sin ningún entrenamiento previo.
- Paradigma personalista o humanista: hace énfasis en la cualidad del docente como persona, implica el autoconcepto, diálogo y comunicación entre sujetos.
- Paradigma indagador, reflexivo o crítico: la formación se realiza desde una perspectiva de investigación y reflexión sobre su práctica, permite que el docente a partir de sus capacidades reflexivas pueda ser capaz de resolver problemas, examinar conflictos y tomar las decisiones adecuadas.
- Paradigma constructivista el estudiante se convierte en el centro del aprendizaje, mientras que el docente es el responsable de plantear las situaciones problemáticas, mismas que forman el foco de la organización así como un estímulo para el aprendizaje, el maestro necesita implementar un esfuerzo cognitivo que le permita elaborar problemas para favorecer el aprendizaje en el grupo.

De estos paradigmas Godino et al. (2013) destaca el enfoque constructivista en el que el rol del docente es la organización y planificación de los contenidos, además, como papel principal está la interacción entre docente y estudiante, el trabajo colaborativo y la solución de los problemas que puedan presentarse. Además, el docente debe comprender que la enseñanza de esta asignatura es una tarea compleja, por ello requiere del manejo de recursos didácticos que le permitan incentivar al grupo a desarrollar su razonamiento, así como también la reflexión de las operaciones y ejercicios.

El rol del docente en el aprendizaje constructivista debe partir de la comprensión de que cada estudiante es un mundo diferente, cada uno tiene diversas necesidades, aptitudes y actitudes, por ende las estrategias deben ser diseñadas y aplicadas para desarrollar las capacidades y destrezas de cada uno de ellos, de modo que el proceso de enseñanza- aprendizaje vaya más allá de la recepción de teorías.

Es importante mencionar que trabajo del docente constantemente se caracteriza por

la combinación de distintos roles. Gómez (2017) considera la importancia de lograr un equilibrio en cada ámbito, la sociedad exige que el docente a más de impartir conocimiento sea compañero de sus estudiantes, sin embargo también está el rol de juez que se contrapone a la anterior. Ante ello hay una enorme tarea de enseñar a sus estudiantes a pensar, descubrir y desarrollar sus habilidades, transmitir conocimiento y las destrezas necesarias para lograr una mejor adaptación a su entorno.

Para Rico (2017) el docente al enseñar construye un instrumento de transformación de la acción social y un método fundamental del progreso, pues no solo educa individuos, sino que contribuye a formar una vida social justa. La sociedad actual se enfrenta a enormes desafíos, uno de ellos y quizás el principal es el desarrollo tecnológico, razón por lo cual es necesario aplicar nuevas metodologías que van de la mano del dominio de nuevas competencias las cuales partan de un proceso educativo holístico.

Considerando esta realidad, es necesario que la escuela propicie espacios de reflexión, trabajo cooperativo y dinámico que se apegue al momento histórico vigente, al igual que el modelo constructivista el docente debe dejar de transmitir contenidos e información para desarrollar su praxis en condiciones de auto observación que le permita confrontar y modificar su accionar en el acto mismo (Perilla, 2018).

El autor Mendoza (2016) reitera *“la importancia de considerar a la educación como un instrumento de transformación de la acción social y un método fundamental del progreso donde el maestro al enseñar no solo educa individuos, sino que contribuye a formar una vida social justa”* (p. 104). En la actualidad es necesario aplicar nuevas metodologías de enseñanza que busquen cambiar la realidad social, ello debido a que la sociedad ha cambiado a pasos agigantados, especialmente en la dimensión tecnológica la misma que obliga al docente a adquirir nuevas competencias que respondan al desarrollo de la sociedad.

Al respecto Fabara (2016) considera que la responsabilidad del docente supera ampliamente el hecho del cumplir con un currículo, así como también está relacionada a una pedagogía moderna y actualizada. Se dice que para lograr que el aprendizaje tenga un impacto significativo se requiere de la adopción de una serie de exigencias encaminadas a darle un nuevo rostro, sin embargo, falta establecer las líneas necesarias,

los presupuestos requeridos y la destinación de personal suficientemente capacitado, pero además hay que considerar una verdadera vinculación con la colectividad.

El autor Vázquez (2020) da a conocer que la primera vez que se cerró una institución educativa fue la Universidad de Cambridge, en 1665, por una epidemia de peste negra, la misma se cerró por segunda vez por el coronavirus. En la actualidad el sistema educativo se enfrenta a nuevos retos como son la transición de lo presencial a lo virtual, ello involucra a la concepción de la calidad en la educación y con ello el reconocimiento a la diversidad y la ciudadanía.

En la actualidad la educación virtual en el contexto de la Covid- 19 según Expósito et al. (2020), representó un desafío para los docentes, ello debido a que por cuenta propia los docentes tuvieron que generar sus propios aprendizajes para trabajar en entornos virtuales, además fueron los primeros responsables de enseñar a sus estudiantes a trabajar en estos espacios, pues, antes de la pandemia la educación virtual era una experiencia aislada, el principal recurso tras la implementación de la educación virtual fueron las videoconferencias ello permitió mantener una interrelación estudiante-docente.

Es importante mencionar que la gestión emocional en docentes debe tomar en cuenta la realidad actual, el Ministerio de Educación (2021) ha implementado una serie de estrategias para continuar con los estudios en todos los niveles de educación, tal es así que se de paso a construir las herramientas fundamentales para mantener el proceso de enseñanza aprendizaje al plan se denominó “Juntos aprendemos y nos cuidamos”. Para ello se ha flexibilizado al máximo los procedimientos, las mallas curriculares, las modalidades educativas, los horarios, todo con el fin de sostener a los estudiantes en la escuela en condiciones de seguridad sanitaria, todo ello para prevenir la deserción escolar y asegurar la continuidad educativa.

### **1.3 Las emociones**

Las emociones según Chóliz (2015) hacen referencia a un estado de ánimo (humor o afecto) desde el punto de vista social son resultado de la interacción humana. Las emociones básicas se empezaron a estudiar desde la década de los 70, las mismas han ido evolucionando en respuesta a los desafíos ecológicos que enfrentaron nuestros antepasados, cada emoción básica corresponde a un circuito neurológico distinto y dedicado. Son de carácter innato, universal, automático, rápido y desencadenan en un comportamiento con un alto valor de supervivencia. Las emociones básicas son: felicidad,

tristeza, asco, miedo, sorpresa e ira, con el pasar de los años se incluyeron: orgullo, vergüenza, vergüenza y emoción.

Desde el punto de vista biológico la corteza cerebral según Carvalho (2015) no es el total responsable del surgimiento de las emociones, pues es probable que su origen se encuentre en las regiones más antiguas, como el tronco cerebral. Además se debe indicar que los sentimientos no son exclusivos de los seres humanos. Desde el plano evolutivo, los sentimientos tienen su origen en el nivel celular.

Las emociones son un importante factor pues determinan la salud mental de las personas así lo indica el estudio de Rodríguez et al. (2012) titulado “Emociones negativas y su impacto en la salud mental y física” dio a conocer que las experiencias negativas pueden provocar cambios físicos directos en el cuerpo humano, así como tener profundas influencias sobre la capacidad de uno para comunicarse con los demás. Por lo tanto, las emociones afectan la fisiología, debido a que influyen en los comportamientos y el bienestar general. Así mismo, se encontró que la tristeza disminuye la frecuencia cardíaca y la presión arterial y el miedo, los estímulos externos son un medio suficiente para provocar emociones.

El autor Carrillo (2019) señala que las emociones tienen las siguientes funciones:

- Adaptativa: permite preparar al organismo ante una acción que responde a las condiciones ambientales canalizando la energía necesaria y sobre todo dirigiendo la conducta hacia un objetivo en particular.
- Social: nos comunicamos al resto a través de los sentidos específicamente con nuestras expresiones faciales, corporal y el tono de voz, es importante mencionar que las expresiones consideradas positivas mejoran las relaciones interpersonales, así también muestran un mejor control de una emoción negativa.
- Motivacional: está guiada por la emoción, la misma infunde un significado a las actividades que realizamos aportando que estas prosperen o por el contrario se queden estancadas.

### **1.3.1 Desgaste emocional**

Es importante partir por indicar que la profesión docente requiere del cumplimiento de un conjunto de funciones y tareas que resultan altamente exigentes, lo que en

ocasiones ha puesto en riesgo la salud emocional de este profesional. Torres et al. (2016) señalan que el docente en muchas ocasiones laboral dentro de un contexto organizacional complejo ello a nivel organizacional, además de situaciones externas como lo es la política y la economía de un país, ello incrementa el riesgo de padecer distintos niveles de estrés, hasta llegar al síndrome de Burnout. Considerando esta realidad es importante que el docente cuente con adecuadas competencias emocionales que le permitan enfrentar las dificultades en su quehacer profesional.

El desgaste emocional o agotamiento emocional refiere a una sobrecarga de esfuerzo psíquico, el mismo no solo implica un exceso laboral sino la carga que suponen los conflictos, responsabilidades o estímulos de carácter emocional o cognitivo. Es importante mencionar que este tipo de desgaste no se da de manera espontánea, sino aparece de forma sistemática y lamentablemente termina cuando la persona tiene una fuerte recaída que se muestra con depresión o ansiedad, en ocasiones suele mostrarse con síntomas somáticos, así también suele estar acompañado de fatiga física la persona tiene un sentimiento de no poder recuperarse lo que le imposibilita continuar con su vida cotidiana (Galatea, 2020).

El agotamiento emocional suele estar relacionado con: la carga de trabajo, el apareamiento de los conflictos, inadecuada relación con los compañeros y el entorno laboral. Uno de los factores que desencadena en desgaste emocional es el estrés, el cual se refiere como el estado de fatiga física y psicológica de un individuo provocado por el exceso de trabajo, de desórdenes emocionales, ansiedad, miedo, etc. Este problema es cada vez más frecuente y puede afectar al bienestar físico y psicológico de los trabajadores/as y a su vez, deteriorar la salud de las organizaciones. (Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo , 2015).

Al respecto García (2010) menciona que el estrés laboral es una respuesta inespecífica del cuerpo ante un cambio inesperado, se presenta cuando se ha percibido un riesgo, puede ser: crónico y temporal, este puede traer consecuencias negativas a la salud, pues el agotamiento del cuerpo se puede manifestar como cansancio excesivo, dolores musculares y en casos graves puede desembocar en depresión.

Para Hernández (2017) el trabajo es una categoría que se ha desarrollado constantemente a partir del avance de la tecnología se ha modificado la forma de interactuar, así como también se ha cambiado la organización en sí y la dirección en el

ámbito social y político. Es por esta razón que el ambiente laboral, requiere de personas capaces de orientar y liderar, en el caso del docente su rol debe caracterizarse por la participación activa enfatizando en dimensiones como la salud física, psicológica y mental.

Todos estos factores inciden en la salud en el trabajo, el estrés como riesgo psicosocial puede incidir en el desgaste emocional cabe destacar que en el mismo interactúan procesos biológicos, ecológicos, culturales y económico-sociales, las cuales están determinadas por la dinámica de la sociedad y con ella las fuerzas productivas, es decir por un modelo económico. Se requiere el equilibrio emocional y psicológico el cual está determinado por el ambiente de convivencia para que el trabajador tenga un oportuno desempeño (Vega et al, 2020).

Es importante indicar que el estrés de no ser controlado debidamente puede ocasionar un estado de “indefensión aprendida” en lo neurológico ello incrementa la vulnerabilidad y el estado de labilidad emocional que hasta puede desembocar en una psicopatología; los profesionales que mayor riesgo de padecer son aquellos que se desempeñan en el campo de la salud y están los docentes, puesto que ambos deben tolerar situaciones complejas y en muchas ocasiones desarrollar actividades que se ubican fuera de su área (Novell, 2017).

Según datos de la Organización Panamericana de la Salud (2015) la ansiedad, la depresión y el estrés son las patologías más comunes. Aproximadamente entre el 5% y el 10% de la población general sufre de ansiedad y/o depresión en alguna medida, esto aqueja principalmente a profesionales que trabajan en el ámbito de la salud y el escolar, de las afecciones la depresión a escala mundial afecta a 300 millones de personas, de ellas una cifra similar presentaron trastorno de ansiedad.

El desgaste emocional suele desembocar en el Síndrome de Burnout con sus siglas SBO Rodríguez et al. (2017) lo definen como un “estrés laboral” desarrollado por el esfuerzo intenso que realizan los profesionales para responder a su exceso de demanda y tensión laboral; por lo tanto, es considerado como un factor de riesgo importante y desencadenante de diversas patologías orgánicas y psicológicas.

Entre los factores predisponentes para el Síndrome de Burnout los autores Rodríguez et al. (2017) señalan a los siguientes:

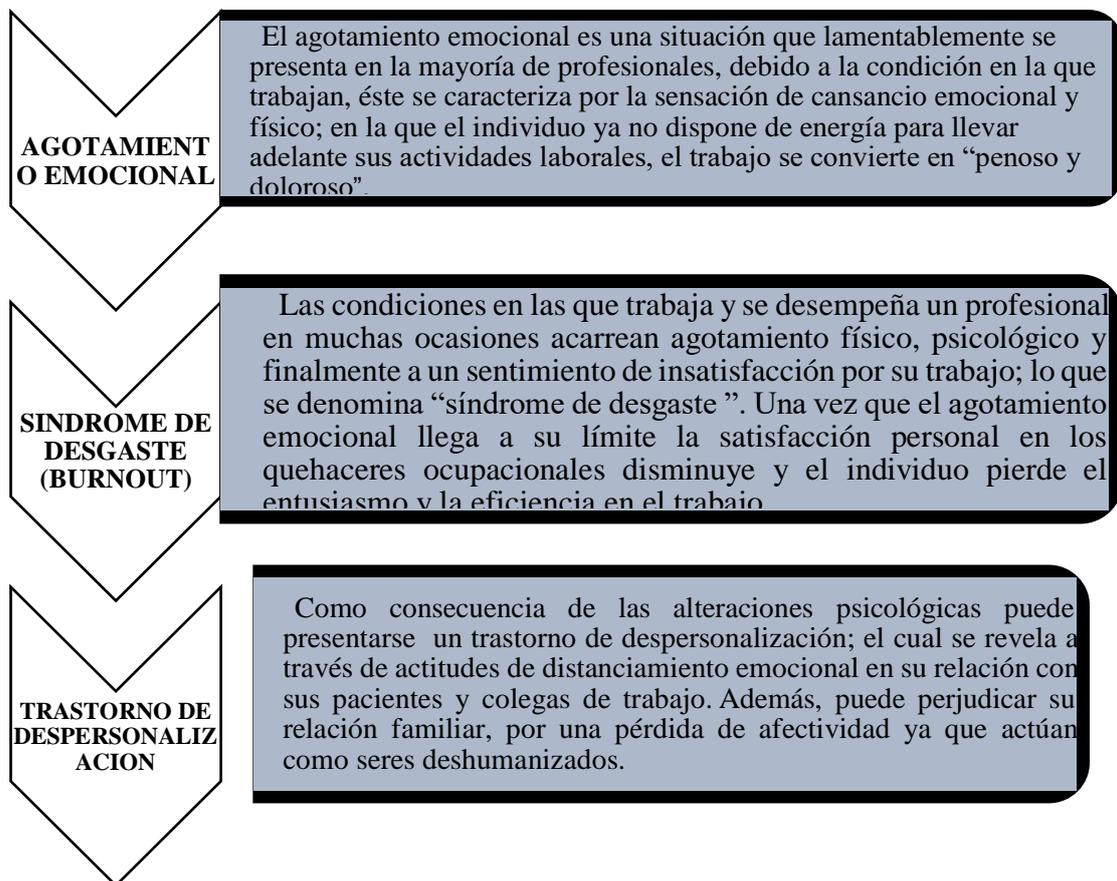
Existen algunas características de la personalidad, que representan un riesgo potencial para el desarrollo de SBO; entre ellas, mencionan:

- Perfeccionismo
- Baja autoestima
- Supresión de sentimientos
- Demanda laboral excesiva
- Sentimiento de poca responsabilidad
- Personalidad obsesivo – compulsivo
- Incapacidad de contar sus problemas personales

A continuación se detalla los procesos en el que se da el desgaste emocional

Figura 1

*Trastornos y evolución del desgaste emocional*



Fuente: (Martinez, 2010)

Como se puede apreciar el Síndrome de Burnout es la fase más crítica del desgaste emocional que en su estado más crítico puede causar despersonalización lo que incidirá negativamente en su relación con su entorno inmediato y por ende su rendimiento laboral.

Es necesario enfatizar que el aspecto emocional se ha visto aun mayormente afectado debido al confinamiento obligatorio ocasionada por la emergencia sanitaria debido a la Covid- 19. Esto ha incrementado el apareamiento de enfermedades como la ansiedad y el estrés las mismas se presentaron de forma intensa, incidiendo negativamente en el aprendizaje (López et al, 2021).

Por su parte, Román et al. (2020) señalan que el distanciamiento social preventivo obligatorio durante la pandemia de COVID-19 ocasionó que los docentes presenten mayor sentimiento de angustia y ansiedad debido a que la enseñanza se dio en el plano virtual se dejó de lado la interrelación propia de la escuela, así también incrementó su jornada laboral ante el desacierto en el manejo de la tecnología. Gonzales (2020) sostiene que el aislamiento a partir de la emergencia sanitaria tendrá efectos en términos de equilibrio socioemocional, lo que incidirá directamente en su desempeño profesional.

El cambio abrupto de la educación presencial a la virtual está relacionado a la carga horaria para los docentes, quienes de manera improvisada tuvieron que ajustar su método de enseñanza al medio virtual, además de ello la exigencia en cuanto a planificación incrementaron su jornada laboral, mientras que los estudiantes incrementaron el tiempo en pantalla, ambas realidades generaron síntomas de estrés y ansiedad agravado por el confinamiento obligatorio, lo que implicó poner en riesgo la salud mental (Aguilar et al., 2020).

El estudio titulado “Bienestar docente durante la Pandemia COVID-19: La Comparación entre Ecuador y Chile” de los autores López et al. (2021) dieron a conocer que durante la pandemia al comparar a docentes de ambos países hallaron que docentes ecuatorianos percibieron menos carga laboral, doméstica y desgaste, en lo positivo, un mayor bienestar general y apoyo. Se encontró que las mujeres percibieron una mayor carga a nivel emocional, social y laboral. Mientras que las emociones negativas se asociaron al desgaste emocional. En los docentes chilenos se halló un mayor desgaste psíquico en comparación con los docentes ecuatorianos.

El autor Cortés (2021) estudió “El estrés docente en tiempos de pandemia” hallando que el principal factor que puso en riesgo la salud mental del docente fue adoptar una nueva modalidad de enseñanza y con ella los cambios radicales en la interacción

educativa, además el tema del acceso de la tecnología a la que algunos estudiantes no contaban incrementó el sentimiento de impotencia por no poder acceder a las clases virtuales, Además se resalta el doble de esfuerzo que involucró esta nueva modalidad para los docentes quienes redoblaron las horas de trabajo, para lograr adaptar los contenidos de sus asignaturas presenciales al aprendizaje remoto de emergencia, el uso prolongado de plataformas virtuales, la asignación de tareas, las evaluaciones, todo ello representó una tarea agotadora para los docentes, que se manifestó en un desgaste físico y emocional.

## **1.4 Gestión emocional**

La inteligencia emocional es la capacidad de la aceptación y la gestión consciente de las emociones teniendo en cuenta la importancia que tiene en todas las decisiones y pasos que damos durante nuestra vida, aunque no seamos conscientes de ello. (Arrabal, 2018).

Los docentes de educación básica asumen tareas fundamentales pues su rol es ser líderes y facilitadores en el proceso de enseñanza aprendizaje, es por esta razón que es muy importante conocer cómo gestionar sus emociones dentro del aula, puesto que este nivel educativo es un etapa crucial para el desarrollo de la niñez, pues los estudiantes se hallan en una edad que toman el ejemplo de los adultos que los rodean (Moran, 2004).

Para una adecuada gestión emocional en los docentes es importante trabajar desde la inteligencia emocional, Aguayo et al. (2017) consideran que la misma puede aliviar situaciones de estrés y ansiedad en el ámbito laboral, debido a que este espacio en la actualidad se muestra algo complejo, por las exigencias actuales basadas en resultados inmediatos, alta calificación de su personal, establecimiento de jerarquías, etc.

Para el autor Chóliz (2015) es necesario trabajar en el autoconocimiento, mediante el refuerzo de tres competencias que son: conciencia emocional: es decir el docente debe ser capaz de reconocer las propias emociones y sus efectos. Autoevaluación: indagar sobre sus habilidades y límites. Confianza en sí mismo: se requiere que el docente se halle en plena consciencia de su valía personal es estar consciente de la valía personal.

A continuación Torres et al. (2016) detallan cómo empezar a trabajar en la gestión de las emociones.

- Desarrollo de la autoconciencia: la misma debe partir de las propias valoraciones, para lo cual la persona constantemente utilizará afirmaciones como “pienso que” ello para lograr una conciencia sobre una forma de pensar mas no como una verdad absoluta, ello puede realizarse en actividades como reuniones tras un momento de tranquilidad, crear un espacio en donde su pueda escuchar las opiniones del resto.
- Otro de los ejercicios para conectar con nuestras reacciones emocionales es ir captando los cambios fisiológicos que se han generado en el cuerpo ante una cierta reacción emocional. Otro de los puntos importantes a trabajar es concientizar los deseos inmediatos a largo plazo, para lo cual se plantea como base la confianza en el propio comportamiento ello para poder determinar el sentimiento que está detrás.
- La segunda fase consiste en la gestión de las emociones la misma que busca controlar las emociones y poder expresarlas de manera adecuada, ello mejorará el control y manejo de los impulsos y sentimientos de manera que se pueda auto dominarlos.

## **1.5 Herramientas de gestión emocional**

A partir del contexto del confinamiento, se ha considerado importante mencionar a las siguientes técnicas alternativas para la gestión emocional:

El coaching: tiene la finalidad de desarrollar el potencial de las personas de forma estructurada, metódica y eficaz, centrándose en las posibilidades del futuro, no en los errores del pasado, brinda la oportunidad de desarrollar una mejor capacidad de aprendizaje y visión holística de conocimientos, para lograr conductas que evidencien lo mejor de sí mismos en cuanto a habilidades y actitudes para lograr un excelente desempeño profesional y personal (Aguilar, 2015).

El Modelo de Goleman basado en la inteligencia emocional puede ser aplicado para lograr un impacto positivo en el ámbito laboral. De la misma manera, Pradas (2018) concibe la inteligencia emocional como un conjunto de características clave para resolver con éxito los problemas vitales entre las que destacan: la habilidad de auto-motivarse y persistir sobre las decepciones; controlar el impulso para demorar la gratificación; regular

el humor; evitar trastornos que disminuyan las capacidades cognitivas; mostrar empatía, y generar esperanza.

La inteligencia emocional según Aguilar (2015) se integra por cuatro dimensiones conformadas de diversas competencias:

- El conocimiento de uno mismo: dimensión formada por la competencia del autoconocimiento emocional, que comprende las capacidades para atender señales internas; reconocer como los propios sentimientos afectan el desempeño laboral; escuchar a la intuición y poder hablar abiertamente de las emociones para emplearlas como guía de acción.
- La autorregulación: dimensión relacionada con el manejo del mundo interno para beneficio propio y de los demás, las competencias que la integran son: autocontrol emocional, orientación a los resultados, adaptabilidad y optimismo.
- La conciencia social: las competencias desarrolladas en esta dimensión son esenciales para establecer buenas relaciones interpersonales, se conforma de: empatía y conciencia organizacional.
- La regulación de relaciones interpersonales. Se enfoca principalmente a los aspectos de persuasión e influencia sobre otros, se integra de las competencias: inspiración de liderazgo, influencia, manejo de conflicto, y trabajo en equipo y colaboración.

Este modelo aplicado el espacio laboral debe considerar aspectos como: el rendimiento laboral, la organización, conflicto de interés y podemos decir que el factor social es elemento dinámico, dialéctico que permite repensar el tema de la organización y la empatía.

Para la inteligencia socioemocional es un conjunto de competencias y habilidades que determinan cuán efectivamente los individuos se entienden, comprenden a otros, expresan sus emociones y afrontan las demandas de la vida cotidiana. Para los docentes trabajar en la inteligencia emocional le permitirá un mejor afrontamiento ante situaciones complicadas en su labor. El autor Fragoso (2015) describe las principales dimensiones de la inteligencia emocional y como cada una de ellos aporta al aspecto psicológico del individuo.

- Intrapersonal: esta dimensión consiste en tener conciencia de las propias emociones, así como de su autoexpresión, las habilidades y competencias que la conforman son: auto reconocimiento, autoconciencia emocional, asertividad, independencia y auto actualización.
- Interpersonal: dimensión que considera a la conciencia social y las relaciones interpersonales como su punto central, las habilidades y competencias que la comprenden son: empatía, responsabilidad social y establecimiento de relaciones interpersonales satisfactorias.
- Manejo del estrés: los puntos centrales de esta dimensión son el manejo y regulación emocional, las habilidades que la conforman son: tolerancia al estrés y control de impulsos.
- Adaptabilidad: el núcleo de esta dimensión es el manejo del cambio, las habilidades y competencias que la integran son: chequeo de realidad, flexibilidad y resolución de problemas.
- Humor: es la última dimensión se relaciona con la motivación del individuo para manejarse en la vida, se integra de las habilidades: optimismo y felicidad.

De estas dimensiones, podemos hacer énfasis en la motivación y el humor, debido a que se puede decir que los dos, ayudarían a manejar situaciones de estrés en el trabajo, siempre y cuando se tome como principio la asertividad, ya que la inteligencia emocional según lo indica Pradas (2018) es la regulación de las emociones, es el principio para expresarlas de modo oportuno, tomando como punto de partida el contexto en que se desenvuelve un individuo, la inteligencia emocional se estructura no solo a partir de las vivencias personales, toma en cuenta el entorno, para que de esta forma poder hablar de empatía.

En este contexto, Dueñas (2002) señala que la inteligencia emocional representa un potencial fundamentado en el autocontrol y la competencia emocional, en este sentido el rol del docente es primordial pues se requiere una mayor sensibilidad para trabajar con niños de Educación Inicial, en esta área, el docente tiene la intención de preparar a sus educandos como mediadores de aprendizajes partiendo de la inteligencia emocional o por lo menos brindando las pautas sobre cómo desarrollar esta habilidad.

Un recurso importante para incrementar la inteligencia emocional según lo indica

Pradas (2018) es la motivación, la misma va de la mano con un correcto liderazgo, el cual se logra a través de una comunicación oportuna y participativa. Hoy en día se ha cuestionado la verticalidad en el espacio laboral, debido a que las jerarquías propician la desigualdad y por ende el empoderamiento del trabajador en su lugar de trabajo.

A continuación se detalla algunas herramientas para trabajar la gestión emocional:

### **1.5.1 Ejercicios de respiración**

#### **1.- Saber respirar**

Objetivo: Conseguir que el aire inhalado se dirija a la parte inferior de los pulmones (respiración diafragmática inferior) (Montero, 2019).

Descripción:

- Coloque una mano sobre el vientre (por debajo del ombligo) y otra sobre el estómago.
- Inhale el aire lentamente. En cada inhalación, dirija el aire a llenar a la parte inferior de los pulmones, de modo que se mueva la mano colocada sobre el vientre y no la colocada sobre el estómago o el pecho (Montero, 2019).

#### **2.- Calma tu respiración**

Objetivo: Conseguir una respiración completa, regular y lenta (Montero, 2019).

Descripción:

- Coloque una mano sobre el vientre (por debajo del ombligo) y otra sobre el estómago.
- Efectúe una inhalación tal y como se ha aprendido en el ejercicio anterior.
- Comience la exhalación cerrando bastante los labios (de este modo el aire produce un leve ruido al salir, que sirve de información para ir ajustando el ritmo de la espiración).
- Expulse al aire poco a poco, de manera constante, como quien sopla sobre la llama de una vela sin querer apagarla de golpe (Montero, 2019).

#### **3.- Respiración alternante**

Objetivo: Conseguir una adecuada alternancia respiratoria.

Descripción:

- Igual que el ejercicio 2 pero sin marcar los tres tiempos de inhalación (inhalar, retener, exhalar). Se realiza la respiración como un continuo.
- Se van eliminando los sonidos que acompañan a la exhalación (Montero, 2019).

#### 4.- Respiración controlada

Objetivo: Controlar tu respiración de forma consciente (Montero, 2019).

Descripción:

- Inhala con lentitud y elevando el pecho mientras cuentas hasta 10 mentalmente.
- Mantén el aire en el interior de tus pulmones durante otros 10 segundos.
- Exhala muy lentamente repitiendo de nuevo la cuenta. Controlar tu respiración de forma consciente te ayudará a tomar el control (Montero, 2019).

### 1.5.2 Mindfulness

Mindfulness tiene por objetivo prestar atención a la experiencia que un individuo está viviendo en ese preciso momento, busca dejar de lado los pensamientos del pasado y del futuro, para poder enfocarse con interés, curiosidad y aceptación lo que está ocurriendo en ese momento de su vida. Esta forma de atención plena o también llamada conciencia absoluta, permite relacionarnos con el “aquí y el ahora”, sentir de forma directa y presencial aquello que está ocurriendo en nuestras vidas. El método Mindfulness tiene como función calmar a la mente, tiene como objeto de estudio todo lo que ocurre en el presente como sensaciones, conductas, emociones (Matto, 2020).

Algunas de las habilidades y actitudes que se han visto desarrolladas con la práctica del Mindfulness son las siguientes: empatía, compasión, simpatía, paciencia, aceptación, independencia, tolerancia. A la vez los beneficios que se obtienen son: aumento de la concentración, reducción de distracciones, dejar de estar en “piloto automático”, minimizar los niveles de ansiedad, aceptar la realidad tal y como es, gozar el momento presente, disminuir las acciones fomentadas por impulsos. También se deben mencionar los beneficios para problemas de salud que traen consigo: reducción del estrés, disminuir dolor crónico, prevenir enfermedades cardiovasculares, hipertensión, fatiga o problemas de insomnio (Matto, 2020).

### **1.5.3 Técnica parar**

Es una técnica cognitivo-conductual que consiste en detener los pensamientos negativos, que nos generan malestar emocional, para sustituirlos por otros mejores y más adaptativos (Matto, 2020).

### **1.5.4 Terapia racional emotiva**

Esta terapia propone revisar las ideas irracionales y patrones de pensamiento asociados a un malestar emocional, para poder remplazarlas por creencias más productivas; lo cual permite al paciente lidiar mejor con sus problemas y aumentar sus habilidades para relacionarse y vivir de manera más saludable (Matto, 2020).

### **1.5.5 Recomendaciones para tener una buena gestión emocional**

**Establecer una rutina diaria:** Hay que tener espacio para tareas de responsabilidad, de autocuidado y de ocio. Es importante mantener nuestros horarios: horario de trabajo, de descanso, de comida, de higiene, de tiempo libre, etc (Matto, 2020).

**Relaciónate:** Aprovecha la estancia en casa para recuperar la comunicación con las personas con las que convives y mejorar las relaciones que hemos podido descuidar por la falta de tiempo; comer todos juntos, ver películas, hablar, jugar juntos, etc (Matto, 2020).

**Mantén un buen autocuidado:** Adquiere/mantén hábitos de alimentación saludables. Muchas veces por la falta de tiempo optamos por comer cosas fáciles de elaborar: precocinados, frituras, comida rápida. Podemos aprovechar el tiempo en casa para elaborar comida sana e incluso aprender nuevas recetas (Matto, 2020).

**Hacer ejercicio y mantenerse activo físicamente:** Aunque no hiciéramos deporte regularmente antes de esta situación, hay que tener en cuenta que al menos nos desplazábamos a los sitios (para ir a trabajar, pasear, ir de compras...). No se trata solo de mantener nuestra salud física o nuestro peso, sino que el deporte es muy importante para nuestra salud psicológica: liberamos estrés, mantenemos la mente ocupada en otras cosas, descansamos mejor por la noche, etc (Matto, 2020).

**Disfruta el tiempo de ocio:** Podemos hacer todas aquellas cosas que queríamos hacer y que no teníamos tiempo: ese libro que llevas años deseando leer, esa serie que tantas veces te han recomendado o incluso aprender cosas nuevas (Matto, 2020).

Trabaja la calma: Es importante mantenernos activos, tanto física como mentalmente.

## **1.6 Conclusiones**

Las transformaciones sociales y del propio sistema educativo incrementan la necesidad de reflexionar sobre la figura docente, por ello es importante conocer que factores inciden en la labor del maestro, el trabajo que involucra el manejo de grupos de personas requieren el desarrollo de habilidades entre ellas están la adaptación, el autocontrol estos responden a factores emocionales y de personalidad que caracterizan a las complejas competencias que requieren los docentes para desarrollar con éxitos sus labores día a día.

Es importante tratar las emociones en el quehacer docente, la misma entendida desde las dimensiones como el autoconocimiento, autoestima, control emocional y motivación; en pocas palabras la relación al conocimiento con los demás, si estas dimensiones están presentes en el ámbito escolar el docente será capaz de aplicar una pedagogía basada en la sensibilidad y empatía. Trabajar en la inteligencia emocional en los docentes facilitará y mejorarán la salud mental en esta tan importante labor.

El desgaste emocional en docente es una realidad en ello está implícito factores estresantes pues se ha comprobado que aquellas profesiones que requiere trabajar con grandes grupos de personas son susceptibles a esto, considerando esto es importante trabajar desde técnicas como el autocontrol y la motivación ello sin duda tendrá una influencia positiva en la práctica educativa puesto que considera a las necesidades de los docentes y sobre todo la mejora en lo que respecta a la de la adaptación a los cambios para el óptimo desempeño del trabajo de un docente. Por lo tanto, es importante desarrollar la gestión emocional ya que la misma nos permite expresar de manera equilibrada nuestras emociones y entender a los demás.

# **CAPÍTULO 2**

## **METODOLOGÍA**

Este capítulo aborda la parte metodológica del estudio, dando a conocer los objetivos de la investigación, los participantes que lo integran y los instrumentos de recolección de información aplicados, se dará una explicación de los procedimientos realizados para la obtención de los datos y el análisis estadístico.

### **2.1 Método**

Se utilizó un enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo. Para Hernández (2004) la finalidad del enfoque es utilizar las fortalezas de ambos tipos, ya que al combinarlas de esta manera se minimizará sus debilidades potenciales, utilizar un modelo mixto reduce la naturaleza compleja de los fenómenos, puesto que los mismos se estructuran a partir de 2 realidades; una objetiva y otra subjetiva, pues para poder estudiar las realidades se requiere de ambas visiones.

El enfoque cuantitativo se realizó a través de encuestas dirigidas a los docentes ya que el mismo permite privilegiar la lógica empírico-deductiva, a partir de procedimientos rigurosos, métodos experimentales y el uso de técnicas de recolección de datos estadísticos. Y en el enfoque cualitativo se utilizó la interpretación de datos y revisión bibliográfica, el cual se enmarca en el paradigma científico-naturalista ya que se centra en el estudio de los significados de las acciones humanas y de la vida social.

### **2.2 Objetivos de la investigación**

#### **Objetivo General**

Desarrollar talleres de gestión emocional para docentes en el contexto del covid-19.

#### **Objetivos Específicos**

- Identificar las emociones que presentan los docentes durante el Covid-19.
- Desarrollar talleres de gestión emocional para los docentes durante el Covid-19.
- Aplicar los talleres de gestión emocional para docentes durante el Covid-19.

## **2.3 Muestra**

Teniendo en consideración que la población, también conocido como universo que es el conjunto o totalidad de elementos a investigar, mientras que la muestra es una parte o subconjunto del universo. La población son 413 docentes, que respondieron a la encuesta. La muestra se conformó por 105 docentes de educación básica, elemental, media y superior perteneciente a la zona 6 distrital quienes participaron en los talleres.

## **2.4 Técnica e instrumentos**

Para esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta. La encuesta se define como el conjunto de procedimientos estandarizados mediante el cual, el investigador recoge y analiza los datos, ya sea de una población o una muestra representativa de ésta con la finalidad de explorar, describir, predecir y/o estudiar una serie de características. La encuesta es la técnica más usada en investigación en las ramas sociales, económicas, y de la salud (Casas & Labrador , 2003).

La técnica cualitativa fue la revisión documental, para Silamani (2015) esta técnica permite un primer acercamiento a la investigación, puesto que es la primera aproximación al conocimiento de un tema, además coadyuva a identificar las principales problemáticas y posibles soluciones, ello mediante a la recopilación de diferentes investigaciones y artículos los cuales permiten conocer cuál es el estado actual del tema y estadísticas actuales sobre el tema.

Para medir afectos tanto positivos como negativos se usó el Cuestionario PANAS (Positive and Negative Affect Schedule; Watson et al., 1988). Esta escala se basa en autorreporte con dos dimensiones: afecto positivo y negativo, con un total de 10 ítems. Esta escala usa una respuesta de tipo Likert (1: Ligeramente o nada; 5: Mucho) que mide el nivel de diferentes emociones experimentadas durante el último mes. Ejemplo de ítems son <<A continuación, le presentamos una serie de estados de ánimo. Pensando en su trabajo, responde según lo que sientes o has sentido en el ÚLTIMO MES.... Alegría, felicidad, irritado(a), tristeza...>>. A mayor puntaje se interpreta como mayor ocurrencia de esa emoción; tanto positiva como negativa (López et al., 2022).

Para medir los niveles de desgaste profesional se usó el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo ( CESQT, Gil-Monte, 2011). Esta

escala evalúa las cogniciones, emociones y actitudes de la persona relacionadas con sus experiencias laborales. El CESQT se divide en cuatro subescalas, a saber: ilusión sobre el trabajo, Burnout Psíquico, Indolencia y Culpa. En total, el cuestionario cuenta con 16 ítems que se evalúan mediante un formato de respuesta de tipo Likert (Nunca:0; Todos los días:4). Se adaptó la escala y se eliminaron 4 ítems, correspondientes a la percepción del profesor de los alumnos y sus familias. (López et al., 2022).

Se hicieron otras preguntas a los(as) docentes respecto de su situación personal en torno a la Pandemia. En particular, se preguntó el grado de acuerdo respecto del aumento de la carga laboral, horario laboral, carga doméstica, tareas de cuidado en casa y percibir apoyo del establecimiento educativo en donde laboran. Se usó una escala Likert (1: Totalmente en desacuerdo; 6: Muy de acuerdo) para cada una de estas cuatro preguntas (López et al., 2022).

## **2.5 Procedimiento**

Aplicación de la encuesta “Efectos del confinamiento en el bienestar docente”, a través de la plataforma digital Google Forms.

La encuesta se abrió el 8 de febrero de 2021 la cual estuvo disponible por 2 semanas para que los docentes de nivel inicial, básica y bachillerato llenen la encuesta, después se procedió a tabular las respuestas y realizar los respectivos gráficos.

1. Tabulación manual de los resultados, utilizando la herramienta de Excel, la que permite registrar datos y crear tablas.
2. Análisis de resultados.

## **2.6 Análisis estadístico**

El análisis de datos se lo realizará utilizando técnicas de estadística descriptiva, con medidas de tendencia central y de dispersión, tablas de contingencia e inferencial.

Tabla 1

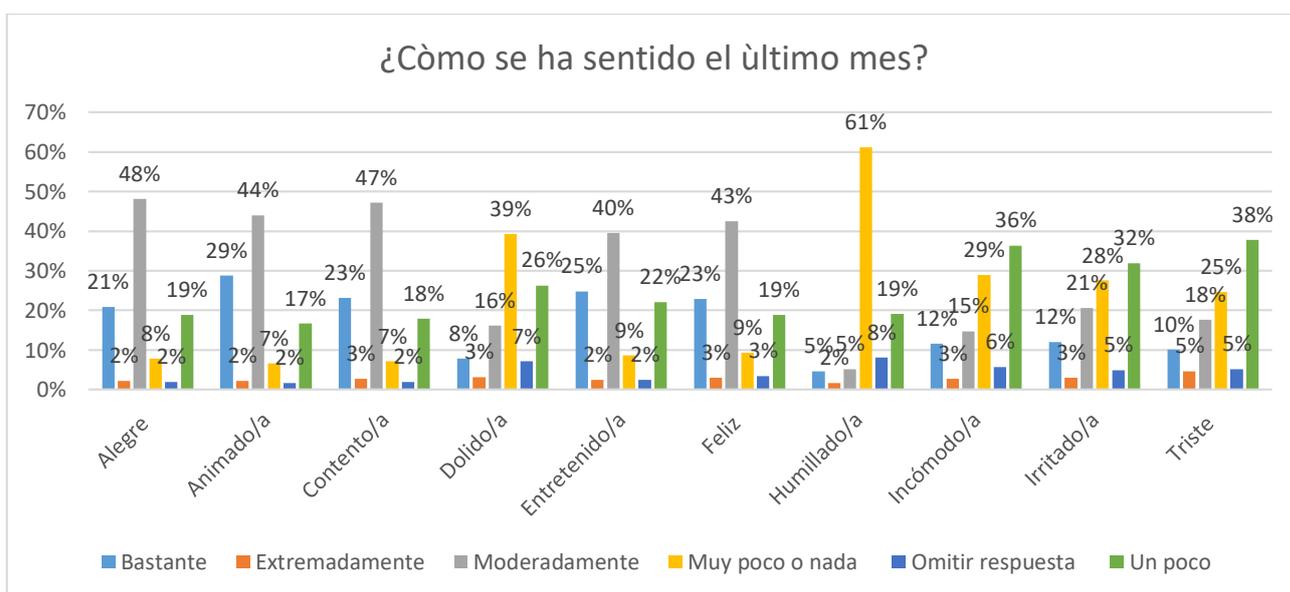
¿Cómo se ha sentido en el último mes?

|                      | Anima<br>do | Conten<br>to | Dolid<br>o | Entreteni<br>do | Feli<br>z | Humilla<br>do | Incómo<br>do | Irritad<br>o | Triste |
|----------------------|-------------|--------------|------------|-----------------|-----------|---------------|--------------|--------------|--------|
| Bastante             | 21%         | 29%          | 23%        | 8%              | 25%       | 23%           | 5%           | 12%          | 12%    |
| Extremadame<br>nte   | 2%          | 2%           | 3%         | 3%              | 2%        | 3%            | 2%           | 3%           | 3%     |
| Moderadame<br>nte    | 48%         | 44%          | 47%        | 16%             | 40%       | 43%           | 5%           | 15%          | 21%    |
| Muy poco o<br>nada   | 8%          | 7%           | 7%         | 39%             | 9%        | 9%            | 61%          | 29%          | 28%    |
| Omitir<br>respuesta  | 2%          | 2%           | 2%         | 7%              | 2%        | 3%            | 8%           | 6%           | 5%     |
| Un poco              | 19%         | 17%          | 18%        | 26%             | 22%       | 19%           | 19%          | 36%          | 32%    |
| Total<br>encuestados |             |              |            |                 |           |               |              |              |        |

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2

¿Cómo se ha sentido en el último mes?



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de las encuestas aplicadas a docentes dan a conocer que entre los sentimientos positivos y negativos que experimentaron los docentes en el último mes, sobresalieron los siguientes: alegría con un 48% (moderadamente), animado 44%/ (moderado), contento 47% (moderado), entretenido 40% (moderado). Mientras que en

los sentimientos negativos sobresalió: dolido con un 39% (muy poco o nada), humillado 61% (muy poco o nada), 38% triste (un poco), 36% incómodo (un poco), 32% irritado (un poco). Por lo que se deduce que hay un porcentaje significativo de docentes que experimentaron sentimientos negativos específicamente: incomodidad y irritación que puede ser aquellas emociones propias de la labor que involucra trabajar con grupos de personas.

Tabla 2

| Disfruto cada día de muchas pequeñas cosas | En mi día a día tengo muchos momentos en los que me siento mal. | Me siento capaz de resolver la mayoría de los problemas de mi día a día. | Me siento con la energía necesaria para cumplir bien mis tareas cotidianas. | Me siento muy satisfecho/a con mi vida. | Me siento satisfecho/a con mi forma de ser. | Mi vida está llena de aprendizajes y desafíos que me hacen crecer. | Siento que en lo importante puedo ser yo mismo. | Siento que mi vida es útil y valiosa. | Siento que vivo en una sociedad que me permite desarrollarme plenamente. |
|--|---|--|---|---|---|--|---|---------------------------------------|--|
| 0%   | 15%   | 0%   | 0%  | 0%                                      | 0%  | 0%   | 0%  | 0%                                    | 2%   |
| 2%   | 15%   | 1%   | 1%  | 1%                                      | 0%  | 1%   | 1%  | 1%                                    | 3%   |
| 1%   | 9%  | 1%   | 2%  | 0%                                      | 1%  | 0%   | 0%  | 0%                                    | 3%   |
| 1%   | 8%  | 0%   | 3%  | 1%                                      | 0%  | 1%   | 1%  | 1%                                    | 4%   |
| 3%   | 6%  | 3%   | 3%  | 3%                                      | 2%  | 1%   | 2%  | 2%                                    | 3%   |
| 4%   | 8%  | 4%   | 7%  | 6%                                      | 5%  | 5%   | 3%  | 3%                                    | 11%  |
| 3%   | 4%  | 3%   | 4%  | 4%                                      | 3%  | 3%   | 2%  | 3%                                    | 9%   |
| 6%   | 7%  | 9%   | 9%  | 7%                                      | 7%  | 5%   | 4%  | 6%                                    | 14%  |
| 14%  | 10%   | 14%  | 21%   | 19%                                     | 15%   | 13%  | 11%   | 12%                                   | 22%  |
| 22%  | 7%  | 27%  | 17%   | 18%                                     | 20%   | 22%  | 21%   | 24%                                   | 13%  |
| 41%  | 9%  | 37%  | 31%   | 37%                                     | 45%   | 46%  | 51%   | 44%                                   | 14%  |
| 2%   | 2%  | 1%   | 0%  | 1%                                      | 0%  | 2%   | 3%  | 2%                                    | 1%   |

*Satisfacción con la vida*

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3

*Satisfacción con la vida*



Fuente: Elaboración propia

El 41% de los docentes encuestados señala que día a día disfruta de muchas pequeñas cosas. Mientras que el 15% de los docentes respondió mí día a día, tengo muchos momentos en los que me siento mal. Para 37% sientoy capaz de resolver la mayoría de los problemas de mí día a día. El 31% de los docentes considera que siente la energía necesaria para cumplir bien mis tareas cotidianas. El 37% de los docentes señala que se siente muy satisfecho/a con su vida. El 46% de los docentes respondieron que se sienten satisfecho/a con mi forma de ser. El 51% de docentes considera que su vida está llena de aprendizajes y desafíos que me hacen crecer. El 44% de los docentes respondió sentirse importante puedo ser yo mismo.

Tabla 3

¿Cómo me he sentido en el último mes laboral?

|                   | Me preocupó el trato que he dado a algunas personas en el trabajo | Me siento agobiado por el trabajo | Me siento cansado/a físicamente en el trabajo | Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo | Me siento desgastado/a emocionalmente | Me siento ilusionado/a por mi trabajo | Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo | Me siento sin ganas de atender a algunos estudiantes | Me siento mal por alguna gratificante | Me siento mal por alguna suponer un reto estimulante | Pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento | Pienso que estoy saturado/a por el trabajo | Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas | Pienso que trato con indiferencia a algunos estudiantes | Tengo remordimientos por algunos comportamientos en el trabajo | Veó mi trabajo como una fuente de realización personal. |
|-------------------|---|-----------------------------------|---|--|---------------------------------------|---------------------------------------|--|--|---------------------------------------|--|--|--|---|---|--|---|
| A veces           | 20%   | 32%                               | 35%   | 17%  | 30%                                   | 16%                                   | 19%  | 17%  | 13%                                   | 20%  | 19%  | 34%  | 13%   | 7%  | 10%  | 11%   |
| Frecuente         | 9%  | 13%                               | 15%   | 5%   | 15%                                   | 38%                                   | 2%   | 5%   | 40%                                   | 40%  | 7%   | 21%  | 39%   | 3%  | 4%   | 35%   |
| Muy frecuente     | 5%  | 13%                               | 13%   | 4%   | 14%                                   | 33%                                   | 2%   | 5%   | 43%                                   | 33%  | 6%   | 22%  | 41%   | 2%  | 2%   | 45%   |
| Nunca             | 31%   | 16%                               | 14%   | 37%  | 18%                                   | 3%                                    | 36%  | 42%  | 1%                                    | 2%   | 27%  | 10%  | 2%  | 70%   | 48%  | 3%  |
| Omitir            | 2%  | 2%                                | 1%  | 2%   | 1%                                    | 2%                                    | 3%   | 1%   | 2%                                    | 2%   | 13%  | 1%   | 1%  | 2%  | 3%   | 2%  |
| Raramente         | 32%   | 25%                               | 21%   | 34%  | 22%                                   | 8%                                    | 37%  | 30%  | 2%                                    | 3%   | 39%  | 12%  | 3%  | 16%   | 33%  | 4%  |
| Total encuestados | 407   |                                   |   |  |                                       |                                       |  |  |                                       |  |  |  |   |   |  |   |

Fuente: Elaboración propia

El 55% de los encuestados dio a conocer que siente que su vida es útil y valiosa. El 22% de los docentes indicaron que viven en una sociedad que les permite desarrollarse plenamente. Con estos resultados se puede deducir que la labor de los docentes no ha

afectado su relación con su entorno inmediato como lo es la familia, el trabajo y la sociedad, por lo que no se observa la presencia de emociones negativas, por el contrario resaltan los deseos de superación y el sentimiento de ser valorados.

Figura 4

*¿Cómo me he sentido en el último mes laboral?*



Fuente: Elaboración propia.

Sobre si a los docentes les preocupa que el trato que ha dado otras personas en el trabajo, el 39% indica que raramente, sobre si el docente se ha sentido agobiado por el trabajo el 32% señala que raramente, el 35% de encuestados respondió que a veces se siente cansado en el trabajo, el 37% de los docentes respondió nunca sobre si se siente culpable por alguna actitud en su trabajo, sobre si se siente desgastado emocionalmente, el 30% señaló a veces, el 38% de los docentes señaló que frecuentemente siente ilusión hacia su trabajo, se siente mal por algunas cosas que ha dicho en su trabajo el 36% señaló nunca, sobre si los docentes se sienten sin ganas de atender a los estudiantes el 42% señaló

nunca, sobre si el trabajo le resulta gratificante el 43% señaló muy frecuentemente, el 40% de los docentes señala que si el trabajo le supone un reto estimulante señala frecuentemente, sobre sí pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento, el 27% de los docentes señaló nunca. Pienso que estoy saturado/a por el trabajo, el 34% de los docentes señala a veces. Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas, el 41% de los docentes respondió muy frecuentemente. Pienso que trato con indiferencia a algunos estudiantes, el 70% respondió nunca. Tengo remordimientos por algunos de mis comportamientos en el trabajo, el 48% de los docentes encuestados respondieron nunca. Veo mi trabajo como una fuente de realización personal, el 45% de los encuestados señalan que muy frecuentemente su trabajo como una fuente de realización personal. Con estos resultados se puede apreciar que dimensiones como el agotamiento mental y emocional en los docentes están presentes de forma mínima en la labor docente, sin embargo, hay que recalcar que esto no ha influido en el trabajo, y por el contrario para los docentes este espacio es una fuente de realización personal y motivacional.

Tabla 4

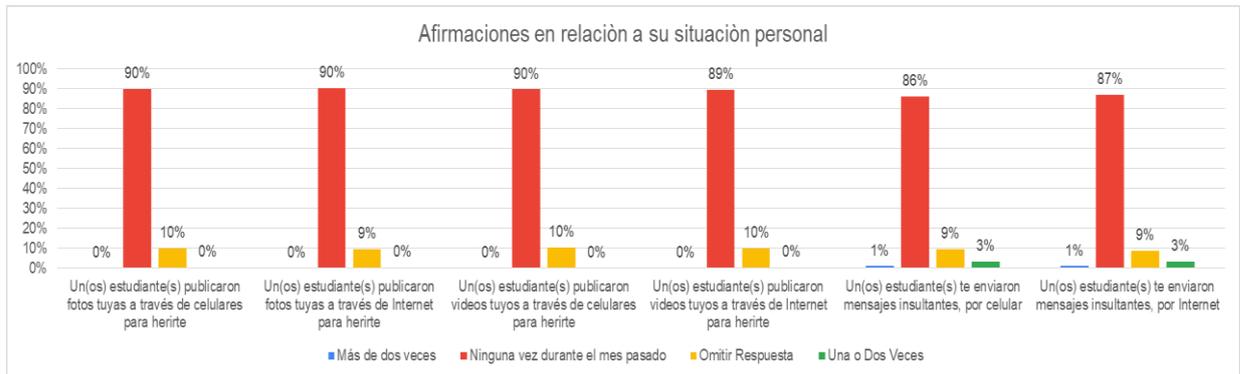
*Afirmaciones en cuanto a su situación personal*

| Un(os) estudiante (s) publicaron fotos tuyas a través de celulares para herirte |     | Un(os) estudiante (s) publicaron fotos tuyas a través de Internet para herirte |     | Un(os) estudiante (s) publicaron videos tuyos a través de celulares para herirte |     | Un(os) estudiante(s) publicaron videos tuyos a través de Internet para herirte |     | Un(os) estudiante (s) te enviaron mensajes insultantes, por celular |     | Un(os) estudiante (s) te enviaron mensajes insultantes, por Internet |     |
|---|-----|--|-----|--|-----|--|-----|---|-----|--|-----|
| 0   | 0%  | 0  | 0%  | 0  | 0%  | 0  | 0%  | 4   | 1%  | 4  | 1%  |
| 366   | 90% | 368  | 90% | 365  | 90% | 364  | 89% | 351   | 86% | 354  | 87% |
| 40  | 10% | 38   | 9%  | 42   | 10% | 41   | 10% | 38  | 9%  | 36   | 9%  |
| 1   | 0%  | 1  | 0%  | 0  | 0%  | 2  | 0%  | 14  | 3%  | 13   | 3%  |
| <b>407</b>  |     |  |     |  |     |  |     |   |     |  |     |

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

*Afirmaciones en relación a su situación personal*



Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar que los docentes no presentaron ningún tipo de acoso por parte de los estudiantes a través de internet.

## 2.7 Conclusiones

El resultado de las encuestas aplicadas a los docentes de nivel inicial, básica y bachillerato dieron a conocer la presencia de sentimientos negativos frente al covid-19 en un porcentaje medio, hay que destacar que la labor del docente ha traído como consecuencia cierto cansancio y agotamiento y esto se debe ante el cambio brusco de una modalidad presencial a una virtual en donde predominó el desconocimiento sobre el manejo de nuevas herramientas tecnológicas.

Los resultados indican que para los docentes el lugar de trabajo aporta positivamente a su realización personal, además de su crecimiento profesional por ende hay un buen desempeño para los estudiantes, en el ámbito familiar y social, los docentes hallaron en este espacio un apoyo para sentirse realizados.

## CAPÍTULO 3

### DESARROLLO DE LOS TALLERES

En este capítulo se detalla las partes esenciales que guiaron los talleres para la gestión emocional en los docentes en el contexto de la Covid 19 enfatizando en la inteligencia emocional, desde las siguientes características: autocontrol y gestión de las emociones. Además, se enfatizó en la importancia de construir un ambiente ideal, seguro y participativo, en cada actividad se vio necesario que los docentes se autoanalice y trabajen desde el reconocimiento, expresión y manejo de sus propias emociones.

Los talleres abordaron distintas actividades enfocadas al manejo de las emociones principalmente las negativas partiendo por identificarlas y luego mediante ejercicios respiratorios de reflexión, aceptación y la afirmación, lograr un enfoque positivo que aporte al bienestar emocional, desde la sensibilización y concientización sobre una determinada realidad.

#### 3.1 Planificación de los talleres

A continuación, se presenta la planificación de los talleres en los cuales se abordarán las principales actividades implementadas, así como el tiempo de ejecución de cada una de ellas.

#### PLANIFICACIÓN TALLER N°1

**Tema:** Sensibilización y concientización sobre la importancia de las emociones.

**Objetivos:**

1. Minimizar el impacto emocional generado por el Covid -19 en los docentes
2. Promover la expresión emocional
3. Identificar emociones
4. Adquirir estrategias para el manejo de las emociones

| ACTIVIDAD | DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD | MATERIAL<br>ES Y<br>TIEMPO |
|-----------|-----------------------------|----------------------------|
|-----------|-----------------------------|----------------------------|

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| 1.Bienvenida            | Facilitadoras   | Plataforma zoom.<br>Tiempo: 10min.                            |
| 2.Desarrollo del taller | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ¿Qué es una emoción?</li> <li>➤ Funciones de las emociones.</li> <li>➤ Aspectos de las emociones.</li> <li>➤ Mitos de las emociones.</li> <li>➤ Pasos a la hora de trabajar con las emociones.</li> <li>➤ Cuadrante de las emociones.</li> </ul> | Plataforma zoom.<br>Plataforma Mentimeter.<br>Tiempo: 35 min. |
| 6. Finalización.        | Agradecimiento por acogida y participación.<br>Preguntas de los participantes.<br>Conclusiones finales.   | Plataforma zoom.<br>Plataforma Mentimeter<br>Tiempo: 10min    |

## PLANIFICACIÓN TALLER N°2

**Tema:** Expresión e identificación de mis emociones.

**Objetivos:**

1. Identificar las emociones.
2. Exteriorizar las emociones.
3. Ampliar vocabulario emocional.

| ACTIVIDAD   | DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD   | MATERIALES Y TIEMPO   |
|---|---|---|
| 1. Bienvenida                                     | Facilitadoras   | Plataforma zoom.<br>Plataforma Genial.ly<br>Tiempo: 5min                                      |
| 2. Video  | Mediante varias canciones los participantes podrán identificar y expresar sus emociones.  | Plataforma zoom.<br>Plataforma Genial.ly<br>Tiempo: 10min                                     |
| En diferentes salas.<br>3. Rueda de las emociones | <a href="https://wheelofnames.com/t9p-2pk">https://wheelofnames.com/t9p-2pk</a>   | Plataforma zoom.<br>Plataforma Genial.ly<br>Tiempo: 15min                                     |
| 4. Imagen (vocabulario de las emociones)          | Se les pedirá a los docente que realicen una lista de las emociones que están sintiendo frente al covid-19  | Plataforma zoom.<br>Plataforma Genial.ly<br>Tiempo: 8min                                      |
| 5. Dinámica.                                      | Se les hará que respondan las siguientes preguntas a base de la nueva ola y cepas del covid-19.<br><b>-Preguntas a mí mismo.</b><br><b>-Preguntas en el contexto familiar.</b><br><b>-Preguntas en el contexto escolar.</b> | Plataforma zoom.<br>Plataforma Genial.ly<br>Hoja de papel<br>Esfero o lápiz.<br>Tiempo: 40min |
| 6. Finalización.                                  | <b>IDEAS FUERZA</b><br>Mindfulness.   | Plataforma zoom.<br>Tiempo: 10min   |

**PLANIFICACIÓN TALLER N°3**

**Tema:** Regulación emocional

**Objetivos:**

1. Expresar emociones
2. Guiar hacia estrategias saludables: pensamientos y acciones
3. Plantear actividades que sean aplicables después del taller, en la vida cotidiana.

| <b>ACTIVIDAD</b>              | <b>DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD</b>   | <b>MATERIALES Y TIEMPO</b>                                |
|-------------------------------|--|---|
| 1. Bienvenida                 | Facilitadoras.   | Plataforma zoom.<br>Plataforma Genial.ly<br>Tiempo: 5min  |
| 2. Recomendaciones            | Establecer una rutina diaria:<br>Tiempo de concepción con otros:<br>Mantén un buen autocuidado.<br>Hacer ejercicio y mantenerse activo físicamente.<br>Disfruta el tiempo de ocio.<br>Trabaja la calma.  | Plataforma zoom.<br>Plataforma Genial.ly<br>Tiempo: 10min |
| 3. Terapia Racional Emotiva.  | Esta terapia propone revisar las ideas irracionales y patrones de pensamiento asociados a un malestar emocional, para poder remplazarlas por creencias más productivas; lo cual permite al paciente lidiar mejor con sus problemas y aumentar sus habilidades para relacionarse y vivir de manera más saludable. | Plataforma zoom.<br>Plataforma Genial.ly<br>Tiempo: 15min |
| 4. Ejercicios de respiración. | 1.- Saber respirar<br>Objetivo: Conseguir que el aire inspirado se dirija a la parte inferior de los pulmones (respiración diafragmática inferior).<br>2.- Calma tu respiración<br>Objetivo: Conseguir una respiración completa, regular y lenta.<br>3.- Respiración alternante                                  | Plataforma zoom.<br>Plataforma Genial.ly<br>Tiempo: 15min |

|                  |  |  |
|------------------|--|--|
|                  | <p>Objetivo: Conseguir una adecuada alternancia respiratoria.</p> <p>4.- Respiración controlada</p> <p>Objetivo: Controlar tu respiración de forma consciente.</p> |  |
| 5. Midfunees     | <p>Presta atención a las actividades.</p> <p>Meditación de un minuto.</p> <p>Practica la gratitud.</p>   | <p>Plataforma zoom.</p> <p>Plataforma Genial.ly</p> <p>Tiempo: 40min</p> |
| 6. Finalización. | <p>Ideas Fuerza</p>  | <p>Plataforma zoom.</p> <p>Plataforma Genial.ly</p>                      |

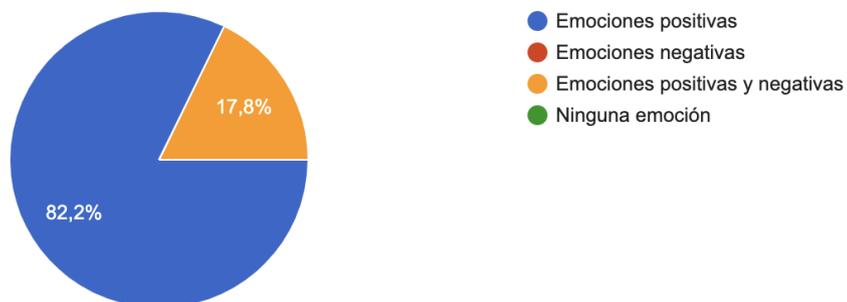
### 3.2 Evaluación de los talleres.

Figura 6

*Los talleres han generado en mí*

Los talleres han generado en mi....

73 respuestas



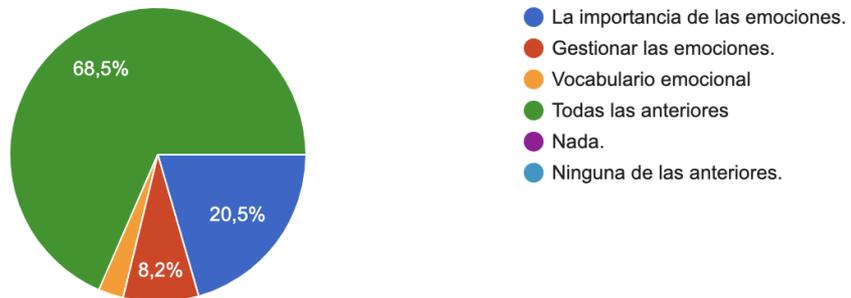
El 82,2% de los docentes mencionan que los talleres les generaron emociones positivas y el 17,8% menciona que generaron en ellos emociones positivas y negativas.

Figura 7

*¿Qué aprendí de los talleres?*

¿Qué aprendí de los talleres?

73 respuestas



Fuente: Elaboración propia

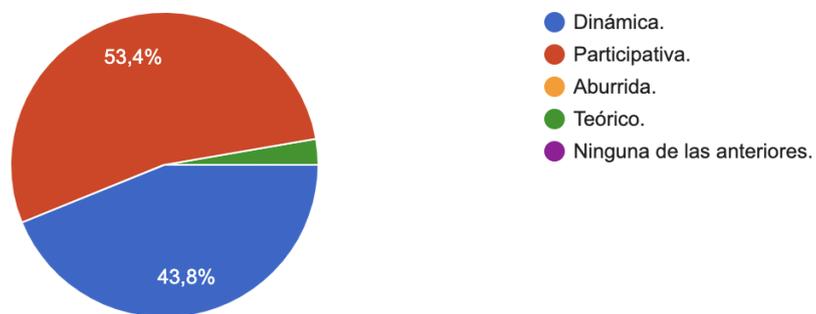
El 68,5% de los docentes expresan haber aprendido sobre la importancia de las emociones, vocabulario emocional y a gestionar las emociones, durante los talleres y el 20,5% mencionan que aprendieron sobre la importancia de las emociones.

Figura 8

*¿Qué tal le pareció la metodología aplicada de los talleres?*

¿Qué tal le pareció la metodología aplicada de los talleres?

73 respuestas



Fuente: Elaboración propia

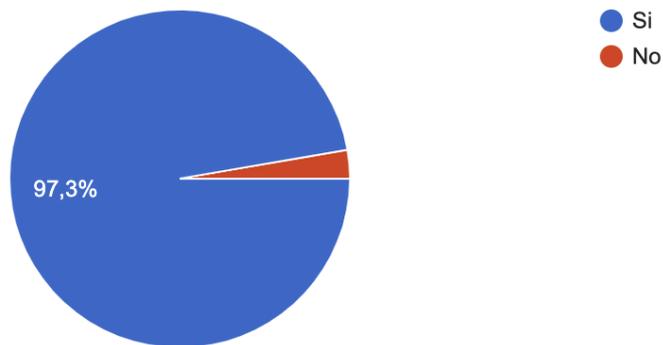
El 53,4% menciona que le pareció participativa la metodología aplicada en los talleres y el 43,8% menciona que le pareció dinámica.

Figura 9

*¿He podido gestionar mejor mis emociones gracias a estos talleres?*

¿He podido gestionar mejor mis emociones gracias a estos talleres?

73 respuestas



Fuente: Elaboración propia

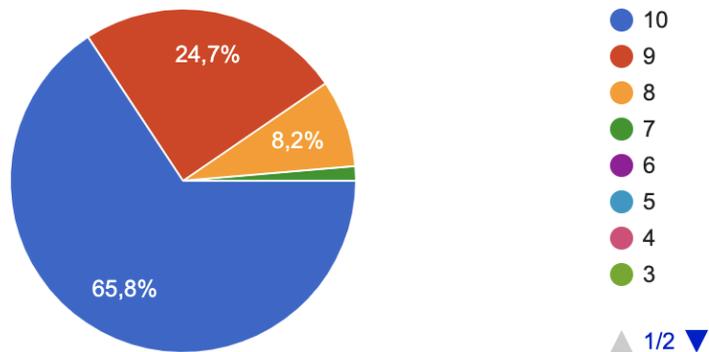
El 97,3% de los docentes menciona que gracias a los talleres lograron gestionar mejor sus emociones.

Figura 10

*Evalúe la satisfacción de los talleres*

Evalúe la satisfacción de los talleres del 1 al 10. Entendiendo como mínimo 1 y máximo 10.

73 respuestas



Fuente: Elaboración propia

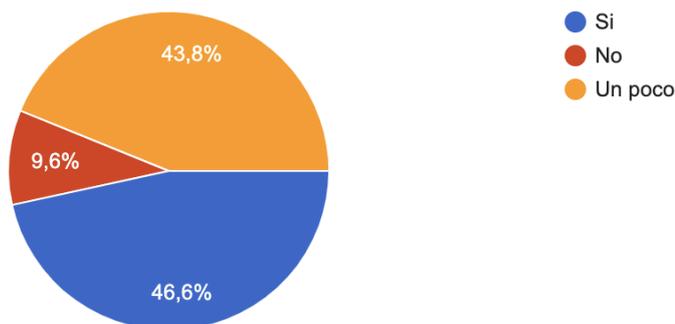
El 65,8% de los docentes evalúa con un puntaje de 10 el nivel de satisfacción de los talleres y el 24,7% puntúa con 9.

Figura 11

*¿Tenía conocimientos previos sobre la importancia de la gestión emocional?*

¿Tenía conocimientos previos sobre la importancia de la gestión emocional?

73 respuestas



Fuente: Elaboración propia

El 43,8% de los docentes tenían un poco de conocimientos previos sobre la importancia de la gestión emocional; 46,6%, si tenía y el 9,6% no tenía.

### 3.3 Conclusiones

Los talleres aportaron de forma positiva a que los docentes puedan gestionar sus emociones, desde una metodología participativa se aportó a que los docentes cuenten con una serie de mecanismos para reducir el impacto negativo en su salud mental como efecto del confinamiento, las actividades y recomendaciones estuvieron centradas a cambiar la perspectiva tras experimentar emociones negativas.

Los cambios drásticos que ha generado el confinamiento en el espacio escolar no pueden pasar desapercibidos, por ende, en los talleres se propuso una serie de actividades sencillas que se desprenden de la vida cotidiana y que permiten minimizar el impacto de las emociones negativas, ello les permitirá hacer frente ante el apareamiento de un conflicto y brindar una solución efectiva.

Los talleres aportaron un mejor control y gestión de las emociones, puesto que se reforzaron habilidades indispensables como el autocontrol que permite una respuesta oportuna ante una situación difícil. La aplicación de los talleres aportó positivamente a mejorar la conducta, lo que sin duda ha representado un desafío durante la pandemia en donde los docentes tuvieron que redoblar esfuerzos para manejar grupos de estudiantes, enseñar y evaluarlos en un entorno virtual.

# CAPÍTULO 4

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1 Conclusiones

Los docentes constantemente se ponen a prueba pues es común que se den las inquietudes de cómo trabajar, controlar y gestionar las emociones en el aula de clases, más aún en situaciones que no han sido previstas como lo es la suspensión de la educación presencial. En esta realidad trabajar en la educación y gestión emocional permitió la construcción de habilidades como el autocontrol que permite una respuesta oportuna ante una situación difícil.

Los cambios drásticos que ha generado el confinamiento en el espacio escolar no pueden pasar desapercibidos, puesto que para lograr un aprendizaje significativo hay que partir de la construcción de un clima laboral armónico, partiendo desde que los docentes cuenten con una buena salud mental y que esta se propicie por encima del rendimiento laboral. Se pudo conocer que los docentes durante el confinamiento estuvieron expuestos a situaciones complejas, entre ellas la ansiedad y el estrés.

La gestión de las emociones en los docentes es una dimensión indispensable para lograr un equilibrio de la conducta puesto que su tarea ha sido calificada como compleja ya que requiere un manejo de grupos de estudiantes heterogéneos. Considerando que la educación dio un paso repentino de lo presencial a lo virtual lo que ocasionó que la salud mental se vea afectada.

Es necesario prestar mayor atención a la salud mental de los docentes quienes se han enfrentado a un escenario complejo, ante ello se recomienda la participación de las instituciones de salud para poner atención especial al estado emocional que muestran los docentes, puesto que ello no solo puede afectar su desempeño laboral, sino, puede poner en riesgo su salud física. Es indispensable la promoción de actividades basadas en la gestión emocional mediante talleres o seminarios y que mejor un espacio en la Institución para tratar dificultades emocionales en los docentes, quienes contribuyeron enormemente para garantizar la calidad de la educación.

Trabajar en los talleres de gestión emocional tuvo un impacto positivo en los docentes puesto que los mismos en ciertas actividades fueron capaces de gestionar sus emociones reconociendo aquellas que pudieron incidir negativamente en su labor, es importante que la salud del docente sea abordada en el plano institucional y sobre todo crear estrategias que permitan prestar una especial atención a las dimensiones psicológicas de esta tan importante labor, pues se ha detectado que la misma puede padecer desgaste emocional.

## **4.2 Recomendaciones**

Se recomienda llevar a cabo más estudios relacionados a la salud mental de los docentes durante el confinamiento y cómo esto afectó al aprendizaje de los estudiantes, que factores limitaron su labor y como se llevó a cabo el apoyo de las instituciones educativas para aportar la labor de los mismos, así también sería importante conocer las actitudes de los estudiantes y su apoyo para con el docente.

Implementar estrategias basadas en la inteligencia emocional será un referente para las instituciones educativas de la Ciudad de Cuenca que además aportará a mejorar en los estudiantes su desarrollo socioemocional, de esta manera se procurará reducir niveles de ansiedad, así como también identificar emociones, ideas y sentimientos para lograr una mejor interacción con su entorno, evitando conflictos y desarrollando una mejor adquisición de destrezas para evitar estados emocionales negativos.

Se recomienda a los docentes investigar a profundidad las técnicas de gestión emocional para no poner en riesgo alguna emoción de otras personas, revisando la bitácora de los talleres de gestión emocional y realizar las actividades planteadas.

Los departamentos psicológicos de cada institución educativa deberían ejecutar talleres de gestión emocional con la finalidad de lograr que los docentes superen las distintas emociones presentadas en tiempos de pandemia, todo esto mediante la implementación de técnicas de gestión emocional y estrés en el plan de trabajo de los docentes de nivel básico, elemental y superior.

Se espera que los talleres sean la base para el establecimiento de un plan de atención emocional partiendo de conocer a fondo el estado psicológico del docente después y durante el confinamiento, de esta manera se favorecerá a un equilibrio socio emocional para el ambiente escolar de manera que este sea seguro y acogedor que fomente el bienestar y la salud trabajando en sus rutinas diarias con la mayor prontitud posible.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguayo, C., & Aguilar Maria . (2017). *Revista Reidocrea 6 (15) 170-193*. Obtenido de Principales resultados de investigación sobre Inteligencia Emocional en docentes: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/45497/6-15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aguilar , J., Alcántara, A., & Alvarez, F. (2020). *Educación y pandemia, una visión académica*. Obtenido de [https://www.iisue.unam.mx/investigacion/textos/educacion\\_pandemia.pdf](https://www.iisue.unam.mx/investigacion/textos/educacion_pandemia.pdf)
- Aguilar, L. (2015). *La inteligencia emocional un camino al éxito laboral en la alta gerencia* . Recuperado el 6 de Febrero de 2017, de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13786/2/LAURA%20AGUILAR-TRABAJO%20DE%20GRADO-UMNG.pdf>
- Carvalho, D. (2015). *Bases biológicas de los sentimientos*. Obtenido de <https://www.intramed.net/contenidover.asp?contenidoID=87009>
- Chávez, G. (2019). *Revista Ciencia y Humanidades 12 (12), 1-28*. Obtenido de a gestión emocional en lapráctica profesional docente: la oferta de formación continua en elColegio de Bachilleres, plantel 3: <https://revistacienciasyhumanidades.com/index.php/home/article/view/182/148>
- Chóliz, M. (2015). *PSICOLOGÍA DE LA EMOCIÓN*. Obtenido de <https://www.uv.es/choliz/Proceso%20emocional.pdf>
- Cortés, J. (2021). *El estrés docente en tiempos de pandemia* . Obtenido de Revista dilemas contemporáneos, 8(1), 1-10: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000300006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000300006&script=sci_arttext)
- Dueñas, M. (2002). *Importancia de la inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa*. Obtenido de Revista Educación,1( 5) 77- 96: <https://www.redalyc.org/pdf/706/70600505.pdf>
- Edacom. (2019). *¿QUÉ ES LA ENSEÑANZA CONSTRUCTIVISTA?* Obtenido de <https://blog.edacom.mx/que-es-constructivismo>
- Fabara, E. (2016). *La formación y ejercicio de la docencia universitaria en Ecuador* . Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/4677/467749196003/>
- Fragoso, R. (2015). *Revista Scielo vol.6 no.16*. Recuperado el 19 de Enero de 2017, de Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto?: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-28722015000200006](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722015000200006)
- Galatea, C. (2020). *Agotamiento emocional de los profesionales de la salud*. Obtenido de <https://www.clinica-galatea.com/es/bloc/agotamiento-emocional-profesionales-salud/>

- García, D. (2010). *SATISFACCIÓN LABORAL. UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA*. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
- García, M. (2020). *La docencia desde el hogar. Una alternativa necesaria en tiempos del Covid 19*. Obtenido de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1386>
- Gómez, M. (2017). *La profesión docente como base del pensamiento y la investigación como sostén del buen docente*. Obtenido de [file:///C:/Users/SafeComputer/Downloads/Dialnet-LaProfesionDocenteComoBaseDelPensamientoYLaInvesti-5866886%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/SafeComputer/Downloads/Dialnet-LaProfesionDocenteComoBaseDelPensamientoYLaInvesti-5866886%20(1).pdf)
- Gonzales, L. (2020). *Revista Espacio y Desarrollo 9 (25) 1-22*. Obtenido de Estrés académico en estudiantes universitarios asociados a la pandemia del Covid-19: <https://espacioimasd.unach.mx/index.php/Inicio/article/view/249/794>
- Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. (2015). Obtenido de [http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones\\_new/files\\_riesgopsicosocialesand/publication.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_riesgopsicosocialesand/publication.pdf)
- Hernández, R. (2017). *Revistas Propósitos y Representaciones 5 (1), 325- 347*. Obtenido de Impacto de las TIC en la educación: Retos y Perspectivas: <file:///C:/Users/SafeComputer/Downloads/Dialnet-ImpactoDeLasTICEnLaEducacion-5904762.pdf>
- Hortal, A. (2000). *La enseñanza en nuestra sociedad*. Obtenido de <http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/998/Docencia.pdf?sequence=1>
- López, C., Varela, J., Guzmán, P., Martínez, E., Freire, A., Baculima, J., & Cordero, L. (2021). *Bienestar docente durante la Pandemia COVID-19: La Comparación entre Ecuador y Chile*. Obtenido de Revista de Sociología de la Educación, 14(3), 325-34: <https://ojs.uv.es/index.php/RASE/article/view/21472/19242>
- Martínez, A. (2010). *El Síndrome de Burnout evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Matto, S. (2020). *La influencia de la técnica Mindfulness en la productividad laboral*. Obtenido de [http://54.213.100.250/bitstream/20.500.12590/16693/1/MATTO\\_ALARCON\\_SEB\\_MIN.pdf](http://54.213.100.250/bitstream/20.500.12590/16693/1/MATTO_ALARCON_SEB_MIN.pdf)
- Mendoza, F. (2016). *Guía didáctica: Modelos curriculares de la educación en el Ecuador*. Loja: Ediloja.
- Ministerio de Educación. (2017). Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Reglamento-General-Ley-Organica-Educacion-Intercultural.pdf>
- Ministerio de Educación. (2021). Obtenido de <file:///C:/Users/SafeComputer/Desktop/Guia-para-la-alternancia-entre-la-educacion-casa-y-la-educacion-en-la-escuela%20MINISTERIO%20DE%20EDUCACION.pdf>
- Moran, P. (2004). *Revista Perfiles educativos 26 (1), 105-106*. Obtenido de La docencia como recreación y construcción del conocimiento:

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982004000100003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982004000100003)

Montero, B. (2009). La respiración. Obtenido de [https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero\\_15/A\\_BELEN\\_MONTERO\\_2.pdf](https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_15/A_BELEN_MONTERO_2.pdf)

Nieva, A., & Martinez, O. (2016). *Revista Universidad y Sociedad*, 8 (4) 1-8. Obtenido de Una mirada sobre la formación docente: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202016000400002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000400002)

Novell, R. (2017). *Discapacidad intelectual y salud mental* . Obtenido de <https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2017/12/Discapacidad-Intelectual-y-Salud-Mental-Evaluacion-e-intervencion-psicologica-An-lisis-de-casos.pdf>

*Organizacion Panamericana de la Salud*. (2015). Obtenido de Depresion y otros trastornos mentales comunes : <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/34006/PAHONMH17005-spa.pdf>

Perilla, J. (2018). *Diseño curricular y transformacion de contextos educativos desde experiencias concretas* . Obtenido de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1276/Dise%C3%B1o%20curricular%20y%20transformaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

*Plan Toda una Vida* . (2013). Obtenido de [https://www.todaunavida.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/10/ml\\_educativo\\_2012.pdf](https://www.todaunavida.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/10/ml_educativo_2012.pdf)

Pradas, C. (2018). *Teoría de la Inteligencia Emocional de Daniel Goleman: resumen y test*. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/teoria-de-la-inteligencia-emocional-de-daniel-goleman-resumen-y-test-3905.html>

Presa, C. L. (2012). *Rincón científico: COMUNICACIONES* . Recuperado el 3 de Febrero de 2017, de Inteligencia emocional y vínculo laboral en trabajadores del centro de San Camilo: <http://scielo.isciii.es/pdf/geroko/v23n2/comunicacion3.pdf>

Rico, L. (2017). { PAGINA } *Capítulo I Consideraciones sobre el Currículo de Matemáticas para Educación Secundaria*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/277787454\\_Consideraciones\\_sobre\\_el\\_curriculo\\_de\\_matematicas\\_para\\_educacion\\_secundaria](https://www.researchgate.net/publication/277787454_Consideraciones_sobre_el_curriculo_de_matematicas_para_educacion_secundaria)

Rodriguez, J., Guevara , A., & Viramontes , A. (2017). *Revista REDIECH* 8 (14) 1-23. Obtenido de IE REVISTA DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA DE LA REDIECHAÑO 8 NÚMERO 14 ABRIL-SEPTIEMBRE 201745 Síndrome de burnout en docente: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-85502017000100045](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045)

Rodriguez, J., Martinez, V., & Oblitas , E. (2012). *EMOCIONES NEGATIVAS Y SU IMPACTO EN LA SALUD MENTAL Y FÍSICA*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1342/134213131007.pdf>

- Suaznavas, E. (2020). *Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar* . Obtenido de Percepciones sobre cambios en el rol del docente en un colegio fiscal de Quito : <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7483/1/T3269-MIE-Suaznavas-Percepciones.pdf>
- Torres, P., & Cobo, J. (2016). *Revista Educ@ción en Contexto 2 (1) 1-15*. Obtenido de Estrategias de gestión de la inteligencia emocional para la prevención del Síndrome de Burnout en docentes: <file:///C:/Users/SafeComputer/Downloads/Dialnet-EstrategiasDeGestionDeLaInteligenciaEmocionalParaL-6296667.pdf>
- Vega, M., & Castillo, R. (2020). *Revista La U investiga 7 (2), 1-14*. Obtenido de Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en Latacunga: <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478/347>