



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

TEMA:

**“RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE
UNA UNIDAD EDUCATIVA EN ATUNTAQUI, 2024.”**

Presentado para Optar al Título en

MAGISTER EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

Línea de Investigación: Salud y Bienestar Integral

AUTORA:

Dra. Andrea Karina Guzmán Endara

DIRECTOR:

MSc. Dr. Benjamín Reinaldo Meza Oleas

ASESORA:

PhD. Dra. Rosa Tatiana Suárez Erazo

Ibarra, 2024

1.1.APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Yo, MSc. Dr. Benjamín Reinaldo Meza Oleas, certifico que la Maestrante Andrea Karina Guzmán Endara con cedula N° 1004401426 ha elaborado bajo mi tutoría la sustentación del Trabajo de Grado titulado:

Riesgos psicosociales y el síndrome de Burnout en docentes de una Unidad Educativa en Atuntaqui, 2024.

Este trabajo se sujeta a las normas y metodologías dispuestas en los Reglamentos de Titulación a obtener, por lo tanto, autorizo la presentación sustentación para la calificación respectiva.

Ibarra, a los 26 días del mes de septiembre del 2024

Director:

Dr. Benjamín Reinaldo Meza Oleas, MSc.

CI: 1706575063



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

1.2. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago entrega del presente Trabajo de Grado a la Universidad Técnica del Norte, para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO	
Cédula de Identidad:	1004401426
Apellidos y Nombres:	Guzmán Endara Andrea Karina
Dirección:	Natabuela, Miguel Ángel de la Fuente y Línea Férrea
Email Institucional:	akguzmane@utn.edu.ec
Teléfono Fijo: (06) (2535176)	Teléfono Móvil: 0993265287 / 0979387340
DATOS DE LA OBRA	
Título:	Riesgos psicosociales y el síndrome de Burnout en docentes de una Unidad Educativa en Atuntaqui, 2024.
Autor(es):	Guzmán Endara Andrea Karina
Fecha: DD/MM/AA	26/09/2024
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input type="checkbox"/> GRADO <input checked="" type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	MAGISTER EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL
DIRECTOR	/ MSc. Benjamín Reinaldo Meza Oleas /
ASESORA:	PhD. Dra. Rosa Tatiana Suárez Erazo

1.2.1. CONSTANCIA

La autora, Guzmán Endara Andrea Karina, manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló sin violar derechos de autor de terceros. Por lo tanto,

la obra es original y que es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que se asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 26 días del mes de septiembre del 2024.

Andrea Karina Guzmán Endara, Dra.

1.3.DEDICATORIA

A:

A Dios que me dio la vida y puso en ella a cada persona que fue un importante eslabón para seguir este prestigioso posgrado y lograr alcanzar el título de Magister.

A mis docentes que me guiaron para lograr el éxito en este camino y dar un paso más en el trayecto de mi profesión que concluye con el presente estudio científico.

A mi padre, madre, hermanos y tías paternas por el apoyo y motivación que me brindaron durante el tiempo de trabajo en la investigación.

Sobre todo, a mis padres, Hugo y Dora quienes me dieron la educación para seguir adelante con una visión de futuro. A mis amigos que son personas que me han ofrecido el amor y la calidez del lazo de la amistad y me apoyado a superar cada obstáculo de la carrera.

1.4.AGRADECIMIENTO

Al Doctor Edmundo Navarrete, PhD. de Universidad Técnica del Norte, por su apoyo y amistad durante el curso de la maestría.

Al Doctor Benjamín Meza, MSc. quien me brindo su guía técnica y científica para el desarrollo de la tesis para la Universidad Técnica del Norte.

A la Doctora Rosa Suárez, PhD. que con su asesoría y orientación contribuyo en la presente investigación.

Expreso mis sinceros agradecimientos a la organización que represento, a las autoridades de la Universidad Técnica del Norte-UTN - Ecuador, por el soporte técnico en la maestría de Higiene y Salud Ocupacional.

A los Colegas de la Cohorte IV, a los Profesores de la Facultad de Posgrados de la UTN, a la institución educativa y al Distrito de Educación quienes me brindaron al apoyo para la presente investigación de Trabajo de Grado.

Título: Riesgos psicosociales y el síndrome de Burnout
en docentes de una Unidad Educativa en Atuntaqui

Año: 2024

Director: Meza Oleas Benjamín Reinaldo

Autor: Guzmán Endara Andrea Karina

Correo: akuzmane@utn.edu.ec

1.5.RESUMEN

El síndrome de Burnout es una consecuencia de gran impacto que tiene un origen en el estrés laboral crónico ocasionado por condiciones psicosociales de riesgo en el trabajo del docente. El trabajo de investigación denominado Riesgos psicosociales y el síndrome de Burnout en docentes de una Unidad Educativa en Atuntaqui, 2024; cuyo objetivo fue analizar los riesgos psicosociales que se relacionan con el síndrome de Burnout. El enfoque de la investigación fue de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, el cual se desarrolló en una población de 76 docentes. Se utilizan dos instrumentos: el cuestionario FPSICO que nos permite evaluar 9 dimensiones del riesgo psicosociales de los docentes considerando cuatro niveles de calificación: muy elevado, elevado, moderado y adecuado. También se utilizó el cuestionario MASLACH Ed se determinó la presencia del síndrome de Burnout en 3 dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; evaluado en 3 niveles, alto, medio y bajo. Los resultados obtenidos nos reflejan que las dimensiones de participación–supervisión tienen un 39,5%, las demandas psicosociales 36,9% y el de relaciones–apoyo social un 32,9% en un nivel muy elevado. Además, se encontró que el 11,8% de la población docente presenta síndrome de Burnout, las dimensiones agotamiento y despersonalización en un 17,1% y 15,8% respectivamente se encuentran en nivel alto y en realización personal un 18,4% en un nivel bajo. Se concluye que los docentes de la Unidad Educativa de Atuntaqui se encuentran expuestos a una variedad de riesgos psicosociales que afectan la salud, el bienestar y desempeño laboral. Con los resultados obtenidos en la investigación se procedió a elaborar un programa de prevención de riesgos psicosociales que puede ser aplicado en los docentes de la Unidad Educativa de Atuntaqui.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, Burnout, docentes, salud ocupacional, trabajador quemado, FPSICO y Maslach.

Title: Psychosocial risks and burnout syndrome in teachers of
an Educational Unit in Atuntaqui

Year: 2024

Director: Meza Oleas Benjamín Reinaldo

Author: Guzmán Endara Andrea Karina

Email: akuzmane@utn.edu.ec

1.6.ABSTRACT

Burnout Syndrome is a significant consequence originating from chronic work-related stress caused by psychosocial risk conditions in the teaching profession. The research work titled “Psychosocial Risks and Burnout Syndrome in Teachers of an Educational Unit in Atuntaqui, 2024” aimed to analyze the psychosocial risks related to Burnout Syndrome. The research approach was quantitative, with a non-experimental, cross-sectional, descriptive, and correlational design, which was developed in a population of 76 teachers. Two instruments were used: the FPSICO questionnaire, which allows us to evaluate 9 dimensions of teachers’ psychosocial risks considering four rating levels: very high, high, moderate, and adequate. The MASLACH Ed questionnaire was also used to determine the presence of Burnout Syndrome in 3 dimensions: emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment; evaluated at 3 levels: high, medium, and low. The results obtained reflect that the dimensions of participation-supervision have 39,5%, psychosocial demands 36,9% and relationships-social support 32,9% at a very high level. Additionally, it was found that 11,8% of the teaching population presents Burnout Syndrome, with the dimensions of exhaustion and depersonalization at 17,1% and 15,8% respectively at a high level, and personal accomplishment at 18,4% at a low level. It is concluded that the teachers of the Educational Unit of Atuntaqui are exposed to a variety of psychosocial risks that affect their health, well-being, and job performance. Based on the results obtained in the research, a psychosocial risk prevention program was developed, which can be applied to the teachers of the Educational Unit of Atuntaqui.

Keywords: Psychosocial risks, Burnout, teachers, occupational health, burned-out worker, FPSICO and Maslach.

ÍNDICE GENERAL

1.1.	APROBACIÓN DEL DIRECTOR	II
1.2.	IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA	III
1.3.	DEDICATORIA.....	V
1.4.	AGRADECIMIENTO.....	VI
1.5.	RESUMEN.....	VII
1.6.	ABSTRACT.....	VIII
	ÍNDICE GENERAL.....	IX
	ÍNDICE DE FIGURAS	XII
	ÍNDICE DE TABLAS	XIII
	INTRODUCCIÓN	XV
	CAPÍTULO I	1
1.	EL PROBLEMA	1
1.1.	Planteamiento del Problema.....	1
1.2.	Antecedentes	2
1.3.	Formulación del Problema de investigación	5
1.4.	Interrogantes.....	5
1.5.	Objetivos de la investigación	5
1.5.1.	Objetivo general.....	5
1.5.2.	Objetivos específicos	5
1.6.	Justificación.....	6
	CAPÍTULO II.....	9
2.	MARCO REFERENCIAL	9
2.1.	Marco teórico	9
2.1.1.	Posicionamiento Teórico	9
2.1.2.	Riesgos Psicosociales.....	11
2.1.2.1.	Modelo teórico.....	12
2.1.2.2.	Clasificación de los riesgos psicosociales.	12
2.1.2.3.	Instrumento de medición.	14
2.1.3.	Síndrome de Agotamiento Emocional	16
2.1.3.1.	Modelos teóricos.....	17
2.1.3.2.	Clasificación del síndrome en los manuales diagnósticos.....	19
2.1.2.3.	Instrumento de medición.....	20
2.2.	Marco Legal	20
2.3.	Marco contextual.....	21
2.3.1.	Institución	21
2.3.2.	Historia.....	21
2.3.3.	Misión	21

2.3.4.	Visión.....	21
2.3.5.	Organigrama funcional	22
2.4.	Marco conceptual	22
CAPÍTULO III.....		24
3.	MARCO METODOLÓGICO	24
3.1.	Descripción del área de estudio / Descripción del grupo de estudio.....	24
3.1.1.	Población.....	24
3.1.2.	Muestra	25
3.1.3.	Criterios de Inclusión.....	25
3.1.4.	Criterios de Exclusión.....	25
3.1.5.	Criterios de Eliminación	25
3.2.	Enfoque y tipo de investigación	25
3.2.1.	Enfoque de investigación.....	25
3.2.2.	Tipo de investigación.....	26
3.3.	Materiales y métodos	26
3.3.1.	Métodos.....	26
3.3.2.	Técnica.....	26
3.3.3.	Instrumento	27
3.3.3.1.	FPSICO Versión 4.1.	27
3.3.3.2.	Maslach Burnout Inventory Educator Survey (MBI-ES).	29
3.4.	Operacionalización de variables.....	31
3.5.	Análisis estadístico.....	32
3.6.	Hipótesis de investigación.....	33
3.6.1.	Hipótesis de Investigación:	33
3.6.2.	Hipótesis Nula:.....	33
3.6.3.	Hipótesis Alternativa:	33
3.7.	Consideraciones bioéticas	33
CAPÍTULO IV.....		35
4.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	35
4.1.	Análisis e interpretación de resultados.....	36
4.1.2.	Riesgos psicosociales.....	37
4.1.2.1.	Tiempo de trabajo.....	38
4.1.2.2.	Autonomía.	38
4.1.2.3.	Carga de trabajo.....	38
4.1.2.4.	Demandas psicológicas.....	38
4.1.2.5.	Variedad/contenido de trabajo.....	39
4.1.2.6.	Participación/supervisión.....	39
4.1.2.7.	Interés por el trabajador/compensación.....	40
4.1.2.8.	Desempeño de rol.....	40

4.1.2.9. Relaciones y apoyo social.....	40
4.1.3. Síndrome de Burnout	41
4.1.3.1. Agotamiento emocional.....	41
4.1.3.2. Despersonalización.....	41
4.1.3.3. Realización personal.....	42
4.1.4. Presencia de Burnout	42
4.1.5. Burnout y riesgos psicosociales	42
4.1.5.1. Burnout y tiempo de trabajo.....	43
4.1.5.2. Burnout y autonomía.....	43
4.1.5.3. Burnout y carga de trabajo.....	44
4.1.5.4. Burnout y demandas psicológicas.....	45
4.1.5.5. Burnout y variedad/contenido de trabajo.....	46
4.1.5.6. Burnout y participación/supervisión.....	47
4.1.5.7. Burnout e interés por el trabajador/compensación.....	47
4.1.5.8. Burnout y desempeño del rol.....	48
4.1.5.9. Burnout, relaciones y apoyo social.....	49
4.1.6. Prueba de Friedman	50
4.2. Discusión.....	50
CAPÍTULO V.....	55
5. PROPUESTA	55
5.1. Nombre de la propuesta.....	55
CAPÍTULO VI.....	67
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
6.1. Conclusiones	67
6.2. Recomendaciones.....	69
REFERENCIAS.....	70
ANEXOS	83
Anexo No. 1	83
Anexo No. 2	83
Anexo No. 3	84
Anexo No. 4	85
Anexo No. 5	86
Anexo No. 6	102
Anexo No. 7	104
Anexo No. 8	105

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama de la Unidad Educativa.....	22
Figura 2. Ubicación de la ciudad de Atuntaqui donde se encuentra la Unidad Educativa	24
Figura 3. Resumen de resultados FPSICO	37
Figura 4. Resumen de resultados Maslach	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Representación gráfica de los niveles de riesgos psicosociales.....	29
Tabla 2. Operacionalización de variable independiente- Riesgos psicosociales.....	31
Tabla 3. Operacionalización de variable dependiente- Síndrome de Burnout	31
Tabla 4. Significación de Gamma.....	32
Tabla 5. Recuento de datos	35
Tabla 6. Pruebas de normalidad.....	36
Tabla 7. Presencia de Burnout.....	42
Tabla 8. Burnout y tiempo de trabajo.....	43
Tabla 9. Chi cuadrado para Burnout y tiempo de trabajo	43
Tabla 10. Burnout y autonomía	44
Tabla 11. Chi cuadrado para Burnout y autonomía	44
Tabla 12. Burnout y carga de trabajo.....	44
Tabla 13. Chi cuadrado para Burnout y carga de trabajo	45
Tabla 14. Burnout y demandas psicológicas	45
Tabla 15. Chi cuadrado para Burnout y las demandas psicológicas	46
Tabla 16. Burnout y variedad/contenido de trabajo.....	46
Tabla 17. Chi cuadrado para Burnout y la variedad/contenido de trabajo.....	47
Tabla 18. Burnout y participación/supervisión.....	47
Tabla 19. Chi cuadrado para Burnout y la participación/supervisión	47
Tabla 20. Burnout e interés por el trabajador/compensación	48
Tabla 21. Chi cuadrado para Burnout e interés por el trabajador/compensación.....	48
Tabla 22. Burnout y desempeño del rol	48
Tabla 23. Chi cuadrado para Burnout y el desempeño del rol.....	49
Tabla 24. Burnout, relaciones y apoyo social	49
Tabla 25. Chi cuadrado para Burnout, relaciones y apoyo social.....	50
Tabla 26. Prueba de Friedman	50
Tabla 27. Medidas correctivas	59
Tabla 28. Medidas preventivas	61
Tabla 29. Compilado de las tablas cruzadas de las dimensiones “Tiempo de trabajo”, “Autonomía, “Carga de trabajo” del instrumento FPSICO con el síndrome de Burnout	83

Tabla 30. Compilado de las tablas cruzadas de las dimensiones “Demandas psicológicas”, “Variedad/contenido de trabajo” y “Participación/supervisión” del instrumento FPSICO con el síndrome de Burnout	83
Tabla 31. Compilado de las tablas cruzadas de las dimensiones “Interés por el trabajador/compensación”, “Desempeño de rol” y “Relaciones y apoyo social” del instrumento FPSICO con el síndrome de Burnout.....	84
Tabla 32. Compilado de las tablas de Chi cuadrado para Burnout y cada dimensión del instrumento FPSICO	85

INTRODUCCIÓN

La salud ocupacional es un campo de estudio que se ocupa de la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Dentro de este campo, los riesgos psicosociales y el Síndrome de Burnout han cobrado relevancia debido a su impacto en la salud y el bienestar de los docentes en el sector educativo.

El Síndrome de Burnout, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal, ha sido identificado como un problema significativo entre los docentes. Los riesgos psicosociales, incluyen aspectos como la sobrecarga mental, el tiempo de trabajo, la autonomía, la falta de apoyo social en el trabajo y el desequilibrio entre el trabajo y la vida personal, pueden contribuir a este síndrome.

En este anteproyecto se propone investigar la diferencia estadísticamente significativa entre la relación de los riesgos psicosociales y el Síndrome de Burnout en el grupo de docentes de una Unidad Educativa de Atuntaqui. A través de esta investigación, buscamos entender mejor cómo estos elementos interactúan y afectan a estos profesionales, con el objetivo de informar las intervenciones y políticas que pueden mejorar la salud y el bienestar de los docentes.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del Problema

El factor psicosocial hace su primera aparición para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1984. Hace referencia a circunstancias y apreciaciones de sus funciones laborales, en el ambiente de trabajo, del método organizacional, del entorno laboral, cargas de trabajo, entorno de trabajo, entre otros, cuya actuación en la salud ocupacional puede ser protectora o perjudicial (Moreno, 2011; Vicente y López-Guillén García, 2018).

El riesgo psicosocial es todo suceso o condición que tienen probabilidad de generar daño a la integridad del docente. Dicha probabilidad se verá influenciada por el tipo supervisión en el trabajo, horas laborables, carga laboral, ritmo de trabajo, comunicación, interacción laboral, entre otras diversas dimensiones (Carrillo, 2015). El potencial dañino de los riesgos psicosociales es alto, tanto que pueden causar afectaciones cardíacas, pulmonares, estomacales, intestinales, metabólicas, neurológicas hasta mentales, todo como consecuencia de la exposición prolongada a circunstancias inadecuadas en el trabajo (Páez-Landeta et al., 2021; Rodríguez, 2009).

(Pozo Eugenio, 2018) menciona que el cuerpo presenta una respuesta orgánica inicial a la exposición a riesgos como son los psicosociales, pero cuando es por un periodo extenso a estrés crónico, el organismo llega a un estado tensional crítico de agotamiento acompañado con deterioro integral.

Cuando el estrés se presenta en las condiciones laborales de forma crónica generará el conocido síndrome de Burnout, también conocido como síndrome del trabajador quemado o síndrome de agotamiento emocional. Un factor altamente estresor en el trabajo es la atención a individuos. Este síndrome se caracteriza por presentar síntomas y signos de agotamiento o cansancio mental, emocional y cognitivo, por exposición en un amplio periodo de tiempo a las condiciones estresantes en el trabajo (Alvarado-Dote et al., 2020; Quiceno y Vinaccia, 2007).

Los docentes en el desempeño de sus funciones de forma frecuente interaccionan con los estudiantes y los padres de familia durante el año lectivo, además la demanda de desarrollo de competencias y exigencias laborales y académicas, así también la gestión de problemas, la

carga de trabajo, la responsabilidad entre otros, son riesgos que impactan en la vida y pueden causar manifestaciones compatibles con el síndrome de Burnout (Botero, 2012).

El síndrome de agotamiento emocional genera síntomas como dolores musculares, cefaleas, problemas dermatológicos, problemas de sueño, también puede influir en la cognición, capacidad de concentración y en la conducta que pueden llevar al aislamiento del docente tanto en su entorno laboral como social y familiar (Alvarado-Dote et al., 2020a). Por lo que se hace necesario realizar un análisis minucioso en el ámbito de higiene y salud ocupacional, con el fin de promover y proteger la salud y bienestar integral de los profesores, y así tratar y disminuir los posibles riesgos a los que se pueden ver expuestos en el trabajo.

Una Unidad Educativa en Atuntaqui brinda el servicio de educación inicial, básica y de bachillerato a la población masculina y femenina del Cantón Antonio Ante de la Provincia de Imbabura. Para dar cumplimiento con estas actividades los docentes pueden estar sometidos y expuestos a largas horas de trabajo, periodos prolongados de estrés, presión laboral, exigencia para el cumplimiento de estándares de calidad, jornadas extensas de trabajo para la calificación de evaluaciones, conflictos con padres de familia y estudiantes, lo cual podría ocasionar un deterioro mental y físico desencadenando un síndrome de Burnout.

Por ello el presente estudio tiene la finalidad de determinar qué riesgos psicosociales se relacionan con el síndrome de Burnout en docentes de una Unidad Educativa en Atuntaqui.

1.2. Antecedentes

Llosa et al. (2020) realizaron una investigación denominada “Incertidumbre laboral, salud mental y apoyo social en trabajadores” con el objetivo de analizar el bienestar y la salud mental en una población de 1.541 trabajadores. El estudio determinó que, aunque la población cuenta con un empleo, también puede encontrarse en estado de vulneración mental y emocional, de forma similar como en personas en situación de desempleo y pobreza. Como factores de protección se encontró que el apoyo social proveniente de los compañeros, los jefes y la familia, se percibían como una ayuda concreta relevante para el bienestar de los evaluados.

Ortíz (2021) desarrolló el estudio “Factores psicosociales que afectan a los empleados en las organizaciones” en el que se analizaron los impactos de los factores psicosociales en el entorno laboral. El estudio revela que los riesgos psicosociales, derivados de la interacción de

los empleados con su ambiente de trabajo, incluyen elementos como el ambiente laboral, la carga de trabajo, la falta de control, el liderazgo deficiente, y la violencia.

Martínez-Mejía (2023) en el estudio titulado “Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales” aborda una perspectiva conceptual que describe una transición bidireccional de los factores psicosociales en el entorno laboral. Los resultados revelaron que, aunque los riesgos psicosociales pueden impactar negativamente en la salud laboral, los factores protectores psicosociales juegan un papel crucial en la mitigación de estos riesgos y en la mejora general del bienestar en el trabajo.

Benítez et al. (2024) evaluaron el impacto del estrés laboral y los trastornos mentales, para ello se desempeñó una investigación bibliográfica para indagar los principales factores de riesgo que aquejan a los trabajadores, así como la seguridad y salud en personal. Se encontró que, a consecuencia del estrés laboral, los trabajadores también padecían ansiedad, insomnio, depresión e incluso en algunos usuarios presentaban ideación suicida.

Caravaca-Sánchez et al. (2021) en su artículo nombrado “Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social” considerando los riesgos asociados al contexto. Para ello se evaluaron la incidencia del Burnout en una muestra de 252 trabajadores aplicando la escala de Maslach. Se encontró que los evaluados tenían un alto cansancio emocional, elevados niveles de despersonalización y baja realización personal. Además, se pudo comprobar que, a un mayor apoyo social proveniente de los compañeros o supervisores, disminuye el Burnout y reduce el riesgo de su padecimiento.

El profesor Uribe-Prado (2020) con su investigación “Riesgos psicosociales, Burnout y factores psicómicos en servidores públicos” encontró que los trabajadores mexicanos sometidos a la escala EDO y la escala de la Norma 035 (GRIII) presentaban un 17 a 19% de Burnout en niveles altos con relación al rango entre 17 a 26% de niveles altos de riesgos psicosociales.

Alvarado-Dote et al. en el 2020 presenta un su estudio “Relación entre el Síndrome de Burnout y Factores de Riesgos Psicosociales en Docentes” de Chile donde aplica Maslach Burnout Inventory y el Test SUSESO ISTAS 21, en el síndrome de agotamiento emocional cada nivel presento porcentajes entre el 38 a 47% y las dimensiones psicosociales presentan entre un 20 a 40% de niveles altos.

Seijas-Solano (2020) en el artículo “Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome Burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis” identificó con la metodología CoPsoQ-Istas21 que los riesgos con mayor prevalencia fueron el ritmo en el trabajo y las condiciones laborales en un 80% y 54% respectivamente docentes universitarios venezolanos, y con relación al 5% muestra que presenta síndrome de Burnout.

Yslado et al. (2021) llevaron a cabo el estudio denominado “Clima laboral y Burnout en profesores universitarios” con el objetivo de conocer la relación entre el clima laboral y el trastorno ya mencionado, para ello se evaluó 206 profesores con distinto tipo de nombramiento laboral. Se encontró una relación entre la despersonalización del Burnout con el factor de supervisión, lo que llevaba a una alteración importante en el clima laboral donde se desempeñaban los docentes.

Marcela et al. (2021) refieren que en los trabajadores colombianos en su estudio “Relación entre síndrome de Burnout y riesgo psicosocial intralaboral en profesionales sociales” donde con el Maslach Burnout Inventory Human Services Survey y Cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral con alfa de Cronbach y Chi cuadrado se encontró relación entre las dos variables la cual es estadísticamente significativa demostrando la influencia de los factores sobre el síndrome de agotamiento emocional.

Maureira-Roldán et al. (2024) estudiaron la “Relación del estrés laboral y habilidades emocionales en profesores/as universitarios/as de Educación Física” explicando que al síndrome de Burnout no solo afecta física y emocionalmente a los docentes, sino que también afecta las relaciones interpersonales del docente. Para ello, evaluaron a 31 docentes con el instrumento de Maslach, determinado que la despersonalización estaba presente en varios de los evaluados, mismos en quienes no se presentaba reparación emocional, por lo que muchos se encontraban al momento de la investigación bajo tratamiento psicológico para tratar ansiedad, depresión, etc., lo que alteraba la dinámica con los estudiantes y su desempeño como docentes.

Los autores Barral-Coral y Albán-Pérez (2021) en su estudio “Impacto de los factores de riesgo psicosociales, estrés y síndrome de Burnout sobre la satisfacción laboral en personal administrativo de nivel técnico-gerencial en salud” miden en los trabajadores administrativos, operativos y de salud de una empresa pública de Azuay los niveles de agotamiento emocional presentando en los niveles más altos un 23 y 42% y en relación al 30% y 51% de exposición a

riesgos psicosociales de alto y muy alto riesgo. Mismos datos que fueron obtenidos con el “test Maslach Burnout Inventory G-S y el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (A)”.

La investigación “Síndrome de Burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador” de Rivera, A.; Segarra, P.; Giler, G. en 2018 se evidencio que los docentes de una Unidad Educativa en Ecuador presentan agotamiento emocional en un 29% los datos fueron obtenidos con Maslach Burnout Inventory (MBI) (Manzano, 2020).

Vinueza (2023) en la investigación “Evaluación de la satisfacción profesional de los docentes de la Unidad Educativa Abelardo Moncayo” en Atuntaqui donde se determinó que existía un nivel alto en un 31.6% en el síndrome de trabajador quemado por medio del test Maslach Burnout Inventory (MBI).

1.3. Formulación del Problema de investigación

¿Qué riesgos psicosociales se relacionan con el síndrome de Burnout en docentes de una Unidad Educativa en Atuntaqui, 2024?

1.4. Interrogantes

- ¿Cuáles son los riesgos psicosociales que se presentan en los docentes de una Unidad Educativa de Atuntaqui?
- ¿Cuál es el nivel de síndrome de Burnout que presentan los docentes de una Unidad Educativa de Atuntaqui?
- ¿Qué propuesta de prevención se elaborará en base a los resultados obtenidos en los docentes de una Unidad Educativa de Atuntaqui?

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Analizar los riesgos psicosociales que se relacionan con el síndrome de Burnout en docentes de una Unidad Educativa en Atuntaqui, 2024.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar los riesgos psicosociales que presentan los docentes de una Unidad Educativa de Atuntaqui.

- Determinar el nivel de síndrome de Burnout que presentan los docentes de una Unidad Educativa de Atuntaqui.
- Diseñar un programa de prevención de riesgos psicosociales en docentes de la Unidad Educativa de Atuntaqui.

1.6. Justificación

Los docentes de educación básica y superior en la sociedad actual se encuentran expuestos a muchos riesgos psicosociales como son las condiciones de trabajo, los horarios, la atención a los estudiantes y sus representantes, carga laboral, entre otras. Estos riesgos llevan al cuerpo a un estado de estrés crónico que puede desencadenar en un estado de agotamiento emocional.

El efecto del síndrome de Burnout en la salud afecta tanto físico como mentalmente, generando un deterioro de la calidad de vida de los docentes. por ello es fundamental determinar los niveles riesgos y síndrome con la finalidad de gestionarlo y buscar medidas preventivas.

En el ámbito laboral los docentes presentan en América Latina niveles altos de riesgo psicosociales, en Colombia se presenta el 52.1%, en el Ecuador se reportó un 54% (Barral-Coral y Albán-Pérez, 2021). El síndrome de agotamiento emocional conocido como Burnout, es un diagnóstico clasificado en el CIE- 11 (Organización Mundial de la Salud, 2024) que según varios estudios en Venezuela se presenta más del 40% y en profesores ecuatorianos en hasta un 60% (Alvarado-Dote et al., 2020a; Rivera et al., 2018a).

La mayoría de estudios emplea el test de Maslach Burnout Inventory (MBI) como método de evaluación del síndrome de Burnout, y para el análisis de riesgos psicosociales emplea el modelo demanda – control con diversos cuestionarios de riesgos psicosociales, SUSESO -ISTA o CoPsoQ-Istas2, con enfoques metodológicos cuantitativos (Tacca y Tacca, 2019).

Es de gran impacto la realización de la presente investigación pues dichas herramientas deben ser estudiadas y aplicadas siempre en diferentes poblaciones y validar sus resultados (Villamar et al., 2019). Por lo cual en el contexto del cantón Antonio Ante esta validación y correlación descriptiva aún no ha sido abordada, siendo de vital importancia generar un estudio

actual que enlace estas dos variables y así para poder dejar un precedente para a futuro forjar acciones con la finalidad de cambiar los porcentajes presentados en estudios venideros.

Según Senescyt (2022) miles de estudiantes se gradúan cada año, por lo que las exigencias a los docentes de llenar los vacíos académicos y lidiar con los riesgos laborales para cumplir estas expectativas, esto involucra un nivel elevado de tensión, esta investigación pretende investigar las dimensiones de riesgos y en qué nivel influyendo con el grado de síndrome de Burnout en los profesores en la Unidad Educativa para generar información que aporte a los modelos teóricos de cada variable. Además, pretende comprobar que la relación entre ambos elementos es significativa de forma estadística.

En la Ciudad de Atuntaqui de la provincia de Imbabura destaca una Unidad Educativa que, al ser la primera institución educativa establecida en el cantón, y actualmente una de las unidades educativas de más impacto e influencia en Antonio Ante, sus docentes cargan con el gran peso de instruir a los niños y jóvenes que pasan por sus aulas. Al ser tan amplia, su personal educativo se ve expuesto de forma poco regular a riesgos psicosociales diversos en varias magnitudes por lo que se hace importante generar una investigación que busque identificar cuáles son estos riesgos y en qué porcentaje se presentan y su relación con el Burnout.

Este estudio busca que la población docente de la Unidad Educativa se encuentre laborando en condiciones seguras tanto físicas como mentales, para respaldar su salud física, mental y emocional, además con la finalidad de lograr establecer precedentes en el cantón, mejorando las condiciones de trabajo para dichos profesionales y así puedan generar un mejor desempeño laboral, que se verá reflejado en sus alumnos graduados que destacaran como los mejores. Cabe destacar que este estudio es emblemático al ser el primero de su género a desarrollarse en el cantón, y al ser un área científica poco estudiada puesto que el síndrome de agotamiento emocional se encuentra recientemente en el CIE – 11 (Organización Mundial de la Salud, 2024).

Según lo mencionado es necesario precisar que para la investigación se empleará los recursos humanos, tecnológicos, y económicos para realizar el estudio en sus diferentes fases a desarrollar tanto representativas, asociativas, interpretativas de los datos recolectados para poder llegar al consenso y conclusión en base a las hipótesis que se generarán. En el punto evaluativo tecnológico se trabajará con las evaluaciones de MASLACH y el método de

evaluación psicosocial FPSICO- INSST. Además, se contará con las herramientas metodológicas estadísticas para su respectiva interpretación y generación de esquemas respectivos. Cabe recalcar que se realizará según el calendario escolar respectivo para el adecuado desarrollo del estudio.

Por último, el enfoque asociativo se realizará y se someterá a la aprobación respectiva tanto del comité revisor de tesis de la Universidad Técnica del Norte, de las autoridades de la Unidad Educativa de Atuntaqui y se entregará el respectivo consentimiento de cada docente que será evaluado para el desarrollo del presente estudio. Así también los profesionales que participen de la investigación estarán informados de la finalidad, los objetivos y la meta que posee la presente tesis, misma que se reflejará con la firma del consentimiento informado.

CAPÍTULO II

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. Marco teórico

2.1.1. *Posicionamiento Teórico*

Una de las ciencias más complicadas es la “Psicología” por lo cual es abordada desde diferentes teorías o enfoques que buscan explicar los procesos, conductas y comportamientos del ser humano. Entre estas teorías tenemos: estructuralismo, funcionalismo, psicología psicodinámica, conductismo, evolutiva, existencial humanista (Narváez-Huancayo, 2016).

La teoría humanista en la psicología se centra en el análisis de los procedimientos mentales desde la percepción, deducción, evaluación, recolección, interpretación y comprensión de la información y los datos como resultado de la toma de decisiones, la adaptación y resiliencia de cada persona a lo largo de la vida. Mismo por lo cual el ser humano al ser estudiado no puede ser comparado con objetos o animales, pues es un ser único y diferente por cada características, comportamientos, valores y metas propias, además de la influencia del medio y la atmosfera (Méndez y Cabrera, 2017).

La visión integral de la teoría humanística comprende un estudio completo del ser humano en todo su conjunto adicionando el comportamiento, considerando hombre como un complejo universo coexistiendo con su entorno de forma activa o pasiva con influencia del organismo, religión, espíritu, mente, razón, sentimientos y visión humana, esta visión no fracciona al individuo para su estudio, y se lo observa de forma holística y global (Riveros, 2014).

La Asociación Americana de Psicología Humanística presenta sus principios: 1. La atención se centra en las vivencias del ser humano y el significado de dichas experiencias para el individuo. 2. En marcar las características de la persona desde la toma de decisiones, la iniciativa, la creatividad, la realización personal. 3. La selección de conflictos y procesos presenta un criterio de vital importancia en la investigación manteniendo la subjetividad. 4. Los valores, la moral y la dignidad del ser humano es parte importante del individuo, ayudando a su desarrollo y avance personal (Henaó, 2013).

La realidad de la existencia del humanismo concibe que el individuo se caracteriza por sus múltiples áreas y secciones que lo identifican las cuales son: el individuo como una totalidad, sus conexiones sociales, el entorno que lo rodea, la conciencia y subjetividad que lo domina, su libertad y la responsabilidad ante las acciones, como también las limitaciones presentes al ejercer el libre albedrío. Cabe mencionar que también se considera los valores y la moral del individuo, su creatividad y deseo de autorrealización como motivación en la vida (Henaó, 2013).

En el ámbito educativo cada docente es un mundo diferente desde las funciones laborales, la individualidad, los valores, la formación académica, la influencia del entorno social y familiar, toma de decisiones, relaciones interpersonales, interacción con estudiantes y padres de familia, entre otras condiciones laborales todas estas características forman parte del conjunto holístico que es el individuo, por lo cual para comprender al personal docente es importante conocer estos componentes que lo engloban.

En las instituciones educativas se involucran varias características y factores que generan la posibilidad de influir en el docente, estas posibilidades se transforman en riesgos psicosociales que se determinan con las condiciones, contenido de trabajo, carga laboral, horario, exigencias entre otras, mismas que al influir en el ser humano, también afectan su salud física y mental.

El síndrome de Burnout guarda una relación estrecha con el trabajo y la afectación personal, misma que puede presentar varios niveles o etapas. El Burnout es explicado por diversas teorías, entre estas tenemos: sociocognitiva del yo, intercambio social, organizacional, estructural, tridimensional entre otros enfoques (Gil-Monte y Peiro, 1999a).

El enfoque tridimensional esta teoría menciona al Burnout como consecuencia del estrés laboral donde presenta cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, condiciones que se generan por una exposición en periodos prolongados a situaciones que influyen emocionalmente en el docente. (Martínez, 2010).

La teoría menciona que el síndrome de estar quemado es resultado de la relación entre el ambiente individual interpersonal y el laboral, mismo que agrupa una serie de pasos y etapas con diferente manifestación sintomática (Quiceno y Vinaccia, 2007). Con este enfoque teórico se sugiere que el síndrome de Burnout se origina cuando factores o recursos protectores útiles no se encuentran presentes o se pierden, o incluso no son adecuados para dar el soporte

necesario de las exigencias o riesgos psicosociales, por lo cual el rendimiento y la producción laboral se ve afectada y disminuida (Madrigal, 2006).

Antes se consideraba que esta consecuencia a la exposición del estrés únicamente se presenta en personal de salud, pero según las actualizaciones de los defensores de la teoría del Burnout han encontrado la interacción con personas que acuden en busca de sus servicios como los docentes se encargan de la atención a los estudiantes y sus representantes (Arias y Riquelme, 2022). Por lo que la educación es una rama donde el trabajo con terceros se muestra de forma permanente y representa un punto crítico para el desempeño de estas funciones, además la exposición prolongada a situaciones de estrés es altamente probable.

2.1.2. Riesgos Psicosociales

Tacca y Tacca (2019) define a los factores de riesgo psicosocial como las condiciones asociadas al trabajo que se identifican como circunstancias relacionadas con el medio de trabajo, con eje de jerarquías, funciones desempeñadas, medio que rodea, carga laboral y afecta directa o indirectamente la integridad del docente tanto en forma física, mental o social, y puede conllevar afectaciones negativas.

Para Villamar et al. (2019) los factores psicosociales son las situaciones o circunstancias que se presentan en el trabajo como sobrecarga laboral, poca claridad en funciones, autoridad no esclarecida, evaluaciones sin perspectiva, condiciones precarias para desempeño de las labores, forma de organización en la empresa.

Vicente y López-Guillén García (2018) consideran que los riesgos psicosociales tienen el accionar en la motivación ocasionando cambios en la forma de proceder y accionar en los diferentes niveles de comportamientos de un docente como puede ser de la cognición, en lo afectivo y la conducta generando un cambio en la actitud con la que desempeña una acción el docente. Según Páez-Landeta et al. (2021) se estos riesgos son definidos como riesgos emergentes por su necesidad pronta de intervención para mejorar las condiciones laborables.

Según Castro (2022) estos van desde el sumario laboral a circunstancias que vulneran y causan déficits en la seguridad ocupacional y las condiciones a las cuales se expone a los docentes. Debido a que el origen de un área o puesto laboral genera conflictos o influencias en el empleado que pueden ser psicológicas e incluso físicas, estas pueden ser clasificadas según varios parámetros y según diferentes autores.

2.1.2.1. Modelo teórico.

Para Mosquera Navarro (2021) existen múltiples modelos para estudiar estos factores psicosociales en el docente como tenemos al modelo de demanda que hace referencia a la relación entre las funciones del trabajo, la independencia, la complacencia, la incitación y la responsabilidad del docente y su influencia en la salud de este.

Modelo de empeño y premio hace referencia a las cargas laborales y exigencias por parte del empleador con ofrecimiento de recompensa con satisfacción laboral o premios a largo plazo. Y por último el modelo dinámico es el cual afirma que los medios laborales como ecosistema donde las relaciones y sus componentes son variables y versátiles que pueden afectar la salud. (Luna-Chávez et al., 2021; Mosquera Navarro, 2021)

El modelo demanda- control- apoyo social: según Vega (2001) este modelo es basado en dos dimensiones las cuales son: oportunidades que da el trabajo de mejorar y direccionar las acciones hacia las fortalezas. Este esquema busca determinar la relación que existe entre las patologías con el estrés del trabajo y también si este es de forma directa o indirecta. Siendo este el más empleado en la actualidad y que sustenta la herramienta de evaluación de la presente investigación.

Según Chiang et al. (2013) el control es la supervisión y manejo de las circunstancias y condiciones del trabajo, las demandas hacen referencia a las exigencias o sobrecargas físicas y mentales del ambiente laboral, y el apoyo social hace mención a las relaciones interpersonales laborales y extralaborales del docente. Todas estas dimensiones pueden influir activa o pasivamente al desarrollo de estrés laboral o agotamiento emocional.

2.1.2.2. Clasificación de los riesgos psicosociales.

Para definir una clasificación debe considerarse que no existe un modelo definido para abordar los riesgos psicosociales y los mismo pueden ser adaptados según las consideraciones y características que identifica cada investigador (Vallejo-Noguera et al., 2020). No existe una clasificación específica o única de los riesgos psicosociales en el trabajo, no obstante, Pozo Eugenio (2018) clasifica a los riesgos psicosociales según su fuente de motivación como puede ser el ámbito organizacional, aspectos personales que aportan o influyen en el trabajo, o los elementos que definen al puesto de trabajo.

A. Según el puesto donde se laboran

Son las condiciones que con el tiempo evolucionaron de ser rústicos, industriales, precarios, individuales sin planificación minuciosa, a actualmente ser trabajos en cadena, con tecnología, multitareas, acciones repetitivas, cortas y monótonas y son características que con el pasar de los años y sus avances seguirán modificándose. Aquí se evalúa iniciativa, autonomía, ritmo laboral, repetitividad, monotonía (Pozo Eugenio, 2018)

B. Por organización Laboral

Para Pozo Eugenio (2018) son aquellos que consideran la distribución de la organización, la repartición del tiempo y las peculiaridades propias de la empresa. En la distribución se evalúa el logro, productividad del docente que se relaciona con la complacencia de este. La repartición del tiempo hace referencia a la carga laboral, a las funciones designadas y la estimación del tiempo a ejecutarse por cada acción según la capacidad y liderazgo que se posea.

En las peculiaridades según la empresa se considera la capacidad para decidir, el mando de la autoridad, el compañerismo, el tipo de interacción social, la definición de tareas, horario laborable y tiempo de esparcimiento y pausas. Se considera también la forma de dictaminar o indicar una orden del jefe superior a sus empleados (Pozo Eugenio, 2018).

C. Relacionados a los aspectos personales

Pozo Eugenio en el 2018 refiere que cada empleado porta sus características propias que influyen de forma distinta en las condiciones de trabajo y por lo tanto en la adaptación y la ejecución de sus diferentes funciones. Se presentan factores internos o propios de la persona como es la personalidad, los años, la experiencia, las fortalezas, las aspiraciones, las capacitaciones. También se valoran factores externos como economía, entorno sociofamiliar, tiempo de ocio y esparcimiento.

Por otro lado, Martínez-Mejía (2023) a diferencia de Pozo, presenta una clasificación en base al contenido y contexto del trabajo:

- A. El contenido laboral hace referencia a: conflictos meramente estructurales de la empresa, la monotonía y e invariabilidad de los horarios y funciones del empleado, la carga de trabajo ya sea elevado o mínima; y la característica de las jornadas laborables ya sean rígidas o muy rotativa, cortas o prolongadas.
- B. En el área contextual hace referencia al tipo de interacción interpersonal, organigramas no definidos, poca claridad en funciones, conflictos entre compañeros y jefes, pérdida de la motivación y avance profesional, remuneración, capacidad de decidir, falta de redes de apoyo laboral y extralaboral.

2.1.2.3. Instrumento de medición.

Existen varios métodos de evaluación de riesgos psicosociales en el área ocupacional que van cambiando según el autor y el modelo que utilicen para determinarlos. Según el Ministerio de Trabajo establece que para realizar dicha acción se puede emplear cualquier instrumento con validez y fiabilidad sea nacional o internacional. (Lara et al., 2024)

Para la estimación de los riesgos psicosociales el instituto nacional en España asignado para resguardar la salud ocupacional creo un programa llamado FPSICO que evalúa estos riesgos, basándose en la premisa de que toda situación psicosocial tanto en la práctica como en el entorno emocional del espacio de trabajo trae su consecuencia en el bienestar del docente. determinar como método de calificación se consideró su fiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach con un nivel altamente significativo y una validez con la correlación de Pearson que en todas sus dimensiones que es menor al 0.05. (Pérez & Nogareda, 2012)

La herramienta FPSICO ha tenido varias actualizaciones, la última del 2022 siendo la versión 4.1, este instrumento de evaluación cuenta con validaciones para diversos tipos de población entre ellos los docentes y también en varios idiomas como el castellano, por lo cual es ideal para la aplicación del presente estudio (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022a). Además este instrumento está basado en el modelo de control, demandas y apoyo social que propone el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, según lo escribe Vega (2001).

FPSICO 4.1 evalúa 9 dimensiones de riesgos psicosociales que catalogan con 44 preguntas en 89 ítems y se interpreta como “muy elevado”, “elevado”, “moderado” y “situación adecuada”. Por lo cual se considera como herramienta de evaluación por el Sistema de Salud

y Seguridad Ocupacional de dicha institución, se lo puede descargar de la página Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022).

Según Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022) las 9 dimensiones son: a) tiempo de trabajo, b) autonomía, c) carga de trabajo, d) exigencias psicológicas, e) variedad/contenido, f) participación/supervisión, g) interés por el trabajador/compensación, h) desempeño de rol, y por último i) relaciones y apoyo social. Cada una evalúa las siguientes características:

a) Tiempo de trabajo: evalúa como influye el tiempo que se dedica al trabajo en la vida del docente, se lo realiza valorando si se trabaja horas extra, como se maneja las vacaciones y descansos, y la relación entre el ámbito laboral y social del docente. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022b)

b) Autonomía: refiere la factibilidad del docente de tratar las situaciones del trabajo por sí solo y sobre la toma decisiones en diversos aspectos laborales, como por ejemplo el tratar cuestiones propias, elegir cuando tomar descansos, solicitar permisos y determinar soluciones u opciones. (Páez-Landeta et al., 2021b)

c) Carga de trabajo: hace referencia al nivel de requerimiento ya sea físico o psicológico en el trabajo, evaluado como: tiempo indicado para cada actividad, eficacia y eficiencia en realizar una tarea, esfuerzo dedicado, tiempo e intensidad del esfuerzo, realización de varias tareas a la vez, planificación de actividades, gestión de obstáculos entre otros.

d) Exigencias psicológicas: menciona las demandas mentales y emocionales que se generan en el trabajo, tanto en el trato a terceros, en el momento de expresar emociones, y en situaciones de impacto o conmoción.

e) Variedad / Contenido: se entiende como el significado que tiene el trabajo para el docente, así como: si es monótono, da sentido a su vida, contribuye el trabajo en su vida, y la recompensa laboral. (Alvarado-Dote et al., 2020a)

f) Participación / Supervisión: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022) hace referencia al tipo de control en el trabajo, tanto como el docente participa en el trabajo, así como también la participación de las autoridades en la supervisión de las actividades del docente.

g) Interés por el trabajador / Compensación: recoge el grado en el que el distrito y autoridades se interesan por sus docentes, y buscan la promoción y recompensa de ellos. Evaluando así: la socialización a los docentes, informe de la escala de niveles, planes de beneficios, e incentivo salarial. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022b)

h) Desempeño de rol: comprende los obstáculos que se presentan en cada cargo laboral como la delimitación de funciones de cada rol, conflictos con el mismo, poca claridad del puesto de trabajo, problemática del desempeño de las funciones. (Páez-Landeta et al., 2021a)

i) Relaciones y Apoyo social: comprende características generadas de los lazos e interacciones entre docentes, docentes con autoridades, y docentes con terceras personas. Entre ellas: apoyo de compañeros, tipo de relaciones, violencia, discriminación, abuso y desacuerdos interpersonales. (*Adaptación del método FPSICO a diversos idiomas: catalán, euskera, gallego, inglés y español internacional*, s. f.)

2.1.3. Síndrome de Agotamiento Emocional

El síndrome de Agotamiento Emocional o Burnout se considera una respuesta del organismo en el cual este se encuentra sobrecargado frente a estresores tanto emocionales e interpersonales que sobrepasan los recursos o estrategias internas y/o externas del docente al enfrentarse a situaciones laborales (Cortez-Silva et al., 2021). Para Gallardo-López et al. (2019) la palabra Burnout hace referencia a la palabra “quemado”, haciendo referencia a una sensación de fatiga, agotamiento o desgaste integral debido al estrés laboral.

Por otro lado, Lovo (2020) menciona que el autor Maslach establece la definición que aún muchos autores utilizan desde 1993, la cual considera que este síndrome de agotamiento emocional incluye despersonalización y disminuida realización personal que le puede ocurrir a cualquier persona, es decir, que una experiencia ha sobrepasado su capacidad de afrontamiento, disminuyendo su capacidad de respuesta adaptativa a la situación, existiendo una acumulación de estrés que conlleva finalmente a producirse este agotamiento o Burnout.

En consecuencia, se generan problemas en la salud de la persona que lo padece que afecta las áreas física y psicológica, lo que posteriormente ocasiona que disminuya la sensación de bienestar. Según Muñoz et al. (2020) esto afecta varios niveles que se describen a continuación:

- Área física: se destaca la alteración en la salud a causa de la fatiga del cuerpo lo cual genera dolores en distintas partes del cuerpo, problemas para conciliar el sueño y otras enfermedades relacionadas como problemas gastrointestinales, migrañas, hipertensión, náuseas, baja en el sistema inmunitario. (C. F. Muñoz et al., 2020)
- Área conductual: lo destacado por Muñoz et al., (2020) era las consecuencias emocionales y físicas del Burnout, que en combinación de ambas genera inflexibilidad en las conductas, mayor impaciencia e irritabilidad al realizar sus distintas actividades, cinismo, aislamiento, conductas de alto riesgo como el consumo de alcohol y otras drogas, conducta impaciente, violenta, impulsiva, con mayor probabilidad de ausentismo laboral y baja productividad.
- Área emocional: para Muñoz et al. (2020) debido al agotamiento emocional existe distanciamiento afectivo, hostilidad, odio, aburrimiento, desmotivación hacia sus ejercicios profesionales, sensación de impotencia, ansiedad y depresión, lo cual se sintetiza en una mayor desregulación emocional que el docente no puede manejar.
- Área cognitiva: la desregulación emocional también genera desregulación en el control de las distintas funciones cognitivas como la atención, la memoria, la concentración, capacidad para resolver problemas y conflictos, lo cual genera mayor sensación de desorientación, autoestima baja, baja motivación y realización personal en el trabajo. (C. F. Muñoz et al., 2020)
- Área familiar: en la cual se caracteriza por la tensión y discusiones al llegar al hogar, interacciones violentas, cansancio para escuchar y hablar con las demás personas, dificultad para relacionarse y discutir sus problemas con los miembros de la familia o pareja, Muñoz et al. (2020) es importante reconocer el malestar que genera llevar el estrés laboral a otras áreas sociales del docente como lo es el familiar y como la degradación de las buenas relaciones generan malestar y afectación en la salud.

2.1.3.1. Modelos teóricos.

Herbert J. Freudenberger fue uno de los primeros autores en utilizar el término Burnout, refiriéndose a la disminución o eliminación de la motivación o inventivo de los docentes a realizar las distintas labores (Gallardo-López et al., 2019). Este psicólogo inicio observando a un grupo de trabajadores, quienes en el plazo de un año mostraron síntomas como la pérdida de energía que en un progreso directo llevo al agotamiento, el cual mostraba rasgos de ansiedad y depresión (C. F. Muñoz et al., 2020). Por otra parte, el termino no cobró importancia hasta

que Christina Maslach comenzó a realizar y publicar sus investigaciones en 1982 referentes al tema, desarrollando con el psicólogo Michael Leiter un instrumento que permitiera medir el síndrome de Burnout, siendo hasta la actualidad esta prueba, es una de las más utilizados en el área. (Lovo, 2020)

Parra (2021) destaca que existen los siguientes modelos teóricos y alternativos que explican el síndrome de agotamiento emocional o Burnout:

- **Modelo Cognitivo-afectivo de Smith:** Es el primer modelo en surgir como explicación de la etiología del síndrome, determinado por cuatro factores como son 1) el desequilibrio entre demandas y recursos, 2) sobrecarga y recursos energéticos, 3) demandas psicológicas y 4) conducta. Según el autor Parra (2021), el primero habla que cuando las demandas exceden los recursos, la situación se vuelve estresante, la segunda habla de cómo la sensación de sobrecarga de forma prolongada tiene afectación sobre los recursos que generan motivación y vitalidad en el trabajo como los logros personales y el significado que tiene la actividad para la persona que la realiza, el tercer y cuarto componente habla sobre las consecuencias en el área psicológica y sus consecuencias conductuales.
- **El Modelo Social de Coakley:** Coakley considera que un síntoma del Burnout es el estrés, y no lo considera como causa del Burnout. Para este científico según Parra (2021), la sobrecarga de responsabilidades, enfoque, atención y organización social hacia un cierto rango de actividades que limitan la interacción con otras áreas como el pasar tiempo con familiares y amigos, otras actividades placenteras generando limitación en el control de su vida. Por lo cual, para contrarrestar y prevenir, se debe mejorar la capacidad de autoevaluar las motivaciones y extender actividades que retroalimenten la sensación de control de la vida de los trabajadores.
- **Modelo biopsicológico de Kallus y Kellmann:** Para estos investigadores, el adecuado procesamiento del estrés, deben tener momentos de recuperación, por lo cual el Burnout está relacionado con periodos de estrés prolongado que no han tenido adecuados periodos de descanso para una correcta recuperación. Al no haber recuperación tanto física como psicológica, se genera un agotamiento y degradación del estado de bienestar y salud. (Parra, 2021)
- **Modelo desadaptativo de Tenenbaum, Jones, Kitsantas, Sacks y Berwick:** Parra (2021) al hablar de desadaptación se refiere que las respuestas del individuo son afectadas por

una serie de estresores en la vida que incluyen en el trabajo, familia u otras áreas, que generan estrategias de afrontamiento que afectan la adaptación a los diferentes cambios que se experimenten en el contexto. Por lo cual es importante el análisis de las fuentes de estrés para generar una adecuada prevención.

- Modelo basado en la teoría de las metas de logro de Nicholls: menciona que las personas persiguen metas al desarrollar una actividad, una de ellas es hacia el ego personal y la otra hacia el éxito de una tarea. En consecuencia, existen altos grados de auto estimación, lo cual genera una mayor vulnerabilidad a presentar Burnout si la motivación está basada en el ego personal, mientras que existirá una menor presencia de síntomas cuando la motivación es hacia el logro de una tarea. (Parra, 2021)
- Modelo de la autodeterminación de Cresswell y Eklunnd: Este modelo en su escrito Parra (2021) refiere la presencia de diferentes tipos de motivación y mecanismos de regulación, por lo cual, sintetiza que, al existir desmotivación, esta genera el síndrome de agotamiento. Siendo la motivación intrínseca un factor protector para evitar desarrollar el Burnout.
- Por último, Parra (2021) refiere el Modelo integrado de Gustafsson, Kenttä y Hassmén: Este modelo incorpora varias teorías de distintos modelos que han intentado explicar el síndrome de agotamiento emocional, siendo ideas los antecedentes del síndrome como los factores de vulnerabilidad (personalidad, contexto) dimensiones, síntomas y consecuencias por la falta de adaptación.

2.1.3.2. Clasificación del síndrome en los manuales diagnósticos.

La clasificación del síndrome de Burnout en los diferentes manuales de diagnóstico en el campo de la salud ha sido categorizada como un factor, más no como un diagnóstico. Tanto en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Relacionados, Décima Edición (CIE- 10) dentro del punto Z73.0 como problemas relacionados con dificultad en el control de la vida, y en la CIE-11, en el capítulo 24 como QD85, el cual se denomina “Síndrome de desgaste ocupacional” que se describe como el resultado del estrés prolongado en el trabajo desadaptativo (Vivas-Manrique & Fonseca, 2019).

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (2024) en el CIE-11 considera que existen tres dimensiones que caracterizan al síndrome: sentimiento de agotamiento generalizado, sentimiento de negatividad o estrés vinculado al trabajo, y por último el pobre rendimiento en el puesto de trabajo.

2.1.2.3. Instrumento de medición.

Vukmirovic et al. (2020) en sus escritos menciona que un instrumento utilizado generalmente para determinar el síndrome de Burnout es el desarrollado por Maslach y Jackson en 1986 denominado “Maslach Burnout Inventory”, conocido por sus siglas como MBI. La versión para utilizarse en este estudio es el MBI: ES, que es un cuestionario especializado para docentes que mide el síndrome de Burnout.

Cuenta con tres subescalas. Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, en total son 22 ítems que deben responderse en una escala de Lickert de 6 puntos. Los resultados se dividen en niveles de bajo, medio y alto. Para determinar que un docente presente síndrome de Burnout se catalogará en base a niveles de agotamiento y despersonalización alto, o nivel bajo de realización personal y un nivel alto de agotamiento o despersonalización. (Vukmirovic et al., 2020)

2.2. Marco Legal

La normativa del Ministerio de Trabajo incluye evaluación de riesgos psicosociales, pero no profundiza en las causas de cada uno de los ítems evaluados en el área laboral, pese a que en la OIT (2020) conceptualiza que todas las condiciones laborales cuya característica afecte la condición sanitaria de los trabajadores por el método que sea ya sea físico o psicológico se considera como estrés. Así también en el acuerdo ministerial MDT_2017_0082 con la finalidad de precautelar la salud buscar exterminar la discriminación en las áreas de trabajo, con la meta de así fortalecer la prevención de riesgos psicosociales.

En el artículo 9 del acuerdo No. MDT-2017-0082 del Ministerio de Trabajo (2017) se establece la obligatoriedad de tener un programa de prevención de riesgos psicosociales en instituciones y empresas tanto públicas como privadas considerando que dicha institución es del tipo privada. Así mismo, en su artículo 38 responsabiliza que los jefes son los responsables de todo riesgo que se presente en el área laboral.

En el caso de la Unidad Educativa el jefe máximo es el ministro de Educación y el presidente del país. Además, refiere en el artículo 410 que es responsabilidad del gerente o empleador el fortalecer las condiciones en las que trabajan sus empleados para no afectar su salud o vida. Todo esto fortalecido en la Constitución de la República del Ecuador (2008) que expresa que es un derecho el trabajar en un medio correcto, próspero y favorable para asegurar

la salud tanto física, mental y psicológica del trabajador - docente como parte de la seguridad de la persona.

2.3. Marco contextual

2.3.1. Institución

La Unidad Educativa en la ciudad de Atuntaqui desde hace 12 años está conformada por 3 espacios: Ambiente Central, Ambiente 1 y Ambiente 2, sitio donde laboran 83 docentes de forma total, los cuales conforman comisiones técnico-pedagógicas para dar respuesta a la necesidad educativa y dotar de soporte a los estudiantes y padres de familia de forma organizada y con calidad (D. Muñoz et al., 2020).

Estas comisiones son: Matemáticas, Lengua y Literatura, Ciencias Sociales, Ciencias Naturales, Inglés, Cultura Física, Educación Cultural y Artística, Área Técnica, y de Emprendimiento y Gestión; con lo cual busca cumplir con el modelo educativo que ofrece la institución y así cumplir con la oferta académica que brinda a la ciudadanía anteña que es nivel inicial 1 y 2, de segunde de educación básica hasta décimo año, y bachillerato en Ciencias y Contabilidad (D. Muñoz et al., 2020).

2.3.2. Historia

La Unidad Educativa fue fundada en 1941 como Liceo de tipo Agrícola e Industrial, en el año 1945 inicio como Colegio con el nombre del patrono con el que actualmente se le conoce en honor a un político nacional. Por la Resolución N° 293 desde inicios del 2012 se convierte en Unidad Educativa por lo cual, al ampliar sus servicios por niveles educativos, se amplió su infraestructura a 3 espacios físicos distribuidos en el cantón como se mantiene hasta la actualidad (D. Muñoz et al., 2020)

2.3.3. Misión

“La Unidad Educativa ... es una institución fiscal, laica comprometida con el bienestar social, la práctica de valores, cuidado del medio ambiente; pionera en innovación de procesos didácticos que fortalecen a formar estudiantes solidarios, informados, ávidos de conocimiento, críticos y propositivos; capaces de aportar positivamente el desarrollo nacional y emprender en el ámbito internacional” (D. Muñoz et al., 2020).

2.3.4. Visión

“En el 2024, la Unidad Educativa de la ciudad de Atuntaqui, será la institución líder de la educación nacional e internacional, por su innovador sistema pedagógico y tecnológico a través de la aplicación del modelo educativo socio – crítico; lo que implica compromiso social y calidad humana de sus integrantes” (D. Muñoz et al., 2020).

2.3.5. Organigrama funcional

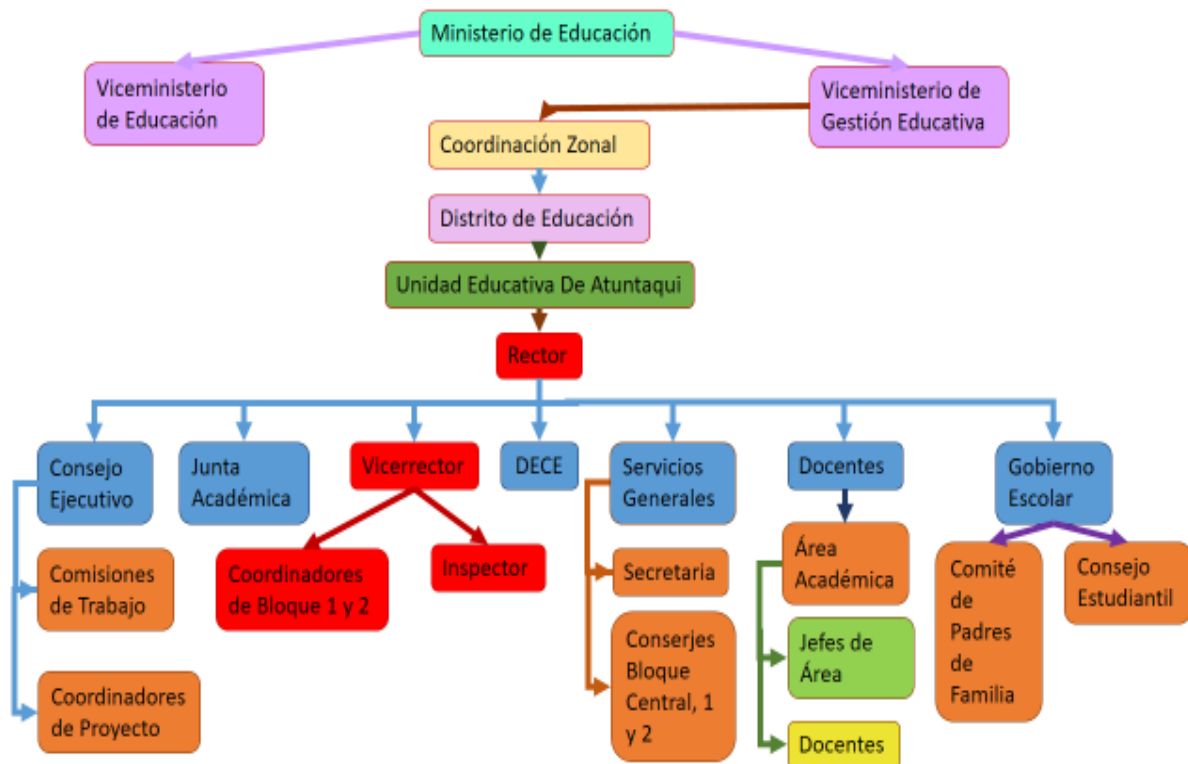


Figura 1. Organigrama de la Unidad Educativa

Elaboración: Andrea Guzmán
Fuente: Ministerio de Educación

2.4. Marco conceptual

Factores: condiciones propias del ambiente laboral y se relaciona con el trabajo su organización, entorno, puesto de trabajo, contenido, funciones entre otras que pueden afectar de forma positiva o negativa. (Ordoñez-García et al., 2023)

Riesgos: probabilidad que una situación o condición pueda influir de forma negativa en el estado de bienestar de un docente, es decir en su salud física, social o mental. (Torres et al., 2023)

Psicosociales: hace referencia a relación entre los aspectos cognitivos, conductuales, estructurales, emocionales y sociales en el medio del trabajo. (Moreno, 2011)

Riesgos Psicosociales: aspectos o condiciones psicológicas y sociales con probabilidad de generar daño y están relacionados con el entorno del trabajo como es la organización, el horario, la carga laboral influya en los docentes. (Moreno, 2011; Valencia-Contrera & Rivera-Rojas, 2023)

Síndrome: hace referencia a la coexistencia o convivencia de varias condiciones que detonan una condición o estado patológico. (Tito-Huamani et al., 2022)

Burnout: es el estado de agotamiento excesivo del docente que no logra alcanzar sus metas y se desconoce como individuo. (Romero et al., 2023)

Síndrome de Burnout: es la alteración del bienestar del docente donde presenta cansancio, despersonalización, y una falta de realización personal, debido a la exposición coexistente de varios riesgos psicosociales como sobrecarga mental, flexibilidad laboral, poca claridad de las funciones entre otras. (C. F. Muñoz et al., 2020; Olivares-Faúndez, 2017)

Maslach Burnout Inventory: herramienta tipo cuestionario desarrollado para evaluar Burnout en los docentes y la etapa en la que se encuentra con que nivel de intensidad. (Olivares-Faúndez, 2017)

FPSICO: instrumento dirigido para evaluar dimensiones psicosociales y su nivel de ser un potencial riesgo de generar daño. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022c)

Cansancio emocional: también conocido como agotamiento hace referencia al deterioro y pérdida de la fuerza vital causando una disminución en la energía para realizar actividades desde básicas hasta complicadas. (C. F. Muñoz et al., 2020)

Autorrealización personal: determinación de una meta propia en base a motivación personal y valores del docente. (Tito-Huamani et al., 2022)

Despersonalización: pérdida del conocimiento de uno mismo, tomar distancia de las características y acciones que definen al docente. (Vukmirovic et al., 2020)

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Descripción del área de estudio / Descripción del grupo de estudio

La presente investigación se llevará a cabo en una Unidad Educativa ubicada en la ciudad de Atuntaqui parte de la provincia de Imbabura (Figura 2). Este establecimiento es una de las primeras del cantón, por lo que es la primera en brindar los servicios educativos desde el nivel Inicial hasta el Bachillerato ofreciendo dos especialidades en “Ciencias” y “Contabilidad” dirigido a estudiantes del cantón por lo cual está conformado por 3 ambientes: el Ambiente Central, Ambiente 1 y 2.

En Ambiente Central se encuentran distribuidos los niveles de Bachillerato desde 8vo año hasta 3eros de bachillerato tanto en ciencias como contabilidad, y en el Ambiente 1 se encuentran los grados de pre – inicial e inicial y en el Ambiente 2 nos que corresponden a 2do hasta 7mo de educación básica. La Unidad Educativa proporciona los servicios académicos a 1846 estudiantes, mismos que están distribuidos en estos ambientes que se encuentran en sitios distintos de la ciudad.



Figura 2. Ubicación de la ciudad de Atuntaqui donde se encuentra la Unidad Educativa

Fuente: Google Maps, capturado por Andrea Guzmán.

3.1.1. Población

La Unidad Educativa cuenta con una población total de 80 docentes que son el motivo de la investigación de los cuales están distribuidos de la siguiente manera: 8 en el Ambiente N°1, en el Ambiente N°2 cuentan con 23, y en Ambiente Central existen 49 docentes. La evaluación se la realizó a una totalidad de 76 docentes, 3 docentes no fueron evaluados por

presentar criterios de exclusión y 1 docentes no se lo incluyo por situaciones apremiantes a la hora de la valoración.

3.1.2. Muestra

Para el desarrollo de la presente investigación no se realizará el cálculo de la muestra pues se trabajará con la totalidad de la población.

3.1.3. Criterios de Inclusión

Se consideraron los siguientes criterios para la inclusión de participantes en la investigación:

- Docentes con tiempo de servicio en la Unidad Educativa como mínimo de 6 meses.
- Docentes que trabajen en la modalidad de contrato o de nombramiento.

3.1.4. Criterios de Exclusión

En cuanto a los criterios de exclusión, no se consideraron aquellos participantes que al momento del estudio fueran:

- Docentes que se encuentre en periodo de vacaciones.
- Docentes que se encuentren con descanso médico prolongado.
- Docentes en periodo de maternidad.

3.1.5. Criterios de Eliminación

Se consideraba que un participante quedaba eliminado cuando fueran:

- Docentes que no firmen el consentimiento informado.
- Docentes que no llenen los instrumentos o lo hagan de forma incompleta.

3.2. Enfoque y tipo de investigación

3.2.1. Enfoque de investigación

Las variables de investigación serán abordadas desde el enfoque cuantitativo. Según Otero-Ortega (2018) la investigación cuantitativa se centra en medir con datos numéricos las hipótesis formuladas, empleando medidas estadísticas para resolver las incógnitas del estudio. El presente estudio se basa en niveles y grados que se analizarán para corroborar la hipótesis en la población de docentes a estudiar.

3.2.2. Tipo de investigación

El presente estudio será un diseño no experimental, transversal pues se tiene la finalidad de analizar las variables en la población de docentes en el periodo 2024 y la relación entre ellas, esta información se recolectará en un único momento por lo cual los datos serán referentes a esa línea del tiempo y no podrá hacer referencia a momentos pasados ni futuros (Hernández et al., 2017).

Esta investigación será de tipo descriptivo - correlacional puesto que se describirán los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los docentes en la Unidad Educativa y buscará la relación que pudiera existir con el síndrome de Burnout, también tiene la finalidad de especificar las propiedades y características de variables en esta Unidad Educativa y relatará en que grado se dará la mencionada dependencia para así generar la hipótesis de trabajo y realizar la planificación de propuesta de acción (Hernández et al., 1999; Monje, 2011).

3.3. Materiales y métodos

3.3.1. Métodos

El método deductivo permitirá partir de datos generales de los docentes como los correspondientes a categorías, tiempo de dedicación, aspectos socio demográficos, y luego deducir por medio de varias suposiciones que son verdades establecidas, aplicarlas en casos individuales y comprobar así su validez. (Hernández et al., 1999; Monje, 2011)

Método hipotético-deductivo, según Hernández et al. (1999) es la actividad práctica científica que se aplicará con la finalidad de crear hipótesis y explicar los factores de estudio, deducir las consecuencias o proposiciones elementales de la propia hipótesis y finalmente la verificación y comprobación de la verdad de los enunciados deducidos.

Los métodos de la estadística descriptiva o análisis exploratorio de datos, para Monje (2011) en el trabajo ayudarán a presentar los datos de tal modo que sobresalga su estructura. Se organizará los mismos en gráficos que permiten detectar tanto las características sobresalientes como las características inesperadas. También describirán los datos resumidamente en uno o dos números que pretenden caracterizar el conjunto con la menor distorsión o pérdida de información posible. En este caso se utilizó una hoja de Excel para crear la base de datos, en el programa estadístico IBM SPSS Statistics 23.

3.3.2. Técnica

Las técnicas que se aplicaron en este estudio están compuestas por cuestionarios los cuales están conformados por preguntas diseñadas y validadas en varios países incluyendo Ecuador, y en diferentes profesiones como los docentes. Por medio de las respuestas se obtuvieron datos útiles para confirmar las hipótesis de trabajo y cumplir con los objetivos de la investigación; para la recolección de la información se seguirá un plan de actividades formulado en el anteproyecto, los datos obtenidos pueden ser sometidos a pruebas estadísticas estandarizadas, con la finalidad unificar y generalizar los resultados obtenidos. (Hernández et al., 2017)

3.3.3. Instrumento

Se hizo uso de dos instrumentos validados y estandarizados, cada uno evaluando las variables de estudio correspondientes a los factores psicosociales como la variable independiente, y al síndrome de Burnout como variable dependiente (Tablas 2 y 3).

3.3.3.1.FPSICO Versión 4.1.

Para la obtención de los datos referentes sobre riesgos psicosociales se aplicó el “Método de evaluación FPSICO versión 4.1” en el personal docente de una Unidad Educativa de la ciudad de Atuntaqui, el cual es elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social de España, mismos que fueron validados al idioma español corroborado con pruebas estadísticas, además de recibir validación en profesionales que ofrecen servicios dando atención a terceros y en docentes. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022a, 2022d). Además, que ya ha sido utilizado en varios estudios de docentes en Latinoamérica e incluso en Ecuador.

Rodríguez-Rodríguez y Játiva-Morillo (2024) refieren que el instrumento es altamente fiable y de excelencia, pues posee un “coeficiente α de Cronbach de la escala asciende a 0.895 (n=1108)” (p. 10). Esto confirma la validez de su cuestionario, así como las dimensiones que evalúa con dichos ítems.

Este cuestionario se encuentra dividido en 9 dimensiones: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/ contenido de trabajo, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol, y relaciones y apoyo social las cuales ofrecen 44 secciones algunas tienen varias preguntas por lo cual llega a un total de 89 preguntas en total.

Este cuestionario tiene varias versiones la más reciente es 4.1 y se encuentra disponible en versión manual y digital, la aplicación es de uso libre y gratuito, dando la opción de generar el cuestionario para su resolución en papel y posterior ingresar en el sistema los datos para su análisis e interpretación, este software es compatible con Windows desde la versión 7 (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022c).





Las dimensiones que evalúa el instrumento según Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022) son:

- Tiempo de trabajo: menciona la distribución de las actividades del trabajo durante la semana, vacaciones, fines de semana feriados, el uso del tiempo libre en calidad y cantidad, además de su equilibrio con la interacción social, esta dimensión se evalúa con 4 secciones: 1, 2, 5, 6.
- Autonomía: se define como la capacidad del docente de tomar sus propias decisiones en asuntos personales, pausas, ritmo de trabajo entre otros. se evalúa con 5 secciones: 3, 7, 8, 9, 10 a-h.
- Carga de trabajo: hace referencia a la exigencia laboral que colocan los supervisores a los docentes desde lo mental hasta lo físico, lo cual se encuentra distribuido en 11 secciones: 4, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32.
- Demandas psicológicas: menciona las exigencias propias del trabajo las cuales pueden ir desde cognitivas hasta emocionales que se evalúan en 4 secciones: 33 a-f, 34 a-d, 35, 36.
- Variedad/ contenido de trabajo: consiste en la definición y constitución propia del trabajo y sus metas, distribuidas en 4 secciones: 37, 38, 39, 40 a-d.
- Participación/supervisión: comprende el papel que desempeña las autoridades sobre la vigilancia y aporte a los docentes, y el papel de los docentes en el ejercicio de sus funciones. Se encuentran en 2 secciones: 11 a-g y 12 a-d.
- Interés por el trabajador/compensación: se relaciona a la atención que presta la entidad por el desarrollo y crecimiento de los docentes tanto en el ámbito personal, económico, profesional, académico y desempeño en un periodo prolongado, se lo evalúa en 5 secciones: 13 a-d, 41, 42, 43 y 44.
- Desempeño de rol: hace referencia a los obstáculos propios de cada puesto laboral considerando el área y las funciones a desempeñarse y se encuentra en 2 secciones: 14 a-f, 15 a- e.

- Relaciones y apoyo social: considera todos los lazos generados por los docentes tanto en el ámbito personal, familiar y laboral, no solo considera a las personas sino también a los recursos y condiciones que se pueden generar. Está distribuida en 5 secciones: 16 a-d, 17, 18 a-d, 19, 20.

La aplicación al ingresar los resultados de cada pregunta nos dará tablas con valores en los siguientes colores en base al análisis estadístico que realiza el software, por lo cual para interpretar el nivel de presencia de los riesgos psicosociales se emplea la tabla 1 (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022c).

Tabla 1. Representación gráfica de los niveles de riesgos psicosociales

Riesgo	Color
Muy elevado	
Elevado	
Moderado	
Situación adecuada	

Elaboración: Andrea Guzmán

Fuente: FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales.

3.3.3.2. Maslach Burnout Inventory Educator Survey (MBI-ES).

Así también para los datos referentes al síndrome de Burnout se empleó el cuestionario de “Maslach Burnout Inventory Educator Survey (MBI-ES) (Ed)” que fue desarrollado desde 1986 por Maslach y Jackson para su aplicación en profesionales de la educación como son los docentes, cuenta con validez y confiabilidad demostrada a lo largo de los años en diferentes estudios que se realización alrededor de este tema incluido en países de Latinoamérica, investigaciones que cuentan con la comprobación estadística respectiva (Gil-Monte y Peiro, 1999b).

Guevara y Ocampo (2014) determinaron las propiedades psicométricas del instrumento de Maslach a través de una muestra dispuesta por 121 individuos; se determinó mediante un alfa de Cronbach de 0.711 una confiabilidad satisfactoria, mientras que, tras un análisis factorial se establece que el instrumento posee índices de validez.

La prueba MBI-ES está conformado por 22 preguntas que se encargan de evaluar las 3 dimensiones de: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Cada ítem fue evaluado desde 0: nunca, 1: alguna vez al año o menos, 2: una vez al mes o menos, 3:

algunas veces al mes, 4: una vez a la semana, 5: varias veces a la semana y 6: diariamente. Según el valor total obtenido de cada dimensión se estratificará por niveles: alto, medio y bajo (Garita y Herrera, 2020)

A continuación, se describen las tres dimensiones de este instrumento de Maslach, así como los ítems o preguntas por los que está conformado cada grupo:

- **Agotamiento emocional:** hace referencia al cansancio que puede presentar emocionalmente por las exigencias que presenta el trabajo. Está conformado por 9 preguntas: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20 llegando a un puntaje máximo de 54 puntos que se interpreta de la siguiente manera: alto ≥ 27 , medio 19 – 26 y bajo ≤ 18 . Se deduce que entre mayor es el puntaje mayor es la gravedad del Burnout y viceversa (Garita y Herrera, 2019).
- **Despersonalización:** categoría que hace alusión al momento en el cual el docente pierde el sentido de vocación por su profesión debido al exceso de trabajo. Se evalúa con 5 preguntas: 5, 10, 11, 15 y 22, que puede llegar a un valor máximo de 30 puntos, que se interpretación es directamente proporcional al total: alto ≥ 10 , medio 6 – 9 y bajo ≤ 5 , es decir entre menor es el puntaje más bajo es el nivel del síndrome de Burnout (Alvarado-Dote et al., 2020a).
- **Baja realización personal:** menciona la baja autoconcepción de eficacia en la realización de sus funciones como docentes debido a las demandas laborales. Se evalúa con 8 preguntas 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21, su puntuación máxima alcanzable es de 48 puntos y contrario a las dos anteriores entre más bajo el puntaje más intenso es el nivel de Burnout y se interpreta de la siguiente manera: bajo nivel de realización personal ≤ 33 , medio nivel de realización personal 34 – 39 y alto nivel de realización personal o sensación de logro personal ≥ 40 (Serrano et al., 21).

Pero se puede considerar como un nivel unificado de Burnout sin tomar en cuenta las dimensiones, sino en base a la puntuación general donde un nivel bajo se consideraría con un valor de 1 a 33, un nivel medio de 34 a 66 y un nivel alto entre 67 a 99.

3.4.Operacionalización de variables

Tabla 2. Operacionalización de variable independiente- Riesgos psicosociales

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA	POBLACIÓN
Riesgos psicosociales	Tiempo de trabajo		1, 2, 5, 6	Cuestionario FPSICO	Docentes
	Autonomía		3, 7, 8, 9, 10 a-h		
	Carga de trabajo		4, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32		
	Demandas psicológicas	Muy Elevado: Rojo	33 a-f, 34 a-d, 35, 36		
	Variedad/ contenido de trabajo	Elevado: Naranja	37, 38, 39, 40 a-d		
	Participación/supervisión	Moderado: Amarillo	11 a-g, 12 a-d		
	Interés por el trabajador/compensación	Situación adecuada: Verde	13 a-d, 41, 42, 43, 44		
	Desempeño de rol		14 a-f, 15 a-e		
Relaciones y apoyo social		16 a-d, 17, 18 a-d, 19, 20			

Elaboración: Andrea Guzmán

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Tabla 3. Operacionalización de variable dependiente- Síndrome de Burnout

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA	POBLACIÓN
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Alto ≥ 27	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	Cuestionario Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI- ES)	Docentes
		Medio 19 - 26			
		Bajo ≤ 18			
	Despersonalización	Alto ≥ 10	5, 10, 11, 15, 22		
		Medio 6 - 9			
		Bajo ≤ 5			
Realización personal	Baja ≤ 33	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21			
	Media 34 - 39				
	Alta ≥ 40				

Elaboración: Andrea Guzmán

Fuente: Departamento de Registro de la Universidad Nacional de Costa Rica

3.5. Análisis estadístico

En secuencia se aplicó la prueba de Kolmogorov- Smirnov que se utiliza en muestras o poblaciones mayores a 50, lo que contribuyó a determinar si los valores provienen de una distribución normal o no normal, estableciendo así si los datos son paramétricos o no paramétricos según el valor “p”, si este es menor o igual a 0,05 se puede determinar que no hay normalidad en la distribución de los datos es decir son no paramétricos; si este valor es mayor a 0,05 se habla de datos con distribución normal es decir paramétrica (Luzuriaga et al., 2023).

También se aplicó chi cuadrada para comprobar la existencia de una relación de tipo estadística entre los datos de tipo ordinal, esta prueba se aplica en estudios no paramétricos, y menciona que si se obtiene 95% y un valor de “p” menor o igual al 0,05 se niega la hipótesis trabajo y se establece que no existe una relación estadísticamente significativa (Amaya, 2017). Como complemento se obtiene un valor tipo gamma que puede variar entre -1 a +1 que determinó la intensidad de la inferencia y si esta relación es positiva o negativa. (IBM, 2023)

Tabla 4. Significación de Gamma

<i>Valor</i>	<i>Significancia</i>
+1	<i>Alta</i>
+0.6	<i>Media</i>
+0.3	<i>Baja</i>
0	<i>Baja</i>
-0.3	<i>Baja</i>
-0.6	<i>Media</i>
-1	<i>Alta</i>

Elaborado: Andrea Guzmán
Fuente: IBM

Para la comprobación de hipótesis se realiza pruebas de hipótesis al tener datos no paramétricos. Con múltiples dimensiones relacionadas se realizará la prueba de “Friedman” que toma como referente el valor de significancia o p-valor, si este resulta ser inferior a 0,05 se aprueba la hipótesis de investigación y, por consiguiente, se niega la hipótesis nula (Ramírez, 2023).

3.6.Hipótesis de investigación

3.6.1. Hipótesis de Investigación:

Los docentes de una Unidad Educativa de Atuntaqui tienen riesgos psicosociales que se relacionan con el síndrome de Burnout.

3.6.2. Hipótesis Nula:

Los docentes de la Unidad Educativa de Atuntaqui no tienen riesgos psicosociales y no se relacionan con el síndrome de Burnout.

3.6.3. Hipótesis Alternativa:

Los docentes de la Unidad Educativa de Atuntaqui tienen riesgos psicosociales y no se relaciona con el síndrome de Burnout.

3.7.Consideraciones bioéticas

La presente investigación no supone exposición de los docentes a ningún tipo de factor, pero se encuentra sujeto a la declaración de Helsinki (Asociación Médica Mundial, s. f.; FLACSO Secretaría General, 2022), y se presentan los siguientes ítems:

Consentimiento informado: se trabajará con información dotada únicamente por docentes que aprueben y firmen el consentimiento informado sobre los datos que se recolectarán, y sobre los riesgos y beneficios del proceso. (Asociación Médica Mundial, s. f.)

Beneficencia: cumplirá con los principios bioéticos necesarios para tratar con seres humanos se mantendrá sobre todo los beneficios de los docentes, se considerará las particularidades propias de esta población. (FLACSO Secretaría General, 2022)

No maleficencia: se evitará todo posible peligro a la integridad de los docentes, y en caso de existir la probabilidad de daño se buscará minimizar toda fuente de riesgo. (FLACSO Secretaría General, 2022)

Justicia: existirá equidad durante la investigación, además no se seleccionará una muestra por lo cual toda la población docente será considerada en el estudio siempre que cumpla

con los criterios de inclusión, protegiendo a docentes pertenecientes al grupo de vulnerables. (FLACSO Secretaría General, 2022)

Respeto: se considerará la individualidad de cada docente y se respetará la autonomía de cada uno y su toma de decisiones sobre la participación en el presente estudio. Las variables serán analizadas de forma individual con la finalidad de comprobar la hipótesis de estudio. (Asociación Médica Mundial, s. f.)

Riesgo, costo y beneficio: las ventajas de la realización de esta investigación superan el peso de los riesgos y costos presupuestados para la realización de este. (Asociación Médica Mundial, s. f.)

Declaración de conflictos de interés: para el desarrollo de este trabajo no intervinieron instituciones ni públicas ni particulares, o de grupos políticos, además se realizó sin fines de lucro ni financiamientos particulares. Además, se da fe que las variables estudiadas no serán manipuladas para cumplir con la hipótesis del presente estudio, y cabe mencionar que los datos serán tomados en un único tiempo y momento. (FLACSO Secretaría General, 2022)

Confidencialidad: se garantiza que se solicitará información personal limitada y únicamente la necesaria, siempre y cuando sea con autorización del docente, dichos datos no serán divulgados y se mantendrán como anónimos. (Asociación Médica Mundial, s. f.)

Resultados: En la institución educativa se realizará la solicitud de participación con los permisos respectivos para poder realizar el estudio con la población descrita y se entregarán los resultados obtenidos. (FLACSO Secretaría General, 2022)

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos del análisis de una muestra de 76 docentes indican diversas características demográficas y socioeconómicas. En cuanto al sexo, el 27,6% de los docentes son masculinos y el 72,4% son femeninos, lo que muestra una preponderancia femenina en la muestra. Respecto al estado civil, el 19,7% son solteros, el 51,3% casados, el 23,7% divorciados, el 3,9% en unión libre y el 1,3% viudos. En relación con la edad, se observa que el 2,6% de los docentes tienen entre 18 y 30 años, el 15,8% entre 31 y 40 años, el 27,6% entre 41 y 50 años, el 53,9% entre 51 y 64 años, no se reportaron en edad de 65 o más años.

En cuanto a las cargas familiares, el 55,3% señala no tener ninguna, el 42,1% tienen entre 1 y 3 personas a su cargo, el 2,6% tienen entre 4 y 6 personas, y no se registraron docentes con más de 7 personas a su cargo. En términos de título académico, el 1,3% posee educación básica, el 53,9% tiene un título de tercer nivel, y el 44,7% cuenta con un título de cuarto nivel, sin registros de docentes investigados cuentan con solo educación secundaria.

Respecto a la experiencia laboral, el 3,9% puntúa que tiene menos de 4 años de experiencia, el 14,5% posee entre 5 y 10 años, el 18,4% cuenta con entre 11 y 15 años, y el 60,5% tiene 16 o más años de experiencia laboral. Finalmente, la distribución según el bloque de trabajo muestra que el 10,5% de los docentes trabajan en el Ambiente No. 1, el 30,3% en el Ambiente No. 2, y el 59,2% en el Ambiente central.

Estos resultados proporcionan un perfil detallado de la muestra, facilitando una comprensión profunda de las características demográficas y socioeconómicas predominantes en el estudio.

Tabla 5. Recuento de datos

Variable	Ítem	N	%
Sexo	Masculino	21	27,6%
	Femenino	55	72,4%
Estado civil	Soltero	15	19,7%
	Casado	39	51,3%
	Divorciado	18	23,7%
	Unión libre	3	3,9%

	Viudo	1	1,3%
Edad	Entre 18 a 30 años	2	2,6%
	Entre 31 a 40 años	12	15,8%
	Entre 41 a 50 años	21	27,6%
	Entre 51 a 64 años	41	53,9%
	Ninguna	42	55,3%
Cargas familiares	De 1 a 3 personas	32	42,1%
	De 4 a 6 personas	2	2,6%
	Educación básica	1	1,3%
Título académico	Tercer nivel	41	53,9%
	Cuarto nivel	34	44,7%
	Menos de 4 años	3	3,9%
Experiencia laboral	De 5 a 10 años	11	14,5%
	De 11 a 15 años	14	18,4%
	16 o más años	46	60,5%
	Ambiente 1	8	10,5%
Bloque en el que trabaja	Ambiente 2	23	30,3%
	Ambiente central	45	59,2%

4.1. Análisis e interpretación de resultados

4.1.1. Pruebas de normalidad

La prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov evidenció que los datos no siguen una distribución normal, dado que todos los valores-p obtenidos fueron inferiores a 0,05. En consecuencia, se empleará una prueba no paramétrica para la comprobación de hipótesis, garantizando así la validez estadística del análisis.

Tabla 6. Pruebas de normalidad

Test	Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
		Estadístico	gl	Sig.
FPSICO	Tiempo de trabajo	0,328	76	0,000
	Autonomía	0,471	76	0,000
	Carga de trabajo	0,382	76	0,000
	Demandas psicológicas	0,231	76	0,000
	Variedad/ contenido de trabajo	0,496	76	0,000
	Participación/supervisión	0,246	76	0,000
	Interés por el trabajador/compensación	0,489	76	0,000
	Desempeño de rol	0,328	76	0,000
	Relaciones y apoyo social	0,286	76	0,000
	Maslach	Agotamiento emocional	0,396	76
Despersonalización		0,426	76	0,000
Realización personal		0,382	76	0,000

4.1.2. Riesgos psicosociales

El cuestionario FPSICO, ha proporcionado resultados detallados que serán desarrollados en secciones posteriores de este análisis. Este instrumento mide diversas dimensiones relacionadas con el bienestar y la salud mental de los docentes, lo que permite identificar áreas de riesgo que requieren intervención y áreas que presentan condiciones adecuadas, proporcionando una visión integral del estado psicosocial de la fuerza laboral evaluada. La Figura 3 presenta un resumen de resultados donde se proyectan los porcentajes correspondientes a las 9 dimensiones evaluadas por ese instrumento.

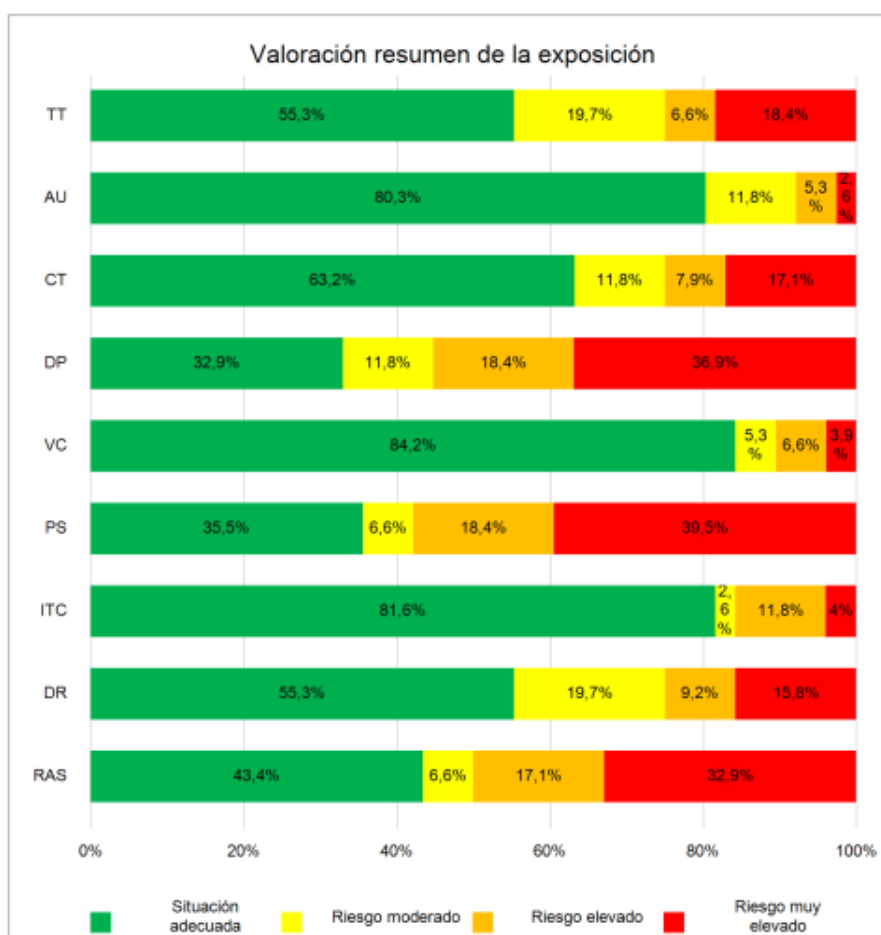


Figura 3. Resumen de resultados FPSICO

A continuación, se detallarán los hallazgos específicos de cada dimensión evaluada por el FPSICO, destacando los porcentajes de docentes en diferentes niveles de riesgo.

4.1.2.1.Tiempo de trabajo.

La dimensión "tiempo de trabajo" evalúa si los docentes laboran los sábados, fines de semana y días festivos, también examina si disponen de al menos 48 horas consecutivas de descanso durante la semana y si el horario laboral permite compaginar actividades con la familia y amigos. Los resultados indican que el 18,4% (n= 14 docentes) se encuentra en una situación de riesgo muy elevado, el 6,6% (n= 5) en riesgo elevado, el 19,7% (n= 15) en riesgo moderado, lo que sugiere que una parte significativa de la fuerza laboral enfrenta condiciones laborales que podrían afectar negativamente su bienestar. Por el contrario, el 55,3% (n= 42) se encuentra en una situación adecuada.

4.1.2.2.Autonomía.

En la dimensión de "autonomía" evalúa aspectos como la posibilidad de tomar días u horas libres, realizar pausas para la comida, tomar breves descansos cuando sea necesario, marcar un ritmo propio de trabajo, tomar decisiones respecto a la distribución del trabajo o al entorno del espacio laboral, y la distribución de turnos rotativos, así como la cantidad y calidad del trabajo. En esta dimensión, se encontró que el 2,6% (n= 2) de los docentes se encuentra en riesgo muy elevado, el 5,3% (n= 4) en riesgo elevado, el 11,8% (n= 9) en riesgo moderado, y el 80,3% (n= 61) en una situación adecuada.

4.1.2.3.Carga de trabajo.

La tercera dimensión evaluada mediante el FPSICO es la "Carga de trabajo", en la cual se considera el tiempo disponible para ejecutar las tareas de forma eficiente y adecuada. Se cuestiona si las tareas imponen rapidez en su ejecución y la frecuencia con la que se acelera el ritmo de trabajo. Asimismo, se evalúa el esfuerzo requerido para mantener la atención en el trabajo, el nivel de atención necesario, la multitarea, las interrupciones debido a otras tareas y cómo estas alteraciones impactan el ritmo laboral. Otro conjunto de preguntas en esta dimensión identifica la cantidad y dificultad del trabajo, considerando las horas extras, el trabajo llevado a casa y la existencia de tareas tan complejas que requieran ayuda. Ante estos ítems, se encontró que el 17,1% (n= 13) de los docentes está en riesgo muy elevado, el 7,9% (n=6) en riesgo elevado, el 11,8% (n= 9) en riesgo moderado y el 63,2% (n=48) en una situación adecuada.

4.1.2.4.Demandas psicológicas.

Las "demandas psicológicas" evalúan las exigencias cognitivas tales como la necesidad de aprender nuevos métodos, adaptarse a situaciones cambiantes, demostrar iniciativa, y utilizar la memoria y la creatividad. Esta dimensión también considera las exigencias emocionales, incluyendo el trato con alumnos, la frecuencia de ocultar emociones ante jefes, subordinados, compañeros de trabajo y alumnos, la exposición a situaciones emocionalmente afectantes, y las respuestas a los problemas emocionales de los alumnos. En ese sentido, se identificó que el 36,9% (n=25) de los docentes están en riesgo muy elevado, el 18,4% (n=14) en riesgo elevado, el 11,8% (n=9) en riesgo moderado, y el 32,9% (n=25) en una situación adecuada.

4.1.2.5.Variedad/contenido de trabajo.

La "variedad o contenido de trabajo" se evalúa mediante ítems que cuestionan la rutina laboral, el sentido de las tareas realizadas, la importancia del trabajo para la institución, y el reconocimiento recibido por parte de superiores, compañeros, estudiantes, amistades y familiares. Para esta dimensión, se encontró que el 3,9% (n=3) de los docentes están en riesgo muy elevado, el 6,6% (n=5) en riesgo elevado, y el 5,3% (n=4) en riesgo moderado. Un porcentaje mayoritario del 84,2% (n=64) se encuentra en una situación adecuada.

4.1.2.6.Participación/supervisión.

Los ítems que evalúan la dimensión "participación/superación" se centran en el nivel de implicación de los docentes en cambios relacionados con equipos y materiales, modificaciones en los métodos de trabajo, lanzamiento de nuevos servicios, reestructuraciones, cambios en la dirección por parte de superiores, contratación de nuevos empleados y la elaboración de normas. Además, analiza la participación en la creación de métodos para ejecutar el trabajo, así como en la planificación y la calidad de este. En esta dimensión, se encontró que el 39,5% (n=30) de los docentes se encuentran en riesgo muy elevado, el 18,4% (n=14) en riesgo elevado, el 6,6% (n=5) en riesgo moderado y el 35,5% (n=27) en una situación adecuada.

4.1.2.7. Interés por el trabajador/compensación.

Esta dimensión evalúa el interés por el "trabajador/compensación", incluyendo ítems que valoran la información proporcionada a los docentes en cuanto a posibilidades de formación, planes de carrera, oportunidades de promoción y sus requisitos, situación de la institución, percepciones sobre la formación por la empresa, esfuerzo, recompensas y satisfacción salarial. En esta dimensión, se encontró que el 4% (n=3) de ellos presentan un nivel de riesgo muy elevado, el 11,8% (n=9) un riesgo elevado, el 2,6% (n=2) un riesgo moderado, mientras que el 81,6% (n=62) están en una situación adecuada.

4.1.2.8. Desempeño de rol.

El "desempeño del rol" es una dimensión que considera la percepción de los docentes respecto a los recursos proporcionados por la institución para cumplir con sus funciones, los métodos adecuados para llevarlas a cabo, la cantidad de trabajo esperado, el tiempo asignado, y la responsabilidad inherente al cargo.

Asimismo, evalúa la frecuencia con la que se asignan tareas que no pueden completarse debido a la falta de recursos, la necesidad de utilizar métodos diferentes a los proporcionados, la asignación de tareas que implican conflictos morales, emocionales o legales, la presencia de situaciones contradictorias, y la exigencia de realizar tareas que corresponden a otros docentes. En esta dimensión, se encontró que el 15,8% (n=12) de los docentes están en riesgo muy elevado, el 9,2% (n=7) en riesgo elevado, el 19,7% (n=15) en riesgo moderado, y el 55,3% (n=42) en una situación adecuada.

4.1.2.9. Relaciones y apoyo social.

Como dimensión final denominada "relaciones y apoyo social", se considera si los docentes cuentan con el apoyo de superiores, compañeros, subordinados u otros para realizar trabajos complicados, y evalúa las relaciones interpersonales en el entorno laboral. Además, se examina la frecuencia con la que se producen conflictos interpersonales, situaciones de discriminación, violencia física, psicológica y acoso sexual, así como el rol de la empresa en la gestión de estos conflictos. En esta dimensión, se encontró que el 32,9% (n=25) de ellos están en riesgo muy elevado, el 17,1% (n=13) en riesgo elevado, el 6,6% (n=5) en riesgo moderado y el 43,4% (n=33) en una situación adecuada.

4.1.3. Síndrome de Burnout

En la Figura 4 se presentan los resultados agrupados correspondientes a las tres dimensiones evaluadas por la Prueba de Maslach, que mide el síndrome de Burnout. Los datos obtenidos reflejan aspectos significativos de la sintomatología asociada a este síndrome en los docentes de la institución evaluada, lo que permite identificar y analizar el grado de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, que son indicativos críticos de la presencia y severidad del Burnout.

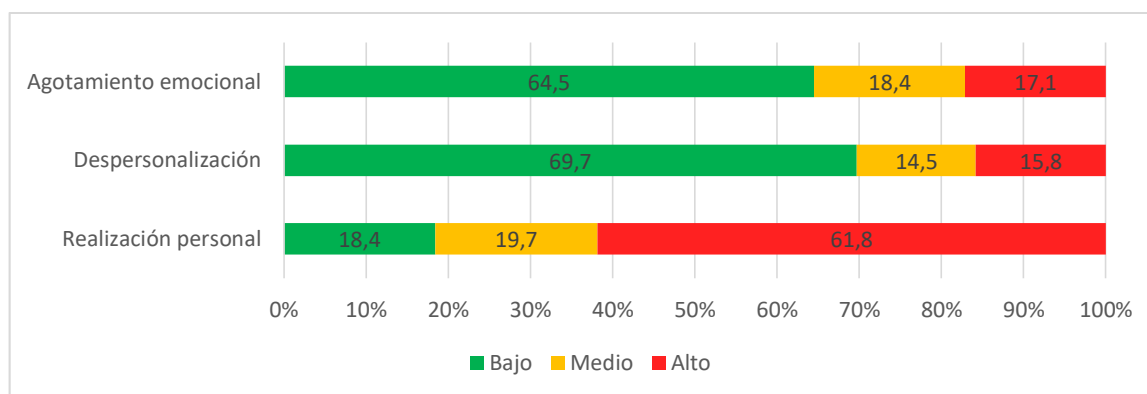


Figura 4. Resumen de resultados Maslach

Dado que el instrumento de Maslach se conforma por tres distintas dimensiones, los resultados de cada una se detallan a continuación.

4.1.3.1. Agotamiento emocional.

En la dimensión de "agotamiento emocional" los resultados revelan una distribución significativa entre los niveles de severidad donde el 64,5% (n=49) de los docentes evaluados reportaron niveles bajos de agotamiento emocional, lo que sugiere una relativa estabilidad en su bienestar emocional. En contraste, el 18,4% (n= 14) mostraron niveles medios de agotamiento emocional, indicando una preocupación moderada en relación con el desgaste emocional, indicando una preocupación moderada en relación con el desgaste emocional. Finalmente, el 17,1% (n=13) restante presentó niveles altos de agotamiento emocional, señalando una mayor afectación que podría influir negativamente en su desempeño y bienestar.

4.1.3.2. Despersonalización.

En cuanto a la dimensión de "despersonalización", se encontró que el 69,7% (n=53) de los docentes evaluados presentan niveles bajos de despersonalización, conformando una mayoría significativa que mantiene una actitud empática y positiva hacia sus estudiantes. Sin embargo, el 14,5% (n=11) de los docentes reportaron niveles medios lo que sugiere un grado moderado de desapego emocional, mientras que el 15,8% (n=12) restante mostró niveles altos de despersonalización, siendo un nivel preocupante de desapego y distanciamiento hacia sus estudiantes, compañeros de trabajo u otros integrantes.

4.1.3.3. Realización personal.

En la dimensión de "realización personal" revela que el 18,4% (n=14) de los docentes reportaron niveles bajos, esta porción menor puede encontrarse experimentando una sensación reducida de logro y satisfacción en su rol profesional. Por otro lado, el 19,7% (n=15) de docentes presentó niveles medios de realización personal, lo que sugiere una percepción moderada de éxito y satisfacción en su trabajo. Sin embargo, una destacada mayoría conformada por el 61,8% (n=47) reportó niveles altos de realización personal, reflejando una fuerte sensación de éxito y satisfacción en su labor educativa.

4.1.4. Presencia de Burnout

De acuerdo con los resultados obtenidos, un 11,8% (n=9) de los docentes evaluados presenta síntomas de Burnout (Tabla 7). Este porcentaje refleja un nivel preocupante, ya que el síndrome de Burnout está asociado con consecuencias adversas tanto a nivel individual como institucional. Los docentes afectados pueden experimentar agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la percepción de la eficacia profesional.

Tabla 7. Presencia de Burnout

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	67	88,2	88,2	88,2
	No	9	11,8	11,8	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

4.1.5. Burnout y riesgos psicosociales

Se realizó el cruce de variables conforme las dimensiones que evalúa el instrumento FPSICO con la presencia del Burnout, a ello también se implementó la prueba chi cuadrado

para determinar la relación de tipo estadística entre los datos ordinales cruzados, obteniéndose un p-valor para determinar la hipótesis correspondiente a los cruces.

4.1.5.1. Burnout y tiempo de trabajo.

El síndrome de Burnout se relaciona de manera frecuente con un tiempo de trabajo excesivo, donde jornadas prolongadas y la falta de pausas adecuadas generan un desgaste físico y mental significativo en los docentes pues según los valores reportados el 33,3% de docentes con Burnout presentan niveles muy elevados de tiempo de trabajo. Del mismo modo, el tiempo de trabajo podría ser considerado como un factor preventivo para el síndrome en cuestión (Tabla 8).

Tabla 8. Burnout y tiempo de trabajo

		Tiempo de trabajo				Total	
		Adecuada	Moderada	Elevada	Muy elevada		
Burnout	No	Recuento	38	13	5	11	67
		% dentro de Burnout	56,7%	19,4%	7,5%	16,4%	100,0%
		% dentro de Tiempo de trabajo	90,5%	86,7%	100,0%	78,6%	88,2%
	Si	Recuento	4	2	0	3	9
		% dentro de Burnout	44,4%	22,2%	0,0%	33,3%	100,0%
		% dentro de Tiempo de trabajo	9,5%	13,3%	0,0%	21,4%	11,8%
Total	Recuento	42	15	5	14	76	
	% dentro de Burnout	55,3%	19,7%	6,6%	18,4%	100,0%	
	% dentro de Tiempo de trabajo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

La relación entre Burnout y tiempo de trabajo se define por la prueba de chi cuadrado con la que se obtuvo un p-valor de 0,541, superior a 0,05, por lo que se interpreta que no existe una correlación significativa. Esto puede acontecer por variables intervinientes que no se consideraron en la investigación (Tabla 9).

Tabla 9. Chi cuadrado para Burnout y tiempo de trabajo

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,152	3	0,541
Razón de verosimilitud	2,547	3	0,467
Asociación lineal por lineal	0,872	1	0,351
N de casos válidos	76		

4.1.5.2. Burnout y autonomía.

Los resultados de la tabla 10 reflejan que la presencia del Burnout se presenta en un nivel de autonomía moderada y se presenta el síndrome a pesar de tener un nivel adecuado. Por otro lado, el mayor porcentaje de docentes que no presentan Burnout también presentan un nivel adecuado.

Tabla 10. Burnout y autonomía

		Autonomía				Total	
		Adecuada	Moderada	Elevada	Muy elevada		
Burnout	No	Recuento	55	6	4	2	67
		% dentro de Burnout	82,1%	9,0%	6,0%	3,0%	100,0%
		% dentro de Autonomía	90,2%	66,7%	100,0%	100,0%	88,2%
	Si	Recuento	6	3	0	0	9
		% dentro de Burnout	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Autonomía	9,8%	33,3%	0,0%	0,0%	11,8%
Total	Recuento	61	9	4	2	76	
	% dentro de Burnout	80,3%	11,8%	5,3%	2,6%	100,0%	
	% dentro de Autonomía	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

La tabla 11 incluye la prueba chi cuadrado para Burnout y autonomía, si el p-valor es inferior a 0,05 se confirma una relación. Dado que el valor de significancia fue de 0,170 se asevera que no hay una correlación estadísticamente significativa entre estas variables.

Tabla 11. Chi cuadrado para Burnout y autonomía

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,023	3	0,170
Razón de verosimilitud	4,617	3	0,202
Asociación lineal por lineal	0,020	1	0,887
N de casos válidos	76		

4.1.5.3. Burnout y carga de trabajo.

La carga de trabajo muy elevada se relaciona con la presencia de Burnout en el 33,3% de los casos donde se ha identificado este síndrome (Tabla 12). Cuando 65,7% que no manifiestan los síntomas relacionados con este síndrome tiene una carga de trabajo en nivel adecuado.

Tabla 12. Burnout y carga de trabajo

	Carga de trabajo	Total
--	------------------	-------

		Adecuada	Moderada	Elevada	Muy elevada		
Burnout	No	Recuento	44	8	5	10	67
		% dentro de Burnout	65,7%	11,9%	7,5%	14,9%	100,0%
		% dentro de Carga de trabajo	91,7%	88,9%	83,3%	76,9%	88,2%
	Si	Recuento	4	1	1	3	9
		% dentro de Burnout	44,4%	11,1%	11,1%	33,3%	100,0%
		% dentro de Carga de trabajo	8,3%	11,1%	16,7%	23,1%	11,8%
Total	Recuento	48	9	6	13	76	
	% dentro de Burnout	63,2%	11,8%	7,9%	17,1%	100,0%	
	% dentro de Carga de trabajo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

La tabla 13 representa la prueba chi cuadrado para Burnout y carga de trabajo, el p-valor obtenido (0,517) resultó ser superior a 0,05, por lo que se prueba que no existe una correlación significativa entre estas variables.

Tabla 13. Chi cuadrado para Burnout y carga de trabajo

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,276	3	0,517
Razón de verosimilitud	2,025	3	0,567
Asociación lineal por lineal	2,207	1	0,137
N de casos válidos	76		

4.1.5.4. Burnout y demandas psicológicas.

En los casos donde se ha identificado el síndrome de Burnout las demandas psicológicas fueron muy elevadas en 44,7%, incluso, aunque estas demandas fueran adecuadas, tras la aplicación del instrumento se detectó que si influyen en el Burnout (Tabla 14).

Tabla 14. Burnout y demandas psicológicas

		Demandas psicológicas				Total	
		Adecuada	Moderada	Elevada	Muy elevada		
Burnout	No	Recuento	22	9	12	24	67
		% dentro de Burnout	32,8%	13,4%	17,9%	35,8%	100,0%
		% dentro de Demandas psicológicas	88,0%	100,0%	85,7%	85,7%	88,2%
	Si	Recuento	3	0	2	4	9
		% dentro de Burnout	33,3%	0,0%	22,2%	44,4%	100,0%
		% dentro de Demandas psicológicas	12,0%	0,0%	14,3%	14,3%	11,8%
Total	Recuento	25	9	14	28	76	
	% dentro de Burnout	32,9%	11,8%	18,4%	36,8%	100,0%	

% dentro de Demandas psicológicas	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
--	--------	--------	--------	--------	--------

El p-valor de la tabla 15 demuestra mediante la prueba de chi cuadrado que no existe una correlación entre el Burnout y las demandas psicológicas, ya que el valor de Significación asintótica (0,694) es superior a 0,05.

Tabla 15. Chi cuadrado para Burnout y las demandas psicológicas

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,450	3	0,694
Razón de verosimilitud	2,497	3	0,476
Asociación lineal por lineal	0,212	1	0,645
N de casos válidos	76		

4.1.5.5. Burnout y variedad/contenido de trabajo.

De los docentes que presentan Burnout el 33,3% tiene un nivel elevado de variedad / contenido en el trabajo, cuando el 86,6% de docentes sin el síndrome se encuentran en un nivel adecuado y pese a esto se presenta un 66,7% de los casos con el síndrome a pesar de tener un nivel adecuado de variedad y contenido de trabajo (Tabla 16).

Tabla 16. Burnout y variedad/contenido de trabajo

		Variedad/ contenido de trabajo				Total	
		Adecuada	Moderada	Elevada	Muy elevada		
Burnout	No	Recuento	58	4	2	3	67
		% dentro de Burnout	86,6%	6,0%	3,0%	4,5%	100,0%
		% dentro de Variedad/ contenido de trabajo	90,6%	100,0%	40,0%	100,0%	88,2%
	Si	Recuento	6	0	3	0	9
		% dentro de Burnout	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%	100,0%
		% dentro de Variedad/ contenido de trabajo	9,4%	0,0%	60,0%	0,0%	11,8%
Total	Recuento	64	4	5	3	76	
	% dentro de Burnout	84,2%	5,3%	6,6%	3,9%	100,0%	
	% dentro de Variedad/ contenido de trabajo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la tabla 17 se determinó mediante la prueba de chi cuadrado que existe una correlación significativa entre el Burnout con el factor de riesgo variedad/contenido de trabajo, dado que el p-valor resultó ser inferior a 0,05, comprobando así la relación estadística entre estas variables.

Tabla 17. Chi cuadrado para Burnout y la variedad/contenido de trabajo

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,421	3	0,006
Razón de verosimilitud	8,738	3	0,033
Asociación lineal por lineal	2,304	1	0,129
N de casos válidos	76		

4.1.5.6. Burnout y participación/supervisión.

La supervisión con un nivel muy elevado en riesgo del trabajo resultó ser un riesgo psicosocial presente en los casos donde se determinó la presencia del Burnout en un 44,4%. Se identificó que la participación y supervisión en un nivel adecuado en docentes que no presentan este síndrome es de 35,8%.

Tabla 18. Burnout y participación/supervisión

		Participación/supervisión				Total	
		Adecuada	Moderada	Elevada	Muy elevada		
Burnout	No	Recuento	24	5	12	26	67
		% dentro de Burnout	35,8%	7,5%	17,9%	38,8%	100,0%
		% dentro de Participación/supervisión	88,9%	100,0%	85,7%	86,7%	88,2%
	Si	Recuento	3	0	2	4	9
		% dentro de Burnout	33,3%	0,0%	22,2%	44,4%	100,0%
		% dentro de Participación/supervisión	11,1%	0,0%	14,3%	13,3%	11,8%
Total	Recuento	27	5	14	30	76	
	% dentro de Burnout	35,5%	6,6%	18,4%	39,5%	100,0%	
	% dentro de Participación/supervisión	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

La prueba chi cuadrado de la tabla 19 demuestra que no existe una correlación entre el Burnout con la participación/supervisión, ya que el p-valor resultó ser superior a 0,05.

Tabla 19. Chi cuadrado para Burnout y la participación/supervisión

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,829	3	0,842
Razón de verosimilitud	1,412	3	0,703
Asociación lineal por lineal	0,147	1	0,701
N de casos válidos	76		

4.1.5.7. Burnout e interés por el trabajador/compensación.

Según los datos de la tabla 20, la compensación, aunque esté en un nivel adecuado, representa un riesgo psicosocial para desarrollar Burnout en un 66,7%.

Tabla 20. Burnout e interés por el trabajador/compensación

		Interés por el trabajador/compensación				Total	
		Adecuada	Moderada	Elevada	Muy elevada		
Burnout	No	Recuento	56	2	6	3	67
		% dentro de Burnout	83,6%	3,0%	9,0%	4,5%	100,0%
		% dentro de Interés por el trabajador/compensación	90,3%	100,0%	66,7%	100,0%	88,2%
	Si	Recuento	6	0	3	0	9
		% dentro de Burnout	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%	100,0%
		% dentro de Interés por el trabajador/compensación	9,7%	0,0%	33,3%	0,0%	11,8%
Total	Recuento	62	2	9	3	76	
	% dentro de Burnout	81,6%	2,6%	11,8%	3,9%	100,0%	
	% dentro de Interés por el trabajador/compensación	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

No se encontró una correlación significativa entre el Burnout con el interés por el trabajador/compensación, dado que el p-valor es superior a 0,05 (Tabla 21).

Tabla 21. Chi cuadrado para Burnout e interés por el trabajador/compensación

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,932	3	0,177
Razón de verosimilitud	4,411	3	0,220
Asociación lineal por lineal	1,154	1	0,283
N de casos válidos	76		

4.1.5.8. Burnout y desempeño del rol.

La tabla 22 muestra que el Burnout está presente en casos donde el desempeño del rol es adecuado y muy elevado en un 33,3% en ambas situaciones, pero en docentes sin Burnout este riesgo psicosocial es en un 58,2% en nivel adecuado.

Tabla 22. Burnout y desempeño del rol

		Desempeño de rol				Total	
		Adecuada	Moderada	Elevada	Muy elevada		
Burnout	No	Recuento	39	12	7	9	67

	% dentro de Burnout	58,2%	17,9%	10,4%	13,4%	100,0%
	% dentro de Desempeño de rol	92,9%	80,0%	100,0%	75,0%	88,2%
	Recuento	3	3	0	3	9
Si	% dentro de Burnout	33,3%	33,3%	0,0%	33,3%	100,0%
	% dentro de Desempeño de rol	7,1%	20,0%	0,0%	25,0%	11,8%
	Recuento	42	15	7	12	76
Total	% dentro de Burnout	55,3%	19,7%	9,2%	15,8%	100,0%
	% dentro de Desempeño de rol	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Recuento	42	15	7	12	76

Se determina que no existe una correlación entre el Burnout y el desempeño del rol en los docentes, pues el p-valor resultó ser superior a 0,05, descartándose una relación entre variables (Tabla 23).

Tabla 23. Chi cuadrado para Burnout y el desempeño del rol

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,775	3	0,189
Razón de verosimilitud	5,170	3	0,160
Asociación lineal por lineal	1,834	1	0,176
N de casos válidos	76		

4.1.5.9. Burnout, relaciones y apoyo social.

Los docentes que presentan Burnout con relaciones y apoyo social en un nivel muy elevado son del 44,4% y un 22,2% en el nivel elevado; a pesar de que en aquellos quienes no presentan el síndrome solo el 44,8% tienen la dimensión en categoría adecuada (Tabla 24).

Tabla 24. Burnout, relaciones y apoyo social

		Relaciones y apoyo social				Total	
		Adecuada	Moderada	Elevada	Muy elevada		
Burnout	No	Recuento	30	5	11	21	67
		% dentro de Burnout	44,8%	7,5%	16,4%	31,3%	100,0%
		% dentro de Relaciones y apoyo social	90,9%	100,0%	84,6%	84,0%	88,2%
	Si	Recuento	3	0	2	4	9
		% dentro de Burnout	33,3%	0,0%	22,2%	44,4%	100,0%
		% dentro de Relaciones y apoyo social	9,1%	0,0%	15,4%	16,0%	11,8%
Total	Recuento	33	5	13	25	76	
	% dentro de Burnout	43,4%	6,6%	17,1%	32,9%	100,0%	
	% dentro de Relaciones y apoyo social	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

La tabla 25 incluye la prueba de chi cuadrado para Burnout con el riesgo psicosocial determinado por las relaciones y apoyo social, al ser un valor de significancia superior a 0,05 se descarta la existencia de una relación entre variables.

Tabla 25. Chi cuadrado para Burnout, relaciones y apoyo social

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,481	3	0,687
Razón de verosimilitud	2,041	3	0,564
Asociación lineal por lineal	0,837	1	0,360
N de casos válidos	76		

4.1.6. Prueba de Friedman

Dado que la prueba de normalidad afirma que los datos vienen de una distribución no normalizada, se analizaron los datos mediante la prueba no paramétrica que para el caso fue la prueba de correlación de Friedman. La tabla 61 incluye los datos obtenidos en esta prueba sobre la relación de todas las dimensiones, tanto las del FPSICO como las del cuestionario de Maslach.

Con ello, se obtuvo un p-valor de 0,000 que evidentemente es inferior a 0,05, por lo tanto, se comprueba estadísticamente la hipótesis de investigación que señala que los docentes de una Unidad Educativa de Atuntaqui tienen riesgos psicosociales que se relacionan con el síndrome de Burnout.

Tabla 26. Prueba de Friedman

N	76
Chi-cuadrado	268,678
gl	9
Sig. asintótica	0,000

4.2. Discusión

Los resultados de la investigación demuestran que los riesgos psicosociales como la variedad y el contenido del trabajo, las demandas psicológicas, la participación y supervisión, y las relaciones de apoyo social tienen una influencia significativa en el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal de los docentes. En gran medida, los porcentajes revelan que la población mayoritaria no está en situación de vulneración, pero si existe un grupo

poblacional que se encuentra afectado por los distintos riesgos psicosociales en distintos niveles.

Cuando las dimensiones psicosociales empiezan a considerarse como niveles elevados o muy elevados, tales como la exposición prolongada a horarios laborales inadecuados, la falta de autonomía, carga excesiva de trabajo y demás, se desencadenan diversas de afectaciones en las que se incluye el aumento del estrés laboral, la disminución de la satisfacción personal y profesional, y una mayor incidencia de problemas de salud física y mental. Martínez-Mejía (2023) señala que estos desequilibrios entre el trabajo y la vida personal llegan indudablemente a afectar de forma negativa el bienestar de los docentes, incluyendo alteraciones en las relaciones familiares y sociales, lo que en muchos casos se traduce en una disminución general del bienestar y la calidad de vida de los mismo, datos que concuerdan con los resultados obtenidos en la investigación. (Benítez et al., 2024)

La falta de control en el trabajo llega a tener diversas consecuencias negativas para los empleados, pues no pueden controlar sus horarios, no poder tener autonomía sobre su desempeño o no tomar decisiones sobre su propio trabajo, influye en la probabilidad de experimentar altos niveles de estrés, baja satisfacción laboral y por ende, sintomatología asociada al Burnout (Ortíz, 2021), estos riesgos que son similares a las dimensiones relevantes del presente estudio, muchas veces están asociados con problemas de salud física y mental, tales como trastornos de ansiedad, depresión, y enfermedades cardiovasculares, mientras que, en el ámbito organizacional, pueden resultar en una mayor rotación de personal, disminución de la moral y reducción de la productividad.

Los resultados corroboran que la dimensión denominada “demandas psicológicas” es la más relevante en los docentes, abarcando un 36,9% en una situación de riesgo muy elevado, por lo que la población podría tener diversas afectaciones negativas en la salud y bienestar de los docentes, en semejanza con Barral-Coral & Albán-Pérez (2021) donde los porcentajes de Burnout y el nivel de riesgo son altos y superan el 15% y 30% respectivamente, datos que explican lo que un alto nivel de exigencias cognitivas y emocionales puede llevar a la sobrecarga mental y emocional, aumentando el riesgo de desarrollar estrés crónico y agotamiento psicológico.

La ocultación frecuente de emociones y la exposición a situaciones emocionalmente desgastantes provoca un desgaste emocional significativo, incrementando la probabilidad de desarrollar trastornos como la depresión, la ansiedad y Burnout. En similitud a las manifestaciones frecuentes en el personal docente en el artículo de Yslado et al. (2021) donde el manejo de problemas emocionales de los alumnos puede ser particularmente agotador, afectando la capacidad para mantener un equilibrio emocional saludable.

Rivera et al. (2018) menciona que encontraron un 29% de docentes de una Unidad Educativa en Ecuador presentaban agotamiento emocional y Vinueza (2023) en su investigación determinó un 31.6% de Burnot en una Unidad Educativa en la provincia de Imbabura, lo que se alinea con los resultados actuales, pues la presente investigación evidencia un 11% de Burnot en docentes.

El agotamiento emocional, cuando se presenta en niveles altos, se manifiesta como una sensación de agotamiento y falta de energía, lo que puede disminuir la capacidad de los docentes para enfrentar las demandas diarias de su trabajo. Seijas-Solano (2020) en su investigación con docentes universitarios, explica que los niveles de agotamiento emocional elevados llevan a experimentar una reducción en la calidad de sus interacciones con los estudiantes, menos compromiso con sus responsabilidades y un incremento en la probabilidad de desarrollar problemas de salud mental, el autor reporta una prevalencia de 80% y 54% en dimensiones psicosociales, a diferencia del presente estudio que si bien presenta niveles muy elevados de riesgos no superan el 40%.

La despersonalización fue la dimensión más puntuada de la prueba de Maslach, alcanzando a afectar a un 69,7% de docentes evaluados. Maureira-Roldán et al. (2024) contrario a los resultados obtenidos, mencionan que los docente presentaron altos niveles de despersonalización y suelen experimentar una desconexión emocional con sus estudiantes, lo que puede traducirse en una menor calidad en la interacción y el apoyo brindado, además explican que esta desconexión lleva a una menor empatía y comprensión hacia las necesidades individuales de los estudiantes, afectando negativamente la dinámica del aula y el rendimiento académico.

La alta realización personal observada en un porcentaje significativo de docentes es indicativa de un alto grado de satisfacción y sentido de logro en su trabajo. Esto puede traducirse

en una mayor motivación, compromiso y eficacia en el desempeño de sus funciones. Además, la realización personal elevada puede actuar como un factor protector contra el agotamiento emocional y la despersonalización, proporcionando una base sólida para la resiliencia y la satisfacción a largo plazo en la profesión docente. Promover y apoyar la realización personal en los docentes es crucial para mantener un entorno educativo saludable y eficaz, beneficiando de los mismos como de los estudiantes, datos similares al estudio de Maureira-Roldán et al. (2024)

La relación entre las dimensiones evaluadas en esta investigación expone porcentajes significativos en las relaciones entre las variables analizadas. Sin embargo, a pesar de que en general los datos indican condiciones de trabajo adecuadas, los análisis estadísticos mediante las tablas de contingencia señalan que hay casos donde el Burnout se manifiesta, aunque los elementos psicosociales representen un riesgo muy elevado menor al 30%. Esto a diferencia de la investigación de Alvarado-Dote et al. (2020a) que presenta valores mayores al 20% de Burnout y coincide con riesgos las condiciones laborales en el mismo porcentaje reflejando que la presencia de niveles elevados de despersonalización y agotamiento emocional en ciertos contextos indica que otros factores subyacentes, posiblemente relacionados con la naturaleza del trabajo, el ambiente organizacional o las características individuales pueden intervenir.

En cuanto a las relaciones más relevantes, la variedad y contenido del trabajo, demostró ser el único riesgo psicosocial que, si tiene una correlación estadística significativa con el Burnout, lo que sugiere que la falta de diversidad en las tareas y la monotonía en el contenido laboral incrementa la probabilidad de agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, características clave del Burnout.

La ausencia de desafíos y la repetitividad en las actividades docentes generan una sensación de estancamiento y desmotivación, provocando un deterioro del bienestar psicológico que, a largo plazo puede agravar el síndrome de Burnout, afectando la eficacia docente, la satisfacción laboral y la calidad educativa. En correspondencia con Alvarado-Dote et al. (2020) se recalca que las dimensiones psicosociales evaluadas por el Maslach, cuando se presentan en niveles altos, tienden a relacionarse con el síndrome de agotamiento emocional, sugiriendo que un contenido laboral adecuado puede mejorar la realización personal y reducir el agotamiento.

También se encontró un vínculo entre el Burnout y la carga de trabajo, pues se determinó que una carga de trabajo muy elevada se asocia con la sintomatología del Burnout, no obstante, la carga de trabajo adecuada también puede resultar en Burnout en algunos casos. Marcela et al. (2021) en semejanza con lo analizado identificó de forma similar una relación significativa entre los riesgos psicosociales intralaborales y el síndrome de agotamiento emocional en trabajadores colombianos, utilizando el instrumento de Maslach.

Del mismo modo, se identificó una relación significativa entre niveles de supervisión excesivamente elevados y la presencia de Burnout en este grupo de docentes. Este hallazgo sugiere que un control constante y riguroso por parte de los superiores, en lugar de fomentar un ambiente de apoyo y mejora, genera una percepción de falta de autonomía y confianza. Lo cual concuerda con lo reportado por Yslado et al. (2021) donde la supervisión excesiva provoca una percepción continua de ser evaluados o cuestionados en su capacidad, lo que aumenta el estrés y contribuye al agotamiento emocional.

Existe también una influencia del apoyo social en la despersonalización y la realización personal. Los resultados indican que las relaciones de apoyo social adecuadas y elevadas están asociadas con la despersonalización y niveles de realización personal como elementos del Burnout. En ese sentido reforzando lo obtenido, Llosa et al. (2020) refieren que el apoyo social es un componente crucial para el bienestar integral de los trabajadores, ya que influye directamente en múltiples dimensiones de su salud psicológica y física.

Investigaciones como la de Caravaca-Sánchez et al. (2021) han demostrado que el soporte social percibido, tanto de compañeros de trabajo como de supervisores, actúa como un amortiguador frente al estrés laboral, reduciendo la incidencia de trastornos psicosomáticos y mejorando la resiliencia individual.

CAPÍTULO V

5. PROPUESTA

5.1.Nombre de la propuesta

Programa de corrección y prevención de riesgos psicosociales para docentes.

Introducción

A través de una evaluación diagnóstica inicial, se ha identificado la presencia de síntomas indicativos del síndrome de Burnout en la población laboral, junto con la manifestación de diversos riesgos psicosociales que incluyen una sobre carga del tiempo de trabajo, falta de autonomía, altas demandas psicológicas, poca variedad en el contenido del trabajo, participación y supervisión inadecuadas, falta de interés por el trabajo, incoherencias en el desempeño del rol y relaciones u apoyo social deficientes. Estos hallazgos evidenciaron la prevalencia de un deterioro en el bienestar psicosocial de los docentes, subrayando la urgencia de intervenir para mitigar los efectos adversos asociados.

La implementación del plan de intervención está orientada a la mitigación de los riesgos psicosociales y la prevención de la progresión del Burnout en el entorno laboral, pues Patlán-Pérez (2019) señala que los efectos de los riesgos psicosociales, no se limitan únicamente a la salud mental, sino que se extienden a consecuencias tangibles como la reducción del rendimiento laboral, la incidencia de trastornos psicológicos, el aumento del estrés crónico, y otras alteraciones que comprometen la integridad física y emocional de los docentes. En vista de estos riesgos, se hace imperativo el diseño e implementación de un programa de intervención integral, orientado a abordar los riesgos psicosociales subyacentes y reducir la sintomatología del Burnout con el objetivo de promover un entorno laboral más saludable y sostenible.

Este plan busca reducir la incidencia de los riesgos psicosociales identificados inicialmente mediante el FPSICO con el fin de proteger la salud mental y física de los docentes, promoviendo un equilibrio integral entre sus demandas laborales y su bienestar general. La relevancia de este programa radica en su capacidad para intervenir de manera temprana, evitando que los riesgos identificados evolucionen hacia condiciones crónicas que podrían derivar en el síndrome de Burnout, un aumento del ausentismo laboral, una disminución significativa en la productividad y la calidad del trabajo, así como un incremento en los costos

asociados a la atención médica y la rotación de personal. Por tanto, su aplicación es esencial para asegurar la sostenibilidad y competitividad de la organización, al mismo tiempo que se fomenta un ambiente de trabajo saludable y resiliente, en el que los docentes puedan desarrollar su potencial sin comprometer su salud y bienestar.

El Programa de corrección y prevención de riesgos psicosociales para docentes ha sido diseñado con un enfoque flexible y adaptable, permitiendo su aplicación en diversos contextos educativos y ajustándose a las necesidades específicas de diferentes grupos de docentes. Esta adaptabilidad es clave para asegurar que las estrategias preventivas y las intervenciones correctivas sean efectivas, independientemente del tipo de institución, la carga laboral, o las particularidades del entorno de trabajo. No obstante, su diseño fue creado para ser implementado en contextos urbanos, donde los desafíos psicosociales y las dinámicas laborales requieren un enfoque particular que responde a las características de las instituciones educativas en entornos urbanos.

Objetivos del presente plan

- Desarrollar estrategias de intervención correctivas y preventivas destinadas a disminuir la exposición a los riesgos psicosociales, mejorando la calidad del entorno laboral docente.
- Implementar acciones concretas, como programas de apoyo emocional, talleres de manejo del estrés, y técnicas de mindfulness, orientadas a fortalecer la resiliencia y el bienestar psicológico de los docentes.
- Promover la salud mental y emocional de los docentes, potenciando su capacidad para enfrentar el estrés y los desafíos diarios, garantizando un entorno de trabajo resiliente que favorezca su bienestar integral y el desarrollo óptimo de sus funciones.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación continua que permita medir los impactos del programa en la reducción de los riesgos psicosociales.

Alcance

El alcance del programa se centra en mejorar el bienestar psicosocial de los docentes a través de un enfoque comprensivo y flexible, garantizando intervenciones relevantes y efectivas en el contexto específico de la enseñanza. Partiendo desde una evaluación previa de riesgos psicosociales, el plan inicia con el desarrollo e implementación de programas de apoyo

emocional, talleres de manejo del estrés, técnicas de mindfulness y otras estrategias diseñadas para reducir el Burnout y promover un ambiente laboral saludable, lo que fomenta la formación continua para los docentes y el personal de apoyo, orientado a fortalecer habilidades de afrontamiento y resiliencia. También se incluye un sistema de seguimiento y evaluación para medir la efectividad del programa y realizar ajustes necesarios basados en los resultados obtenidos. Aunque el programa está diseñado específicamente para docentes en entornos urbanos, sus estrategias y herramientas pueden ser ajustadas para abordar contextos y necesidades particulares dentro de este ámbito.

Definiciones generales

- **Factores de Riesgo Psicosocial:** son las condiciones asociadas al trabajo relacionadas con el medio de trabajo, eje de jerarquías, funciones desempeñadas, medio que rodea, carga laboral y afecta directa o indirectamente la integridad del docente tanto en forma física, mental o social, y puede conllevar afectaciones negativas como sobrecarga laboral, poca claridad en funciones, autoridad no esclarecida, evaluaciones sin perspectiva, condiciones precarias para desempeño de las labores, forma de organización en la institución. (Moreno, 2011)
- **Síndrome de Agotamiento Emocional o Burnout:** es la respuesta del organismo cuando está sobrecargado frente a estresores tanto emocionales e interpersonales que sobrepasan los recursos o estrategias internas y/o externas del docente al enfrentarse a situaciones laborales. La palabra Burnout hace referencia a la palabra “quemado”, haciendo referencia a una sensación de fatiga, agotamiento o desgaste integral del docente debido al estrés laboral. (Alvarado-Dote et al., 2020a)
- **Apoyo emocional:** es el conjunto de acciones y recursos proporcionados por individuos o grupos que ofrecen comprensión, empatía, y consuelo a una persona, ayudándola a enfrentar situaciones estresantes o difíciles, y fomentando su bienestar psicológico. (Vukmirovic et al., 2020)
- **Estrés:** respuesta fisiológica y psicológica del organismo ante demandas o desafíos percibidos como amenazantes o excesivos, que puede manifestarse en síntomas físicos, emocionales y cognitivos, afectando la salud y el rendimiento. (Garita & Herrera, 2019)

- **Resiliencia:** es la capacidad de una persona para adaptarse positivamente y recuperarse rápidamente ante la adversidad, el estrés o situaciones traumáticas, manteniendo su funcionalidad y bienestar emocional a pesar de las dificultades. (Martínez-Mejía, 2023)
- **Salud mental:** es el estado de bienestar cognitivo, emocional y social que permite a un docente desarrollar su potencial, manejar el estrés normal de la vida, trabajar de manera productiva y contribuir a su comunidad, manteniendo un equilibrio en sus funciones psicológicas.(Vukmirovic et al., 2020)
- **Salud emocional:** es la capacidad de una persona para reconocer, expresar y gestionar sus emociones de manera adecuada, manteniendo un equilibrio emocional que le permita enfrentar desafíos, tomar decisiones saludables y mantener relaciones interpersonales positivas. (Vukmirovic et al., 2020)
- **Bienestar integral:** es un estado de equilibrio y satisfacción que abarca todas las dimensiones del ser humano tanto la física, mental, emocional, social y espiritual, permitiendo un desarrollo pleno y armonioso en todos los aspectos de la vida. (Torres et al., 2023)

Desarrollo del programa

El desarrollo de las medidas correctivas y preventivas que se presentan a continuación se basa en una evaluación exhaustiva de los riesgos psicosociales, realizada mediante el uso del instrumento FPSICO. Este instrumento ha sido seleccionado por su capacidad para ofrecer una visión integral y detallada de los riesgos psicosociales que pueden comprometer la integridad física y mental de los docentes.

La aplicación del FPSICO permite identificar con precisión las áreas críticas de intervención, asegurando que las acciones propuestas aborden de manera efectiva los riesgos identificados. Por lo tanto, la metodología utilizada con el FPSICO puede ser replicada en futuras implementaciones del programa, facilitando la adaptación y evaluación continua en diferentes contextos y poblaciones docentes, garantizando así la eficacia y pertinencia de las medidas en diversas situaciones laborales.

Tabla 27. Medidas correctivas

Acción / propuesta	Dimensión	Descripción	Objetivo esperado	Técnicas/ instrumentos	Tiempo de ejecución	Medio de Verificación
Mesa redonda	Participación / Supervisión 39,5% Alto	Implementar sesiones grupales donde los docentes puedan compartir sus experiencias y reflexionar sobre sus desafíos laborales.	Reestructurar las narrativas personales en torno al estrés y el Burnout, fortaleciendo el sentido de identidad y propósito en el trabajo.	Sesiones grupales guiadas por un profesional con una frecuencia semanal o quincenal. Uso de diarios personales y técnicas de reestructuración cognitiva.	Trimestral	Hoja de planificación Firmas de asistencia Fotografías
Evaluación de carga mental	Demandas psicológicas 36,9% Alto	Evaluaciones regulares de la carga mental utilizando encuestas o test que midan los niveles de estrés y saturación cognitiva de los docentes a lo largo de la jornada.	Ajustar las tareas y responsabilidades de manera dinámica para evitar la sobrecarga y prevenir el Burnout.	Utilización de cuestionarios validados y herramientas digitales para medir la carga mental Formación del personal en la interpretación de resultados y ajuste de tareas.	Anual	Evaluaciones Firmas de asistencia
Mindfulness integrado en el aula		Incentivar a los docentes a integrar breves sesiones de mindfulness al inicio o al final de sus clases.	Reducir el estrés tanto en ellos mismos como en los estudiantes, y fomentar un ambiente de aprendizaje más relajado y enfocado.	Taller de capacitación para los docentes sobre cómo implementar estas prácticas en el aula. Se proporcionarán recursos digitales como grabaciones de meditaciones breves y guías de ejercicios de atención plena	Semanal	Firma de asistencias Fotografías
Respiración guiada		Es una técnica que utiliza patrones específicos de respiración para inducir un estado de relajación física y mental. Se centra en la respiración diafragmática, ayudando a reducir la	Disminuir los niveles de estrés y ansiedad asociados al Burnout, promoviendo la regulación emocional y mejorando la concentración.	Sesiones de respiración guiada de 10 a 15 minutos, apoyadas por un terapeuta o mediante aplicaciones móviles especializadas en mindfulness.	Diario	Firma de asistencias Fotografías

		activación del sistema nervioso simpático.				
Cabina de desahogo		Es un espacio privado equipado con dispositivos multisensoriales que permiten a los docentes experimentar un ambiente relajante y desconectar de los estresores cotidianos.	Proporcionar un escape temporal del estrés laboral, permitiendo la regeneración mental y emocional con el fin de reducir los síntomas de Burnout.	Uso de cabinas personalizadas y tratadas con dispositivos diseñados para promover la relajación profunda. El acceso está abierto diariamente y se recomienda usarlo durante los períodos de mayor estrés académico.	Diario	Firma de entrada
Mentoría inversa	Relaciones y apoyo social 32,9% Alto	Establecer un programa de mentoría inversa, donde docentes más jóvenes o con menos experiencia en un área específica guíen a colegas más veteranos en temas como la adopción de nuevas tecnologías o enfoques pedagógicos innovadores.	Promover la actualización de conocimientos y fomenta un sentido de respeto mutuo y aprendizaje compartido.	Establecimiento de pares de mentoría Formación inicial en habilidades de mentoría y comunicación para ambos grupos.	Mensual	Registro de capacitación Firmas de responsabilidad Fotografías
Jornadas de desconexión tecnológica	Tiempo de trabajo 18,4% Alto	Durante ciertos periodos del día o de la semana, se dejará de lado el uso de la tecnología en docentes	Reducir la fatiga digital y promoverá un equilibrio saludable entre el uso de la tecnología y el bienestar personal.	Definición de políticas de desconexión Organización de talleres sobre el uso saludable de la tecnología Comunicación clara de las expectativas y beneficios a los docentes.	Semestral	Firmas de asistencia Fotografías
Salida de desahogo emocional		Se trata de un espacio seguro y estructurado donde los docentes pueden expresar libremente sus emociones y frustraciones, facilitado por un profesional en salud mental.	Facilitar la liberación emocional, reducir la acumulación de tensiones, y mejorar la percepción de apoyo social en el ambiente laboral.	Sesiones grupales o individuales de desahogo emocional durante 60 minutos, utilizando técnicas como la escucha activa y la validación emocional.	Trimestral	Planificación Firma de asistencias Fotografías


Rotación de roles y tareas	Carga de Trabajo 17,1% Alto	Implementar un sistema de rotación de roles y tareas dentro de la institución, donde los docentes puedan cambiar temporalmente sus funciones o asumir diferentes responsabilidades	Reducir la monotonía, ampliar las habilidades profesionales y proporcionar un descanso mental al cambiar de actividad.	Planificación y diseño de un cronograma de rotación, con sesiones informativas previas para todos los involucrados.	Trimestral	Matriz de rotaciones Actas de designación de roles
Capacitaciones	Desempeño de rol 15,8% Alto	Son programas formativos diseñados para abordar la carga de trabajo, manejo de tensiones, y mejorar la interacción con estudiantes y padres de familia. Estas capacitaciones buscan dotar a los docentes de herramientas para manejar situaciones estresantes de manera efectiva.	Mejorar la capacidad de gestión del estrés y las competencias en la interacción docente-alumno/padre, reduciendo la incidencia de Burnout y los diferentes riesgos.	Talleres presenciales o virtuales, apoyados con materiales didácticos y simulaciones de escenarios problemáticos distribuidos en 4 módulos de 3 horas cada uno a lo largo de tres meses.	Bimensual	Matriz de capacitaciones Certificados Firmas de asistencia

Tabla 28. Medidas preventivas

Acción / propuesta	Dimensión	Descripción	Objetivo esperado	Técnicas/ instrumentos	Tiempo de ejecución	Verificación
Pausas activas con enfoque de trabajo en equipo	Participación / Supervisión 39,5% Alto	Son interrupciones breves durante la jornada laboral dedicadas a realizar ejercicios físicos ligeros y actividades de integración entre docentes, con el objetivo de fomentar el trabajo en equipo y la cohesión grupal.	Reducir la fatiga laboral y el riesgo de Burnout, mejorar la dinámica de equipo y promover un ambiente de trabajo saludable y colaborativo.	Ejercicios de estiramiento, dinámicas grupales, y juegos de equipo breves, guiados por un facilitador especializado en salud ocupacional	Semanal	Planificación de pausas Fotografías
Programa de gamificación del trabajo	Demandas psicológicas 36,9% Alto	Incorporar elementos de gamificación en las tareas diarias y en la gestión del trabajo, como establecer metas	Revitalizar el interés por el trabajo, reducir la monotonía y aumentar la cohesión del equipo docente.	Sistema de metas y recompensas, a través de una plataforma digital o manual.	Trimestral	Matriz y acta del programa

		diarias o semanales con recompensas simbólicas, que fomenten la motivación y el compromiso.		Talleres iniciales para explicar la metodología y motivar la participación.		Registro de metas y entrega de recompensas Fotográfica
Bailo terapia	Relaciones y apoyo social 32,9% Alto	Esta Actividad física que combina baile y ejercicio aeróbico, está diseñada para reducir el estrés y mejorar el estado de ánimo de los docentes, promoviendo al mismo tiempo la salud cardiovascular.	Promover el bienestar físico y mental, reducir el riesgo de estrés crónico, y mejorar la calidad de vida de los docentes.	Sesiones grupales de bailo terapia dirigidas por un instructor certificado, con música variada y coreografías accesibles.	Mensual	Planificación de sesiones Fotografías
Red de colaboración interinstitucional		Crear una red entre distintas instituciones educativas para el intercambio de buenas prácticas y recursos en la gestión de riesgos psicosociales.	Compartir experiencias, estrategias efectivas y soluciones innovadoras para enfrentar desafíos comunes, promoviendo un enfoque colaborativo y enriquecedor.	Creación de una plataforma en línea para compartir recursos Organización de seminarios web o encuentros presenciales para fomentar la colaboración.	Trimestral	Actas de reuniones Fotografías
Mañana deportiva		Jornada dedicada a la actividad física al aire libre, organizada periódicamente para fomentar la participación en deportes recreativos y actividades físicas grupales entre los docentes.	Fomentar un estilo de vida activo, fortalecer las relaciones interpersonales, y reducir el riesgo de enfermedades asociadas al sedentarismo y el estrés laboral.	Organización de torneos deportivos, caminatas, y actividades de recreación durante un día completo, adaptadas a las capacidades físicas de todos los docentes.	Quimestral	Firmas de asistencia Fotografías
Implementación de espacios de descompresión	Tiempo de trabajo 18,4% Alto	Crear zonas en las instituciones educativas donde los docentes puedan tomarse breves pausas en un ambiente relajante y libre de estímulos estresantes. Incluir elementos como asientos cómodos, iluminación suave, música relajante y acceso a materiales de lectura o ejercicios de respiración guiada.	Disponer para los docentes un espacio seguro para realización de pausas entre el horario de trabajo.	Diseño y acondicionamiento del espacio físico Adquisición de mobiliario cómodo, música ambiental, y materiales para ejercicios de relajación (videos de respiración guiada).	Diario	Planificación Firma de asistencias Fotografías

Formación de inteligencia emocional	Carga de trabajo 17,1% Alto	Talleres sobre inteligencia emocional como estrategia clave para manejar situaciones estresantes y mejorar las relaciones interpersonales en el entorno laboral.	Reconocer y gestionar sus propias emociones, así como a interpretar y responder adecuadamente a las emociones de sus colegas y estudiantes.	Talleres presenciales o virtuales sobre inteligencia emocional, utilizando dinámicas grupales, role-playing, y estudios de casos. Materiales de lectura y ejercicios para realizar en casa.	Trimestral	Matriz de talleres Certificados Firmas de asistencia
Gestión de estrés		Desarrollo de talleres regulares de mindfulness centrados en técnicas de respiración, meditación y atención plena que los docentes pueden aplicar tanto en su vida profesional como personal.	Proporcionar a los docentes herramientas prácticas para gestionar el estrés, mejorar su concentración, y aumentar su capacidad de resiliencia.	Talleres expuestos por un profesional de salud mental que guíe las prácticas, meditaciones guiadas, y ejercicios de relajación.	Mensual	Firmas de asistencia Evidencias fotográficas
Revisión y actualización de protocolos de atención a padres de familia y trato a estudiantes. Revisión de protocolos en caso de agresión por parte de estudiantes o padres de familia.	Desempeño del rol 15,8% Alto	Se llevará a cabo un proceso de análisis y mejora de los protocolos existentes para la gestión de situaciones conflictivas con padres de familia y estudiantes, enfocándose en la prevención y manejo adecuado de incidentes de agresión.	Asegurar la aplicación de procedimientos claros y efectivos que protejan a los docentes de situaciones de estrés agudo, minimizando el impacto emocional y los riesgos asociados al Burnout.	Revisión colaborativa de los protocolos actuales, con la participación de expertos en manejo de conflictos y representantes del personal docente, seguido de la implementación de las actualizaciones.	Anual	Registro de cambios y actualizaciones Firmas de asistencia a la socialización
Comunicación clara de expectativas y beneficios		Establecer un canal de comunicación efectivo y continuo que permita a los docentes comprender claramente las expectativas del programa y los beneficios que obtendrán al	Informar, motivar y comprometer a los docentes con su cargo para mejorar el desempeño laboral.	Reuniones iniciales donde se expliquen los objetivos del programa, las expectativas de este y los beneficios para los docentes. Estas sesiones incluirán presentaciones	Anual	Planificación de reuniones Actas de reuniones Firmas de asistencia



participar en las acciones preventivas y correctivas.

claras y concisas, seguidas de una sesión de preguntas y respuestas.

Diseñar y distribuir boletines electrónicos y físicos que resuman la información clave del programa, incluyendo los beneficios de las acciones implementadas y las expectativas a lo largo del tiempo.

Evaluaciones pre y post

Seguimiento

El seguimiento de las acciones propuestas es una fase crítica para asegurar que las intervenciones se implementen correctamente y que los objetivos planteados se cumplan de manera efectiva. Este seguimiento se realizará a través de un sistema continuo de monitoreo y evaluación para cada acción, en caso de requerir algún ajuste según las necesidades emergentes para así garantizar la sostenibilidad del programa.

Se establecerá un comité de supervisión y evaluación compuesto por profesionales en salud ocupacional, psicólogos y representantes de los docentes, quienes se encargarán de diseñar un plan de seguimiento que incluya indicadores específicos para medir el impacto de cada acción, tales como la reducción de los niveles de estrés, la mejora en la satisfacción laboral, y el incremento en la resiliencia de los docentes.

El seguimiento se realizará mediante evaluaciones periódicas, que incluirán tanto métodos cuantitativos como cualitativos. Por un lado, se aplicarán cuestionarios estandarizados como el FPSICO, antes y después de la implementación de las acciones para medir variables como la carga mental, la satisfacción laboral, y la percepción del ambiente de trabajo. Estos cuestionarios permitirán obtener datos objetivos sobre la evolución de los riesgos psicosociales en el entorno laboral. Así mismo, se llevarán a cabo entrevistas y grupos focales con los docentes para recoger sus opiniones, experiencias y sugerencias respecto a las acciones implementadas para entender el impacto real del programa desde la perspectiva de los docentes, y para identificar posibles áreas de mejora o aspectos que no hayan sido abordados adecuadamente.

Se utilizarán informes de progreso que serán presentados trimestralmente al comité. Estos informes incluirán un análisis detallado de los datos recolectados, comparando los resultados obtenidos con los indicadores establecidos al inicio del programa. Si se detectan desviaciones o resultados inesperados, el comité tendrá la capacidad de ajustar las acciones de manera oportuna, introduciendo cambios en las estrategias o reforzando aquellas que hayan mostrado ser más efectivas.

Finalmente, se llevará a cabo una evaluación final al término del año escolar donde se debe integrar todos los datos y observaciones recolectados durante el seguimiento. Esta evaluación servirá para medir el éxito del programa en términos de reducción de riesgos

psicosociales, así como para documentar las lecciones aprendidas y formular recomendaciones para futuras intervenciones. De esta manera, el seguimiento no solo garantiza la efectividad del programa, sino que también contribuye al desarrollo continuo de estrategias de salud ocupacional más robustas y adaptativas.

CAPÍTULO VI

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Los docentes de la Unidad Educativa de Atuntaqui enfrentan una variedad de riesgos psicosociales que afectan su bienestar y desempeño laboral. Con la herramienta FPSICO se determinó que las dimensiones de participación y supervisión, demandas psicológicas y relaciones – apoyo social son los riesgos psicosociales que se presentan con más de 30% en alto riesgo para los docentes de la Unidad Educativa, por lo cual contribuyen al desgaste profesional y demandan la generación de acciones inmediatas para mejorar la situación laboral referente a estos riesgos.

En relación con la variedad de contenido en el trabajo, el interés de las autoridades por el docente y su compensación, y por último en autonomía sobre la forma de impartir la materia; son las variables que la institución presenta mayores porcentajes de un nivel adecuado y no representan una posible fuente de daño por lo cual no requieren una urgente intervención para resguardar la salud de los docentes.

El análisis realizado revela que un porcentaje del 11% de los docentes en la Unidad Educativa de Atuntaqui presenta síndrome de Burnout. Los cuales en sus dimensiones como agotamiento y despersonalización presentan entre 30 a 40% de niveles que varían de medios a altos y en un mismo intervalo de porcentaje en realización personal con nivel bajo y medio.

Tanto el nivel de agotamiento, la despersonalización en niveles altos y la realización personal en nivel bajo de forma independiente reflejan una situación de desgaste y estrés que no llega a síndrome por lo cual nos encontramos en un punto crucial para ejercer acciones de prevención que disminuyan estos síntomas y evitar llegar un síndrome de agotamiento emocional.

Los resultados de la prueba FPSICO y Maslach fueron fundamentales para comprender la magnitud del impacto que tienen los riesgos psicosociales y el síndrome de Burnout en el bienestar y la eficacia laboral del personal docente, proporcionando una base significativa para el desarrollo del programa de intervención y prevención.

La propuesta incluye la implementación de un Programa de corrección y prevención de riesgos psicosociales en docentes, enfocado en promover la salud mental y emocional a través de acciones como la formación en técnicas de manejo del estrés, la creación de grupos de apoyo entre pares, y la aplicación de programas de mindfulness para aumentar la resiliencia, y mejorar el rendimiento profesional de los docentes, promoviendo un entorno educativo más saludable y productivo.

6.2.Recomendaciones

Implementar por parte de los superiores y autoridades políticas y prácticas que fomenten un ambiente de trabajo saludable, incluyendo la provisión de recursos para la gestión del estrés y el apoyo emocional, así como la promoción de un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal.

Incorporar prácticas de autocuidado en la rutina diaria del docente, como técnicas de mindfulness, ejercicio físico regular y hábitos saludables de sueño. Así mismo, participar activamente en los talleres y programas de capacitación ofrecidos, para proporcionar herramientas útiles para manejar el estrés y mejorar el bienestar emocional.

Aumentar la conciencia sobre el síndrome de Burnout y los riesgos psicosociales en el ámbito educativo, pues la sensibilización pública puede incentivar la implementación de programas de prevención y reduce el estigma asociado con el agotamiento laboral.

Llevar a cabo un seguimiento y evaluación continua del programa de prevención para ajustar y mejorar las estrategias según los resultados obtenidos y la retroalimentación de los docentes.

Crear un comité paritario encargado de la ejecución, seguimiento y planificación del programa, mismo que puede ser adaptado a insumos y recursos que se posea la institución, para dar cumplimiento de la propuesta que es parte del presente estudio.

Involucrar al Distrito y su respectiva Unidad de Talento humano en la ejecución del programa y su intervención para el seguimiento y respaldo en actividades descritas en las medidas preventivo- correctivas.

REFERENCIAS

- Adaptación del método FPSICO a diversos idiomas: Catalán, euskera, gallego, inglés y español internacional. (s. f.).
- Alvarado-Dote, M., Vidal-Díaz, M., & Guzmán-Sanza, R. (2020a). Relación entre el Síndrome de Burnout y Factores de Riesgos Psicosociales en Docentes. SSRN, 3607485. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3607485>
- Alvarado-Dote, M., Vidal-Díaz, M., & Guzmán-Sanza, R. (2020b). Relación entre el Síndrome de Burnout y Factores de Riesgos Psicosociales en Docentes. SSRN, 3607485. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3607485>
- Amaya, L. (2017). PRUEBA CHI-CUADRADO EN LA ESTADÍSTICA NO PARAMÉTRICA. *Revista Ciencias*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.33326/27066320.2017.1.829>
- Arias, W., & Riquelme, G. (2022). Síndrome de burnout y su relación con los componentes de la teoría DISC en una empresa comercial: Burnout syndrome and its relationship with components of DISC theory in a commerce enterprise. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 22(2). <https://doi.org/10.30554/archmed.22.2.4160.2022>
- Asociación Médica Mundial. (s. f.). Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Recuperado 13 de septiembre de 2024, de <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Barral-Coral, S., & Albán-Pérez, G. (2021a). Impacto de los factores de riesgo psicosociales, estrés y síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en personal administrativo de nivel técnico-gerencial en salud. *UDA AKADEM*, 8, Article 8. <https://doi.org/10.33324/udaakadem.vi8.444>

- Barral-Coral, S., & Albán-Pérez, G. (2021b). Impacto de los factores de riesgo psicosociales, estrés y síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en personal administrativo de nivel técnico-gerencial en salud. *UDA AKADEM*, 8, Article 8. <https://doi.org/10.33324/udaakadem.vi8.444>
- Benítez, D., Reyes, G., Africano, K., & Tamayo, M. D. P. T. (2024). Impacto del estrés laboral y trastornos mentales en médicos de Colombia en el marco de la identificación de los riesgos psicosociales del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo, revisión bibliográfica. *Código Científico Revista de Investigación*, 5(E3), Article E3. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/nE3/324>
- Botero, C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y «burnout» en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*, 28(48), 118-133. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225025860002>
- Caravaca-Sánchez, F., Pastor-Seller, E., Barrera-Algarín, E., & Sarasola, J. L. (2021). Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social. *Interdisciplinaria. Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 39(1), 179-194. <https://doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.11>
- Carrillo, M. (2015). Relación entre Riesgo Psicosocial y Desempeño Laboral en una Empresa de Comercialización Automotriz [Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1271/1/75874.pdf>
- Castro, M. (2022). Mónica Inés Cesana Bernasconi y Julio César Neffa (comps.) Los riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría, metodología y estudios de casos. *Ucronías*, 6, Article 6. <https://ucronias.unpaz.edu.ar/index.php/ucronias/article/view/142>

- Chiang, M., Gómez, N., & Sigoña, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: Comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 1(2), 111-128.
- Constitución de la Republica del Ecuador. (2008). Decreto Legislativo 0, Registro Oficial 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Cortez-Silva, D. M. C., Campana, N., Huayama, N., & Aranda, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(3), Article 3. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>
- FLACSO Secretaría General. (2022). Código de Ética de la Investigación de la FLACSO. [https://www.flacso.org/sites/default/files/C%C3%B3digo%20de%20C3%89tica%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20\(JUN.2022\).pdf](https://www.flacso.org/sites/default/files/C%C3%B3digo%20de%20C3%89tica%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20(JUN.2022).pdf)
- Gallardo-López, J. A., López-Noguero, F., & Gallardo-Vázquez, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 324-343. <https://doi.org/10.15359/ree.23-2.17>
- Garita, L., & Herrera, J. (2019). El Síndrome de Burnout según la teoría de Maslach y Jackson como factor estresor en el desempeño laboral del personal administrativo, caso Departamento de Registro de la Universidad Nacional de Costa Rica [Pregrado, Universidad Nacional de Costa Rica]. <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/21144/TFG%20Lilliana%20Garita%20y%20Jos%c3%a9%Herrera%20-%20Sindrome%20de%20Burnout%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Garita, L., & Herrera, J. (2020). Manual de prevención del Síndrome de Burnout. Universidad Nacional de Costa Rica.
<https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/21144/Manual%20Final%20-%20Sindrome%20de%20Burnout.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Gil-Monte, P., & Peiro, J. (1999a). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268.
https://www.researchgate.net/publication/39174796_Perspectivas_teoricas_y_modelos_interpretativos_para_el_estudio_del_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo
- Gil-Monte, P., & Peiro, J. (1999b). Validez factorial del maslach burnout inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 1(3), 679-689.
<https://www.redalyc.org/pdf/727/72711319.pdf>
- Henao, M. (2013). DEL SURGIMIENTO DE LA PSICOLOGÍA HUMANÍSTICA A LA PSICOLOGÍA HUMANISTA-EXISTENCIAL DE HOY. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 4(1). <https://www.redalyc.org/pdf/4978/497856284007.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1999). *Metodología de la Investigación* (Vol. 1). McGraw- Hill. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2017). *Metodología de la Investigación* (6ta ed., Vol. 1). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- IBM. (2023, agosto 4). Estadísticos de tablas cruzadas. SPSS Statistics. <https://www.ibm.com/docs/es/spss-statistics/saas?topic=crosstabs-statistics>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022a). Adaptación del método FPSICO a diversos idiomas. INSST.

<https://www.insst.es/documents/94886/2927460/FPSICO+4.1+Adaptaci%C3%B3n+a+diversos+idiomas.pdf/dce9dcf4-ade8-d411-079c-df46d46b0ce5?t=1660117706405>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022b). FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática. INSST.

<https://www.insst.es/documents/94886/2927460/FPSICO+4.1+Manual+de+uso.pdf/5d6ae7da-ae51-486c-c7e0-990e8d61e022?t=1660131894697>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022c). FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática. INSST.

<https://www.insst.es/documents/94886/2927460/FPSICO+4.1+Manual+de+uso.pdf/5d6ae7da-ae51-486c-c7e0-990e8d61e022?t=1660131894697>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022d). Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales FPSICO. INSST.

<https://www.insst.es/documents/94886/2927460/FPSICO+4.1+Propiedades+psicom%C3%A9tricas+de+FPSICO.pdf/73c1c9b2-b76a-4f82-5c52-42c1eab84de8?t=1660118527121>

Lara, J., Játiva, M. V., & Pando, K. (2024). Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales. 2.

Llosa, J., Agulló-Tomás, E., Menéndez-Espina, S., Rodríguez-Suárez, J., & Boada-Grau, J. (2020). Incertidumbre Laboral, Salud Mental y Apoyo Social en trabajadores pobres. Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social, 20(1), Article 1. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2178>

- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, 70, Article 70.
<https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Luna-Chávez, E., Ramírez-Lira, E., Anaya-Velasco, A., & Díaz-Patiño, D. (2021). Factores psicosociales, intervención y gestión integral en organizaciones: Revisión sistemática. *Psicumex*, 11, 1-27. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v11i1.399>
- Luzuriaga, A., Espinosa-Pinos, C., Sarango, A., & Román, H. (2023). Histograma y distribución normal: Shapiro-Wilk y Kolmogorov Smirnov aplicado en SPSS. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(4).
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1242>
- Madrigal, M. (2006). «Burnout» en médicos: Aproximaciones teóricas y algunos diagnósticos diferenciales. *Medicina Legal de Costa Rica*, 23(2), 137-153.
http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1409-00152006000200008&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Manzano, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16), Article 16.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.132>
- Marcela, A., Avendaño, B., Galvis, E., & Ferro, J. (2021). Relación entre síndrome de Burnout y riesgo psicosocial intralaboral en profesionales sociales. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 17(2), Article 2. <https://doi.org/10.15332/22563067.7077>
- Martínez, A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia. Revista de Comunicación*, 112.
<https://www.vivatacademia.net/index.php/vivat/numeros/n112/DATOSS.htm>
- Martínez-Mejía, E. (2023). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: Progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA ergo-sum*,

Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva, 30(2).
<https://www.redalyc.org/journal/104/10474861012/html/>

Maureira-Roldán, G., Jería-Pérez, F., & Maureira-Cid, F. (2024). Relación del estrés laboral y habilidades emocionales en profesores/as universitarios/as de Educación Física. *Revista Ciencias de la Actividad Física UCM*, 25(1), Article 1.
<https://doi.org/10.29035/rcaf.25.1.11>

Méndez, M., & Cabrera, I. (2017). Corrientes psicológicas determinantes de la concepción del aprendizaje en la enseñanza médica superior. *Educación Médica Superior*, 32(4).
http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v31n4/a23_1094.pdf

Ministerio de Trabajo. (2017). Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082. Normativa para erradicar la discriminación en el ámbito laboral. Registro Oficial 16.
<https://www.sersalud.com.ec/images/MDT-2017-0082.pdf>

Monje, C. (2011). Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa (1ra ed., Vol. 1). Universidad Surcolombiana. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 4-19.
<https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Mosquera Navarro, R. (2021). Sistema de clasificación basado en técnicas inteligentes para identificar el grado de riesgo psicosocial en docentes de educación básica primaria y secundaria en colegios públicos de Colombia [Trabajo de grado - Doctorado, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/79556>

Muñoz, C. F., Correa, C. M., & Matajudios, J. F. (2020). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primera infancia. *Revista Espacios*, 41(37).

- Muñoz, D., Yépez, B., Martínez, C., & Terán, J. (2020). Unidad Educativa. Historia (Dynacrom).
- Narváez-Huancayo, V. (2016). Fundamentos de la Psicología. Manual Autoformativo (1.^a ed.). Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2220/1/DO_FHU_501_MAI_UC0367_20162.pdf
- OIT. (2020). Introducción a la salud y la seguridad laboral. La salud y la Seguridad en el trabajo: La amplitud del problema en el mundo.
https://training.italo.org/actrav_cdrom2/es/osh/intro/inmain.htm
- Olivares-Faúndez, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Ciencia & Trabajo, 19(58), 59-63. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Ordoñez-García, S., Luy-Navarrete, W., & Merino-Velásquez, J. (2023). Los factores de riesgos psicosociales y como inciden en la satisfacción laboral. 593 Digital Publisher CEIT, 8(2-1), 248-261. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2-1.1817>
- Organización Mundial de la Salud. (2024). CIE-11 para estadísticas de mortalidad y morbilidad. OMS. <https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/es>
- Ortíz, A. (2021). Factores psicosociales que afectan a los empleados en las organizaciones. Daena: International Journal of Good Conscience, A4.16(3), 1-23.
[http://www.spentamexico.org/v16-n3/A4.16\(3\)1-23.pdf](http://www.spentamexico.org/v16-n3/A4.16(3)1-23.pdf)
- Otero-Ortega, A. (2018). Enfoques de Investigación (1ra ed., Vol. 1). https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION
- Páez-Landeta, R., Santamaría-Albuja, H., Albán-Medina, M., Albán-Pérez, G., & Landeta-Bejarano, L. (2021a). Factor de Riesgo Psicosocial y desempeño laboral del personal

- administrativo del Museo de la Ciudad. *Revista de la Universidad del Azuay*, 7(1), Article 7. <https://doi.org/10.33324/udaakadem.vi7.368>
- Páez-Landeta, R., Santamaría-Albuja, H., Albán-Medina, M., Albán-Pérez, G., & Landeta-Bejarano, L. (2021b). Factor de Riesgo Psicosocial y desempeño laboral del personal administrativo del Museo de la Ciudad. *Revista de la Universidad del Azuay*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.33324/udaakadem.vi7.368>
- Parra, F. J. (2021). El papel de la Teoría de la Autodeterminación en la etiología del síndrome de burnout en deportistas. [doctoralThesis, Universidad Católica de Murcia]. <https://repositorio.ucam.edu/handle/10952/5165>
- Patlán-Pérez, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicósomáticos en trabajadores del sector público. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 8(21), Article 21. <https://doi.org/10.36677/recai.v8i21.11591>
- Pérez, J., & Nogareda, C. (2012). Factores psicosociales: Metodología de evaluación. 926.
- Pozo Eugenio, C. M. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: El caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito [masterThesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6165>
- Quiceno, J., & Vinaccia, S. (2007). Burnout: «Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)». *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), Article 2. <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/218>
- Ramírez, O. (2023). Aprendiendo Estadística. Aprendiendo Bioestadística. https://osoramirez.github.io/R_Para_Biologos/test-de-hipotesis-y-pruebas-no-parametricas.html

- Rivera, A., Segarra, P., & Giler, G. (2018a). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(2), 17-23. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55960422004>
- Rivera, A., Segarra, P., & Giler, G. (2018b). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(2), Article 2. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55960422004>
- Riveros, E. (2014). La psicología humanista: Sus orígenes y su significado en el mundo de la psicoterapia a medio siglo de existencia. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 12(2), 135-186. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2077-21612014000200001&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3), 127-141. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219016838007>
- Romero, V., Núñez, J. C., Freire, C., & Ferradás, M. del M. (2023). Funcionamiento psicológico adaptativo y burnout en docentes: Implicaciones sobre los procesos instruccionales. *Psychology, Society & Education*, 15(1), 1-10. <https://doi.org/10.21071/psye.v15i1.15345>
- Seijas-Solano, D. (2020a). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de Salud Pública*, 21(1), Article 1. <https://doi.org/10.15446/rsap.v21n1.71907>
- Seijas-Solano, D. (2020b). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de Salud Pública*, 21(1), Article 1. <https://doi.org/10.15446/rsap.v21n1.71907>

- Senescyt. (2022). Información Graduados. Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. <https://www.educacionsuperior.gob.ec/informacion-graduados/>
- Serrano, O. R., Carriel, A. del P., & Sánchez, X. (21). Cuestionario de burnout de Maslach (MBI-Ed) dirigido a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala. Sociedad & Tecnología. <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/70/367>
- Tacca, D., & Tacca, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), Article 3. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Tito-Huamani, P., Torres-Pecho, M., & Pérez-Palacios, E. E. (2022). Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: Un análisis factorial exploratorio. *Enfermería Global*, 21(67), 50-81. <https://doi.org/10.6018/eglobal.496901>
- Torres, E., Sánchez, B., Velásquez, L., Capcha, A., Lema, F., & Capcha, M. (2023). Factores de riesgo ocupacional en profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa-Perú. *Vive Revista de Salud*, 6(17), 515-523. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i17.242>
- Uribe-Prado, J. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y factores psicosomáticos en servidores públicos. *Investigación administrativa*, 49(125). <https://doi.org/10.35426/iav49n125.03>
- Valencia-Contrera, M., & Rivera-Rojas, F. (2023). Riesgos psicosociales laborales: Una propuesta de definición. *Revista médica de Chile*, 151(2), Article 2. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872023000200229>
- Vallejo-Noguera, F. F., Rubio-Endara, O. W., López-Zambrano, J. R., & Véliz-Gutiérrez, O. N. (2020). Acercamientos conceptuales a los modelos de riesgos psicosociales para la

- salud de Karasek y Siegrist en trabajadores de Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 5(9), Article 9. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i9.1722>
- Vega, S. (2001). NTP 603: Riesgo psicosocial: El modelo demanda-control-apoyosocial (I). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1
- Vicente, J., & López-Guillén García, A. (2018). Los factores psicosociales como predictores pronósticos de difícil retorno laboral tras incapacidad. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 64(250), 50-74. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2018000100050&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Villamar, D., Juárez, A., González Corzo, I., & Osnaya, M. (2019). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), Article 3. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.360>
- Vinueza, B. (2023). Evaluación de la satisfacción profesional de los docentes de la Unidad Educativa Abelardo Moncayo [Tesis de grado, Universidad Técnica del Norte]. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/13953>
- Vivas-Manrique, S. D., & Fonseca, M. (2019). Síndrome de Burnout, de un fenómeno laboral a un diagnóstico médico. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2019.5962>
- Vukmirovic, M., Rajovic, N., Pavlovic, V., Masic, S., Mirkovic, M., Tasic, R., Randjelovic, S., Mostic, D., Velickovic, I., Nestorovic, E., Milcanovic, P., Stanisavljevic, D., & Milic, N. (2020). The Burnout Syndrome in Medical Academia: Psychometric Properties of the Serbian Version of the Maslach Burnout Inventory - Educators Survey. *International*

Journal of Environmental Research and Public Health, 17(16), Article 16.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17165658>

Yslado, R., Ramirez, E., García-Figueroa, M., & Arquero, J. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(3), Article 3. <https://doi.org/10.6018/reifop.476651>

ANEXOS

Anexo No. 1

Tabla 29. Compilado de las tablas cruzadas de las dimensiones “Tiempo de trabajo”, “Autonomía”, “Carga de trabajo” del instrumento FPSICO con el síndrome de Burnout

		Tiempo de Trabajo				Autonomía				Carga de Trabajo				Total	
		Adecuada	Moderada	Elevada	Muy elevada	Adecuada	Moderada	Elevada	Muy elevada	Adecuada	Moderada	Elevada	Muy elevada		
Burnout	No	Recuento	38	13	5	11	55	6	4	2	44	8	5	10	67
		% en Burnout	56,7%	19,4%	7,5%	16,4%	82,1%	9,0%	6,0%	3,0%	65,7%	11,9%	7,5%	14,9%	100,0%
		% en dimensión	90,5%	86,7%	100,0%	78,6%	90,2%	66,7%	100,0%	100,0%	91,7%	88,9%	83,3%	76,9%	88,2%
	Si	Recuento	4	2	0	3	6	3	0	0	4	1	1	3	9
		% en Burnout	44,4%	22,2%	0,0%	33,3%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	44,4%	11,1%	11,1%	33,3%	100,0%
		% en dimensión	9,5%	13,3%	0,0%	21,4%	9,8%	33,3%	0,0%	0,0%	8,3%	11,1%	16,7%	23,1%	11,8%
Total	Recuento	42	15	5	14	61	9	4	2	48	9	6	13	76	
	% en Burnout	55,3%	19,7%	6,6%	18,4%	80,3%	11,8%	5,3%	2,6%	63,2%	11,8%	7,9%	17,1%	100,0%	

Anexo No. 2

Tabla 30. Compilado de las tablas cruzadas de las dimensiones “Demandas psicológicas”, “Variedad/contenido de trabajo” y “Participación/supervisión” del instrumento FPSICO con el síndrome de Burnout

	Demandas psicológicas	Variedad/ contenido de trabajo	Participación/supervisión	Total

		Adecuada	Moderada	Elevada	Muy elevada	Adecuada	Moderada	Elevada	Muy elevada	Adecuada	Moderada	Elevada	Muy elevada		
Burnout	No	Recuento	22	9	12	24	58	4	2	3	24	5	12	26	67
		% en Burnout	32,8%	13,4%	17,9%	35,8%	86,6%	6,0%	3,0%	4,5%	35,8%	7,5%	17,9%	38,8%	100,0%
		% en dimensión	88,0%	100,0%	85,7%	85,7%	90,6%	100,0%	40,0%	100,0%	88,9%	100,0%	85,7%	86,7%	88,2%
	Si	Recuento	3	0	2	4	6	0	3	0	3	0	2	4	9
		% en Burnout	33,3%	0,0%	22,2%	44,4%	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	22,2%	44,4%	100,0%
		% en dimensión	12,0%	0,0%	14,3%	14,3%	9,4%	0,0%	60,0%	0,0%	11,1%	0,0%	14,3%	13,3%	11,8%
Total	Recuento	25	9	14	28	64	4	5	3	27	5	14	30	76	
	% en Burnout	32,9%	11,8%	18,4%	36,8%	84,2%	5,3%	6,6%	3,9%	35,5%	6,6%	18,4%	39,5%	100,0%	

Anexo No. 3

Tabla 31. Compilado de las tablas cruzadas de las dimensiones “Interés por el trabajador/compensación”, “Desempeño de rol” y “Relaciones y apoyo social” del instrumento FPSICO con el síndrome de Burnout

		Interés por el trabajador/compensación				Desempeño de rol				Relaciones y apoyo social				Total	
		Adecuada	Moderada	Elevada	Muy elevada	Adecuada	Moderada	Elevada	Muy elevada	Adecuada	Moderada	Elevada	Muy elevada		
Burnout	No	Recuento	56	2	6	3	39	12	7	9	30	5	11	21	67
		% en Burnout	83,6%	3,0%	9,0%	4,5%	58,2%	17,9%	10,4%	13,4%	44,8%	7,5%	16,4%	31,3%	100,0%
		% en dimensión	90,3%	100,0%	66,7%	100,0%	92,9%	80,0%	100,0%	75,0%	90,9%	100,0%	84,6%	84,0%	88,2%
	Si	Recuento	6	0	3	0	3	3	0	3	3	0	2	4	9
		% en Burnout	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	33,3%	0,0%	33,3%	33,3%	0,0%	22,2%	44,4%	100,0%
		% en dimensión													

	% en dimensión	9,7%	0,0%	33,3%	0,0%	7,1%	20,0%	0,0%	25,0%	9,1%	0,0%	15,4%	16,0%	11,8%
	Recuento	62	2	9	3	42	15	7	12	33	5	13	25	76
Total	% en Burnout	81,6%	2,6%	11,8%	3,9%	55,3%	19,7%	9,2%	15,8%	43,4%	6,6%	17,1%	32,9%	100,0%

Anexo No. 4

Tabla 32. Compilado de las tablas de Chi cuadrado para Burnout y cada dimensión del instrumento FPSICO

	Tiempo de Trabajo		Autonomía		Carga de Trabajo		Demandas psicológicas		Variedad / contenido de trabajo		Participación / supervisión		Interés por el trabajador / compensación		Desempeño de rol		Relaciones y apoyo social	
	Valor	P-valor	Valor	P-valor	Valor	P-valor	Valor	P-valor	Valor	P-valor	Valor	P-valor	Valor	P-valor	Valor	P-valor	Valor	P-valor
Chi-cuadrado de Pearson	2,152	0,541	5,023	0,170	2,276	0,517	1,450	0,694	12,421	0,006	0,829	0,842	4,932	0,177	4,775	0,189	1,481	0,687
Razón de verosimilitud	2,547	0,467	4,617	0,202	2,025	0,567	2,497	0,476	8,738	0,033	1,412	0,703	4,411	0,220	5,170	0,160	2,041	0,564
Asociación lineal por lineal	0,872	0,351	0,020	0,887	2,207	0,137	0,212	0,645	2,304	0,129	0,147	0,701	1,154	0,283	1,834	0,176	0,837	0,360
N de casos válidos	76		76		76		76		76		76		76		76		76	

Anexo No. 5

Cuestionario FPSICO

[..Encuesta fpsico docentes.pdf](#)



Este cuestionario tiene como objetivo conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo. Para contestarlo, piensa en el puesto donde has trabajado más tiempo durante los últimos 12 meses.

Tu opinión es muy importante, contesta con sinceridad. El cuestionario es anónimo y se garantiza la total confidencialidad de las respuestas.

Tras leer atentamente cada pregunta, marca la respuesta que consideres más adecuada. Sólo es posible elegir una única respuesta.

ES IMPRESCINDIBLE CONTESTAR TODAS LAS PREGUNTAS

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN



A. Sexo

Masculino

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2

Femenino

B. Estado Civil

Soltero

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

Casado

Divorciado

Unión Libre

Viuudo

C. Edad

Entre 18 a 30 años

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

Entre 31 a 40 años

Entre 41 a 50 años

Entre 51 a 64 años

65 o más años

D. Cargas familiares

Ninguna

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

De 1 a 3 personas

De 4 a 6 personas

7 o más personas

E. Título académico

Educación Básica

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

Bachiller

Tercer Nivel

Cuarto Nivel

F. Experiencia laboral

Menos de 4 años

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

De 5 a 10 años

De 11 a 15 años

16 o más años

G. Bloque en el que trabaja

Ambiente 1

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

Ambiente 2

Ambiente Central



1. ¿Trabajas los sábados?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

5. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4



8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?
- Siempre o casi siempre 1
A menudo 2
A veces 3
Nunca o casi nunca 4
9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?
- Siempre o casi siempre 1
A menudo 2
A veces 3
Nunca o casi nunca 4
- 10a. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?
- Siempre o casi siempre 1
A menudo 2
A veces 3
Nunca o casi nunca 4
- 10b. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?
- Siempre o casi siempre 1
A menudo 2
A veces 3
Nunca o casi nunca 4
- 10c. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?
- Siempre o casi siempre 1
A menudo 2
A veces 3
Nunca o casi nunca 4
- 10d. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?
- Siempre o casi siempre 1
A menudo 2
A veces 3
Nunca o casi nunca 4
- 10e. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?
- Siempre o casi siempre 1
A menudo 2
A veces 3
Nunca o casi nunca 4

- 10f. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?
- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
- 10g. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?
- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
- 10h. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?
- | | | |
|--------------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No trabajo en turnos rotativos | <input type="checkbox"/> | 5 |
- 11a. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales?
- | | | |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación | <input type="checkbox"/> | 4 |
- 11b. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar?
- | | | |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación | <input type="checkbox"/> | 4 |
- 11c. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios?
- | | | |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación | <input type="checkbox"/> | 4 |
- 11d. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo?
- | | | |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación | <input type="checkbox"/> | 4 |

11e. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores

- | | | |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación | <input type="checkbox"/> | 4 |

11f. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

- | | | |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación | <input type="checkbox"/> | 4 |

11g. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

- | | | |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación | <input type="checkbox"/> | 4 |

12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

- | | | |
|---------------|--------------------------|---|
| No interviene | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Insuficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Adecuada | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Excesiva | <input type="checkbox"/> | 4 |

12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

- | | | |
|---------------|--------------------------|---|
| No interviene | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Insuficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Adecuada | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Excesiva | <input type="checkbox"/> | 4 |

12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

- | | | |
|---------------|--------------------------|---|
| No interviene | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Insuficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Adecuada | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Excesiva | <input type="checkbox"/> | 4 |

12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

- | | | |
|---------------|--------------------------|---|
| No interviene | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Insuficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Adecuada | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Excesiva | <input type="checkbox"/> | 4 |

13a. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación

No hay información

Insuficiente

Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

13b. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción

No hay información

Insuficiente

Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

13c. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción

No hay información

Insuficiente

Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

13d. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado

No hay información

Insuficiente

Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

14a. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

Muy clara

Clara

Poco clara

Nada clara

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

14b. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

Muy clara

Clara

Poco clara

Nada clara

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

14c. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

Muy clara

Clara

Poco clara

Nada clara

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

14d. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

- Muy clara 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 4

14e. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

- Muy clara 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 4

14f. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

- Muy clara 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 4

15a. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

15b. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

15c. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

15d. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

- Siempre o casi siempre 1
A menudo 2
A veces 3
Nunca o casi nunca 4

15e. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

- Siempre o casi siempre 1
A menudo 2
A veces 3
Nunca o casi nunca 4

16a. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores

- Siempre o casi siempre 1
A menudo 2
A veces 3
Nunca o casi nunca 4
No tengo, no hay otras personas 5

16b. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros

- Siempre o casi siempre 1
A menudo 2
A veces 3
Nunca o casi nunca 4
No tengo, no hay otras personas 5

16c. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados

- Siempre o casi siempre 1
A menudo 2
A veces 3
Nunca o casi nunca 4
No tengo, no hay otras personas 5

16d. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

- Siempre o casi siempre 1
A menudo 2
A veces 3
Nunca o casi nunca 4
No tengo, no hay otras personas 5

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

- Buenas 1
- Regulares 2
- Malas 3
- No tengo compañeros 4

18a. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales

- Raras veces 1
- Con frecuencia 2
- Constantemente 3
- No existen 4

18b. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

- Raras veces 1
- Con frecuencia 2
- Constantemente 3
- No existen 4

18c. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

- Raras veces 1
- Con frecuencia 2
- Constantemente 3
- No existen 4

18d. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

- Raras veces 1
- Con frecuencia 2
- Constantemente 3
- No existen 4

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

- Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema 1
- Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema 2
- Tiene establecido un procedimiento formal de actuación 3
- No lo sé 4

20. ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca 4

21. A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)?

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

- Muy alta 1
- Alta 2
- Media 3
- Baja 4
- Muy baja 5

23. ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

24. ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

- Excesiva 1
- Elevada 2
- Adecuada 3
- Escasa 4
- Muy escasa 5

27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

29. En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

30. En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

33a. En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

33b. En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

33c. En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas

Siempre o casi siempre 1

A menudo 2

A veces 3

Nunca o casi nunca 4

33d. En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria

Siempre o casi siempre 1

A menudo 2

A veces 3

Nunca o casi nunca 4

33e. En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo

Siempre o casi siempre 1

A menudo 2

A veces 3

Nunca o casi nunca 4

33f. En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

Siempre o casi siempre 1

A menudo 2

A veces 3

Nunca o casi nunca 4

34a. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos

Siempre o casi siempre 1

A menudo 2

A veces 3

Nunca o casi nunca 4

No tengo, no trato 5

34b. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados

Siempre o casi siempre 1

A menudo 2

A veces 3

Nunca o casi nunca 4

No tengo, no trato 5



34c. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

1
2
3
4
5

34d. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

1
2
3
4
5

35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

37. El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:

- No
- A veces
- Bastante
- Mucho

1
2
3
4

38. En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

- Mucho
- Bastante
- Poco
- Nada

1
2
3
4



39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

- No es muy importante
- Es importante
- Es muy importante
- No lo sé

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

40a. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

40b. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

40c. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

40d. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?

- Adecuadamente
- Regular
- Insuficientemente
- No existe posibilidad de desarrollo profesional

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

Muy adecuada

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente insuficiente

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

Muy adecuada

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente insuficiente

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?

Muy satisfecho

Satisfecho

Insatisfecho

Muy insatisfecho

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

Anexo No. 6

Cuestionario Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI- ES) (MBI- Ed)

MBI- Ed (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH PARA DOCENTES)

Estimado docente, en el presente cuestionario no existen respuestas buenas o malas. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y bajo ningún criterio será accesible a otras personas.

El fin de este cuestionario es netamente académico, para el desarrollo de la investigación para la obtención del título de cuarto nivel en Máster en Higiene y Salud Ocupacional, cuenta con el objetivo de contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción, por lo tanto, se le solicita de la forma más cordial y respetuosa el atender favorablemente la presente encuesta.

Se solicita todas las preguntas sean respondidas ya que el cuestionario se invalidará en caso de que una pregunta no sea respondida. Marque la respuesta que considere más adecuada, señalando una única respuesta, que sea la que más encajen a la frecuencia de cómo se sienta acerca de su trabajo en la Unidad Educativa, sean lo más honesto respecto a sus emociones.

Las respuestas deberán ser calificadas de acuerdo con la siguiente escala:

0 = Nunca / 1 = Alguna vez al año o menos / 2 = Una vez al mes o menos / 3 = Algunas veces al mes / 4 = Una vez a la semana / 5 = Varias veces a la semana / 6 = Diariamente

Responda según la siguiente aseveración: Debido a mí trabajo me siento emocionalmente agotado

	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
	0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado						
2	Al final de la jornada me siento agotado.						
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.						
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.						
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.						
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.						

GRACIAS POR SU MAGNIFICA COLABORACION

7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos						
8	Me siento “quemado” por el trabajo						
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.						
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.						
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.						
12	Me encuentro con mucha vitalidad.						
13	Me siento frustrado por mi trabajo						
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.						
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos						
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés						
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases						
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos						
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.						
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.						
21	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo						
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.						

Anexo No. 7

Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
Acreditada Resolución Nro. 73-SE-33-CACES-2020
FACULTAD DE POSGRADO



CONSENTIMIENTO INFORMADO

1. Estimado/a participante:

La presente investigación tiene como objetivo "Analizar los riesgos psicosociales que se relacionan con el síndrome de Burnout en docentes de una Unidad Educativa en Atuntaqui, 2024". Los resultados de este estudio servirán para el desarrollo del proceso de investigación y únicamente con fines académicos.

¿Acepta usted de forma libre y voluntaria participar en esta investigación y es consciente de que sus respuestas proporcionadas servirán para desarrollar el tema de investigación: "Riesgos psicosociales y el síndrome de Burnout en docentes de una Unidad Educativa en Atuntaqui, 2024" ?

Si () No ()

2. Compromiso

Por su aceptación el/la participante autoriza y se compromete a:

- 2.1. Proveer información real y verídica durante la encuesta.
- 3.2. Autorizar que la encuesta sea respondida en el formato impreso o virtual para su posterior transcripción y análisis.
- 2.3. Aceptar la toma de fotografías durante el desarrollo de la investigación.

3. Confidencialidad:

- 3.1. La información obtenida en la presente encuesta es confidencial, es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
- 3.2. La información proporcionada por el/la participante será utilizada única y exclusivamente con fines académicos de investigación.
- 3.3. Cada encuesta recibirá un código por participante, que solo podrá conocer el investigador responsable del presente estudio.
- 3.4. La encuesta se realizará en un ambiente propicio que estimule la contestación honesta y el anonimato elegido por el/la participante de ser el caso.

f): Fecha:
Firma del encuestad@
C.C

Nombre investigador Andrea Karina Guzmán Endara
C.C 1004401426

Firma del investigador..... Fecha:

Anexo No. 8

Evidencia fotográfica de la realización del cuestionario

