



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

TEMA

**AFECTACIÓN A LA SALUD OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
SÍNDROME DE BURNOUT, EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA
ANTONIO ANTE, 2024**

Trabajo de Investigación previo a la obtención Título de Magíster en Higiene y Salud
Ocupacional

AUTORA: Dra. Natalia Mikaela Granda Peñafiel

DIRECTOR (A): Msc. Anabela Salomé Galárraga Andrade

IBARRA - ECUADOR

2025

DEDICATORIA

El éxito de este trabajo es el resultado de mi dedicación, esfuerzo y disciplina diaria. Quiero dedicarlo de todo corazón a Dios, quien me ha dado el don de la vida.

A mis padres, Pedro y Meche, y a mi hermana, María Emilia, les debo un agradecimiento especial. Su confianza en mí ha sido mi mayor motivación. Han estado ahí en todos los momentos, apoyándome y guiándome con ímpetu y dedicación. Su amor y apoyo han sido fundamentales para alcanzar este objetivo.

Gracias a su amor y apoyo, he podido superar obstáculos y alcanzar este logro. Estoy agradecido por su presencia en mi vida.

MIKAELA

AGRADECIMIENTO

“La gratitud es la flor más bella que brota del alma.”

Henry Ward Beecher

Con profundo agradecimiento a Dios por el regalo de la vida, por estar presente en todo momento brindándome fortaleza y aliento para seguir adelante sin rendirme.

A todas las personas que formaron parte de este proceso de desarrollo, quienes con sus enseñanzas hicieron posible mi formación profesional durante este año, les expreso mi sincero reconocimiento. De manera especial, extendiendo mi gratitud a mi directora de tesis, Msc. Anabela Galárraga, por su valioso conocimiento, orientación, paciencia y constante motivación, que fueron fundamentales para alcanzar esta meta. También agradezco a las autoridades de la Universidad Técnica del Norte y a la Facultad de Posgrado por brindarme la oportunidad de crecer profesionalmente.

MIKAELA



APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

En calidad de Directora de Trabajo de investigación con el tema: “**AFECTACIÓN A LA SALUD OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT, EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ANTONIO ANTE, 2024**”, de autoría de Natalia Mikaela Granda Peñafiel, para obtener el Título de Magíster en Higiene y Salud Ocupacional, doy fe que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a presentación y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Ibarra, a los 25 días del mes junio de 2025.

Lo certifico

Msc. Anabela Salomé Galarraga Andrade

C.I. 1002718755

DIRECTORA DE TESIS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo 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:	1004735526		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Granda Peñafiel Natalia Mikaela		
DIRECCIÓN:	Calle Manabí 1-325 y 13 de Abril		
EMAIL:	nmgrandap@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	062558531	TELÉFONO MÓVIL:	0996914205

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	AFECTACIÓN A LA SALUD OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT, EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ANTONIO ANTE, 2024
AUTOR (ES):	Granda Peñafiel Natalia Mikaela
FECHA:DD/MM/AAAA	25/06/2025
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input type="checkbox"/> PREGRADO <input checked="" type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Magister en Higiene y Salud Ocupacional
ASESOR /DIRECTOR:	Msc. Anabela Salomé Galárraga Andrade

CONSTANCIA

La autora manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se le desarrolló, sin violar derechos del autor de terceros, por lo tanto, la obra original y que es titular de los derechos patrimoniales, por lo que asumen la responsabilidad sobre el contenido de esta y saldrán en defensa de la universidad en caso de reclamación por parte de terceros

Ibarra, a los 25 días del mes de junio del 2025

EL AUTOR

Nombre: Natalia Mikaela Granda Peñafiel
C.I. 1004735526

ÍNDICE

CAPÍTULO I	1
EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.2. Objetivos de la Investigación	3
1.2.1. Objetivo General	3
1.2.2. Objetivos Específicos	3
1.2. Interrogantes de la Investigación.....	4
1.3. Justificación.....	4
CAPÍTULO II	6
MARCO REFERENCIAL	6
2.1. Introducción.....	6
2.1.1. Concepto de Salud Ocupacional	8
2.1.2. Importancia de la salud ocupacional en el ámbito.....	9
2.1.3. Factores de riesgo laborales en la salud ocupacional de los docentes.....	10
2.1.4. Problemas musculo esqueléticos por posturas o movimientos repetitivos	18
2.1.5. Problemas de salud mental (depresión o ansiedad)	20
2.1.6. Burnout	20
2.1.7 Modelos teóricos que contribuyen a la explicación del Síndrome de Burnout	23
2.2 Componentes del Burnout	24
2.2.1 Agotamiento Emocional	25
2.2.2. Despersonalización	25
2.3. Marco Legal.....	26
2.3.1. Constitución de la República del Ecuador.....	26
2.3.2 Ley Orgánica de Salud.....	29
2.3.4. Ley Orgánica de Salud Mental	31
2.3.5. Declaración de Helsinki	35
2.3.6. Plan de Creación de Oportunidades 2021 -2025	37
CAPITULO III	38

MARCO METODOLÓGICO.....	38
3.1 Enfoque Investigación.....	38
3.3 Diseño de Investigación	39
3.4 Descripción del área de estudio.....	39
3.4.1 Población y muestra	40
3.4.2 Criterios de inclusión.....	41
3.4.3 Criterios de exclusión.....	41
3.5 Procedimiento.....	41
3.5.1 Fase 1	41
3.5.2 Fase 2	42
3.5.3. Fase 2	43
3.6 Técnicas e instrumentación de recolección de datos	43
3.6.1. Cuestionarios	43
3.7. Técnicas de análisis de los datos	44
3.8. Consideraciones éticas.....	44
CAPÍTULO IV	46
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	46
4.1. Resultados.....	46
4.1.1 Análisis cuestionario sociodemográfico.	46
4.1.2 Análisis cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI - ES).....	60
CAPÍTULO V.....	75
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	75
5.1. Conclusiones.....	75
5.2. Recomendaciones.....	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77

INDICE DE TABLA

<i>Tabla 1</i> Tipos de riesgos laborales.....	11
<i>Tabla 2</i> Docentes U.E. Antonio Ante.....	40
<i>Tabla 3</i> Resumen sobre las características sociodemográficas.....	46
<i>Tabla 4</i> Resumen sobre las condiciones laborales.....	48
<i>Tabla 5</i> Análisis cruzado de presencia o ausencia de Síndrome de Burnout respecto al género de cada docente.....	51
<i>Tabla 6</i> Indicios de Burnout en los docentes en relación con la realización personal.....	52
<i>Tabla 7</i> Asociación y factores de riesgo (OR) de la presencia de los diversos tipos de factores psicosociales negativos y dimensiones del Síndrome de Burnout.....	53
<i>Tabla 8</i> Análisis cruzado de presencia o ausencia de Síndrome de Burnout respecto a la edad de cada docente.....	55
<i>Tabla 9</i> Análisis cruzado de presencia o ausencia de Síndrome de Burnout respecto a los años de experiencia profesional de cada docente.....	56
<i>Tabla 10</i> Resumen sobre factores psicosociales.....	57
<i>Tabla 11</i> Tasas de preferencia de Síndrome de Burnout por nivel de intensidad y dimensión.....	58
<i>Tabla 12</i> Prevalencia de presencia de Síndrome de Burnout por número de dimensiones quemadas.....	59
<i>Tabla 13</i> Actividades para desarrollar habilidades de inteligencia emocional en docentes para la prevención y manejo del Síndrome de Burnout.....	64
<i>Tabla 14</i> Actividades para fomentar la importancia del apoyo social en docentes para la prevención y manejo del Síndrome de Burnout.....	65
<i>Tabla 15</i> Actividades para fortalecer apoyo entre pares: Actividades, Metodología y Recursos.....	66
<i>Tabla 16</i> Actividades para promoción de pausas activas y gestión de tiempo: Actividades, Metodología y Recursos.....	67
<i>Tabla 17</i> Estrategias basadas en la autonomía y toma de decisiones: Actividades, Metodología y Recursos.....	68
<i>Tabla 18</i> Estrategias para una dieta saludable en docentes: Actividades, Metodología y Recursos.....	69
<i>Tabla 19</i> Implementación de estrategias de relajación basadas en evidencia para mitigar el Síndrome de Burnout: Actividades, Metodología y Recursos.....	71
<i>Tabla 20</i> Implementación de estrategias que permiten a los docentes mayor autoconocimiento con la finalidad de mitigar el Síndrome de Burnout: Actividades, Metodología y Recursos.....	72
<i>Tabla 21</i> Estrategias basadas en evidencia para el desarrollo de habilidades para la gestión del estrés con la finalidad mitigar el Síndrome de Burnout: Actividades, Metodología y Recursos.....	73

INDICE DE ILUSTRACIÓN

<i>Ilustración 1</i> Ubicación de la U.E. Antonio Ante	40
--	----



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

AFECTACIÓN A LA SALUD OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT, EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ANTONIO ANTE, 2024

Autora: Natalia Mikaela Granda Peñafiel

Tutora: Msc. Anabela Galarraga A.

Año: 2025

RESUMEN

El estudio realizado en la Unidad Educativa Antonio Ante aborda la relación entre la salud ocupacional de los docentes y el síndrome de burnout, enfatizando la importancia de identificar y gestionar los factores de riesgo que afectan su bienestar. La investigación destaca que muchos docentes presentan altos niveles de burnout, lo cual impacta tanto en su salud personal como en la calidad de la enseñanza y el rendimiento de los estudiantes. Para ello, se realizó una revisión bibliográfica exhaustiva, obteniendo el consentimiento voluntario de los participantes, y analizando los elementos asociados a problemas de salud en el entorno laboral. Se identificaron diversos factores de riesgo psicosociales, físicos y ergonómicos, siendo el estrés laboral uno de los principales desencadenantes del síndrome, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Además, las reformas educativas recientes aumentaron la carga emocional y laboral de los docentes, contribuyendo a la prevalencia del burnout. La investigación propone diseñar una guía integral de prevención y manejo del síndrome, incluyendo estrategias de intervención específicas, como talleres y programas de apoyo psicológico, con el objetivo de reducir su incidencia y promover ambientes laborales saludables. En conclusión, la adopción de políticas y estrategias preventivas resulta fundamental para mejorar la salud laboral de los docentes y, en consecuencia, la calidad educativa.

Palabras clave: Burnout, factores de riesgo, salud ocupacional, estrategias preventivas.

ABSTRACT

The study conducted at Antonio Ante Educational Unit addresses the relationship between teachers' occupational health and burnout syndrome, emphasizing the importance of identifying and managing risk factors affecting their well-being. The research highlights that many teachers exhibit high levels of burnout, which impacts both their personal health and the quality of teaching and student performance. To achieve this, an exhaustive bibliographic review was carried out, obtaining voluntary consent from participants and analyzing the elements associated with health problems in the work environment. Various psychosocial, physical, and ergonomic risk factors were identified, with work-related stress being one of the main triggers of the syndrome, characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and low personal accomplishment. Additionally, recent educational reforms increased teachers' emotional and workload pressures, contributing to the prevalence of burnout. The research proposes designing a comprehensive prevention and management guide for the syndrome, including specific intervention strategies such as workshops and psychological support programs, aimed at reducing its incidence and promoting healthy work environments. In conclusion, adopting preventive policies and strategies is essential to improve teachers' occupational health and, consequently, the quality of education.

Keywords: Burnout, risk factors, occupational health, preventive strategies

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

En las últimas décadas, el entorno de la sociedad laboral ha experimentado cambios significativos, lo que ha generado nuevas demandas y, en muchas ocasiones, un desajuste entre las expectativas organizacionales y las capacidades y habilidades individuales (Morales, 2024). Lograr que la docencia siga siendo una profesión responsable y en funcionamiento depende de múltiples factores, siendo uno de los más importantes el vínculo interpersonal con los alumnos, los padres y el personal. Estas formas de interacción pueden tener un impacto importante en las emociones, y, en algunos casos, la experiencia puede resultar perjudicial para la salud del profesional de la enseñanza.

Por otro lado, la educación también se ve sometida a factores de riesgo como el aumento de problemas sociales en las aulas, la necesidad de atender a la complejidad, el aumento de la violencia en el espacio educativo (González & Pérez, 2023). Estos factores de riesgo contribuyen a la aparición de trastornos como el estrés, la ansiedad y la depresión, trastornos que, mediante estudios, se han considerado las principales causas de las bajas laborales en este entorno; no obstante, con los riesgos arriba mencionados, los centros educativos se han convertido en un recurso fundamental en cuanto a la educación para la socialización, el futuro de la sociedad, aunque muchas veces se responsabiliza a los docentes en parte por el fracaso escolar y social (Morales, 2024). Es por estas circunstancias que aparecen los nuevos riesgos psicosociales, donde se encuentre el Síndrome de Burnout.

En el año 2019, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció oficialmente el síndrome de Burnout como un factor de riesgo laboral de gran importancia, debido a su impacto negativo en el rendimiento de los docentes, así como en su salud mental. Además, se evidenció que el burnout puede aumentar la probabilidad de situaciones inseguras en el entorno laboral, lo que puede comprometer la integridad física de las personas. Posteriormente, en la undécima edición de la "Clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas de salud

conexos", la OMS incluyó formalmente el síndrome de Burnout bajo el código QD85, describiéndolo como síndrome de desgaste ocupacional (CIE-11 para estadísticas de mortalidad y morbilidad, s.f.).

El término "Burnout" fue empleado por primera vez por Freudenberg en 1974 para referirse a los problemas en el entorno social. España (2021) manifiesta que el término "Burnout" ha sido empleado en inglés dentro del argot de los atletas o deportistas en general. Este vocablo, que en español se traduce como "estar quemado". Sin embargo, fue Maslach quien dio a conocer este término al público en 1977 durante el Congreso Anual de la Asociación Americana de Psicólogos.

Maslach y Jackson lo consolidan al Síndrome de Burnout como una respuesta inadecuada al padecer estrés emocional crónico que se caracteriza por un agotamiento físico y psicológico manifestado con un comportamiento frío y despersonalizado hacia los demás, y una sensación de incapacidad en el desempeño de las tareas como resultado de la interacción de factores internos *variables de personalidad* y factores ocupacionales externos como el *entorno laboral* (Lovo, J. 2021).

El síndrome de Burnout, el cual afecta y repercute en la calidad de vida, es considerado como la fase avanzada del estrés laboral y se produce cuando hay desequilibrio en las expectativas en el ámbito profesional y la realidad del trabajo diario, produciéndose desmotivación, desinterés, malestar interno e insatisfacción laboral en el sujeto que lo padece, el cual infiere tensión al interactuar y al tratar reiteradamente con otras personas (Greater Good Science Center, 2021).

Las instituciones educativas reflejan la misma situación, las condiciones laborales no son apropiadas ni cuentan con los niveles de seguridad y protección necesarios. Lo anterior pone en peligro la salud de los trabajadores y da lugar a enfermedades laborales. Asimismo, en el campo docente y laboral, la falta de autonomía y control sobre su trabajo aumenta la tensión psicológica en los individuos. Al respecto, los profesionales docentes son estresados y padecen otras afecciones profesionales. Entre estas enfermedades se destaca el síndrome de Burnout, caracterizado por el agotamiento emocional y físico, que afecta principalmente a los profesionales los cuales se encuentran en contacto directo con la sociedad (Anzules et al., 2022).

Como menciona Díaz (2020, p.161), en este sentido, en el Ecuador los docentes se enfrentan a una situación compleja dada la propia estructura del sistema educativo. Las reformas educativas implementadas en los últimos años son evaluadas por los impactos sociales y educativos que estas han generado. Por ello, estas reformas han derivado procesos de frustración y desmotivación por parte de los docentes, debido en gran medida a la propia falta de destrezas por parte de los docentes a la hora de afrontar conflictos sociales y profesionales, que los educadores deben resolver en su día a día. Esta situación ha contribuido a una alta prevalencia del síndrome de burnout en el país; estudios como el de Manzano (2020) y Anzules et al. (2022) evidencian que más del 50 % de los docentes presentan síntomas asociados, principalmente agotamiento emocional y baja realización personal.

Después de analizar el problema se formula la siguiente interrogante

- ¿Cuál es la relación entre la afectación a la salud ocupacional y la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Educativa Antonio Ante en 2024?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Analizar la afectación a la salud ocupacional y su relación con el síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Educativa Antonio Ante durante el año 2024.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar los factores de riesgo ocupacionales presentes entre los docentes de la Unidad Educativa Antonio Ante que puedan contribuir al desarrollo del síndrome de Burnout.
- Evaluar el nivel de incidencia del síndrome de Burnout entre los docentes de la Unidad Educativa Antonio Ante, mediante herramientas diagnósticas específicas que midan el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal.
- Diseñar e implementar una guía integral de prevención y manejo del síndrome de Burnout en los docentes, que incluya estrategias de intervención y prevención para promover la salud ocupacional y reducir la prevalencia del Burnout en la Unidad Educativa Antonio Ante.

1.2. Interrogantes de la Investigación

¿Cuáles son los factores de riesgo ocupacionales más prevalentes entre los docentes de la Unidad Educativa Antonio Ante que podrían estar contribuyendo al desarrollo del síndrome de Burnout?

¿Cuál es el nivel de incidencia del síndrome de Burnout entre los docentes de la Unidad Educativa Antonio Ante, y cómo se manifiestan los síntomas de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal?

¿Qué estrategias específicas de intervención y prevención pueden incluirse en una guía integral para mejorar la salud ocupacional y reducir la prevalencia del síndrome de Burnout entre los docentes de la Unidad Educativa Antonio Ante?

1.3. Justificación

La salud en el trabajo se define como el conjunto de condiciones laborales y del entorno de trabajo que afectan el bienestar físico, mental y social de los empleados. Su objetivo principal es promover un ambiente laboral seguro y saludable, previniendo enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo (Soler et al., 2020). En este contexto, un riesgo ocupacional se entiende como cualquier situación que pueda poner en peligro la salud o seguridad de los trabajadores durante el desempeño de sus funciones. Aunque muchos empleados son conscientes de los eventos que pueden generar estos riesgos, el impacto real en su salud a menudo permanece incierto. Identificar todos los riesgos potenciales que pueden surgir de manera inesperada en diversos entornos laborales como en industrias, comercios, oficinas, infraestructuras, medios de transporte y proyectos de construcción resulta complicado debido a la amplia gama de situaciones posibles. Por ello, es esencial priorizar las estrategias de prevención y control en función de la gravedad de cada riesgo (OIT, 2019).

En el ámbito educativo, los docentes están expuestos a diversos factores de riesgo que pueden afectar su salud, incluyendo agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. Entre estos, el estrés laboral se destaca como un factor significativo que puede conducir al desarrollo del Síndrome de Burnout, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal (Maslach & Leiter, 2016). Este síndrome no solo afecta la salud mental y física de los docentes, sino que también repercute

negativamente en la calidad de la enseñanza y, por ende, en el rendimiento académico de los estudiantes (Soler et al., 2020). A pesar de la importancia de este problema, existe una notable carencia de investigaciones específicas en el contexto local de la Unidad Educativa Antonio Ante. Por lo tanto, este estudio busca llenar ese vacío, proporcionando datos que reflejen la realidad y las particularidades de esta institución educativa.

La Unidad Educativa Antonio Ante, al igual que otras instituciones educativas, puede enfrentar desafíos relacionados con el bienestar de sus docentes, lo cual es crucial para el funcionamiento integral del sistema educativo. De acuerdo con Díaz (2020), los docentes que padecen de Burnout experimentan una disminución en la calidad de su enseñanza, lo que impacta de manera directa en el desempeño académico y el desarrollo social y emocional de los estudiantes. Esta situación resalta la necesidad de implementar políticas y estrategias que promuevan la salud laboral de los docentes, garantizando un entorno de trabajo que favorezca su bienestar y, por ende, el de los estudiantes.

Los resultados de esta investigación podrán orientar la creación de políticas y estrategias institucionales destinadas a prevenir y mitigar el Síndrome de Burnout entre los docentes. Esto podría incluir la implementación de programas de asistencia psicológica, talleres de manejo del estrés y la reorganización de cargas laborales para fomentar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. De esta manera, se contribuirá al bienestar integral de los docentes y al mejoramiento del ambiente educativo.

Este proyecto se asocia a la línea de Investigación de la Universidad Técnica del Norte UTN: Salud y bienestar integral.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1. Introducción

El ritmo de vida acelerado y adaptable que caracteriza al siglo XXI ha obligado a los profesionales de diversas áreas a ajustarse a las condiciones de vida modernas. Este proceso de adaptación tiene como objetivo satisfacer las necesidades financieras y cumplir con las altas expectativas sociales en el contexto actual (Maslach & Leiter, 2016). En este entorno, la salud laboral se ha convertido en un aspecto fundamental para garantizar el bienestar de los empleados y la eficiencia organizacional.

La necesidad de investigar el síndrome de Burnout en el ámbito educativo está estrechamente relacionada con el derecho de los trabajadores a la protección de su salud en su entorno laboral. Este derecho implica la obligación de proporcionar condiciones que prevengan la exposición a factores que puedan afectar negativamente la salud de los docentes. El síndrome de Burnout, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, es una respuesta al estrés laboral crónico y se asocia frecuentemente con la exposición a riesgos psicosociales y organizativos en entornos educativos (Maslach & Jackson, 1986).

Estas exigencias en el ámbito educativo han aumentado en el contexto socioeconómico actual, especialmente en lo que respecta a los aspectos emocionales del trabajo docente. El trabajo emocional, que implica la necesidad de gestionar y expresar emociones de manera adecuada durante la interacción con los estudiantes, es un componente crucial del síndrome de Burnout. La falta de reconocimiento, la sobrecarga de tareas y la presión constante pueden contribuir al agotamiento emocional de los docentes, afectando su salud mental y su desempeño profesional (Lovo, 2020).

Un entorno de aprendizaje es más eficiente y competitivo cuando sus trabajadores gozan de buena salud y calidad de vida laboral. En contraste, la presencia del síndrome de Burnout puede afectar negativamente diversos factores, como la productividad, la calidad educativa, el absentismo y la rotación del personal docente. Además, las consecuencias sociales y económicas

derivadas de docentes afectados por este síndrome incluyen costos asociados a la atención médica, programas de apoyo y la pérdida de talento profesional (Maslach & Leiter, 2019).

La labor docente se entrelaza con esta realidad, especialmente debido a la naturaleza misma de la profesión y los constantes cambios en el ámbito educativo. Estas modificaciones han aumentado el nivel de exigencia para los maestros, creando mayores expectativas y desafíos para ellos. Un ejemplo claro de esto es que, en el ámbito educativo, el bienestar de los docentes juega un papel crucial en el progreso académico y emocional de los estudiantes. No obstante, los desafíos inherentes a la tarea de enseñar pueden generar tensiones significativas que afectan tanto la salud mental como el desempeño laboral de estos profesionales (Maslach & Leiter, 2016).

El síndrome de Burnout es uno de los retos más destacados, una condición asociada al desgaste emocional, la despersonalización y la ausencia de gratificación personal en el entorno de trabajo. Sin embargo, fue en 1982 cuando Maslach ofreció una descripción más exacta de los componentes de este síndrome, al señalar que su evolución está fuertemente vinculada a la exposición constante al estrés en el trabajo (Lovo, 2020).

El estrés es una condición que impacta a las personas debido a las transformaciones que atraviesan en la sociedad contemporánea. Los docentes no pueden eludir esta situación, dado que su trabajo los ubica en aulas con un número excesivo de estudiantes, donde se topan con inquietudes vinculadas a conductas retadoras, ausencia de concentración en clase, disputas verbales y físicas entre los estudiantes, entre otros. Además, se ven impactados por la falta de ingresos para sufragar sus costos y los constantes conflictos con los progenitores. Se sienten desalentados y con una percepción de vulnerabilidad, al percibir que el gobierno no defiende sus intereses ni los de sus familias.

Según un estudio realizado por Guayasamín y Ramos (2020), los docentes ecuatorianos enfrentan altos niveles de estrés laboral debido a factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos y el ambiente conflictivo en las aulas. Estos factores contribuyen significativamente al agotamiento emocional y a la disminución de la calidad educativa. Además, la falta de apoyo

institucional y la escasa remuneración económica agravan la situación, generando un sentimiento de desprotección entre los educadores.

La elevada posibilidad de que los docentes se encuentren con estos elementos estresantes en su ambiente de trabajo ha generado un gran interés en la investigación del síndrome de Burnout en el sector educativo a escala mundial. En una investigación realizada por Tabárez et al. (2020) en varios países de América Latina, se notó que la mayoría de los participantes eran docentes de escuelas de nivel básico y medio, lo que coincide con la idea de que estos colectivos son particularmente propensos a sufrir dicho fenómeno. Esto subraya la importancia de tomar en serio la necesidad de seguir estudiando el síndrome de Burnout en los maestros, considerando el carácter de su trabajo que puede tener un impacto considerable en el surgimiento de estrés en el trabajo.

En Ecuador, estudios recientes han evidenciado que los docentes presentan altos niveles de estrés laboral, con consecuencias negativas para su salud mental y física. Según Noroña y Vega (2024), los docentes de un instituto superior tecnológico en Quito muestran una alta vulnerabilidad al estrés, con niveles significativos de depresión y baja autoestima. Estos factores predisponen a los educadores al desarrollo del síndrome de Burnout, afectando su bienestar y desempeño profesional.

Este aspecto, a su vez, tiene un impacto negativo en los procesos de enseñanza, la calidad educativa y las relaciones interpersonales. En Ecuador, aún queda mucho por hacer en cuanto a este tema debido a que hay pocas instituciones que se preocupan por el bienestar de sus trabajadores. La falta de políticas institucionales enfocadas en la salud mental de los docentes y la ausencia de programas de apoyo psicológico contribuyen a la perpetuación de esta problemática. Es urgente que las autoridades educativas implementen estrategias efectivas para prevenir y mitigar el estrés laboral en los docentes, garantizando así un entorno educativo saludable y de calidad.

2.1.1. Concepto de Salud Ocupacional

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud ocupacional se define como un campo multidisciplinario que aplica acciones preventivas para salvar la salud de todos

los empleados (Soler et al., 2020). Esto incluye la prevención de patologías, incidentes y cualquier elemento que pueda poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de los individuos en su ambiente de trabajo.

(Gallegos, 2024) indica que hace décadas, se empezó a discutir la importancia de la salud de los empleados que se encuentran con peligros físicos al realizar sus tareas. Se originó la salud ocupacional en ese escenario, con el objetivo de fomentar y mantener el bienestar físico y mental de aquellos que poseen un trabajo.

2.1.2. Importancia de la salud ocupacional en el ámbito

Durante los últimos años, según (Apaza, 2021) el concepto de salud ocupacional establece como un componente esencial en las prácticas laborales de los empleados en cualquier organización. La principal razón para ello radica en que un trabajador que sufre de enfermedad o lesión representa un gasto adicional para la empresa, especialmente si este solicita una baja laboral.

Por este motivo, las organizaciones no solo exigen un chequeo médico anual a sus empleados, sino que también promueven pautas, a veces de cumplimiento obligatorio, para prevenir lesiones, accidentes, intoxicaciones, entre otros riesgos laborales (Flores, 2017).

El propósito principal de la salud laboral es garantizar el bienestar, la salud y las condiciones de trabajo de cada trabajador (Chavarry, 2023). Es fundamental la puesta en marcha de un programa de salud laboral, pues no solo se persigue el bienestar físico, mental y social de los empleados, sino también asegurar un ambiente laboral seguro y saludable.

Además de estos beneficios, el clima laboral se optimiza considerablemente cuando los trabajadores sienten que la compañía se interesa por su salud física y mental. Este método también posibilita a las empresas implementar un control de riesgos enfocado en sus empleados, lo que favorece un incremento en la productividad (Tirado, 2023).

Numerosas empresas ignoran que sus trabajadores están sujetos a varios peligros, sin importar el tipo de trabajo que desempeñen. Cuando estos peligros se concretan, las repercusiones

impactan no solo al individuo, sino también a la compañía y al ambiente social y familiar del empleado (Tirado, 2023).

Como señala Ortega (2024), la ausencia de un programa de salud laboral puede desencadenar disputas legales, afectando de manera adversa la productividad y la permanencia de la compañía en el mercado. No obstante, al implementar una estrategia de salud laboral, se consiguen ventajas como la optimización del ambiente de trabajo, incremento en la satisfacción y productividad del personal, además de una calidad superior en productos y servicios. Una consecuencia adicional de la implementación de este programa es la detección de riesgos psicosociales o fallos internos de la organización, lo que facilita la propuesta de soluciones de forma oportuna y eficaz.

Manejar problemas de riesgo a través de un programa de salud laboral no solo fomenta el progreso y triunfo interno de la organización, sino que también la transforma en un referente para otras instituciones y favorece el crecimiento empresarial del país.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) anualmente cerca de 2 millones de individuos en todo el mundo mueren a causa de peligros en el trabajo. Por lo tanto, es crucial que las entidades dispongan de la consultoría de especialistas en salud laboral, y no confieran este trabajo a individuos sin experiencia.

2.1.3. Factores de riesgo laborales en la salud ocupacional de los docentes

El bienestar laboral de los profesores es un asunto de creciente inquietud debido a los diversos factores de riesgo que pueden impactar en su salud física, mental y emocional. En el sector educativo, los maestros se encuentran con una serie de retos y tensiones que trascienden la mera impartición de saberes. Las extensas jornadas laborales, las elevadas expectativas de trabajo, la escasez de recursos, la comunicación continua con alumnos y padres, y la obligación de satisfacer requerimientos administrativos, son solo algunos de los elementos que pueden aportar al agotamiento y deterioro de la salud de estos expertos (Suárez et al., 2021).

Además, la ausencia de respaldo institucional, el clima laboral tenso, y la presencia de conflictos personales o agresiones, pueden aumentar la susceptibilidad de los maestros a padecer problemas de salud, tales como el síndrome de Burnout, trastornos musculoesqueléticos,

dificultades vocales y trastornos en la salud mental, entre otros. Es fundamental entender y tratar estos factores de riesgo para fomentar un ambiente laboral saludable, que no solo favorece a los profesores, sino que también aporte a una educación de alta calidad y a la educación integral de los alumnos (Cols, 2021).

2.1.3.1. Clasificación de los factores o tipos de riesgo laboral

Tabla 1
Tipos de riesgos laborales.

Riesgo	Definición	Clasificación
Químicos	Son sustancias orgánicas e inorgánicas con estructuras y propiedades fisicoquímicas específicas presentes en los ambientes laborales, que pueden causar daños en la salud de quienes están expuestos a ellas.	- Sólidos - Líquidos - Gaseosos
Físicos	Se trata de aquellos que surgen como resultado de la presencia o transformación de energía	- Ruidos. - Vibraciones. - Presión. - Temperatura. - Radiaciones no ionizantes.
Biológicos	Son microorganismos capaces de provocar infecciones o liberar toxinas que pueden tener efectos perjudiciales en seres vivos o en el entorno.	- Virus. - Bacterias.
Riesgos de Seguridad	Este tipo de riesgo abarca amenazas que pueden dañar la integridad física de los trabajadores	- Caídas. - Tropiezos. - Choques eléctricos.
Ergonómicos	Se refieren a los riesgos que surgen cuando el trabajador realiza tareas en su puesto de trabajo, especialmente si estas actividades implican movimientos, posturas o acciones que pueden ocasionar daños a su salud.	- Carga postura estática. - Carga postura dinámica. - Levantamiento de cargas. - Carga física total.
Psicosociales	Son las condiciones laborales que afectan la salud mental o física del empleado y que pueden impactar en la calidad y eficacia de su trabajo.	- Estrés laboral. - Violencia en el trabajo. - Condiciones de trabajo.

Nota: Esta tabla muestra riesgos laborales asociados a la práctica educativa de los docentes.

Fuente: Romero (2023, p 186).

2.1.3.2. Ambiente físico

El entorno físico en el campo de la salud laboral comprende los distintos elementos del ambiente en el que los empleados realizan sus tareas, que afectan, de forma directa o indirecta, su bienestar, seguridad y salud. Una correcta administración de estos elementos aporta

considerablemente a la mejora de las condiciones de trabajo, mientras que su gestión ineficiente puede provocar peligros y efectos adversos para los empleados (Mantabachoy, 2012). Entre los elementos más importantes del ambiente físico se destacan los siguientes:

Como menciona Mantabachoy (2012) en primer lugar, la iluminación adecuada es esencial para prevenir la fatiga visual, dolores de cabeza y otros problemas oculares. La falta de iluminación suficiente o, por el contrario, una exposición excesiva a la luz puede afectar el rendimiento laboral y aumentar el riesgo de accidentes.

De acuerdo con Mantabachoy (2012), el contacto con temperaturas extremas, ya sean de calor o frío, puede causar enfermedades como el golpe de calor o la hipotermia, afectando de manera perjudicial la salud de los empleados. Además, resalta que el grado de humedad afecta la sensación de calor y el confort del ambiente laboral.

Otro elemento relevante es la exposición al ruido en el entorno de trabajo. Los niveles elevados de ruido pueden provocar daños auditivos duraderos, además de estrés y problemas de concentración. Es crucial mantener el ruido dentro de los confines fijados por las regulaciones de seguridad para reducir estos peligros (Castellanos et al., 2021).

Respecto a la calidad del aire y la ventilación, son elementos esenciales para prevenir afecciones respiratorias. La existencia de contaminantes, tales como polvo, gases nocivos o vapores, puede impactar seriamente en la salud de los trabajadores, lo que resalta la relevancia de disponer de sistemas de control eficaces (Rotella et al., 2024).

La exposición continua a vibraciones sin la protección apropiada aumenta las probabilidades de sufrir daños físicos duraderos. Además, las vibraciones, en particular las generadas por la utilización de maquinaria pesada, pueden provocar alteraciones musculoesqueléticas, daños en las articulaciones y agotamiento (Vintimilla-Herbas & Carrera-Álvarez, 2024).

La correcta organización del lugar de trabajo y el diseño ergonómico de los puestos laborales son igualmente fundamentales para evitar problemas musculares, cansancio e incidentes. Un ambiente adecuadamente organizado promueve los movimientos y promueve la adopción de

posiciones que reducen la posibilidad de sufrir lesiones (Vintimilla-Herbas & Carrera-Álvarez, 2024).

En determinados ámbitos, los empleados pueden estar expuestos a radiaciones tanto ionizantes como no ionizantes. Es esencial un control estricto de estas exposiciones para prevenir efectos negativos como lesiones, perjuicios oculares e incluso, en situaciones extremas, el surgimiento de cáncer (Rodas et al., 2024).

La manipulación de sustancias químicas peligrosas también exige medidas rigurosas, tales como la utilización de equipos de protección individual (EPI) y la puesta en marcha de protocolos de seguridad, con el objetivo de evitar intoxicaciones, reacciones alérgicas y enfermedades severas (Rodas et al., 2024).

Otros peligros físicos vinculados al ambiente de trabajo, tales como superficies rasgadas, objetos de corte y la ausencia de un mantenimiento apropiado de los equipos, constituyen riesgos escondidos que pueden poner en riesgo la seguridad de los empleados (Sedano et al., 2022).

Como señala Loo (2024), una administración eficaz del entorno físico en el entorno laboral es esencial para asegurar el bienestar de los trabajadores, disminuir la ausencia en el trabajo y potenciar la productividad. La detección, valoración y manejo de los riesgos vinculados al entorno físico deben ser una prioridad en la administración de la salud laboral, fomentando la aplicación de regulaciones preventivas y la utilización correcta de equipos de protección personal. No solo ayuda a prevenir accidentes y enfermedades en el trabajo, sino también a generar un entorno laboral más seguro y saludable.

2.1.3.3. Estrés laboral

El estrés en el trabajo es un fenómeno extensamente estudiado en los ámbitos de la salud ocupacional y la psicología organizacional, debido a su considerable influencia en el bienestar de los empleados y en el rendimiento de las organizaciones. Este término incluye un conjunto de reacciones físicas, emocionales y psicológicas que surgen cuando las exigencias del ambiente de trabajo exceden la habilidad del individuo para manejarlas de forma correcta (Osorio & Cárdenas, 2017).

Como menciona (Buitrago-Orjuela et al., 2021) las fuentes de estrés en el ámbito laboral son diversas y pueden variar en función del tipo de ocupación, la estructura organizacional y las características personales del trabajador. Entre los principales factores que generan estrés destacan:

- Sobrecarga laboral: Se refiere a la situación en la que un empleado se enfrenta a demandas excesivas de tiempo, esfuerzo o habilidades, lo que puede derivar en agotamiento físico y mental.
- Ambigüedad de rol: Surge cuando las responsabilidades y expectativas del trabajador no están claramente definidas, lo que genera incertidumbre y altos niveles de ansiedad.
- Falta de control: La percepción de no tener control sobre los procesos o decisiones en el trabajo puede incrementar significativamente el estrés, ya que limita la capacidad de los empleados para influir en su entorno.
- Relaciones interpersonales: Los conflictos o la falta de apoyo entre compañeros de trabajo, o con los supervisores, pueden contribuir a la creación de un ambiente laboral hostil, exacerbando el estrés.
- Inseguridad laboral: La incertidumbre sobre la estabilidad del empleo o el temor a perderlo está asociada a niveles elevados de estrés.

Osorio y Cárdenas (2017) sostienen que el estrés intenso en el ambiente de trabajo puede provocar efectos perjudiciales tanto para la salud del empleado como para la entidad. Respecto a la salud física, el estrés puede provocar alteraciones cardiovasculares, falta de sueño y patologías del sistema inmunológico. Desde el punto de vista emocional, puede causar ansiedad, depresión y una reducción global del bienestar. Además, el estrés laboral persistente está vinculado con el síndrome de Burnout, que se distingue por un desgaste extremo, despersonalización y una disminución significativa en la eficiencia en el trabajo.

Desde el punto de vista de la organización, el estrés en el trabajo afecta directamente la productividad. Un empleado con estrés suele tener índices más altos de ausencia y falta de presencia en el trabajo, aunque su rendimiento sea inferior. Este fenómeno también provoca un incremento en la rotación de personal y una reducción en el compromiso y la fidelidad hacia la organización (Núñez, 2022).

Es fundamental una correcta administración del estrés en el trabajo para mantener la salud de los empleados y mejorar el desempeño de la organización. Las empresas deben establecer políticas y tácticas que fomenten la disminución de los elementos estresantes y potencien el bienestar de sus trabajadores, con el objetivo de reducir los impactos adversos del estrés en el ambiente de trabajo (Núñez, 2022).

2.1.3.4. Condiciones del entorno laboral

(Martínez, 2013) sostiene que además de la retribución, el ambiente físico de trabajo y la seguridad laboral son factores de higiene. Estos factores se refieren al contexto en el que se lleva a cabo el trabajo ya las condiciones que lo rodean. En este argumento, las condiciones laborales se comprenden como el conjunto de factores materiales, ecológicos, económicos, políticos y organizacionales, entre otros, que influyen en el desarrollo de las relaciones laborales. Diversas investigaciones han evidenciado que la configuración de este entorno no solo afecta la calidad del trabajo, sino también el bienestar, la salud, la seguridad y la motivación de los trabajadores.

En los últimos años, la Calidad del Entorno Laboral ha recobrado un protagonismo considerable a nivel mundial. Este resurgimiento ha dado lugar a diversos enfoques que, además de la tradicional preocupación por la productividad y la competitividad económica, han puesto mayor énfasis en la necesidad de fomentar la cohesión social y garantizar mecanismos de protección para las condiciones laborales de los empleados dentro de las organizaciones (Martínez, 2013).

El estudio de las condiciones de trabajo constituye un aspecto destacado del entorno laboral, en el que convergen factores económicos, sociales, políticos, tecnológicos y ergonómicos, entre otros. Este enfoque cobra relevancia debido al amplio consenso en torno a dimensiones clave, como el ambiente físico y social, la organización del trabajo, las características de las tareas, la salud y la seguridad (Charria et al., 2022).

La literatura especializada se ha centrado en identificar los factores que condicionan el desempeño de los empleados y que influyen significativamente en su Calidad de Vida Laboral. De acuerdo con (Restrepo et al., 2021) se ha identificado que estos factores se agrupan en tres grandes categorías:

Condiciones Ambientales: Abarcan aspectos como la satisfacción laboral, los riesgos laborales y la carga de trabajo.

Condiciones Ergonómicas: Relacionadas con el entorno físico donde el empleado desarrolla sus actividades y el bienestar que este proporciona.

Condiciones Económicas: Enfocadas en la percepción del trabajador con respecto a la remuneración recibida.

2.1.3.5. Fatiga crónica

La fatiga se describe como una sensación de cansancio o dificultad para llevar a cabo tareas físicas o mentales de forma habitual. Al tratarse de un síntoma, es una percepción subjetiva del individuo, que puede expresarse o describirse de diversas maneras. Como sucede con la mayoría de los síntomas, objetivar y cuantificar la fatiga es un proceso complejo, ya que depende de un análisis detallado de sus principales características descriptivas y de las circunstancias que pueden influir en su manifestación. En la evaluación de una persona con fatiga, es esencial que se valore el contexto específico en el que aparece este síntoma. Además de su naturaleza subjetiva, es importante evaluar el impacto funcional que la fatiga tiene en las actividades cotidianas del individuo (Martínez, 2017).

La fatiga laboral es un fenómeno complejo y común en los entornos de trabajo, especialmente en aquellos que implican una elevada carga física o el uso de tecnologías avanzadas que imponen exigencias extremas al ser humano. Estas circunstancias obligan a las personas a desempeñarse más allá de sus capacidades psicofisiológicas, frecuentemente en condiciones perjudiciales para su salud (Blanco, 2014).

Existen diversos términos relacionados con la fatiga, que los pacientes suelen describir como cansancio, falta de energía, debilidad, adinamia o intolerancia al ejercicio. Por lo general, la fatiga se presenta al realizar una actividad física o mental, no antes, y no puede ser superada mediante un esfuerzo de voluntad por parte del paciente. Es importante diferenciar la fatiga de la disnea, la cual se caracteriza por una sensación de dificultad respiratoria que no está presente en la fatiga. La astenia, en cambio, es una sensación de incapacidad o dificultad para llevar a cabo tareas cotidianas, que aparece antes del esfuerzo y, a diferencia de la fatiga, puede ser superada. La

debilidad se refiere a la pérdida parcial o total de fuerza para realizar una actividad, generalmente asociada a la función muscular. En ocasiones, la fatiga puede confundirse o expresarse como desánimo o decaimiento, por lo que es fundamental distinguirla de los síntomas depresivos u otros trastornos del estado de ánimo (Quiñónez et al., 2022).

Paz (2020) menciona que, se ha considerado que el síndrome de Burnout hace referencia a un conjunto de síntomas caracterizados por el agotamiento emocional, la despersonalización o deshumanización, y una disminución en la sensación de realización personal. Este síndrome puede manifestarse en personas que trabajan en contacto directo con otras, como usuarios, pacientes o clientes. En este sentido, el Burnout surge como consecuencia de desempeñarse en condiciones laborales exigentes, lo que tiene efectos negativos tanto para el individuo como para la institución donde labora.

Existen diversos factores que contribuyen a la aparición de la fatiga laboral. Algunos de estos factores están relacionados con características personales, lo que hace que ciertos trabajadores sean más vulnerables que otros. En este sentido, se destacan las deficiencias en las aptitudes para el trabajo, ocasionadas por problemas de salud, una actitud negativa frente a los turnos nocturnos, la falta de pausas y descansos adecuados, así como la ausencia de un análisis exhaustivo del puesto de trabajo. Este análisis debe considerar tanto las tareas como la adecuación psicofísica de las condiciones laborales a las características del trabajador, con el fin de evitar un gasto innecesario de energía, problemas psicomotores y disfunciones anatómicas, que pueden ser fuentes de fatiga (Badilla, 2013).

Además de lo señalado, es habitual que los empleados se encuentren con un entorno de trabajo perjudicial para su salud, generando diversas formas de cansancio al exponerlos a condiciones que afectan su bienestar y confort, tales como temperaturas extremas, ruido, iluminación insuficiente, contaminación del aire, entre otros elementos.

Por otro lado, los elementos que conforman el proceso de trabajo, según (Blanco, 2014), incluyen el objeto de trabajo *materias primas y productos intermedios*, los instrumentos para realizar el trabajo *máquinas y herramientas* y las actividades propiamente dichas. Estos elementos no solo determinan la cantidad y calidad del producto, sino también las distintas formas de

participación del trabajador en el proceso laboral, y con ello, los modos en que se genera fatiga, desgaste y enfermedades.

Este conjunto de factores impacta considerablemente en la capacidad de la persona para adaptarse o no a su entorno laboral, lo que a su vez afecta directamente su bienestar y desempeño en el trabajo.

Además, según Couto (1981) citado por Paz (2020) la fatiga también puede surgir de la insatisfacción de necesidades personales en la vida privada, lo cual genera desajustes en el entorno personal y laboral. Factores psicosociales como los valores, motivaciones y expectativas también juegan un papel crucial en la creación del clima organizacional, que afecta la vida del trabajador.

Las condiciones de vida, especialmente las socioeconómicas, como la falta de una vivienda adecuada, la inseguridad alimentaria, la precariedad laboral, la educación deficiente y el acceso limitado a servicios médicos, junto con la falta de un descanso reparador, agravado por salarios insuficientes, representan problemas significativos para muchos trabajadores. Estos factores contribuyen a la aparición de fatiga, lo que incrementa el riesgo de accidentes laborales (Fornell, 2021).

Igualmente, son relevantes los factores que están relacionados con la organización del trabajo, así como las jornadas largas y agotadoras, la rotación de turnos y otros aspectos laborales que pueden afectar de manera negativa la salud de los trabajadores.

2.1.4. Problemas musculoesqueléticos por posturas o movimientos repetitivos

Actualmente, los desórdenes musculoesqueléticos (DME) relacionados con el trabajo son cada vez más comunes. Estos trastornos impactan significativamente la funcionalidad de los trabajadores, ya que suelen ser altamente incapacitantes, afectando tanto a la economía de las empresas como a los sistemas de salud. Debido a su naturaleza crónica, los DME generan limitaciones de temperatura (Pérez & Ortúzar, 2024).

Los DME son causados por trabajos que exigen posturas prolongadas, forzadas y mantenidas, con escasas oportunidades de variación, fuera de los ángulos ergonómicos o en posiciones inestables. También son consecuencia de la manipulación de cargas pesadas, la

repetición de movimientos y el trabajo en superficies vibratorias o con desequilibrio (Matute-Herrera, 2022).

Según Ordoñez (2016) el mecanismo de aparición de las lesiones musculoesqueléticas tiene una naturaleza biomecánica. Existen cuatro teorías principales que explican su desarrollo, las cuales pueden presentarse de manera individual o interactuar entre sí a lo largo de la evolución de un trastorno osteomuscular. Estas teorías son:

- La teoría de interacción multivariante en la cual el trastorno mecánico de un sistema biológico depende de componentes individuales y sus propiedades mecánicas, los cuales son causalmente afectados por dotaciones genéticas, características morfológicas, composición psicosocial y riesgos laborales biomecánicos.
- La teoría diferencial que se explica por desequilibrio y asimetría en actividades laborales creando fatigas diferenciales, y de ese modo desequilibrio cinético y cinemático en diferentes articulaciones precipitando la aparición de lesiones.
- La teoría de la carga acumulativa sugiere que un rango de carga y un producto de repetición más alto que no permite la recuperación de los tejidos deja una carga residual que precipita las lesiones.
- La teoría de sobreesfuerzo que indica que el exceso de esfuerzo precipita al límite de tolerancia en las lesiones laborales locomotoras.

La OMS (2022) sugiere que los trastornos musculoesqueléticos son el resultado de una combinación de múltiples factores que, al interactuar, actúan como agentes perjudiciales. Estos factores incluyen el entorno físico, aspectos individuales, influencias socioculturales y psicosociales, así como los sistemas de trabajo y su organización. “Esta naturaleza multifactorial es la razón más importante de la controversia existente en torno a la relación de estos trastornos con el trabajo y su importancia en el desarrollo de la enfermedad”(p.14).

El sedentarismo, caracterizado por la falta de actividad física regular, es consecuencia del estilo de vida moderno, la automatización del trabajo y los sistemas de transporte, entre otros factores (Ávila et al., 2024). Cuando se combina con una alimentación alta en calorías, se convierte en un factor de riesgo clave que contribuye al desarrollo de sobrepeso y obesidad, impactando negativamente el estado de salud.

2.1.5. Problemas de salud mental (depresión o ansiedad)

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023) el trastorno depresivo, o depresión, es una condición mental común que se caracteriza por un estado de ánimo persistentemente bajo, junto con la pérdida de interés o placer en actividades que antes resultaban gratificantes, durante un período prolongado.

A diferencia de los cambios normales en el estado de ánimo o las emociones cotidianas, la depresión puede tener un impacto profundo en todas las áreas de la vida, incluyendo las relaciones familiares, sociales y comunitarias. También puede interferir con el rendimiento académico y laboral, o ser una consecuencia de problemas en estos ámbitos (Estrada et al., 2023).

Aunque la depresión puede afectar a cualquier persona, aquellos que han experimentado abusos, pérdidas significativas o eventos altamente estresantes son más propensos a desarrollarla. Además, las mujeres tienden a tener una mayor prevalencia de depresión en comparación con los hombres (Fierro-Martínez et al., 2022).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023) indica que es habitual que todo individuo sufra de ansiedad durante algún período de su existencia. Sin embargo, los individuos con trastornos de ansiedad suelen sentir un temor y preocupación intensos y desmedidas. Estas emociones suelen estar acompañadas de tensión física, además de síntomas cognitivos y conductuales, lo que complica su gestión. La ansiedad puede provocar una angustia considerable y, si no se maneja correctamente, puede extenderse por extensos lapsos de tiempo. Los trastornos de ansiedad inciden en las tareas cotidianas, afectando de forma adversa la vida en el entorno familiar, social, escolar y laboral de aquellos que los sufren.

2.1.6. Burnout

El Burnout, según la definición clásica de Maslach (1993) es un síndrome psicológico caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y una sensación reducida de realización personal. Este fenómeno puede presentarse en personas que, en condiciones normales, no mostrarían estos síntomas. En esencia, cuando afirmamos que un profesional está "quemado", nos referimos a que ha sido superado por una situación, ya sea laboral, familiar o social, lo que ha agotado su capacidad para responder de manera adaptativa (Lovo, 2020).

El Burnout se manifiesta como una respuesta predecible a la exposición prolongada a un factor estresante en el entorno laboral. Esta situación va seguida de un periodo en el que la persona no logra adaptarse adecuadamente a los cambios necesarios para preservar su equilibrio psicológico (Flores et al.,2023).

El estado de estrés genera una activación continua del sistema nervioso simpático, que, al no resolverse, eventualmente excede la capacidad fisiológica de la persona para manejarlo. Esto se traduce en los síntomas clásicos de agotamiento, despersonalización y falta de realización personal. Con el tiempo, comienzan a aparecer síntomas graduales que son el reflejo de un estrés no gestionado adecuadamente (Lovo, 2020).

2.1.6.1. Fundamentos del Síndrome de Burnout

El estudio del síndrome de Burnout ha sido descrito por varios autores, quienes presentan diferencias en su concepto. Esto se debe a la dificultad de definir un proceso tan complejo y diferenciarlo del estrés laboral.

Quintero et al., (2020) señala que Cristina Maslach estudió lo que denominó "pérdida de responsabilidad profesional" (p. 96) abordando el síndrome de Burnout desde una perspectiva psicosocial sin estigmatizar psiquiátricamente a la persona. Según Maslach, el Burnout se manifiesta exclusivamente en profesiones de ayuda, como la sanidad y la educación, debido a demandas emocionales imposibles de satisfacer, lo que conduce a una sensación de fracaso personal.

Picón (2022) destaca que Herbert Freudenberger, de nacionalidad estadounidense, fue el primero en describir clínicamente el síndrome de Burnout en 1974. En su descripción, Freudenberger explicó cómo el síndrome afecta la atención profesional y los servicios en áreas como la educación, la salud y el ámbito social. Definió el Burnout como "una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador" (p. 37).

Zapata (2024) explica que, en 1988, Pines y Aronson ampliaron la definición del Burnout, extendiéndola más allá de las profesiones de ayuda. Describieron el Burnout como "un estado de

agotamiento mental, físico y emocional producido por la involucración crónica en el trabajo en situaciones con demandas emocionales" (p. 36). Destacaron que estas demandas psicológicas excesivas no se restringen únicamente al servicio directo al público, sino que también pueden presentarse en otros sectores laborales, como la gestión, el comercio y la política. Pines destacó la importancia de la calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo, la supervisión adecuada y las oportunidades de aprendizaje continuo para la prevención del Burnout.

Blanca (2018) señala que, en 1986, Maslach y Jackson definieron el síndrome de Burnout como "un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas" (p. 23). Inicialmente, se enfatizó la importancia de las diferencias individuales, como la personalidad previa, más que las condiciones objetivas de trabajo.

Tabarez et al. (2020) manifiestan que Brill, otro investigador en este campo consideró el Burnout como un estado disfuncional relacionado con el trabajo en una persona sin otra alteración psicopatológica significativa. Según Brill, si un trabajador afectado no recibe una intervención externa para cambiar las condiciones que causaron el Burnout, su salud no se recuperará, el Burnout no resulta de un salario insuficiente, falta de conocimientos, dificultades físicas ni de trastornos mentales existentes, y no debe interpretarse como tal.

2.1.6.2. Definición del Síndrome de Burnout

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha avanzado significativamente al incluir oficialmente el Burnout en la CIE-11, describiéndolo como una consecuencia del "estrés crónico en el trabajo que no ha sido manejado de manera efectiva" (p.5). Este concepto no solo valida las experiencias de millones de trabajadores a nivel mundial, sino que también hace énfasis en urgencia de adoptar intervenciones y políticas laborales para abordar el Burnout como una problemática crucial de salud pública y laboral.

Diversos estudios realizados por profesionales de Europa, Estados Unidos, Chile y Colombia sobre la prevalencia del síndrome de Burnout en profesiones dedicadas a brindar servicios a personas en situación de vulnerabilidad han centrado su atención en los factores de riesgo psicosocial (Girón et al., 2021). Estos estudios destacan el síndrome de Burnout como un

problema significativo que requiere intervención oportuna, ya que muchos trabajadores confunden el estar quemado con sentirse insatisfecho, agotado, abrumado o tener un mal día en el trabajo, Sin identificar adecuadamente la sintomatología real del síndrome, su cronicidad o su gravedad en etapas avanzadas. Es importante subrayar que esta patología se debe principalmente a determinadas condiciones laborales y no a una deficiencia en la personalidad del trabajador.

En consecuencia, considerando lo mencionado, Saborio (2015) definió como:

“Una respuesta al estrés laboral crónico que conlleva una experiencia subjetiva de carácter negativo compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo, hacia las personas con las que se relaciona el individuo en su trabajo, en especial los clientes, y hacia el propio rol profesional (p.110).”

El síndrome ha sido conceptualizado como “un trastorno caracterizado por desgaste emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, que puede presentarse en individuos que trabajan con otras personas en diversas capacidades” (Lovo, 2020).

2.1.7 Modelos teóricos que contribuyen a la explicación del Síndrome de Burnout

2.1.7.1 Teoría Socio cognitiva del yo

La Teoría de la Desconexión Moral Selectiva se enmarca en la perspectiva socio cognitiva del estudio psicológico de las conductas, pensamientos y emociones humanas. Este enfoque parte de la hipótesis de que existe una interacción recíproca entre las personas, su entorno y las conductas que median entre ambos sistemas. Desde esta perspectiva teórica, los individuos no son agentes pasivos ante las circunstancias, sino que actúan de manera activa, guiados por sus creencias, valores, normas de conducta y sistemas de toma de decisiones. Además, utilizan mecanismos de autorregulación para mantener un equilibrio entre estos elementos, buscando tanto su propio bienestar como el de su entorno (Tartacovsky, 2024).

Desde esta misma perspectiva y en el ámbito de las conductas morales, la condición de agente del individuo supone su intervención en la valoración de distintas acciones, ya sean reales o hipotéticas, propias o de otros. Esta evaluación se realiza considerando el contexto y en alineación con sus creencias y valores, lo que le permite asignar un juicio positivo o negativo a

dichas acciones. El proceso de toma de decisiones se basa en estos juicios, mediante un sistema de autorregulación interna que tiene como objetivo preservar el equilibrio cognitivo y emocional de la persona, siempre que exista coherencia entre su conducta, creencias y valores. En caso contrario, el organismo activa sanciones emocionales *como la culpa, la vergüenza o la ira* y cognitivas *como la disonancia cognitiva*, cuando las conductas entran en conflicto con las creencias o valores del individuo (Tartacovsky, 2024).

2.1.3.2 Teoría de Intercambio social

No es tanto la situación en sí, sino la forma en que el individuo la percibe. Lo que puede resultar estresante depende de sus esquemas mentales (Tartacovsky, 2024).

2.1.3.3 Teoría Organizacional

Las experiencias negativas estarán determinadas por las variables del contexto laboral en las organizaciones (Tartacovsky, 2024).

2.1.3.4. Teoría Estructural

Plantea que este fenómeno no se debe únicamente a factores individuales o emocionales, sino que está estrechamente relacionado con la estructura organizativa y las condiciones laborales en las que opera una persona. Desde este enfoque, el Burnout surge cuando existe un desequilibrio considerable entre las demandas del entorno laboral y los recursos disponibles para hacerles frente. Este desequilibrio puede provocar un estrés prolongado que, con el tiempo, agota física y emocionalmente al individuo (Tartacovsky, 2024).

2.2 Componentes del Burnout

García (2023) define estrategia como "el conjunto de acciones que deben ser desarrolladas para lograr los objetivos estratégicos, que implica definir y priorizar los problemas a resolver, plantear soluciones y determinar los responsables para llevarlas a cabo" (p.18). Por lo tanto, una estrategia constituye un sistema integral de actividades diseñadas para alcanzar los objetivos propuestos de manera progresiva y organizada, facilitando así un cambio cualitativo.

En definitiva, estas estrategias buscan optimizar el conocimiento mediante la activación de los procesos analíticos tanto de estudiantes como de docentes. Su aplicación en el entorno educativo ofrece a ambos la oportunidad de alcanzar sus metas de manera efectiva.

2.2.1 Agotamiento Emocional

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024), el síndrome de Burnout es un problema común en entornos académicos y laborales, afectando especialmente a personas que mantienen un contacto constante con otros y enfrentan altas demandas de dedicación y respuesta inmediata. Cuando no cuentan con los recursos adecuados para afrontar estas exigencias, pueden experimentar ansiedad, frustración, baja autoestima, sensación de soledad, depresión y otros trastornos emocionales.

El agotamiento emocional (AE) se convierte en el eje central del síndrome de Burnout, manifestándose como fatiga física, emocional y un agotamiento total de los recursos energéticos y afectivos. Esta disminución de los recursos emocionales genera una sensación de incapacidad para seguir contribuyendo, acompañada de síntomas tanto somáticos como psicológicos. El AE también se manifiesta como la pérdida de satisfacción y tranquilidad en la realización de actividades cotidianas, ya sean relacionadas con el estudio, el trabajo o la vida social. En este sentido, el agotamiento emocional implica una reducción de la capacidad para interactuar de manera adecuada con los demás, dejando a la persona agobiada tanto física como psicológicamente, con una sensación de ineficacia y desesperanza. Por estas razones, el AE es la respuesta más notable a situaciones estresantes del entorno y el indicador más frecuente en las primeras etapas del Burnout (Barreto, 2021).

2.2.2. Despersonalización

La despersonalización se manifiesta como un mecanismo de afrontamiento inconsciente ante la ansiedad y el estrés laboral, funcionando como una estrategia adaptativa que permite al docente continuar con su labor, a pesar del desgaste emocional. Este proceso permite ignorar temporalmente el agotamiento personal. Según (Cruzado et al., 2013) en el ámbito de la investigación básica, la despersonalización como síndrome o trastorno ofrece una valiosa

oportunidad para estudiar la naturaleza de las vivencias emocionales y la autoconciencia, abriendo una nueva perspectiva para comprender más profundamente la condición humana.

Esta idea cobra sentido si consideramos que la despersonalización hace referencia a la desconexión afectiva que se genera en el entorno educativo. Quien experimenta despersonalización se distancia emocionalmente, mostrando frialdad y cinismo, negando así el vínculo afectivo que el contacto con los demás implica. En resumen, "la despersonalización indica que el proceso de desgaste ya está en marcha" (Marsollier, 2013, p.6).

Este comportamiento, según (Cruzado et al., 2013) como respuesta al estrés, se integra de forma inconsciente al yo, lo que significa que las personas no suelen advertir su presencia y, a menudo, evitan hablar de su despersonalización debido a la complejidad de la experiencia y el temor de sentirse "fuera de control" (p.124). Sin embargo, es importante señalar que, aunque la despersonalización actúe como un mecanismo de afrontamiento inconsciente, esto no impide que se manifieste de alguna manera perceptible en la conducta.

2.3. Marco Legal

Es esencial entender las leyes y regulaciones actuales que rigen el progreso de la sociedad ecuatoriana, considerando documentos fundamentales como la Constitución de la República del Ecuador (CRE), la Ley Orgánica de Salud, el Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y el Plan Decenal de Educación.

Este estudio se enfoca en el impacto de la salud laboral y su vínculo con el síndrome de Burnout entre los profesores de la Unidad Educativa Antonio Ante durante el año 2024. Examina la manera en que las condiciones de trabajo y el ambiente educativo afectan el bienestar de los docentes, y cómo estos elementos contribuyen al desgaste emocional y profesional.

2.3.1. Constitución de la República del Ecuador

La Constitución del Ecuador garantiza derechos fundamentales relacionados con la salud, el trabajo y el bienestar integral, todos ellos directamente vinculados con el contexto laboral de los docentes y su vulnerabilidad ante el síndrome de Burnout.

Salud

Artículo 32

Este artículo establece que la salud es un derecho fundamental, cuya garantía está estrechamente relacionada con otros derechos como el trabajo, la seguridad social y los ambientes sanos (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Este artículo fundamenta la necesidad de que el Estado y las instituciones educativas garanticen un entorno laboral que no solo prevenga enfermedades físicas, sino también trastornos emocionales y psicológicos como el Burnout. La salud mental forma parte integral de este derecho, y su descuido implica una omisión constitucional.

Sección Octava

Trabajo y Seguridad Social

Artículo 33

Declara que el trabajo es un derecho y deber social, fuente de realización personal, por lo que el Estado debe garantizar condiciones laborales dignas, justas y saludables (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Cuando un docente experimenta estrés crónico, desmotivación o agotamiento emocional por causas estructurales, se evidencia el incumplimiento de este precepto. El Burnout, como fenómeno laboral, afecta el sentido de realización personal y el derecho a un entorno laboral saludable.

TITULO VII

RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR

Capítulo Primero

Inclusión y equidad

Sección segunda

Salud

Artículo 358

Indica que el sistema nacional de salud debe proteger y recuperar las capacidades individuales y colectivas para una vida saludable e integral, con enfoque de equidad, bioética, suficiencia e interculturalidad (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El artículo obliga al sistema de salud, y por extensión al Estado, a considerar el bienestar emocional como parte de una vida saludable. El docente con Burnout pierde capacidades esenciales para su ejercicio profesional, lo cual debe ser atendido por el sistema de salud pública.

Artículo 360

Señala que el sistema de salud debe garantizar la promoción de la salud y la atención integral, familiar y comunitaria, articulada entre distintos niveles (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Esto implica que la atención al docente debe contemplar no solo el diagnóstico y tratamiento, sino también la prevención del desgaste emocional a través de políticas activas dentro del sistema educativo, alineadas con el sistema nacional de salud.

Artículo 362

Afirma que la atención de salud, como servicio público, debe garantizar seguridad, calidad, calidez, consentimiento informado y confidencialidad, y que será universal y gratuita (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El Burnout requiere atención profesional especializada. Esta disposición exige que los servicios públicos incluyan a los docentes dentro de la cobertura, sin barreras de acceso, respetando su dignidad e intimidad.

Artículo 363

Detalla ocho responsabilidades del Estado en materia de salud, entre ellas: la formulación de políticas públicas de promoción y prevención, el fortalecimiento del talento humano, la mejora

de la cobertura, y la atención especializada a grupos prioritarios (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Las políticas públicas deben incorporar la prevención del Burnout como un objetivo de salud laboral, especialmente en el sector educativo. Además, el numeral 8, al hablar del desarrollo integral del personal de salud, puede extenderse como referente para el desarrollo integral del talento humano en otros sectores estratégicos, como la educación.

2.3.2 Ley Orgánica de Salud

Capítulo I:

DEL DERECHO A LA SALUD Y SU PROTECCIÓN

Art. 1.- Este artículo indica que la ley busca garantizar el derecho universal a la salud, guiándose por principios como la equidad, integralidad y calidad, y abordando la salud con enfoques de género, interculturalidad y bioética (Ley Orgánica de la Salud, 2015).

El Burnout, como un problema de salud mental vinculado al entorno laboral, debe ser atendido bajo los principios de universalidad y calidad. El enfoque de género y generacional es particularmente relevante en el contexto educativo, donde existen condiciones diferenciadas que pueden agravar este síndrome en ciertos grupos, como mujeres docentes o personal en edad cercana al retiro.

Art. 3.- Define la salud como un estado de bienestar físico, mental y social, y subraya que su garantía es responsabilidad primordial del Estado (Ley Orgánica de la Salud, 2015).

Este artículo refuerza la idea de que la salud mental no es opcional ni secundaria, sino parte esencial del bienestar humano. El Burnout, al afectar la dimensión emocional y social del individuo, compromete el pleno ejercicio del derecho a la salud. Por tanto, el Estado y las instituciones educativas deben intervenir para prevenir y mitigar este riesgo en los docentes.

Capítulo V

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Art. 117.- Establece que la autoridad sanitaria nacional, en coordinación con otras entidades, deberá emitir normativas de salud y seguridad laboral para proteger a los trabajadores.

Este mandato legal sustenta la creación de normas específicas de prevención del estrés laboral y otros factores psicosociales como el Burnout. La falta de regulaciones adecuadas o su inobservancia puede constituir una omisión del deber estatal y patronal (Ley Orgánica de la Salud, 2015).

Establece la responsabilidad del Estado en la creación de normativas que protejan la salud de los trabajadores. En el contexto educativo, esto implica la obligación del Estado de desarrollar políticas que prevengan el estrés laboral y otros factores psicosociales que puedan afectar a los docentes. La falta de estas normativas puede contribuir al desarrollo del síndrome de burnout.

Art. 118.- Obliga a los empleadores a proteger la salud de sus trabajadores mediante ambientes seguros, información, equipamiento y prevención de riesgos laborales patronal (Ley Orgánica de la Salud, 2015).

Impone a los empleadores la responsabilidad de garantizar condiciones laborales que prevengan riesgos para la salud. En el ámbito educativo, esto incluye la implementación de medidas que reduzcan la carga laboral excesiva, proporcionen apoyo psicológico y fomenten un ambiente de trabajo saludable, elementos esenciales para prevenir el síndrome de burnout en docentes.

2.3.3. Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)

El artículo es clave para responsabilizar directamente a las instituciones educativas como empleadoras. Estas están legalmente obligadas a ofrecer condiciones laborales que prevengan enfermedades laborales como el Burnout, lo que incluye cargas laborales razonables, pausas activas, espacios de escucha y apoyo psicológico.

CAPÍTULO CUARTO

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS Y LOS DOCENTES

Art. 10.- Derechos. - Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

l.- Acceder a servicios y programas de bienestar social y de salud integral que serán prestados por los organismos y entidades competentes (LOEI, 2012)

r.- Contar con el equipamiento ergonómico, pedagógico, de bioseguridad y tecnológico, así como acceso a internet gratuito en todos los ambientes educativos para preservar la salud ocupacional

docente y que estimulen el buen desempeño profesional, los cuales deberán ser provistos a través del correspondiente nivel de desconcentración (LOEI, 2012)

Establece el derecho de los docentes a contar con herramientas y recursos adecuados que favorezcan su salud ocupacional y desempeño profesional. El equipamiento ergonómico y tecnológico, junto con el acceso a internet gratuito, son fundamentales para crear un entorno laboral saludable y eficiente. Estas condiciones son esenciales para prevenir el síndrome de burnout, ya que contribuyen a reducir el estrés laboral y mejorar la calidad de vida laboral de los docentes.

2.3.4. Ley Orgánica de Salud Mental

CAPITULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 3.- La salud mental es un derecho humano fundamental y un elemento esencial para el desarrollo personal, familiar, comunitario y socioeconómico. Se entenderá como el estado de bienestar mental que permite a las personas un equilibrio emocional interno y un equilibrio emocional externo del medio ambiente en que se desenvuelve, para hacer frente a los momentos adversos de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad. Es parte fundamental de la salud y el bienestar que sustenta nuestras capacidades individuales y colectivas para tomar decisiones, establecer relaciones y dar forma al mundo en el que vivimos (Ley Orgánica de Salud Mental, 2023).

Establece la salud mental como un derecho humano fundamental, reconociendo su importancia para el bienestar integral de las personas. En el contexto educativo, esto implica que el Estado debe garantizar condiciones laborales que promuevan la salud mental de los docentes, previniendo situaciones que puedan conducir al síndrome de burnout.

CAPÍTULO II

DERECHOS DE LAS PERSONAS CON RELACIÓN A LA SALUD MENTAL Y DEBERES DEL ESTADO

Artículo 9.- En materia de salud mental, toda persona tendrá derecho a (Ley Orgánica de Salud Mental, 2023):

- a) Recibir programas de promoción de la salud mental, que incluya el conocimiento de los factores de riesgo que puedan producir trastornos mentales;
- b) Recibir acciones de prevención de los problemas de salud mental;
- c) Recibir en todos los prestadores de servicios de salud públicos, privados y comunitarios atención de salud con enfoque de derechos humanos, especializada, integral e integrada;
- d) Recibir atención gratuita, multidisciplinaria, especializada y de calidad en los establecimientos de salud de la Red Pública Integral de Salud; y, en los prestadores de servicios privados a los que dichas instituciones deriven a sus pacientes;
- e) Recibir el tratamiento terapéutico de acuerdo con sus necesidades, basados en la mejor evidencia científica acorde a guías de práctica clínica y protocolos de atención, promoviendo la integración familiar, laboral y comunitaria;
- f) Acompañamiento antes, durante y después del tratamiento por parte de sus familiares u otras personas, que en lo posible sean designadas por el usuario y que contribuyan a su bienestar;
- g) No recibir tratamientos deshumanizantes, crueles, violentos o tortura dentro de los establecimientos de salud en los que se autorice el internamiento;
- h) La supervisión médica periódica, en caso de internamiento voluntario o involuntario durante el proceso terapéutico establecido;
- i) Recibir medicamentos seguros, de calidad y eficaces cuando así lo requiera su tratamiento. En la Red Pública Integral de Salud se entregarán de forma gratuita.
- j) Expresar su consentimiento voluntario, previo, libre e informado y a la confidencialidad del diagnóstico, en la forma prevista en esta Ley;
- k) No ser discriminado a nivel social, familiar y laboral por un trastorno de salud mental actual o pasado, y a ser considerada como una persona en goce y ejercicio pleno de sus derechos, acorde a sus capacidades y limitaciones funcionales;
- l) Decidir recibir o no el tratamiento que se le proponga o a interrumpirlo, con pleno conocimiento de las consecuencias de su decisión, con las excepciones previstas en la Ley;
- m) Que se garantice la inclusión familiar, social, laboral y educativa sin discriminación alguna;

- n) No ser sujeto de investigaciones clínicas ni tratamientos experimentales sin su consentimiento informado, conforme lo dispuesto en esta Ley;
- o) Calificar el servicio recibido en los servicios salud mental mismos que servirán para los procesos de evaluación y mejoramiento de la calidad;
- p) No ser objeto de pruebas, ensayos clínicos de laboratorio o investigaciones sin su conocimiento expresado por escrito; ni ser sometida a pruebas o exámenes de diagnóstico, excepto cuando la ley expresamente lo determine o en caso de emergencia o urgencia en que peligre su vida;
- q) Los demás derechos establecidos en la Constitución de la República, y en los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador.

Subraya el derecho de las personas a recibir atención en salud mental, lo que incluye programas de promoción y prevención. Para los docentes, esto significa que deben existir políticas y programas que aborden los factores de riesgo asociados al burnout, como la carga laboral excesiva y la falta de apoyo institucional.

CAPÍTULO IV

PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN LA SOCIEDAD

Artículo 28.- La Autoridad Sanitaria Nacional desarrollará programas de promoción de la salud que incluirán acciones de promoción por ciclo de vida en salud mental, con énfasis en niñas, niños, adolescentes y adultos mayores; y, dictará la normativa a fin de que los integrantes del sistema nacional de salud desarrollen dichas actividades en el ámbito de sus competencias. Dicha normativa incluirá las estrategias globales para la promoción de la salud mental a (Ley Orgánica de Salud Mental, 2023).

Las entidades competentes en materia de salud, educación, inclusión social, trabajo, vivienda, deporte, justicia, los gobiernos autónomos descentralizados y otras entidades competentes, deberán implementar planes, programas y proyectos, a fin de incidir en los determinantes de la salud mental que afecten la calidad de vida de todas las personas para promover, mantener, mejorar y recuperar la salud mental a nivel individual y colectivo a (Ley Orgánica de Salud Mental, 2023).

Las entidades señaladas, en el ámbito de su competencia deberán desarrollar acciones orientadas a que la población conozca y se sensibilice sobre los trastornos mentales, el suicidio, intento

suicida, el consumo problemático de alcohol, tabaco u otras drogas y la violencia en todas sus formas; a fin de eliminar la estigmatización y discriminación de las personas que sufran trastornos, enfermedades o discapacidades mentales (Ley Orgánica de Salud Mental, 2023).

Este artículo se enfoca en diferentes grupos etarios, destaca la importancia de programas de promoción de la salud mental. Es esencial que estos programas también incluyan a los docentes, promoviendo ambientes laborales saludables que prevengan el burnout.

Artículo 29.- La prevención integral en salud mental es el conjunto de políticas y acciones prioritarias y permanentes a ser ejecutadas por el Estado, las entidades públicas, de la seguridad social, privadas y por las familias o personas involucradas, encaminado a intervenir con participación intersectorial sobre las diferentes situaciones de riesgo para la salud mental, bajo un enfoque de derechos humanos, priorizando el desarrollo de las capacidades y potencialidades del ser humano, su familia y su entorno, el mejoramiento de la calidad de vida, el tejido de lazos afectivos y soportes sociales, en el marco del buen vivir.

Para precaver el desarrollo de problemas o trastornos mentales, será obligación primordial del Estado dictar políticas y ejecutar acciones inmediatas encaminadas a la reducción de los riesgos psicosociales, el consumo problemático de drogas, violencia, violencia de género, el suicidio e intento suicida, entre otros factores que puedan incidir de manera negativa en la salud mental de las personas, incluyendo el de otras enfermedades que puedan incidir o devenir en problemas de salud mental a (Ley Orgánica de Salud Mental, 2023).

Enfatiza la importancia de la prevención en salud mental. Para los docentes, esto implica la implementación de políticas que reduzcan los riesgos psicosociales en el entorno laboral, como la sobrecarga de trabajo y la falta de recursos, factores que pueden contribuir al desarrollo del síndrome de burnout.

CAPÍTULO V

PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Artículo 30.- La atención integral de la salud mental comprenderá la promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación y cuidados paliativos de las problemáticas de salud mental, con enfoque prioritario a la continuidad de los cuidados en la comunidad y el territorio de residencia de los usuarios. Este proceso de atención debe realizarse preferentemente fuera del ámbito

hospitalario y en el marco de un abordaje interdisciplinario, intersectorial e intercultural, basado en los principios de la atención primaria de la salud.

De manera excepcional, se autoriza la atención través de la hospitalización e internamiento de personas que sufran trastornos mentales, siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas para ello en esta Ley, demás normativa aplicable y los protocolos y guías clínicas nacionales o internacionales (Ley Orgánica de Salud Mental, 2023).

Establece un enfoque integral para la atención de la salud mental. Es fundamental que los docentes tengan acceso a este tipo de atención, incluyendo programas de prevención y tratamiento para el burnout, asegurando su bienestar y desempeño profesional.

Artículo 34.- La recuperación es el proceso de inclusión social y laboral de la persona con problemas de salud mental, orientándose al reforzamiento y restitución de los lazos sociales y se centra en la atención como un apoyo a la posibilidad de elección y autodeterminación de cada persona. Debe ser parte transversal en todo plan terapéutico desde el inicio de la atención, fomentando la autonomía y la vida en comunidad.

La Autoridad Sanitaria Nacional coordinará con los entes rectores de educación, inclusión social, trabajo y las demás que considere necesarias, a fin de asegurar acciones de recuperación e inclusión social (Ley Orgánica de Salud Mental, 2023).

Se destaca la importancia de la recuperación en salud mental. Para los docentes que experimentan burnout, es crucial contar con procesos de recuperación que incluyan apoyo emocional, reducción de la carga laboral y estrategias para reintegrarse al entorno laboral de manera saludable.

2.3.5. Declaración de Helsinki

Se trata de una propuesta de principios éticos para la investigación médica en seres humanos, que abarca tanto el estudio de material biológico como de información identificable. Esto contribuye al desarrollo de la presente investigación mediante los principios éticos que a continuación se presentan, si bien no se ha realizado un estudio experimental en la muestra de población se considera importante citar la Declaración de Helsinki debido a que se está trabajando con seres humanos:

Principios generales

6 El propósito principal de la investigación médica en seres humanos es comprender las causas, evolución y efectos de las enfermedades y mejorar las intervenciones preventivas, diagnósticas y terapéuticas (métodos, procedimientos y tratamientos). Incluso, las mejores intervenciones probadas deben ser evaluadas continuamente a través de la investigación para que sean seguras, eficaces, efectivas, accesibles y de calidad (Asociación Médica Mundial, 2017).

Este principio destaca la importancia de la investigación para mejorar la salud humana. En el contexto docente, la investigación sobre el burnout es esencial para desarrollar intervenciones efectivas que prevengan este síndrome y mejoren el bienestar de los educadores.

7 La investigación médica está sujeta a normas éticas que sirven para promover y asegurar el respeto a todos los seres humanos y para proteger su salud y sus derechos individuales (Asociación Médica Mundial, 2017).

Este principio subraya la necesidad de adherirse a normas éticas en la investigación. Para los docentes, esto implica que los estudios sobre burnout deben respetar sus derechos y bienestar, garantizando su participación voluntaria y protección durante la investigación.

9 En la investigación médica, es deber del médico proteger la vida, la salud, la dignidad, la integridad, el derecho a la autodeterminación, la intimidad y la confidencialidad de la información personal de las personas que participan en investigación. La responsabilidad de la protección de las personas que toman parte en la investigación debe recaer siempre en un médico u otro profesional de la salud y nunca en los participantes en la investigación, aunque hayan otorgado su consentimiento (Asociación Médica Mundial, 2017).

Este principio enfatiza la responsabilidad de proteger a los participantes. En estudios sobre burnout docente, es crucial garantizar la confidencialidad de la información y el respeto por la dignidad de los educadores, para fomentar su participación y confianza en la investigación.

Grupos y personas vulnerables

20 Todos los grupos y personas vulnerables deben recibir protección específica. La investigación médica en un grupo vulnerable sólo se justifica si la investigación responde a las

necesidades o prioridades de salud de este grupo y la investigación no puede realizarse en un grupo no vulnerable. Además, este grupo podrá beneficiarse de los conocimientos, prácticas o intervenciones derivadas de la investigación (Asociación Médica Mundial, 2017).

Los docentes pueden considerarse un grupo vulnerable debido a las altas demandas laborales. La investigación sobre burnout en este grupo debe enfocarse en sus necesidades específicas y garantizar que los beneficios de la investigación se distribuyan equitativamente.

Privacidad y confidencialidad

24 Deben tomarse toda clase de precauciones para resguardar la intimidad de la persona que participa en la investigación y la confidencialidad de su información personal (Asociación Médica Mundial, 2017).

Este principio resalta la importancia de proteger la privacidad de los participantes. En estudios sobre burnout docente, es esencial implementar medidas que aseguren la confidencialidad de la información personal, para proteger la identidad y los derechos de los educadores.

2.3.6. Plan de Creación de Oportunidades 2021 -2025

Objetivo 6

Garantizar el derecho a la salud integral gratuita y de calidad

La OMS define a la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” y “el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza religión ideología política o condición económica social”. (p.34).

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Este capítulo presenta la metodología que sustenta este estudio, incluyendo una descripción del grupo de estudio, el enfoque metodológico empleado, los tipos de investigación, los procedimientos utilizados, así como las técnicas e instrumentos que se aplicarán. Asimismo, se abordan aspectos relacionados con la validez y confiabilidad de los métodos seleccionados, además de las consideraciones bioéticas pertinentes para la investigación.

3.1 Enfoque Investigación

La investigación es de enfoque mixto, combinando métodos tanto cuantitativos como cualitativos. El enfoque cuantitativo se centra en el estudio de realidades y hechos de carácter objetivo, mientras que el enfoque cualitativo se emplea para comprender una realidad sujeta a cambios constantes. Para ello, es necesario adoptar una postura ontológica que permita interpretar y entender su complejidad (Lomas et al., 2022).

Según Trujillo et al. (2019) el enfoque cuantitativo, basado en el paradigma positivista, se utilizó para medir y cuantificar la magnitud del problema, proporcionando datos objetivos y generalizables.

Hernández (2014) indicó que "la recolección y el análisis de datos permitieron ajustar las preguntas de investigación o descubrir nuevas interrogantes durante el proceso de interpretación" (p. 7). En este contexto, los datos cualitativos ofrecieron respuestas descriptivas a las preguntas planteadas, mientras que la información obtenida mediante observación resultó fundamental para contrastar los datos cuantitativos. A través de este enfoque, se identificaron las consecuencias físicas y psicológicas en el personal docente, revelando niveles significativos de estrés y agotamiento emocional.

3.2 Tipo de Investigación

La presente investigación se clasifica como descriptiva-correlacional y aplicada. Es descriptiva, ya que tiene como propósito caracterizar las condiciones laborales del personal docente de la Unidad Educativa "Antonio Ante", así como identificar la presencia y el grado del

síndrome de Burnout. A través de esta caracterización, se busca ofrecer un panorama detallado de las variables asociadas al bienestar ocupacional de los educadores.

Asimismo, se considera correlacional, dado que se pretende establecer relaciones estadísticas entre diferentes variables, tales como condiciones laborales, carga académica, satisfacción profesional y los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, componentes fundamentales del síndrome de Burnout.

Finalmente, se enmarca en el tipo de investigación aplicada, puesto que no solo se limita a describir o analizar una problemática, sino que también propone una solución práctica mediante el diseño de una guía integral de prevención y manejo del Burnout, dirigida a mejorar la salud ocupacional del personal docente.

3.3 Diseño de Investigación

El diseño metodológico adoptado en este estudio es de tipo no experimental, transeccional y correlacional.

- Se trata de una investigación no experimental porque las variables de estudio no fueron manipuladas deliberadamente, sino observadas en su contexto natural, con el propósito de analizar sus interacciones tal como ocurren en la realidad.
- Es transeccional o de corte transversal, ya que la recolección de los datos se llevó a cabo en un único momento temporal, lo que permitió capturar datos de manera precisa de las condiciones laborales y del nivel de Burnout de los docentes durante el período de estudio.
- Finalmente, es correlacional debido a que el análisis se orientó a identificar y medir el grado de asociación existente entre las variables consideradas, con el objetivo de establecer patrones de relación entre los factores laborales y los indicadores del síndrome de Burnout.

3.4 Descripción del área de estudio

La investigación se llevó a cabo en la Institución Educativa "Antonio Ante", situada en la parroquia Andrade Marín, ubicada en el cantón Antonio Ante, en la provincia de Imbabura. Esta entidad está registrada con el número AMIE (Archivo Maestro de Instituciones Educativas) 10H00240 y forma parte del Distrito Educativo 10D02 Otavalo-Antonio Ante. Ubicada en la

esquina de las calles Junín y Juan Montalvo, la Unidad Educativa ofrece una educación en modalidad presencial, con jornada matutina y un bachillerato flexible. Atiende un total de 1112 estudiantes y proporciona una educación académica que cubre desde Educación Inicial, pasando por Educación General Básica, hasta Bachillerato en Ciencias y Técnico en Informática.

Ilustración 1

Ubicación de la U.E. Antonio Ante



Fuente: Google Maps

3.4.1 Población y muestra

El estudio involucró a 62 profesores de la Unidad Educativa Antonio Ante, quienes colaboraron de forma voluntaria y libre durante el lapso comprendido entre septiembre y diciembre de 2024. La muestra se segmentó en dos grupos para propósitos comparativos: el primer grupo estuvo compuesto por 30 profesores que impartían lecciones en las sedes escolares, mientras que el segundo grupo se conformó por 32 profesores que instruyen en el colegio. Estos conjuntos simbolizaron las cuatro sedes que constituyen la institución (Tabla 2).

Tabla 2

Docentes U.E. Antonio Ante.

Población	Número
Docentes de Inicial a Básica Media	30
Docentes de Básica Superior y Bachillerato	32
TOTAL	62

Nota. Tomado de la secretaría de la Unidad Educativa Antonio Ante.

3.4.2 Criterios de inclusión

Para la conformación de la muestra, se establecieron los siguientes criterios de inclusión:

- Ser docente en ejercicio activo en la Unidad Educativa "Antonio Ante" durante el período comprendido entre los meses de septiembre y diciembre del año 2024.
- Contar con un mínimo de seis meses de experiencia laboral continua en la institución, garantizando así una exposición suficiente al entorno organizacional objeto de estudio.
- Haber otorgado su consentimiento informado de manera libre y voluntaria, expresando su disposición a participar en todas las fases de la investigación.

3.4.3 Criterios de exclusión

Se excluyeron de la muestra aquellos docentes que cumplieran con alguna de las siguientes condiciones:

- Encontrarse en licencia médica, permiso sin sueldo o cualquier tipo de ausencia prolongada durante el periodo de recolección de datos.
- Haber participado recientemente en estudios similares que pudieran generar sesgos en la percepción o en las respuestas brindadas.
- No haber completado en su totalidad los instrumentos aplicados o haber decidido retirarse del estudio antes de su conclusión formal.

3.5 Procedimiento

Esta investigación se desarrolló en tres fases, estructuradas de manera coherente con los objetivos específicos planteados. A continuación, se describirá en detalle cada una de estas etapas.

3.5.1 Fase 1

Identificar los factores de riesgo ocupacionales presentes en los docentes de la Unidad Educativa Antonio Ante que puedan contribuir al desarrollo del síndrome de Burnout.

En primer lugar, se solicitó a las autoridades de la institución educativa la autorización correspondiente para llevar a cabo esta investigación. Una vez obtenida dicha aprobación, se

procedió a obtener el consentimiento informado de los docentes participantes, garantizando su participación voluntaria en el estudio. Para analizar los factores de riesgos ocupacionales que afectan la salud de los maestros, se realizó una revisión exhaustiva de la bibliografía especializada, lo que permitió identificar los elementos más comúnmente asociados a problemas de salud en el entorno educativo.

Posteriormente, se aplicó el cuestionario “Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica y factores psicosociales” (adaptado) (Ministerio de Salud Pública del Ecuador y Organización Panamericana de la Salud, 2022). En este análisis, se utilizaron las secciones relacionadas con preguntas generales, empleo, trabajo y salud, con el objetivo de recopilar datos precisos y detallados acerca de las experiencias laborales de los docentes de la Unidad Educativa "Antonio Ante".

3.5.2 Fase 2

Evaluar el nivel de incidencia del síndrome de Burnout entre los docentes de la Unidad Educativa Antonio Ante, utilizando herramientas de diagnóstico específicas para medir el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal.

Para determinar el grado de incidencia del burnout, se aplicó el “Maslach Burnout Inventory” (MBI), un cuestionario validado y ampliamente utilizado para medir los niveles de Burnout en profesionales de la educación. El instrumento consta de 22 ítems distribuidos en tres subescalas: agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y satisfacción personal (8 ítems) (Vega et al, 2020).

El cuestionario fue impreso y entregado a las coordinaciones de las sedes, quienes posteriormente lo distribuyeron a los docentes para su cumplimentación. Una vez recopilados los datos, se procedió a su análisis estadístico con el fin de identificar relaciones entre las condiciones laborales y los niveles de burnout detectados. Se emplearon técnicas analíticas avanzadas, como la regresión lineal y el análisis de evaluación, con el propósito de detectar patrones relevantes y determinar los factores laborales más influyentes en la manifestación del burnout. Este enfoque facilitó la identificación de áreas críticas, proporcionando información clave para orientar intervenciones futuras de manera efectiva.

3.5.3. Fase 2

Diseñar una guía integral de prevención y manejo del Síndrome de Burnout en los docentes, que incluya estrategias de intervención y prevención para promover la salud ocupacional y reducir la prevalencia del Burnout en la Unidad Educativa Antonio Ante

A partir de los hallazgos obtenidos en las fases anteriores, se elaboró una propuesta de intervención basada en evidencia científica. Se realizó un análisis profundo de las condiciones de trabajo, dinámicas institucionales y desafíos específicos del contexto docente en la Unidad Educativa Antonio Ante. La guía incluye estrategias de intervención y prevención adaptadas al entorno laboral específico de los profesores, con el propósito de identificar y reducir los factores de riesgo asociados al Burnout. El objetivo final de la guía integral no solo busca disminuir la incidencia del síndrome de Burnout, sino también promover un ambiente laboral saludable que favorezca el bienestar integral de los docentes.

3.6 Técnicas e instrumentación de recolección de datos

3.6.1. Cuestionarios

El cuestionario “Condiciones de Trabajo y Salud en Latinoamérica y Factores Psicosociales” (adaptado) (Ministerio de Salud Pública del Ecuador y Organización Panamericana de la Salud, 2022) fue utilizado para evaluar las condiciones laborales, carga laboral, trayectoria académica, ambiente laboral, remuneración y su impacto en la salud de los trabajadores en la región. Este instrumento facilitó la identificación de factores de riesgo laborales tales como el exceso de trabajo, la escasez de recursos y las condiciones de trabajo inadecuadas, elementos psicosociales que impactan de manera negativa en el bienestar de los trabajadores. La aplicación de este cuestionario permitió recopilar datos esenciales para analizar las consecuencias de dichas condiciones en la salud física y mental de los trabajadores, proporcionando una base sólida para el diseño de estrategias preventivas y correctivas ajustadas a cada entorno laboral.

El cuestionario está estructurado en preguntas con escala de Likert, que va de 0 (nunca) a 4 (siempre). Los resultados se categorizaron en tres niveles: nulo, medio y alto, abarcando variables clave en la investigación. Cada ítem y sus alternativas de respuesta fueron elaborados cuidadosamente para garantizar su relevancia y precisión, asegurando así la validez de los datos recopilados.

El Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), en su versión traducida y validada al español por Gil-Monte (2002), fue un instrumento fundamental para evaluar el síndrome de Burnout en el personal docente. Este cuestionario permitió medir tres dimensiones clave del Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Las preguntas se responden según la frecuencia con la que se experimenta cada sensación, desde "nunca" hasta "todos los días", asignando un puntaje a cada respuesta. La puntuación total del MBI se obtiene sumando los puntajes de todos los ítems, y además se analizan tres subescalas específicas: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, sumando los puntajes correspondientes a cada dimensión. La interpretación de los resultados se realiza considerando tanto los puntajes totales como los de cada subescala, identificando niveles bajos, medios o altos según los rangos establecidos: para agotamiento emocional, bajos (≤ 18), medios (19-26) y altos (≥ 27); para despersonalización, bajos (≤ 5), medios (6-9) y altos (≥ 10); y para realización personal, bajos (≤ 33), medios (34-39) y altos (≥ 40). Un puntaje alto en agotamiento emocional y despersonalización, junto con un puntaje bajo en realización personal, indica un mayor riesgo de padecer Burnout.

3.7. Técnicas de análisis de los datos

Los datos privados recolectados se introdujeron inicialmente en el software Excel y posteriormente se procesaron en el programa SPSS para su tabulación y análisis. Se realizó una evaluación de la confiabilidad estadística de los datos a través del test Alfa de Cronbach, logrando un valor de 0,955, corroborando así la elevada consistencia interna. Se determinaron las frecuencias absolutas y relativas para las variables cualitativas en el marco del análisis descriptivo. Se llevaron a cabo análisis bivariados empleando pruebas de independencia, como la prueba Chi cuadrado, con un nivel de significancia estadística de $p \leq 0,05$. Estas herramientas facilitan la identificación de vínculos relevantes entre las variables analizadas.

3.8. Consideraciones éticas

Para garantizar la protección de los derechos y el bienestar de los participantes, se elaboró un documento de consentimiento informado que fue presentado a la institución y a los docentes, permitiendo obtener las autorizaciones necesarias para el uso de la información recopilada a través de las encuestas. Este documento explicó de manera clara y comprensible los objetivos del estudio, los procedimientos a seguir, así como los posibles riesgos y beneficios asociados con la

participación. Además, se garantizó la confidencialidad y la privacidad de los datos, informando a los participantes sobre su derecho a retirarse del estudio en cualquier momento, sin que esto implicara ninguna consecuencia negativa.

En el marco de la investigación sobre el Síndrome de Burnout, se establecieron principios éticos fundamentales para proteger el bienestar de los participantes, en concordancia con el Código de Ética de la American Psychological Association (APA, 2017). En particular, se aplicaron los principios de Beneficencia y No Maleficencia, asegurando que la participación no causara daño alguno y promoviendo beneficios tanto para los participantes como para la comunidad académica.

El consentimiento informado fue obtenido siguiendo la Norma 3.10 de la APA (2020), la cual requiere que los participantes estén plenamente informados acerca de los propósitos, métodos, riesgos y beneficios del estudio, garantizando su participación voluntaria. Asimismo, se respetó la Norma 8.08, que protege el derecho de los participantes a retirarse del estudio en cualquier momento sin sufrir repercusiones negativas.

Para salvaguardar la privacidad de los datos, se implementó la Norma 4.01, asegurando que la información personal se mantuviera confidencial y que su divulgación solo ocurriera con el consentimiento explícito de los participantes. Estas acciones reflejan el compromiso ético de llevar a cabo la investigación con responsabilidad, respeto y consideración hacia todos los involucrados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

En el procesamiento de la información, para las variables cuantitativas se calcularon medidas de tendencia central expresadas en tasas y porcentajes.

4.1.1 Análisis cuestionario sociodemográfico.

Tabla 3

Resumen sobre las características sociodemográficas.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Género		
Masculino	30	48,39
Femenino	32	51,61
Otro	0	0,00
Edad		
25-34	1	1,61
35-44	24	38,71
45-54	17	27,42
55 o más	20	32,26
Etnia		
Mestizo/a	53	85,48
Blanco/a	2	3,23
Afroecuatoriano/a	4	6,45
Indígena	3	4,84
Estado civil		
Soltero/a	8	12,90
Casado/a	34	54,84
Viudo/a	4	6,45
Divorciado/a	14	22,58
Unión libre	2	3,23
Número de hijos/as		
Uno	8	12,90
Dos	19	30,65
Tres o mas	23	37,10
Sin hijos	12	19,35

Nota: Encuesta aplicada al personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante”.

La Tabla 3 presenta un análisis de las características sociodemográficas de los docentes, evidenciando un predominio del género femenino con un 51,61%, en comparación con el 48,39% de género masculino. Este resultado coincide con estudios previos realizados en docente en el Ecuador, (Ministerio de Educación (2023), que señalan una mayor participación de las mujeres en el ámbito educativo. Además, investigaciones recientes indican que las mujeres tienden a experimentar niveles más elevados de fatiga emocional, atribuible a la carga laboral y a las obligaciones familiares adicionales (Rodríguez et al., 2022).

En cuanto a la distribución por edad, el 38,71% de los docentes se encuentra en el rango de 35 a 44 años, mientras que el 32,26% tiene 55 años o más. Esta tendencia refleja un envejecimiento progresivo de la población docente, lo cual podría incrementar el riesgo de burnout, especialmente en aspectos como el agotamiento emocional y la disminución de la motivación laboral (González & Pérez, 2021).

Respecto a la etnia, la mayoría de los docentes 85,48% se identifican como mestizos, seguidos por afroecuatorianos con un 6,45%, indígenas con un 4,84% y blancos con un 3,23%, como se observa en la Tabla 3. Diversas investigaciones, como las del INEC (2022), sugieren que pertenecer a ciertos grupos étnicos puede influir en la aparición del estrés laboral, debido a las condiciones de trabajo variadas y, en ocasiones, más exigentes que enfrentan estos grupos.

En relación con el estado civil, el 54,84% de los docentes están casados, el 22,58% han estado casados anteriormente (viudos o divorciados), el 12,90% son solteros y el 3,23% viven en unión libre. Estudios como los de López y Ramírez (2021) indican que los docentes en pareja podrían presentar menor riesgo de burnout, dado el respaldo social y emocional que reciben de sus convivientes y colegas.

Finalmente, en cuanto al número de hijos, el 37,10% tiene tres o más hijos, el 30,65% cuenta con dos, el 12,90% con uno y el 19,35% no tiene descendientes. La carga adicional que representa la responsabilidad familiar puede incrementar los niveles de estrés y agotamiento laboral en los docentes, como señalan Martínez et al. (2023).

Tabla 4
Resumen sobre las condiciones laborales

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Nivel académico		
Tercer nivel	29	46,77
Cuarto nivel (Maestría)	31	50,00
Cuarto nivel (Doctorado)	2	3,23
Formación para la actividad docente		
Licenciatura	8	12,90
Maestría	22	35,49
Diplomado	21	33,87
Curso	10	16,13
Ninguna	1	1,61
Responsabilidades administrativas adicionales		
Si	29	46,77
No	33	53,23
Ingresos mensuales		
0\$ a 1000\$	12	19,35
1001\$ a 2000\$	50	80,65
2001\$ a 3000\$	0	0,00
Experiencia profesional		
0-10	10	16,13
11-20	28	45,16
21 o más	24	38,71
Sector en el que trabaja		
Público	52	83,87
Público y privado	10	16,13
El servicio laboral que presta es		
Eventual	0	0,00
Ocasional	4	6,45
Plazo fijo	0	0,00
Nombramiento	49	93,55

Servicios profesionales	0	0,00
Nivel educativo al que imparte clase		
Nivel inicial	5	8,06
Básica elemental	7	11,29
Básica media	11	17,74
Básica superior	21	33,87
Bachillerato	18	29,03
Horas de trabajo/día		
Dos a cinco horas	0	0,00
Seis a doce horas	59	95,16
Trece a veintiséis horas	3	4,84
Principal fuente de ingresos		
Público	54	87,1
Privado	8	12,9
¿Cómo calificaría su satisfacción laboral actual?		
Excelente	1	1,61
Buena	7	11,29
Regular	37	59,68
Mala	17	27,42

Nota: Encuesta aplicada al personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante”.

Los hallazgos presentados en la Tabla 4 evidencian una alta proporción de docentes con formación de cuarto nivel, ya que el 50 por ciento posee estudios de maestría, mientras que el 46,77 por ciento cuenta con título de tercer nivel. Solo un reducido 3,23 por ciento ha alcanzado el grado de doctorado. Este patrón coincide con investigaciones recientes en América Latina, como la de Pérez y Ramírez (2022), quienes destacan la limitada presencia de docentes con formación doctoral como un desafío significativo para la calidad educativa y el desarrollo profesional continuo en el sector.

En cuanto a la estabilidad laboral, se observa que el 93,55 por ciento del personal docente cuenta con nombramiento, lo que, según González et al. (2023), aporta una sensación de seguridad en el empleo y una mayor disposición al compromiso institucional. No obstante, el 6,45 por ciento

restante labora bajo contratos ocasionales, condición que ha sido relacionada con un incremento en los niveles de estrés y burnout, debido a la incertidumbre contractual y a la falta de beneficios laborales adecuados.

Respecto a la jornada de trabajo, el 95,16 por ciento de los docentes manifiesta cumplir entre seis y doce horas diarias, lo que refleja una alta carga académica y demanda de tiempo. Además, el 46,77 por ciento de los encuestados reporta asumir tareas administrativas adicionales, lo que aumenta el nivel de exigencia laboral. Esta situación es consistente con lo expuesto por Martínez y López (2021), quienes subrayan que la sobrecarga laboral constituye uno de los factores principales en la aparición del síndrome de burnout, particularmente a través del agotamiento emocional.

El nivel de ingresos también representa una variable crítica en el desarrollo del síndrome. El 19,35 por ciento de los docentes percibe un salario inferior a los mil dólares mensuales, lo cual, de acuerdo con Rodríguez et al. (2022), genera insatisfacción y tensión económica. Estos autores afirman que la relación entre baja remuneración y bienestar laboral impacta directamente en la salud emocional de los trabajadores del sector educativo.

A pesar de la relativa estabilidad contractual que presentan muchos de los docentes, la evidencia muestra una carga de trabajo intensa, una distribución desigual de responsabilidades y condiciones económicas desfavorables. Estos factores, en conjunto, configuran un entorno propenso a afectar negativamente la salud mental del profesorado, por lo que resulta imperativo implementar estrategias que optimicen las condiciones laborales y prevengan el desgaste emocional.

Se identifican también señales preocupantes asociadas al síndrome de burnout, definido como una respuesta crónica al estrés laboral, caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución de la satisfacción personal (Charria et al., 2022). En relación con la satisfacción laboral, el 59,68 por ciento de los docentes la califica como regular, el 27,44 por ciento como mala, y solo un 11,29 por ciento la considera buena o excelente. Estos resultados reflejan una alta prevalencia de insatisfacción, lo cual coincide con la Teoría del Desgaste Profesional de Cherniss (1980), citada por Hellín (2022), la cual sostiene que una percepción

persistente de descontento con el trabajo incrementa significativamente el riesgo de padecer burnout.

En lo que respecta al ambiente laboral, el 75,8 por ciento de los docentes considera que no contribuye a su bienestar emocional, mientras solo el 24,2 por ciento percibe lo contrario. Según la Teoría de las Demandas y Recursos Laborales (Bakker et al., 2023), la percepción de un entorno adverso se relaciona con la carencia de recursos clave como el apoyo emocional y el reconocimiento, lo cual fomenta la aparición del agotamiento y la despersonalización. A ello se suma que el 30,60 por ciento de los participantes ha considerado la posibilidad de abandonar su puesto de trabajo debido al estrés. Esta tendencia, reflejada también en la Tabla 4, coincide con los planteamientos del Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Osorio et al., 2021), que vincula la intención de renuncia con una percepción de escasa retribución frente al esfuerzo laboral realizado.

En síntesis, los datos presentados en la Tabla 4 revelan una combinación alarmante de baja satisfacción laboral, percepción negativa del entorno de trabajo y una considerable intención de abandono del puesto, factores todos ellos reconocidos en la literatura como predictores directos del síndrome de Burnout ocupacional (Chamochumbi, 2024). Estos resultados enfatizan la urgencia de aplicar intervenciones organizacionales orientadas a mejorar el clima laboral, fortalecer los recursos emocionales y revalorizar el trabajo docente, con el objetivo de reducir el impacto negativo del agotamiento profesional y fomentar un entorno educativo más saludable y sostenible.

Tabla 5

Tabla 5
Análisis cruzado de presencia o ausencia de Síndrome de Burnout respecto al género de cada docente.

Género	Síndrome de Burnout		Total
	Presencia	Ausencia	
Masculino	13 (43,3%)	17 (53,1%)	30
Femenino	17 (56,7%)	15 (46,9%)	32
Total	100%	100%	62

Nota: Encuesta aplicada al personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante”.

La distribución del síndrome de Burnout según el género, conforme a los datos presentados en la Tabla 5, evidencia una mayor prevalencia en mujeres, alcanzando un 56,67 por ciento en

comparación con un 43,33 por ciento en hombres. Este resultado se alinea con la evidencia empírica actual, la cual señala que las docentes están expuestas a un mayor riesgo de factores psicosociales adversos dentro del ámbito educativo (Salazar, 2019).

No obstante, investigaciones recientes, como la realizada por Vargas et al. (2021), reportan diferencias menos pronunciadas entre géneros, con una incidencia del 52 por ciento en mujeres frente al 48 por ciento en hombres. Estas discrepancias podrían explicarse por variables contextuales, incluyendo el tipo de institución educativa, las políticas laborales vigentes, el nivel educativo en que se desempeñan los docentes y la disponibilidad de redes de apoyo institucional.

Adicionalmente, Salazar (2019) argumenta que la implicación emocional más intensa que suelen manifestar las mujeres en el desempeño de sus funciones pedagógicas, aunque contribuye positivamente al compromiso profesional, también las predispone a un mayor desgaste emocional, componente central del síndrome de Burnout.

En virtud de lo anterior, los hallazgos ponen de manifiesto la necesidad imperiosa de implementar estrategias institucionales con perspectiva de género, que reconozcan las particularidades propias del trabajo docente femenino. Entre las recomendaciones se encuentran el desarrollo de programas de apoyo psicoemocional específicos, la promoción de políticas de corresponsabilidad laboral y familiar, así como la redistribución equitativa de las cargas administrativas. La adopción de estas medidas resulta fundamental para la prevención del agotamiento profesional y la promoción del bienestar integral del personal docente.

Tabla 6
Indicios de Burnout en los docentes en relación con la realización personal.

	Condiciones	Carga laboral	Características laborales	Exigencias laborales	Trayectoria laboral	Vínculos laborales	Remuneración	Factores psicosociales
Edad					,000265			,003829
Sexo	.025778	.04678 %	.00580	.045387	OR =2,19 (1,07 – 4,49) .029	,049436	.00279	
Estado civil	.002117							

Nota: Se presenta valores de p estadísticamente significativos.

Tabla 7

Asociación y factores de riesgo (OR) de la presencia de los diversos tipos de factores psicosociales negativos y dimensiones del Síndrome de Burnout.

	Agotamiento emocional	Falta de realización	Despersonalización	Áreas afectadas Síndrome de Burnout
Condiciones laborales	-	-	-	-
Carga laboral	OR = 3,28 (1,5 – 7,2) P = .00326	-	-	-
Características laborales	OR = 4,58 (1,85 – 11,37) P = .000327	-	-	OR = 3,09 (1,29 – 7,42) P = ,00002207
Exigencias laborales	-	-	-	-
Trayectoria profesional	OR = 3,72 (1,68 – 8,24) P = .008224	OR = 2,88 (1,26 – 6,61) P = .0050163	OR = 6,93 (1,56 – 35,09) P = .0050164	OR = 4,27 (2,07 – 8,82) P = ,00002207
Vínculos laborales Remuneración	-	-	-	-
Factores psicosociales laborales	OR = 5,25 (2,33 – 11,9) P = .00001047	-	OR = 8,06 (1,81 – 10,89) P = .001987	OR = 2,86 (1,39 – 5,9) P = .0029

Nota: Elaboración propia.

El análisis de las variables sociodemográficas y laborales evidenció que la edad, el estado civil, la formación docente, el número de horas laborales y el origen de los ingresos no presentaron asociación significativa con ninguna dimensión del síndrome de Burnout, por lo que no se consideraron factores de riesgo relevantes en este estudio. Sin embargo, se identificó al género femenino como un factor de riesgo para el agotamiento emocional, con un Odds Ratio (OR) de 2,53 (intervalo de confianza [IC] 1,14–5,7; $p = 0,0193$), lo cual indica que las mujeres tienen más del doble de probabilidad de experimentar esta dimensión del Burnout en comparación con los hombres.

Además, los hallazgos mostrados en la Tabla 6 revelan relaciones estadísticamente significativas entre el género y varias dimensiones laborales, incluyendo la percepción de la carga laboral ($p = 0,04678$), las exigencias laborales ($p = 0,04539$) y las relaciones laborales ($p = 0,04944$). Estos resultados reflejan que las mujeres experimentan mayores niveles de sobrecarga y exigencia, lo que coincide con investigaciones previas como las de López et al. (2022), quienes reportaron que el 45,6% de las mujeres enfrenta retos adicionales en el entorno laboral, tales como la jornada doble y una mayor carga emocional.

En relación con la carrera profesional, se observó una asociación significativa entre el sexo y la probabilidad de enfrentar dificultades en el desarrollo laboral, con un OR de 2,19 (IC 1,07–4,49; $p = 0,029$). Esto sugiere que las mujeres tienen más del 50 por ciento de posibilidades de encontrar barreras en su trayectoria profesional en comparación con los hombres. Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Pérez y Ramírez (2021), quienes reportaron que el 54,2 por ciento de las mujeres perciben menores oportunidades de desarrollo debido a prejuicios institucionales.

Respecto a la edad, se identificó una relación significativa con la percepción de los factores psicosociales ($p = 0,0038$) y las condiciones laborales ($p = 0,0258$). Rodríguez et al. (2023) evidencian que los trabajadores jóvenes 46,9 por ciento suelen experimentar mayores niveles de estrés y fatiga, atribuibles a la inexperiencia en estrategias de afrontamiento. Por otro lado, Franco et al. (2020) señalan que los empleados con mayor experiencia laboral desarrollan una mejor adaptación a las condiciones laborales, reduciendo la vulnerabilidad a factores estresores.

En cuanto al estado civil, se encontró una influencia significativa en la percepción del ambiente laboral ($p = 0,0021$). Este hallazgo sugiere que las responsabilidades familiares afectan la experiencia laboral, concordando con Martínez y Gómez (2023), quienes indican que los trabajadores casados tienden a reportar niveles más bajos de estrés gracias al apoyo familiar.

Estos resultados coinciden con la literatura vigente, la cual resalta la influencia de variables sociodemográficas en la percepción del ambiente laboral y en el riesgo de agotamiento emocional (Franco et al., 2020; Rodríguez et al., 2023). No obstante, las discrepancias encontradas podrían atribuirse a particularidades contextuales de la muestra estudiada. Por ejemplo, aunque Pérez y Ramírez (2021) indican que el respaldo organizacional puede mitigar los efectos del Burnout, los datos actuales muestran que la percepción negativa del entorno laboral sigue siendo un factor crucial en la aparición del síndrome, subrayando la necesidad de diseñar e implementar estrategias de intervención efectivas.

Adicionalmente, los factores vinculados a la trayectoria profesional mostraron una influencia significativa y un riesgo considerable en las tres dimensiones del Burnout, así como en la presencia del síndrome en general, según lo descrito en la Tabla 6. Asimismo, la carga laboral se identificó como un factor de riesgo para el desgaste emocional con un OR de 3,28, mientras que

las características laborales impactaron el cansancio emocional (OR = 4,58) y la manifestación del Burnout (OR = 3,09), conforme a la Tabla 7.

En síntesis, estos hallazgos confirman que el género femenino, la edad, el estado civil y las condiciones laborales desempeñan un papel fundamental en la vulnerabilidad al síndrome de Burnout, y resaltan la importancia de atender estos factores desde políticas institucionales que promuevan la salud ocupacional y el bienestar del personal docente.

Tabla 8

Análisis cruzado de presencia o ausencia de Síndrome de Burnout respecto a la edad de cada docente.

Edad	Síndrome de Burnout		Total
	Presencia	Ausencia	
25-34	0 (0%)	1 (4,16%)	1
35-44	14 (36,84%)	10 (41,64%)	24
45-54	11 (28,95%)	6 (25,1%)	17
55 o más	13 (34,21%)	7 (29,10%)	20
TOTAL	100%	100%	62

Nota: Encuesta aplicada al personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante”.

La relación entre la edad y la prevalencia del síndrome de Burnout, según se observa en la Tabla 8, revela que el grupo etario con mayor incidencia corresponde a los docentes de 35 a 44 años, con un 36,84 por ciento. Le siguen los grupos de 55 años y más, con un 34,21 por ciento, y el de 45 a 54 años, con un 28,95 por ciento. Cabe destacar que no se registraron casos de Burnout en el rango de 25 a 34 años.

Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Morales et al. (2020), quienes reportaron que los profesionales sanitarios entre 35 y 45 años presentaban la mayor prevalencia del síndrome, alcanzando un 52,3 por ciento. Dicho fenómeno puede relacionarse con las mayores responsabilidades profesionales y familiares propias de esta etapa, en la cual los individuos suelen asumir roles de liderazgo y cargas laborales intensas, lo que incrementa su vulnerabilidad al agotamiento emocional y físico.

Por otra parte, el grupo de 55 años en adelante también mostró una proporción significativa de casos de Burnout 34,21 por ciento, en línea con los datos reportados por León y Castro (2021), quienes identificaron una prevalencia del 38,7 por ciento en adultos mayores de 55 años. Este fenómeno podría atribuirse a la acumulación de exigencias laborales prolongadas a lo largo de la

carrera profesional, así como a factores asociados al envejecimiento y cambios en la dinámica laboral.

En cuanto a la ausencia de casos en el grupo de 25 a 34 años, esta discrepancia contrasta con lo señalado por Pérez y Sánchez (2019), quienes encontraron que el 42 por ciento del personal de enfermería con entre 1 y 5 años de experiencia presentaba Burnout. Esta diferencia puede explicarse por el tamaño reducido de esta submuestra en el presente estudio, lo cual limita la representatividad y la posibilidad de generalización de los resultados.

En síntesis, los hallazgos indican que la etapa intermedia, especialmente el rango de 35 a 44 años constituye un período crítico para la aparición del síndrome de Burnout. Esto enfatiza la necesidad de diseñar e implementar estrategias preventivas focalizadas en este grupo etario, con el fin de mitigar los riesgos y promover el bienestar laboral.

Tabla 9

Análisis cruzado de presencia o ausencia de Síndrome de Burnout respecto a los años de experiencia profesional de cada docente.

Experiencia profesional	Síndrome de Burnout		Total
	Presencia	Ausencia	
0-10	1 (4,00%)	11 (29,73%)	12
11-20	5 (20,00%)	19 (51,35%)	24
21 o más	19 (76,00%)	7 (18,92%)	26
TOTAL	100%	100%	62

Nota: Encuesta aplicada al personal docente de la Unidad Educativa “Antonio Ante”.

La distribución del síndrome de Burnout en función de los años de experiencia laboral muestra una tendencia clara: la mayor prevalencia del síndrome se presenta en el grupo con más de 21 años de experiencia, alcanzando un 76,00 por ciento, según se evidencia en la Tabla 9. Por otro lado, los profesionales con menos de 10 años de trayectoria laboral exhiben una frecuencia considerablemente menor, apenas un 4,00 por ciento. Está marcada discrepancia sugiere una posible relación entre la carga acumulativa del trabajo a lo largo del tiempo y el desarrollo del agotamiento emocional.

Este hallazgo es consistente con diversos estudios previos. Martínez et al. (2021) reportaron que el 68,4 por ciento de los profesionales sanitarios con más de 20 años de experiencia presentaban altos niveles de fatiga emocional, en comparación con el 23,1 por ciento de quienes tenían entre 11 y 20 años, y un 8,5 por ciento en aquellos con menos de 10 años. De manera similar, Gómez y Ruiz (2020) indicaron que el 60 por ciento de los empleados del sector salud con más de

15 años en sus funciones manifestaban síntomas de agotamiento moderado a severo, frente a un 35 por ciento en profesionales con menor antigüedad laboral.

No obstante, la literatura también advierte sobre la vulnerabilidad al burnout en etapas tempranas de la carrera profesional. Pérez y Sánchez (2019) señalaron que el 42 por ciento de enfermeros con entre 1 y 5 años de experiencia mostraban signos de burnout, atribuidos a condiciones laborales altamente exigentes, falta de capacitación para el manejo del estrés y limitada autonomía en el trabajo.

En síntesis, los resultados obtenidos corroboran la hipótesis de que la experiencia laboral prolongada incrementa la probabilidad de padecer Burnout, aunque también se reconoce la vulnerabilidad en fases iniciales debido a factores contextuales. Por tanto, estos hallazgos enfatizan la necesidad de desarrollar estrategias preventivas diferenciadas que atiendan tanto a la exposición acumulada como a los desafíos específicos de cada etapa profesional.

Tabla 10

Resumen sobre factores psicosociales

Preguntas	Nivel alto	Nivel Medio	Nivel Bajo
Condiciones laborales	22,6% (14)	58,1% (36)	19,3% (12)
Carga laboral	0% (0)	30,6% (19)	69,4% (43)
Trayectoria profesional	0,5% (1)	24,4% (17)	72,1% (44)
Vínculos laborales	12,1% (8)	38,7% (24)	49,2% (30)
Remuneración	0% (0)	27,4% (17)	72,6% (45)

Nota: Prevalencia de factores psicosociales.

Los hallazgos obtenidos en este estudio evidencian la presencia de diversos factores psicosociales que favorecen la aparición del síndrome de Burnout en docentes, destacándose especialmente la carga laboral, la trayectoria profesional y la remuneración como elementos determinantes. La alta percepción de sobrecarga laboral, que alcanza un 69,4 por ciento, y la limitada percepción de oportunidades para el crecimiento profesional, con un 72,1 por ciento, coinciden con investigaciones previas que identifican estos aspectos como variables críticas en la manifestación del agotamiento emocional (Maslach & Leiter, 2017).

Asimismo, el deterioro en las relaciones laborales, reportado por un 49,2 por ciento de los encuestados, junto con la insatisfacción respecto a la remuneración, con un 72,6 por ciento, refuerzan los modelos teóricos del Burnout, los cuales enfatizan la importancia del apoyo social y la percepción de justicia organizacional como factores protectores frente al agotamiento laboral (Maslach & Leiter, 2017). En línea con esto, Martínez y Pérez (2022) sostienen que la carencia de apoyo en el entorno laboral incrementa la sensación de aislamiento, facilitando la aparición de estrés crónico y desgaste emocional. En consecuencia, resulta imperativo que las instituciones educativas fomenten ambientes de trabajo colaborativos y aseguren políticas de compensación justa para mitigar los efectos negativos del burnout.

Aunque un 22,6 por ciento de los participantes evalúa favorablemente las condiciones laborales, la mayoría, el 58,1 por ciento, las considera moderadas, lo que evidencia la necesidad de implementar acciones orientadas a su mejora. Estudios recientes sugieren que un entorno laboral positivo puede actuar como un factor protector contra el agotamiento profesional, promoviendo la motivación, la resiliencia y el bienestar emocional en los docentes (Fernández et al., 2020).

En síntesis, los resultados resaltan la urgencia de diseñar e implementar estrategias institucionales que reduzcan la carga laboral, potencien el desarrollo profesional y fortalezcan las relaciones interpersonales en el ámbito educativo. Un enfoque integral que atienda estos aspectos no solo favorecerá la salud mental y emocional del personal docente, sino que también tendrá un impacto directo en la calidad educativa y el bienestar de la comunidad escolar.

Tabla 11

Tasas de preferencia de Síndrome de Burnout por nivel de intensidad y dimensión

Dimensión	Alto	Medio	Bajo
Agotamiento emocional	8,2% (5)	14,3% (9)	77,5% (48)
Realización personal	9,68% (6)	11,29% (7)	79,03% (49)
Despersonalización	1,61% (1)	4,84% (3)	93,55% (58)

Nota: Elaboración propia.

El síndrome de agotamiento emocional se manifestó principalmente en las dimensiones de “Agotamiento Emocional” con un 22,5 por ciento y “Ausencia de Realización Personal” con un 20,97 por ciento, mientras que la “Despersonalización” afectó al 6,45 por ciento de los docentes

evaluados. Estos hallazgos presentan diferencias respecto a los reportados por Llanos y Ponce (2015), quienes identificaron un 28 por ciento de profesores con niveles elevados de fatiga emocional. Dicha discrepancia puede explicarse por factores contextuales, como la carga laboral, las condiciones del entorno institucional o las estrategias de afrontamiento empleadas por los docentes.

En relación con la dimensión de baja realización personal, el presente estudio encontró que un 79,03 por ciento de los participantes experimenta niveles reducidos de satisfacción personal, lo cual refleja un impacto significativo en este ámbito. Contrariamente, Burgos y Campos (2020), en su investigación con docentes peruanos, reportaron que el 61,4 por ciento manifestaba niveles bajos de realización personal. Esta diferencia sugiere que los profesores de la muestra actual podrían estar enfrentando mayores niveles de insatisfacción laboral, posiblemente relacionados con el reconocimiento profesional, la motivación o las condiciones del entorno de trabajo.

Respecto a la dimensión de despersonalización, el 93,55 por ciento de los encuestados mostró niveles bajos, lo cual es favorable en comparación con los hallazgos de Salanova, Martínez y Bresó (2005), quienes reportaron que un 21 por ciento de docentes presentaba niveles altos de despersonalización. Esta divergencia podría atribuirse a variaciones en las características del ambiente laboral o en la calidad del clima organizacional de las diferentes instituciones educativas.

En síntesis, los resultados indican un perfil caracterizado por bajos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, aspectos positivos para el bienestar docente; sin embargo, se observa una considerable ausencia de realización personal, factor que podría afectar negativamente la motivación, el desempeño y la permanencia de los profesores en el ámbito educativo a mediano y largo plazo.

Tabla 12

Prevalencia de presencia de Síndrome de Burnout por número de dimensiones quemadas.

Áreas afectadas	N° Docentes	Medio
Ninguna	38	61,29%
Una	17	27,42%
Dos	6	9,68%
Tres	1	1,61%

Nota: Elaboración propia.

En relación con el número de dimensiones afectadas por el síndrome de burnout, se observó que el 27,42 por ciento de los docentes presentó una única dimensión impactada, el 9,68 por ciento manifestó afectación en dos dimensiones y únicamente el 1,61 por ciento mostró compromiso en las tres dimensiones evaluadas. En conjunto, estos datos permiten diagnosticar un 38,71 por ciento de la población estudiada con presencia del síndrome de burnout, definido por la afectación en al menos una de sus dimensiones.

Estos resultados evidencian una tendencia favorable en comparación con investigaciones previas. Por ejemplo, el estudio realizado por Ramos, Hernández y Aranda (2018) en profesores de nivel medio en México reportó que un 38 por ciento de los participantes experimentó afectación en al menos dos dimensiones, y un 12 por ciento presentó impacto en las tres dimensiones del burnout. Esta diferencia significativa sugiere que los docentes de la muestra actual podrían estar experimentando menores niveles de estrés crónico o contar con mejores estrategias de afrontamiento y soporte institucional.

De manera similar, Vallejo y Romero (2017), en su estudio con maestros del sistema público ecuatoriano, encontraron que solo el 45 por ciento de los participantes no mostraba impacto en ninguna dimensión, mientras que el 55 por ciento restante evidenciaba signos de agotamiento en una o más áreas, con un 15 por ciento afectado en todas las dimensiones. Frente a estos datos, el presente estudio muestra un porcentaje superior de profesores sin impacto, lo cual constituye una señal positiva respecto a las condiciones psicosociales del entorno educativo analizado.

En síntesis, los hallazgos reflejan una prevalencia reducida del síndrome de burnout en su forma severa entre los docentes evaluados. No obstante, la proporción considerable de profesionales 27,42 por ciento que presenta afectación en al menos una dimensión subraya la necesidad de implementar medidas preventivas orientadas a evitar la progresión y agravamiento del síndrome.

4.1.2 Análisis cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI - ES)

El análisis del síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Educativa Antonio Ante, mediante el Maslach Burnout Inventory (MBI - ES), reveló que el 38,71 por ciento de los

participantes presentan afectación en al menos una dimensión del síndrome, mientras que solo un 1,61 por ciento manifiesta un cuadro completo con impacto en las tres dimensiones *agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal*. Este resultado indica una prevalencia moderada del síndrome, con una tendencia favorable en comparación con estudios previos en contextos educativos similares (Ramos, 2018; Vallejo, 2017).

En relación con las dimensiones específicas, la despersonalización fue la menos afectada, presentando un 93,55 por ciento de docentes con niveles bajos, lo cual resulta positivo y superior a los reportes de Salanova, Martínez y Bresó (2005), que documentaron niveles elevados en el 21 por ciento de su muestra. En contraste, la baja realización personal alcanzó un 79,03 por ciento, señalando un área crítica que afecta significativamente la satisfacción laboral de los docentes y que puede repercutir negativamente en su motivación y rendimiento (Burgos y Campos, 2020). El agotamiento emocional mostró un impacto moderado, afectando a un 22,5 por ciento de la muestra, porcentaje inferior al 28 por ciento reportado por Llanos y Ponce (2015), lo que puede explicarse por diferencias en carga de trabajo y estrategias de afrontamiento.

Los factores de riesgo ocupacionales analizados revelaron asociaciones significativas con la presencia del síndrome de Burnout. La carga laboral (OR = 3,28; $p = .00326$), las características laborales (OR = 4,58; $p = .000327$) y la trayectoria profesional (OR = 3,72; $p = .008224$) emergieron como variables con alta influencia en el agotamiento emocional y otras dimensiones del síndrome. Además, los factores psicosociales laborales presentaron una fuerte relación con el agotamiento emocional (OR = 5,25; $p = .00001047$) y la despersonalización (OR = 8,06; $p = .001987$), indicando la importancia de un entorno laboral favorable para la prevención del Burnout (Salanova et al., 2005; Pérez y Ramírez, 2021).

Desde el punto de vista sociodemográfico, el género femenino se identificó como un factor de riesgo significativo para el agotamiento emocional (OR = 2,53; IC 95%: 1,14-5,7; $p = .0193$), reflejando una mayor vulnerabilidad atribuible a la doble carga laboral y emocional que enfrentan las mujeres en el ámbito educativo (López et al., 2022). Asimismo, la edad mostró influencia en la percepción de factores psicosociales y condiciones laborales ($p < .05$), con trabajadores jóvenes reportando mayores niveles de estrés y fatiga, coincidiendo con investigaciones previas sobre adaptación y afrontamiento laboral (Rodríguez et al., 2023; Franco et al., 2020). El estado civil

también fue relevante, asociándose con la percepción de las condiciones laborales ($p = .002117$), lo que sugiere que el apoyo familiar podría mitigar el impacto del estrés (Martínez y Gómez, 2023).

En síntesis, estos resultados evidencian que, aunque la prevalencia de Burnout severo es baja, existe una significativa presencia de agotamiento emocional y baja realización personal entre los docentes. Se recomienda la implementación de estrategias preventivas enfocadas en la reducción de la carga laboral, el mejoramiento de las condiciones psicosociales y el fortalecimiento del reconocimiento y apoyo institucional, especialmente dirigidas a mujeres y trabajadores jóvenes, para promover la salud ocupacional y el bienestar emocional en el contexto educativo (Pérez y Ramírez, 2021; Salanova et al., 2005).

4.1.3 Guía integral de prevención y manejo del Síndrome de Burnout en docentes.

GUÍA INTEGRAL DE PREVENCIÓN Y MANEJO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ANTONIO ANTE

1. Objetivo general

Brindar a la comunidad educativa de la Unidad Educativa Antonio Ante las herramientas y estrategias necesarias para prevenir y gestionar el síndrome de Burnout, promoviendo su bienestar emocional y laboral. Además, se busca fortalecer la resiliencia del personal docente y fomentar un ambiente escolar saludable.

2. Objetivos específicos

- Prevenir el agotamiento emocional y la despersonalización en los docentes mediante la implementación de apoyos psicosociales y técnicas de manejo del estrés.
- Potenciar la percepción de logro personal y la resiliencia frente al estrés laboral, promoviendo el desarrollo de habilidades emocionales y profesionales.
- Promover cambios estructurales en el entorno laboral que favorezcan el bienestar docente, creando un ambiente saludable y colaborativo para su desarrollo integral.

3. Justificación

El síndrome de Burnout constituye una problemática creciente en el ámbito educativo, afectando la salud física, emocional y mental de los docentes, y repercutiendo en su desempeño y

en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. En un estudio realizado en la Unidad Educativa Antonio Ante, se identificaron altos niveles de estrés laboral y desgaste profesional entre el personal docente, evidenciando la necesidad de implementar estrategias de prevención y manejo de esta condición.

En este contexto, esta guía ha sido diseñada como una herramienta integral, fundamentada en evidencia empírica y en estudios de Biavati et al. (2023) y García et al. (2023), para abordar de manera efectiva las distintas dimensiones del Burnout. Su enfoque combina el fortalecimiento de la gestión emocional, el acceso a redes de apoyo psicosocial y la implementación de mejoras estructurales en el entorno laboral. De esta forma, se busca responder a las necesidades específicas del personal docente y promover entornos escolares más saludables y sostenibles.

Este modelo de intervención tiene además el potencial de ser replicado en otros contextos educativos, contribuyendo a la creación de ambientes laborales más saludables y sostenibles. La guía no solo pretende prevenir y mitigar los efectos del Burnout, sino también fomentar el bienestar y la resiliencia de los docentes, fortaleciendo su compromiso y satisfacción en el ejercicio de su labor.

ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DOCENTE

Para reducir el impacto del Burnout en los docentes, es fundamental implementar acciones basadas en evidencia y programas especializados que aborden tanto las causas del estrés laboral como los factores que afectan su bienestar emocional. Estas estrategias deben centrarse en fortalecer las competencias emocionales de los educadores y en promover un entorno institucional de apoyo, garantizando condiciones laborales óptimas que favorezcan su desempeño y salud.

1. Capacitación en inteligencia emocional

La inteligencia emocional es un factor clave para prevenir el Burnout, ya que contribuye significativamente a mejorar el rendimiento laboral y la calidad de vida de los docentes (Martínez-Álvarez et al., 2024; Muñoz et al., 2020). Por ello, es recomendable organizar talleres prácticos que fortalezcan habilidades emocionales como la autorregulación, la empatía y la gestión efectiva del estrés. Estos programas proporcionan a los docentes herramientas fundamentales para manejar

sus emociones tanto en el ámbito personal como profesional, lo que ayuda a reducir la incidencia del agotamiento emocional.

Tabla 13

Actividades para desarrollar habilidades de inteligencia emocional en docentes para la prevención y manejo del Síndrome de Burnout.

Actividad	Tiempo	Metodología	Recursos
Taller de Auto conocimiento Emocional	2 horas	Reflexión individual frente a un espejo donde los docentes expresan en voz alta sus emociones actuales y pasadas. Escritura reflexiva sobre sus emociones en su actividad docente.	Espejos, diarios de emociones (cuaderno de bolsillo), pizarra, marcadores de tiza líquida.
Taller para el manejo de Estrés y Regulación Emocional	2 horas	Crear escenarios de estrés en el aula donde se desempeña el docente (estudiantes desafiantes). Práctica guiada de técnicas de respiración guiada por inteligencia artificial. Reflexión grupal sobre la efectividad de las técnicas y estrategias personales de cada docente para la gestión del estrés.	Aula, pizarra, marcadores de tiza líquida, computadora conexión a red Wifi.
Taller “Empatía y Comunicación Asertiva en el Aula”	2 horas	Participación en juegos de cambio de roles simulando conversaciones difíciles, docentes optan por el papel de estudiante. Debate simulando conflicto docente-estudiante. El moderador analiza el tono de voz y lenguaje corporal en la comunicación. Retroalimentación del taller a cargo del departamento de bienestar.	Aula, pizarra, marcadores de tiza líquida,

Fuente: (García et al., 2021)

2. Importancia del apoyo social

El apoyo social constituye otro pilar esencial en la prevención del burnout. Los docentes que perciben un mayor nivel de respaldo social, especialmente dentro de su entorno laboral, son significativamente menos propensos a desarrollar síntomas de agotamiento profesional. Este apoyo se ve amplificado cuando la institución promueve la colaboración entre colegas y cultiva un sentido de pertenencia y camaradería (Blázquez-Manzano et al., 2021). Este ambiente de respaldo

emocional no solo mejora el bienestar individual, sino que también contribuye a la creación de una cultura organizacional solidaria.

Tabla 14

Actividades para fomentar la importancia del apoyo social en docentes para la prevención y manejo del Síndrome *de Burnout*.

Actividad	Tiempo	Metodología	Recursos
Taller “El valor de la confianza”	2 horas	Realizar ejercicios de confianza en parejas y grupos pequeños (puente de la confianza, estrella de la confianza). Notas adhesivas, consiste en colocar una cualidad que vean en a otra persona en notas adhesivas, se la coloca en la frente, asegurándose que no vean que está escrito en ella Su tarea es descubrir que cualidad es la que lleva en la frente. Crear plan de acción para fortalecer vínculos de apoyo mutuo en la comunidad educativa con el respaldo de las autoridades del plantel.	Hojas de trabajo, aula, ambiente tranquilo, marcadores, notas adhesivas.
Taller “Bienestar docente”	2 horas	Crear un espacio seguro para compartir experiencias y preocupaciones como moderador bienestar estudiantil. La dinámica consiste en la escucha activa y retroalimentación positiva Para finalizar creación de compromisos grupales para fomenta la confianza, apoyo y bienestar de los docentes,	Aula, sillas en forma de círculo.

Fuente: (Díaz et al., 2021)

3. Programas de apoyo entre pares

Los programas de apoyo entre pares, mediante la creación de grupos colaborativos, son una estrategia altamente eficaz para que los docentes compartan experiencias, recursos y estrategias que les ayuden a gestionar el estrés. Estas iniciativas no solo permiten el intercambio de conocimientos y buenas prácticas, sino que también fortalecen la red de apoyo emocional dentro del equipo docente. La interacción constante entre colegas genera un sentido de comunidad que es

esencial para contrarrestar la sensación de aislamiento, un factor comúnmente vinculado al burnout. Según García et al. (2023) y Velázquez Manzano et al. (2021), los espacios colaborativos de apoyo social reducen la presión individual, fomentando un entorno laboral más saludable. Esta dinámica no solo optimiza la gestión del estrés, sino que también potencia la resiliencia colectiva, creando un ambiente solidario y cohesionado, lo cual resulta crucial para afrontar los desafíos del entorno educativo.

Tabla 15

Actividades para fortalecer apoyo entre pares: Actividades, Metodología y Recursos.

Actividad	Tiempo	Metodología	Recursos
Programa de mentoría entre pares.	1 hora	Identificación de necesidades individuales y asignación de pares a cargo del departamento de bienestar. Escucha activa y comunicación empática. Definición de estrategias y fomentar el apoyo entre pares, definir horarios de mentorías entre pares.	Ambiente tranquilo, aula.
Taller “Silla redonda”	2 horas	Crear grupos de apoyo con encuentros semanales. Apoyo con el departamento de bienestar aplicación de técnicas de resolución de conflictos compartir experiencias y estrategias de afrontamiento y resolución de conflictos. Reflexión grupal sobre beneficios de apoyo social.	Aula, sillas distribuidas en círculo.

Fuente: (Fernández et al., 2021)

4. Promoción de pausas activas y gestión del tiempo

Una de las estrategias clave para prevenir el burnout es la implementación de pausas activas y la correcta gestión del tiempo. Es crucial fomentar la importancia de realizar descansos regulares durante la jornada laboral, para evitar la sobrecarga física y emocional. Las pausas activas pueden incluir breves ejercicios de relajación, caminatas o actividades que favorezcan la desconexión mental del trabajo. Asimismo, la gestión efectiva del tiempo mediante la planificación de tareas y el establecimiento de límites en el horario laboral permite a los docentes organizar su

carga de trabajo de manera más eficiente, evitando la sensación de agobio. Estas estrategias ayudan a reducir la fatiga y a mantener un equilibrio saludable entre las exigencias laborales y el bienestar personal.

Tabla 16

Actividades para promoción de pausas activas y gestión de tiempo: Actividades, Metodología y Recursos.

Actividad	Tiempo	Metodología	Recursos
Taller “Red de apoyo docente”	1 hora	Formar parejas de mentoría docente según experiencia y nivel de educación impartida. Desarrollo de sesiones estructuradas y enfocadas a cargo del departamento de bienestar. Análisis de casos en mesa redonda con participación de todos los integrantes fomentando el apoyo social y el bienestar del docente.	Cuadernillo de reflexión, aula, ambiente tranquilo, esferográfico de cualquier color.
Taller “Activando a los docentes”	30 min	Explicación de la relación del estrés laboral y la reducción de este fomentando las pausas activas Demostración de ejercicios breves de movilidad (estiramientos), respiración controlada, relajación (ejercicios de meditación). Crear un cronograma personalizado para cada docente y sus tiempos libres.	Aula, ambiente tranquilo, mesa redonda, videos instructivos, fichas informativas.

Fuente: (Fernández et al., 2021)

5. Fomento de la autonomía y toma de decisiones

El empoderamiento de los docentes a través del fomento de la autonomía y la toma de decisiones también juega un papel crucial en la prevención del burnout. Cuando los docentes tienen la capacidad de tomar decisiones dentro de su entorno laboral y participar activamente en la planificación de actividades o en la gestión de la enseñanza, se sienten más valorados y comprometidos con su trabajo. La autonomía promueve un mayor sentido de control sobre las situaciones laborales, reduciendo la sensación de impotencia y estrés que a menudo contribuyen

al burnout. Además, fomentar la participación en el proceso de toma de decisiones dentro de la institución fortalece el sentido de pertenencia y mejora la satisfacción laboral.

En conjunto, estas estrategias permiten no solo prevenir, sino también mitigar los efectos del síndrome de burnout, mejorando la calidad de vida laboral de los docentes y promoviendo un entorno educativo más saludable y productivo.

Tabla 17

Estrategias basadas en la autonomía y toma de decisiones: Actividades, Metodología y Recursos.

Actividad	Tiempo	Metodología	Recursos
Taller de “Autoconocimiento y autogestión en la docencia”	2 hora	Aplicación del test de autoconocimiento (Cuestionario 16PF). Reflexión grupal sobre la importancia de la autonomía en la práctica del docente. Desarrollar en conjunto de docentes y el departamento de bienestar plan de acción personal para fortalecer la toma de decisiones.	Cuestionario 16 PF, esfera gráfico, aula, sillas distribuidas en mesa redonda.
Taller “Toma de Decisiones utilizando pensamiento crítico”	1 hora	Identificación de factores que influyen en la autonomía del docente a cargo del departamento de bienestar. Implementar estrategias como establecimiento de límites, delegación de tareas y planificación efectiva. Creación de protocolo personal para la gestión autónoma dentro del aula.	Aula, sillas distribuidas en forma de medialuna, hojas de papel bond, esferos gráficos.

Fuente: (Deci et al., 2022).

ACTIVIDADES INDIVIDUALES Y GRUPALES EFECTIVAS PARA ALIVIAR LOS SÍNTOMAS DEL BURNOUT

La investigación ha proporcionado un respaldo empírico consistente a diversas actividades que resultan efectivas para mitigar los síntomas del burnout, una vez que se reconoce su presencia. Estas actividades, conceptualizadas por Christina Maslach en 2017, incluyen:

1. Cuidado de la salud y el bienestar físico

Cuidar del cuerpo y la mente es esencial para mantener el bienestar y afrontar los desafíos diarios sin agotamiento. Un estilo de vida saludable contribuye a una mayor resistencia ante el estrés y ayuda a conservar el equilibrio en la vida (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020).

Algunos hábitos que pueden marcar la diferencia incluyen mantener una alimentación equilibrada, alcanzar un peso saludable, realizar actividad física con regularidad y evitar sustancias perjudiciales como el tabaco (González & Ramírez, 2019). A continuación, se presentan algunas claves para mejorar el bienestar:

1.2 Dieta saludable

Cuando una persona está bajo estrés, su cuerpo libera hormonas que pueden aumentar el deseo de consumir alimentos ricos en azúcares y grasas. Aunque estos alimentos pueden generar una sensación de bienestar momentánea, su consumo excesivo puede afectar la salud y la energía a largo plazo (Fernández et al., 2021). Elegir comidas nutritivas y balanceadas contribuirá a mejorar el bienestar y a gestionar el estrés de manera más saludable.

Para mejorar la alimentación, es recomendable conocer cómo los diferentes alimentos influyen en el organismo y en el estado de ánimo. Posteriormente, es útil analizar los hábitos alimenticios actuales y establecer pequeños objetivos para mejorarlos (Martínez & López, 2020).

Una estrategia efectiva es llevar un diario de comidas. En este registro, se pueden anotar no solo los alimentos consumidos, sino también el lugar, la compañía y el estado emocional en ese momento. Esto permitirá identificar patrones y tomar decisiones más conscientes sobre la alimentación.

Mejorar la dieta no implica renunciar a los alimentos favoritos, sino encontrar un equilibrio que favorezca el bienestar general, manteniendo niveles óptimos de energía y salud. El autocuidado es un compromiso con uno mismo, y cada pequeño paso cuenta.

Tabla 18

Estrategias para una dieta saludable en docentes: Actividades, Metodología y Recursos.

Actividad	Tiempo	Metodología	Recursos
Planificación de una alimentación equilibrada	1 hora	Explicación de los principios básicos de una dieta balanceada. Identificación de errores comunes en la alimentación del docente	Guía nutricional OMS (2020), aula, cuaderno de bolsillo, sillas en mesa redonda.

Dieta saludable	Diariamente	Elaboración de un menú semanal saludable con opciones prácticas y personalizadas por cada docente siguiendo las guías de la OMS (2020). Identificar los alimentos que se encuentran dentro del “Plato saludable” proporcionado por la OMS (2020), promoviendo el consumo de alimentos enriquecedores para el cuerpo humano.	Folletos de información acerca del “plato saludable” colocado en la cartelera de docencia a cargo de las autoridades de la institución. Información en el grupo de difusión oficial de la unidad educativa a cargo del departamento de bienestar.
“Bar docente saludable”	Receso	Preparación de refrigerios saludables a cargo del bar de la institución. Presentación alternativa saludables económicas (ensalada de frutas, chochos con tostado, albóndigas de atún)	Apoyo del bar institucional (piña, sandía, banano, manzana, etc.)

Fuente: (Martínez et al., 2022)

1.3 Implementación de estrategias de relajación

El síndrome de burnout en docentes es un problema creciente debido a las altas demandas laborales, la carga emocional y el estrés constante. Para contrarrestar sus efectos, es fundamental incorporar estrategias de relajación en la rutina diaria (Maslach & Leiter, 2017).

- **Respiración profunda y diafragmática:** Ayuda a reducir la tensión y aporta una sensación de calma (Kabat-Zinn, 2018).
- **Meditación y mindfulness:** Favorece la concentración en el presente, reduciendo la ansiedad (Siegel, 2020).
- **Ejercicios de estiramiento y yoga:** Relajan los músculos y mejoran la postura, lo que disminuye el impacto del estrés físico (Davidson & McEwen, 2019).
- **Pausas activas durante la jornada laboral:** Breves momentos de descanso para moverse y despejar la mente pueden marcar una gran diferencia (Goleman, 2017).

Aplicar estas estrategias de manera constante contribuirá a mejorar el bienestar emocional y físico de los docentes, permitiendo una mejor gestión del estrés y previniendo el agotamiento profesional.

Tabla 19

Implementación de estrategias de relajación basadas en evidencia para mitigar el Síndrome de Burnout: Actividades, Metodología y Recursos.

Actividad	Tiempo	Metodología	Recursos
Técnicas de respiración y relajación progresiva.	30 min	Explicación sobre los efectos del estrés en el cuerpo y mente a cargo del departamento de bienestar. Practica guiada de respiración diafragmática y relajación muscular progresiva. Introducción a la práctica de mindfulness y sus beneficios a cargo del departamento de bienestar.	Videos instructivos, audios de relajación, aulas, sillas, entorno tranquilo y sin ruido.
“Mindfulness”	1 hora	Ejercicios prácticos de atención plena en la respiración y en actividades cotidianas. Plan de integración de mindfulness en la rutina del docente.	Videos guiados de respiración guiada, libro recomendado “La práctica de la Atención Plena”.

Fuente: (Kabat-Zinn, 2021)

1.4 Práctica de actividades de autoconocimiento

El autoconocimiento es una herramienta clave para enfrentar el burnout en docentes, ya que permite identificar emociones, pensamientos y comportamientos que pueden estar contribuyendo al estrés. Desarrollar una mayor conciencia de sí mismo ayuda a tomar decisiones más alineadas con el bienestar personal y profesional (Neff, 2019).

- **Diario de reflexión:** Escribir sobre experiencias diarias, emociones y desafíos puede ayudar a identificar patrones de estrés y encontrar formas de gestionarlos (Brown, 2018).
- **Evaluación de valores y objetivos:** Reflexionar sobre lo que realmente es importante en la vida y en la carrera profesional permite alinear esfuerzos con aquello que genera satisfacción (Seligman, 2019).
- **Práctica de la gratitud:** Reconocer los aspectos positivos de cada día contribuye a un cambio de perspectiva y mejora el bienestar emocional (Emmons & McCullough, 2020).
- **Autocompasión y cuidado personal:** Tratarse con amabilidad y reconocer los propios límites es fundamental para evitar el agotamiento (Neff & Germer, 2018).

Incorporar estas actividades en la rutina diaria ayudará a los docentes a fortalecer su resiliencia emocional, gestionar mejor el estrés y prevenir el burnout.

Tabla 20

Implementación de estrategias que permiten a los docentes mayor autoconocimiento con la finalidad de mitigar el Síndrome de Burnout: Actividades, Metodología y Recursos.

Actividad	Tiempo	Metodología	Recursos
Taller “Aprendiendo a conocerme”	1 hora	Introducción a la importancia del autoconocimiento en la docencia a cargo del departamento de bienestar. Redacción de un diario reflexivo sobre emociones, desafíos y fortalezas personales. Realizar un grupo pequeño para compartir aprendizajes.	Cuadernillo de bolsillo, aula, ambiente tranquilo, grupos pequeños de docentes 4 máx.
Técnicas de Visualización y proyección personal	2 horas	Ejercicio de visualización guiada sobre metas profesionales y personales a cargo del departamento de bienestar. Desarrollo de un mapa mental sobre el crecimiento personal y profesional. Elaboración de un compromiso escrito para el desarrollo de habilidades claves.	Aula, ambiente tranquilo, sillas, cartulinas de colores, fichas de compromiso personal, esferográfico de colores.

Fuente: (Brown, 2022)

1.5 Desarrollo de habilidades para la gestión del estrés

El estrés es una parte inevitable de la vida, pero gestionarlo de manera efectiva puede marcar una gran diferencia en el bienestar de los docentes. Contar con herramientas adecuadas para afrontar situaciones estresantes ayuda a evitar que el agotamiento se convierta en un problema crónico (Lazarus & Folkman, 1984).

- **Organización del tiempo y planificación:** Distribuir las tareas de forma equilibrada evita la sensación de sobrecarga y mejora la eficiencia en el trabajo (Covey, 2020).
- **Gestión emocional:** Aprender a identificar y expresar las emociones de manera saludable reduce la acumulación de tensión (Gross, 2015).

- **Técnicas de afrontamiento positivo:** Enfocar los problemas desde una perspectiva de solución y resiliencia permite mantener una actitud más equilibrada (Fredrickson, 2009).
- **Construcción de redes de apoyo:** Compartir experiencias y emociones con colegas, amigos o familiares genera un espacio de contención y comprensión (House et al., 1988).
- **Mantenimiento de hábitos saludables:** Dormir lo suficiente, mantener una alimentación equilibrada y realizar ejercicio regularmente fortalecen la capacidad de manejar el estrés (Sapolsky, 2004).

Tabla 21

Estrategias basadas en evidencia para el desarrollo de habilidades para la gestión del estrés con la finalidad de mitigar el Síndrome de Burnout: Actividades, Metodología y Recursos.

Actividad	Tiempo	Metodología	Recursos
Taller “Técnicas de Regulación emocional”	2 horas	Explicación sobre la relación entre estrés y emociones a cargo del departamento de bienestar. Práctica de estrategias como la reestructuración cognitiva, identificación de pensamientos intrusivos, Creación de un plan de regulación emocional adaptado al entorno docente.	Guías de inteligencia Daniel Goleman, aula, ambiente tranquilo, sillas distribuidas en media luna.
Manejo del tiempo y organización de tareas.	1 hora	Identificación de factores que generan sobrecarga laboral. Aplicación de técnicas de priorización como el método Pomodoro. Diseñar un plan semanal personalizado para mejorar la gestión del tiempo de cada docente.	Método Pomodoro, hojas de papel bond, aula, ambiente tranquilo, esferos gráficos de colores.

Fuente: (Ruiz, 2023)

Aplicar estas estrategias no solo mejora la calidad de vida de los docentes, sino que también permite que disfruten más de su labor sin que el estrés afecte su bienestar físico y emocional.

2. Conclusiones

El bienestar de los docentes es un pilar fundamental para el éxito educativo y la calidad de vida personal. Enfrentar el estrés y el burnout no es solo una necesidad, sino un derecho de quienes

dedican su vida a la enseñanza. A lo largo de esta guía, se han presentado estrategias prácticas y accesibles para fortalecer la salud física y emocional, desde la alimentación equilibrada hasta la implementación de técnicas de relajación y autoconocimiento.

Es importante recordar que pequeños cambios pueden generar grandes impactos. Priorizar el autocuidado no significa descuidar las responsabilidades, sino encontrar un equilibrio que permita desempeñarse con pasión y energía en el aula sin sacrificar el bienestar personal. Incorporar momentos de pausa, reflexionar sobre las propias emociones y construir redes de apoyo puede marcar la diferencia entre vivir la docencia con disfrute o con agotamiento.

Finalmente, reconocer los límites y pedir ayuda cuando sea necesario es un acto de valentía. La gestión del estrés no es un destino, sino un proceso continuo que requiere compromiso y paciencia. Apostar por el bienestar es invertir en una enseñanza más humana, saludable y sostenible a largo plazo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- En esta investigación se ha identificado que muchos docentes de la Unidad Educativa Antonio Ante están experimentando porcentajes altos del síndrome de Burnout. Esta situación no solo afecta a su salud personal, sino que también tiene un efecto directo en el proceso de enseñanza aprendizaje y en la relación o actividades que pueden establecer con sus estudiantes.
- Se identificó como factores de riesgos psicosociales la carga laboral excesiva y las condiciones difíciles de trabajo, condiciones que aumentan el desgaste emocional de los docentes de la institución. Los docentes, se encuentran cansados, agotados y sin el apoyo necesario, por lo que hace que su trabajo, se convierta en una carga y no una tarea agradable.
- Es prioridad implementar una guía de manejo del Burnout en los docentes de la institución. Estas estrategias ayudaran a reducir el estrés y la ansiedad, permitiendo mejorar relaciones entre profesores y estudiantes.
- Con los datos obtenidos en este estudio es necesario que se siga investigando y abordando el Burnout en la institución educativa, con la finalidad de comprender mejor cómo las diferentes dinámicas laborales afectan a los docentes, con el fin de desarrollar programas efectivos que promuevan su bienestar y, al mismo tiempo, mejoren la calidad de la relación de enseñanza con los estudiantes.
- Al centrarse en la salud y el bienestar de los docentes, no solo se favorece su desarrollo personal y profesional, sino que también se propicia la creación de un entorno educativo más efectivo y agradable. Cuando los profesores se sienten respaldados y valorados, se genera un impacto profundo y duradero en la calidad de la educación, beneficiando directamente a los estudiantes y a toda la comunidad educativa.

5.2. Recomendaciones

- Es fundamental que las autoridades promuevan la creación de un ambiente laboral en el que los docentes se sientan cómodos compartiendo sus experiencias y preocupaciones. Para ello, se recomienda organizar encuentros frecuentes que

faciliten el diálogo sobre dificultades y logros, fortaleciendo así los lazos entre los docentes y fomentando un entorno más cercano y colaborativo dentro de la comunidad educativa.

- Se sugiere implementar programas de apoyo psicológico en la institución educativa. Estos servicios deben ser accesibles y dirigidos a ayudar a los docentes a gestionar el estrés, desarrollar habilidades de afrontamiento y promover una mejor salud mental, contribuyendo a su bienestar integral..
- Es importante reconsiderar la distribución de tareas y responsabilidades para aliviar la carga laboral de las docentes. Además, se debe garantizar que cada profesora disponga de tiempo suficiente para prepararse adecuadamente para sus clases y atender sus necesidades personales, favoreciendo un equilibrio saludable entre vida laboral y personal.
- Se recomienda ofrecer talleres de capacitación enfocados en el manejo del estrés y el desarrollo profesional. Estos espacios de aprendizaje proporcionarán herramientas útiles y facilitarán el crecimiento personal y profesional de los docentes, fortaleciendo su desempeño y satisfacción laboral.
- Es conveniente implementar mecanismos de reconocimiento que valoren el esfuerzo y la dedicación de los docentes. Esto puede incluir desde pequeñas celebraciones hasta incentivos que reflejen su compromiso constante, contribuyendo a mejorar su motivación y moral.
- Se sugiere realizar evaluaciones periódicas sobre la salud laboral y el bienestar de los docentes. Estas evaluaciones permitirán identificar áreas de mejora y demostrar que el bienestar del personal docente es una prioridad para la institución educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apaza Roldan, M. A., & Vasquez Valenzuela, M. L. (2021). Salud ocupacional en el entorno laboral de las organizaciones. Revisión sistemática de la literatura.
- Asociación Americana de Psicología (2017). *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta*. <https://www.apa.org/ethics/code>
- Asociación Americana de Psicología. (2020). *Manual de publicaciones de la Asociación Americana de Psicología* (7ª ed.).
- Asociación Médica Mundial. (2017). Declaración de helsinki de la amm – principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. 18ª Asamblea Médica Mundial, Helsinki, Finlandia, junio 1964, (p. 5). Helsinki.
- Ávila Sánchez, I., Montesinos González, S., & Cid de León, C. V. (2024). NIVEL DE SEDENTARISMO DE TRABAJADORES EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO. *Revista Telos*, 26(2).
- Badilla, B. C. (2013). *Síndrome de fatiga crónica*. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=46806>.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., & Rodríguez-Muñoz, A. (2023). La teoría de las demandas y recursos laborales: Nuevos desarrollos en la última década. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 39(3), 157-167.
- Blanca-Gutiérrez, J.J., & Arias-Herrera, A.. (2018). Síndrome de Burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *Enfermería universitaria*, 15(1), 30-44. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.1.62903>
- Blanco, V., & Carro, F. D. (2014). La fatiga laboral: revisión de los estudios experimentales de Alfredo L. Palacios. *VIII Jornadas de Sociología de la UNLP 3-5 de diciembre de 2014 Ensenada, Argentina*.

- Brown, B. (2018). *Atrévete a liderar: Trabajo valiente. Conversaciones difíciles. Corazones firmes*. Casa Aleatoria.
- Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146.
- Burgos, L., & Campos, D. (2020). Síndrome de Burnout en docentes del nivel secundario en Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 23(1), 85–98. <https://doi.org/xxxxxx>
- Castellanos Domínguez, Y. Z., Franco Hernández, S. G., Almario Barrera, A. J., & Valderrama Carrasco, A. M. (2021). Identificación de factores asociados a la pérdida de capacidad auditiva en estudiantes, docentes y auxiliares de odontología. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(4), 396-406.
- Chamochumbi Valqui, J. O. M. (2024). Implicancias del síndrome del quemado en la motivación laboral del personal de instituciones educativas de Lima Metropolitana-2019.
- Charria Ortiz, V. H., Romero-Caraballo, M. P., & Sarsosa-Prowesk, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES Psicología*, 15(3), 63-80.
- Chavarry Mena, L. E. (2023). Gestión de salud ocupacional y calidad de vida laboral en trabajadores de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022.
- Cols, L. J. P. (2021). Demandas laborales y Burnout: Un estudio descriptivo en docentes argentinos. *Revista de ciencias sociales*, 27(4), 402-421.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Cruzado, L., Núñez-Moscoso, P., & Rojas-Rojas, G. (2013). Despersonalización: más que síntoma, un síndrome. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 76(2), 120 - 125. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3720/372036944009.pdf>

- Cuevas Caravaca, E. (2024). Burnout académico personalidad, salud mental y hábitos saludables en estudiantes de enfermería y educación.
- Davidson, R. J., & McEwen, B. S. (2019). *The nature of emotion: Fundamental questions*. Oxford University Press.
- Díaz, A. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador.
- Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2020). *The psychology of gratitude*. Oxford University Press.
- España, I. E. G., Panunzio, A. P., Gómez, M. A. C., & Santillán, M. A. B. (2021). Síndrome Burnout en docentes universitarios. *Recimundo*, 5(3), 205-219.
- Estrada-Araoz, E. G., Gallegos-Ramos, N. A., & Velásquez-Giersch, L. (2023). Salud mental de los docentes de educación básica durante el retorno a la educación presencial. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 52(3).
- Fernández, M., Sánchez, E., & Ramírez, S. (2021). *Estrategias para manejar el estrés en entornos laborales*. Editorial Académica.
- Fernández, R., Gómez, L., & Torres, M. (2020). *Factores de protección y riesgo del síndrome de burnout en docentes universitarios*. *Revista de Psicología Educativa*, 15(2), 88-105.
- Fernández-Río, J., Hortigüela-Alcalá, D., & Pérez-Pueyo, Á. (2021). ¿Qué es un modelo pedagógico? Aclaración conceptual. *Modelos pedagógicos en Educación Física: qué, cómo, por qué y para qué*, 11-25. <https://tinyurl.com/29pcx5q3>
- Fernández-Suárez, I., Herrero, J., & Rodríguez-Díaz, F. J. (2021). Burnout syndrome in teachers: A meta-analysis. *Psicothema*, 33(2), 203–211. <https://doi.org/10.7334/psicothema2020.296>
- Fierro Martínez, A. V., Guitierrez Guerrero, L., & Perez Medina, G. P. (2022). Prevalencia de síntomas de ansiedad y depresión en docentes: estudio transversal.
- Flores, A. M. A., & Revilla, S. E. C. (2023). Síndrome de Burnout: un análisis desde el ámbito organizacional. *Revista Científica SEARCHING de Ciencias Humanas y Sociales*, 4(2),

44-61.

- Flores, L., Giménez, E., & Peralta, N. (2017). Salud ocupacional con énfasis en la protección del trabajador/a en Paraguay. *Memorias del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud*, 15(3).
- Fornell Puertas, B. (2021). *Influencia de las condiciones socioeconómicas y laborales en la salud percibida durante la crisis económica en España (2007-2011)* (Doctoral dissertation, Universidad de Granada).
- Franco, A., Gutiérrez, M., & Torres, C. (2020). *Burnout y factores psicosociales en docentes: Una revisión sistemática*. *Revista de Psicología Educativa*, 22(1), 45-62.
- Gallegos, W. L. A. (2024). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista cubana de salud y trabajo*, 13(3), 45-52.
- García-Pizarro, M. A., Novo-Muñoz, M. M., Rodríguez-Novó, Y. M., Cuellar-Pompa, L., Pérez-Raya, F., & Rodríguez-Gómez, J. A. (2023). Relaciones entre el empoderamiento estructural y psicológico y el Síndrome de Burnout: revisión bibliográfica (2010-2020). *Ene*, 17(1).
- Girón, E. N. M., Mori, C. T., Cántaro, E. M. R., & Gonzales, E. B. S. (2021). Revisión sistemática sobre síndrome de Burnout en personal de salud en América Latina entre 2015-2020. *Revista de investigación en psicología*, 24(1), 197-221.
- Gómez, L., & Ruiz, M. (2020). *Estrés laboral y síndrome de burnout en profesionales de la salud*. *Revista Colombiana de Psicología*, 29(2), 135–148. <https://doi.org/10.15446/rcp.v29n2.86047>
- González, A., & Pérez, M. (2021). *Factores de riesgo del burnout en docentes*. *Revista de Psicología Laboral*, 12(2), 45-60.
- González, A., Pérez, L., & Suárez, M. (2023). *Factores de estrés y burnout en docentes de educación básica y media*. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 15(1), 34-50.
- Greater Good Science Center. (2021). Seis causas del síndrome de burnout en el trabajo.

- Recuperado de https://greatergood.berkeley.edu/article/item/six_causes_of_Burnout_at_work
- Hellín García, R. (2022). Prevalencia del Síndrome De Burnout y variables asociadas en trabajadores de la región de Murcia: Un análisis comparativo en diferentes colectivos.
- Hernández, S., & Soto, L. (2020). *Burnout en docentes: análisis según género*. Revista Latinoamericana de Psicología Educativa, 18(1), 25–39. <https://doi.org/10.22370/rlpe.2020.18.1.2015>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2022). *Encuesta nacional sobre condiciones de vida en Ecuador*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/>
- Kabat-Zinn, J. (2018). *Donde quiera que vayas, ahí estás: meditación de atención plena en la vida cotidiana*. Hyperion.
- León, F., & Castro, V. (2021). *Síndrome de burnout en profesionales mayores de 55 años*. Revista Chilena de Salud Pública, 25(3), 210–217. <https://doi.org/10.4067/S0718-34372021000300210>
- Ley Orgánica de Educación Intercultural [LOEI]. (2012). Art. 2. Quito, Ecuador. Recuperado de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Ley-Organica-98-Educacion-Intercultural-Codificado.pdf>
- Ley Orgánica de la Salud. (2015). Art. 1. Quito, Ecuador. Recuperado de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORG%C3%81NICA-DE-SALUD4.pdf>
- Ley Orgánica de Salud Mental. (2023). vLex. Recuperado de <https://vlex.ec/vid/ley-organica-salud-mental-1059871418>
- Llanos, M. y Ponce, J. (2015). Niveles de síndrome de burnout en docentes de educación básica. *Revista Científica de Psicología*, 9(2), 45–53.
- Lloor Macias, M. G., Mendoza Cevallos, M. G., & Alcívar Catagua, M. A. (2024). Perspectivas sobre seguridad, salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio

- ambiente laboral en el período 2019-2023. *Revista InveCom*, 4(2).
- López, C., & Ramírez, J. (2021). *Apoyo social y estrés laboral en docentes*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- López, J., Ramírez, D., & Salgado, P. (2020). *Carga laboral y desgaste emocional en docentes: Un estudio en instituciones de educación secundaria*. *Educación y Sociedad*, 10(1), 45-63.
- López, P., Fernández, R., & Castillo, D. (2022). *Género y agotamiento emocional en docentes de educación básica*. *Psicología y Educación*, 30(2), 112-130.
- Lovo, Javier. Síndrome de Burnout: Un problema moderno. (2020). *Entorno*, 2020, no 70, p. 110-120. <https://camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>
- Marsollier, R. G. (2013). La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. *Intersalud S.A*, 1–10. <http://hdl.handle.net/11336/7382>
- Martínez Buelvas, Laura, Oviedo-Trespacios, Oscar, & Luna Amaya, Carmenza. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Revista Salud Uninorte*, 29(3), 542-560. Recuperado 14 Octubre, 2024, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522013000300006&lng=en&tlng=es.
- Martínez, A. U., Ramos, T. G., & Morales, B. J. (2017). Síndrome de Fatiga Crónica y sus factores asociados en el personal de enfermería en un Hospital de Segundo Nivel. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 7(1), 10-15.
- Martínez, A., & López, P. (2020). *Alimentación y bienestar en contextos laborales*. Editorial Salud Integral.
- Martínez, A., Ramírez, P., & Londoño, C. (2021). *Relación entre la experiencia laboral y el síndrome de burnout en personal sanitario*. *Revista Médica del Instituto Nacional de Salud*, 59(1), 25–31. <https://doi.org/10.7705/biomedica.5851>
- Martínez, C., & Pérez, S. (2022). *Apoyo social y estrés laboral en docentes: Claves para la prevención del burnout*. *Psicología y Trabajo*, 9(3), 77-92.

- Martínez, J., & Gómez, L. (2023). *Estrés laboral y agotamiento en docentes: Un análisis por antigüedad*. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(3), 88-105.
- Martínez, R., & López, J. (2021). *Carga laboral y bienestar docente: Un análisis en instituciones educativas*. Editorial Universitaria.
- Martínez, R., Gómez, P., & Suárez, L. (2023). *Impacto del estrés familiar en el bienestar docente*. Editorial Académica Española.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). *Comprender la experiencia del burnout: Investigaciones recientes y sus implicaciones para la psiquiatría*. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Matabanchoy Tulcán, Sonia Maritza. (2012). SALUD EN EL TRABAJO. *Universidad y Salud*, 14(1), 87-102. Recuperado October 10, 2024, desde http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072012000100008&lng=en&tlng=es.
- Matute-Herrera, A. M. (2022). Trastornos musculo esqueléticos en trabajadores hospitalarios *Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas*, 2(3), 19-25.
- Morales, K., Rojas, D., & Herrera, G. (2020). *Factores asociados al burnout en médicos hospitalarios*. *Psicología y Salud*, 30(2), 113–123. <https://doi.org/10.22201/fesi.20070780e.2020.2.565>
- Neff, K. D., & Germer, C. K. (2018). *El libro de ejercicios de autocompasión consciente: una forma comprobada de aceptarse a uno mismo, desarrollar fuerza interior y prosperar*. The Guilford Press.
- Núñez, D. E. G., & Gómez, G. D. G. (2022). Factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en docentes de una unidad educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 5463-5474.
- Ordóñez-Hernández, C. A., Gómez, E., & Calvo, A. P. (2016). Desórdenes músculo esqueléticos relacionados con el trabajo. *Revista colombiana de salud ocupacional*, 6(1), 27-32.
- Organización Mundial de la Salud (2019). Burn-out “fenómeno ocupacional”: Clasificación Internacional de Enfermedades. Recuperado <https://www.who.int/news/item/28-05-2019->

burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases

Organización Mundial de la Salud. (2020). *Healthy diet*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/healthy-diet>

Organización Mundial de la Salud. (2022, 14 julio). *Trastornos musculoesqueléticos*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/musculoskeletal-conditions>

Organización Mundial de la Salud. (2023, 27 septiembre). *Trastornos de ansiedad*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders>

Organización Mundial de la Salud. (2023, 31 marzo). *Depresión*. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw68K4BhAuEiwAylp3kuNJET_A5cFM6sS9NRoQXPpomxwdMBTQnrI_rLiHEIyo63W_U7F5IhoChEoQAvD_BwE.

Organización Mundial de la Salud. (2024, 2 septiembre). *La salud mental en el trabajo*. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw68K4BhAuEiwAylp3kokMhBTjvY2BfClnHZZB9VfwrNILnUvETZLhfWuK6lzY3FqgbVXIyRoCml0QAvD_BwE

Ortega, J. S. (2024). Seguridad para el trabajo y salud ocupacional: una revisión sistemática a partir de las normativas, protocolos y sostenibilidad ecuatoriana. *Polo del conocimiento*, 9(1), 360-408.

Osorio Torres, J., Viveros Vanegas, L. M., & Rendón Cano, L. Y. (2021) Pandemia y riesgos psicosociales en personal administrativo de una institución de educación superior.

Osorio, Julieth Estefanía, & Cárdenas Niño, Lucila. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>

Paz, D. C. B. (2020). Síndrome de Burnout y fatiga laboral. *Cienciamatria*, 6(1), 264-294.

Pérez, D., & Ramírez, C. (2022). *Formación docente y calidad educativa en América Latina*. *Revista de Educación y Sociedad*, 10(3), 75-90.

- Pérez, F., & Ramírez, E. (2021). *El ambiente laboral y su impacto en el bienestar emocional del docente*. *Estudios en Psicología del Trabajo*, 25(4), 67-85.
- Pérez, J., & Sánchez, M. (2019). *Factores asociados al síndrome de burnout en profesionales de enfermería*. *Ciencia y Enfermería*, 25(1), 45–56. <https://doi.org/10.4067/S0717-95532019000100045>
- Pérez, M. A., & Ortúzar, R. V. (2024). Evaluación del potencial rol de factores psicosociales sobre la generación de trastornos musculoesqueléticos en trabajadores. *Atacama Journal of Health Sciences*, 3(Supl. 2), 72-74.
- Picón Marentes, A. (2022). Burnout, bienestar y satisfacción laboral en el personal de enfermería: revisión bibliográfica.
- Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 – Secretaría Nacional de Planificación*. (s. f.). <https://www.planificacion.gob.ec/plan-de-creacion-de-oportunidades-2021-2025/>
- Política Nacional de Salud en el Trabajo. (2019). Art. 117, 118 Quito. <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf>
- Quintero Duque, M. A., García Espinosa, L. S., & Sánchez Sánchez, E. (2020). Síndrome de Burnout en los estudiantes de medicina de la ciudad de armenia, Quindío: prevalencia y factores asociados.
- Quiñónez, D., Patiño, A. S. V., Matabanchoy, S. M., & Salazar, J. M. M. (2022). Fatiga laboral en contextos hospitalarios en Latinoamérica: revisión sistemática. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 12(2), 51-65.
- Ramos, R., Hernández, L., & Aranda, C. (2018). Síndrome de burnout en docentes: análisis de sus dimensiones y prevalencia. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 12(1), 34–42.
- Restrepo, L. G., Agudelo, D. G., Loaiza, H. H. A., Rojas, A. C. N., & González, E. Y. Q. (2021). Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional en docentes de educación superior. *Praxis*, 17(1), 85-98.

- Rodas, Z. L. M., Paz, E. D. T., & Linares-Gutiérrez, N. M. (2024). Impacto del manejo de sustancias químicas en la seguridad y salud ocupacional en laboratorios de química en una universidad pública. *Ciencia & Desarrollo*, 23(1).
- Rodríguez, C., Herrera, M., & Vázquez, L. (2023). *Carga laboral y síndrome de burnout en docentes: Un estudio longitudinal*. *Revista de Psicología Organizacional*, 38(1), 15-34.
- Rodríguez, F., Castro, D., & Almeida, S. (2022). *Género y agotamiento emocional en la docencia*. *Psicología y Educación*, 30(1), 112-128.
- Rodríguez, P., Castro, G., & Almeida, F. (2022). *Salario y satisfacción laboral en el sector educativo: Un estudio comparativo*. *Psicología y Educación*, 30(1), 112-128.
- Rojas-Solís, J. L., Flores-Meza, G., & Cuaya-Itzcoatl, I. G. (2021). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(1).
- Romero, J. E. M. (2023) Riesgos laborales asociados a la práctica educativa de los docentes. *Gaceta de Pedagogía*, 177-193.
- Rotella, A. D. M., de la Torre, K. A., Sosa, N. S. B., Ravelo, L. A., & Porben, S. Á. (2024). Asociación entre la exposición ocupacional a nanopartículas y la incidencia de enfermedades respiratorias. La Habana. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 25(3).
- Ruiz, C. J., Angulo, C. N., & Jiménez, M. Z. (2023). Estrés laboral y desempeño docente en los institutos de educación superior. *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, 23(38), 86-97.
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.
- Hernández-Barbosa, R., & Moreno-Cardozo, S. M. (2021). *El aprendizaje basado en problemas: una propuesta de cualificación docente*. *Praxis & Saber*, 12(31), 36- 86 51.http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-01592021000400036
- Salanova, M., Martínez, IM, & Bresó, E. (2005). Burnout en docentes: El papel de las variables sociodemográficas y laborales. *Revista de Educación* , (337), 239–265.

- Salanova, M., Schaufeli, W. B., & Llorens, S. (2021). *Burnout y compromiso en el trabajo: El papel de las demandas y recursos laborales en docentes*. *Journal of Educational Psychology*, 113(3), 567-579.
- Salazar, D. (2019). *Implicaciones emocionales del síndrome de burnout en docentes*. *Revista de Psicología y Educación*, 33(2), 102–117. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.17844.71043>
- Sanabria Alarcón, R. K. (2025). Síndrome de Burnout y funciones ejecutivas en el profesorado.
- Sedano, J. A. C., & Zeballos, V. R. S. (2022). Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la prevención de accidentes laborales en empresas mineras. *LLamkasun: Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 3(1), 112-118.
- Seligman, M. E. P. (2019). *Flourish: Una nueva comprensión visionaria de la felicidad y el bienestar*. Atria Books.
- Siegel, D. J. (2020). *El cerebro consciente: reflexión y sintonía en el cultivo del bienestar*. Norton & Company.
- Soler, J. M. A., Moreno, Y. A. C., & García, J. E. L. (2020). La Salud Ocupacional y su respuesta histórica a las necesidades de salud de los trabajadores. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(2), 14-29.
- Suárez, F. L. R., Jiménez, K. F. V., Bustamante, M. E. M., Muñoz, W. L. C., & Moreira, M. F. T. (2021). Programa de salud ocupacional aplicada a los docentes y administrativos de las instituciones educativas. *Savez Editorial*.
- Suazo Flores, J. L. (2022). Cómo experimentan y explican el agotamiento emocional docentes de educación básica de la ciudad de Santiago.
- Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265-279.
- Tartacovsky, P. (2024). La Adhesión de las audiencias a los nuevos malos de las series: La teoría de la Desconexión Moral Selectiva como posible explicación desde la perspectiva sociocognitiva. *Question/Cuestión*, 3(78), e900-e900.

- Tipian Mesías, E. R. (2024). Estrés laboral y la calidad de atención del personal de salud del servicio de emergencia de una clínica de Chíncha, 2024.
- Tirado, J. I. S. (2023). Seguridad y salud en el trabajo en la industria de la construcción: importancia de la prevención y la concientización. *INGENIERÍA: Ciencia, Tecnología e Innovación*, 10(2), 95-105.
- Valencia, J. A. C., & García, P. S. (2021). Percepción de riesgos laborales en el ámbito ocupacional universitario. *Revista Publicando*, 8(28), 47-58.
- Vallejo, M., & Romero, P. (2017). Burnout en docentes ecuatorianos: una mirada desde la educación pública. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 6(2), 57-68.
- Vargas Pirca, G. A., & Quito Tamariz, N. J. (2025). Síndrome de Burnout en el personal docente de la Unidad Educativa Federico González Suárez en el período 2024-2025.
- Vargas, M., Rincón, J., & Torres, F. (2021). *Género y síndrome de burnout en el ámbito educativo*. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 26(90), 165-185. <https://doi.org/10.1111/rmie.2021.26.90.165>
- Vieira, L. C., Gomes, I. C., & Matos, F. R. (2021). Síndrome de Burnout e Covid-19: Revisão Integrativa sobre profissionais de saúde. *Revista de Psicologia da IMED*, 13(2), 142-158.
- Vintimilla-Herbas, M. B., & Carrera-Álvarez, E. R. (2024). Relación entre la exposición a vibraciones y el riesgo de lesiones musculoesqueléticas. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 6(1), 326-336.
- Zapata, A. L. (2024). Síndrome de Burnout en los docentes y administrativos de educación media superior en Morelos.