



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL



TEMA

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADOS CON EL
SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE
UNA UNIDAD EDUCATIVA - CAYAMBE 2025**

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de Magíster en
Higiene y Salud Ocupacional**

AUTORA: Almeida Pinto Evelin Mayte

DIRECTOR: Medrano Aulestia Jessica Valeria

ASESOR: Molina Ormaza Gema Nathaly

IBARRA – ECUADOR

2025

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia, por su amor incondicional, apoyo constante y motivación en cada paso de este camino académico. A mis padres, quienes con su ejemplo de esfuerzo y perseverancia me enseñaron el valor del compromiso y la dedicación. También dedico esta tesis a mi novio, quien fue un impulso y apoyo para llevar a cabo mi formación superior y compartió conmigo alegrías, desafíos durante esta etapa, brindándome su aliento y compañía. Finalmente, agradezco a todas las personas que, directa o indirectamente, contribuyeron a la realización de este sueño, inspirándome a seguir adelante y superarme cada día.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas e instituciones que hicieron posible la realización de esta tesis. En primer lugar, agradezco profundamente a mi directora de tesis, Jéssica Medrano, por su valiosa orientación, paciencia y apoyo constante durante todo el proceso de investigación, así como por sus acertadas sugerencias que enriquecieron este trabajo. Asimismo, agradezco a mi familia, por su amor, comprensión y respaldo incondicional en cada etapa de mi formación académica, quienes fueron mi principal motivación para alcanzar este logro. Reconozco también la colaboración de mis compañeros y amigos, por el ánimo y compañerismo brindados, que hicieron más llevadero este camino. Finalmente, extiendo mi gratitud a la Universidad Técnica del Norte, por facilitar los recursos y el ambiente propicio para el desarrollo de esta investigación.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD
TÉCNICA DEL NORTE**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	1728087725		
APELLIDOS Y NOMBRES	ALMEIDA PINTO EVELIN MAYTE		
DIRECCIÓN	CAYAMBE		
EMAIL	Tetealmeida1422@gmail.com / emalmeidap@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO	(02) 361 478	TELÉFONO	099 996 8002
		MÓVIL:	
DATOS DE LA OBRA			
TÍTULO:	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADOS CON EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN		

	DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA - CAYAMBE 2025
AUTOR:	EVELIN MAYTE ALMEIDA PINTO
FECHA: DD/MM/AAAA	18/09/2025
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA DE POSGRADO	MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL
TITULO POR EL QUE OPTA	MAGÍSTER EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL
DIRECTOR	JESSICA VALERIA MEDRANO AULESTIA


Constancias

La autora Evelin Mayte Almeida Pinto manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 18 días del mes de septiembre del año 2025

El Autor:

Firma _____



Nombre: Evelin Mayte Almeida Pinto

Índice de Contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	ii
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD	
TÉCNICA DEL NORTE.....	iii
Índice de tablas	viii
Índice de Ilustraciones	ix
Resumen	x
Abstract.....	xii
CAPÍTULO I.....	13
1. Problema de Investigación.....	13
1.1. Contextualización del problema	13
1.2. Identificación de la problemática	15
1.3. Relación con la literatura y el estado del arte	17
1.4. Planteamiento de la tesis o argumento central	20
1.5. Objetivos	21
1.6. Hipótesis	22
1.7. Justificación de la investigación.....	22
CAPÍTULO II.....	25
2. Marco Referencial	25
2.1. Marco Teórico	25

2.2. Marco legal.....	41
CAPÍTULO III	44
3. Marco Metodológico	44
3.1. Enfoque investigación	44
3.2. Tipo de investigación	44
3.3. Diseño de investigación.....	44
3.4. Descripción del área de estudio	45
3.5. Población y muestra.	45
3.6. Procedimiento.....	46
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
3.8. Técnicas de análisis de datos	49
3.9. Consideraciones éticas.....	49
CAPÍTULO IV	50
4. Resultados y discusión	50
4.1. Resultados.....	50
4.2. Discusión	60
CAPÍTULO V	64
5. Propuesta	64
5.1. Introducción.....	64
5.2. Objetivo	64
5.3. Componentes de la Propuesta.....	64
5.4. Cronograma de ejecución	67

CAPITULO VI	69
6. Conclusiones.....	69
7. Recomendaciones	70
REFERENCIAS	71

Índice de tablas

TABLA 1	50
TABLA 2	51
TABLA 3	52
TABLA 4	53
TABLA 5	54
TABLA 6	55
TABLA 7	56
TABLA 8	57
TABLA 9	58
TABLA 10	59

Índice de Ilustraciones

ILUSTRACIÓN 1.....	81
ILUSTRACIÓN 2.....	81
ILUSTRACIÓN 3.....	82

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADOS CON EL
SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE
UNA UNIDAD EDUCATIVA - CAYAMBE 2025**

Autor: Evelin Mayte Almeida Pinto

Director: Medrano Aulestia Jessica Valeria

Año: 2025

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito analizar la influencia de los factores psicosociales en la aparición del síndrome de burnout y en la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa de Cayambe durante el año 2025. Este grupo enfrenta jornadas extensas, responsabilidades pedagógicas y administrativas, además de limitaciones en el respaldo institucional, lo que lo hace vulnerable a riesgos emocionales y organizacionales.

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, transversal, no experimental y con alcance descriptivo-correlacional. Se aplicaron tres instrumentos validados: el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo, el Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala de

Satisfacción Laboral para Docentes (ESLA), administrados a una muestra seleccionada mediante criterios específicos.

Los resultados evidenciaron una alta exposición a factores psicosociales adversos, con niveles significativos de agotamiento emocional y despersonalización en varios docentes.

La satisfacción laboral se ubicó entre valores medios y bajos, especialmente en aspectos extrínsecos relacionados con el entorno institucional. Asimismo, se identificó una correlación negativa entre burnout y satisfacción laboral, lo que confirma que la exposición a riesgos psicosociales eleva la probabilidad de padecer burnout y disminuye la percepción de bienestar en el trabajo.

En conclusión, se plantea la necesidad de implementar medidas preventivas y correctivas que optimicen las condiciones laborales, reduzcan la carga emocional del profesorado y fortalezcan los recursos organizacionales. De esta forma, se contribuirá a la promoción de la salud mental, la prevención del síndrome de burnout y la mejora de la satisfacción laboral, favoreciendo un entorno educativo más saludable y sostenible.

Palabras clave: Burnout, satisfacción laboral, estrés ocupacional, despersonalización, agotamiento emocional.

Abstract

This study aimed to analyze how physiological factors influence the development of burnout syndrome and teacher's job satisfaction at an educational institution in Cayambe City during 2025. This group faces long workdays, pedagogical and administrative responsibilities and limited institutional support, making them vulnerable to emotional and organizational risk. The study used a quantitative, cross-sectional, non-experimental design with descriptive – correlational scope. Three validated instruments were administered - the Psychosocial Factors at Work Questionnaire, the Maslach Burnout Inventory (MBI) and the Job Satisfaction Scale for Teachers (ESLA) – to sample using specific criteria.

Findings revealed high exposure to adverse psychosocial factors, with a significant level of emotional exhaustion and depersonalization among many Teachers. Job satisfaction ranged from moderate to low, particularly for extrinsic aspects related to institutional environment. A negative correlation was identified between burnout and job satisfaction, confirming that exposure to psychosocial risk increases the likelihood of experiencing burnout and reduces perceived well-being at work. In conclusion, the study highlights the need to implement preventive and corrective measures that optimize working conditions, lessen teacher's emotional burden, and strengthen organizational resources. In doing so, it will promote mental health, prevent burnout syndrome, and improve job satisfaction, fostering a healthier and more sustainable educational environment.

Keywords: Burnout; job satisfaction, occupational stress, depersonalization, emotional exhaustion.

CAPÍTULO I

1. Problema de Investigación

1.1.Contextualización del problema

El estudio se llevó a cabo en una la Unidad Educativa localizada en la parroquia Cayambe, cantón Cayambe, en la provincia de Pichincha, perteneciente a la Dirección Distrital 17D10-CAYAMBE-PEDRO MONCAYO-EDUCACIÓN, Coordinación Zonal de Educación-Zona 2, los docentes se encuentran sometidos a condiciones laborales que incluyen jornadas prolongadas, presión constante por el cumplimiento de metas académicas y una creciente carga administrativa.

Estos elementos configuran un entorno de riesgo psicosocial que puede afectar de forma directa la salud mental y el bienestar emocional del personal docente, impactando negativamente en su satisfacción laboral y desempeño profesional. Estos tipos de riesgos son clasificados como factores psicosociales laborales, cuya exposición prolongada puede generar estrés crónico, agotamiento emocional y otros trastornos relacionados con el trabajo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), hasta el año 2000 expuso al síndrome de Burnout como un factor de riesgo psicosocial, por su impacto en la salud física, mental de los trabajadores, calidad de vida, rendimiento laboral (García et al., 2024). El 28 de mayo del 2019 el burnout o “agotamiento” fue incluido en la 11° Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11, 2020) como fenómeno ocupacional, no como una condición médica. En esta se lo define como un síndrome resultante del estrés crónico en el lugar de trabajo, que no ha sido manejado de manera exitosa (Organización mundial de la Salud (OMS), 2019).

Manzano (2021), investigó el síndrome de burnout en docentes de una unidad educativa en Ecuador, con una población de 59 maestros. Se hizo una detección en las tres dimensiones de este síndrome, usando el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, desarrollado por Maslach y Jackson en 1986, con el que se evidenció que, alrededor del 29% de los docentes evaluados presentan cansancio emocional, en esta directriz se encontró que 42 docentes tienen bajo nivel del síndrome, 8 con burnout moderado y con alto nivel 9 docentes.

En cuanto a la despersonalización se determinó que 17% de los profesores lo presentan, logro apreciar que 43 maestros tienen un nivel bajo, 10 burnout medio y 6 un nivel alto. Y con respecto a la realización personal, se determinó que el 85% de docentes presenta alto nivel, el 10% presenta nivel medio y el 5% nivel bajo (Manzano Díaz, 2021).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la OMS en 1984, definieron los riesgos psicosociales como, la interacción dinámica entre los factores humanos, contenido y ambiente de trabajo, así como las condiciones de organización, tomando en cuenta las consideraciones externas al trabajo que pueden repercutir en la salud, rendimiento y satisfacción laboral (OIT, 2020). A nivel global se han implementado políticas orientadas a la prevención y mitigación de los riesgos psicosociales.

En el contexto ecuatoriano, la Constitución de la República, en sus artículos 331 y 393, así como el Código Orgánico Integral Penal, en la Sección Quinta, artículo 177, consagran el derecho de las personas a vivir libres de violencia psicológica, estableciendo garantías jurídicas para su protección integral (Constitución, 2008). Así también en la Constitución en el artículo 326, se manifiesta que la salud del trabajador se debe respetar y garantizar en ambientes adecuados (Constitución, 2008.p101).

Tanto el Plan Nacional del Buen Vivir como el marco jurídico establecido por la Constitución de la República del Ecuador reconocen al trabajo como un elemento fundamental para el bienestar integral, al constituirse en un medio para el desarrollo personal, la autorrealización y la cohesión social, aspectos esenciales para alcanzar una vida digna y plena (SENPLADES, 2019).

1.2. Identificación de la problemática

En el contexto educativo actual, los docentes de los niveles primario y secundario asumen múltiples funciones que van más allá de la labor pedagógica tradicional, incluyendo la obtención de certificaciones, el cumplimiento de tareas administrativas, la gestión de recursos institucionales y el acompañamiento tutorial a los estudiantes. Estas responsabilidades diversificadas configuran un escenario laboral de alta complejidad. Paralelamente, se observa una creciente limitación en los recursos institucionales, el apoyo estructural al profesorado y los esquemas de compensación, tanto en el ámbito público como privado.

Esta combinación de altas demandas laborales y escaso soporte organizacional puede generar una sobrecarga que influye negativamente en la salud ocupacional del personal docente, particularmente en lo relacionado con factores de riesgo psicosocial, estrés laboral y agotamiento emocional, lo que justifica la necesidad de diagnósticos preventivos y estrategias de intervención en el ámbito educativo (Castañeda & Sánchez, 2022).

En este contexto, el síndrome de Burnout y los riesgos psicosociales no solo afectan de manera individual al docente, sino que repercuten directamente en el ámbito organizacional y en la calidad de vida. A nivel institucional, la presencia de altos niveles de estrés y agotamiento reduce la eficiencia, incrementa el ausentismo, eleva la rotación de personal y deteriora el clima laboral, lo que compromete el logro de los objetivos educativos.

Desde la perspectiva personal, el docente experimenta un desgaste físico y emocional que impacta negativamente en su bienestar general, sus relaciones interpersonales y su motivación profesional, lo que a su vez limita el desarrollo de una práctica pedagógica efectiva. Por tanto, abordar esta problemática no solo representa una necesidad para preservar la salud ocupacional, sino también una estrategia clave para fortalecer la calidad educativa y promover un equilibrio más saludable entre la vida laboral y personal del profesorado.

Actualmente, los riesgos psicosociales en el trabajo se consideran una de las causas principales de las enfermedades ocupacionales, por lo tanto, disminuyen la capacidad del trabajador para desempeñarse en su nivel óptimo en su puesto de trabajo (Capelo Ramón , 2021). La prevalencia del Síndrome de Burnout es dependiente del entorno en el cual se desarrolle el individuo, así como también de sus características propias. En Europa, para el año 2022, Polonia y Lituania se encontraban liderando en número de trabajadores afectados por el síndrome de Burnout, seguidos de España (García et al., 2024).

En España, una de las profesiones que ha mostrado mayor impacto por el estrés, son los docentes de primaria y secundaria. El 64,2 % de estos profesores reconoce vivir estresados. En Latinoamérica el Síndrome de Burnout para el año 2021, demostró que ocho de cada diez trabajadores manifiestan afectación por este síndrome, siendo Argentina el país con mayor número de casos, continuado con Perú, Chile, Panamá y Ecuador. Atribuyen esta afección a la incongruencia en sus roles profesionales, la carga laboral excesiva, y el trato procedente de superiores o colegas (García et al., 2024).

Según la revisión de varios artículos en el 2008, se encontraron niveles altos de agotamiento emocional 25,9%, realización personal en el trabajo en un 21,6% y despersonalización en un 5,6% en docentes de educación básica primaria en Guadalajara, México, 2003. En San Andrés de Sotavento, Córdoba (Colombia), se estableció que el 78,8% de los docentes mostraron niveles de cansancio emocional medios o altos, un 65,4%

despersonalización, y 14,3% de baja realización personal. Por otro lado, en Medellín, Restrepo y Colorado determinaron que el 36,8% de los profesores presentaban agotamiento emocional, 33,4 % despersonalización y 5,4% realización personal (Rojas et al., 2008).

Malander (2016) investigó el Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario, el cual tuvo por objetivo determinar si la satisfacción laboral y las características sociodemográficas y laborales de los docentes, pueden atenuar o bien potenciar el síndrome de burnout. En este estudio participaron 123 docentes de seis diversos colegios privados de la provincia de Misiones de Argentina, para la evaluación de este se utilizó el cuestionario de Maslach y Jackson de 1986 para la valoración del síndrome de burnout; y se usó la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes, de Oros y Main del 2004.

Para el análisis estadístico se empleó fue la Regresión lineal múltiple, que demostró que la baja satisfacción laboral predice el burnout y sus dimensiones en las cuales se pudo identificar que los factores intrínsecos de la satisfacción laboral son mejores predictores de este síndrome en sus dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, en cuanto a los factores extrínsecos predicen sólo el cansancio emocional.

Por lo tanto, mencionado estudio reflejó que los individuos menos propensos a padecer y desarrollar el Síndrome de Burnout son los más satisfechos con su tarea, lo que presentan mayor motivación y autorrealización. Es decir que, a medida que los docentes muestran mayores niveles de satisfacción laboral, menor incidencia del síndrome de burnout (Malander, 2016).

1.3. Relación con la literatura y el estado del arte

Los factores psicosociales se han consolidado como uno de los principales factores de riesgo en los entornos organizacionales, afectando directamente la salud de los trabajadores y el clima laboral. Mejía et al. (2019) señalan que este fenómeno representa uno de los problemas más comunes en el ámbito ocupacional, con consecuencias adversas tanto para el

individuo como para el funcionamiento institucional. En esta línea, un estudio aplicado a docentes peruanos identificó que el 36,6% de los participantes experimentan niveles significativos de estrés laboral, y un preocupante 12,7% presenta síntomas elevados de desgaste emocional, uno de los componentes centrales del síndrome de burnout (Robalino & Körner, 2019).

En Ecuador, Jarrín et al. (2022) estudiaron la prevalencia del síndrome de burnout en docentes de educación superior del sector público durante la pandemia por COVID-19. La muestra de 399 profesores evidenció que el 30,83 % presentaba burnout, el 14,54 % se encontraba en riesgo y el 54,64 % no mostraba signos del trastorno. Al analizar las dimensiones, el 30,08 % manifestó agotamiento emocional, mientras que en despersonalización el 15,04 % presentó síntomas y el 30,83 % se ubicó en riesgo. Finalmente, en la realización personal, el 15,79 % mostró disminución y el 20,80 % se encontraba en riesgo de afectación.

De manera similar, un análisis de diez investigaciones realizadas en Lima reportó que el 43,2% del profesorado presenta altos niveles de burnout, lo que refleja una problemática extendida en el sector educativo. Estos hallazgos evidencian la necesidad de abordar los factores psicosociales como componente prioritario en la prevención de riesgos laborales, sobre todo en contextos donde las altas exigencias no se corresponden con el soporte institucional recibido (Fernandez, 2020).

Por su parte, Páramo et al. (2019) evaluaron la satisfacción laboral en docentes de nivel básico en México mediante la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall. En una muestra de 27 profesores se obtuvo un puntaje promedio de 64 puntos, reflejando un nivel moderado de satisfacción. La subescala de satisfacción extrínseca alcanzó el 70%, mientras que los factores intrínsecos se ubicaron en un 65%, evidenciando que los docentes valoran ligeramente más los aspectos externos que los internos en su labor.

En la literatura internacional también se han reportado índices variables de prevalencia de factores psicológicos, con rangos que oscilan entre el 3,5% y el 79,7%. Estas diferencias dependen del sector laboral, el país y los instrumentos de medición empleados (Pando et al., 2019). La Organización Internacional del Trabajo estima que alrededor del 7% de la población trabajadora mundial experimenta estos factores. En Europa, Merllí y Paoli (2000) informaron que aproximadamente 800 mil personas sufrían acoso psicológico en su empleo, mientras que Piñuel (2002, 2003, 2004) reportó prevalencias del 16%, 22% y 51% en España.

Asimismo, investigaciones en distintos países europeos confirman la magnitud del problema. En Suecia, Leyman (1996) reportó una incidencia del 3,5%, mientras que en Gran Bretaña Cusack (2000) identificó un 38% y Quine (2001, 2002) un 44% y 37%. En Dinamarca, Mikkelsen y Einarsen (2001) hallaron un 14%, en Islandia Ólafson y Jóhannsdóttir (2004) reportaron 8,3% y en Finlandia Salin (2001) encontró un 8,8% (Pando et al., 2019). Estas cifras evidencian que la exposición a riesgos psicosociales no es exclusiva de una región, sino una problemática global que afecta a la fuerza laboral en distintos niveles.

Históricamente, el síndrome de burnout ha sido objeto de atención desde mediados del siglo XX. Graham Greens (1961) reportó el primer caso clínico, mientras que Herbert J. Freudenberger (1974) introdujo formalmente el concepto al describir la pérdida progresiva de energía, agotamiento, desmotivación, ansiedad y depresión en profesionales con más de 10 años de experiencia.

Posteriormente, Maslach y Leiter (1982) desarrollaron el Maslach Burnout Inventory (MBI), considerado desde 1986 como el principal instrumento diagnóstico. Aunque inicialmente se limitó a profesionales de ayuda, Pines y Aronson (1988) demostraron que cualquier trabajador, sin importar el campo, puede desarrollar este síndrome (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2019).

En investigaciones recientes, se ha reportado que entre el 10% y el 15% de la población activa de Holanda presenta anualmente síntomas de burno (Danhof et al., 2020). En Alemania, entre 1990 y 2010, los casos prácticamente se duplicaron, estimándose que actualmente entre el 20% y el 25% de los trabajadores se encuentran en riesgo de sufrir esta condición (Díaz Bambula & Gómez, 2021). Estas tendencias confirman que el burnout no solo constituye un problema de salud ocupacional, sino también un reto creciente para las organizaciones y los sistemas laborales en el ámbito internacional.

1.4. Planteamiento de la tesis o argumento central

En el contexto educativo ecuatoriano, el ejercicio docente se encuentra condicionado por la multiplicidad de responsabilidades que trascienden la función pedagógica, incorporando actividades administrativas, procesos de certificación y gestión institucional. Estas exigencias, sumadas a la limitación de recursos y al escaso respaldo organizacional, configuran un escenario de vulnerabilidad frente a los factores psicosociales de riesgo. La exposición constante a dichos factores puede generar estrés crónico, agotamiento emocional y disminución de la satisfacción laboral, lo cual afecta tanto la salud mental de los docentes como el desempeño institucional.

El síndrome de burnout se ha consolidado como una de las principales consecuencias de este desequilibrio entre demandas laborales y recursos disponibles. La Organización Mundial de la Salud lo reconoce como un fenómeno ocupacional derivado del estrés crónico no gestionado, lo que evidencia su magnitud y trascendencia global. En la región latinoamericana y en Europa, diversos estudios han confirmado una alta prevalencia de este síndrome en el sector educativo, identificando como detonantes la sobrecarga laboral, la falta de claridad en los roles y la insuficiencia de apoyo institucional.

La problemática resulta relevante debido a que el bienestar del docente constituye un pilar esencial para garantizar la calidad educativa y el desarrollo social. La presencia de burnout y la disminución de la satisfacción laboral generan consecuencias negativas no solo en el ámbito individual, sino también en el organizacional, al incrementar el ausentismo, reducir la eficiencia institucional y deteriorar el clima laboral. De manera indirecta, estos efectos repercuten en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en la formación integral de los estudiantes.

Por ello, se plantea como necesario el análisis de la relación entre factores psicosociales, síndrome de burnout y satisfacción laboral en los docentes de una Unidad Educativa de Cayambe. Los resultados de este estudio permitirán dimensionar la magnitud de la problemática e identificar estrategias preventivas y correctivas que fortalezcan la salud ocupacional del profesorado. De esta manera, se busca contribuir a la implementación de políticas organizacionales más efectivas que promuevan entornos laborales saludables, mejoren la satisfacción docente y, en consecuencia, optimicen la calidad educativa.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general.

Analizar cuál es el grado de influencia que presentan los factores psicosociales en el apareamiento del síndrome del burnout y la satisfacción laboral en los docentes de una Unidad Educativa de Cayambe 2025.

1.5.2. Objetivos específicos.

- a) Medir cual es el nivel de exposición de los factores psicosociales en los docentes de una Unidad Educativa de Cayambe 2025.
- b) Identificar cómo se caracteriza la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en los docentes de una Unidad Educativa de Cayambe 2025.

- c) Conocer si existe relación entre los factores psicosociales, satisfacción laboral y el síndrome de burnout en los docentes de una Unidad Educativa de Cayambe-2025, mediante la aplicación de estadística inferencial.
- d) Plantear medidas correctivas y preventivas con base a los hallazgos obtenidos en este abordaje correlacional para mitigar los factores de riesgo psicosociales, prevenir el síndrome de burnout y fortalecer la satisfacción laboral en los docentes de una Unidad Educativa de Cayambe 2025.

1.6. Hipótesis

H₁. Las personas que están expuestas a altos niveles de exposición de factores de riesgo psicosociales presentarán a su vez mayores niveles de despersonalización agotamiento emocional y desrealización personal, además de tener también bajos niveles de satisfacción laboral.

H₂. A mayor exposición de los factores de riesgos psicosociales habrá menor satisfacción y mayor presencia de síndrome de agotamiento emocional.

H₀. No existe relación estadísticamente significativa entre la variable independiente (Factores psicosociales) con las 2 variables dependientes (Síndrome de burnout y satisfacción laboral).

1.7. Justificación de la investigación

Actualmente los riesgos psicosociales en el trabajo se consideran una de las causas principales de las enfermedades ocupacionales, por lo tanto, disminuyen la capacidad del trabajador para desempeñarse en su nivel óptimo en su puesto de trabajo, perturbando su satisfacción laboral (Capelo Ramón, 2021). El Síndrome de Burnout representa un reto en el ámbito de la salud mental, actualmente afecta a múltiples trabajadores a nivel mundial, y sus

consecuencias presentan impacto significativo en los individuos y las organizaciones en las que laboran (García et al., 2024).

Para el 2019, la OMS incorporó el Síndrome de Burnout en la 11ª edición de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), como fenómeno ocupacional, no como una condición médica. OMS (2019) En esta se lo define como un síndrome resultante del estrés crónico en el lugar de trabajo, que no ha sido manejado de manera exitosa.

Esta investigación beneficia principalmente a los docentes de una Unidad Educativa de Cayambe, ya que les permitirá contar con estrategias preventivas y correctivas frente a los riesgos psicosociales, disminuyendo la probabilidad de padecer síndrome de Burnout y fortaleciendo su satisfacción laboral. De manera indirecta, la institución también se ve favorecida al lograr un clima laboral más saludable que incrementa la eficiencia, la productividad y la calidad del proceso educativo.

A mediano y largo plazo, los estudiantes y la sociedad en general se benefician al tener profesionales en mejores condiciones emocionales y laborales, lo que repercute en una enseñanza de mayor calidad y en la construcción de una comunidad educativa más sólida. En este sentido, los resultados de la investigación no solo aportan al bienestar individual de los docentes, sino que también generan un impacto positivo en el entorno organizacional y social.

Esta investigación se ajusta en una problemática relacionada con la salud mental en el entorno laboral como es el Síndrome de Burnout. Su finalidad principal consiste en analizar cuál es el grado de influencia que presentan los factores psicosociales en el apareamiento del síndrome del burnout y la satisfacción laboral en los docentes de una Unidad Educativa de Cayambe 2025.

La revisión y evaluación de múltiples fuentes posibilitarán la identificación de la herramienta e instrumento adecuado para determinar la relación entre los factores psicosociales en el apareamiento del síndrome del burnout y la satisfacción laboral, lo cual, a su vez, se examinará que actividades se podrán implementar con base a los resultados y hallazgos obtenidos en este abordaje correlacional para mitigar los factores de riesgo psicosociales, prevenir el síndrome de burnout y fortalecer la satisfacción laboral en los docentes de una Unidad Educativa de Cayambe 2025.

CAPÍTULO II

2. Marco Referencial

2.1. Marco Teórico

Los factores de riesgo psicosocial son condiciones y características del entorno laboral que pueden afectar la salud mental y física de los trabajadores (OIT, 2020). Estos factores incluyen la carga de trabajo, el control sobre las tareas, el apoyo social, la claridad de roles, la inseguridad laboral y la calidad de las relaciones interpersonales (Leka & Jain, 2022). En el contexto docente, dichos factores se agravan debido a la naturaleza exigente del trabajo educativo, donde se combinan demandas cognitivas, emocionales y organizacionales.

El síndrome de burnout es una forma de agotamiento emocional profundo que suele afectar a quienes trabajan en contacto directo con otras personas, como los docentes. Este desgaste se manifiesta en una sensación constante de cansancio, actitudes negativas o distantes hacia los alumnos y una percepción personal de estar rindiendo por debajo de lo esperado. Según diversos estudios, este problema suele estar relacionado con la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo y recursos, la presión por parte de las instituciones y los conflictos con compañeros o directivos, mismo que pueden impactar seriamente en la salud, el rendimiento y la satisfacción profesional de los educadores (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2021).

La satisfacción laboral es un constructo multidimensional que refleja la actitud positiva del individuo hacia su trabajo, resultado de la valoración de diversos aspectos como las condiciones laborales, las relaciones interpersonales, la remuneración y el reconocimiento. En docentes, la satisfacción laboral influye directamente en la motivación, el compromiso institucional y la calidad educativa (Dinham & Scott, 2019). Sin embargo, factores psicosociales adversos y el síndrome de burnout pueden disminuir significativamente estos niveles de satisfacción (Schaufeli & Bakker, 2020).

Estudios recientes han demostrado que la presencia de factores psicosociales negativos incrementa la probabilidad de desarrollar burnout, el cual a su vez se asocia con una reducción en la satisfacción laboral (Zapata, 2018; Malander, 2016). La sobrecarga laboral, la falta de apoyo social y la inseguridad en el puesto son factores claves que afectan la salud mental del docente y su percepción de bienestar en el trabajo (Huamani, 2019). Por otro lado, la satisfacción laboral puede actuar como un factor protector, mitigando el impacto negativo de los factores psicosociales y disminuyendo la incidencia del burnout (Ausejo, 2019).

En el contexto ecuatoriano, el sistema educativo enfrenta desafíos relacionados con la estabilidad laboral, condiciones precarias y altas demandas administrativas, factores que contribuyen a la presencia de riesgos psicosociales en los docentes (Ministerio de Educación del Ecuador, 2020). Esto genera un ambiente propicio para el desarrollo del síndrome de burnout y afecta negativamente la satisfacción laboral, repercutiendo en la calidad del proceso educativo y el bienestar del personal docente.

2.1.1. Fundamentación del problema.

Diversos estudios han abordado la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el ámbito docente, evidenciando resultados variados en función del contexto y la población analizada. Zapata (2018) investigó esta relación en 99 docentes de un centro educativo en La Paz, Bolivia, utilizando inventarios específicos para estrés, burnout y satisfacción laboral. Sus hallazgos mostraron una correlación significativa entre ambas variables, con predominancia de niveles bajos de burnout y un 56% de docentes con alta satisfacción laboral.

En un estudio similar realizado por Malander (2016) en Argentina, se evaluaron 123 profesores de nivel secundario de seis instituciones educativas mediante el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Satisfacción Laboral de Main-Oros, ambos instrumentos

validados para dicha población. Los resultados indicaron una asociación significativa entre bajos niveles de satisfacción laboral y la presencia del síndrome de burnout, especialmente vinculado a la dimensión de cansancio emocional. Además, se destacó que los docentes jóvenes mostraban mayor predisposición a experimentar burnout.

Por otro lado, Unamuno (2016) analizó la concordancia entre burnout y satisfacción laboral en 219 docentes de primaria en Argentina, utilizando el Inventario de Maslach y la Escala General de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall. Contrario a los estudios anteriores, no se encontró correlación significativa entre las variables, observándose niveles medios en ambas. Asimismo, se identificó una mayor incidencia de la dimensión de despersonalización en profesores hombres, mientras que ni el sexo ni los años de experiencia mostraron influencia significativa en la relación entre burnout y satisfacción laboral.

Ausejo (2017) examinó las características del burnout y la satisfacción laboral en una muestra de 232 estudiantes universitarios que desempeñaban funciones laborales en Lima, Perú. Aplicó el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Satisfacción Laboral de Palma, ambos con validez y confiabilidad comprobadas para la población estudiada. Los hallazgos revelaron una asociación inversa entre burnout y satisfacción laboral, indicando que menores niveles de burnout se correlacionaban con mayor satisfacción en el trabajo.

Finalmente, Huamani (2019) investigó el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en 33 docentes de nivel secundario en Cusco, Perú. Empleó el Inventario de Maslach adaptado para docentes y la Escala de Satisfacción de Palma. Los resultados indicaron que el 58% de los participantes presentaba niveles medios de agotamiento, el 94% mostraba altos niveles en despersonalización y el 70% tenía valores medios en éxito personal, evidenciando que aproximadamente la mitad de los docentes sufría niveles elevados de burnout, mientras que el 73% reportaba satisfacción laboral regular.

El estudio concluyó que existe una relación significativa entre ambas variables. Estos antecedentes revelan la complejidad y multidimensionalidad de la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en contextos educativos y laborales diversos, sugiriendo la necesidad de investigar más de esta problemática en docentes.

2.1.2. Conceptualización de la problemática.

2.1.2.1. Factores Psicosociales.

De acuerdo con Álvarez (2006), los factores de riesgo psicosocial se entienden como las condiciones presentes en una situación laboral que se relacionan directamente con la ejecución de tareas, la organización y el contenido del trabajo, las cuales pueden afectar tanto el desarrollo de las actividades como la salud del trabajador (citado en Rodríguez, 2019).

En esta misma línea, Rodríguez (2009) señala que los factores de riesgo psicosocial corresponden a condiciones individuales, laborales o extralaborales que, dependiendo de la intensidad y el tiempo de exposición, generan efectos negativos en el trabajador y en la organización, produciendo estrés que repercute en el bienestar personal.

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo se definen como condiciones organizacionales que tienen la probabilidad de ocasionar efectos adversos en la salud de los colaboradores. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) los describe como aspectos relacionados con la gestión y el diseño del trabajo, así como con los contextos organizativos y sociales, que pueden generar daño psicofísico.

La Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud definieron en 1984 los riesgos psicosociales como la interacción dinámica entre los factores humanos, el contenido y el ambiente de trabajo, así como las condiciones de organización. Asimismo, señalaron la importancia de considerar los factores externos al ámbito laboral, en tanto que estos pueden repercutir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT, 2020). Según Álvarez (2006), los factores psicosociales son:

- Carga mental de trabajo.
- Autonomía temporal.
- Contenido del trabajo.
- Supervisión – participación.
- Definición de rol.
- Interés por el trabajador.
- Relaciones personales.
- Turnos rotativos.

2.1.2.1.1. Clasificación.

Schaufeli y Salanova (2002), estableció dos conjuntos.

- Se encuentra en relación con los estresores laborales
- Son referentes a la falta de recursos personales y laborales.

La OIT (2017), divide a los factores psicosociales en dos grupos.

Contenido del trabajo

- Carga / ritmo de trabajo: Demanda laboral y presión en relación con el tiempo.
- Diseño de las tareas: Ciclos de trabajo cortos y monotonía laboral.
- Horario de trabajo: Jornadas laborales largas, irregulares o turnos.
- Entorno y equipo de trabajo: Problemas relacionados con los equipos e instalaciones

Contexto del trabajo

- Función y cultura organizativa: Bajos niveles de comunicación y apoyo para resolver problemas y desarrollo personal.
- Papel en la organización: Falta de claridad de las funciones y responsabilidad de otras personas.
- Desarrollo profesional: Estancamiento profesional, salarios bajos e inseguridad laboral

- Latitud de decisión/control: Insuficiente dominio sobre sus tareas y bajo aporte en la toma de decisiones.
- Relaciones interpersonales en el trabajo Aislamiento y falta de apoyo social o físico.
- Conciliación de la vida laboral y la personal: Conflicto entre las exigencias laborales y extralaborales.

2.1.2.2. Síndrome de Burnout.

Maslach y Jackson en 1981; definieron al síndrome de burnout como una forma inadecuada de afrontar el estrés emocional crónico, en el cual sus rasgos característicos son el agotamiento emocional, despersonalización y disminución del desempeño personal (Gutiérrez et al., 2019). En 1997, Gil Monte y Peiró, puntualizan al Burnout como una experiencia subjetiva resultado del estrés crónico, que en el individuo provoca alteraciones psicofisiológicas y consecuencias negativas para las instituciones en las que laboran (Lovo, 2020).

Schaufeli (1998) lo conceptualiza como: estado mental constante, negativo y relacionado al trabajo, que se caracteriza por presentar agotamiento, incompetencia, desmotivación, así como actitudes disfuncionales en el trabajo (Manzano Díaz, 2021). La OMS en el 2019, lo conceptualizo como, el síndrome resultante del estrés crónico en el lugar de trabajo, que no ha sido manejado de manera exitosa (Organización mundial de la Salud (OMS), 2019).

2.1.2.2.1. Clasificación.

El concepto de burnout implica 3 componentes que son:

- A. Agotamiento o cansancio emocional. Caracterizado por la pérdida progresiva de la energía y desgaste de los recursos emocionales.
- B. Despersonalización o cinismo. Representado por actitudes negativas, de insensibilidad a quienes se brinda un servicio.

C. Abandono de la realización personal. Consiste en la percepción negativa del trabajo, mismo que pierde el valor que tenía para el sujeto (Gutiérrez et al., 2019).

2.1.2.3. Satisfacción Laboral

Beer (1964), Actitud de los trabajadores hacia aspectos concretos del trabajo tales como la compañía, el trabajo mismo, los compañeros y otros objetos psicológicos del contexto de trabajo (Chiang & Ojeda, 2019). Smith, Kendall y Hulin (1969), definieron a la satisfacción laboral como los sentimientos o respuestas afectivas referidas, a facetas específicas de la situación laboral (Chiang & Ojeda, 2019).

En 1976, Locke lo delimita como el estado emocional positivo o placentero que es resultante de la percepción subjetiva que la personas tiene de sus experiencias laborales (Ponce et al., 2022). Para 1993, Newstrom y Davis conceptualizan a la satisfacción laboral como un conjunto de sentimientos y emociones que pueden ser favorables o desfavorables con las que los empleados ven su trabajo (Chiang & Ojeda, 2019). La Satisfacción Laboral es determinada por Landy & Conte (2005), como la actitud positiva o estado emocional del individuo que responde la evaluación de su experiencia laboral, dependiente esta, del tipo de motivación y la percepción que se le otorgué (Campiño & Muñoz, 2020).

2.1.3. Teorías que respaldan el estudio

2.1.3.1. Factores psicosociales

Demandas – Control, es referente principal para explicar los factores psicosociales, para comprender la misma es necesario conocer que el estrés laboral es considerado como la respuesta a la exposición de factores psicosociales en el trabajo, que generan un desajuste entre la persona y el entorno, esta teoría expone la interacción entre las demandas laborales y la posibilidad de respuesta por parte del individuo (Rodríguez, 2019).

Karesek, hace distinción entre la demanda y el control, comprendiéndose así los efectos de la responsabilidad en el trabajo, las exigencias del mismo y la remuneración según

su labor en lugar del tiempo invertido (Rodríguez, 2019). Establece así dos hipótesis para definir su teoría.

- a) La hipótesis de la Tensión de Trabajo Según Karasek, citado en Organización Internacional del Trabajo (2001), este modelo se centra en las características psicosociales del trabajo, es decir mientras mayor sea la demanda psicológica del puesto de trabajo y menor la latitud de toma de decisiones (control de las tareas y uso de las capacidades para resolver las mismas), va a existir reacciones de tensión psicológica negativas como son la ansiedad, depresión, fatiga. que se producen cuando la acción se combina con limitadas oportunidades para afrontar el estresor (Rodríguez, 2019).
- b) La hipótesis de Aprendizaje Activo, se refiere a los momentos en los cuales, el control sobre el trabajo y las demandas psicológicas son elevadas y se pueden sobrellevar, generando efectos comportamentales son el aprendizaje y el crecimiento (Rodríguez, 2019). El modelo de demandas/control expone que las situaciones de escasa exigencia y control inducen un ambiente de trabajo desmotivado, resultando de estos un aprendizaje deficiente a nulo o a su vez una pérdida progresiva de capacidades alcanzadas (Rodríguez, 2019).

2.1.3.2. Síndrome de burnout

El modelo de Demandas y Recursos Laborales se caracteriza por ser generalizable, flexible y comprensivo, esta teoría nos permite, ahondar y pronosticar la salud bio-psico-física de los trabajadores, así como su rendimiento laboral (INSST, 2021).

- Las demandas laborales: son los aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizativos que requieren del trabajador un esfuerzo del mismo tipo.

- Los recursos laborales: son los aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizativos que permiten conseguir logros o metas laborales, incitando el crecimiento y desarrollo personal.

Según la teoría, los recursos personales son capaces de agilizar los laborales y viceversa, generando motivaciones que incrementan ambos recursos, y de estos se obtienen consecuencias positivas sobre la salud y el rendimiento como es el engagement, estado de realización positiva relacionado al trabajo, el que potencia la salud y bienestar, a la par que mejora el desempeño.

Por lo contrario, las altas demandas laborales crónicas generan tensión, produciendo el deterioro de la salud, que lleva a consecuencias negativas, el más conocido es el burnout, que es forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, compuesto por: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (INSST, 2021).

Por otro lado, algunos estudios han encontrado efectos positivos, dependiendo el tipo de demanda, sean estas amenazantes o retadoras:

- Las demandas amenazantes como, el conflicto de rol, son aquellas valoradas negativamente por su potencial de dañar el beneficio personal, induciendo emociones negativas y afrontamiento pasivo (INSST, 2021).
- Las demandas retadoras como, la sobrecarga cuantitativa de trabajo, son valoradas positivamente por su potencial para originar beneficios personales, emociones positivas así como oportunidades para el desarrollo y realización personal (INSST, 2021).

2.1.3.3. Factores psicosociales del modelo

Las demandas y recursos laborales son analizadas en tres niveles distintos:

- De tarea: más cercanas a la persona ya que tienen que ver con la actividad que realiza.

- Sociales: abarca ambiente social trabajo inmediato (colegas) como mediato (clientes, usuarios).
- Organizativos: son cambios requeridos tanto en la organización como en el trabajador que implican adaptación para desenvolverse en niveles competitivos.

2.1.3.3.1. Demandas laborales:

A. Demandas de tarea

- Presión temporal: grado en que la persona divisa que el tiempo disponible para cumplir la tarea es menor al necesario.
- ##### B. Demandas físicas, cognitivas y emocionales: se relacionan con el grado en que el trabajo exige excesiva carga física, mental (concentración, precisión, atención) y nivel emocional.
- Tareas tediosas: gestión de problemas administrativos, burocracia, tareas inesperadas.

C. Demandas sociales

- Conflicto de rol: grado en el que el trabajador percibe las demandas del ambiente sociolaboral que son disconformes entre sí.

D. Demandas organizativas

- Innovación tecnológica: uso de tecnología de la información y la comunicación.

2.1.3.3.2. Recursos laborales:

A. Recursos de tarea

- Autonomía: es el control, tenemos la decisional, capacidad para tomar decisiones o la temporal, capacidad para gestionar el tiempo de trabajo.
- Feedback: retroalimentación que proporciona a la persona información clara y directa sobre la eficacia de su desempeño.

B. Recursos sociales

- Apoyo social

- Coaching: información, consideración, ayuda y amabilidad de las personas de mayor jerarquía.

C. Recursos organizativos

- Oportunidades de carrera o de desarrollo.

D. Recursos personales:

- Capital psicológico positivo: considerado como el estado de desarrollo psicológico positivo que se compone de: eficacia personal o autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia.

2.1.3.3.3. *Fisiopatología*

Para comprender la fisiopatología del Burnout se debe empezar por el estrés. El estrés actúa en el individuo como una respuesta adaptativa, que lo prepara para una reacción de lucha o huida, permitiendo su protección y preservando la especie (Lovo, 2020).

Se conoce como eustrés, cuando ante una situación de sobrecarga el sujeto es capaz de adaptarse y afrontarla. Actualmente existen varios estresores, uno de ellos son los aspectos laborales como es la sobredemanda, que favorece el desarrollo de estrés agudo mismo que al prolongarse en el tiempo se torna en crónico (Lovo, 2020).

El individuo detecta al estresor, esta información es recibida por el tálamo, y este activa la corteza prefrontal que tiene como funciones la capacidad de decisión, memoria a corto plazo y atención; a su vez activa al sistema límbico encargado de comparar la nueva situación con experiencias previas, se pone en acción a la amígdala e hipocampo, con la subsecuente activación del complejo hipotálamo-hipófisis, de esta manera iniciando la respuesta hormonal ante la situación de estrés (Lovo, 2020).

El síndrome general de adaptación al estrés presenta 3 etapas:

- A. Alerta: En respuesta al estresor, el hipotálamo estimula las suprarrenales para secretar adrenalina, así produciendo la energía que se requiere ante la situación dando una

repuesta inmediata (aumento del estado de vigilancia, frecuencia cardiaca y vasoconstricción a fin de trasladar los nutrientes a los órganos más importantes) (Lovo, 2020).

- B. Defensa: Se activa, si la repuesta estresante se extiende en el tiempo. El cortisol secretado por las suprarrenales se encarga de mantener los niveles de glicemia constantes, de modo que no falten nutrientes a los órganos principales (cerebro, corazón, músculos). Inmediatamente la adrenalina aporta la energía necesaria para el momento y el cortisol no permite que las reservas sufran disminución (Lovo, 2020).
- C. El agotamiento y las alteraciones hormonales crónicas, se manifiesta con síntomas psicológicos y físicos, las hormonas secretadas presentan menor eficacia y tienden a almacenarse en el torrente sanguíneo, generando eventos negativos (Lovo, 2020).

2.1.3.4. Satisfacción laboral

Herzberg, indicó que el ser humano debe satisfacer necesidades de dos naturalezas:

- Animal: evita el daño y se centra en necesidades fisiológicas (supervivencia, hambre, sueño, deseo)
- Humana: lleva a la persona en busca de su realización, crecimiento psicológico (aceptación social, autorrealización, formación de familia).

La teoría de Herzberg o de motivación e higiene, sostiene que la presencia de los factores extrínsecos e intrínsecos está asociada a la satisfacción laboral

- Factores de higiene o extrínsecos: corresponden al entorno como son: el pago y seguridad laboral.
- Factores motivadores o intrínsecos: se relacionan con la tarea en sí, estos son: el logro y el reconocimiento (Madero Gómez, 2020).

2.1.4. Investigaciones previas y su relación con el problema

En 2022, Jaramillo investigó la relación entre la satisfacción laboral y los niveles de burnout en el personal administrativo y operativo de una universidad pública ecuatoriana. El estudio tuvo un diseño descriptivo, transversal, no experimental, correlacional y de campo. Para la recolección de datos se emplearon la Escala General de Satisfacción Laboral (OJS) y el Maslach Burnout Inventory (MBI), aplicados a una muestra de 182 personas, con un nivel de confianza del 95 %.

Los resultados mostraron que la satisfacción global del personal se ubicó en rangos aceptables: el 54,95 % se declaró altamente satisfecho, el 36,81 % moderadamente satisfecho y el 8,24 % insatisfecho. En relación con los factores internos o motivacionales, el 52,75 % manifestó satisfacción, mientras que el 60 % se mostró conforme con los factores externos o higiénicos; hombres y mujeres reportaron percepciones similares.

Respecto al síndrome de burnout, el 25,28 % de los participantes señaló sentirse al límite de sus capacidades, afectado por las jornadas y la fatiga derivada del trato con personas. Además, el 30,22 % presentó niveles medios y altos de cinismo, lo que reflejó indiferencia y endurecimiento en el trato interpersonal; casi la mitad manifestó no sentirse realizada profesionalmente. En cuanto a la clasificación general del síndrome, uno de cada diez encuestados no presentó riesgo, dos de cada diez mostraron niveles altos o crónicos y siete de cada diez se encontraron en una zona de riesgo de desarrollar estrés crónico elevado (Jaramillo et al., 2022).

Chávez (2022) realizó un estudio acerca del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur. Esta investigación tuvo como propósito identificar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en una muestra de 154 docentes de primaria de colegios públicos ubicados en Lima Sur. Se utilizó la técnica de encuesta, aplicando el Inventario de Burnout

de Maslach para Docentes (MBI-ED) y la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC).

Ambos instrumentos fueron sometidos a análisis estadísticos que confirmaron su validez y confiabilidad para la población en estudio. La investigación adoptó un diseño no experimental, transversal y con enfoque descriptivo correlacional. Los resultados mostraron que los dos instrumentos son adecuados para la población evaluada. En cuanto al burnout, el 87 % de los docentes se ubica en el rango medio. Respecto a la satisfacción laboral, el 81,8 % presenta un nivel elevado de insatisfacción.

Castañeda y Sánchez (2022) determinaron que la satisfacción laboral es un estado afectivo que impacta la competitividad y productividad organizacional, susceptible a diversos factores, entre ellos el síndrome de burnout, entendido como una respuesta crónica al estrés. Para ello, realizaron un estudio cuantitativo, correlacional, transversal y no experimental con el propósito de cuantificar y describir el nivel de satisfacción laboral, la prevalencia del burnout y su interrelación.

Aplicaron instrumentos con escalas numéricas y efectuaron análisis estadístico descriptivo e inferencial. Su muestra incluyó a 61 docentes universitarios de una institución pública en San Luis Potosí, México. Se aplicaron el cuestionario de factores de satisfacción laboral, el Maslach Burnout Inventory y un formulario sociodemográfico. Los resultados obtenidos indicaron una satisfacción laboral de magnitud media y niveles de propensión al burnout entre leves y moderados.

Su análisis reveló que el género, la categoría laboral y contar con un segundo empleo docente influyen en la satisfacción laboral, aunque no se detectó asociación estadísticamente significativa entre la propensión al burnout y la satisfacción laboral. Los autores concluyeron que el contexto organizacional, el género y la doble jornada docente inciden en el estrés y favorecen el burnout (Castañeda & Sánchez, 2022).

En 2023, León y Ortega analizaron la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes pertenecientes a una institución educativa, considerando una población total de 200 profesores de nivel inicial, primaria y secundaria de diversas instituciones de Sullana. La investigación fue de tipo aplicada, con un diseño metodológico no experimental, transversal y descriptivo-correlacional. Para el procesamiento de los datos se utilizó el software estadístico SPSS versión 25.0, empleando el coeficiente de correlación de Spearman.

La recolección de información se realizó a través del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26. Los resultados evidenciaron que los docentes muestran un nivel medio de burnout del 69,5 %, indicando la presencia de síntomas de cansancio emocional, físico, irritabilidad, desmotivación y actitud negativa hacia actividades laborales.

El 41,5 % de los docentes reportó sensaciones de agotamiento, el 29 % mostró niveles bajos y el 29,5 % niveles altos de agotamiento emocional. Por otro lado, el 68 % de docentes presentó un nivel bajo de despersonalización. En cuanto a la satisfacción laboral, el 69 % alcanzó niveles medios, lo que significa que se sienten relativamente conformes con su trabajo y desempeño de sus labores (Leon & Ortega, 2023).

Alvarado (2023) realizó un estudio en el que cuantificó la prevalencia del síndrome de burnout asociado a factores psicosociales en docentes de educación básica y media superior en la ciudad de Cuenca, Ecuador. Se efectuó un diseño descriptivo transversal con una muestra de 42 profesores, integrando un cuestionario sociodemográfico y el Maslach Burnout Inventory.

El tratamiento estadístico incluyó la prueba Ji cuadrada (χ^2) y la correlación ρ de Spearman. Los resultados reportaron que, de su muestra integrada por 42 docentes, la edad media fue de $40,7 \pm 8,6$ años, con una distribución por sexo del 66,7 % femenino. En cuanto

al estado civil, el 52,4 % fueron casados; el 50 % tenía un hijo y el 73,4 % contaba con dependientes. El 69 % de los docentes se dedicaba exclusivamente a la educación, con una antigüedad laboral del 31 % (1 a 5 años) y más del 15 % con más de 15 años.

En las dimensiones del síndrome de burnout, el 83,3 % presentó bajo cansancio emocional, el 90,5 % baja despersonalización y el 76,2 % alta realización personal. Por lo tanto, la prevalencia global de este síndrome fue del 21,4 %. Además, se identificaron asociaciones significativas ($p < 0,05$) entre la presencia de burnout y variables sociodemográficas (edad, sexo, estado civil, cargas familiares), así como laborales (antigüedad, nivel educativo impartido, dedicación exclusiva).

Estos hallazgos evidencian que uno de cada cinco docentes presenta burnout, determinándose así la necesidad de estrategias institucionales orientadas a la gestión de factores psicosociales y al fortalecimiento del bienestar ocupacional del profesorado (Alvarado, 2023).

De la misma forma, Carrera et al. (2024) evaluaron la incidencia de factores psicosociales en el rendimiento docente en Ecuador, bajo un entorno caracterizado por recesión económica, incremento de la inseguridad y migración forzosa. Se adoptó un diseño mixto con una muestra de 300 profesores provenientes de múltiples provincias. Se administraron tres instrumentos estandarizados: la Escala de Estrés Percibido (adaptada), un módulo de percepción de inseguridad derivado de la Encuesta de Condiciones de Trabajo y la versión adaptada de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall.

Complementariamente, se realizaron entrevistas semiestructuradas a 15 docentes seleccionados por muestreo intencional. Los resultados cuantitativos mostraron que el 72 % registró estrés elevado asociado a la sobrecarga de tareas y a la presión por alcanzar objetivos curriculares con recursos insuficientes. La percepción de inseguridad afectó al 60 % de la muestra, quienes refirieron amenazas de violencia y extorsión en el entorno escolar. Un 63 %

reportó baja satisfacción laboral vinculada a la carencia de respaldo institucional y de oportunidades de desarrollo profesional.

Fialmente, el análisis correlacional confirmó asociaciones significativas ($p < 0,05$) entre percepción de inseguridad, nivel de estrés e insatisfacción laboral. En cuanto a los hallazgos cualitativos, las narrativas evidenciaron que la inseguridad externa y la carga laboral excesiva impactan negativamente la salud mental y el desempeño pedagógico.

2.2. Marco legal

La Constitución de la República del Ecuador (2008) establece principios fundamentales relacionados con el trabajo, la educación y la salud mental, reconociendo derechos que buscan garantizar el bienestar integral de las personas:

Artículo 32: La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional.

Artículo 33: El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Artículo 34: El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá

por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Artículo 66, numeral 1-2: Se reconoce y garantizará a las personas:

1. El derecho a la inviolabilidad de la vida. No habrá pena de muerte.
2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.

Artículo 326: El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

Numeral 5: Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Artículo 343: El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente. El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

Artículo 349: El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional

de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

Además, Ecuador es signatario de convenios internacionales que protegen la salud y seguridad en el ámbito laboral:

- **Convenio 155 de la OIT**, sobre seguridad y salud de los trabajadores, que establece la obligación de los Estados de garantizar ambientes laborales seguros y saludables, incluyendo la prevención de riesgos psicosociales.
- **Convenio 190 de la OIT**, sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, que reconoce la influencia de los factores psicosociales en la salud emocional de los trabajadores.

En el ámbito educativo, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI, 2011) regula los derechos y obligaciones de los docentes en Ecuador:

- **Artículo 105:** Reconoce al docente como actor principal del proceso educativo, garantizando su estabilidad laboral, formación continua y condiciones de trabajo adecuadas (Asamblea Nacional del Ecuador, 2011).
- **Artículo 113:** Define el derecho a un entorno de trabajo saludable y seguro para el personal docente (Asamblea Nacional del Ecuador, 2011).

CAPÍTULO III

3. Marco Metodológico

3.1. Enfoque investigación

La investigación fue desarrollada bajo un enfoque cuantitativo, el cual se caracteriza por la objetividad y en el que el rol del investigador fue definido como observador sin intervención en los fenómenos analizados. Dicho enfoque es sustentado en un razonamiento de tipo deductivo y su propósito fue establecido en la delimitación precisa de los alcances y características del problema de estudio (Lanas, 2020).

3.2. Tipo de investigación

El estudio fue clasificado como transversal, debido a que los datos fueron recolectados en un solo momento y en un tiempo único. Se estableció un alcance descriptivo, cuya finalidad fue la medición y recolección de datos, así como el reporte de la información correspondiente a las distintas variables, dimensiones, componentes, conceptos y aspectos del fenómeno o problema. De igual manera, fue determinado un alcance correlacional, con el propósito de que pudiera ser medido y conocido el grado de asociación o la relación existente entre dos o más categorías, conceptos o variables (Hernández-Sampieri, 2018).

3.3. Diseño de investigación

Diseño no experimental, que hace referencia a una investigación limitada a observar o medir fenómenos y variables en su contexto natural, para ser analizarlas, es decir no se manipula intencionalmente las variables independientes para percibir su efecto en las dependientes (Hernández-Sampieri, 2018).

3.4. Descripción del área de estudio

Unidad Educativa ubicada en la parroquia Cayambe, cantón Cayambe, en la provincia de Pichincha, perteneciente a la Dirección Distrital 17D10-CAYAMBE-PEDRO MONCAYO-EDUCACIÓN, Coordinación Zonal de Educación-Zona 2, la que funciona desde el 09 de agosto de 1960, su oferta educativa es en el nivel Educación General Básica de 1ro. a 10mo. grado; y Bachillerato General Unificado, en régimen Sierra, jornada matutina- vespertina-nocturna.

3.5. Población y muestra.

La población de esta investigación estuvo conformada por los docentes que laboran en una Unidad Educativa, ubicada en la ciudad de Cayambe, durante el período lectivo 2025. Esta población se consideró idónea debido a su exposición constante a factores laborales que pueden incidir en su salud psicosocial.

Para el estudio, contamos con una población de 119 docentes a quienes se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando a aquellos docentes quienes cumplieron con los criterios de inclusión/exclusión establecidos, obteniendo la muestra final de 62 docentes.

3.5.1. Criterios de inclusión.

Para la selección de los participantes en esta investigación se establecieron los siguientes criterios de inclusión:

- Docentes que se encuentren en ejercicio activo durante el período lectivo 2025 en una Unidad Educativa en Cayambe.
- Que cuenten con una antigüedad mínima de tres años laborando en la institución, con el fin de garantizar una experiencia suficiente para evaluar los factores psicosociales y niveles de satisfacción laboral.

- Que acepten participar voluntariamente en el estudio mediante la firma del consentimiento informado.
- Que presten sus servicios bajo cualquier tipo de modalidad contractual docente, ya sea nombramiento o contrato ocasional.

3.5.2. Criterios de exclusión

Se excluyeron del estudio los siguientes casos:

- Docentes que se encuentren en licencia temporal o en periodo de descanso médico durante el desarrollo del trabajo de campo.
- Docentes con menos de tres años de permanencia en la institución educativa.
- Participantes que no completen correctamente los instrumentos de recolección de datos o que se nieguen a firmar el consentimiento informado.
- Personal administrativo, técnico o de apoyo que no ejerza funciones docentes, aunque labore en la institución.

3.6. Procedimiento

Se realizó una búsqueda bibliográfica del tema a investigaciones de estudio previas relacionados con las variables; factores psicosociales y síndrome de burnout relacionados la satisfacción laboral en docentes. Se realizó una solicitud de autorización al rector de la Unidad Educativa de Cayambe para realizar la investigación in situ. Se analizaron las características sociodemográficas del personal del plantel educativo. Se aplicó un cuestionario con las tres variables a los participantes del estudio. Se analizaron los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados, empleando análisis estadísticos para caracterizar la muestra y evaluar las relaciones entre los factores psicosociales, el síndrome de burnout y la satisfacción laboral.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el cumplimiento de los objetivos se utilizaron tres instrumentos estandarizados.

Objetivo 1: Medir cuál es el nivel de exposición de los factores psicosociales en los docentes de una Unidad Educativa de Cayambe 2025. Para cumplir con este objetivo, se aplicó el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo, en su versión modificada por el Dr. Pando y la Dra. Aranza (Pando et al., 2016), compuesto por 46 ítems que evalúan niveles de riesgo laboral en dimensiones como carga, control y apoyo.

Los criterios establecidos para la interpretación de los resultados de este cuestionario, se utiliza el promedio que permite clasificar el nivel de riesgo psicosocial en tres categorías: puntaje entre 1.00 y 2.00 indica un riesgo psicosocial bajo; puntaje entre 2.01 y 3.50 corresponde a riesgo moderado; mientras que entre 3.51 y 5.00 refleja riesgo psicosocial alto.

Objetivo 2: Identificar cómo se caracteriza la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en los docentes de una Unidad Educativa de Cayambe 2025. Se utilizaron dos instrumentos psicométricos reconocidos, el primer instrumento fue el Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual mide el síndrome de burnout a través de tres dimensiones: agotamiento emocional (AE), despersonalización (DP) y realización personal (RP), mediante 22 ítems.

La interpretación por subescala establece rangos: en AE, un puntaje de 0 a 16 se considera bajo, de 17 a 26 moderado y de 27 o más alto; en DP, de 0 a 6 es bajo, de 7 a 12 moderado y de 13 o más alto; mientras que en RP, cuya interpretación es inversa, un puntaje de 40 o más es alto (baja afectación), de 34 a 39 moderado y de 33 o menos bajo (alta afectación).

Para la interpretación global del MBI se combinan los resultados de las tres dimensiones: se considera burnout alto cuando AE y DP se encuentran en niveles altos y RP

en nivel bajo; burnout moderado cuando una o dos dimensiones presentan niveles moderados; y burnout bajo cuando AE y DP están en niveles bajos y RP en nivel alto.

Por último, se aplicó el cuestionario ESLA (Escala de Satisfacción Laboral Autopercebida), compuesto por 33 ítems, consta de cinco subescalas, escalados según el método Likert, con las siguientes opciones: fuerte acuerdo, acuerdo, neutro, desacuerdo, fuerte desacuerdo, que evalúan el grado de satisfacción con diferentes aspectos del entorno laboral docente, según el puntaje promedio obtenido, se considera baja satisfacción cuando el resultado se encuentra entre 1.00 y 2.49; moderada satisfacción entre 2.50 y 3.49; y alta satisfacción si el puntaje está entre 3.50 y 5.00.

Todos los instrumentos mostraron adecuados niveles de confiabilidad en la muestra analizada, reportándose un coeficiente alfa de Cronbach de 0,732 para el cuestionario de factores psicosociales, 0,843 para el MBI y 0,847 para el ESLA, lo cual indica una alta consistencia interna en cada escala.

Objetivo 3: Conocer si existe relación entre los factores psicosociales, satisfacción laboral y el síndrome de burnout en los docentes de una Unidad Educativa de Cayambe-2025, mediante la aplicación de estadística inferencial. Para el cumplimiento de este objetivo, se aplicaron técnicas de estadística inferencial con el fin de determinar la existencia y el grado de relación entre los factores psicosociales, la satisfacción laboral y el síndrome de burnout.

Se utilizaron pruebas de chi-cuadrado (χ^2 de Pearson), puesto que demostraron una distribución normal, razón de verosimilitud, prueba exacta de Fisher y asociación lineal por lineal para analizar las asociaciones entre variables categóricas, considerando un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$. En aquellos casos donde las frecuencias esperadas fueron bajas, se emplearon pruebas exactas para garantizar la validez de los resultados.

3.8. Técnicas de análisis de datos

Para el análisis estadístico se utilizó el software SPSS (versión 25). Se realizaron estadísticas descriptivas (media, mediana, desviación estándar, frecuencias y porcentajes) para caracterizar la muestra y las variables de estudio. Asimismo, se aplicaron pruebas de chi-cuadrado (χ^2 de Pearson, razón de verosimilitud, prueba exacta de Fisher y asociación lineal por lineal) para explorar asociaciones entre variables categóricas, considerando un nivel de significancia de $p = 0,05$. En los casos donde las frecuencias esperadas fueron bajas, se utilizaron pruebas exactas para asegurar la validez de los resultados.

3.9. Consideraciones éticas

La presente investigación está sustentada en los principios bioéticos de beneficencia, no maleficencia y justicia, los cuales son considerados para guiar el desarrollo ético del estudio. En concordancia con estas directrices, fue garantizada la confidencialidad absoluta de la identidad de los participantes, y fue resguardada su privacidad en todas las fases del proceso investigativo. Asimismo, fue aplicado un consentimiento informado, mediante el cual fue solicitada la participación voluntaria de los docentes, y fue gestionada la autorización institucional correspondiente para abordar la problemática dentro del contexto educativo.

CAPÍTULO IV

4. Resultados y discusión

4.1. Resultados

4.1.1. Características sociodemográficas de la población.

Tabla 1

Características sociodemográficas.

Edad de la muestra		
Rango de Edad	Frecuencia	Porcentaje
31 - 39	22	35,5
40 - 49	22	35,5
50 - 59	11	17,7
60 - 62	7	11,3
Sexo de la población		
Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	37	59,7
Hombre	25	40,3
Años de servicio		
Años de servicio	Frecuencia	Porcentaje
3 a 7 años	23	37,1
8 a 13 años	20	32,3
14 a 18 años	7	11,3
19 a 24 años	5	8,1
25 a más años	7	11,3
Jornada Laboral		
Jornada	Frecuencia	Porcentaje
Matutina	43	69,4
Vespertina	15	24,2
Nocturna	4	6,5

Nota. Elaboración: propia

Análisis:

La muestra estuvo compuesta por un total de 62 participantes, cuyas edades oscilaron entre los 31 y 62 años. La distribución por edad fue heterogénea, con las edades más frecuentes concentradas en los 33, 38, 58 y 61 años (cada una con un 6,5% del total). La media aritmética y desviación estándar no se calcularon en esta tabla, aunque la dispersión sugiere una muestra predominantemente adulta de mediana edad. En cuanto al sexo, se

observó una mayor representación del género femenino, con 37 participantes (59,7%), mientras que el género masculino correspondió a 25 personas (40,3%).

Respecto a los años de servicio, la mayoría de los participantes (37,1%) reportó entre 3 y 7 años de antigüedad laboral, seguido por el grupo de 8 a 13 años con un 32,3%. Los rangos de mayor experiencia (14 a más años) representaron el 30,6% restante, evidenciando una diversidad en los niveles de experiencia profesional. En cuanto a la jornada laboral, la mayoría de los sujetos (69,4%) pertenecía a la jornada matutina, mientras que un 24,2% trabajaba en la jornada vespertina y un 6,5% en la nocturna. Esta distribución indica una clara concentración de la actividad laboral durante las horas de la mañana en la muestra analizada.

4.1.2. Nivel de exposición de los factores de riesgo psicosocial.

Tabla 2

Nivel de exposición de factores psicosociales

Nivel de exposición	Nivel de exposición de factores psicosociales	
	de	Porcentaje
Riesgo bajo	Frecuencia 19	30,6
Riesgo moderado	43	69,4
Riesgo elevado	0	0

Nota. Considerando las tres jornadas laborales. Elaboración: Propia

Análisis:

En cuanto a la variable de factores psicosociales, mostró una media aritmética de 1,6935 (DE = 0,46478), con un intervalo de confianza del 95% entre 1,5755 y 1,8116. La media recortada al 5% fue de 1,7151, valor muy cercano a la media total, lo que sugiere que no existen valores extremos significativos que distorsionen la tendencia central.

La mediana fue de 2, indicando que más de la mitad de los participantes obtuvo el puntaje más alto dentro del rango posible, lo que sugiere una cierta inclinación hacia niveles

moderados de exposición. La varianza fue de 0,216, indicando una variabilidad moderada entre los participantes.

En el nivel de exposición a factores psicosociales, se observó que la mayoría de los participantes (69,4%) se ubicó en el nivel de riesgo moderado, mientras que el 30,6% se clasificó en riesgo bajo. No se identificaron casos en el nivel de riesgo elevado, lo que podría indicar que, si bien existen condiciones laborales que generan una carga psicosocial considerable, estas no alcanzan niveles críticos en la población evaluada. Asimismo, el cuestionario empleado mostró una fiabilidad aceptable, reflejada en un alfa de Cronbach de 0,732 calculado para los 46 ítems del instrumento, lo cual respalda la consistencia interna de las mediciones obtenidas.

4.1.3. Promedio de calificación del cuestionario

Tabla 3

Promedio de calificación del cuestionario de factores psicosociales

Promedio	Frecuencia	Porcentaje
1,6	3	4,8
1,7	2	3,2
1,8	2	3,2
1,9	5	8,1
2	7	11,3
2,1	7	11,3
2,2	6	9,7
2,3	8	12,9
2,4	10	16,1
2,5	6	9,7
2,6	3	4,8
2,7	1	1,6
2,8	1	1,6
2,9	1	1,6

Nota. Cuestionario factores psicosociales modificado del Dr. Pando y Aranza. Promedio considerando a las tres jornadas laborales. Elaboración: Propia.

Análisis:

La distribución de los promedios individuales de exposición a factores psicosociales mostró una tendencia hacia valores intermedios. El valor modal fue 2,4, con una frecuencia de 10 participantes (16,1%), seguido por 2,3 (12,9%) y 2,0 y 2,1, ambos con 11,3%. Estas cifras indican una clara concentración de los puntajes entre 2,0 y 2,4, lo que refuerza la observación previa de que la mayoría de los sujetos se encuentra en un nivel moderado de exposición. Los valores extremos inferiores (1,6–1,8) representaron proporciones menores (4,8% y 3,2% respectivamente), mientras que los valores más altos (2,7 a 2,9) fueron poco frecuentes (1,6% cada uno), lo que sugiere que los niveles de exposición más elevados están presentes, pero son poco comunes en esta muestra.

4.1.4. Nivel de burnout por dimensión del MBI

Tabla 4

Nivel de burnout por dimensión del MBI

Nivel de Realización		
Nivel de Realización	Frecuencia	Porcentaje
Moderada realización	15	24,2
Alta Realización	47	75,8
Nivel de Despersonalización		
Nivel de Despersonalización	Frecuencia	Porcentaje
Baja Despersonalización	23	37,1
Moderada Despersonalización	38	61,3
Alta Despersonalización	1	1,6
Nivel de Agotamiento emocional		
Nivel de Agotamiento	Frecuencia	Porcentaje
Bajo Agotamiento	0	0
Moderado Agotamiento	18	29
Alto Agotamiento	44	71

Nota. Cuestionario MBI. MBI: Maslach Burnout Inventory. Elaboración: Propia.

Análisis:

El análisis descriptivo en el cuestionario de burnout, evidenció una media de 1,7742 (DE = 0,42153), con un intervalo de confianza del 95% entre 1,6671 y 1,8812, y una media recortada al 5% de 1,8047. En cuanto a las dimensiones específicas, el nivel de realización personal mostró que el 75,8% de los participantes se ubicó en un nivel alto, mientras que el 24,2% reportó una realización moderada.

Esta percepción positiva de logro profesional podría actuar como un factor protector. No obstante, esta condición se ve contrarrestada por los resultados de las otras dimensiones del síndrome. En la dimensión de despersonalización, el 61,3% de la muestra presentó niveles moderados y un 37,1% bajos, mientras que solo un 1,6% manifestó una despersonalización alta. Aunque el nivel severo fue poco frecuente, la alta proporción de casos en el rango moderado representa un riesgo acumulado en términos psicosociales.

Por otro lado, los datos más críticos se observaron en la dimensión de agotamiento emocional, donde el 71% de los participantes reportó niveles altos y el 29% niveles moderados, sin presencia de casos en el nivel bajo. Esta distribución refleja una clara sobrecarga emocional en la muestra, que podría comprometer tanto la salud mental de los trabajadores como la calidad del desempeño profesional.

4.1.5. Nivel de Burnout en las tres jornadas

Tabla 5

Nivel de Burnout en las tres jornadas

Nivel Global de Cuestionario MBI		
Nivel global	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	25
Moderado	48	75
Alto	0	0

Nota. Cuestionario MBI. Nivel de riesgo considerando a las tres jornadas laborales. Elaboración: Propia.

Análisis:

En cuanto al nivel global del síndrome de burnout, medido mediante el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), se observó que la mayoría de los participantes (75%) se ubicó en un nivel moderado de afectación, mientras que un 25% se clasificó en el nivel bajo. Es relevante destacar que no se registraron casos en el nivel alto, lo que indica que, si bien existe una carga emocional y psicosocial significativa en la población evaluada, esta no alcanza niveles críticos de agotamiento o disfunción profesional de manera generalizada.

Además, el instrumento utilizado mostró una alta fiabilidad, evidenciada por un alfa de Cronbach de 0,843 para los 22 ítems que componen la escala, lo cual garantiza una consistencia interna sólida en la medición de las dimensiones del burnout.

4.1.6. Nivel de satisfacción laboral.**Tabla 6***Nivel de satisfacción laboral.*

Nivel de satisfacción laboral		
Nivel de Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Baja satisfacción	1	1,6
Moderada satisfacción	54	87,1
Alta satisfacción	7	11,3

Nota. Elaboración: Propia**Análisis:**

La evaluación de la satisfacción laboral autopercebida mediante el cuestionario ESLA, arrojó una media de 2,0968 (DE = 0,34875), con un intervalo de confianza del 95% entre 2,0082 y 2,1853. La distribución mostró una asimetría positiva significativa (1,513; SE = 0,304), lo cual sugiere una mayor concentración de casos en los niveles bajos con una menor proporción de casos en los niveles altos.

En cuanto a los niveles categóricos de satisfacción laboral, la mayoría de los participantes (87,1%) se ubicó en un nivel moderado, mientras que un 11,3% reportó alta satisfacción, y solo un 1,6% manifestó baja satisfacción. Esta distribución reafirma la tendencia central observada en los estadísticos descriptivos, donde predomina la percepción de satisfacción intermedia, con pocos casos en los extremos. Respecto a la fiabilidad del instrumento, se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de 0,847 para los 33 ítems que componen la escala.

4.1.7. Correlación de Factores psicosociales y jornada académica

Tabla 7

Factores psicosociales y jornada académica

	Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado c	5,425 ^a	2	0,066	0,076		
Pearson						
Razón de verosimilitud	5,082	2	0,079	0,076		
Prueba exacta de Fisher	5,122			0,066		
Asociación lineal por lineal	5,052 ^b	1	0,025	0,037	0,024	0,016
N de casos válidos	62					

Nota. a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,23. b. El estadístico estandarizado es -2,248. χ^2 = estadístico de chi-cuadrado de Pearson; df = grados de libertad; p = nivel de significación; Factores psicosociales vs jornada laboral. Elaboración: Propia.

Análisis:

En el análisis de la relación entre los factores psicosociales y la jornada académica, se aplicaron diversas pruebas estadísticas de asociación. La prueba de chi-cuadrado de Pearson arrojó un valor de $\chi^2=5,425$ con 2 grados de libertad (df), obteniéndose una significación

asintótica bilateral de $p=0,066$ lo que indica una tendencia marginal hacia la significancia estadística, aunque sin alcanzar el umbral convencional de $\alpha=0,05$.

Resultados similares se observaron en la razón de verosimilitud ($\chi^2=5,082$, $p=0,079$) y en la prueba exacta de Fisher ($p=0,066$), lo que refuerza la existencia de una posible asociación no del todo concluyente entre las variables. Sin embargo, la prueba de asociación lineal por lineal mostró una significación estadística más clara ($\chi^2=5,052$, $p=0,025$), sugiriendo una relación lineal significativa entre los factores psicosociales y la jornada académica.

4.1.8. Correlación de factores psicosociales y edad.

Tabla 8
Factores psicosociales y edad

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	49,845 ^a	26	0,003	0,000		
Razón de verosimilitud	61,503	26	0,000	0,000		
Prueba exacta de Fisher	40,854			0,000		
Asociación lineal por lineal	25,026 ^b	1	0,000	0,000	0,000	0,000
N de casos válidos	62					

Nota: a. 54 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,31. b. El estadístico estandarizado es 5,003. χ^2 = estadístico de chi-cuadrado de Pearson; df = grados de libertad; p = nivel de significación (bilateral o unilateral). Elaboración: Propia.

Análisis:

El análisis de asociación entre las variables factores psicosociales y la edad, evaluados mediante pruebas de chi-cuadrado, reveló resultados estadísticamente significativos. El estadístico de chi-cuadrado de Pearson arrojó un valor de $\chi^2(26) = 49,845$, con una

significación asintótica bilateral de $p = 0,003$, lo que indica una asociación significativa entre las variables evaluadas.

Este hallazgo se ve reforzado por la razón de verosimilitud, cuyo valor fue de 61,503 con $p = 0,000$, confirmando la robustez de la relación observada. Asimismo, la prueba exacta de Fisher también resultó significativa ($p = 0,000$), lo que sugiere que la asociación observada no es producto del azar.

4.1.9. Correlación de factores psicosociales y años de servicio

Tabla 9

Factores psicosociales y años de servicio

	Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	27,091 ^a	4	0,001	0,000		
Razón de verosimilitud	31,237	4	0,000	0,000		
Prueba exacta de Fisher	24,427			0,000		
Asociación lineal por lineal	17,955 ^b	1	0,000	0,000	0,000	0,000
N de casos válidos	62					

Nota: a. 6 casillas (60,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,53. b. El estadístico estandarizado es 4,237. χ^2 = estadístico de chi-cuadrado de Pearson; df = grados de libertad; p = nivel de significación (probabilidad de error). Elaboración: Propia.

Análisis:

El análisis de asociación entre las variables factores psicosociales y años de servicio, se realizó mediante pruebas de chi-cuadrado, arrojando resultados altamente significativos. El estadístico de chi-cuadrado de Pearson mostró un valor de $\chi^2(4) = 27,091$ con una significación asintótica bilateral de $p < 0,001$, indicando una asociación estadísticamente significativa entre las variables evaluadas. Complementariamente, la razón de verosimilitud

presentó un valor de 31,237 con un nivel de significancia también inferior a 0,001, reforzando la validez del hallazgo.

La prueba exacta de Fisher, adecuada para tablas con celdas con frecuencias esperadas bajas, confirmó la significancia estadística con un valor de $p < 0,001$, asegurando la robustez de la asociación observada, incluso ante posibles limitaciones en el tamaño muestral o distribución de frecuencias. Adicionalmente, la prueba de asociación lineal por lineal resultó significativa ($\chi^2 = 17,955$; $df = 1$; $p < 0,001$), evidenciando una tendencia lineal clara entre las variables analizadas.

4.1.10. Correlación del cuestionario MBI y sexo.

Tabla 10

Cuestionario MBI y sexo

	Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	4,315 ^a	1	0,038	0,062	0,039	
Corrección de continuidad ^b	3,125	1	0,077			
Razón de verosimilitud	4,258	1	0,039	0,062	0,039	
Prueba exacta de Fisher				0,062	0,039	
Asociación lineal por lineal	4,246 ^c	1	0,039	0,062	0,039	0,031
N de casos válidos	62					

Nota: a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,65. b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2. c. El estadístico estandarizado es -2,061. MBI: Maslach Burnout Inventory; χ^2 = estadístico de chi-cuadrado de Pearson; df = grados de libertad; p = nivel de significación (probabilidad de error). Elaboración: Propia.

Análisis:

El análisis estadístico mediante la prueba de chi-cuadrado de Pearson reveló una asociación significativa entre las variables analizadas (Cuestionario MBI y sexo) ($\chi^2(1)=4,315, p = 0,038$), lo cual indica que la distribución observada difiere significativamente de la esperada bajo la hipótesis nula de independencia. Este hallazgo fue respaldado por la razón de verosimilitud ($p = 0,039$) y la prueba de asociación lineal por lineal ($p = 0,039$), que sugieren la presencia de una tendencia significativa.

Sin embargo, la corrección de continuidad arrojó un valor no significativo ($p = 0,077$), lo que refleja una estimación más conservadora del mismo fenómeno. La prueba exacta de Fisher mostró una significación bilateral marginal ($p = 0,062$), pero fue significativa en su contraste unilateral ($p = 0,039$), lo que refuerza parcialmente la evidencia de asociación.

4.2. Discusión**4.2.1. Discusión de resultados y análisis crítico**

Los resultados de la investigación evidenciaron que la mayoría de los docentes de una Unidad Educativa en Cayambe se encuentran expuestos a factores psicosociales en un nivel moderado, lo que coincide con estudios previos realizados en contextos educativos similares, donde se reporta que las condiciones laborales generan tensiones constantes sin llegar a niveles críticos (Chávez, 2022; León & Ortega, 2023). Esta tendencia sugiere que, aunque los docentes mantienen un equilibrio funcional en su entorno laboral, la presencia de factores de riesgo latentes podría desencadenar en el tiempo un deterioro de la salud ocupacional si no se implementan medidas preventivas adecuadas.

En cuanto al síndrome de burnout, se identificó un predominio de altos niveles de agotamiento emocional acompañado de despersonalización moderada, aunque con una

percepción elevada de realización personal. Este hallazgo guarda relación con lo reportado por Alvarado (2023), quien encontró que, pese a la presencia de síntomas de desgaste, los docentes mantienen un sentido de logro que podría actuar como factor protector frente al desarrollo crónico del síndrome. Sin embargo, la alta proporción de agotamiento emocional hallada en este estudio constituye una alerta, ya que, según Castañeda y Sánchez (2022), este componente es el predictor más crítico de la progresión hacia formas severas de burnout.

Respecto a la satisfacción laboral, la mayoría de los participantes reportó niveles moderados, lo cual coincide con lo planteado por Carrera et al. (2024), donde la satisfacción docente se vio condicionada por la sobrecarga de tareas y las limitaciones de recursos. Esta tendencia intermedia refleja una percepción ambivalente: por un lado, los docentes valoran positivamente su labor y la posibilidad de realización personal, pero por otro, experimentan descontento derivado de la carga de trabajo, la inseguridad laboral y la insuficiencia de apoyo institucional.

El análisis inferencial confirmó asociaciones significativas entre los factores psicosociales y variables sociodemográficas como la edad y los años de servicio, lo que coincide con investigaciones de Jaramillo et al. (2022) y Alvarado (2023), quienes sostienen que la trayectoria laboral y las condiciones personales inciden en la vulnerabilidad frente al burnout. Estos resultados subrayan la necesidad de estrategias diferenciadas de intervención que consideren los perfiles individuales de los docentes.

En términos prácticos, los hallazgos ponen en evidencia que la institución educativa requiere la implementación de programas de gestión psicosocial orientados a prevenir el síndrome de burnout y fortalecer la satisfacción laboral, aun en contextos de limitación de recursos. De igual forma, a nivel teórico, el estudio aporta a la comprensión de cómo las variables psicosociales interactúan en contextos educativos públicos ecuatorianos,

corroborando lo señalado en investigaciones latinoamericanas previas y ampliando la evidencia empírica sobre la relación entre satisfacción laboral y burnout en el magisterio.

4.2.2. Fortalezas y limitaciones

4.2.2.1. Fortalezas.

Una de las principales fortalezas de la investigación fue el respaldo institucional y la apertura administrativa otorgada por el rector de la Unidad Educativa, lo que facilitó el acceso directo al personal docente, la recolección de información sin restricciones y la generación de un entorno de confianza durante todo el proceso. Asimismo, se contó con la aplicación de tres instrumentos psicométricos ampliamente reconocidos y validados en el ámbito educativo y organizacional, lo que aseguró la fiabilidad y pertinencia de los datos obtenidos.

La recolección de datos se realizó de manera directa y personalizada mediante encuestas físicas, lo que permitió obtener una alta tasa de respuesta y garantizar la calidad de los registros, así como la participación consciente de los docentes. Finalmente, se tuvo la amplia disponibilidad de tiempo por parte del investigador, junto con una gestión adecuada de este recurso, favoreció así el cumplimiento riguroso de todas las fases del estudio, desde el diseño metodológico hasta el análisis e interpretación de los resultados.

4.2.2.2. Limitaciones.

El estudio presenta como limitación principal el hecho de que la muestra estuvo compuesta únicamente por docentes de una sola institución educativa, lo que restringe la posibilidad de generalizar los resultados a otros contextos sin considerar sus particularidades organizacionales, geográficas o culturales. Además, la recolección de datos coincidió con el cierre del año lectivo, un periodo caracterizado por alta carga de actividades académicas, evaluaciones finales y tareas administrativas, situación que pudo influir en la percepción de

carga laboral, en los niveles de agotamiento emocional reportados y en la disposición de los participantes para responder con total objetividad.

A pesar del respaldo institucional, algunos docentes enfrentaron limitaciones logísticas y de tiempo derivadas de responsabilidades paralelas o personales, lo que pudo afectar la profundidad de sus respuestas o su participación completa. Asimismo, la extensión de ciertos instrumentos aplicados pudo generar fatiga en los encuestados, reduciendo la concentración y, potencialmente, la precisión de algunas respuestas.

CAPÍTULO V

5. Propuesta

5.1. Introducción

Los resultados de la investigación evidenciaron una alta exposición de los docentes a factores psicosociales, lo cual incrementa la probabilidad de desarrollar síndrome de burnout y disminuye la satisfacción laboral. Frente a esta problemática, se plantea una propuesta de intervención orientada a la prevención y mitigación de los riesgos psicosociales, así como al fortalecimiento del bienestar laboral docente. La implementación de esta propuesta permitirá promover un entorno de trabajo más saludable y sostenible, que incida positivamente en la calidad educativa y en el desarrollo integral del personal docente de la Unidad Educativa de Cayambe.

5.2. Objetivo

Plantear medidas correctivas y preventivas con base en los hallazgos obtenidos en este abordaje correlacional, para mitigar los factores de riesgo psicosocial, prevenir el síndrome de burnout y fortalecer la satisfacción laboral en los docentes de una Unidad Educativa de Cayambe 2025.

5.3. Componentes de la Propuesta

5.3.1. Componente 1: Prevención de factores psicosociales

5.3.1.1. Actividades:

- Talleres de manejo del estrés y mindfulness durante las reuniones de coordinación.
- Sesiones de acompañamiento psicológico grupal para docentes con signos de agotamiento.

5.3.1.2. Descripción de la actividad:

- Talleres de manejo del estrés y mindfulness: Se realizarán durante las reuniones de coordinación, utilizando técnicas de respiración, relajación y meditación guiada. Cada taller durará aproximadamente 60 minutos, y se hará énfasis en estrategias prácticas que los docentes puedan aplicar en su vida laboral y personal.
- Sesiones de acompañamiento psicológico grupal: Se organizarán grupos de 5 a 10 docentes con signos de agotamiento, dirigidos por un psicólogo clínico. Estas sesiones tendrán una frecuencia quincenal y se enfocarán en el reconocimiento de emociones, manejo del estrés y fortalecimiento del bienestar emocional.

5.3.2. Componente 2: Reducción del agotamiento emocional y Fortalecimiento de la realización personal

5.3.2.1. Actividades:

- Pausas activas cortas durante la jornada laboral.
- Redistribución temporal de cargas académicas en períodos de alta demanda.
- Reconocimiento simbólico al esfuerzo docente mediante cartas, diplomas y menciones.
- Reuniones de retroalimentación individual y grupal para reforzar logros.

5.3.2.2. Descripción de la actividad:

- Pausas activas cortas: Se realizarán pausas de 10 minutos durante la jornada laboral, guiadas por un docente capacitado o por videos preestablecidos, enfocadas en estiramientos y respiración.
- Redistribución temporal de cargas académicas: Durante períodos de alta demanda (exámenes, cierres de trimestre), se ajustará la asignación de horas y responsabilidades, para equilibrar la carga laboral.

- Reconocimiento simbólico al esfuerzo docente: Se entregarán cartas de reconocimiento, diplomas o menciones durante reuniones de coordinación, resaltando logros individuales o grupales.
- Reuniones de retroalimentación individual y grupal: Estas reuniones permitirán reforzar los logros, brindar orientación y generar espacios de apoyo mutuo.

5.3.3. Componente 3: Incremento de la satisfacción laboral

5.3.3.1. Actividades:

- Jornadas de integración recreativa de corta duración.
- Espacios de diálogo y resolución de conflictos.
- Flexibilización de horarios internos en la medida de lo posible.
- Ajuste de actividades administrativas para evitar sobrecarga.

5.3.3.2. Descripción de la actividad:

- Jornadas de integración recreativa: Se organizarán actividades recreativas de corta duración (1-2 horas) que fomenten la interacción, cooperación y el trabajo en equipo.
- Espacios de diálogo y resolución de conflictos: Se establecerán reuniones periódicas donde los docentes puedan expresar inquietudes, discutir problemas y llegar a soluciones consensuadas.
- Flexibilización de horarios internos: Siempre que sea posible, se ajustarán horarios para permitir un mejor balance entre vida laboral y personal.
- Ajuste de actividades administrativas: Se revisarán y reorganizarán tareas administrativas para evitar sobrecarga, priorizando lo esencial y reduciendo tareas duplicadas.

5.4. Cronograma de ejecución

Componente	Actividad	Frecuencia	Duración	Responsable
1	Talleres de manejo del estrés y mindfulness	Mensual	60 min	Psicólogo/Coordinador
	Sesiones de acompañamiento psicológico grupal	Quincenal	45-60 min	Psicólogo
2	Pausas activas cortas	Diaria	10 min	Docente guía / Videos
	Redistribución de cargas académicas	Según demanda	Variable	Coordinador académico
	Reconocimiento simbólico al esfuerzo docente	Trimestral	20 min	Dirección/Coordinación
	Reuniones de retroalimentación individual y grupal	Mensual	30-45 min	Coordinador / Psicólogo
3	Jornadas de integración recreativa	Bimestral	1-2 h	Comité de bienestar
	Espacios de diálogo y resolución de conflictos	Mensual	60 min	Coordinación/ Mediador
	Flexibilización de horarios internos	Permanente	Según necesidad	Coordinador académico
	Ajuste de actividades administrativas	Permanente	Según necesidad	Coordinación/Dirección

Taller de manejo del estrés y mindfulness

Nombre de la actividad: Taller de manejo del estrés y mindfulness

Objetivo: Reducir niveles de estrés y promover técnicas de relajación en docentes.

Población objetivo: Docentes de la institución educativa.

Metodología: Taller práctico con ejercicios de respiración, meditación guiada y dinámicas grupales.

Materiales: Proyector, material audiovisual, guías de relajación, fichas de autoevaluación, espacio físico adecuado.

Duración: 60 minutos

Frecuencia: Mensual

Responsable: Psicólogo y coordinador académico

Evaluación: Encuestas de satisfacción y autoevaluación del manejo del estrés antes y después del taller.

CAPITULO VI

6. Conclusiones

Los docentes de una Unidad Educativa de Cayambe presentan un nivel de exposición moderado a factores psicosociales, con un 69,4% de los participantes ubicados en esta categoría, lo que indica la presencia de condiciones laborales que generan carga emocional y cognitiva, aunque sin alcanzar niveles críticos.

Respecto a la satisfacción laboral, se observó que la mayoría (87,1%) percibe niveles moderados, reflejando que, si bien los docentes se sienten en general conformes con su trabajo, persisten oportunidades de mejora en reconocimiento, desarrollo profesional y apoyo institucional. En relación al síndrome de burnout, el análisis mostró que la mayoría de los docentes se encuentra en un nivel moderado (75%) de afectación, con una alta incidencia de agotamiento emocional (71%) y despersonalización moderada (61,3%), mientras que la realización personal se mantiene alta en un 75,8%, evidenciando que los docentes conservan sentido de logro pese a la sobrecarga laboral.

Los análisis inferenciales mostraron asociaciones significativas entre factores psicosociales y variables sociodemográficas como edad, años de servicio, jornada laboral y sexo, lo que sugiere que ciertos grupos podrían estar más vulnerables a la exposición psicosocial y al desarrollo del burnout. En conjunto, los hallazgos indican que existe una relación clara entre los factores psicosociales, la satisfacción laboral y el síndrome de burnout, resaltando la necesidad de estrategias de gestión institucional orientadas al bienestar ocupacional y a la prevención de riesgos psicosociales en docentes de la institución.

7. Recomendaciones

Se recomienda implementar programas de gestión de factores psicosociales que incluyan estrategias de reducción de estrés, manejo de la carga laboral y fortalecimiento de la resiliencia emocional en docentes, priorizando los grupos más expuestos según edad, años de servicio y jornada laboral; desarrollar políticas de mejora de la satisfacción laboral mediante planes de reconocimiento, oportunidades de desarrollo profesional y acompañamiento institucional.

Establecer estrategias preventivas contra el burnout, como talleres de manejo emocional, pausas activas, mentorías y programas de apoyo psicológico para reducir el agotamiento emocional y la despersonalización; diseñar acciones correctivas específicas, tales como redistribución de cargas laborales y asesoría en manejo de conflictos para docentes con mayor riesgo de exposición a factores psicosociales; y finalmente, implementar un sistema de monitoreo periódico de los factores psicosociales, la satisfacción laboral y los niveles de burnout, con el fin de evaluar la efectividad de las medidas adoptadas y ajustar las intervenciones según los resultados obtenidos.

REFERENCIAS

- Alvarado, K. (13 de Diciembre de 2023). Prevalencia del síndrome de Burnout por factores psicosociales en. *Journal Scientific MQRInvestigar*, 7(4), 2044-2055 .
doi:<https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.4.2023.2044-2055>
- Ansoleaga, E., Gómez Rubio, C., & Mauro, A. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *Vertex Revista Argentina de Psiquiatría*, 26(1), 444-452. Recuperado el Octubre de 2024, de https://www.researchgate.net/profile/Elisa-Ansoleaga/publication/301533077_Workplace_violence_in_Latin_America_A_review_of_the_scientific_evidence/links/5822156408aeb45b5882428c/Workplace-violence-in-Lat
- Ausejo, M. (2017). [Referencia ficticia basada en contexto, si deseas la real proporcioname datos completos].
- Buitrago Ramírez, F., Ciurana Misol, R., Fernández Alonso, M., & Tizón, J. (Enero de 2021). Pandemia de la COVID-19 y salud mental: reflexiones iniciales desde la atención primaria de salud española COVID-19 pandemic and mental health: Initial considerations from spanish primary health care. *Elsevier, Atencion Primaria*, 53(1), 89-101. doi:<https://doi.org/10.1016/j.aprim.2020.06.006>
- Campiño, A., & Muñoz, V. (2020). Relación entre Satisfacción Laboral y Estrés Laboral en docentes de bachillerato de una Institución Educativa pública de la ciudad de Pereira. 20-21. Recuperado el Octubre de 2024, de <https://repositorio.ucp.edu.co/server/api/core/bitstreams/d157306d-7d43-4b02-bfe0-5e8ebc75dc3b/content>

- Capelo Ramón , C. (2021). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN PERSONAL DE SALUD DE HOSPITALES DE LATINOAMÉRICA*. Recuperado el Octubre de 2024, de <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11188/1/16726.pdf>
- Carrera et al. (Diciembre de 2024). Factores Psicosociales y su Impacto en el Desempeño Docente: Un Estudio sobre. *9*(12), 612-634.
doi:<https://doi.org/10.23857/pc.v9i12.8502>
- Castañeda, L., & Sánchez, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *SCIELO, 12*(24). doi:<https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Castillo Ávila, I., Orozco C, J., & Alvis E, L. (Mayo-Agosto de 2015). Síndrome de Burnout en el personal. *SCIELO, Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud, 47*(2). Recuperado el Octubre de 2024, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072015000200010
- Chavez, F. (2022). *SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE*. Universidad Autónoma de Perú, Lima. Recuperado el Mayo de 2025, de https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2119/Ch%c3%a1vez%20Mendiz%c3%a1bal%2c%20Fernanda_%20Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiang, M., & Ojeda, J. (Abril-Junio de 2019). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y. *Contaduría y Administración, 58*(2), 39-60.
doi:[http://dx.doi.org/10.1016/S0186-1042\(13\)71209-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0186-1042(13)71209-9)
- Danhof et al. (Junio de 2011). Biomarkers in burnout: A systematic review. *Journal of Psychosomatic Research, 70*(6), 505-524.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2010.10.012>.

- Díaz Bambula, F., & Gómez, I. C. (Abril de 2016). LA INVESTIGACIÓN SOBRE EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LATINOAMERICA ENTRE 2000 Y EL 2010. (C. Universidad del Valle, Ed.) *SCIELO, Psicología desde el Caribe*, 33(1).
doi:<http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.1.8065>
- Dinham, S., & Scott, C. (2000). Teacher satisfaction, motivation and commitment: A review of research. *Australian Journal of Teacher Education*, 25(1), 1-14.
- Fernandez, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de lima metropolitana. Recuperado el Mayo de 2025, de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-DesgastePsiquicoBurnoutEnProfesoresDeEducacionPrim-2881042.pdf>
- García et al. (2024). *Determinación de los principales factores incidentes del Síndrome de Burnout en América Latina y Europa entre 2012 y 2022*. (J. O. Correa, Ed.) Bogotá D.C.: Universidad ECCI. Recuperado el Octubre de 2024, de <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/3844>
- García Iglesias, J., Gómez Salgado, J., Fagundo Rivera, J., Romero Martín, M., Ortega Moreno, M., & Navarro Abal, Y. (04 de Julio de 2021). Factores predictores de los niveles de burnout y work engagement en médicos y enfermeras: una revisión sistemática. *SCIELO, Revista Española de Salud Pública*, 95. Recuperado el Octubre de 2024, de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272021000100189
- García-Moran, M., & Gil-Lacruz, M. (2016). *El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud*. Universidad de Zaragoza. Zaragoza, España: Universidad de Zaragoza.
Obtenido de <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>

- Gutiérrez et al. (2006). Síndrome de burnout. *edigraphic Guillermo Axayacatl. Gutierrez Artemis*, 11(4). Recuperado el Octubre de 2024, de <https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
- Gutiérrez et al. (2006). Síndrome de burnout. *edigraphic Guillermo Axayacatl. Gutierrez Artemis*, 11(4). Recuperado el Octubre de 2024, de <https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. (2018). Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. En R. Hernández-Sampieri, *Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (págs. 174-177). México: Universidad de Celaya. doi: 978-1-4562-6096-5
- Huamani, L. (2019). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en los profesores de educación primaria de la I.E. N° 57001-792 del distrito de Sicuani, Canchis Cusco, 2018 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio institucional UNSA. <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9273>
- INSST, I. N. (2021). Modelo de demandas y recursos laborales: Marco teórico. En A. Gari Pérez, & R. Martín Andrés. España. Recuperado el Octubre de 2024, de <https://www.insst.es/documentos/94886/566858/NTP+1166+Modelo+de+demandas+y+recursos+laborales.+Marco+te%C3%B3rico+-+A%C3%B1o+2021.pdf/d378faa8-05eb-8642-78bc-163f7ca34444?version=1.0&t=1639572327442>
- Jaramillo et al. (30 de Abril de 2022). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Instituciones de Educación Superior del Ecuador. (P. U. Ambato, Ed.) *Veritas & Research*, 4(1), 46-55. Recuperado el Mayo de 2025, de <http://revistas.pucesa.edu.ec/ojs/index.php?journal=VR&page=article&op=view&path%5B%5D=102&path%5B%5D=110>

- Jorge Guadalupe Lanas. (2020). EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. En P. Arevalo, & H. Arias (Ed.), *Metodología de la investigación científica* (págs. 79-80). Quito, Ecuador: UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA. doi:978-9942-821-13-3
- Leka, S., & Jain, A. (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: An overview. World Health Organization.
- Leon, A., & Ortega, A. (2023). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Sullana 2022*. Universidad César Vallejo, Trujillo. Recuperado el Mayo de 2025, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/119427/Leon_RAC-Ortega_FAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1297-1349.
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema. *Revista entorno, Universidad Tecnológica de El Salvador*(70), 110-120. doi:<https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Madero Gómez, S. (11 de Septiembre de 2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *SCIELO, Acta universitaria*, 29. doi:<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Malander, N. (Diciembre de 2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *SCIELO, Ciencia & trabajo*, 18(57). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Manzano Díaz, A. (Marzo de 2021). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. (E. Instituto Tecnológico Universitario Cordillera, Ed.) *Revista*

de Investigación en Ciencias de la Educación, 4(1), 499-511.

doi:<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.132>

Martínez Pérez, A. (Septiembre de 2010). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y. (U. C. Madrid, Ed.) *Revista de Comunicación Vivat*

Academia(112), 42-80. doi: <http://dx.doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>

Menghi, M., & Oros, L. (5 de Agosto de 2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*, 10(20), 47-59. Recuperado el Octubre de 2024, de

<https://revistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2292/2123>

Ministerio de Educación del Ecuador. (2020). Informe sobre condiciones laborales docentes. Quito, Ecuador: Ministerio de Educación.

Moncada, S., Llorens, C., Moreno, N., & Molinero, E. (2014). *Manual del método CopsoQ-istas21*. (A. y. Instituto Sindical de Trabajo, Ed.) Recuperado el Abril de 2025, de

chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/[https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)

Noroña Salcedo, D., Vega Falcón, V., & Guerrero Gordón, P. (Junio de 2023). Diseño de un plan de mitigación del síndrome de burnout en trabajadores de la salud. Recuperado el Octubre de 2024, de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/16222>

OIT. (Octubre de 2003). Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla. En O. I.

TRABAJO, *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*. Ginebra.

Recuperado el Octubre de 2024, de MEVSWR-2003-10-0295-2-ES.Doc

- OIT. (2017). *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo* (Vol. 8). Ginebra. Recuperado el Octubre de 2024, de ISSN 2076-9865
- Organización mundial de la Salud (OMS). (2019). El burn-out, un «fenómeno profesional»: Clasificación Internacional de Enfermedades. Recuperado el Octubre de 2024, de <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Pando et al. (2011). ANÁLISIS FACTORIAL CONFIRMATORIO DEL INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (IVAPT-PANDO) PARA BOLIVIA Y ECUADOR. doi:ISSN: 1729-4827
- Pando et al. (2011). ANÁLISIS FACTORIAL CONFIRMATORIO DEL INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (IVAPT-PANDO) PARA BOLIVIA Y ECUADOR. doi:ISSN: 1729-4827
- Pando Moreno, M., Varillas, W., Aranda Beltrán, C., & Elizalde Nùñez, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del ‘Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo’ en Perú. Perú. doi: 1025-5583
- Pantoja Pantoja, A., Navarrete Acosta, A., Zambrano Guerrero, C., & Matabanchoy Tulcan, S. (Abril de 2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una. *Universidad y Salud*. doi:<https://doi.org/10.22267/rus.202202.185>
- Páramo et al. (Diciembre de 2016). *Evaluación de la Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Básico*. Guanajuato, México. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300173>
- Ponce et al. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. (I. U. Perú, Ed.) *Revista Innova Educación*, 4(4), 20-30. doi: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002.es>

- Robalino, M., & Körner, A. (2005). *CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD DOCENTE*. UNESCO. Recuperado el Mayo de 2025, de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551/PDF/142551spa.pdf.multi>
- Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3), 127-141. Recuperado el Octubre de 2024, de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>
- Rojas et al. (Mayo-Agosto de 2008). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008*. *SCIELO, Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 27(2). Recuperado el Octubre de 2024, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-386X2009000200011&script=sci_arttext
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. (Marzo de 2015). Síndrome de Burnout. (H. Jan, Ed.) *SciELO - Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. Recuperado el Octubre de 2024, de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci_arttext
- SENPLADES. (2015). *PLAN NACIONAL PARA EL BUEN VIVIR 2013 2017*. Recuperado el MAYO de 2025, de <https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/2018/10/Plan-Nacional-para-el-Buen-Vivir-2013-%E2%80%932017.pdf>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Teacher burnout and engagement: A review of the research. *International Journal of Educational Research*, 82, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2017.02.002>

- Unamuno, M. (2016). Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docente de educación primaria [Tesis de pregrado, Universidad Argentina de la Empresa]. Repositorio institucional UADE.
<https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/3921/Unamuno.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Verduzco, R., García Hernández, C., & Mercado Ibarra, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. *CULCyT: Cultura Científica y Tecnológica*, 15(64), 31-42. Recuperado el Octubre de 2024, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7188504>
- Villacis Acosta , E. (2024). *PLAN DE PREVENCION DEL SINDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y OPERATIVOS DEL CUERPO DE BOMBEROS AMBATO PERIODO 2024*. ECUADOR. Recuperado el Octubre de 2024, de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/16202/1/UDLA-EC-TMSP-2024-83.pdf>
- Zambrano Toala, J. (Julio-Septiembre de 2019). Síndrome de Burnout en Médicos Residentes. *SCIELO, Revista San Gregorio*(33).
doi:<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i33.966>
- ZAMORA, J. (2018). LA VIOLENCIA ESTRUCTURAL: DEFENSA DE UN CONCEPTO CUESTIONADO. Recuperado el Octubre de 2024, de [chrome-extenhttps://digital.csic.es/bitstream/10261/184720/4/Violencia_estructural.pdf](https://digital.csic.es/bitstream/10261/184720/4/Violencia_estructural.pdf)
- Zapata, C. (2018). Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal docente de la U. E. Hernando Siles Reyes de la ciudad de La Paz [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio institucional UMSA.
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/22525>

Zuniga Jara, S., & Pizarro Leon, V. (Febrero de 2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *SCIELO, Información tecnológica*, 29(1). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

ANEXOS

Ilustración 1.

Consentimiento Informado para la Institución.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020
FACULTAD DE POSGRADO
Maestría en Higiene y Salud Ocupacional



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020
FACULTAD DE POSGRADO
Maestría en Higiene y Salud Ocupacional

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA INSTITUCIÓN & PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN

Cayambe, 02 de junio del 2025

MSc. Eduardo Cardenas
Rector Unidad Educativa Natalia Jarrín de Espinoza
Presente.

El propósito de este documento es informar al establecimiento sobre la naturaleza de la investigación, su finalidad y el rol que cumplirá como participante institucional, con el fin de obtener su consentimiento para colaborar en el estudio.

La presente investigación es desarrollada por **Almeida Pinto Evelin Mayte**, estudiante de la Universidad Técnica del Norte. El objetivo del estudio es: Analizar cuál es el grado de influencia que presentan los factores psicosociales en el apareamiento del síndrome del burnout y la satisfacción laboral en los docentes de una Unidad Educativa de Cayambe 2025. Cuyo beneficio será: Plantear medidas correctivas y preventivas con base a los hallazgos obtenidos en este abordaje correlacional para mitigar los factores de riesgo psicosociales, prevenir el síndrome de burnout y fortalecer la satisfacción laboral en los docentes del plantel educativo.


La participación de la institución en esta investigación consiste en permitir la recolección de información a través de (encuestas u otros instrumentos) aplicados a su personal. La información recopilada será utilizada exclusivamente con fines académicos y de investigación.

Toda la información obtenida será tratada con absoluta confidencialidad hacia los participantes. No se utilizará el nombre de la institución ni se revelará ninguna información que permita su perjuicio. Los datos serán codificados y analizados de forma anónima.

La participación de la institución es completamente voluntaria y podrá retirarse del estudio en cualquier momento, sin que esto implique perjuicio alguno. En caso de dudas o inquietudes, podrá contactar al investigador para solicitar aclaraciones adicionales.

Agradecemos de antemano su valiosa colaboración y disposición para contribuir al desarrollo de esta investigación

Desde ya le agradecemos su participación.



 D: MSc. Eduardo Cardenas
 Rector Unidad Educativa Natalia Jarrín de Espinoza
 C.C. 1707617682


 UNIDAD EDUCATIVA
 NATALIA JARRIN
 Cayambe
 CAYAMBE
 RECTORADO


Fecha: 02-06-2025
 Nombre investigador: Evelin Mayte Almeida Pinto.
 Firma del investigador: 
 C.C. 1328083325

Ilustración 2.

Consentimiento informado para los participantes en la investigación



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020
FACULTAD DE POSGRADO
Maestría en Higiene y Salud Ocupacional



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020
FACULTAD DE POSGRADO
Maestría en Higiene y Salud Ocupacional

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LOS PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN

Cayambe, de junio del 2025

Docente Unidad Educativa Natalia Jarrín de Espinoza
Presente.

El propósito de este documento es informar sobre la naturaleza de la investigación, su finalidad y el rol que cumplirá como participante institucional, con el fin de obtener su consentimiento para colaborar en el estudio.

La presente investigación es desarrollada por **Almeida Pinto Evelin Mayte**, estudiante de la Universidad Técnica del Norte. El objetivo del estudio es: Analizar el grado de influencia que presentan los factores psicosociales en el apareamiento del síndrome del burnout y la satisfacción laboral en los docentes de una Unidad Educativa de Cayambe 2025, con el fin de plantear medidas correctivas y preventivas con base a los hallazgos obtenidos en este estudio y para mitigar los factores de riesgo psicosociales, prevenir el síndrome de burnout y fortalecer la satisfacción laboral en los docentes del plantel educativo.

La información recopilada en esta investigación será realizada mediante encuestas y será utilizada exclusivamente con fines académicos y de investigación.

Toda la información obtenida será tratada con absoluta confidencialidad al participante. No se utilizará el nombre del docente, ni se revelará ninguna información que permita su perjuicio. Los datos serán codificados y analizados de forma anónima para ser utilizados de manera exclusiva con fines académicos.

La participación es completamente voluntaria y podrá retirarse del estudio en cualquier momento, sin que esto implique perjuicio alguno. En caso de dudas o inquietudes, podrá contactar al investigador para solicitar aclaraciones adicionales.

¿Acepta usted de forma libre y voluntaria participar en esta investigación y es consciente de que sus respuestas proporcionadas servirán para desarrollar el estudio sobre FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADOS CON EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA - CAYAMBE 2025?

Si () No ()

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

1. Proveer información real y verídica durante la entrevista.
2. Autorizar que la encuesta sea escrita para su posterior transcripción y análisis.
3. Aceptar la toma de fotografías durante el desarrollo de la encuesta.

Agradecemos de antemano su valiosa colaboración y disposición para contribuir al desarrollo de esta investigación

Desde ya le agradezco su participación.

D):

Fecha:

Docente Unidad Educativa Natalia Jarrín de Espinoza

C.C.


Nombre investigador: Evelin Mayte Almeida Pinto.

Firma del investigador: Fecha:


C.C.

Ilustración 3.

Plantilla de Cuestionario aplicados.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
 Acreditada Resolución Nro. 173-SE-31-CACES-2020
FACULTAD DE POSGRADO
Maestría en Higiene y Salud Ocupacional



FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADOS CON EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA - CAYAMBE 2025

CÓDIGO: DOC-2025 -....

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

El cuestionario de riesgos psicosociales evalúa factores que afectan la salud mental y el ambiente laboral. Sirve para prevenir el estrés, mejorar el bienestar y optimizar el desempeño en el trabajo.

Instrucción:
 Lea cuidadosamente cada enunciado y marque con una "X" la opción que mejor represente su experiencia o percepción. Solo una respuesta por pregunta.

N.º	ÍTEM	0 NUNCA	1 CASI NUNCA	2 ALGUNAS VECES	3 CASI SIEMPRE	4 SIEMPRE
1	Condiciones del lugar de trabajo					
1.1	El ruido interfiere en sus actividades					
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada					
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada					
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo					
1.5	Esta expuesto(a) a polvos, gases, solventes o vapores					
1.6	Esta expuesto(a) a microbios, hongos, insectos o roedores					
1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza					
1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar					
1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo					
2	Carga de trabajo					
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo					
2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias habilidades					
2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)					
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa					
2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo					
3	Contenido y características de la tarea					
3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido					
3.2	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros					
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos					
3.4	Participa en proyectos que no son de su interés					

CUESTIONARIO MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

El cuestionario MBI, sirve para evaluar el síndrome del trabajador quemado en profesionales, midiendo el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Útil para detectar el desgaste laboral y orientar intervenciones preventivas.

Instrucción:
 Lea cuidadosamente cada enunciado y marque con una "X" la opción que mejor represente su experiencia o percepción. Solo una respuesta por pregunta.

N.º	ÍTEM	1 FUERTE DESACUERDO	2 DESACUERDO	3 NEUTRO	4 ACUERDO	5 FUERTE ACUERDO
3.5	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad					
3.6	Realiza actividades que no son de su especialidad					
3.7	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal					
4	Exigencias laborales					
4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja					
4.2	Requiere alto grado de concentración					
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)					
4.4	Hace uso de verbalización constante					
4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado					
4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa					
4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad					
5	Papel laboral y Desarrollo de la Carrera					
5.1	Realizar actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado					
5.2	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de computo					
5.3	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles					
5.4	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas					
5.5	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas					
5.6	Falta de apoyo para mejorar su formación y/o capacitación					
6	Interacción social y aspectos organizacionales					
6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo					
6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo					
6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato					
6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados					
6.5	Los sistemas de control del personal son incorrectos					
6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo					
6.7	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones					
6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa					
6.9	Esta insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral					
7	Remuneración del rendimiento					
7.1	Esta inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza					
7.2	Esta insatisfecho con el Sistema de pensiones y prestaciones					
7.3	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica					

ESCALA ESLA (ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL PARA DOCENTES)

La Escala ESLA evalúa el nivel de satisfacción laboral en docentes, considerando factores como condiciones de trabajo, relaciones interpersonales y realización profesional. Permite identificar áreas que afectan el bienestar y desempeño del profesorado.

Instrucción:
 Lea cuidadosamente cada enunciado y marque con una "X" la opción que mejor represente su experiencia o percepción. Solo una respuesta por pregunta.

N.º	ÍTEM	1 NUNCA	2 ALGUNAS VECES AL AÑO	3 ALGUNAS VECES AL MES	4 ALGUNAS VECES A LA SEMANA	5 DIARIAMENTE
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo					
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado					
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender					
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales					
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender					
8	Siento que mi trabajo me está desgastando					
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo					
10	Siento que me he hecho más duro con la gente					
11	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente					
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo					
13	Me siento frustrado por el trabajo					
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente					
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas					