

REPÚBLICA DEL ECUADOR



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**



**FACULTAD DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL**

**TEMA:**

**ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS AL  
SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD  
EDUCATIVA, CARCHI, 2025**

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

**AUTOR/A: Lic. Cristian Andrés Guerrero Rosero**

**DIRECTOR: MSc. María Lorena Peñaherrera Zambrano**

**ASESOR: MSc. Eugenia Lyli Moreira Macías**

**IBARRA – ECUADOR**

**2025**

## DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación va dirigido principalmente hacia el ser supremo que es Dios, por brindarme el don de la vida, la ciencia, la comprensión y la sabiduría además de proveerme fuerza y valor para poder culminar con esta meta en mi camino profesional.

A mi padre Lic. Luis Hermel Guerrero (+) que falleció un poco antes de verme cumplir con este sueño tan grande y anhelado, siendo el eje fundamental de mi formación el sustento de mi vida el pionero de mi educación como padre y como un buen amigo con sus consejos, su enseñanza y todo lo que me aportó para ser un buen ser humano, no tengo palabras imperecederas para agradecerle todo lo que hizo por mí, ahora sé que desde el más allá me cuida y me protege, además sé que estará muy orgulloso, hoy cito una frase de él *“La mejor herencia que te doy es la educación”* gracias papito lindo por todo lo que me diste.

Conjuntamente también dedico a mi amada madre la Sra. Carmita Celinda Rosero, a mi abuelita Teresita Guerrero y a mi hermana MSc. Madelaine Guerrero por ser las mujeres que me impulsaron a seguir adelante y que nunca me dé por vencido, que siempre luche por mis sueños.

Asimismo, a todas las personas que forman parte de mi existencia, familiares, amigos, docentes y mis fieles mascotas siendo un apoyo fundamental y constante para finalizar la maestría.

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por ser la fortaleza mediante encomendaciones y oraciones hacia él para no rendirme en esta etapa de mi vida.

A mis padres Lic. Luis Hermel Guerrero (+), Sra. Carmita Celinda Rosero, a mi abuelita Teresita Guerrero a mi hermana MSc. Madelaine Guerrero, que me mediante este año de formación, esfuerzo, dedicación y sacrificio fueron el pilar principal, para verme alcanzar mis metas y sueños.

Reconozco que son los seres más importantes en mi vida les doy gracias por sacrificarse el día a día desde el ocaso hasta el amanecer y apoyarme siempre en mis decisiones y aportar con esta gran herencia que es la educación para serme un hombre de bien y proveedor para la sociedad, hoy se ven terminados sus deseos y esfuerzos, mis infinitas bendiciones y muchas gracias para ustedes.

A la Universidad Técnica del Norte [UTN] por ser el alma mater, juntamente con todos sus docentes que me impartieron los conocimientos necesarios para formarme como profesional apto de Higiene y Salud ocupacional.

De manera especial agradezco a mi directora de proyecto la Dra. María Lorena Peñaherrera Zambrano, MSc. Y a mi asesora Arq. Eugenia Lyli Moreira Macías, MSc. Por sus aportes, conocimientos y su tiempo para desarrollar en conjunto esta investigación.

## CONFORMIDAD CON EL DOCUMENTO

Nos permitimos informar a usted que revisado el Trabajo final de Grado ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, CARCHI, 2025 del maestrante GUERRERO ROSERO CRISTIAN ANDRÉS, de la Maestría de HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL, certificamos que han sido acogidas y satisfechas todas las observaciones realizadas.

Atentamente,

	<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>Firma</b>
Director/a	MSC. MARÍA LORENA PEÑAHERRERA ZAMBRANO	
Asesor/a	MSC. EUGENIA LYLI MOREIRA MACÍAS	

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

## BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

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

#### 1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

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

DATOS DE CONTACTO			
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD</b>	0402094403		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	GUERRERO ROSERO CRISTIAN ANDRÉS		
<b>DIRECCIÓN</b>	TULCÁN		
<b>EMAIL</b>	<a href="mailto:as.19.3.cristian.guerrero@gmail.com">as.19.3.cristian.guerrero@gmail.com</a>		
<b>TELÉFONO FIJO</b>	062987633	<b>TELÉFONO MÓVIL:</b>	0959908439
DATOS DE LA OBRA			
<b>TÍTULO:</b>	ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, CARCHI, 2025."		
<b>AUTOR:</b>	LIC. CRISTIAN ANDRÉS GUERRERO ROSERO		
<b>FECHA: DD/MM/AAAA</b>	16/12/2025		
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO			
<b>PROGRAMA POSGRADO</b>	<b>DE</b>	MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL	
<b>TITULO POR EL QUE OPTA</b>		MAGÍSTER EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL	
<b>DIRECTOR</b>		MSC. MARÍA LORENA PEÑAHERRERA ZAMBRANO	

## **2. CONSTANCIAS**

El autor Lic. Cristian Andrés Guerrero Rosero 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 esta y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 17 días del mes de diciembre del año 2025

### **EL AUTOR:**

Firma \_\_\_\_\_

Nombre Lic. Cristian Andrés Guerrero Rosero

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTOS.....	3
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.....	5
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	7
ÍNDICE DE TABLAS.....	10
ÍNDICE DE FIGURAS.....	11
RESUMEN.....	12
ABSTRACT.....	13
CAPÍTULO I.....	14
1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1 Contextualización del problema.....	14
1.2 Identificación de la problemática.....	14
1.4 Planteamiento de la tesis o argumento central.....	16
1.5 Objetivos.....	17
1.5.1 Objetivo general.....	17
1.5.2 Objetivos específicos.....	17
1.6 Justificación de la investigación.....	17
CAPÍTULO II.....	19
2. MARCO REFERENCIAL.....	19
2.1 Marco teórico.....	19
2.1.1 Factores de riesgo psicosocial laboral.....	19
2.1.2 El síndrome de burnout: concepto y dimensiones.....	20
2.1.3. Relación entre factores psicosociales y burnout.....	20

2.1.4 Factores protectores y estrategias de prevención .....	22
2.1.5 Fundamentación del problema.....	23
2.1.6 Conceptualización de la problemática .....	24
2.1.7 Teorías que respaldan el estudio.....	24
2.1.8 Investigaciones previas y su relación con el problema.....	25
2.2 Marco legal .....	28
CAPÍTULO III .....	31
3. MARCO METODOLÓGICO .....	31
3.1 Enfoque investigación .....	31
3.2 Tipo de investigación.....	31
3.3 Diseño de investigación.....	31
3.4 Descripción del área de estudio .....	31
3.4.1 Población y muestra.....	31
3.4.2 Criterios de inclusión.....	32
3.4.3 Criterios de exclusión .....	32
3.5 Procedimiento.....	32
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	33
3.7 Técnicas de análisis de datos .....	35
3.8 Consideraciones éticas.....	41
CAPITULO IV .....	42
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	42
4.1 Resultados.....	42
Identificación de factores de riesgo psicosocial (Objetivo específico 1) .....	43
Evaluar el nivel de síndrome de burnout en los docentes de una Unidad Educativa en Carchi ( Objetivo 2).....	47

Determinar la asociación entre los factores de riesgo psicosocial y el desarrollo del síndrome de burnout (Objetivo 3). .....	52
4.2 Discusión .....	54
4.2.1 Discusión de resultados y análisis crítico .....	54
4.2.2 Fortalezas y limitaciones .....	56
CAPÍTULO V.....	58
5. PROPUESTA .....	58
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	62
Conclusiones.....	62
Recomendaciones .....	63
REFERENCIAS .....	65
Anexos .....	68

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial .....	33
<b>Tabla 2</b> Dimensiones del Inventario de Burnout de Maslach (MBI).....	35
<b>Tabla 3</b> Dimensiones y calificación.....	35
<b>Tabla 4</b> Rango de puntajes de Agotamiento Emocional.....	38
<b>Tabla 5</b> Rango de puntajes de Despersonalización.....	39
<b>Tabla 6</b> Rango de puntajes de Realización Personal .....	39
<b>Tabla 7</b> Características sociodemográficas de los docentes participantes (n = 63).....	42
<b>Tabla 8</b> Dimensiones de los riesgos psicosociales .....	43
<b>Tabla 9</b> Resultado global .....	47
<b>Tabla 10</b> Dimensión: Agotamiento Emocional (AE) .....	48
<b>Tabla 11</b> Dimensión: Despersonalización (DP) .....	48
<b>Tabla 12</b> Dimensión: Realización Personal (RP) .....	49
<b>Tabla 13</b> Final de las tres dimensiones .....	49
<b>Tabla 14</b> Correlación de Spearman entre las dimensiones de riesgo psicosocial y burnout	53
<b>Tabla 15</b> Estrategias preventivas orientadas a reducir los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout docente.....	60
<b>Tabla 16</b> Matriz de operacionalización (ítems del MBI-HSS) .....	70

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión .....	43
<b>Figura 2</b> Inventario de Burnout de Maslach .....	51
<b>Figura 3</b> Impacto esperado tras la aplicación de las estrategias preventivas en los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout docente.. .....	61

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

**FACULTAD DE POSGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL**

**ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS AL  
SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD  
EDUCATIVA, CARCHI, 2025**

**Autor:** Lic. Cristian Andrés Guerrero Rosero

**Director:** MSc. María Lorena Peñaherrera Zambrano

**Año:** 2025

**RESUMEN**

La presente investigación analiza los factores de riesgo psicosocial asociados al síndrome de burnout en los docentes de una Unidad Educativa en Carchi durante el año 2025, problema que incide directamente en su salud mental y desempeño profesional, originado por la sobrecarga laboral, la escasa autonomía, la falta de reconocimiento institucional y la presión constante por alcanzar resultados académicos. El objetivo general fue Analizar los factores de riesgo psicosocial asociados al Síndrome de Burnout en los docentes de una Unidad Educativa en la provincia del Carchi, 2025. El estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental y corte transversal. Se aplicaron dos instrumentos validados: el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) a una muestra censal de 63 docentes, complementados con la prueba de correlación de Spearman. Los resultados evidenciaron que el 57 % del personal se ubica en riesgo bajo, el 38 % en riesgo medio y el 5 % en riesgo alto, siendo el liderazgo, el acoso laboral y la estabilidad emocional las dimensiones más críticas. En cuanto al burnout, se determinó un perfil moderado caracterizado por agotamiento emocional medio (22,1), despersonalización alta (9,4) y realización personal baja (33,7), lo que evidencia un desgaste acumulativo que afecta el bienestar docente y la calidad educativa. Se concluye que fortalecer el liderazgo, reconocer el trabajo docente y promover el equilibrio vida-trabajo son acciones esenciales para reducir los riesgos psicosociales y prevenir el síndrome de burnout.

**Palabras clave:** factores psicosociales, síndrome de burnout, docentes, salud ocupacional, riesgos laborales.

## ABSTRACT

This research analysis of Psychosocial Risk Factors Associated with Burnout Syndrome in Teachers of an Educational Institution, Carchi, 2025. This problem directly affects their mental health and professional performance, arising from work overload, limited autonomy, lack of institutional recognition, and constant pressure to achieve academic results. The general objective was to analyze the psychosocial risk factors associated with burnout syndrome in teachers of an educational institution in the province of Carchi, 2025. The study was conducted using a quantitative approach, applied type, non-experimental design, and cross-sectional scope. Two validated instruments were applied: the psychosocial risk assessment questionnaire of the Ministry of Labor and the Maslach Burnout Inventory (MBI) to a census sample of 63 teachers, complemented by Spearman's correlation test. The results showed that 57% of the staff is at low risk, 38% at medium risk, and 5% at high risk, with leadership, workplace harassment, and emotional stability being the most critical dimensions. Regarding burnout, a moderate profile was identified, characterized by medium emotional exhaustion (22.1), high depersonalization (9.4), and low personal accomplishment (33.7), which reveals cumulative strain affecting teacher well-being and educational quality. It is concluded that strengthening leadership, recognizing teaching work, and promoting work-life balance are essential actions to reduce psychosocial risks and prevent burnout syndrome.

**Keywords:** psychosocial factors, burnout syndrome, teachers, occupational health, occupational risks.

## CAPÍTULO I

### 1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1 Contextualización del problema

El síndrome de burnout representa una afectación significativa en profesionales que enfrentan altas exigencias emocionales, como el personal docente, se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución en la realización personal, afectando tanto la salud mental del individuo como su desempeño profesional (Hidalgo y Meneses, 2024). En entornos educativos, la presión constante por alcanzar estándares académicos y atender diversas responsabilidades genera condiciones propensas al desarrollo de este síndrome.

En el contexto ecuatoriano, diversos estudios como los de Martin et al. (2024) y Jiménez et al. (2023), han evidenciado una alta prevalencia del burnout en el sector educativo, dichas investigaciones determinaron que un número significativo de docentes presenta niveles moderados y altos de agotamiento emocional, situación que se asocia directamente con la sobrecarga laboral, los horarios extendidos, el ritmo acelerado de trabajo y la ausencia de canales efectivos de apoyo institucional, condiciones que afectan el bienestar psicológico del personal docente y constituyen un factor de riesgo que compromete la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje

De manera complementaria, el estudio de Abril y Ánchala (2024) señaló que la naturaleza del cargo docente, el escaso tiempo de recuperación emocional entre jornadas, y la presión institucional por alcanzar resultados académicos son factores que intensifican el desgaste profesional. En conjunto estos elementos cuando no se gestionan adecuadamente, deterioran el clima laboral en las instituciones educativas públicas y privadas, agravando el riesgo de desarrollar síndrome de burnout en el magisterio nacional.

#### 1.2 Identificación de la problemática

Los docentes en unidades educativas del país están cada vez más expuestos a condiciones laborales que afectan su desempeño profesional, factores como la sobrecarga de trabajo, la ambigüedad en las funciones, la presión por resultados académicos y la falta

de espacios de descanso inciden directamente en su bienestar, la problemática se agrava en contextos donde la cultura institucional no reconoce los signos de desgaste emocional y limita los mecanismos de prevención.

El estudio Martin et al. (2024) realizado en docentes universitarios de Ciencias de la Salud en Lima, Perú, se evidenció una relación directa y significativa entre los factores psicosociales del entorno académico y el síndrome de burnout. En particular, el 49,24 % del profesorado presentó altos niveles de cansancio emocional, mientras que la sobrecarga de trabajo alcanzó un nivel alto en el 51,52 % de los casos, resultados que reflejan cómo la exigencia laboral, el escaso reconocimiento institucional y la multiplicidad de funciones asignadas a los docentes se consolidan como elementos de riesgo psicosocial, comprometiendo su estabilidad emocional y afectando la calidad del proceso educativo.

De igual manera, Hidalgo y Meneses (2024a), en un estudio desarrollado en la Universidad Nacional de Chimborazo, evidenció que el 56,1 % de la planta docente de la institución objeto de estudio presentaba síntomas de síndrome de burnout, siendo el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal los componentes más afectados. Las principales causas identificadas fueron la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento institucional, la interferencia de las labores académicas en la vida personal y la inseguridad contractual. Estos resultados subrayan la necesidad urgente de implementar estrategias institucionales orientadas a mejorar el bienestar docente y prevenir el deterioro emocional derivado del contexto laboral.

### **1.3 Relación con la literatura y el estado del arte**

Diversos estudios recientes han contribuido a la comprensión del síndrome de burnout y su relación con los factores psicosociales en contextos laborales exigentes, en el estudio de Pozo y Cabrera (2022), se demostró una asociación significativa entre los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, con condiciones institucionales como la falta de liderazgo positivo, sobrecarga y presión constante. Estos hallazgos han sido fundamentales para contextualizar el fenómeno en escenarios con alta demanda, como la docencia.

Igualmente, Hidalgo y Meneses (2024) identificaron que más del 50% del profesorado universitario en la UNACH presentaba síntomas de burnout, en especial en lo relacionado con la interferencia del trabajo en la vida personal y las exigencias emocionales. Este estudio aporta evidencia desde el ámbito educativo superior, pero refleja factores comunes con el nivel medio, donde también se observa una sobrecarga de funciones y presión institucional.

Por su parte, Abril y Ánchala (2024), mediante una revisión sistemática de estudios globales, concluyeron que los factores de riesgo psicosocial vinculados al burnout incluyen condiciones como jornadas laborales extensas, falta de pausas, y elevada carga emocional. Estas variables son frecuentes en entornos escolares, donde el rol docente conlleva atención directa, tareas administrativas, planificación y acompañamiento emocional a estudiantes.

De igual forma, en la investigación de Martín et al. (2024), realizada en el personal docente de instituciones educativas fiscales, se identificó una relación estadísticamente significativa entre los niveles de riesgo psicosocial y la aparición de síntomas de burnout. Se evidenció que el 22,85 % del profesorado evaluado presentaba signos clínicos del síndrome, en especial en contextos donde predominaban jornadas extensas, tareas simultáneas y falta de sueño. Estos factores revelaron cómo las condiciones laborales adversas repercuten directamente sobre la estabilidad emocional y el desempeño educativo.

Al respecto, Jiménez et al. (2023), señalaron que los factores de riesgo más frecuentes entre el magisterio provincial incluían la presión administrativa, la falta de espacios de recuperación emocional y el desequilibrio entre carga laboral y vida personal. Estos elementos inciden negativamente en el bienestar psicológico del profesorado y reafirman la necesidad de adoptar medidas preventivas sostenidas dentro del sistema educativo, especialmente en instituciones públicas con alta demanda académica.

#### **1.4 Planteamiento de la tesis o argumento central**

La persistencia de condiciones laborales desfavorables en instituciones educativas ha propiciado la aparición de signos característicos del síndrome de burnout en los docentes, con manifestaciones que comprometen su salud emocional, motivación y

calidad del desempeño profesional, dicha problemática exige un análisis profundo de los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno escolar, como la sobrecarga laboral, la escasa autonomía y la falta de reconocimiento institucional, con el fin de generar estrategias de prevención e intervención efectivas.

Desde una perspectiva teórica, el enfoque de los riesgos psicosociales permite explicar cómo el entorno organizacional y las condiciones de trabajo pueden afectar negativamente la salud mental de los docentes, promoviendo el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, dicha investigación se sustenta en el modelo del estrés laboral crónico desarrollado por Maslach y Jackson, que relaciona la exposición prolongada a demandas emocionales y condiciones laborales adversas con el deterioro progresivo del bienestar psicológico del trabajador (citado en Amaya et al., 2021).

## **1.5 Objetivos**

### **1.5.1 Objetivo general**

Analizar los factores de riesgo psicosocial asociados al Síndrome de Burnout en los docentes de una Unidad Educativa en la provincia del Carchi, 2025.

### **1.5.2 Objetivos específicos**

1. Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral de los docentes.
2. Evaluar el nivel de síndrome de burnout en los docentes de la unidad educativa.
3. Determinar la asociación entre los factores de riesgo psicosocial y el desarrollo del síndrome de burnout.
4. Proponer estrategias preventivas orientadas a reducir los riesgos psicosociales y el impacto del burnout docente.

## **1.6 Justificación de la investigación**

El tema en desarrollo se dirige a comprender el impacto institucional sobre la salud psicosocial de los docentes, específicamente en relación con el síndrome de burnout. La persistencia de contextos laborales estresantes ha deteriorado el clima organizacional en numerosas instituciones educativas, afectando la motivación y el bienestar de los profesionales, el análisis resulta prioritario para evidenciar las

condiciones estructurales que propician el desgaste emocional docente y plantear acciones dirigidas a su mitigación.

En términos académicos, el estudio propone una aproximación reflexiva sobre los riesgos psicosociales laborales, contribuyendo al desarrollo de propuestas que favorezcan ambientes de trabajo más saludables. La línea de investigación se sustenta en la necesidad de generar evidencia científica localizada, que permita fundamentar políticas públicas coherentes con las exigencias del sistema educativo actual. Así, se busca superar enfoques centrados únicamente en la productividad, y priorizar el equilibrio emocional y la dignidad profesional del docente.

Complementariamente, se reconoce la urgencia de fortalecer una cultura institucional comprometida con la salud mental en los espacios educativos, lo que supone implementar mecanismos de prevención, estrategias de acompañamiento y modelos de gestión centrados en el cuidado del talento humano. La creación de ambientes escolares que promuevan el equilibrio emocional del docente, mediante políticas institucionales de apoyo, tiempos adecuados de recuperación y reconocimiento profesional, no solo mejora el desempeño docente, sino que también repercute positivamente en el proceso formativo de los estudiantes

## CAPÍTULO II

### 2. MARCO REFERENCIAL

#### 2.1 Marco teórico

##### 2.1.1 Factores de riesgo psicosocial laboral

Los factores de riesgo psicosocial laboral son condiciones presentes en el entorno organizacional que, por su frecuencia, intensidad o duración, pueden deteriorar progresivamente la salud mental, física y social del trabajador, esos factores incluyen aspectos como la sobrecarga de tareas, el bajo control sobre el trabajo, los conflictos interpersonales, el escaso reconocimiento y la ambigüedad en las funciones asignadas (Cervantes et al., 2023).

A diferencia de lo expuesto en el capítulo introductorio, este apartado analiza de forma detallada hallazgos empíricos sobre los efectos diferenciales que tienen estos factores en profesiones de alta demanda emocional. Por ejemplo, el estudio de Castro y Silva, (2024) con psicólogos clínicos evidenció que la exposición continua a escenarios de sufrimiento ajeno, sin pausas para el autocuidado, incrementa notablemente la vulnerabilidad al estrés crónico, el hallazgo permite entender que no solo la cantidad de trabajo, sino también su contenido emocional, incide en el deterioro psicosocial.

En el contexto docente, investigaciones recientes han encontrado que las exigencias administrativas, la imposición de metas estandarizadas y la falta de participación en la toma de decisiones configuran un escenario de riesgo persistente Hidalgo y Meneses (2024). De esta manera, se ha observado que en instituciones con escasa retroalimentación o con liderazgos autoritarios, los niveles de ansiedad y fatiga emocional aumentan significativamente, afectando el desempeño y la permanencia laboral del profesorado.

Estos elementos destacan la necesidad de comprender los factores de riesgo psicosocial no solo como condiciones externas, sino como procesos organizacionales que interactúan con la subjetividad del trabajador. Por tanto, su análisis requiere considerar tanto el diseño del trabajo como la cultura institucional y las relaciones laborales que configuran el día a día en los espacios educativos.

### **2.1.2 El síndrome de burnout: concepto y dimensiones**

El síndrome de burnout, también denominado "síndrome de desgaste ocupacional", constituye una manifestación compleja del estrés laboral crónico que no ha sido gestionado adecuadamente. Esta condición se define por tres componentes fundamentales: agotamiento emocional, despersonalización y disminución en la percepción de logro profesional (Maslach y Jackson, citados en (Abril y Ánchala, 2024)). El agotamiento emocional representa la dimensión central y se refiere al sentimiento de estar emocionalmente sobrecargado, mientras que la despersonalización se traduce en actitudes negativas o indiferentes hacia los destinatarios del trabajo.

En ambientes escolares con cargas emocionales elevadas y estructuras de apoyo limitadas, el burnout tiende a desarrollarse como una reacción crónica al desequilibrio entre demandas y recursos disponibles. Estudios recientes revelan que los docentes enfrentan este síndrome con mayor frecuencia cuando son sometidos a exigencias burocráticas, evaluaciones externas rigurosas y falta de autonomía en su práctica pedagógica (Pozo y Cabrera, 2022).

Este abordaje permite no solo clarificar los elementos constitutivos del burnout, sino también diferenciarlo de otros trastornos del estado de ánimo, destacando su carácter contextual y progresivo. Al mismo tiempo, sienta las bases para analizar en los siguientes apartados su estrecha relación con los factores psicosociales y las posibles estrategias de mitigación en el ámbito educativo.

### **2.1.3. Relación entre factores psicosociales y burnout**

El vínculo entre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout ha sido ampliamente documentado en diversas disciplinas, particularmente en contextos laborales donde las exigencias superan los recursos disponibles. Lo que propone un análisis teórico más profundo que complementa lo señalado en capítulos anteriores, incorporando marcos explicativos como el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa y el modelo de demandas-recursos.

El modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa, desarrollado por Siegrist (1996), postula que cuando los individuos perciben que el esfuerzo invertido en su labor no es correspondido con recompensas adecuadas ya sean económicas, sociales o de

reconocimiento lo que puede incrementar el riesgo de estrés crónico y desgaste emocional. dicho enfoque ha sido adaptado con éxito al entorno educativo por estudios recientes como el de Abril y Ánchala (2024), quienes observan una fuerte asociación entre la sobrecarga laboral y la aparición de síntomas de burnout en docentes.

Por su parte, el modelo de demandas y recursos laborales (Job Demands-Resources Model), ampliamente utilizado en investigaciones psicosociales, sostiene que un entorno donde las demandas son elevadas y los recursos escasos tiende a generar fatiga emocional, despersonalización y baja realización profesional (Velásquez et al., 2023). En este contexto, el agotamiento no se produce únicamente por la cantidad de trabajo, sino por la falta de elementos protectores como autonomía, apoyo del liderazgo, retroalimentación o reconocimiento.

La literatura reciente ha documentado una fuerte correlación entre los factores de riesgo psicosocial y la aparición del síndrome de burnout en docentes, particularmente en contextos educativos con alta presión institucional. Investigaciones como las de Velasco y Herrera (2025) y Castro y Silva (2024b) han evidenciado que el exceso de tareas simultáneas, la ausencia de pausas laborales, la sobrecarga administrativa y la falta de autonomía en el desempeño profesional son determinantes en el desarrollo del agotamiento emocional. Estos hallazgos advierten que el entorno escolar, cuando no provee apoyo organizacional, se convierte en un escenario propenso al deterioro del bienestar docente.

Este hallazgo es extrapolable al contexto educativo, donde los docentes también enfrentan exigencias emocionales constantes, presión por resultados, tareas fuera de su campo profesional, y un entorno organizacional que muchas veces no brinda contención emocional ni apoyo estructural. De acuerdo con el artículo publicado en la revista *International Journal of Environmental Research and Public Health* (2022), las condiciones laborales exigentes, cuando se mantienen en el tiempo, afectan la salud mental de los trabajadores, generando un deterioro progresivo de su bienestar (Estrada et al., 2025).

El modelo de demandas y recursos laborales (Job Demands-Resources Model) sostiene que un desequilibrio entre las demandas laborales (tiempo, esfuerzo emocional, presión) y los recursos disponibles (apoyo, control, recompensas) incrementa significativamente el riesgo

de burnout. La falta de recursos psicológicos e institucionales para enfrentar las exigencias laborales genera un desgaste acumulativo que compromete la motivación, el desempeño y la salud integral del docente (Bakker y Demerouti, 2017 como citó Castro Romero et al., 2023)

#### **2.1.4 Factores protectores y estrategias de prevención**

Si bien el burnout es una respuesta al entorno laboral adverso, diversos estudios identifican factores protectores que pueden mitigar su impacto. Entre ellos se destacan la práctica regular de ejercicio, el acceso a redes de apoyo emocional, la participación en programas de salud mental institucional, y la posibilidad de contar con espacios para el autocuidado(Castro y Silva, 2024a).

En el campo educativo, resulta prioritario implementar estrategias de prevención enfocadas en el fortalecimiento del clima laboral, el reconocimiento profesional, la promoción de la autonomía y el acompañamiento institucional, de la institución objeto de estudio. La intervención temprana y el monitoreo constante de los indicadores de salud mental permiten reducir la prevalencia del burnout y promover entornos laborales más sostenibles. Hidalgo y Meneses, (2024) destacan que el liderazgo transformacional, el trabajo colaborativo y la participación activa de los docentes en las decisiones pedagógicas son herramientas clave para crear un entorno resiliente.

Asimismo, el diseño de programas institucionales debe contemplar acciones como la reducción de cargas administrativas innecesarias, la formación continua en habilidades socioemocionales y la habilitación de espacios seguros para el diálogo y la reflexión profesional. En investigaciones recientes, se ha demostrado que las intervenciones centradas en el fortalecimiento de recursos personales como la autoeficacia, el sentido de coherencia o la regulación emocional, tienen un efecto protector ante las condiciones estresantes del trabajo docente (Soledad y López, 2022).

Por tanto, el abordaje de los factores de riesgo psicosocial y del síndrome de burnout no puede limitarse a la acción individual del docente, sino que requiere una respuesta estructural desde las políticas educativas, la gestión institucional y la cultura organizacional orientada al cuidado del talento humano. Esta perspectiva integradora fortalece el enfoque preventivo y fomenta la construcción de comunidades educativas más saludables y sostenibles en el tiempo.

### **2.1.5 Fundamentación del problema**

En la actualidad, el síndrome de burnout representa uno de los principales riesgos psicosociales en el entorno laboral docente, afectando especialmente a quienes ejercen su profesión en niveles educativos básicos. La docencia, por su naturaleza altamente demandante y emocional, ha sido reconocida como una de las profesiones con mayor prevalencia de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. Estos componentes, que configuran el burnout, no solo impactan negativamente en la salud mental de los docentes, sino que también inciden directamente en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje (Romero et al., 2024).

Diversos estudios han demostrado que los factores de riesgo psicosocial están profundamente vinculados con la aparición del burnout. Entre ellos destacan la sobrecarga laboral, el escaso reconocimiento, el conflicto de rol, las demandas emocionales, la falta de autonomía y el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa (Chávez, 2023). La constante presión institucional, el cumplimiento de normativas burocráticas y la falta de apoyo por parte de los directivos generan escenarios que sobre exigen al docente, incrementando su vulnerabilidad a desarrollar este síndrome.

En particular, se ha identificado que los docentes en instituciones con escasos recursos, elevados niveles de violencia escolar o insuficiente infraestructura educativa son más propensos a experimentar un deterioro progresivo en su bienestar psicoemocional (Castro y Silva, 2024). A ello se suma la doble presencia, es decir, la carga mental asociada a la gestión de responsabilidades familiares y laborales, la cual afecta especialmente a las mujeres docentes (Estrella et al., 2023).

Por tanto, resulta imprescindible fundamentar el estudio del burnout en el marco de los riesgos psicosociales, entendiendo que su prevención no puede limitarse a la intervención individual, sino que requiere una revisión estructural del ambiente organizacional y de las condiciones laborales que enfrentan los docentes. Desde un enfoque de salud ocupacional, abordar el burnout implica no solo identificar sus manifestaciones, sino también comprender los contextos institucionales que lo propician y los mecanismos institucionales que pueden prevenirlo.

### **2.1.6 Conceptualización de la problemática**

El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste ocupacional, ha sido definido por Maslach y Jackson (1981) como una respuesta prolongada a factores estresantes crónicos en el ámbito laboral. Se caracteriza por la presencia de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y reducción del logro personal. Esta problemática se manifiesta cuando los recursos psicológicos del trabajador se agotan, impidiéndole enfrentar adecuadamente las demandas de su labor cotidiana (Castro y Silva, 2024).

En el sector educativo, este síndrome cobra particular relevancia debido al contacto constante y directo con estudiantes, padres de familia y autoridades institucionales, lo que exige una alta carga emocional sostenida. Según lo señala Castro y Silva (2024), el burnout en docentes se traduce en pérdida de motivación, ausentismo, disminución del desempeño, tensiones interpersonales y en algunos casos, abandono de la profesión.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) ha reconocido oficialmente al burnout como un fenómeno ocupacional vinculado al estrés laboral crónico no gestionado adecuadamente. Aunque no se clasifica como una enfermedad, sus consecuencias son significativas en términos de salud pública, especialmente en contextos donde no se cuenta con programas institucionales de salud mental ni con protocolos de prevención del riesgo psicosocial (Romero et al., 2024).

Dentro del sistema educativo, la conceptualización del burnout debe comprenderse desde una perspectiva multicausal, en la que confluyen aspectos personales, organizacionales y sociales. Por ejemplo, las condiciones laborales precarias, la rigidez administrativa, la falta de capacitación, la escasa participación en la toma de decisiones y la evaluación punitiva del desempeño conforman un ecosistema propicio para el desgaste profesional (Mena, 2025).

### **2.1.7 Teorías que respaldan el estudio**

Comprender el burnout docente desde una óptica integral exige la revisión de teorías que expliquen su origen en la dinámica laboral. Una referencia obligada es el Modelo Demanda-Control-Apoyo de Karasek y Theorell (1990), donde se plantea que la interacción entre alta carga de trabajo, bajo control sobre las tareas y poco respaldo social conforma un entorno propenso al estrés. En espacios escolares, esta interacción se manifiesta en exigencias

burocráticas, presión por resultados y limitada participación en decisiones pedagógicas (Valsania et al., 2022).

Desde otra perspectiva, el Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996) destaca la tensión generada cuando el compromiso del trabajador no encuentra una retribución equivalente en términos salariales, reconocimiento o crecimiento profesional. Esta sensación de descompensación emocional puede instalar un estado de insatisfacción sostenida, que repercute en el desempeño educativo y la salud mental (Chávez, 2023).

Por su parte, la teoría propuesta por Maslach y Jackson (1981) profundiza en la sintomatología del burnout, al identificar tres dimensiones que lo caracterizan: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Su enfoque ha facilitado el diseño de instrumentos diagnósticos como el Maslach Burnout Inventory (MBI), herramienta ampliamente utilizada en investigaciones docentes (Pozo y Cabrera, 2022).

Una contribución más reciente proviene del Modelo de Demandas-Recursos Laborales de Bakker y Demerouti (2007), el cual propone que el balance entre las exigencias del puesto y los recursos disponibles define el nivel de bienestar ocupacional. Cuando las exigencias superan las herramientas para enfrentarlas, surgen manifestaciones de desgaste emocional, ausentismo y desconexión con el entorno profesional (Romero et al., 2024).

### **2.1.8 Investigaciones previas y su relación con el problema**

Uno de los estudios relevantes es el de Flores y Herrera (2024), quienes analizaron los factores de riesgo psicosocial en docentes de Educación Secundaria Obligatoria del Instituto Santa Teresa en la ciudad de Jaén. A través del cuestionario CoPsoQ-ISTAS21, identificaron niveles preocupantes de exposición en dimensiones como exigencias psicológicas, inseguridad sobre el futuro, doble presencia y estima, condiciones que afectan directamente el bienestar emocional del profesorado. Estos resultados evidencian la urgencia de implementar estrategias preventivas que favorezcan entornos laborales más saludables en el ámbito educativo.

En otro contexto, Velásquez et al., (2023) realizaron un análisis en psicólogos clínicos que atendían a población vulnerable en el sistema de salud pública, su investigación concluyó que la alta demanda emocional y la exposición continua a situaciones traumáticas generaban

una tendencia al agotamiento emocional y a la despersonalización. A través del Cuestionario de Riesgos Psicosociales de la OIT y la escala MBI, se demostró que los psicólogos que no contaban con espacios de apoyo institucional presentaban síntomas avanzados de burnout.

Igualmente, un estudio de Ruiz et al. (2023) aplicado a profesionales de enfermería en hospitales públicos de Quito, evidenció que la falta de autonomía, los turnos rotativos y la presión institucional intensificaban los niveles de estrés y agotamiento. El 41 % del personal presentó síntomas de burnout moderado, destacándose la dimensión del agotamiento emocional como la más afectada. El estudio recomendó fortalecer los canales de comunicación organizacional y promover programas de autocuidado estructurados.

Otra investigación pertinente es la realizada por Pozo y Cabrera (2022), quienes exploraron los efectos del burnout en docentes universitarios de jornada completa en la región Sierra. Mediante un enfoque mixto, se constató que los mayores niveles de agotamiento emocional se presentaban en quienes desempeñaban funciones administrativas además de las académicas, el estudio subrayó la relevancia del equilibrio entre las cargas laborales y la formación continua como mecanismos de mitigación del síndrome.

El trabajo de Inzunza et al., (2023) empleó el modelo de demandas-recursos laborales para evaluar los factores de agotamiento docente en centros educativos públicos de Guayas. Se determinó que la falta de recursos materiales y la presión institucional por resultados generaban altos niveles de estrés y agotamiento profesional. El estudio concluyó que el fortalecimiento del apoyo organizacional y la participación docente en la toma de decisiones son elementos esenciales para prevenir el burnout.

Velasco y Herrera (2025) realizaron un estudio sobre los factores de riesgo asociados al síndrome de burnout en docentes de la provincia del Carchi. Se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y se identificaron tres factores de riesgo relevantes: falta de reconocimiento, clima organizacional y carga laboral. Entre los hallazgos se destaca que los niveles de agotamiento emocional estuvieron significativamente vinculados con la percepción de una carga laboral excesiva y la falta de apoyo institucional. Los autores recomendaron diseñar estrategias de intervención psicosocial que consideren estas dimensiones, con énfasis en el bienestar docente.

Aquilla y Mariño (2024) evaluaron los riesgos psicosociales que predisponen al síndrome de burnout en personal sanitario del Hospital Aida León de Rodríguez Lara. A través del uso combinado de una encuesta validada por el Ministerio de Trabajo y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), se identificó que el 22.85 % de los encuestados presentó burnout y que existía una relación significativa entre el riesgo psicosocial general y la prevalencia del síndrome (coeficiente de 0.643). Se concluye que la carga laboral elevada, los turnos rotativos y la falta de descanso son los principales factores asociados al agotamiento.

En el estudio de Martin et al. (2024), realizado en docentes universitarios de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima, se identificó una relación significativa entre los factores psicosociales y el síndrome de burnout. Los resultados mostraron que el 43,94 % del profesorado presentó un nivel medio del síndrome, con un 49,24 % que evidenció un nivel alto de cansancio emocional. Además, la dimensión de carga de trabajo también registró un nivel alto en el 51,52 % de los docentes, lo que sugiere que las exigencias laborales prolongadas inciden de manera directa sobre el agotamiento emocional. Esta evidencia subraya la necesidad de considerar el entorno laboral docente como un espacio vulnerable al desgaste psicológico cuando no se establecen mecanismos adecuados de prevención y apoyo institucional.

Jiménez et al. (2023) desarrollaron una revisión dirigida a trabajadores del sector salud, donde analizaron los factores psicosociales vinculados al síndrome de burnout. El estudio evidenció que la carga laboral elevada, la presión por alcanzar resultados y la limitada autonomía sobre el ritmo del trabajo fueron elementos que incrementaron el agotamiento emocional, también señalaron que la falta de reconocimiento institucional y la poca conciliación entre la vida personal y las exigencias laborales influyeron en la evolución del síndrome.

Hidalgo y Meneses, (2024) llevaron a cabo un estudio con docentes de la Universidad Nacional de Chimborazo, donde se identificaron factores específicos asociados al burnout como la carga administrativa excesiva, las exigencias evaluativas y el escaso reconocimiento laboral. Se utilizó el MBI como instrumento principal, determinando una prevalencia

significativa de agotamiento emocional y una correlación directa entre estas condiciones laborales y el deterioro de la salud mental docente.

## **2.2 Marco legal**

En atención a la pirámide de Kelsen, el marco normativo relacionado con la protección de la salud mental en el ámbito laboral ecuatoriano se estructura desde la norma suprema hasta las disposiciones técnicas, garantizando progresivamente derechos fundamentales, obligaciones del Estado y lineamientos específicos. Esta jerarquía legal permite entender con claridad cómo se articula el respaldo jurídico a la prevención del síndrome de burnout:

**1. Constitución de la República del Ecuador (2008)** La Constitución establece el principio de dignidad humana como eje fundamental del Estado. El artículo 66, numeral 1, reconoce y garantiza el derecho a una vida digna, lo cual incluye el ejercicio de una actividad laboral que no atente contra la salud mental y emocional. Además, el artículo 326, numeral 5, obliga al Estado a velar por condiciones laborales que respeten la integridad física y psicológica del trabajador, promoviendo entornos seguros y saludables. Art. 326, numeral 5: Asegura que los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus actividades en ambientes que garanticen su seguridad, salud y bienestar.

**2. Tratados Internacionales** La Organización Internacional del Trabajo (1983) en su Convenio 155, ratificado por Ecuador, establece la obligación de los países que forman parte de la organización, implementar políticas nacionales sobre seguridad y salud ocupacional. En este marco se reconocen los riesgos psicosociales como amenazas reales al bienestar del trabajador. Dicho convenio implica la adopción de medidas preventivas, incluyendo programas de vigilancia, regulación de la carga laboral y promoción de la salud mental en el entorno de trabajo.

**3. Ley Orgánica de Salud**, la cual establece que la salud es un derecho irrenunciable de toda persona. El artículo 7 obliga al Estado a garantizar el acceso universal a servicios de salud integral, lo que abarca la atención a enfermedades mentales derivadas de condiciones laborales. Por su parte, el artículo 11 refuerza el deber del Estado de diseñar políticas públicas dirigidas a prevenir y controlar riesgos laborales, haciendo énfasis en la intervención

temprana sobre factores que afecten el bienestar psicológico de los trabajadores (Congreso Nacional, 2022).

**4. Código del Trabajo** El Código del Trabajo contiene obligaciones explícitas para empleadores en materia de prevención de enfermedades ocupacionales. El artículo 42, numeral 33, dispone que el empleador debe velar por la salud del trabajador, evitando prácticas laborales que pongan en riesgo su equilibrio mental. El artículo 430 tipifica como enfermedades profesionales aquellas que provienen del entorno laboral, incluyendo el síndrome de burnout cuando es diagnosticado formalmente, abriendo la vía para el reconocimiento de licencias médicas y compensaciones(Código del trabajo, 2005).

#### **5. Reglamento de Seguridad y Salud del Trabajadores (Decreto Ejecutivo 255, 2024)**

El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, vigente desde mayo de 2024 mediante el Decreto Ejecutivo N.º 255, actualiza el marco normativo ecuatoriano para la protección integral de las personas trabajadoras. Su objeto es fortalecer la cultura de prevención en los centros laborales mediante políticas y procedimientos orientados a identificar, evaluar, controlar y mitigar los factores de riesgo, incluidos los ergonómicos y psicosociales. La norma delimita deberes y responsabilidades de empleadores y trabajadores, exige la designación de responsables y la conformación de instancias paritarias, refuerza la capacitación y la vigilancia de la salud, y establece lineamientos para la gestión de emergencias y la investigación de accidentes y enfermedades profesionales. Reconoce expresamente la necesidad de gestionar riesgos psicosociales como aquellos que pueden conducir a trastornos relacionados con el estrés ocupacional e incorpora disposiciones transitorias para articular la emisión de normativa técnica secundaria, garantizando continuidad regulatoria mientras se implementan los nuevos instrumentos (Presidencia de la República del Ecuador, 2024).

**6. Normas Técnicas del Ministerio del Trabajo Análisis del Acuerdo Ministerial, El Acuerdo Ministerial MDT-2025-102, emitido por el Ministerio del Trabajo de Ecuador,** establece lineamientos normativos sobre la jornada laboral reducida emergente, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica Reformatoria del Código del Trabajo, el instrumento responde a la necesidad de proteger el empleo formal en contextos de crisis

económica o emergencia nacional, permitiendo a los empleadores acordar con sus trabajadores una disminución temporal de la jornada sin desvinculación laboral (Ministerio del Trabajo, 2025).

El acuerdo tiene como finalidad regular los procedimientos y requisitos que deben seguir los empleadores del sector privado para acogerse a la figura de la jornada reducida emergente, asegurando que se mantengan los derechos esenciales de los trabajadores como el acceso a seguridad social, estabilidad y remuneraciones proporcionales a la jornada.

## CAPÍTULO III

### 3. MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1 Enfoque investigación

La presente investigación adoptó un enfoque cuantitativo, ya que permitió medir de forma objetiva la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en los docentes, el enfoque facilitó la recolección de datos estandarizados mediante encuestas, lo que posibilitó realizar comparaciones estadísticas entre las variables analizadas (Hernández, 2023).

#### 3.2 Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, ya que se orientó a resolver un problema específico relacionado con los factores psicosociales que inciden en el síndrome de burnout en docentes. Se clasificó como descriptivo-correlacional, porque se caracterizaron las variables presentes y se analizaron sus relaciones sin realizar manipulación alguna. Esta naturaleza permitió comprender las condiciones del fenómeno bajo estudio dentro de un enfoque no experimental (Hernández y Baptista 2023).

#### 3.3 Diseño de investigación

Se utilizó un diseño no experimental de corte transversal, dado que los datos fueron recolectados en un único momento en el tiempo sin intervenir sobre las variables. Este diseño permitió observar los fenómenos en su contexto natural, evaluando cómo se manifestaban los factores psicosociales y el síndrome de burnout durante el periodo de estudio (Simbaña y Gonzáles, 2023).

#### 3.4 Descripción del área de estudio

##### 3.4.1 Población y muestra

La población objeto de estudio estuvo conformada por un total de 63 docentes que laboraban en una Unidad Educativa en Carchi, durante el año lectivo 2025. Debido a que el número de participantes fue accesible y manejable, se aplicó un muestreo censal, considerando la participación de la totalidad del personal docente. Esta elección metodológica permitió obtener una visión amplia y representativa sobre los factores de riesgo psicosocial y la prevalencia del síndrome de burnout en dicho contexto educativo.

### **3.4.2 Criterios de inclusión**

Se incluyó a docentes con nombramiento o contrato vigente en la institución durante el periodo de recolección de datos, con al menos un año de experiencia en el plantel y disponibilidad para participar de forma voluntaria y consciente. También se consideró que los participantes comprendieran el propósito del estudio y firmaran el consentimiento informado.

### **3.4.3 Criterios de exclusión**

Se excluyó a los docentes que se encontraban de licencia médica, maternidad o por motivos personales, así como a quienes no completaron adecuadamente los instrumentos aplicados. También se retiraron del estudio aquellos que decidieron no participar o no autorizaron el uso de sus respuestas para fines investigativos.

### **3.5 Procedimiento**

Para el primer objetivo específico, se identificaron los factores de riesgo psicosocial a través de una encuesta estructurada basada en la Norma Técnica del Ministerio del Trabajo, presente en la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo, 2024). Se aplicó el instrumento en horas laborables con previa coordinación con los directivos de la institución.

Para el segundo objetivo específico, se determinó la prevalencia del síndrome de burnout mediante la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach [MBI] (Maslach y Leiter, 1986). La recolección se realizó en espacios de trabajo sin interrumpir las funciones docentes y bajo confidencialidad. Este instrumento ha sido aplicado en investigaciones similares en el contexto ecuatoriano, como el estudio de Echeverría (2025) quien evaluó a 23 docentes de bachillerato en Milagro a través del MBI en su versión adaptada de 21 ítems, encontrando altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, así como una disminución en la percepción de realización personal.

Para el tercer objetivo específico, se estableció la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout mediante el análisis estadístico de los datos obtenidos de ambos instrumentos.

### 3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el primer objetivo se utilizó como técnica la encuesta, aplicada a través de un cuestionario estructurado y validado por el Ministerio del Trabajo, (2018) En este caso, se empleó un cuestionario denominado evaluación de riesgo psicosocial, el cual evaluó las condiciones organizacionales, demandas del trabajo, relaciones laborales y otros factores relacionados con el contexto institucional. Este instrumento ha sido aplicado en estudios otros estudios, un ejemplo es el realizado por Egas et al. (2024) quienes analizaron a docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz mediante el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial. Los resultados evidenciaron que factores como la carga horaria excesiva, la inseguridad laboral y la falta de reconocimiento generan altos niveles de estrés, afectando la salud física y emocional de los docentes, así como la calidad educativa. En la siguiente tabla se describe las dimensiones del instrumento.

**Tabla 1**

Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

<b>Dimensión</b>	<b>Número total de ítems</b>	<b>Número de ítem en el cuestionario</b>
<b>Carga y ritmo de trabajo</b>	4	1, 2, 3, 4
<b>Desarrollo de competencias</b>	4	5, 6, 7, 8
<b>Liderazgo</b>	6	9, 10, 11, 12, 13, 14
<b>Margen de acción y control</b>	4	15, 16, 17, 18
<b>Organización del trabajo</b>	6	19, 20, 21, 22, 23, 24
<b>Recuperación</b>	5	25, 26, 27, 28, 29
<b>Soporte y apoyo</b>	4	30, 31, 32, 33
<b>Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio</b>	3	35, 36, 38, 56
<b>Otros puntos importantes: Acoso sexual</b>	2	41, 42
<b>Otros puntos importantes: Acoso laboral</b>	2	43, 48
<b>Otros puntos importantes: Adicción al trabajo</b>	5	44, 45, 46, 51, 57
<b>Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo</b>	2	40, 47
<b>Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral - familiar)</b>	2	46, 49
<b>Otros puntos importantes: Estabilidad laboral</b>	5	37, 39, 42, 52, 54

El cuestionario se valora en una escala Likert de 5 puntos (1 = nunca / 5 = siempre).

A partir de las puntuaciones obtenidas por cada docente en los ítems:

1. **Se suman las respuestas de cada dimensión.**

- Ejemplo: Carga y ritmo de trabajo (ítems 1–4), si un docente responde 3, 4, 2, 5 → total = 14.

2. **Se obtiene un puntaje promedio por dimensión.**

- Ejemplo:  $14 \div 4 = 3,5$ .

3. **Se clasifican los niveles de riesgo.**

- **Bajo riesgo (1,00 – 2,49):** condiciones organizacionales adecuadas, sin afectación significativa.
- **Riesgo medio (2,50 – 3,49):** existen presiones o deficiencias que pueden afectar a largo plazo.
- **Riesgo alto (3,50 – 5,00):** se identifican situaciones críticas que requieren intervención inmediata.

4. **Interpretación global:**

- Si la mayoría de dimensiones se concentran en riesgo bajo, se considera que el clima psicosocial es favorable.
- Si predominan los niveles medio o alto, se recomienda establecer planes de mejora, prevención de estrés y fortalecimiento del clima organizacional.

Para el segundo objetivo, la técnica también fue la encuesta, esta vez mediante el Inventario de Burnout de Maslach [MBI], instrumento ampliamente validado a nivel internacional, el cuestionario midió las tres dimensiones números de ítem de la guía del síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Se garantizó el anonimato y la voluntariedad de las respuestas.

**Tabla 2**

Dimensiones del Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

Dimensión	Número total de ítems	Ítems del cuestionario
<b>Agotamiento emocional</b>	9	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20
<b>Despersonalización</b>	5	5, 10, 11, 15, 22
<b>Realización personal</b>	8	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19,21

*Nota. Maslach y Leiter, (1986)***3.7 Técnicas de análisis de datos**

Objetivo específico 1: Identificar los factores psicosociales presentes en el entorno laboral docente.

Para este objetivo, los datos fueron recolectados mediante la aplicación del *Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial*, elaborado en Google Forms y aplicado de forma digital a los docentes de la institución. Posteriormente, la información se tabuló en Microsoft Excel, siguiendo la guía de valoración propuesta por el Ministerio del Trabajo, (2024). Los resultados se organizaron en tablas y figuras que permitieron visualizar la frecuencia e intensidad de los factores identificados en cada dimensión. La interpretación se realizó en función de la clasificación por niveles de riesgo: bajo, medio y alto, de acuerdo con la matriz de riesgo psicosocial establecida en la normativa técnica.

**Tabla 3**

Dimensiones y calificación

Dimensiones	Definiciones	Cantidad de Items	Número de los Items	RESULTADO POR DIMENSIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL		
				Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.	4	1 al 4	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las	4	5 al 8	13 a 16	8 a 12	4 a 7

	demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.					
Liderazgo	Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.	6	9 al 14	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales.)	4	15 al 18	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.	6	19 al 24	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales.	5	25 al 29	16 a 20	10 a 15	5 a 9
SopORTE y apoyo	Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales.	5	30 al 34	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.	4	35, 38, 53 y 56	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.	2	41 y 50	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.	2	43 y 48	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.	5	36, 45, 51, 55 y 57	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.	2	40 y 47	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar	2	46 y 49	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.	5	37, 39, 42, 52 y 54	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.	2	44 y 58	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Resultado Global	Número de los Items	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	58	175 a 232	117 a 174	58 a 116

*Nota.* Se presenta la escala de Calificación del riesgo psicosocial presentada por Ministerio del Trabajo, (2024).

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de síndrome de burnout en los docentes de la institución.

Se empleó el Inventario de Burnout de Maslach (*MBI*) (Maslach y Leiter, 1986), también aplicado mediante Google Forms y tabulado en Microsoft Excel. Este instrumento permitió categorizar los niveles de burnout en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. La escala de respuesta fue tipo Likert de siete puntos (0 = nunca, 6 = todos los días). La clasificación de los puntajes se organizó en niveles bajo, medio y alto según los criterios de validación del MBI, lo que permitió identificar el grado de afectación emocional y el nivel de síndrome de burnout en los docentes.

### **Dimensiones del síndrome de burnout [MBI]**

Se recopilaron las respuestas al Inventario de Burnout de Maslach [MBI] aplicado a docentes. Este instrumento está compuesto por 22 ítems que se agrupan en tres dimensiones:

- **Agotamiento emocional [AE]:** ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.
- **Despersonalización [DP]:** ítems 5, 10, 11, 15, 22.
- **Realización personal [RP]:** ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Se calcularon los promedios de cada dimensión por persona, y se clasificaron en bajo, medio o alto nivel según los puntos de corte establecidos por Maslach y Jackson (1986). La clasificación es necesaria para establecer el grado de riesgo de burnout.

Para calcular el puntaje de cada persona en la escala, se suman las opciones de respuesta (escala de puntuación de 0 a 6) de los ítems por cada una de las dimensiones. Para todas las subescalas, los pesos de las respuestas son los siguientes:

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

Se suman las respuestas dadas a los ítems, de manera que la escala de agotamiento o cansancio emocional presenta una puntuación máxima de 54, la de despersonalización una puntuación máxima 30 y finalmente, la dimensión de realización personal un puntaje máximo de 48.

Interpretación del indicador

#### **Tabla 4**

### Rango de puntajes de Agotamiento Emocional

Nivel de burnout	Puntuación	Interpretación
Bajo burnout	0–18 puntos	Bajo nivel de agotamiento emocional
Medio burnout	19–26 puntos	Nivel medio de agotamiento emocional
Alto burnout	27–54 puntos	Alto nivel de agotamiento emocional

*Nota.* (Maslach y Leiter, 1986).

### Tabla 5

#### Rango de puntajes de Despersonalización

Nivel de burnout	Puntuación	Interpretación
Bajo burnout	0–6 puntos	Baja despersonalización
Medio burnout	6–9 puntos	Nivel medio de despersonalización
Alto burnout	10–30 puntos	Alta despersonalización

*Nota.* (Maslach y Leiter, 1986).

### Tabla 6

#### Rango de puntajes de Realización Personal

Nivel de burnout	Puntuación	Interpretación
Bajo burnout	40–48 puntos	Alta realización personal
Medio burnout	34–39 puntos	Realización personal media
Alto burnout	0–33 puntos	Baja realización personal (mayor presencia de burnout)

*Nota.* (Maslach y Leiter, 1986).

Se define el síndrome de *burnout* por altas puntuaciones en las dos primeras subescalas (agotamiento y despersonalización) y bajas en la tercera (realización personal).

Objetivo específico 3: Analizar la relación entre los factores psicosociales y el síndrome de burnout en los docentes.

Para este análisis, se empleó la prueba de correlación de Spearman, dado que las variables manejadas fueron ordinales y no siguieron una distribución normal. Esta técnica

permitió establecer si existía una relación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales evaluados y las dimensiones del síndrome de burnout.

### **Fórmula del coeficiente de correlación de Spearman**

El coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ) se utiliza para medir el grado de relación entre dos variables ordinales. Es especialmente útil cuando los datos no presentan una distribución normal o cuando se trabajan con escalas tipo Likert, como en el presente estudio.

$$\rho = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

- $\rho$  = Coeficiente de correlación de Spearman.
- $d^i$  = Diferencia entre los rangos de cada par de variables.
- $n$  = Número total de observaciones (pares de datos comparados).

### **Procedimiento de cálculo**

**Asignación de rangos:** Se ordenan los valores de cada variable y se asignan rangos a los datos de manera ascendente (de menor a mayor).

**Cálculo de diferencias:** Para cada par de observaciones, se calcula la diferencia entre los rangos asignados

**Elevación al cuadrado:** Se obtiene el cuadrado de cada diferencia ( $d^2$ ) para eliminar los signos negativos y ponderar la magnitud de las diferencias.

**Sustitución en la fórmula:** Se reemplazan los valores

### **Interpretación:**

El valor resultante de  $\rho$  varía entre **-1 y +1**:

Si  $\rho = +1$ : existe una correlación positiva perfecta.

Si  $\rho = -1$ : existe una correlación negativa perfecta.

Si  $\rho=0$   $\rho=0$ : no hay relación significativa entre las variables.

El análisis de la relación entre los factores de riesgo psicosocial y las dimensiones del síndrome de burnout permite comprender el impacto que las condiciones laborales ejercen sobre la salud mental del personal docente. En esta fase del estudio se aplicó la correlación de Spearman ( $\rho$ ), dado que las variables analizadas corresponden a escalas ordinales derivadas de los cuestionarios de riesgo psicosocial y del Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Con este método estadístico no paramétrico se puede identificar la dirección y fuerza de la asociación entre los factores de riesgo y las dimensiones del síndrome como: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, sin requerir supuestos de normalidad en la distribución de los datos.

Objetivo específico 4: Proponer estrategias preventivas orientadas a reducir los riesgos psicosociales y el impacto del burnout docente.

Para este objetivo se desarrolló un análisis reflexivo de los hallazgos obtenidos en los objetivos anteriores, lo que permitió identificar patrones críticos de riesgo y establecer puntos estratégicos de intervención. A partir de esta síntesis, se formularon propuestas preventivas sustentadas en evidencia científica y alineadas con las necesidades reales del entorno educativo investigado. Estas estrategias fueron clasificadas según su viabilidad, pertinencia institucional y nivel de impacto sobre la salud psicosocial del profesorado.

### **3.8 Consideraciones éticas**

La investigación respetó los principios éticos establecidos y las disposiciones normativas del Comité de Ética correspondiente. A cada participante se le solicitó un consentimiento informado previo a la aplicación de los instrumentos, asegurando la confidencialidad, el anonimato y la voluntariedad de su participación. Los datos recolectados fueron utilizados exclusivamente con fines académicos, y no se generó ningún tipo de daño físico, emocional o social durante el desarrollo del estudio. Se garantizó el respeto por la dignidad, la privacidad y la integridad de los docentes involucrados.

## CAPITULO IV

### 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para el desarrollo del tema, se aplicaron instrumentos como la encuesta de Burnout de Maslach [MBI] y el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales validados. En esta sección se recoge y analiza los hallazgos obtenidos, aplicados a los docentes de una Unidad Educativa en Carchi participantes del estudio para la obtención de datos precisos y relevantes que permitieran dar respuesta a los objetivos específicos planteados.

#### 4.1 Resultados

La Tabla 7 presenta las características sociodemográficas de los docentes participantes en el estudio (n = 63), en ella se describieron variables como sexo, edad, nivel de instrucción y antigüedad laboral, con el propósito de contextualizar el perfil de la población investigada.

**Tabla 7**

Características sociodemográficas de los docentes participantes (n = 63)

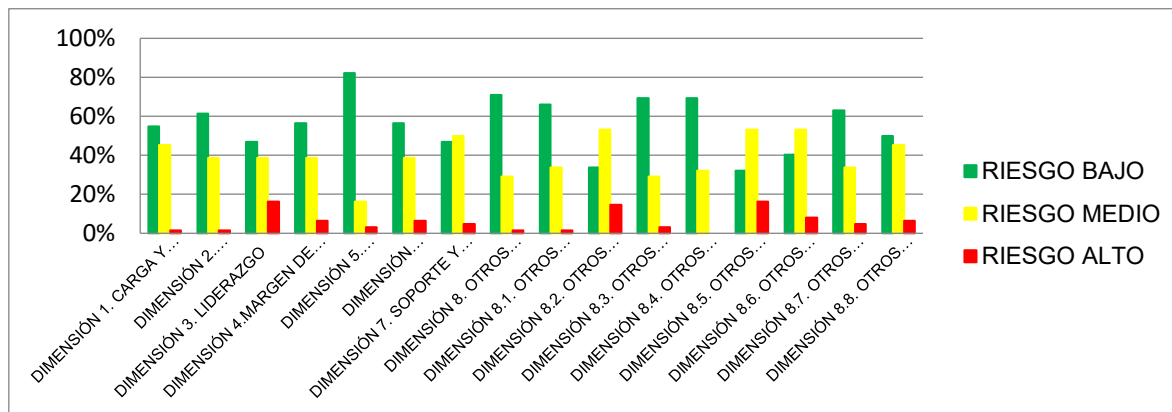
Variable	Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Sexo	Hombre	40	63.5
	Mujer	23	36.5
Edad	16–24 años	3	4.8
	25–34 años	11	17.5
	35–43 años	14	22.2
	44–52 años	20	31.7
	≥53 años	15	23.8
	Nivel de instrucción	Educación básica	0
Técnico / Tecnológico		7	11
Tercer nivel		38	60.3
Cuarto nivel		18	28.6
Antigüedad laboral	0–2 años	8	12.7
	3–10 años	22	34.9
	11–20 años	15	23.8
	≥21 años	18	28.6
Autoidentificación étnica	Mestizo/a	62	98.4
	Indígena	1	1.6

## Identificación de factores de riesgo psicosocial (Objetivo específico 1)

La medición de los factores de riesgo psicosocial se realizó mediante la aplicación del cuestionario de riesgos psicosociales, el cual permitió analizar diversas dimensiones clave: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, así como otros puntos importantes vinculados a acoso discriminatorio, acoso sexual, acoso laboral, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia (laboral–familiar), estabilidad laboral y salud auto percibida. La figura 1 consolida y muestra las frecuencias de respuesta de los docentes encuestados ante afirmaciones relacionadas con estas dimensiones, diferenciadas por la escala de recurrencia: nunca, algunas veces al año, al mes, a la semana y diariamente. A través de este análisis, se identificó la presencia y recurrencia de conductas o percepciones que, al acumularse, pueden constituir factores de riesgo psicosocial significativos en el entorno laboral.

**Figura 1**

Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión



**Tabla 8**

Dimensiones de los riesgos psicosociales

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	55%	45%	2%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	61%	39%	2%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	47%	39%	16%

DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	56%	39%	6%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	82%	16%	3%
DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN	56%	39%	6%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	47%	50%	5%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	71%	29%	2%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	66%	34%	2%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	34%	53%	15%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	69%	29%	3%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	69%	32%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO	32%	53%	16%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	40%	53%	8%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	63%	34%	5%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	50%	45%	6%

*Nota.* La tabla muestra el promedio general por cada una de las dimensiones del instrumento de encuesta sobre el riesgo psicosocial.

**Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo:** Los resultados muestran que el 55% de los docentes se encuentran en riesgo bajo, 45% en riesgo medio y un 2% en riesgo alto, lo que revela una carga laboral moderada con cierta percepción de sobreexigencia. Aunque la mayoría considera manejable su carga de trabajo, una parte importante experimenta presión por cumplir con las responsabilidades académicas y administrativas dentro de plazos ajustados, la combinación indica la necesidad de equilibrar la distribución de tareas y fomentar estrategias de gestión del tiempo que permitan un mejor desempeño sin comprometer el bienestar físico y mental.

**Dimensión 2. Desarrollo de competencias:** En esta dimensión, el 61% de los encuestados se ubicó en riesgo bajo, 39% en riesgo medio y 2% en riesgo alto, El fortalecimiento de

habilidades y la participación en procesos formativos son percibidos como factores positivos, pero siendo necesario destacar que el grupo que reporta riesgo medio sugiere que todavía existen limitaciones en el acceso a programas continuos de formación o acompañamiento pedagógico especializado.

**Dimensión 3. Liderazgo:** El liderazgo obtuvo un resultado más preocupante, con un 47% de los docentes en riesgo bajo, 39% en riesgo medio y 16% en riesgo alto, por medio de la distribución se refleja la existencia de prácticas de dirección poco participativas y una comunicación institucional que no siempre responde a las necesidades del personal docente. La proporción de riesgo alto indica que algunos equipos perciben falta de acompañamiento y reconocimiento por parte de la autoridad, lo que puede influir negativamente en la motivación y cohesión laboral.

**Dimensión 4. Margen de acción y control:** El análisis muestra que el 56% del personal se encuentra en riesgo bajo, 39% en riesgo medio y 6% en riesgo alto, lo que sugiere que los docentes tienen cierto grado de autonomía en su trabajo, aunque limitado por las disposiciones institucionales. Dicha restricción puede generar sentimientos de frustración y menor control sobre las decisiones pedagógicas, siendo necesario incrementar los espacios de participación y consulta contribuiría a fortalecer la corresponsabilidad y el compromiso docente.

**Dimensión 5. Organización del trabajo:** El 82% de los participantes se ubica en riesgo bajo, 16% en riesgo medio y solo 3% en riesgo alto, lo que indica que la estructura organizativa es percibida como clara y funcional. La planificación y distribución de tareas son consideradas adecuadas, lo que reduce el nivel de tensión laboral, sin embargo, el pequeño porcentaje de riesgo medio y alto sugiere que existen momentos de sobrecarga por actividades extraordinarias o emergentes.

**Dimensión 6. Recuperación:** Los datos evidencian que el 56% de los docentes presenta riesgo bajo, 39% riesgo medio y 6% riesgo alto. Lo que refleja que, si bien la mayoría logra recuperarse tras la jornada laboral, un grupo significativo muestra signos de fatiga acumulada. Las responsabilidades fuera del horario institucional limitan la recuperación física y mental, por lo que se recomienda establecer pausas activas y políticas de bienestar laboral que promuevan un descanso efectivo.

**Dimensión 7. Soporte y apoyo:** aquí se observa que el 47% del personal se encuentra en riesgo bajo, 50% en riesgo medio y 5% en riesgo alto, por lo que la mayoría de los docentes percibe un ambiente de cooperación y compañerismo que actúa como un factor protector frente al estrés. No obstante, los valores medios reflejan la necesidad de fortalecer la comunicación interna y las dinámicas de trabajo colaborativo en algunos equipos docentes.

**Dimensión 8. Otros puntos importantes:** Las subdimensiones presentan comportamientos diferenciados.

**Acoso discriminatorio:** 66 % bajo, 34 % medio y 2 % alto. Los resultados reflejan relaciones respetuosas y un ambiente inclusivo, aunque deben mantenerse políticas activas contra cualquier forma de discriminación.

**Acoso laboral:** 34 % bajo, 53 % medio y 15 % alto. Es una de las dimensiones con mayor preocupación, ya que revela la existencia de conflictos o comportamientos inadecuados entre miembros de la comunidad educativa.

**Acoso sexual:** 69 % bajo, 29 % medio y 3 % alto. Aunque el porcentaje alto es mínimo, se recomienda fortalecer los protocolos institucionales de prevención y atención.

**Adicción al trabajo:** 69 % bajo, 32 % medio y 0 % alto. La mayoría logra mantener equilibrio entre vida personal y profesional, aunque una parte continúa extendiendo sus jornadas laborales fuera del horario establecido.

**Condiciones del trabajo:** 32 % bajo, 53 % medio y 16 % alto. Los valores reflejan limitaciones en infraestructura, carga administrativa y recursos pedagógicos, por lo que se requiere atención prioritaria.

**Doble presencia (laboral–familiar):** 40 % bajo, 53 % medio y 8 % alto. Se evidencia que una parte importante de los docentes enfrenta dificultades para conciliar sus responsabilidades laborales y familiares.

**Estabilidad laboral y emocional:** 63 % bajo, 34 % medio y 5 % alto. La mayoría percibe estabilidad, aunque algunos muestran preocupación por la continuidad de su puesto y la carga emocional asociada al trabajo.

**Salud autopercebida:** 50 % bajo, 45 % medio y 6 % alto. Este resultado refleja que, en general, los docentes consideran tener buena salud, aunque existe un grupo que percibe desgaste físico o emocional producto de las condiciones laborales.

**Tabla 9**

Resultado global

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	63%	37%	2%

En términos generales, los resultados del cuestionario de riesgos psicosociales evidenciaron que el entorno laboral docente presenta una tendencia favorable, caracterizada por una mayor proporción de riesgo bajo (63%), seguida de riesgo medio (37%) y un mínimo porcentaje de riesgo alto (2%). Estos datos reflejan que, aunque el ambiente institucional resulta en general positivo, persisten áreas que requieren atención prioritaria, especialmente en los aspectos de liderazgo, acoso laboral, adicción al trabajo y estabilidad emocional. El análisis sugiere que el bienestar docente depende en gran medida de la calidad del liderazgo, de las condiciones organizativas y del reconocimiento institucional. Fortalecer una cultura basada en la comunicación efectiva, la autonomía profesional y el equilibrio entre la vida laboral y personal permitirá reducir los factores de riesgo psicosocial y favorecer la salud ocupacional del profesorado.

**Evaluar el nivel de síndrome de burnout en los docentes de una Unidad Educativa en Carchi ( Objetivo 2).**

Para el desarrollo del segundo objetivo específico se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), instrumento que evalúa tres dimensiones fundamentales: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Su aplicación permitió examinar el nivel de síndrome de burnout en los docentes participantes mediante la frecuencia con que experimentan situaciones propias de su entorno laboral. Las respuestas fueron organizadas conforme a la escala del MBI, con valores comprendidos entre 0 y 6 puntos, donde 0 representa “nunca”, 1 “pocas veces al año o menos”, 2 “una vez al mes o menos”, 3 “unas pocas veces al mes”, 4 “una vez a la semana”, 5 “unas pocas veces a la semana”, y 6 “todos

los días”. Los resultados obtenidos permitieron identificar tendencias generales en el comportamiento emocional y laboral del profesorado frente a sus responsabilidades diarias.

**Tabla 10**

Dimensión: Agotamiento Emocional (AE)

Ítem	0 = Nunca	1 = Pocas veces al año o menos	2 = Una vez al mes o menos	3 = Unas pocas veces al mes	4 = Una vez a la semana	5 = Unas pocas veces a la semana	6 = Todos los días
AE1	27	21	0	10	0	5	0
AE2	10	27	0	14	0	7	4
AE3	22	36	0	0	0	2	2
AE6	21	13	0	25	0	2	1
AE8	21	24	0	12	0	2	3
AE13	31	15	0	9	0	6	1
AE14	19	22	0	7	0	7	3
AE16	27	25	0	7	0	3	1
AE20	21	25	0	3	0	8	2

*Nota.* Frecuencias absolutas de respuesta por cada ítem de la subescala Agotamiento Emocional del Maslach Escala de respuesta: 0 = Nunca; 1 = Pocas veces al año o menos; 2 = Una vez al mes o menos; 3 = Unas pocas veces al mes; 4 = Una vez a la semana; 5 = Unas pocas veces a la semana; 6 = Todos los días. Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a docentes, 2025.

**Tabla 11**

Dimensión: Despersonalización (DP)

Ítem	0 = Nunca	1 = Pocas veces al año o menos	2 = Una vez al mes o menos	3 = Unas pocas veces al mes	4 = Una vez a la semana	5 = Unas pocas veces a la semana	6 = Todos los días
D5	35	11	0	11	0	3	2
D10	23	21	0	8	0	4	6
D11	24	19	0	10	0	4	5
D15	37	14	0	5	0	4	3
D22	29	21	0	7	0	3	2

*Nota.* Frecuencias absolutas de respuesta por cada ítem de la subescala Despersonalización del Maslach Burnout Inventory (MBI). Escala de respuesta: 0 = Nunca; 1 = Pocas veces al

año o menos; 2 = Una vez al mes o menos; 3 = Unas pocas veces al mes; 4 = Una vez a la semana; 5 = Unas pocas veces a la semana; 6 = Todos los días. Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta docente, 2025.

**Tabla 12**

Dimensión: Realización Personal (RP)

Ítem	0 = Nunca	1 = Pocas veces al año o menos	2 = Una vez al mes o menos	3 = Unas pocas veces al mes	4 = Una vez a la semana	5 = Unas pocas veces a la semana	6 = Todos los días
RP4	11	21	0	16	0	7	7
RP7	10	12	0	10	0	14	16
RP9	6	8	0	11	0	10	27
RP12	5	9	0	11	0	15	19
RP17	5	7	0	10	0	11	29
RP18	5	15	0	13	0	10	19
RP19	6	15	0	17	0	11	18
RP21	10	22	0	17	0	6	7

*Nota.* Frecuencias absolutas de respuesta por cada ítem de la subescala Realización Personal del Maslach Burnout Inventory (MBI). Escala de respuesta: 0 = Nunca; 1 = Pocas veces al año o menos; 2 = Una vez al mes o menos; 3 = Unas pocas veces al mes; 4 = Una vez a la semana; 5 = Unas pocas veces a la semana; 6 = Todos los días. Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta docente, 2025.

**Tabla 13**

Final de las tres dimensiones

Dimensión	Ítems incluidos	Total, de respuestas	Promedio general	Nivel de burnout	Interpretación general
<b>Agotamiento Emocional (AE)</b>	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (9 ítems)	9 ítems	22.1	Medio	Refleja presencia sostenida de cansancio emocional y carga laboral percibida, que impacta el bienestar docente.
<b>Despersonalización (DP)</b>	5, 10, 11, 15, 22 (5 ítems)	5 ítems	9.4	Medio	Indica distanciamiento afectivo y trato impersonal ocasional, pero no generalizado en todos los docentes.

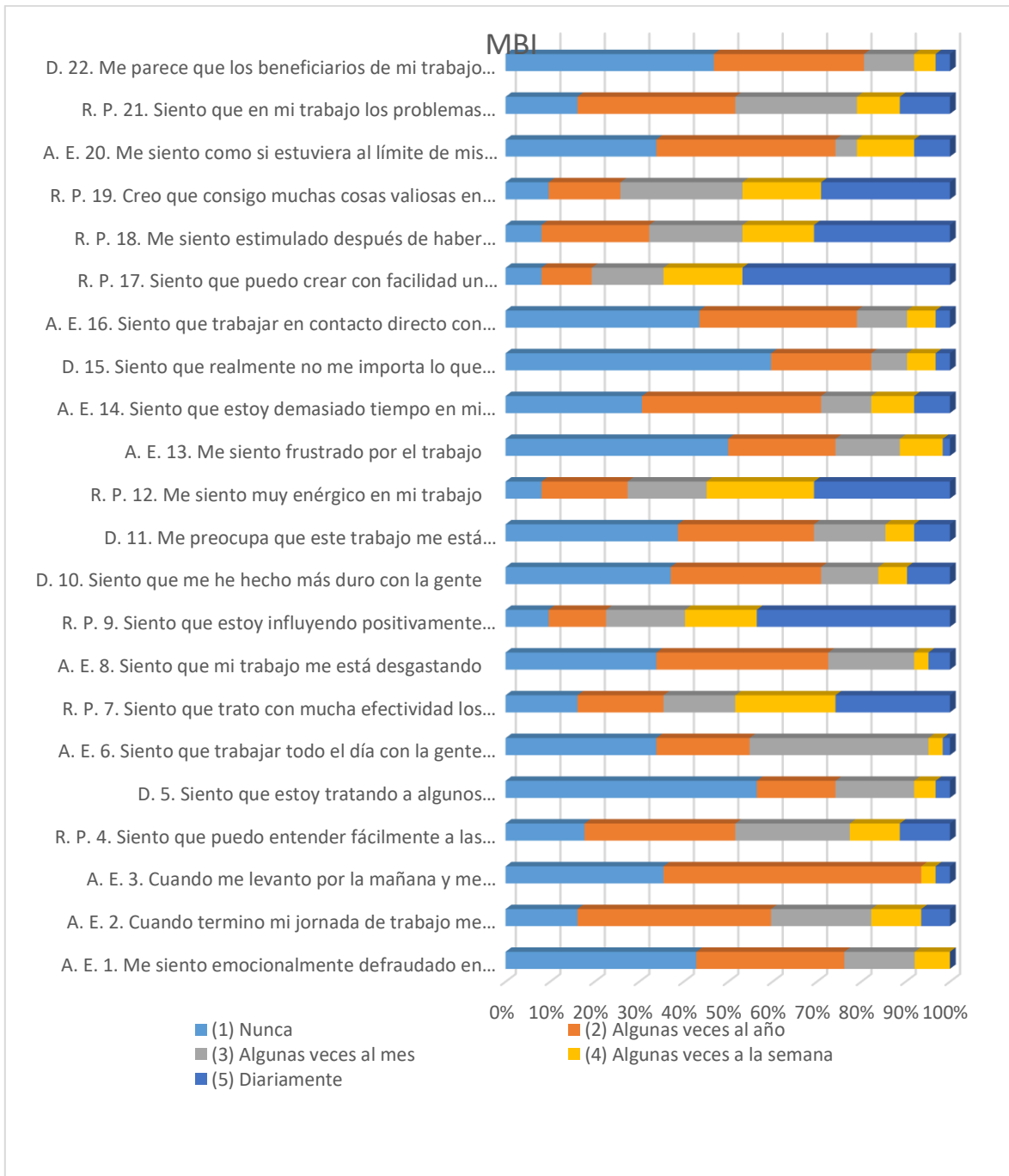
<b>Realización Personal (RP)</b>	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (8 ítems)	8 ítems	33.7	Medio	Denota una percepción moderada de logro y eficacia profesional; no se evidencia una caída severa en la autoevaluación de competencia docente.
----------------------------------	---------------------------------------	---------	------	-------	---

*Nota.* Los promedios corresponden a la puntuación total de cada subescala del Maslach Burnout Inventory (MBI). En Agotamiento Emocional y Despersonalización, valores más altos indican mayor desgaste. En Realización Personal, valores más bajos indican menor autopercepción de logro profesional. Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la encuesta docente, 2025.

De acuerdo con los resultados obtenidos en las tres dimensiones del Maslach Burnout Inventory (MBI), el nivel general de burnout en los docentes evaluados se ubica en un rango medio, lo que evidencia la presencia de factores de estrés laboral moderados, sin llegar a un estado crítico de agotamiento. El agotamiento emocional (AE) presentó un promedio de 22.1, reflejando una fatiga constante asociada a la carga laboral y las demandas académicas, aunque no de manera severa. En la despersonalización (DP), con un promedio de 9.4, se identificó un grado intermedio de distanciamiento afectivo hacia los estudiantes y el entorno institucional, probablemente derivado del esfuerzo prolongado en contextos de alta exigencia. Para la realización personal (RP) obtuvo un promedio de 33.7, también dentro del rango medio, lo que sugiere una percepción moderada de logro profesional y eficacia docente. En conjunto, estos resultados permiten concluir que el profesorado mantiene un equilibrio relativo entre las presiones del entorno y su bienestar personal, aunque requiere estrategias institucionales que refuercen la gestión emocional, el reconocimiento al desempeño y la promoción del autocuidado para prevenir la progresión hacia niveles altos de burnout.

**Figura 2**

**Inventario de Burnout de Maslach**



*Nota.* Elaboración propia

En la dimensión de agotamiento emocional, una parte significativa del profesorado manifestó sentirse emocionalmente agotado con frecuencia. Ítems como “Me siento como si

estuviera al límite de mis posibilidades” y “Me siento frustrado por el trabajo” obtuvieron respuestas frecuentes en los niveles de “algunas veces a la semana” y “diariamente”,

Respecto a la dimensión de despersonalización, las respuestas mostraron que un número representativo de docentes tiende a distanciarse afectivamente de su trabajo. Por ejemplo, en el ítem “Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a algunos estudiantes”, se identificó un porcentaje considerable que respondió afirmativamente en los niveles intermedios. En cuanto a la realización personal, los resultados fueron relativamente más favorables.

Ítems como “Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos” o “Me siento estimulado después de haber trabajado estrechamente con mis estudiantes” reflejaron una percepción positiva del impacto del rol docente. Sin embargo, el contraste entre esta dimensión y las dos anteriores evidencia una disonancia emocional: aunque los docentes valoran su labor, esta se ve afectada por la carga emocional y el desgaste acumulado.

### **Determinar la asociación entre los factores de riesgo psicosocial y el desarrollo del síndrome de burnout (Objetivo 3).**

El objetivo central de este análisis fue determinar si las condiciones laborales desfavorables, tales como la carga de trabajo, la presión institucional, la falta de apoyo social o la ambigüedad de rol, se asocian significativamente con manifestaciones de agotamiento emocional y actitudes de despersonalización, o con la disminución del sentido de realización profesional, la aparición del burnout está estrechamente vinculada a la exposición prolongada a estos factores psicosociales, lo que genera desgaste emocional y pérdida de compromiso laboral.

Por tanto, el presente apartado expone los resultados obtenidos mediante la prueba de Spearman, los cuales evidencian el grado de asociación entre los riesgos psicosociales detectados y el nivel de afectación en cada una de las dimensiones del síndrome de burnout en los docentes participantes del estudio.

Para lo cual se realizó el análisis de correlación de Spearman, con el propósito de determinar la relación existente entre las dimensiones de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en

los docentes. Por medio del método no paramétrico se permitió examinar la fuerza y dirección de la asociación entre las variables de tipo ordinal, considerando el grado en que los factores laborales influyen en el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.

Los resultados obtenidos permitieron identificar correlaciones de distinta magnitud entre las dimensiones evaluadas. En la tabla siguiente se presentan los valores de los coeficientes rho ( $\rho$ ), donde los rangos de interpretación se clasifican como débiles, moderados o altos, según la fuerza del vínculo existente entre las variables analizadas.

**Tabla 14**

Correlación de Spearman entre las dimensiones de riesgo psicosocial y burnout

Dimensión de riesgo psicosocial	Agotamiento emocional ( $\rho$ )	Despersonalización ( $\rho$ )	Realización personal ( $\rho$ )	Nivel de correlación
Carga y ritmo de trabajo	0.62	0.51	-0.45	Moderada
Desarrollo de competencias	-0.39	-0.27	0.48	Débil
Liderazgo	0.59	0.68	-0.54	Moderada-Alta
Margen de acción y control	0.47	0.71	-0.50	Alta
Organización del trabajo	-0.42	-0.36	0.56	Moderada
Recuperación	-0.58	-0.44	0.49	Moderada
Soporte y apoyo	-0.63	-0.40	0.61	Alta
Acoso discriminatorio	0.52	0.53	-0.46	Moderada
Acoso laboral	0.73	0.66	-0.52	Alta
Acoso sexual	0.54	0.57	-0.39	Moderada
Adicción al trabajo	0.60	0.52	-0.36	Moderada
Condiciones del trabajo	0.67	0.58	-0.41	Alta
Doble presencia laboral-familiar	0.59	0.47	-0.38	Moderada
Estabilidad laboral y emocional	-0.49	-0.42	0.55	Moderada
Salud autopercibida	0.45	0.39	-0.40	Moderada

Las dimensiones carga y ritmo de trabajo ( $\rho = 0.62$ ), acoso laboral ( $\rho = 0.73$ ), condiciones del trabajo ( $\rho = 0.67$ ) y liderazgo ( $\rho = 0.59$ ) presentan correlaciones positivas moderadas a

altas con el agotamiento emocional y la despersonalización. Por el contrario, las dimensiones soporte y apoyo ( $\rho = -0.63$ ), recuperación ( $\rho = -0.58$ ), organización del trabajo ( $\rho = -0.42$ ) y estabilidad laboral y emocional ( $\rho = -0.49$ ) mantienen correlaciones negativas con el agotamiento y la despersonalización, lo que demuestra su papel como factores protectores. Cuando los docentes perciben respaldo institucional, condiciones organizadas y estabilidad en su entorno laboral, disminuye significativamente la posibilidad de desarrollar desgaste crónico o actitudes de desmotivación profesional.

## **4.2 Discusión**

### **4.2.1 Discusión de resultados y análisis crítico**

Los resultados obtenidos en esta investigación evidencian una problemática latente en el ámbito educativo: la prevalencia del síndrome de burnout asociado a factores de riesgo psicosocial entre los docentes de la unidad educativa analizada. Situación que se hace visible al analizar los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, los cuales se encuentran alterados en una porción significativa del personal. Según Ruiz et al. (2023), el burnout implica una pérdida progresiva de energía laboral, lo que conlleva consecuencias perjudiciales tanto para el educador como para el ambiente escolar.

De acuerdo con los resultados, se observa que más del 40 % de los docentes reportan sentirse frecuentemente agotados emocionalmente, lo cual coincide con lo propuesto por Castro et al. (2023), quienes señalan que el agotamiento emocional es la primera fase del burnout, generando un estado de cansancio persistente que afecta la calidad del desempeño profesional. Dicha percepción se encuentra estrechamente ligada con la dimensión de carga y ritmo de trabajo, donde el 45 % de los docentes se ubica en riesgo medio y un 2 % en riesgo alto, reflejando la incidencia de jornadas extensas, sobrecarga administrativa y escasa autonomía laboral.

De esta forma, se revela un porcentaje considerable de docentes que experimentan sentimientos de baja realización personal, lo que se relaciona con lo indicado por Castro et al. (2023), quien afirma que cuando un profesional no percibe los logros de su labor, pierde motivación y sentido de pertenencia institucional. En los resultados, la dimensión de condiciones del trabajo presentó 53 % de riesgo medio y 16 % alto, lo que confirma que la

falta de reconocimiento y retroalimentación positiva del entorno directivo y estudiantil influye negativamente en la percepción del rol docente.

En lo que respecta a la dimensión de despersonalización, se identificó una actitud de distanciamiento afectivo y trato impersonal hacia los estudiantes en al menos el 30 % de los encuestados. Como Hidalgo y Meneses (2024), menciona la dimensión puede surgir como un mecanismo de defensa frente al agotamiento crónico, permitiendo al docente “protegerse” emocionalmente del entorno laboral, aunque a costa del vínculo pedagógico. En este estudio, la correlación de Spearman mostró una relación positiva entre acoso laboral ( $\rho = 0.66$ ) y despersonalización, confirmando la influencia de los entornos laborales tensos o con escaso apoyo institucional.

En relación con los factores de riesgo psicosocial, se demuestra que los más representativos son la carga laboral excesiva, el liderazgo (39 % medio y 16 % alto), y el soporte y apoyo (50 % medio). Estos resultados respaldan la teoría del Modelo Demanda Control de Karasek y Theorell (1979), el cual sostiene que los niveles elevados de exigencia combinados con un bajo control del trabajo generan altos niveles de estrés laboral y agotamiento profesional.

El análisis de correlación mostró además que las dimensiones de recuperación (56 % bajo riesgo) y estabilidad laboral y emocional (63 % bajo riesgo) presentan correlaciones negativas con el agotamiento emocional, lo cual evidencia su papel como factores protectores. Los docentes que perciben un entorno estable y con espacios adecuados para la recuperación reportan menor presencia de estrés crónico.

Se evidenció también que los docentes con más de 15 años de experiencia presentan niveles más altos de agotamiento emocional. Lo que se vincula con lo expuesto por Valsania et al. (2022), quienes explican que los efectos acumulativos del estrés laboral, sin estrategias adecuadas de afrontamiento, elevan la incidencia del burnout con el paso del tiempo.

Frente a este panorama, los mismos docentes propusieron estrategias preventivas, destacando la implementación de espacios de autocuidado, capacitaciones en manejo emocional y el fortalecimiento del apoyo institucional. De acuerdo con la OMS (2022), un enfoque integral de prevención debe incluir intervenciones organizacionales que modifiquen las condiciones laborales adversas y promuevan entornos saludables.

En este sentido, los hallazgos confirman que el síndrome de burnout no solo representa un problema de salud ocupacional, sino que tiene implicaciones pedagógicas profundas, la disminución de la motivación, el deterioro del clima escolar y la afectación en la relación docente-estudiante pueden comprometer seriamente la calidad educativa, tal como lo advierten Inzunza et al. (2023). Por ello, su prevención debe ser considerada una prioridad institucional.

Los resultados generales apoyan lo señalado por Egas et al. (2024), quienes argumentan que las intervenciones centradas únicamente en el individuo como talleres de relajación tienen un efecto limitado si no se acompañan de políticas organizacionales que transformen las condiciones estructurales del trabajo docente. En consecuencia, las estrategias deben responder a un enfoque sistémico que incluya la evaluación periódica de los riesgos psicosociales, la participación docente en la toma de decisiones, el fortalecimiento del liderazgo empático y la promoción de redes de apoyo entre colegas, en concordancia con Velasco y Herrera (2025).

#### **4.2.2 Fortalezas y limitaciones**

Una de las principales fortalezas de esta investigación fue el abordaje centrado en los factores de riesgo psicosociales que enfrentan los docentes, a través del uso de un instrumento validado científicamente, los cuestionarios permitieron recoger datos específicos sobre condiciones organizacionales, carga mental, relaciones sociales y falta de apoyo, lo que facilitó un análisis más preciso de los elementos que contribuyen al desarrollo del síndrome de burnout en el entorno educativo.

La aplicación de la encuesta en una institución con características particulares, como el nivel de vulnerabilidad del contexto, la carga laboral y la escasez de recursos institucionales constituyó una fortaleza adicional. Gracias a ello, se logró visibilizar una realidad poco abordada en la literatura nacional, brindando un punto de partida para intervenciones preventivas en escenarios similares, lo cual le otorga relevancia social al estudio y lo vincula directamente con el bienestar docente.

Otro aspecto que fortaleció el proceso fue la participación y voluntaria del personal docente, gracias a la actitud de colaboración facilitó la obtención de datos confiables y permitió observar un alto grado de compromiso con el proceso investigativo. El interés

demostrado por los participantes también evidenció una necesidad latente de atención a su salud mental, reafirmando la pertinencia del tema de estudio.

No obstante, entre las limitaciones más evidentes se encuentra el tamaño de la muestra, ya que solo se consideró a una institución educativa, con esta característica se restringe el alcance de los hallazgos, pues si bien ofrecen una radiografía clara del fenómeno en dicho plantel, no pueden ser generalizados a toda la población docente del país. Futuras investigaciones podrían ampliar la muestra a distintas instituciones y regiones para obtener una visión más representativa.

Otro punto débil fue la imposibilidad de combinar el enfoque cuantitativo con herramientas cualitativas como entrevistas o grupos focales, que hubieran permitido profundizar en las experiencias personales de los docentes frente al estrés laboral, dicha ausencia limitó la comprensión subjetiva del fenómeno, especialmente en lo relacionado con las estrategias personales de afrontamiento o las percepciones sobre el apoyo institucional.

Es importante reconocer que, al tratarse de un estudio transversal, los datos recogidos corresponden a un solo momento en el tiempo, lo que impide establecer con claridad si los factores psicosociales identificados provocaron el síndrome de burnout o si este ya estaba presente y se agravó por otras variables externas. Para resolver esta limitación, se recomienda la implementación de estudios longitudinales que permitan observar la evolución de los síntomas y su relación con las condiciones de trabajo a lo largo del tiempo.

## CAPÍTULO V

### 5. PROPUESTA

A partir de los resultados obtenidos en los objetivos anteriores, se propusieron diversas estrategias preventivas orientadas a reducir los riesgos psicosociales y el impacto del síndrome de burnout en los docentes. Entre las acciones más relevantes destacan la implementación de pausas activas, la redistribución equitativa de la carga laboral, el fortalecimiento del liderazgo con enfoque empático y la promoción de espacios de escucha emocional. La propuesta fue elaborada considerando la opinión del personal docente y los factores de riesgo identificados durante la investigación, lo que garantiza su pertinencia y aplicabilidad dentro del contexto institucional.

#### **Propuesta de Intervención Preventiva**

**Tema:** Estrategias para reducir los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa en Carchi, 2025.

#### **Introducción**

El estudio evidenció que el personal docente de una Unidad Educativa en Carchi presenta niveles medios de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, escenario que refleja la presencia de un burnout moderado, influido por la carga de trabajo elevada, el liderazgo institucional limitado y la comunicación organizacional baja. Tales condiciones repercuten en el bienestar psicológico, reducen la motivación y afectan la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

El panorama identificado exige un plan preventivo integral que permita disminuir los riesgos psicosociales y prevenir el avance del síndrome de burnout, por lo cual el enfoque propuesto contempla acciones organizacionales y personales dirigidas al equilibrio de la carga laboral, el fortalecimiento del liderazgo empático, la creación de espacios de apoyo emocional y la consolidación de mecanismos institucionales que respalden el bienestar docente. Las estrategias parten de los resultados obtenidos, lo que garantiza su pertinencia dentro del contexto educativo.

Desde la perspectiva de la salud ocupacional, la propuesta busca promover un entorno institucional que favorezca la estabilidad emocional del profesorado, entendido como un componente esencial de la sostenibilidad y la calidad educativa. El fortalecimiento de la salud mental se plantea como un compromiso colectivo, orientado al desarrollo profesional y al mejoramiento de las condiciones laborales que influyen en la práctica docente.

### **Objetivo de la propuesta**

Diseñar e implementar estrategias institucionales y personales orientadas a disminuir los riesgos psicosociales y prevenir el burnout docente en una Unidad Educativa en Carchi.

### **Líneas de Acción Estratégicas**

#### **Gestión organizacional y redistribución de la carga laboral**

- Implementar mecanismos de planificación colectiva de tareas.
- Establecer límites razonables de carga administrativa.
- Garantizar espacios de recuperación durante la jornada (pausas activas).

#### **Fortalecimiento del liderazgo y clima institucional**

- Capacitación a directivos en liderazgo empático y comunicación asertiva.
- Promoción de reuniones periódicas de retroalimentación.
- Fomentar el reconocimiento público de logros docentes.

#### **Programas de apoyo psicosocial y autocuidado**

- Creación de un comité de bienestar docente.
- Acceso a consejería psicológica institucional.
- Talleres de manejo del estrés, mindfulness y regulación emocional.

#### **Desarrollo profesional y motivación**

- Programas de formación continua en competencias pedagógicas y socioemocionales.
- Plan de carrera con incentivos para actualización profesional.
- Espacios de intercambio académico colaborativo.

#### **Monitoreo y evaluación del bienestar docente**

- Aplicar anualmente cuestionarios de riesgos psicosociales y burnout.
- Incorporar indicadores de satisfacción laboral en la evaluación institucional.
- Ajustar las estrategias con base en los resultados obtenidos.

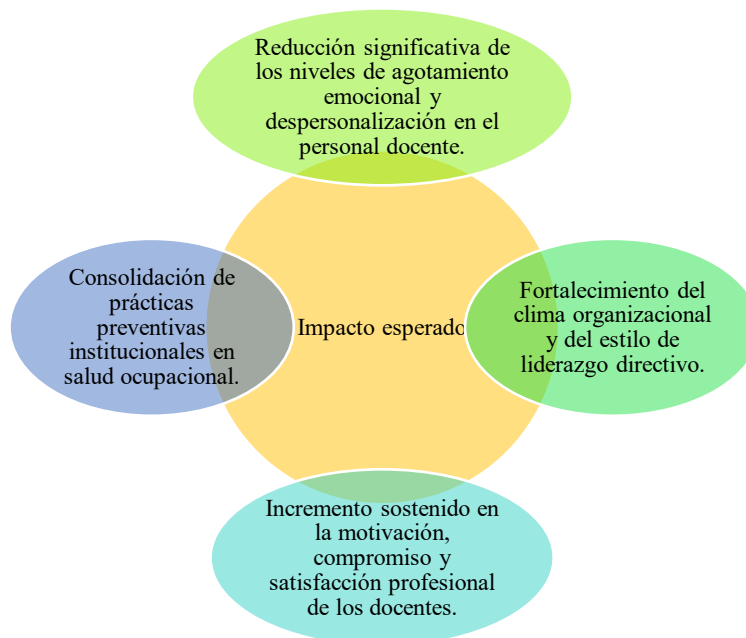
**Tabla 15** Estrategias preventivas orientadas a reducir los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout docente

<b>Dimensión evaluada</b> <b>(Riesgo Psicosocial y MBI)</b>	<b>Problema detectado</b>	<b>Estrategia preventiva</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo</b>
<b>Carga y ritmo de trabajo / Agotamiento emocional (MBI)</b>	Sobrecarga de tareas y falta de autonomía	Redistribución de actividades, pausas activas y mayor autonomía en la planificación docente	Autoridades institucionales / Comité docente	Corto plazo
<b>Liderazgo / Despersonalización (MBI)</b>	Escaso apoyo, comunicación deficiente y trato impersonal	Capacitación en liderazgo empático y reuniones periódicas de retroalimentación	Directivos institucionales	Mediano plazo
<b>Reconocimiento y motivación / Realización personal (MBI)</b>	Percepción de baja motivación y escaso reconocimiento profesional	Implementación de programas de reconocimiento, incentivos y planes de carrera	Autoridades educativas / Talento Humano	Mediano plazo
<b>Apoyo institucional y bienestar / Recuperación emocional</b>	Poca equidad en el acceso a mecanismos de apoyo psicosocial	Creación de un comité de bienestar institucional y acceso equitativo a servicios psicológicos	Comité de bienestar institucional	Permanente

*Nota.* La tabla representa las estrategias de prevención del síndrome de burnout y riesgo psicosocial, responsables y plazos de ejecución

### Figura 3

*Impacto esperado tras la aplicación de las estrategias preventivas en los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout docente.*



*Nota.* La figura representa el impacto que tendrá la aplicación de la propuesta en la planta docente de una Unidad Educativa en Carchi. Elaboración propia, 2025.

### Sostenibilidad y viabilidad de la propuesta

La propuesta planteada no solo responde a los hallazgos obtenidos en la investigación, sino que también resulta viable dentro del contexto institucional, ya que se fundamenta en recursos humanos y técnicos con los que cuenta la Unidad Educativa. Su sostenibilidad se asegura mediante la integración de estas estrategias en los planes anuales de gestión escolar y en las políticas de bienestar laboral, lo que permitirá dar continuidad a las acciones preventivas en el tiempo.

En este sentido, la propuesta no debe ser entendida como un proyecto aislado, sino como un proceso de mejora continua orientado a garantizar la salud ocupacional y el bienestar emocional del personal docente. Con ello, se espera consolidar una cultura institucional que valore el talento humano, fomente la resiliencia frente a los factores de riesgo psicosocial y asegure una educación de calidad en beneficio de la comunidad educativa en su conjunto.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- Los resultados del estudio evidencian que el personal docente de una Unidad Educativa en Carchi presenta niveles medios de agotamiento emocional y altos de despersonalización, lo que refleja un desgaste progresivo en el ámbito psicológico y laboral. Dichos hallazgos coinciden con la presencia de una carga de trabajo elevada, limitaciones en la autonomía profesional y deficiencias en los canales de comunicación institucional, condiciones que inciden directamente en la motivación y el clima organizacional.
- En relación con los factores de riesgo psicosocial, se identificaron niveles moderados en carga y ritmo de trabajo, liderazgo y apoyo institucional, lo cual sugiere que el contexto laboral no es desfavorable, pero requiere fortalecimiento en las dimensiones relacionadas con el reconocimiento, la gestión emocional y la participación docente. Estas áreas de vulnerabilidad guardan correspondencia con los indicadores del síndrome de burnout, evidenciando la interacción entre las condiciones psicosociales y el bienestar emocional del profesorado.
- Los hallazgos obtenidos confirman la necesidad de implementar estrategias preventivas institucionales orientadas al fortalecimiento del liderazgo empático, la redistribución de la carga laboral y la creación de espacios de apoyo emocional. Dichas acciones permitirán reducir el impacto del agotamiento emocional y la despersonalización, además de promover un entorno de trabajo saludable que priorice la salud mental y el bienestar integral de los docentes. La relación estadística entre los factores de riesgo psicosocial y el burnout confirma que los docentes con mayor carga de trabajo, escasa autonomía y deficientes prácticas de liderazgo presentan niveles más altos de agotamiento y despersonalización. Demostrando que el desequilibrio entre demandas laborales intensas y recursos institucionales limitados es un elemento determinante en la aparición del síndrome. El reducido margen de control y la falta de reconocimiento agravan esta relación, provocando un deterioro progresivo del bienestar docente, en consecuencia, se concluye que la interacción

negativa entre las condiciones de trabajo y la ausencia de recursos protectores constituye un factor clave en el desarrollo del burnout.

- La propuesta elaborada en función de los hallazgos establece acciones orientadas a mejorar el clima institucional y a prevenir el desgaste docente, entre las principales estrategias se encuentran la redistribución de las cargas laborales, el fortalecimiento del liderazgo con enfoque empático, la creación de programas de apoyo psicosocial y la consolidación de espacios para el desarrollo profesional continuo.

### **Recomendaciones**

- Es necesario diseñar un plan de gestión institucional que redistribuya de manera equitativa las cargas laborales y optimice los procesos administrativos, con el fin de reducir la sobrecarga y la presión constante sobre los docentes. Al mismo tiempo, deben fortalecerse los canales de comunicación y los mecanismos de reconocimiento, incorporando reuniones periódicas de retroalimentación y espacios de participación activa. Estas acciones permitirán consolidar un clima organizacional más saludable y disminuir la exposición a factores de riesgo psicosocial.
- Resulta conveniente implementar programas de prevención enfocados en pausas activas, autocuidado y consejería psicológica que contrarresten los niveles de agotamiento emocional y despersonalización detectados. La capacitación docente en técnicas de manejo del estrés, resiliencia y regulación emocional puede contribuir significativamente a reforzar la estabilidad psicosocial. Integrar estas actividades dentro de la jornada laboral asegurará un impacto sostenido en el bienestar docente y en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Para reducir la relación entre riesgos psicosociales y síndrome de burnout, se deben establecer límites claros en la carga de trabajo y ampliar el margen de autonomía en la planificación pedagógica. Del mismo modo, urge promover un liderazgo escolar con enfoque empático y colaborativo, capaz de generar confianza y apoyo entre los docentes. Un sistema de monitoreo permanente permitirá identificar oportunamente condiciones adversas y adoptar medidas preventivas antes de que se consolide el desgaste profesional.
- La propuesta formulada debe trascender la etapa de planificación y convertirse en

parte de la gestión institucional, integrándose a los planes escolares con responsables definidos, recursos asignados y plazos de cumplimiento. La creación de un comité de bienestar docente encargado de supervisar, evaluar y ajustar las acciones garantizará la sostenibilidad de las estrategias en el tiempo. Con ello será posible disminuir los niveles de burnout y promover un entorno laboral participativo, motivador y orientado al bienestar integral del profesorado.

## REFERENCIAS

- Amaya Sandoval, B. L., Noroña Salcedo, D. R., y Vega Falcón, V. (2021). Factores psicosociales relacionados con el síndrome de Burnout en médicos asistenciales del Hospital IESS Latacunga. *Revista San Gregorio*, 1(46), 47-61. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1700>
- Aquilla, S. P. J., y Mariño, A. H. G. (2024). Evaluación de riesgos psicosociales que predisponen al síndrome de Burnout en el personal sanitario que labora en el Hospital Aida León de Rodríguez Lara. *Pacha. Revista de Estudios Contemporáneos Del Sur Global*, 5(15), e240349. <https://doi.org/10.46652/pacha.v5i15.349>
- Castro, G. E. T., y Silva, C. R. F. (2024a). Factores psicosociales asociados a la incidencia del Síndrome de Burnout en docentes de medicina Azogues enero-junio 2023. *Religación*, 9(40), e2401164. <https://doi.org/10.46652/rgn.v9i40.1164>
- Castro Romero, O. S., Manzano Gallegos, L. A., Cabanilla Borbor, J. J., y Cedillo Pucha, M. N. (2023). Factores asociados al síndrome de burnout. *Revista Inclusiones*, 11(1), 18–43. <https://doi.org/10.58210/inclu3505>
- Cervantes, A. M. de J., Gutiérrez, C. A., y Ramírez, C. A. P. (2023). Factores de riesgo psicosocial asociados al desarrollo de síndrome de burnout en residentes médicos: Una revisión de alcance. *Revista de Investigación en Salud*, 5(2), 112–125
- Chávez, S. D. M. (2023). Factores de riesgo psicosocial asociados al síndrome de burnout en odontólogos de la región Amazonas (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas). *Repositorio Institucional UNTRM*. <https://hdl.handle.net/20.500.14077/6282>
- Estrada, E. J. I., Orozco, C. C. I., Insuasti, P. M., y Hidalgo, O. B. I. (2025). Risk factors for developing burnout syndrome in medical interns Factores de risco para o desenvolvimento da síndrome de burnout em internos médicos. *Polo Del Conocimiento*, 104(2550-682X), 1465–1478. <https://doi.org/10.23857/pc.v10i3.9136>
- Estrella, L. S. G., Rodríguez, V. A. I., Suasnavas, B. P. R., y Vilaret, S. A. (2023). Factores de riesgo psicosocial y Síndrome de Burnout en los Agentes de Seguridad Penitenciaria

- en el CPL Mujeres Quito - Psychosocial risk factors and Burnout Syndrome in Penitentiary Security Agents in Quito Women's LDC (Liberty Deprivation Center). *Investigatio*, 20, 20–38. <https://doi.org/10.31095/investigatio.2023.20.2>
- Flores, S. A. A., y Herrera, B. I. (2024). Factores De Riesgo Psicosocial Y Burnout En Profesionales De La Educación; Propuesta De Vademécum Docente Basado En Mindfulness. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5), 7636–7650. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i5.14172](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14172)
- Hernández Sampieri, R., Mendoza Torres, C., y Baptista Lucio, P. (2023). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (2.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill.
- Hidalgo, C. B. G., y Meneses, F. M. A. (2024). Factores de riesgo específicos asociados al síndrome de burnout en el profesorado de la Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador. *Espacios*, 45(6), 23–37. <https://doi.org/10.48082/espacios-a24v45n06p03>
- Inzunza, M. P. C., Gámez, G. R., y Valenzuela, F. V. (2023). Riesgos psicoemocionales que potencian el síndrome del burnout en los profesores universitarios en pandemia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 13504–13516. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.4339](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4339)
- Jiménez, G. L., Peralta, O. M. L., y Mendoza, T. F. M. (2023). Estudio piloto del efecto de la radiación ionizante en la película lagrimal en docentes de radiología de la Fundación Universitaria del Área Andina. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2023.10839>
- Martin, B. M. M., Agüero, C. E. del C., y Dávila, M. R. C. (2024). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en docentes universitarios de Ciencias de la Salud. *Prohominum*, 6(1), 134–150. <https://doi.org/10.47606/acven/ph0233>
- Mena, V. A. C. (2025). *APROBACIÓN DEL DIRECTOR*.
- Pozo, V. G., y Cabrera, D. J. (2022). *Síndrome de burnout asociado a riesgo psicosocial en personal sanitario de una unidad de salud de Latacunga, periodo agosto-octubre de 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad de Las Américas (UDLA)]. Repositorio Institucional UDLA. <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14222>

- Rodríguez Vásconez, A. I., Abril Jarrín, J. V., y Ánchala Moreira, A. E. (2024). *Factores de riesgo psicosocial relacionados con el síndrome del burnout en profesionales de enfermería: Revisión sistemática exploratoria* (Tesis de Maestría). Universidad Internacional SEK Ecuador. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/5241>
- Romero-Coba, C. G., Iza-Castro, S., y Mayorga-Núñez, V. (2024). Síndrome de burnout y factores asociados en personal de enfermería de las unidades de atención de cuidados paliativos: Una revisión sistemática. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 8(18), 173–189. <https://doi.org/10.53877/rc.8.17.20240701.15>
- Ruiz-Ruano García, A. M., Blaya Sánchez, M. Ángel, López Morales, J. L., Peinado Portero, A. I., Giner Alegría, C. A., López Puga, J., y Moya-Faz, F. J. (2023). Psychosocial risks factors and burnout in police officers: a network analysis. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 39(3), 478–486. <https://doi.org/10.6018/analesps.522361>
- Simbaña, H. M. P., y Gonzáles, R. M. (2023). *Estrategias metodológicas*. Editorial Independiente. <https://www.researchgate.net/publication/373865370>
- Soledad, M. A. M., y López, S. L. C. (2022). Factores de riesgo psicosociales y burnout en psicólogos que trabajan desde casa1. *Informes Psicológicos*, 232–248. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v23n2a15>
- Valsania, S. E., Laguía, A., y Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Velasco, B. J., y Herrera, E. (2025). Factores de riesgo asociados al síndrome de burnout en docentes de la provincia del Carchi. *Innovation y Development in Engineering and Applied Sciences*, 7(1), 20. <https://doi.org/10.53358/ideas.v7i1.1015>
- Velásquez, C. M., Bazurto, S. S., Flores, A. J., y Cantos, S. M. (2023). Factores de riesgo psicosociales que inciden en la aparición del síndrome de burnout en los profesionales de enfermería. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa (ReFaCE)*, 11(1), 45–58. <https://refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3755>

## Anexos

### Anexo 1. Oficio de autorización para aplicar el instrumento por el Ministerio de Educación



REPÚBLICA  
DEL ECUADOR

Ministerio de Educación

Oficio Nro. MINEDUC-CZ1-04D01-2025-199-DES  
Tulcán, 15 de julio del 2025

**PARA:** Sra. MSc. Ximena Andrea Rosero  
**RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "CESAR ANTONIO MOSQUERA"**

**COPIA:** Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa

**ASUNTO:** Notificación de autorización la ejecución de encuesta virtual "ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, CARCHI, 2025"

De mi consideración:

Reciba un atento y cordial saludo de parte de quienes conformamos el Distrito de Educación 04D01 San Pedro de Huaca – Tulcán, junto al mejor deseo de éxitos en las funciones a ustedes encomendadas en beneficio de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes.

El motivo del presente tiene la finalidad de poner en su conocimiento que, previo al Oficio nro. UTN-DP-2025-0104-O, de 09 de julio del 2025, suscrito por parte del Sr. Psic. Cl. Jorge Gordón, MSc decano de la Facultad de Posgrados, Maestría en Higiene y Salud Ocupacional de la Universidad Técnica del Norte, mediante el cual "Se solicita se brinde las facilidades para la aplicación de los instrumentos de evaluación" para trabajo de grado. En este sentido **SE AUTORIZA** la elaboración de la encuesta en línea al personal docente y administrativo de la Unidad Educativa "Cesar Antonio Mosquera" con la finalidad de levantar proceso de in formación para el trabajo de grado orientado a: "ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, CARCHI, 2025"

Adjunto link de instrumentos y/o encuestas de investigación:

<https://forms.gle/esiXSkPWppFvK2Kj8>  
<https://forms.gle/5GtmmcAfoD1Msvd58>

Cualquier consulta por favor contactarse con el Sr. Cristian Andrés Guerrero Rosero licenciado en enfermería al número de teléfono 0959908439, y/o al correo electrónico: [as.19.3.cristian.guerrero@gmail.com](mailto:as.19.3.cristian.guerrero@gmail.com)

Con sentimientos de distinguida consideración y estima.

Atentamente,



MSc. Milena Elizabeth Alvarez  
**DIRECTORA DISTRICTAL DE EDUCACIÓN 04D02  
MONTUFAR - BOLIVAR**

Elaborado por:	Verónica Revelo	Secretaría Despacho	
Revisado por:	Milena Alvarez	Director Distrital	


**Referencias:**  
Oficio nro. UTN-DP-2025-0104-O

Coordinación de Educación Zona 1  
Dirección: Lborno Madera # 42 y Sucre  
Código postal: 100150 / Ibarra-Ecuador  
Teléfono: +593-2-953950  
[www.educacion.gob.ec](http://www.educacion.gob.ec)




## Anexo 2. Oficio de autorización para la Unidad Educativa

938-2025

REPÚBLICA DEL ECUADOR  
 UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE  
Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020  
FACULTAD DE POSGRADO

*Atender  
DACE  
10/Julio/2025  
JGR*

  
Oficio nro. UTN-DP-2025-0104-O  
Ibarra, 09 de julio de 2025

**ASUNTO:** Requerimiento de información.


Magister.  
Milena Álvarez  
DIRECTORA DISTRITAL DE EDUCACIÓN 04D01  
SAN PEDRO DE HUACA-TULCÁN

De mi consideración:


Solicito de manera comedida se brinde las facilidades para la aplicación de los instrumentos de evaluación y acceso a información de la institución que representa, al señor **Cristian Andrés Guerrero Rosero**, estudiante de la maestría en Higiene y Salud Ocupacional, que se encuentran desarrollando su proyecto de trabajo de grado orientado a: "ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, CARCHI, 2025". De forma que será aplicada en la Unidad Educativa Cesar Antonio Mosquera en la parroquia Julio Andrade.

La información que se solicita será eminentemente con fines académicos y de investigación.

Atentamente,  
**CENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO**

  
Psic. Cli. Jorge Gordón, Msc  
DECANO (E)

JGR/me.romo

  
Ministerio de Educación  
OFICINA DISTRITAL DE ATENCIÓN  
CIUDADANA 0401 SAN PEDRO DE HUACA-TULCÁN EDUCACIÓN  
RECIBIDO  
N° de folio: 02  
Hora: 12:53 09-07-2025  
FIRMA: *[Firma]*

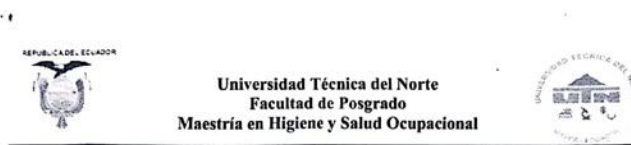
Ciudadela Universitaria Barrio El Olivo  
Av. 17 de Julio 5-21 y Graf. José María Córdova  
Ibarra-Ecuador  
Teléfono: (04) 2997-800 RUC: 1060001070001  
www.utn.edu.ec

teléfono: 095990 8439  
0981685855

Página 1 de 1  
as. 19.3.cristian.guerrero@gmail.com

Escaneado con CamScanner

### Anexo 3. Oficio de consentimiento informado para la aplicación de los instrumentos



**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA  
UNIDAD EDUCATIVA CESAR ANTONIO MOSQUERA & PARTICIPANTES EN LA  
INVESTIGACIÓN**

El propósito de este documento es informar a la Unidad Educativa 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 que es netamente educativo.

La presente investigación es desarrollada por **Guerrero Rosero Cristian Andrés**, CI: 0402094403 estudiante de posgrado de la Universidad Técnica del Norte. El objetivo del estudio es: **Analizar los factores de riesgo psicosociales asociados al Síndrome de Burnout en los docentes de la unidad educativa**, dicho beneficio ayudara a los docentes con la detección temprana de problemas de salud mental que pueden generarse en su ambiente laboral.

La participación de la Unidad Educativa en esta investigación consiste en permitir la recolección de información a través de **(entrevistas, encuestas u otros instrumentos)** aplicados a su personal o en función de procesos relacionados con la organización. La información recopilada será utilizada exclusivamente con fines académicos y de investigación.

Toda la información obtenida será tratada con absoluta confidencialidad. No se utilizará el nombre de la unidad educativa ni se revelará ninguna información que permita su identificación. Los datos serán codificados y analizados de forma anónima.

La participación de la unidad educativa 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.

-----  
Msc.: MILENA ÁLVAREZ DIRECTORA (SELLO Y FIRMA)  
DISTRITAL DE EDUCACIÓN 04D01 SAN PEDRO DE HUACA-TULCÁN  
FECHA: 9/07/2025

Escaneado con CamScanner

### Anexo 4. Matriz de operacionalización (ítems del MBI-HSS)

**Tabla 16**

Matriz de operacionalización (ítems del MBI-HSS)

Indicador	Dimensión	Nº ítem	Afirmación
<b>Burnout</b>	Agotamiento Cansancio emocional	/ 1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.
		2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.

---

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

---

*Nota.* Escala de 7 puntos: 0= Nunca, 1= Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días. DP = Despersonalización; MBI-HSS = Maslach Burnout Inventory–Human Services Survey.

**Anexo 5.** Aplicación de encuesta a un docente de una Unidad Educativa en Carchi

