



REPÚBLICA DEL ECUADOR
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

FACULTAD DE POSGRADOS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APLICADA Y/O DESARROLLO
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

MAGÍSTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TEMA:

“Prevención de riesgos psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina”: estrategias de seguridad y salud en el trabajo en el sistema educativo.”

AUTORES:

ARAUJO CUSTODIO NATHALY MARGARITA
ARROYO PINCAY GLOVER OTTON

TUTOR:

MSC. CANTOS LUCAS PABLO

MILAGRO, 2026

Derechos de Autor

Sr. Dr.

Fabricio Guevara Viejó

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Nosotros, **Araujo Custodio Nathaly Margarita y Arroyo Pincay Glover Otton**, en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedemos los derechos de Autores de este proyecto de desarrollo, que fue realizada como requisito previo para la obtención de nuestro Grado, de **Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo**, como aporte a la Línea de Investigación **Seguridad y Salud en el Trabajo** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 19 de junio del 2026



Nathaly Margarita Araujo Custodio
C.I.: 1718826256



Glover Otton Arroyo Pincay
CI. 0919721167

Aprobación del Tutor del Trabajo de Titulación

Yo, **Pablo Antonio Cantos Lucas**, en mi calidad de tutor del trabajo de titulación, elaborado por, **Nathaly Margarita Araujo Custodio y Glover Otton Arroyo Pincay**, cuyo tema es, **Prevención de riesgos psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina”: estrategias de seguridad y salud en el trabajo en el sistema educativo**, que aporta a la Línea de Investigación **Seguridad y Salud en el Trabajo**, previo a la obtención del Grado **Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo**. Trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Informe de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, 19 de junio del 2026



Validar Únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
**PABLO ANTONIO
CANTOS LUCAS**

Msc. Pablo Antonio Cantos Lucas C.I.:

0924379530

Acta de Calificación



FACULTAD DE POSGRADO ACTA DE SUSTENTACIÓN MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En la Facultad de Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, a los veinticuatro días del mes de agosto del dos mil veintiseis, siendo las 09:00 horas, de forma VIRTUAL comparece el/la maestrante, MED. ARROYO PINCAY GLOVER OTTON, a defender el Trabajo de Titulación denominado " PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "GIOVANNI ANTONIO FARINA": ESTRATEGIAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SISTEMA EDUCATIVO.", ante el Tribunal de Calificación integrado por: Msg VARGAS VELIZ SONIA RAQUEL, Presidente(a), Mpr IZQUIERDO CEVALLOS DANIEL ROLANDO en calidad de Vocal; y, CARDENAS HINOJOSA RUBEN DARIO que actúa como Secretario/a.

Una vez defendido el trabajo de titulación; examinado por los integrantes del Tribunal de Calificación, escuchada la defensa y las preguntas formuladas sobre el contenido del mismo al maestrante compareciente, durante el tiempo reglamentario, obtuvo las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	57.67
DEFENSA ORAL	34.33
PROMEDIO	92.00
EQUIVALENTE	MUY BUENO

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto el Tribunal de Calificación, siendo las 10:00 horas.



Preside: abncc/posgradoe posg
SONIA RAQUEL
VARGAS VELIZ

VARGAS VELIZ SONIA RAQUEL
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Preside: abncc/posgradoe posg
DANIEL ROLANDO
IZQUIERDO CEVALLO

MPR IZQUIERDO CEVALLOS DANIEL ROLANDO
VOCAL



Preside: abncc/posgradoe posg
RUBEN DARIO
CARDENAS HINOJOSA

CARDENAS HINOJOSA RUBEN DARIO
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL



Preside: abncc/posgradoe posg
GLOVER OTTON
ARROYO PINCAY

ARROYO PINCAY GLOVER OTTON
MAESTRANTE

FACULTAD DE POSGRADO
ACTA DE SUSTENTACIÓN
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En la Facultad de Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, a los veinticuatro días del mes de agosto del dos mil veintiseis, siendo las 08:00 horas, de forma PRESENCIAL comparece el/la maestrante, ING. ARAUJO CUSTODIO NATHALY MARGARITA, a defender el Trabajo de Titulación denominado " **PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "GIOVANNI ANTONIO FARINA": ESTRATEGIAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SISTEMA EDUCATIVO.**", ante el Tribunal de Calificación integrado por: Msc VARGAS VELIZ SONIA RAQUEL, Presidente(a), Mpr IZQUIERDO CEVALLOS DANIEL ROLANDO en calidad de Vocal; y, CARDENAS HINOJOSA RUBEN DARIO que actúa como Secretario/a.

Una vez defendido el trabajo de titulación; examinado por los integrantes del Tribunal de Calificación, escuchada la defensa y las preguntas formuladas sobre el contenido del mismo al maestrante compareciente, durante el tiempo reglamentario, obtuvo las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	57.67
DEFENSA ORAL	39.33
PROMEDIO	97.00
EQUIVALENTE	EXCELENTE

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto el Tribunal de Calificación, siendo las 10:00 horas.



Firma electrónica por:
SONIA RAQUEL
VARGAS VELIZ

VARGAS VELIZ SONIA RAQUEL
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Firma electrónica por:
DANIEL ROLANDO
IZQUIERDO CEVALLO

MPR IZQUIERDO CEVALLOS DANIEL ROLANDO
VOCAL



Firma electrónica por:
RUBEN DARIO
CARDENAS HINOJOSA

CARDENAS HINOJOSA RUBEN DARIO
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL



Firma electrónica por:
NATHALY MARGARITA
ARAUJO CUSTODIO

ARAUJO CUSTODIO NATHALY MARGARITA
MAESTRANTE

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo de investigación con profundo amor y gratitud a nuestras familias, por ser el pilar fundamental que ha sostenido cada uno de nuestros pasos a lo largo de este exigente camino académico. Su confianza incondicional, su paciencia y sus constantes sacrificios se convirtieron en el motor diario que nos impulsó a superar cada obstáculo y a mantener la firmeza en nuestras metas. Este logro no nos pertenece únicamente a nosotros, sino también a ellos, quienes con su guía y afecto han sabido edificar los valores que hoy guían nuestras vidas profesional y personal.

- *Nathaly Araujo Custodio y Glover Arroyo Pincay*

Agradecimientos

Expresamos nuestro sincero agradecimiento a la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina” por brindarnos las facilidades para el desarrollo de nuestro proyecto institucional. De manera muy especial, agradecemos al Msc. Pablo Cantos Lucas, nuestro tutor de tesis, por su excelente guía, paciencia y por estar siempre dispuesto a ayudarnos en cada etapa de este proceso académico. Asimismo, dejamos constancia de nuestra profunda gratitud hacia ND. Evelin Yuxi Monserrate por su invaluable apoyo en la elaboración de este trabajo; su colaboración fue fundamental, ya que siempre estuvo dispuesta a ayudarnos a avanzar con este proyecto.

Agradecemos también a las autoridades del establecimiento y a todas las personas que, de forma directa o indirecta, aportaron con su tiempo y experiencia, haciendo posible consolidar de manera exitosa esta meta.

- *Nathaly Araujo Custodio y Glover Arroyo Pincay*

Resumen

Introducción y Objetivo. La docencia contemporánea enfrenta altas exigencias pedagógicas, emocionales y administrativas que pueden comprometer la salud psicosocial del profesorado. El presente estudio tuvo como objetivo general analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina”, con la finalidad de generar estrategias de prevención y fortalecimiento de la seguridad y salud en el trabajo dentro del sistema educativo. **Metodología.** Se aplicó un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) con un diseño no experimental, de corte transversal y un alcance descriptivo-correlacional. La población de estudio estuvo constituida por la totalidad del personal docente de la institución, conformada por 68 profesores activos de los niveles de Inicial, Educación General Básica (EGB) y Bachillerato General Unificado (BGU). Para la recolección de datos cuantitativos se utilizaron tres herramientas validadas: el Cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo (MDT-2019), el Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) y la Escala Breve de Clima Laboral (EBCL). La fase cualitativa se complementó mediante la realización de un grupo focal estructurado con cinco docentes. Las correlaciones estadísticas se calcularon utilizando el coeficiente de Spearman. **Resultados.** Los resultados cuantitativos revelaron que el riesgo psicosocial global se ubica en un nivel medio (51.5% riesgo bajo, 45.6% riesgo medio y 2.9% riesgo alto). Las dimensiones más críticas identificadas fueron Carga y ritmo de trabajo junto con Recuperación, registrando ambas un 29.4% en riesgo alto y un 75.0% acumulado entre riesgo medio y alto. En cuanto al burnout, el 52.9% de los docentes se situó en un nivel medio y el 16.2% en un nivel alto, destacando la dimensión de Agotamiento emocional con un alarmante 58.8% en nivel alto. El análisis cualitativo validó estos hallazgos, evidenciando una sobrecarga documental y tensiones por burocratización ("maquinaria de producción de evidencias") que

limitan la autonomía y reducen el tiempo de descanso. El análisis inferencial confirmó correlaciones de Spearman estadísticamente significativas, demostrando que a mayor carga laboral y menor recuperación, se incrementa exponencialmente el agotamiento emocional y el cinismo. Como factores protectores destacaron el alto sentido de pertenencia institucional y la eficacia profesional. **Conclusiones.** Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la exposición a riesgos psicosociales crónicos y la manifestación del síndrome de burnout en los docentes de la institución. A pesar del desgaste emocional, la eficacia profesional se mantiene como un recurso moderador debido al compromiso vocacional del profesorado. Los hallazgos demuestran la necesidad urgente de intervenciones organizacionales orientadas a optimizar la distribución de cargas de trabajo, disminuir la burocracia documental e implementar espacios formales de desconexión y recuperación para proteger la salud ocupacional docente.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, Síndrome de Burnout, Salud ocupacional, Docentes, Clima laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo.

Abstract

Introduction and Objective. Contemporary teaching faces high pedagogical, emotional, and administrative demands that can jeopardize the psychosocial health of teachers. The general objective of this study was to analyze the relationship between psychosocial risk factors and burnout syndrome in teachers at the "Giovanni Antonio Farina" Educational Unit, in order to generate prevention strategies and strengthen occupational safety and health within the educational system. **Methodology.** A mixed-method approach (quantitative and qualitative) was applied with a non-experimental, cross-sectional, and descriptive-correlational design. The study population consisted of the entire teaching staff of the institution, comprising 68 active teachers from the Initial, General Basic Education (EGB), and Unified General Baccalaureate (BGU) levels. For quantitative data collection, three validated instruments were used: the Psychosocial Risk Questionnaire of the Ministry of Labor (MDT-2019), the Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS), and the Brief Work Climate Scale (EBCL). The qualitative phase was complemented through a structured focus group with five teachers. Statistical correlations were calculated using Spearman's rho coefficient. **Results.** Quantitative results revealed that global psychosocial risk is at a medium level (51.5% low risk, 45.6% medium risk, and 2.9% high risk). The most critical dimensions identified were *Workload and pace* along with *Recovery*, both recording 29.4% in high risk and a cumulative 75.0% between medium and high risk. Regarding burnout, 52.9% of the teachers scored at a medium level and 16.2% at a high level, with the *Emotional exhaustion* dimension standing out with an alarming 58.8% at a high level. Qualitative analysis validated these findings, revealing document overload and tension caused by bureaucratization ("evidence production machinery") that limits autonomy and reduces rest time. Inferential analysis confirmed statistically significant Spearman correlations, proving that higher workloads and poorer recovery exponentially

increase emotional exhaustion and cynicism. Institutional sense of belonging and professional efficacy emerged as key protective factors. **Conclusions.** It is concluded that there is a direct and significant relationship between chronic exposure to psychosocial risks and the manifestation of burnout syndrome among teachers at the institution. Despite emotional exhaustion, professional efficacy remains a mitigating resource due to the teachers' vocational commitment. The findings demonstrate an urgent need for organizational interventions aimed at optimizing workload distribution, reducing documentary bureaucracy, and implementing formal spaces for disconnection and recovery to protect teachers' occupational health.

Keywords: Psychosocial Risks, Burnout Syndrome, Occupational Health, School Teachers, Work Climate, Occupational Safety and Health.

Lista de Figuras

Figura 1	El Modelo de Demandas y Recursos Laborales.....	25
Figura 2	Distribución de la población según nivel de instrucción.....	49
Figura 3	Distribución de la población según antigüedad en la institución.....	50
Figura 4	Distribución de la población según edad.....	50
Figura 5	Distribución de la población según autoidentificación étnica.....	51
Figura 6	Distribución de la población según género.....	52
Figura 7	Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión.....	56
Figura 8	Histograma variable riesgo psicosocial.....	94
Figura 9	Histograma variable burnout.....	95
Figura 10	Histograma variable clima organizacional.....	95

Lista de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de las variables de la investigación.....	11
Tabla 2 Cuestionario de Riesgos Psicosociales en Espacios Laborales — MDT-2019.....	37
Tabla 3 Análisis de validez y confiabilidad.....	42
Tabla 4 Criterios de interpretación de Alfa de Cronbach.....	45
Tabla 5 Resultados de confiabilidad por bloque.....	47
Tabla 6 Confiabilidad de las dimensiones de burnout.....	48
Tabla 7 Distribución de la población por autorización de participación.....	49
Tabla 8 Estadísticas descriptivas del riesgo psicosocial.....	53
Tabla 9 Calificaciones globales del riesgo psicosocial.....	54
Tabla 10 Resultados por dimensiones de riesgo psicosocial.....	55
Tabla 11 Otros puntos importantes riesgo psicosocial.....	61
Tabla 12 Ítems con mejor valoración.....	64
Tabla 13 Factores protectores identificados.....	65
Tabla 14 Ítems con peor valoración.....	66
Tabla 15 Matriz de integración cuantitativa y cualitativa.....	67
Tabla 16 Estadísticas descriptivas burnout / desgaste laboral.....	69
Tabla 17 Resultados generales por dimensión.....	71
Tabla 18 Clasificación por niveles de burnout.....	71
Tabla 19 Análisis de la dimensión Agotamiento Emocional.....	72
Tabla 20 Análisis de la dimensión Ineficacia Profesional.....	73
Tabla 21 Análisis de la dimensión Cinismo o Despersonalización.....	74
Tabla 22 Matriz de integración cuantitativa y cualitativa del bloque burnout.....	75
Tabla 23 Resultados de clima laboral.....	78
Tabla 24 Estadísticas descriptivas de clima laboral.....	79
Tabla 25 Clasificación de clima laboral.....	80
Tabla 26 Resultados según las dimensiones del instrumento EBCL.....	81
Tabla 27 Clasificación por dimensiones del instrumento.....	82
Tabla 28 Matriz de integración cuantitativa y cualitativa del bloque clima organizacional.....	83
Tabla 29 Matriz general de los principales resultados.....	86
Tabla 30 Factores protectores identificados.....	89
Tabla 31 Factores críticos detectados.....	90
Tabla 32 Pruebas de normalidad.....	92
Tabla 33 Correlaciones de Spearman entre burnout, clima laboral y riesgo psicosocial.....	97
Tabla 34 Criterios de las relaciones.....	97
Tabla 35 Criterios de interpretación de la dirección.....	98
Tabla 36 Correlaciones de Spearman entre soporte y apoyo y cinismo/despersonalización.....	99
Tabla 37 Validación de hipótesis.....	100

Índice / Sumario

Derechos de Autor.....	I
Aprobación del Tutor del Trabajo de Titulación.....	II
Acta de Calificación.....	III
Dedicatoria.....	V
Agradecimientos.....	VI
Abstract.....	IX
Lista de Figuras.....	XI
Lista de Tablas.....	XII
Índice / Sumario.....	XIII
Introducción.....	1
CAPÍTULO I: El problema de la investigación.....	4
1.1 Planteamiento del problema.....	4
1.1.1. Preguntas de investigación.....	5
Objetivo general.....	5
Delimitación del problema.....	6
Formulación del problema.....	7
Hipótesis.....	8
Justificación.....	9
Declaración de las variables (Operacionalización).....	11
2.1 Antecedentes referenciales.....	15
Marco Conceptual.....	16
2.2 Seguridad y Salud en el Trabajo.....	16
2.3 Riesgos psicosociales.....	17
2.4 Dimensiones psicosociales.....	19
2.4.1. Carga y ritmo de trabajo.....	19
2.4.2. Desarrollo de competencias.....	19
2.4.3. Liderazgo.....	19
2.4.4. Margen de acción y control.....	20
2.4.5. Organización del trabajo.....	20
2.4.6. Recuperación.....	20
2.4.7. Soporte y apoyo.....	20
2.5 Estrés Laboral.....	21
2.6 Síndrome de Burnout.....	21
2.6.1 Agotamiento emocional.....	22
2.6.2 Despersonalización.....	22

2.6.3 Baja realización personal.....	22
2.7. Docencia y salud mental.....	22
2.8 Clima laboral.....	23
2.9. Apoyo Organizacional.....	24
2.10. Teoría del estrés laboral.....	24
2.11. Modelo demanda-recursos laborales.....	25
2.11.1 Recursos laborales.....	27
2.11.2 Recursos laborales.....	27
2.12 Teoría de burnout de Maslach y Jackson.....	28
2.13 Riesgos psicosociales en el contexto educativo.....	28
2.14 Prevención de riesgos psicosociales.....	28
2.15 Importancia de la salud mental docente.....	29
2.16 Gestión preventiva en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	30
2.17 Calidad educativa y bienestar docente.....	30
2.18 Contexto institucional específico.....	31
2.19 Relación entre riesgos psicosociales y burnout.....	32
CAPÍTULO III: Diseño Metodológico.....	33
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	33
3.2 La población y la muestra.....	34
3.2.1 Población.....	34
3.2.1.1 Criterios de inclusión.....	34
3.2.1.2 Criterios de exclusión.....	34
3.2.2 Muestra.....	34
3.3 Los Métodos y las técnicas.....	35
3.3.1 Métodos teóricos empleados.....	35
3.3.2 Métodos empíricos.....	35
3.3.3 Construcción del instrumento único integrado.....	35
3.3.4 Instrumentos de recolección de datos.....	36
3.3.5 Preguntas abiertas (componente cualitativo).....	39
3.4 Procesamiento estadístico de la información.....	40
3.4.1 Prueba piloto.....	40
3.4.2 Aplicación del instrumento.....	40
3.4.3 Análisis de datos.....	40
3.4.4 Validez y confiabilidad.....	42
CAPÍTULO IV: Análisis e interpretación de resultados.....	44
4.1. Análisis e interpretación de resultados.....	45
4.1.1. Análisis de la confiabilidad del instrumento.....	45
4.1.2. Descripción general de la muestra.....	48
4.1.3. Análisis e interpretación de resultados: riesgo psicosocial.....	53
4.1.4. Análisis e interpretación de resultados: burnout / desgaste laboral.....	69
4.1.5. Análisis e interpretación de resultados de clima laboral.....	78

4.2.	Síntesis integradora de resultados.....	85
4.2.1.	Relación entre riesgo psicosocial y burnout.....	87
4.2.2.	Factor protector de la percepción de eficacia profesional.....	88
4.2.3	Relación entre clima laboral y factores psicosociales.....	89
4.3	Análisis correlacional.....	92
4.4	Coeficientes de correlación de Spearman.....	96
4.5	Validación de hipótesis.....	99
CAPÍTULO V: Conclusiones, Discusión y Recomendaciones.....		103
5.1.	Discusión.....	103
5.2.	Conclusiones.....	105
5.3.	Recomendaciones.....	106
REFERENCIAS.....		109
ANEXOS.....		116
Anexo 1: Encuesta de 86 preguntas.....		116
Anexo 2: Matriz de validación de expertos.....		122
Anexo 3: Formato para grupo focalizado.....		126
Anexo 4: Plan de Acción Integral.....		129

Tema: “Prevención de riesgos psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina”: estrategias de seguridad y salud en el trabajo en el sistema educativo.”

Introducción

La prevención de riesgos psicosociales es fundamental en todos los entornos laborales y por ello, el presente estudio se justifica teóricamente ya que permite profundizar en la comprensión de la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en docentes de la unidad educativa mencionada, integrando los marcos conceptuales de la psicología laboral, la salud ocupacional y la gestión educativa.

Esta aproximación favorece la actualización del conocimiento científico en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, considerando al docente como un actor clave y principal en el sistema educativo y como trabajador expuesto a condiciones psicosociales específicas, tales como la sobrecarga laboral, la presión institucional, la falta de reconocimiento y las demandas emocionales propias de la enseñanza (Jarrín García et al., 2022).

Por otra parte, posibilita analizar cómo las variables estudiadas interactúan entre sí y afectan tanto el desempeño profesional como la calidad de vida de cada uno de los docentes (Marcedula et al., 2026).

Christina Maslach es una de las principales pioneras en el estudio del síndrome de burnout. Sus investigaciones se centraron en analizar cómo el estrés laboral prolongado afecta la salud emocional y el desempeño de los trabajadores, especialmente en profesiones de servicio y atención humana. Gracias a sus aportes, el burnout comenzó a ser reconocido como un problema relacionado directamente con las condiciones laborales y el bienestar psicológico de los trabajadores (Maslach y Jackson, 1981).

Por su parte, Susan Jackson colaboró junto a Maslach en el desarrollo del concepto y en la creación de instrumentos para medir este síndrome. En 1981, ambas autoras establecieron tres dimensiones principales del burnout: agotamiento emocional, despersonalización o cinismo y baja realización personal o ineficacia. Sus investigaciones permitieron comprender mejor el impacto del estrés laboral crónico en áreas como la docencia, convirtiéndose en una referencia fundamental para estudios sobre salud ocupacional y riesgos psicosociales (Maslach y Jackson, 1981).

Desde la perspectiva metodológica, la investigación aporta un diseño de evaluación de riesgos psicosociales aplicable al contexto educativo ecuatoriano, mediante el uso de instrumentos validados para la medición de los constructos propuestos, lo que ha permitido generar datos objetivos y confiables para la toma de decisiones (Hernández Suárez et al., 2021).

Se aplicaron técnicas cuantitativas y cualitativas que faciliten una comprensión integral del fenómeno, promoviendo el análisis de resultados desde un enfoque multidimensional (Ibarra et al., 2025). Esto contribuye a fortalecer la cultura de evaluación y gestión basada en evidencia dentro de las instituciones educativas, permitiendo identificar niveles de riesgo, establecer prioridades de intervención y monitorear el impacto de las estrategias implementadas a lo largo del tiempo (Sierra Varón et al., 2025).

En el ámbito educativo y práctico, la relevancia del tema radica en que los resultados han sido el insumo para proponer estrategias de prevención y promoción de la salud psicosocial docente, articuladas con los programas de seguridad y salud en el trabajo, orientadas a mejorar el bienestar, la salud, el clima laboral y la calidad del servicio educativo (Cheng et al., 2026).

Según Ynga y Armando, (2022) todas estas estrategias pueden incluir programas de apoyo emocional, capacitación en manejo del estrés, fortalecimiento del liderazgo institucional y mejora de las condiciones organizacionales.

El estudio se configura como un proyecto de desarrollo e innovación en gestión de Seguridad

y Salud en el Trabajo (SST), al plantear acciones concretas, sostenibles y contextualizadas para la mejora, sobre una problemática existente y prioritaria para las políticas institucionales y normativas laborales vigentes, contribuyendo así al fortalecimiento de entornos laborales saludables y resilientes (Ruiz-Calzado y Villacreses-Cantos, 2025).

En este contexto, el ejercicio docente implica una elevada carga emocional, cognitiva y social, lo que lo convierte en una profesión altamente vulnerable al estrés laboral (Nuñez Polanco y Fernández Ibarra, 2025). En el ámbito educativo contemporáneo, los docentes enfrentan condiciones laborales que pueden afectar su bienestar (Sánchez Mendiola, 2025) y la exposición prolongada a riesgos psicosociales puede derivar en burnout, afectando tanto al profesional como a la calidad educativa (Martínez-Álvarez et al., 2024).

Los riesgos psicosociales están relacionados con la organización del trabajo y las relaciones laborales (Alspaugh et al., 2026), por ello, Zambrano (2024) menciona que los modelos como el de demanda-recursos laborales explican el estrés cuando las exigencias superan los recursos disponibles.

Guzmán (2021) menciona que el modelo de Demanda-Recursos Laborales plantea que el bienestar o malestar de los trabajadores depende del equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para afrontarlas. Las demandas laborales son aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales que requieren esfuerzo constante, como la sobrecarga de tareas, presión de tiempo, conflictos interpersonales, exceso de responsabilidades o carga emocional (Jarrín García et al., 2022). Por otro lado, los recursos laborales comprenden los elementos que ayudan al trabajador a cumplir sus funciones y reducir el impacto del estrés, tales como el apoyo de los directivos y compañeros, autonomía, reconocimiento, estabilidad laboral, capacitación y un adecuado clima organizacional (Biavati Guimarães et al., 2024).

CAPÍTULO I: El problema de la investigación

1.1 Planteamiento del problema

En el contexto educativo actual, el ejercicio de la docencia se ha configurado como una actividad laboral compleja que implica altos requerimientos cognitivos, emocionales y sociales (Guzmán, 2021). Los docentes de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina” no son ajenos a esta realidad, ya que enfrentan múltiples factores de riesgo psicosocial derivados de la organización del trabajo, las exigencias institucionales y las dinámicas propias del proceso de enseñanza-aprendizaje (Ortiz Tomé, 2018). Entre estos factores se destacan la sobrecarga laboral, la presión por el cumplimiento de objetivos académicos, la gestión de diversos grupos, la limitada autonomía en la toma de decisiones, la escasa valoración profesional y la exposición constante a demandas emocionales (Rodríguez et al., 2023).

Estas condiciones, cuando se presentan de manera sostenida y sin adecuados recursos de afrontamiento o apoyo organizacional, pueden generar niveles elevados de estrés laboral (Montesinos Moreno, 2024). De acuerdo con el modelo de demanda-recursos laborales, el desequilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos disponibles incrementa la probabilidad de desarrollar afectaciones en la salud mental de los trabajadores, entre ellas el síndrome de burnout, caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal (Acevedo, 2015).

En este sentido, se evidencia una problemática relevante en la institución, la cual estaría relacionada con la posible presencia de riesgos psicosociales no gestionados adecuadamente, los cuales podrían estar incidiendo en el bienestar de los docentes y en su desempeño profesional (Guzmán, 2021).

Esta situación según Sánchez Mendiola (2025) no solo impacta en la salud de los trabajadores, sino también en la calidad del proceso educativo, el clima organizacional y la eficiencia institucional.

Anzules-Guerra et al. (2021) añadieron que, a pesar de la importancia del tema, en muchos contextos educativos aún existe una limitada sistematización y evaluación de los riesgos psicosociales, así como un escaso seguimiento de sus efectos en la salud ocupacional docente. Esto genera vacíos de información que dificultan la toma de decisiones basadas en evidencia dentro de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito educativo (Sierra Varón et al., 2025).

Frente a esta problemática, surge la necesidad de analizar de manera específica cómo se manifiestan los riesgos psicosociales en los docentes de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina” y cuál es su relación con el desarrollo del síndrome de burnout, a fin de comprender la magnitud del problema desde una perspectiva integral.

1.1.1. Preguntas de investigación

Objetivo general

- Analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina”, con la finalidad de generar estrategias de prevención y fortalecimiento de la seguridad y salud en el trabajo dentro del sistema educativo.

Objetivos específicos

- Identificar los principales factores de riesgo psicosocial presentes en los docentes de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina”.

- Evaluar el nivel de presencia del síndrome de burnout en los docentes de la institución.
- Analizar relaciones existentes entre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en los docentes.

Delimitación del problema

La presente investigación se delimita en el análisis de los riesgos psicosociales y su relación con el síndrome de burnout en docentes de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina”, considerando un enfoque específico dentro del campo de la seguridad y salud en el trabajo aplicado al contexto educativo (Jarrín García et al., 2022).

En cuanto a la delimitación espacial, el estudio se desarrolló exclusivamente en la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina”, lo que implica que los resultados obtenidos corresponden a la realidad institucional de este establecimiento y no serán generalizables a otras instituciones sin un análisis previo de contexto.

Respecto a la delimitación poblacional, la investigación estará dirigida al personal docente de la institución, incluyendo profesores de los diferentes niveles educativos que formen parte del proceso de enseñanza durante el período de estudio. No se incluyó a personal administrativo ni estudiantes, ya que el enfoque está centrado en la salud ocupacional del profesorado (Montesinos Moreno, 2024).

En relación con la delimitación temporal, el estudio corresponde al período académico correspondiente al año lectivo 2026 - 2027, considerando un tiempo determinado para la recolección y análisis de los datos. Esto permite obtener una visión situacional del fenómeno en un momento específico, sin contemplar un seguimiento longitudinal (Montesinos Moreno, 2024).

Desde la delimitación temática, la investigación se centró en identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial (como carga laboral, demandas emocionales, apoyo organizacional y condiciones de trabajo) y su relación con las dimensiones del síndrome de burnout (Blázquez-Manzano et al., 2021). Se ha incorporado el constructo de clima laboral debido a la incidencia hipotetizada de su influencia tanto en los factores de riesgo, como en burnout. Es así que una de las hipótesis se relaciona con el clima y por ello se hizo necesario abordarlo en la investigación. Finalmente, no se han contemplado otros síndromes, ni trastornos de salud mental, excluyéndose, además, factores externos ajenos al entorno laboral docente.

En cuanto a la delimitación metodológica, se empleó un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), utilizando instrumentos validados para la medición de riesgos psicosociales, burnout y clima, así como técnicas complementarias que permiten profundizar en la percepción de los docentes (Guzmán, 2021). El estudio es de tipo descriptivo y correlacional, orientado a analizar la relación entre las variables sin establecer causalidad (Vicente De Vera García y Gabari Gambarte, 2019).

Formulación del problema

Problema general:

- ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina”?

Problemas específicos:

- ¿Qué factores de riesgo psicosocial están presentes en el entorno laboral de los docentes de la institución?
- ¿Cuál es el nivel de manifestación del síndrome de burnout en los docentes?

- ¿Qué condiciones organizacionales influyen en la aparición de riesgos psicosociales en el personal docente?

Hipótesis

Hipótesis general:

- Existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina”.

Hipótesis específicas:

- A medida que mejoran las condiciones psicosociales laborales, reflejadas en una valoración favorable de los factores psicosociales evaluados, los niveles de síndrome de burnout tienden a disminuir en los docentes.
- Los docentes presentan altos niveles de carga y ritmo de trabajo, asociados con mayores niveles de agotamiento emocional.
- La baja percepción de apoyo organizacional se asocia con mayores niveles de despersonalización en los docentes.
- El clima laboral incide significativamente en la percepción de los riesgos psicosociales evaluados por los docentes.

Hipótesis nula:

- No existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina”.

Justificación

El presente estudio se justifica por la creciente necesidad de abordar los riesgos psicosociales en el entorno laboral docente, los cuales representan un factor determinante en la salud, el bienestar y el desempeño profesional del profesorado. En el contexto educativo actual, caracterizado por altas exigencias laborales, cambios constantes y demandas emocionales intensas, los docentes se encuentran expuestos a condiciones que pueden afectar significativamente su equilibrio psicológico, incrementando la probabilidad de desarrollar síndrome de burnout (Vega Feijoó et al., 2020).

La importancia de esta investigación radica en que permite visibilizar una problemática que, aunque frecuente, suele ser subestimada dentro de las instituciones educativas (Tabares-Díaz et al., 2020). El burnout no solo impacta negativamente en la salud física y mental de los docentes, sino que también repercute en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, en el clima organizacional y en el rendimiento institucional. Por ello, resulta fundamental generar evidencia que permita comprender la magnitud del problema y su relación con los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral (Sierra Varón et al., 2025).

Paralelamente, desde el enfoque de la seguridad y salud en el trabajo, este estudio adquiere relevancia al contribuir con información que fortalece la gestión preventiva y correctiva dentro de las instituciones educativas (Sandoval Díez y Reyes Gúmez, 2022). La identificación de riesgos psicosociales y su asociación con el burnout permite sustentar la necesidad de implementar acciones orientadas a la protección de la salud ocupacional docente, promoviendo entornos laborales más seguros, saludables y sostenibles (Sandoval y Ruiz, s. f.).

Por otra parte, debido a la necesidad de analizar los riesgos psicosociales y su relación con el síndrome de burnout en los docentes, se podrá prevenir que condiciones no favorables pueden influir negativamente en la calidad del proceso educativo (Claro González et al., 2019).

En la unidad educativa objeto de estudio se ha identificado que, desde los niveles de educación básica hasta bachillerato, existen 94 estudiantes que presentan necesidades educativas especiales debido a dificultades de aprendizaje. Abordar estas necesidades para lograr avances significativos en los conocimientos, habilidades y destrezas de los estudiantes, conllevan una dedicación y asignación de recursos personales y profesionales del docente, las cuales implican mayores exigencias pedagógicas, emocionales y administrativas, que mal gestionadas podrían ir en detrimento del bienestar del individuo (Lovo, 2020).

Lo indicado en el párrafo anterior es consistente con Deroncele Acosta et al. (2023), quienes sostienen que la atención constante a estudiantes con dificultades de aprendizaje, pueden incrementar la carga laboral, el estrés y las demandas emocionales del personal docente, afectando su bienestar y desempeño profesional. Por ello, esta investigación permite identificar factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno educativo y contribuye al desarrollo de estrategias orientadas a fortalecer la salud ocupacional, mejorar el clima laboral y favorecer tanto el desempeño docente como el proceso de enseñanza-aprendizaje (Sánchez Mendiola, 2025).

Por otra parte, la investigación tiene una importancia práctica, ya que sus resultados podrán servir como base para la toma de decisiones institucionales, facilitando la planificación de estrategias orientadas a mejorar las condiciones de trabajo, el bienestar docente y la calidad educativa (R. G. Rodríguez et al., 2021). Además, aporta al desarrollo de una cultura organizacional enfocada en el cuidado integral del trabajador, reconociendo al docente como un elemento clave dentro del sistema educativo.

Finalmente, este estudio se justifica por su aporte académico y social, al generar conocimiento actualizado sobre la relación entre los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en el ámbito educativo, contribuyendo al fortalecimiento de futuras investigaciones y al diseño de

políticas que favorezcan la salud mental y el bienestar del personal docente (C. A. Rodríguez et al., 2023).

Declaración de las variables (Operacionalización)

La Tabla 1 muestra las variables, sus dimensiones, así como las escalas de medición.

Tabla 1

Operacionalización de las variables de la investigación

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Principales dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente: Riesgos psicosociales	Conjunto de condiciones presentes en la organización del trabajo, el contenido de las tareas y las relaciones laborales que pueden afectar la salud física y mental del trabajador.	Se mide mediante la aplicación de un cuestionario validado que evalúa dimensiones relacionadas con las condiciones psicosociales presentes en el entorno laboral.	Carga y ritmo de trabajo	Cantidad de tareas, tiempo disponible, ritmo de trabajo, sobrecarga laboral. Ítem de ejemplo: ¿Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades encomendadas dentro de mi jornada laboral? ¿El volumen de trabajo que tengo es excesivo para las horas que tengo asignadas?	Escala tipo Likert (bajo, medio, alto).
			Margen de acción y control	Autonomía, toma de decisiones, uso de habilidades, participación en actividades institucionales. Ítems de ejemplo: ¿Decido el ritmo de trabajo en mis actividades? ¿Se me permite participar en la toma de	Escala tipo Likert (bajo, medio, alto).

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Principales dimensiones	Indicadores	Escala de medición
				decisiones que afectan a mi área o departamento?	
			Soporte y apoyo	Colaboración entre compañeros y del jefe. Ítems de ejemplo: ¿Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros u otras áreas? ¿Recibo apoyo por parte de mis superiores cuando tengo dificultades en el trabajo?	Escala tipo Likert (bajo, medio, alto).
Variable dependiente: Síndrome de burnout	Respuesta al estrés laboral crónico caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.	Se mide mediante un instrumento estandarizado que evalúa el nivel de burnout en docentes.	Agotamiento emocional	Cansancio físico y mental, fatiga, sensación de sobrecarga, estrés continuo. Ítems de ejemplo: ¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo? ¿Al final de la jornada laboral me siento exhausto o sin energías?	Escala tipo Likert (nunca, a veces, frecuentemente, siempre).
			Despersonalización	Actitudes negativas, indiferencia, distanciamiento emocional hacia estudiantes o colegas. Ítems de ejemplo: ¿He perdido el entusiasmo por mi profesión o me he vuelto más cínico con respecto al trabajo? ¿Siento que trato a algunos	Escala tipo Likert (nunca, a veces, frecuentemente, siempre).

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Principales dimensiones	Indicadores	Escala de medición
				alumnos o colegas de forma distante o impersonal?	
			Realización personal	Satisfacción laboral, motivación, percepción de logro profesional, desempeño laboral. Ítems de ejemplo: ¿Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos a través de mi docencia? ¿Me siento estimulado y realizado cuando logro los objetivos de mis clases?	Escala tipo Likert (nunca, a veces, frecuentemente, siempre).
Clima laboral	Percepción general de los trabajadores en relación a aspectos propios de la organización		Comunicación, información, organización, etc.	Flujo adecuado de la información, Participación en la toma de decisiones, etc. Ítems de ejemplo: ¿En mi trabajo se reconoce y se da crédito a quien realiza un buen trabajo? ¿Existe un flujo de comunicación claro y transparente entre las autoridades y los docentes?	Escala de valoración de 1 (Muy poco) al 5 (Mucho).

El cuadro de operacionalización de variables permite identificar y organizar los elementos fundamentales de la investigación, facilitando la relación entre los conceptos teóricos y su

medición práctica. En este estudio se presentan las variables riesgos psicosociales, síndrome de burnout y clima laboral, especificando sus definiciones conceptuales y operacionales, así como sus dimensiones, indicadores y escalas de medición.

Esto contribuye a establecer criterios claros para la recolección y análisis de la información, garantizando coherencia metodológica en el desarrollo de la investigación sobre la prevención de riesgos psicosociales y burnout en docentes.

CAPÍTULO II: Marco teórico referencial

Los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout han adquirido una creciente relevancia dentro de las investigaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, especialmente en profesiones de alta exigencia emocional como la docencia (Pando-Moreno et al., 2006). Diversos estudios nacionales e internacionales han demostrado que el clima laboral y las condiciones laborales del profesorado influyen significativamente en su bienestar psicológico, desempeño profesional y calidad de vida (Palafox et al., 2025).

A nivel internacional, investigaciones desarrolladas por Christina Maslach y Susan Jackson constituyen uno de los principales referentes teóricos sobre el síndrome de burnout. Estas autoras definieron el burnout como una respuesta al estrés laboral crónico caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal (Maslach y Jackson, 1981). Sus estudios permitieron reconocer el impacto de las condiciones laborales sobre la salud mental de los trabajadores (Rodríguez et al., 2023).

En la misma línea, investigaciones recientes han evidenciado que los docentes presentan elevados niveles de estrés derivados de la sobrecarga laboral, las exigencias administrativas y las demandas emocionales del proceso educativo. Ortiz Tomé (2018) sostiene que el entorno educativo contemporáneo se caracteriza por constantes cambios organizacionales y académicos que incrementan la presión sobre el personal docente, generando afectaciones psicológicas y emocionales.

Cabe destacar que estudios desarrollados por Monsivais et al. (2024) mencionaron que “la importancia de evaluar los riesgos psicosociales mediante instrumentos validados que permitan identificar factores asociados con el clima laboral, liderazgo, demandas psicológicas y control sobre el trabajo” (pág. 152). Según los autores, la evaluación preventiva constituye un elemento fundamental dentro de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

A nivel educativo, la problemática adquiere mayor relevancia considerando que los docentes no solamente enfrentan exigencias pedagógicas, sino también responsabilidades sociales relacionadas con el acompañamiento estudiantil. En la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina” se evidencia la presencia de estudiantes con necesidades educativas especiales, situación que incrementa las demandas laborales y emocionales del profesorado, generando mayor exposición a factores psicosociales de riesgo.

En este contexto, la presente investigación busca contribuir al fortalecimiento del conocimiento científico relacionado con la salud ocupacional docente, integrando aportes teóricos y metodológicos que permitan comprender la relación entre los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en el ámbito educativo (Manzano Díaz, 2020).

2.1 Antecedentes referenciales

En América Latina, distintos estudios han analizado la relación entre los factores psicosociales y el burnout. Núñez Polanco y Fernández Ibarra (2025) identificaron que las principales causas de agotamiento laboral en el profesorado están relacionadas con exceso de trabajo, falta de apoyo institucional, presión por resultados académicos y dificultades en la convivencia escolar. De la misma forma los autores concluyeron que estas condiciones afectan negativamente la motivación y el desempeño profesional.

En Ecuador, las investigaciones sobre riesgos psicosociales en docentes han incrementado durante los últimos años debido a la necesidad de fortalecer la gestión de seguridad y salud ocupacional dentro del sistema educativo. Muñoz et al, (2021); Navas Martínez (2024) mencionaron que “una gran parte del personal docente presenta síntomas relacionados con estrés laboral y agotamiento emocional, especialmente en instituciones con elevados niveles de exigencia académica y limitados recursos organizacionales”.

Por otra parte, (Navas Martínez, 2024) encontraron que la sobrecarga administrativa y la presión institucional representan factores de riesgo importantes para el desarrollo del burnout en el profesorado. Los investigadores concluyeron que la implementación de programas de apoyo emocional y estrategias de prevención psicosocial contribuye significativamente a reducir los niveles de estrés laboral.

Marco Conceptual

2.2 Seguridad y Salud en el Trabajo

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) constituye un conjunto de políticas, procedimientos y acciones orientadas a prevenir accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, promoviendo condiciones laborales seguras y saludables para los trabajadores. Según la

Organización Internacional del Trabajo (OIT), la SST busca proteger la integridad física, mental y social de los trabajadores mediante estrategias preventivas y de control de riesgos.

En el contexto educativo, la SST adquiere una relevancia particular debido a las múltiples demandas laborales que enfrenta el profesorado. Tradicionalmente, la seguridad laboral se centraba principalmente en riesgos físicos; sin embargo, en la actualidad se reconoce la importancia de los riesgos psicosociales como factores que pueden afectar significativamente la salud mental y emocional de los trabajadores (Manzano Díaz, 2020).

La gestión de SST en instituciones educativas implica la identificación, evaluación y control de factores organizacionales que puedan afectar el bienestar docente. Esto incluye aspectos relacionados con carga laboral, liderazgo institucional, relaciones interpersonales, clima organizacional y demandas emocionales (Luceño Moreno et al., 2005).

2.3 Riesgos psicosociales

Para introducirse en el ámbito del riesgo psicosocial, es preciso diferenciar claramente entre factores psicosociales, factores de riesgo psicosocial y riesgos psicosociales. Es así que, los factores psicosociales son las características propias de la organización, como por ejemplo su estructura, diseño, cadena de mando, las cuales podrían ser estar bien dimensionadas generando condiciones adecuadas o favorables, mientras que, si hubiera deficiencia en su diseño, podrían generar condiciones inadecuadas o desfavorables (Cantos Lucas y Mite Albán, 2024).

Por otra parte, cuando estos factores debido a su intensidad, frecuencia o duración, podrían tener capacidad para causar daños físicos, psicológicos o sociales, son denominados factores de riesgo psicosocial. Por ello, en la evaluación, es necesario valorar todos o la mayor cantidad de factores de riesgo psicosociales que sean posible, ya que como se ha indicado, es preciso

contar con un diagnóstico organizacional para saber en qué se va por buen camino y en qué se está fallando (Guzmán, 2021).

Finalmente, los riesgos psicosociales constituyen las consecuencias o probabilidades de daño derivadas de la exposición a dichos factores de riesgo, pudiendo manifestarse en estrés laboral, agotamiento emocional, síndrome de burnout, ansiedad, depresión, bajo rendimiento laboral, entre otros (Jarrín García et al., 2022; Sierra Varón et al., 2025). Estos riesgos se originan principalmente por factores relacionados con la organización laboral, las exigencias del trabajo y las relaciones interpersonales (Palafox et al., 2025).

De acuerdo con Lovo (2020), los riesgos psicosociales incluyen aspectos como:

- Sobrecarga laboral.
- Demandas emocionales.
- Falta de autonomía.
- Escaso apoyo organizacional.
- Ambigüedad de roles.
- Conflictos laborales.
- Presión institucional.

En el ámbito educativo, los docentes están expuestos constantemente a situaciones de estrés derivadas de la planificación académica, evaluación estudiantil, manejo disciplinario y cumplimiento de objetivos institucionales (Hernández Suárez et al., 2021). Estas condiciones pueden generar desgaste físico y emocional cuando no existen mecanismos adecuados de apoyo y prevención (Manzano Díaz, 2020).

2.4 Dimensiones psicosociales

2.4.1. Carga y ritmo de trabajo

Esta dimensión sintetiza la cantidad o volumen de tareas, el tiempo disponible para ejecutarlas, las interrupciones constantes y la velocidad con la que el docente debe realizar sus funciones pedagógicas y administrativas. Una exposición sostenida a altas demandas y ritmos acelerados, sumado a los plazos ajustados y la acumulación de requerimientos documentales, rompe la capacidad adaptativa del trabajador, provocando un agotamiento físico y mental crónico (Blázquez-Manzano et al., 2021).

2.4.2. Desarrollo de competencias

Hace referencia a la percepción del trabajador sobre el uso de sus conocimientos, destrezas y habilidades en el puesto laboral, así como a las oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional que brinda la institución. Cuando el docente percibe que sus capacidades no son aprovechadas o carece de la capacitación idónea para enfrentar retos actuales —como las necesidades educativas especiales—, se genera una devaluación profesional que debilita su motivación y autoeficacia (Pando-Moreno et al., 2006).

2.4.3. Liderazgo

Corresponde a la percepción que tiene el docente sobre las directrices, el estilo de gestión, la supervisión y la conducta de las autoridades o superiores jerárquicos. Un liderazgo centralizado, de carácter autocrático, enfocado exclusivamente en indicadores de cumplimiento documental y fiscalización de plazos, incrementa significativamente la tensión, deteriora la confianza organizacional y estimula un ambiente propicio para el conflicto (García y Gambarte, 2019).

2.4.4. Margen de acción y control

Se refiere al nivel de autonomía, capacidad de decisión y control que el docente posee para organizar y ejecutar su jornada laboral y métodos de enseñanza. Un bajo margen de acción, condicionado por excesivas directrices rígidas o la estandarización absoluta de procesos, restringe la creatividad pedagógica, aumentando de forma lineal la sensación de presión, frustración e ineficacia laboral (Claro González et al., 2019).

2.4.5. Organización del trabajo

Aborda el diseño estructural de las funciones, la claridad en la delimitación de tareas, la asignación de metas y el flujo en los métodos operativos. Si bien una organización estructurada orienta el cumplimiento formal, la excesiva burocratización y la duplicidad en el registro de evidencias tecnológicas y físicas ("maquinaria de producción de evidencias") fractura la optimización del tiempo de enseñanza, transformando los procesos organizativos en factores de riesgo (Navas Martínez, 2024).

2.4.6. Recuperación

Es el factor que mide el tiempo y los espacios formales de descanso que posee el trabajador durante y después de la jornada para reponer sus recursos físicos y cognitivos. En el ámbito docente, la permeabilidad de las tecnologías de la información y la exigencia de continuar labores administrativas en el hogar (planificación y corrección de tareas) anulan la desconexión digital, produciendo fatiga acumulada, trastornos del sueño y un menoscabo de la salud autopercebida (Delgado-Abella et al., 2018).

2.4.7. Soporte y apoyo

Engloba el respaldo social, instrumental y emocional que el trabajador recibe tanto de sus pares (compañeros de área) como de los directivos institucionales ante dificultades laborales. Mientras que el apoyo entre colegas actúa de forma sólida como un factor protector ante el desgaste, la ausencia de soporte institucional o la carencia de herramientas eficaces para mitigar las cargas administrativas acentúan el distanciamiento y el desamparo laboral (Jarrín García et al., 2022).

2.5 Estrés Laboral

El estrés laboral es una respuesta física y emocional que aparece cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad del trabajador para afrontarlas. Según el modelo demanda-control (López Neira, 2019), el estrés aumenta cuando existen altas demandas laborales combinadas con bajos niveles de autonomía y control sobre el trabajo. En los docentes, el estrés laboral puede manifestarse mediante:

- Fatiga física y mental.
- Irritabilidad.
- Ansiedad.
- Problemas de sueño.
- Disminución de la motivación laboral.

Jarrín García et al. (2022) sostienen que el ejercicio docente es una de las profesiones con mayor vulnerabilidad al estrés debido a las constantes exigencias emocionales y cognitivas que implica la interacción con estudiantes, padres de familia y autoridades institucionales.

2.6 Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout es considerado una respuesta al estrés laboral crónico que afecta principalmente a trabajadores que mantienen contacto constante con otras personas. Fue

conceptualizado inicialmente por Maslach y Jackson (1981), quienes establecieron tres dimensiones fundamentales:

2.6.1 Agotamiento emocional

Hace referencia al cansancio físico y emocional producido por las exigencias laborales continuas. El docente siente pérdida de energía, fatiga constante y dificultad para continuar desempeñando sus funciones (Jarrín García et al., 2022).

2.6.2 Despersonalización

Se caracteriza por el desarrollo de actitudes negativas, frías o distantes hacia estudiantes, compañeros o usuarios del servicio educativo (Ibarra et al., 2025). El profesional puede presentar indiferencia emocional y disminución de empatía.

2.6.3 Baja realización personal

Implica sentimientos de incompetencia profesional, baja autoestima laboral y percepción negativa del propio desempeño docente.

El burnout no solamente afecta la salud mental del trabajador, sino también la calidad educativa, el clima institucional y las relaciones laborales (Hernández Suárez et al., 2021).

2.7. Docencia y salud mental

La docencia representa una actividad laboral compleja que requiere habilidades cognitivas, emocionales y sociales. Los docentes cumplen funciones pedagógicas, administrativas y formativas que generan importantes niveles de responsabilidad y presión.

Además de las actividades de enseñanza, los profesionales de la educación deben cumplir extensas cargas horarias destinadas a planificación académica, elaboración de informes,

evaluación estudiantil, reuniones institucionales, capacitaciones y atención a padres de familia, lo que incrementa significativamente las demandas laborales (Montesinos Moreno, 2024).

García y Gambarte (2019) sostienen que la salud mental docente se encuentra influenciada por múltiples factores como:

- Exceso de tareas administrativas.
- Falta de reconocimiento profesional.
- Relaciones conflictivas.
- Sobrecarga académica.
- Escaso apoyo institucional.

La exposición prolongada a estas condiciones incrementa la probabilidad de desarrollar afectaciones psicológicas relacionadas con ansiedad, estrés y burnout (Blázquez-Manzano et al., 2021).

2.8 Clima laboral

El clima laboral hace referencia al ambiente de trabajo percibido por los trabajadores dentro de una institución. Comprende las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo, la comunicación, el reconocimiento y las condiciones de trabajo que influyen directamente en el desempeño y bienestar del personal (Deroncele Acosta et al., 2023).

Un clima laboral positivo favorece la motivación, la satisfacción laboral y el compromiso institucional (Sierra Varón et al., 2025). Zambrano (2024) afirma que un clima negativo puede generar conflictos, estrés, desmotivación y afectar la salud mental de los trabajadores.

2.9. Apoyo Organizacional

El apoyo organizacional se refiere al nivel de respaldo que perciben los trabajadores por parte de la institución. Incluye:

- Liderazgo efectivo.
- Comunicación institucional.
- Reconocimiento laboral.
- Participación en decisiones.
- Programas de bienestar.

La percepción de apoyo organizacional actúa como factor protector frente al estrés y el burnout, favoreciendo la satisfacción laboral y el bienestar psicológico (Delgado-Abella et al., 2018).

Marco teórico

2.10. Teoría del estrés laboral

El estrés laboral constituye una de las principales problemáticas relacionadas con la salud ocupacional moderna. Hans Selye fue uno de los primeros investigadores en desarrollar estudios sobre el estrés, definiéndolo como una respuesta fisiológica del organismo ante situaciones de presión o amenaza (Claro González et al., 2019).

Posteriormente, el enfoque organizacional permitió comprender que el estrés no depende únicamente de características individuales, sino también de las condiciones laborales y organizacionales presentes en el entorno de trabajo (García y Gambarte, 2019).

En el caso docente, el estrés laboral puede originarse por:

- Sobrecarga de trabajo.
- Demandas emocionales.
- Escasez de recursos.
- Presión institucional.
- Falta de tiempo.
- Problemas disciplinarios.

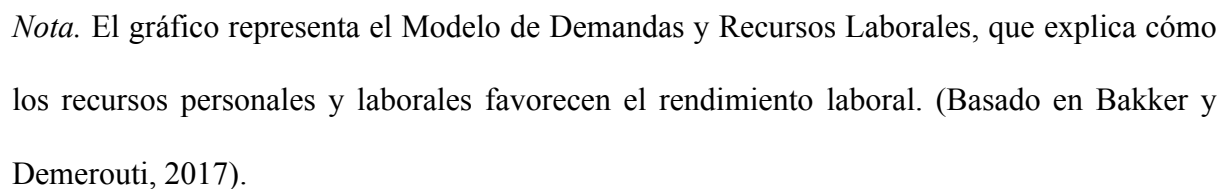
Cuando estas condiciones permanecen de manera prolongada, el trabajador puede desarrollar agotamiento físico y emocional.

2.11. Modelo demanda-recursos laborales

El modelo Demanda-Recursos Laborales explica que el estrés aparece cuando las exigencias laborales superan los recursos disponibles para afrontarlas (Buendía Castillo y Arteaga Candiotti, 2023).

Figura 1

El Modelo de Demandas y Recursos Laborales.



En el segundo proceso, conocido como proceso motivacional, los recursos laborales (p. ej., la variedad de habilidades, el apoyo social o la retroalimentación) satisfacen las necesidades psicológicas básicas y fomentan el engagement de los empleados, lo que a su vez impulsa la creatividad y mejora el rendimiento.

2.11.1 Recursos laborales

Las demandas laborales comprenden los requerimientos físicos, psicológicos y emocionales que exigen un esfuerzo continuo por parte del trabajador para cumplir con sus funciones; es así que, en el ámbito docente, estas demandas se manifiestan a través de la atención de un elevado número de estudiantes, la realización constante de evaluaciones académicas, el acompañamiento emocional de los alumnos y el cumplimiento de diversas responsabilidades administrativas. Cuando estas exigencias son excesivas o se mantienen de forma prolongada, pueden generar estrés laboral, agotamiento y afectar el bienestar y desempeño profesional del docente (Ibarra et al., 2025).

2.11.2 Recursos laborales

Los recursos laborales son aquellos elementos y condiciones que permiten al trabajador afrontar de manera efectiva las exigencias propias de su actividad profesional. Entre los principales recursos se encuentran el apoyo institucional, la capacitación continua, la autonomía para la toma de decisiones, un clima organizacional favorable y la disponibilidad de recursos pedagógicos adecuados. Estos factores actúan como mecanismos de protección frente al estrés laboral, favoreciendo el bienestar, la motivación y el desempeño docente. Sin embargo, cuando las demandas laborales superan los recursos disponibles para hacerles frente, se produce un desequilibrio que incrementa significativamente el riesgo de desarrollar síndrome de burnout y otras afectaciones relacionadas con la salud ocupacional (Ibarra et al., 2025).

2.12 Teoría de burnout de Maslach y Jackson

La teoría de Maslach y Jackson constituye uno de los principales fundamentos científicos del burnout. Según estas autoras, el síndrome aparece como consecuencia de una exposición prolongada al estrés laboral crónico (Maslach y Jackson, 1981).

El modelo establece tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización o cinismo y baja realización personal, como se ha descrito previamente.

2.13 Riesgos psicosociales en el contexto educativo

Los riesgos psicosociales en instituciones educativas se han incrementado debido a las transformaciones sociales, tecnológicas y organizacionales que afectan el sistema educativo contemporáneo.

Entre los principales factores de riesgo presentes en docentes se encuentran:

- Sobrecarga administrativa.
- Escasa participación institucional.
- Exigencias académicas elevadas.
- Conflictos laborales.
- Presión por resultados.
- Demandas emocionales continuas.

Estas condiciones afectan directamente la salud mental y emocional del profesorado.

2.14 Prevención de riesgos psicosociales

La prevención de riesgos psicosociales comprende el conjunto de acciones orientadas a identificar, controlar y reducir aquellos factores del entorno laboral que pueden afectar la salud física, mental y emocional de los trabajadores, fortaleciendo al mismo tiempo los recursos

de protección y bienestar (Blázquez-Manzano et al., 2021). En el ámbito educativo, estas estrategias son fundamentales para disminuir el estrés laboral y prevenir el síndrome de burnout.

Entre las principales medidas preventivas se encuentran las estrategias organizacionales, como la mejora del clima laboral, el fortalecimiento del liderazgo, la adecuada distribución de tareas y la participación docente en la toma de decisiones; las estrategias individuales, que incluyen el manejo del estrés, el desarrollo de la inteligencia emocional, las técnicas de afrontamiento y la capacitación en bienestar psicológico; y las estrategias institucionales, enfocadas en la implementación de programas de salud mental, apoyo psicológico, evaluación periódica de riesgos y promoción del bienestar laboral. Estas acciones contribuyen a la creación de entornos de trabajo saludables, favoreciendo el desempeño y la calidad de vida del personal docente (Blázquez-Manzano et al., 2021).

2.15 Importancia de la salud mental docente

La salud mental del profesorado constituye un factor esencial para garantizar una educación de calidad y promover ambientes escolares saludables. Un docente con bienestar emocional presenta mayores niveles de motivación, compromiso institucional y capacidad para desempeñar eficazmente sus funciones pedagógicas, favoreciendo el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes (Biavati Guimarães et al., 2024).

Por el contrario, la exposición prolongada al estrés laboral y al síndrome de burnout puede generar consecuencias negativas como ausentismo laboral, disminución del rendimiento profesional, conflictos interpersonales, deterioro de la calidad educativa y mayor rotación del personal docente. En este sentido, la implementación de estrategias de prevención de riesgos psicosociales resulta fundamental para fortalecer el bienestar docente, mejorar las condiciones

de trabajo y optimizar los procesos educativos dentro de las instituciones escolares (Batallas-Cordero y Yagual-Rivera, 2024).

2.16 Gestión preventiva en Seguridad y Salud en el Trabajo

La gestión preventiva en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) tiene como finalidad identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales antes de que generen consecuencias negativas en la salud y el bienestar de los trabajadores (Anzules-Guerra et al., 2021). En el contexto educativo, esta gestión debe contemplar acciones específicas como la evaluación periódica de riesgos psicosociales, la implementación de programas de promoción de la salud mental, la capacitación continua del personal docente, el establecimiento de protocolos de intervención ante situaciones de riesgo y el monitoreo constante del clima laboral. La aplicación de estas medidas contribuye a prevenir problemas de salud ocupacional, fortalecer el bienestar docente y promover entornos educativos saludables, seguros y sostenibles.

2.17 Calidad educativa y bienestar docente

La calidad educativa está estrechamente relacionada con las condiciones laborales, emocionales y psicológicas del profesorado. Los docentes que gozan de bienestar físico y mental suelen mostrar mayor motivación, compromiso institucional y dedicación al proceso de enseñanza-aprendizaje, favoreciendo el desarrollo académico de los estudiantes (Ibarra et al., 2025).

En contraste, la presencia del síndrome de burnout puede afectar negativamente aspectos fundamentales del entorno educativo, como las relaciones pedagógicas, la capacidad de innovación en la enseñanza, la motivación estudiantil y el clima escolar. Por esta razón, la prevención de los riesgos psicosociales debe considerarse una prioridad dentro de las políticas institucionales educativas, ya que contribuye al bienestar docente y al fortalecimiento de la calidad del servicio educativo (Cazan et al., 2024).

2.18 Contexto institucional específico

En el Ecuador, la profesión docente se encuentra regulada por la Ley Orgánica de Educación Intercultural, normativa que establece una serie de responsabilidades orientadas a garantizar la calidad del proceso educativo. Además de impartir clases, los docentes deben cumplir actividades relacionadas con la planificación curricular, evaluación de los aprendizajes, elaboración de informes, participación en reuniones institucionales, atención a padres de familia y procesos permanentes de formación y actualización profesional.

Estas funciones demandan un elevado nivel de compromiso, preparación y responsabilidad, convirtiendo a la docencia en una actividad laboral compleja que involucra importantes exigencias cognitivas, emocionales y organizacionales. Asimismo, la normativa educativa vigente promueve el desarrollo profesional continuo como un elemento fundamental para fortalecer las competencias pedagógicas y mejorar los resultados del sistema educativo ecuatoriano (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2021; Reglamento General a la LOEI, 2023).

En este contexto, las múltiples responsabilidades asignadas al personal docente pueden generar importantes demandas laborales que influyen directamente en su bienestar y salud ocupacional. Diversos estudios señalan que las exigencias derivadas de la carga administrativa, la atención a estudiantes y familias, el cumplimiento de metas institucionales y la adaptación constante a cambios educativos pueden incrementar los niveles de estrés laboral y exposición a riesgos psicosociales (Jarrín García et al., 2022; Manzano Díaz, 2020).

Por esta razón, las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicadas al sector educativo destacan la necesidad de implementar estrategias de prevención, evaluación y control de los riesgos psicosociales, con el fin de promover entornos laborales saludables, fortalecer el

bienestar docente y contribuir a una educación de mayor calidad y sostenibilidad. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2024).

2.19 Relación entre riesgos psicosociales y burnout

Diversas investigaciones han demostrado que existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desarrollo del síndrome de burnout en los trabajadores, especialmente en profesiones con altas exigencias emocionales como la docencia (Arantes, 2025). Los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral pueden generar un desgaste progresivo cuando se mantienen de forma constante y no son gestionados adecuadamente. Entre los factores más asociados al burnout se encuentran la sobrecarga laboral, el escaso apoyo institucional, las elevadas demandas emocionales y la limitada autonomía para la toma de decisiones, condiciones que afectan el bienestar psicológico y la satisfacción laboral del docente.

Cuando estos factores se presentan de manera simultánea o prolongada, aumentan las probabilidades de experimentar agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, dimensiones características del síndrome de burnout. Por esta razón, la identificación temprana, evaluación y control de los riesgos psicosociales constituyen acciones fundamentales dentro de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, ya que permiten prevenir afectaciones en la salud ocupacional docente y promover ambientes laborales más saludables, seguros y sostenibles (Bhurtun et al., 2026).

CAPÍTULO III: Diseño Metodológico

3.1 Tipo y diseño de investigación

El trabajo investigativo tiene un enfoque mixto, en el que se complementan los métodos cuantitativos y cualitativos, determinando de esta manera viabilidad para el análisis de los resultados obtenidos. En particular, el enfoque cuantitativo sustenta de forma objetiva las diferentes aristas planteadas en una investigación.

En el caso del presente estudio, permite medir los niveles de riesgo psicosocial, burnout y clima laboral en la Unidad Educativa "Giovanni Antonio Farina", mientras que el componente cualitativo complementa estos datos con la interpretación, es decir, va más allá de un dato estadístico, ya que aprecia la perspectiva, el criterio y las experiencias de la población investigada, los docentes. Por ello, aplicar el enfoque mixto en relación con la temática investigada enriquece la información obtenida pues se analizan fenómenos psicosociales de una manera integral (Sampieri et al., 2014).

El diseño de investigación es no experimental, de corte transversal y de alcance descriptivo-correlacional. Se considera no experimental pues las variables establecidas no son manipuladas. Es transversal debido a que se recopilaban los datos en un momento en específico para la investigación (Anexo 1). En ese sentido, el período de recolección de información fue del 6 al 8 de mayo de 2026. El estudio es además descriptivo-correlacional, ya que pretende describir los niveles de riesgo psicosocial, burnout y clima laboral, y a la vez establecer las relaciones existentes entre estas variables en la población docente estudiada.

3.2 La población y la muestra

3.2.1 Población

La población de estudio establecida está conformada por la totalidad del personal docente de la Unidad Educativa "Giovanni Antonio Farina", ubicada en el cantón Pacto, provincia de Pichincha, Ecuador. La institución cuenta con 68 docentes en ejercicio activo en el período lectivo 2025–2026, distribuidos en los niveles de Inicial: 4 docentes; Educación General Básica (EGB) 41 docentes y Bachillerato General Unificado (BGU) 23 docentes.

3.2.1.1 Criterios de inclusión:

- Docentes con nombramiento o contrato vigente durante el período de recolección de datos.
- Personal docente con al menos 6 meses de trabajo continuo en la institución.
- Participación voluntaria y firma o aceptación del consentimiento informado digital.

3.2.1.2 Criterios de exclusión:

- Docentes en licencia médica, comisión de servicios o permiso institucional durante el período de aplicación del cuestionario.
- Personal administrativo o de servicio sin funciones pedagógicas directas.

3.2.2 Muestra

Aplicando los procesos probabilísticos de investigación y considerando que la población es finita y de tamaño reducido ($N = 68$ participantes), se optó por aplicar un censo poblacional, es decir, se consideró a la totalidad de los docentes que cumplían con los criterios de inclusión. Esta decisión se tomó para garantizar la máxima representatividad en los resultados, evitando el error de muestreo y permitiendo el análisis estadístico más fiable sobre la situación real de la institución (Tamayo y Tamayo, 2014).

3.3 Los Métodos y las técnicas

3.3.1 Métodos teóricos empleados

Para la sustentación de la información dentro del marco teórico y el análisis de los resultados se utilizaron los métodos de análisis y síntesis; estos permitieron revisar, descomponer, categorizar y sistematizar la literatura científica existente sobre riesgos psicosociales, síndrome de burnout y clima laboral. También se utilizó la inducción-deducción, la cual permite obtener conclusiones particulares a partir de principios teóricos generales y a su vez plantear generalizaciones fundamentándose en casos específicos. Finalmente, se utilizó la abstracción y concreción para definir operacionalmente las variables de estudio a partir de sus fundamentos conceptuales.

3.3.2 Métodos empíricos

El método de recolección de información es empírico ya que se utilizó una encuesta como herramienta principal para este fin. Este macro instrumento fue ejecutado a través de la aplicación de un cuestionario autoadministrado en formato digital (Google Forms). Su construcción se realizó a partir de la integración de tres escalas validadas y reconocidas en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales se describen en el siguiente apartado.

Se hizo validación del instrumento consolidado a través del juicio de expertos, el cual estuvo conformado por un panel de dos personas con amplia experiencia y conocimiento en las áreas de educación y psicología. Esto determinó si la intención de las preguntas estaba adecuadamente planteada, pues así se evitan ambigüedades a la hora de aplicar a la población. Estas personas respondieron al análisis por medio de la matriz de validación de expertos (Anexo 2).

3.3.3 Construcción del instrumento único integrado

Considerando el enfoque de la investigación, se decantó por facilitar la aplicación y reducir la fatiga de respuesta en los participantes, haciendo de los tres instrumentos descritos

anteriormente, una integración en un único cuestionario consolidado, manteniendo así la integridad, el orden y la formulación original de cada escala. El instrumento integrado incluyó las siguientes secciones:

1. Encabezado los datos institucionales, objetivos de estudio, autorización de uso de información y declaración de confidencialidad y anonimato.
2. Datos generales del participante (sociodemográficos y laborales), según los campos del Cuestionario MDT-2019: provincia, área de trabajo, nivel de instrucción, antigüedad, edad, autoidentificación étnica y género.
3. Sección 1: Evaluación de Riesgos Psicosociales (MDT-2019, 58 ítems).
4. Sección 2: Síndrome de Burnout (MBI-GS, 15 ítems).
5. Sección 3: Clima Laboral (EBCL, 13 ítems).
6. Sección de observaciones y comentarios: espacio abierto para dar libertad de opinión al participante.

El cuestionario integrado fue digitalizado en Google Forms, considerando que los beneficios de este recurso digital están al alcance de cualquier persona; permitiendo accesibilidad desde cualquier dispositivo con conexión a internet; brinda la opción de configurar respuestas obligatorias a algunas o todas las preguntas y además facilita la exportación automática de las respuestas a una hoja de cálculo para su posterior procesamiento estadístico.

3.3.4 Instrumentos de recolección de datos

Sección 1:

Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en Espacios Laborales — MDT-2019

Este instrumento fue desarrollado por el Ministerio del Trabajo del Ecuador (2019), en el marco de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, entidad que elaboró y difundió una Guía

para la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial, como herramienta técnica de apoyo para la identificación y valoración de factores de riesgo psicosocial en los lugares de trabajo. Está compuesto por 58 ítems distribuidos en 8 dimensiones de análisis y su aplicación se alinea con lo establecido en el Acuerdo Ministerial MDT-2025-102, que en su artículo 6 inciso 3, establece la obligatoriedad de implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales para los empleadores con más de diez trabajadores, siendo opcional para aquellos que cuenten con menos empleados.

Las dimensiones del cuestionario antes descrito, se detallan en la Tabla 2.

Tabla 2

Cuestionario de Riesgos Psicosociales en Espacios Laborales — MDT-2019

N.º	Dimensión	N.º de ítems	Escala de puntuación
1	Carga y ritmo de trabajo	4	1–4
2	Desarrollo de competencias	4	1–4
3	Liderazgo	6	1–4
4	Margen de acción y control	4	1–4
5	Organización del trabajo	6	1–4
6	Recuperación	5	1–4
7	Soporte y apoyo	5	1–4
8	Otros puntos importantes	24	1–4

Nota: Datos tomados de la guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del ministerio de trabajo.

Cada ítem se responde en una escala de 4 opciones: *Completamente de Acuerdo (4)*, *Parcialmente de Acuerdo (3)*, *Poco de Acuerdo (2)* y *En Desacuerdo (1)*. La puntuación menor indica mayor riesgo. Los resultados se clasifican en tres niveles de riesgo por dimensión y a

nivel global: riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto.

Sección 2:

MBI – General Survey (Maslach Burnout Inventory)

La escala MBI-GS fue desarrollada por Maslach y Jackson a principios de 1980 (Lachiner y Luis, 2015); este instrumento constituye una referencia internacional para la medición del síndrome de burnout en trabajadores. Está integrada por 15 ítems distribuidos en tres dimensiones: agotamiento emocional, cinismo e ineficacia profesional. Cada ítem se responde en una escala de frecuencia de 7 puntos: de 0 (*Nunca*) a 6 (*Siempre*). La puntuación de cada dimensión se obtiene promediando ítems correspondientes.

Para la dimensión de ineficacia profesional, la interpretación es inversa: las puntuaciones altas indican alta eficacia (indicador protector), mientras que puntuaciones bajas reflejan ineficacia y mayor riesgo de burnout.

Sección 3:

Escala Breve de Clima Laboral — EBCL

La EBCL fue elaborada por Chirio et al. (2022) y es una escala de validación de aplicación rápida para evaluar la percepción general del clima organizacional. Está compuesta por 13 ítems que indagan sobre comunicación, cooperación, desarrollo personal, orden institucional, flujo de información, recursos disponibles, supervisión, satisfacción colectiva, retroalimentación, capacitación, participación en decisiones y liderazgo.

Cada ítem se responde en una escala Likert de 5 puntos: 1 (*Muy poco*), 2 (*Poco*), 3 (*Moderado*), 4 (*Bastante*) y 5 (*Mucho*). El rango de puntuación total oscila entre 13 y 65 puntos. Los puntajes más altos indican percepciones más favorables del clima laboral.

3.3.5 Preguntas abiertas (componente cualitativo)

Se realizó un grupo focal a cinco personas con el cual se abordó la parte cualitativa de la investigación, permitiendo la obtención de datos subjetivos, pero a la vez relevantes para el proyecto. Ahora bien, debido a la extensión de la información cuantitativa previamente recopilada, se priorizó el enfoque hacia dimensiones más críticas de acuerdo con los resultados, tales como carga y ritmo de trabajo, liderazgo, recuperación, entre otras.

El grupo focal, por tanto, profundizó principalmente en los aspectos de los riesgos psicosociales críticos con porcentajes medios y altos identificados en la unidad educativa. Sin embargo, a modo global también se indagó sobre la percepción en aquellos aspectos valorados positivamente. El grupo focal se estructuró en los siguientes ejes temáticos:

- Percepción sobre las condiciones de trabajo en la Unidad Educativa "Giovanni Antonio Farina".
- Fuentes principales de satisfacción y de malestar en el ejercicio docente cotidiano.
- Sentimientos y emociones asociados al ambiente de trabajo y a las relaciones interpersonales.
- Factores que, en opinión del docente, favorecen o dificultan su bienestar laboral.
- Sugerencias y expectativas frente a posibles mejoras en las condiciones de trabajo.
- Dimensiones que abarcan carga y ritmo de trabajo, liderazgo, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, acoso laboral, doble presencia laboral-familiar, salud autopercebida, desgaste ocupacional (burnout) y clima laboral.
- Los datos obtenidos fueron analizados mediante el proceso analítico de contenido cualitativo con una dirección inductiva, es decir, partiendo de datos específicos hacia determinantes generales de estos, además de identificar categorías emergentes que

enriquecen la interpretación de los resultados cuantitativos y aportan evidencia directa sobre la vivencia subjetiva del trabajo docente en la institución (Braun y Clarke, 2006).

3.4 Procesamiento estadístico de la información

3.4.1 Prueba piloto

Previo a la aplicación de la encuesta, se llevó a cabo la prueba piloto con 10 docentes de la propia unidad educativa que posteriormente también fueron incluidos en la población final de análisis. Esta fase tuvo como objetivos: verificar la claridad y comprensión de los ítems por parte de los participantes, estimar el tiempo promedio de respuesta del cuestionario integrado e identificar posibles problemas técnicos en el formulario digital.

Los resultados de este ensayo aplicativo del instrumento confirmaron que los enunciados eran claros y comprensibles, con un tiempo promedio de respuesta de 15 minutos, sin necesidad de modificaciones del instrumento. Este proceso es coherente con las recomendaciones metodológicas para la validez de contenido en investigaciones de campo (Galicía et al., 2017).

3.4.2 Aplicación del instrumento

Una vez finalizada la prueba piloto y revisados sus resultados, se aplicó el cuestionario integrado, el cual tuvo el alcance del 100% de la población investigada, es decir, 68 docentes de la Unidad Educativa "Giovanni Antonio Farina". La recopilación de datos se realizó entre el 6 y el 8 de mayo de 2026, dentro del horario de trabajo, contó con el apoyo y autorización de las autoridades institucionales.

El enlace al formulario de Google Forms fue distribuido directamente a cada docente mediante los canales de comunicación institucional, garantizando la participación voluntaria, el anonimato y la confidencialidad de los datos proporcionados.

3.4.3 Análisis de datos

El procesamiento estadístico de los datos se realizó con el software SPSS versión 26, Microsoft

Excel, así como formulario de Google Forms, herramienta de soporte para la construcción de varias tablas y gráficos. A continuación, se detallan los procedimientos realizados.

Estadística descriptiva:

- Distribución de frecuencias absolutas y relativas (porcentajes) para variables categóricas.
- Medidas de tendencia central (media aritmética) y de dispersión (desviación estándar) para variables cuantitativas.
- Clasificación de resultados por nivel de riesgo (bajo, medio, alto) según los baremos de cada instrumento.
- Representación gráfica de resultados mediante gráficos de barras, circulares y semáforos de riesgo.

Estadística inferencial:

- Prueba de correlación de Spearman (r_s) para establecer la relación entre las dimensiones de riesgo psicosocial (MDT-2019), los niveles de burnout (MBI-GS) y la percepción del clima laboral (EBCL), debido a que los datos de la variable clima laboral no presentaron una distribución normal, a diferencia de los otros dos constructos. Por ello se utilizaron estimaciones no paramétricas, resultando más adecuado Spearman, en lugar del coeficiente de Pearson para el análisis correlacional del estudio.

Análisis

cualitativo:

Se realizó mediante grupo focal en el que participaron 5 docentes seleccionados. Hubo un representante de cada uno de los siguientes niveles educativos: inicial, básica elemental, básica media, básica superior y bachillerato. Se contó además con información de los comentarios registrados en la sección abierta del cuestionario integrado. Este proceso permitió identificar

categorías emergentes que complementen, enriquezcan y contextualicen los hallazgos cuantitativos, triangulando así las dos fuentes de información cualitativa del proyecto (Braun y Clarke, 2006).

3.4.4 Validez y confiabilidad

Los tres instrumentos seleccionados para la presente investigación poseen validez y confiabilidad debidamente documentadas en sus estudios de origen, lo cual fundamenta y justifica su aplicación en este trabajo, según se presenta en la Tabla 3.

Tabla 3

Análisis de validez y confiabilidad

Instrumento		Tipo de validez	Confiabilidad reportada
Cuestionario (Ministerio del Trabajo Ecuador).	MDT-2019	Validez de contenido por expertos nacionales; estandarizado en Ecuador.	Aceptable ($\alpha > 0.70$ por dimensión).
MBI-GS (Schaufeli et al., 1996).		Validez de constructo confirmada internacionalmente.	α de Cronbach entre 0.87 y 0.91 por subescala.
EBCL (Chirio, Basauri y Colonia, 2022).		Validez de contenido y criterio.	α de Cronbach = 0.89.

Nota. Datos tomados en base de los documentos del ministerio de trabajo, burnout y clima laboral para la validez y confiabilidad.

Adicionalmente, la prueba piloto realizada con los 10 docentes permitió verificar la comprensión de los ítems y la estabilidad del instrumento integrado en el contexto específico

de la unidad educativa.

La prueba de fiabilidad del instrumento utilizado aplicable con los datos obtenidos, se presenta en el capítulo 4.

CAPÍTULO IV: Análisis e interpretación de resultados

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos de investigación dirigidos a los docentes de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina”. El análisis tiene como finalidad interpretar la información recopilada en relación con los factores de riesgo psicosocial, el síndrome de burnout y el clima organizacional, conforme con los objetivos planteados.

El capítulo se estructura de la siguiente manera:

1. Análisis de la confiabilidad del instrumento, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, con el propósito de verificar la consistencia interna de los bloques evaluados.
2. Presentación de los resultados del bloque de riesgo psicosocial / condiciones laborales, considerando las dimensiones asociadas a la carga y ritmo de trabajo, liderazgo, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, entre otros factores relevantes del entorno laboral docente.
3. Análisis del bloque de burnout / desgaste laboral, tomando en cuenta sus dimensiones principales: agotamiento emocional, cinismo o despersonalización e ineficacia profesional.
4. Revisión de los resultados correspondientes al clima laboral, con el fin de conocer la percepción de los docentes sobre la comunicación, cooperación, liderazgo, apoyo institucional y funcionamiento colectivo.
5. Análisis por género, edad y antigüedad. Además, se incorporan los hallazgos cualitativos obtenidos mediante grupo focal, los cuales permiten complementar e interpretar con mayor profundidad los resultados cuantitativos.

De esta manera, el capítulo permite organizar e interpretar los principales hallazgos de la investigación, proporcionando una base para la formulación de conclusiones y

recomendaciones orientadas a la prevención de riesgos psicosociales y del síndrome de burnout en el contexto educativo.

4.1. Análisis e interpretación de resultados

4.1.1. Análisis de la confiabilidad del instrumento

Para iniciar el análisis de resultados, se evaluó la confiabilidad interna del instrumento aplicado a los docentes de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina”. Este procedimiento permite determinar el grado de consistencia de las respuestas entre los ítems que conforman cada bloque del cuestionario y verificar si miden de manera coherente las dimensiones teóricas propuestas en la investigación, tal como señalan, Corral (2022) y otros autores al destacar la importancia de la confiabilidad interna en la calidad de los instrumentos de medición.

La confiabilidad fue calculada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (Tabla 4), estadístico utilizado para estimar la consistencia interna de escalas o cuestionarios compuestos por varios ítems. El análisis se aplicó a los bloques cuantitativos correspondientes a:

- Riesgo psicosocial / condiciones laborales.
- Burnout / desgaste laboral.
- Clima laboral.

Los documentos de entrevistas o grupo focalizado no fueron incluidos en el cálculo del Alfa de Cronbach, debido a que corresponden a respuestas cualitativas abiertas, estas fuentes serán utilizadas posteriormente para complementar e interpretar los hallazgos cuantitativos en los bloques de riesgo psicosocial, burnout y clima organizacional.

Tabla 4

Criterios de interpretación de Alfa de Cronbach

Valor del Alfa de Cronbach	Interpretación [Confiabilidad]
----------------------------	--------------------------------

Menor a 0.60	Baja
0.60 a 0.69	Cuestionable
0.70 a 0.79	Aceptable
0.80 a 0.89	Buena
0.90 o superior	Excelente

Nota. Los criterios de interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach se basan en la regla práctica citada por Gliem y Gliem (2003), quienes retoman la clasificación de George y Mallery: valores superiores a 0.90 indican confiabilidad excelente; superiores a 0.80, buena; superiores a 0.70, aceptable; superiores a 0.60, cuestionable; superiores a 0.50, pobre; e inferiores a 0.50, inaceptable.

En la Tabla 5 se observan los resultados obtenidos del coeficiente Alfa de Cronbach y se evidencia que el instrumento aplicado presenta niveles adecuados de confiabilidad interna en los bloques evaluados.

El bloque de riesgo psicosocial / condiciones laborales obtuvo un Alfa de Cronbach (α) de 0.963; este valor corresponde a una confiabilidad EXCELENTE. El resultado indica que los 58 ítems del bloque mantienen una alta coherencia interna y permiten analizar de manera consistente las condiciones laborales y los factores de riesgo psicosocial percibidos por los docentes. Por su parte, el bloque de clima laboral alcanzó un Alfa de Cronbach de 0.926, lo que representa una confiabilidad EXCELENTE, esto significa que los ítems relacionados con comunicación, cooperación, liderazgo, apoyo institucional, retroalimentación y funcionamiento colectivo presentan una estructura interna sólida.

Tabla 5*Resultados de confiabilidad por bloque*

Bloque evaluado	Ítems considerados	Alfa Cronbach	de Interpretación
Riesgo psicosocial / condiciones laborales	58 ítems originales	0.963	Excelente confiabilidad
Burnout / desgaste laboral	15 ítems originales	0.803	Confiabilidad aceptable
Clima laboral	13 ítems originales	0.926	Excelente confiabilidad

En la evaluación de la confiabilidad del bloque de burnout con las dimensiones de agotamiento emocional, cinismo e ineficacia profesional, se obtuvo un Alfa de Cronbach (α) de 0.803, valor que se interpreta como una confiabilidad BUENA. Esta lectura resulta técnicamente pertinente cuando se desea interpretar el burnout como un índice global, debido a que todas las dimensiones quedan orientadas hacia el mismo sentido de desgaste.

Dado que el burnout está compuesto por dimensiones conceptualmente distintas, la interpretación de sus resultados se los realiza por separado Tabla 6, siendo sus resultados: agotamiento emocional (0.905, EXCELENTE), esto significa que los ítems relacionados con cansancio, tensión, agotamiento y sensación de desgaste emocional mantienen una relación adecuada entre sí; cinismo o despersonalización (0.801, BUENO), se interpreta con solidez los ítems relacionados con pérdida de entusiasmo, distancia emocional o percepción de menor sentido frente al trabajo.

La ineficiencia personal (0.794, ACEPTABLE), lo que significa que los resultados permiten

analizar de manera válida la percepción de logro, capacidad, cumplimiento de objetivos y contribución profesional de los docentes.

El análisis de confiabilidad evidencia que el instrumento aplicado posee una consistencia interna adecuada para el desarrollo del estudio. Los bloques de riesgo psicosocial y clima laboral presentan confiabilidad excelente, mientras que el bloque de burnout presenta confiabilidad aceptable, con resultados sólidos al analizar sus dimensiones internas.

Tabla 6

Confiabilidad de las dimensiones de burnout

Dimensión	Ítems considerados	Alfa Cronbach	de Interpretación
Agotamiento emocional	5 ítems	0.905	Excelente confiabilidad
Ineficacia profesional	6 ítems invertidos	0.794	Confiabilidad aceptable / buena
Cinismo o despersonalización	4 ítems	0.801	Buena confiabilidad

En consecuencia, los resultados obtenidos mediante el cuestionario pueden ser utilizados como base estadística para el análisis de los factores de riesgo psicosocial, el burnout y el clima organizacional en los docentes evaluados.

4.1.2. Descripción general de la muestra

El estudio contó con la participación de 68 personas, quienes autorizaron su participación de manera voluntaria. La totalidad de los registros respondieron afirmativamente a la autorización de participación, por lo que se considera que la base de datos cuenta con 68 respuestas válidas para el análisis estadístico, esto se evidencia en la Tabla 7.

Además del cuestionario, se incorporaron respuestas cualitativas obtenidas mediante entrevistas o grupo focalizado. Estos documentos señalan que la participación fue anónima,

confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos, lo cual permite emplear esta información como complemento interpretativo de los resultados cuantitativos.

Tabla 7

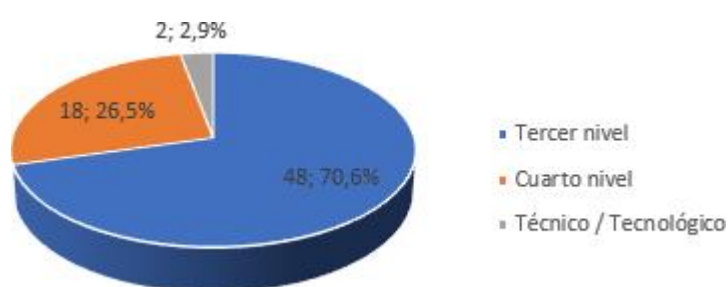
Distribución de la población por autorización de participación

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí autoriza participar	68	100%
No autoriza participar	0	0%
Total	68	100%

A continuación, se muestran los resultados obtenidos según variables sociodemográficas y laborales, tales como: nivel de instrucción, antigüedad dentro de la institución, edad, autoidentificación étnica y género. La Figura 2 muestra la distribución de los participantes de acuerdo con su nivel de formación.

Figura 2

Distribución de la población según nivel de instrucción

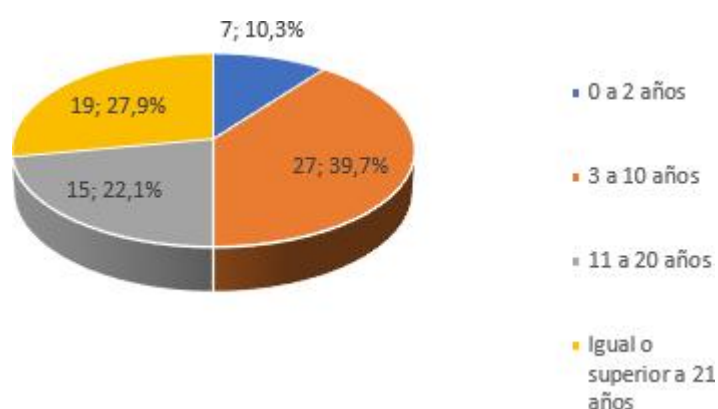


Los participantes cuentan con formación de tercer nivel, representando el 70,6% de la muestra. Además, un 26,5% posee formación de cuarto nivel, lo que evidencia un grupo con un nivel

educativo alto, por lo que puede influir positivamente en la comprensión de los instrumentos aplicados y en la capacidad de análisis crítico sobre las condiciones laborales evaluadas.

Figura 3

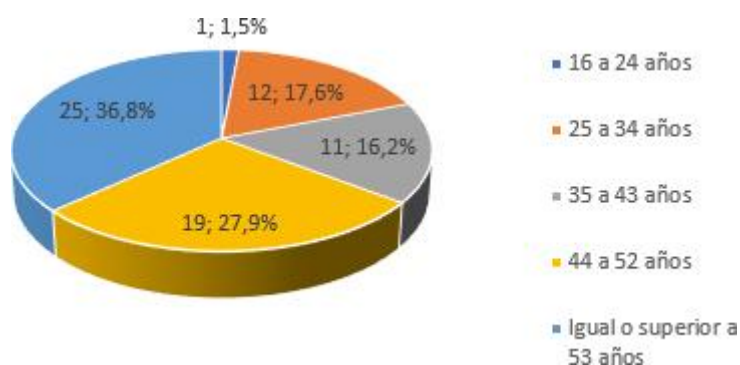
Distribución de la población según antigüedad en la institución



La Figura 3 evidencia que el grupo más representativo corresponde a personas con una antigüedad de 3 a 10 años, con el 39.7% de participación. Se observa una presencia importante de trabajadores con alta permanencia institucional, ya que el 27.9% cuenta con 21 años o más de experiencia dentro de la institución. En conclusión, los participantes cuentan con conocimiento suficiente de la dinámica organizacional, lo cual aporta valor al análisis de clima laboral, carga de trabajo, liderazgo y riesgos psicosociales.

Figura 4

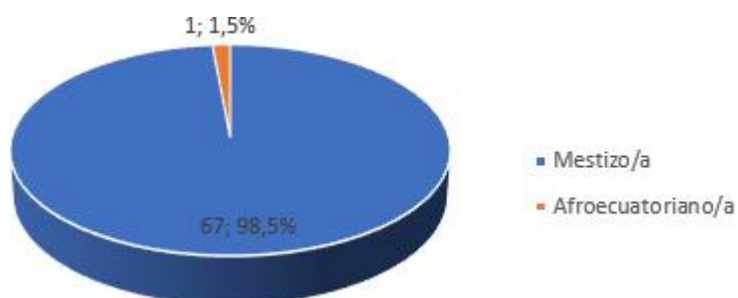
Distribución de la población según edad



La Figura 4 refleja que la mayor proporción de participantes se concentra en el rango de edad igual o superior a 53 años, con el 36.8%. Le sigue el grupo de 44 a 52 años, con el 27.9%. En conjunto, estos dos rangos representan el 64.7% de los participantes. Este resultado refleja una población laboral mayoritariamente adulta, con posible trayectoria profesional consolidada. Desde una perspectiva de riesgos psicosociales, este dato es relevante porque las percepciones sobre carga laboral, descanso, energía, reconocimiento y estabilidad pueden estar influenciadas por la etapa de vida laboral y la antigüedad institucional.

Figura 5

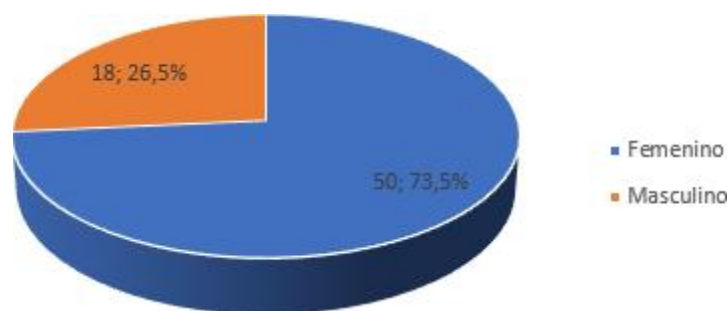
Distribución de la población según autoidentificación étnica



La Figura 5 muestra que la planta docente está compuesta mayoritariamente por personas que se autoidentifican como mestizas, representando el 98.5% del total. La participación de personas afroecuatorianas corresponde al 1.5%. Este resultado muestra una baja diversidad étnica dentro de la muestra analizada, por lo que no sería técnicamente recomendable realizar comparaciones estadísticas por esta variable, debido a la limitada representatividad de otros grupos.

Figura 6

Distribución de la población según género



La Figura 6 refleja que la población está conformada principalmente por participantes de género femenino, quienes representan el 73.5% del total. El género masculino representa el 26.5%. Esta distribución permite observar que la percepción de los factores evaluados corresponde principalmente a una población docente femenina.

En términos generales, la población estudiada corresponde a 68 docentes, en su mayoría de género femenino, con formación académica de tercer y cuarto nivel y con una importante trayectoria dentro de la institución. Predominan los grupos de edad superiores a los 44 años, así como docentes con antigüedad institucional media y alta. Esta composición resulta relevante, ya que permite contextualizar los resultados sobre riesgo psicosocial, burnout y

clima organizacional desde la perspectiva de una población docente con experiencia institucional y profesional consolidada.

4.1.3. Análisis e interpretación de resultados: riesgo psicosocial

A continuación, se presenta el análisis y los resultados correspondientes al bloque de riesgo psicosocial/condiciones laborales, con el objetivo de identificar las principales condiciones del entorno laboral que podrían incidir en la salud, el bienestar y el desempeño profesional de los docentes de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina”.

El análisis se desarrolla a partir de dos fuentes de información. En primer lugar, se consideran los resultados cuantitativos obtenidos del cuestionario aplicado a 68 docentes. En segundo lugar, se integran los hallazgos cualitativos provenientes del grupo focalizado, cuyas respuestas permiten profundizar en la interpretación de los resultados estadísticos. Los documentos cualitativos señalan que la participación fue anónima, confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos (véase anexo 3, formato aplicado para grupo focal).

Para la interpretación del bloque cuantitativo debe considerarse que el cuestionario utiliza una escala de 1 a 4, donde una mayor puntuación refleja una percepción más favorable de las condiciones laborales. Por tanto, las puntuaciones bajas y las clasificaciones en riesgo medio o alto indica mayor exposición a condiciones psicosociales desfavorable.

Las estadísticas descriptivas de riesgo psicosocial se pueden observar en la Tabla 8.

Tabla 8

Estadísticas descriptivas del riesgo psicosocial

Indicador	Resultado
Número de participantes	68

Número de ítems analizados	58
Media global por ítem	2.96 / 4
Puntaje promedio global	171.49
Mediana	174.50
Desviación estándar	27.80
Puntaje mínimo observado	115
Puntaje máximo observado	222

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

La media global por ítem fue de 2.96 sobre 4, lo que evidencia una percepción general intermedia, con tendencia moderadamente favorable. Sin embargo, al encontrarse por debajo de 3.00, este resultado sugiere que existen factores específicos que requieren atención preventiva.

El puntaje promedio global fue de 171.49; con una mediana de 174.50. La desviación estándar de 27.80 muestra variabilidad en las respuestas, lo que significa que no todos los docentes perciben las condiciones laborales de la misma manera. El puntaje mínimo observado fue de 115 y el máximo de 222, evidenciando diferencias importantes entre los participantes.

Tabla 9

Calificaciones globales del riesgo psicosocial

Nivel de riesgo global	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	35	51.5%
Riesgo medio	31	45.6%
Riesgo alto	2	2.9%
Total	68	100%

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

La Tabla 9 muestra que el 51.5% de los docentes se ubicó en riesgo bajo, mientras que el 45.6% se ubicó en riesgo medio y el 2.9% en riesgo alto. Este resultado permite señalar que no existe una concentración predominante de riesgo alto a nivel global. El porcentaje de riesgo medio es relevante, ya que casi la mitad de la muestra no se encuentra en una condición plenamente favorable. Desde una perspectiva preventiva, el riesgo medio debe ser considerado como una señal de alerta, especialmente cuando se complementa con el análisis por dimensiones y con las respuestas cualitativas de los docentes.

Tabla 10

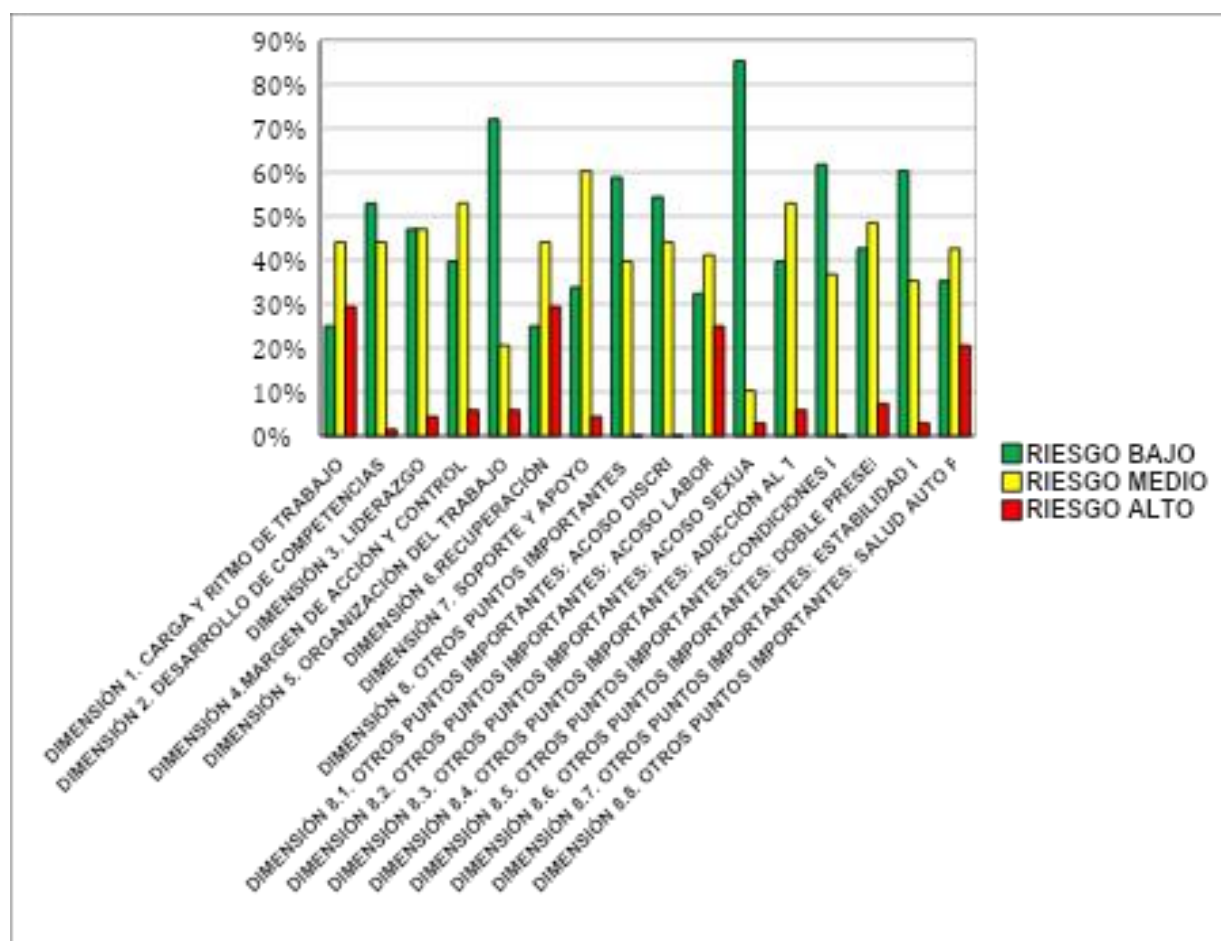
Resultados por dimensiones de riesgo psicosocial

Dimensión	Media por ítem	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Carga y ritmo de trabajo	2,46	25,0%	45,6%	29,4%
Desarrollo de competencias	3,11	52,9%	45,6%	1,5%
Liderazgo	2,86	47,1%	48,5%	4,4%
Margen de acción y control	2,88	39,7%	54,4%	5,9%
Organización del trabajo	3,12	73,5%	20,6%	5,9%
Recuperación	2,41	25,0%	45,6%	29,4%
Soporte y apoyo	2,93	33,8%	61,8%	4,4%
Otros puntos importantes	3,13	60,3%	39,7%	0,0%

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

Figura 7

Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión



Nota. Gráfico obtenido de la herramienta de tabulación del Ministerio del Trabajo, luego del debido proceso de datos.

El análisis por dimensiones permite identificar que los principales factores críticos corresponden a carga y ritmo de trabajo y recuperación, ambas con 29.4% de docentes en riesgo alto. Además, en ambas dimensiones el 75.0% de los participantes se ubica entre riesgo medio y alto.

Este resultado evidencia que las mayores condiciones de exposición psicosocial se relacionan con la presión laboral, el volumen de tareas, el ritmo de trabajo, el tiempo disponible, la recuperación física y mental, el descanso y la desconexión posterior a la jornada.

En la Tabla 10 Resultados por dimensiones de riesgo psicosocial se muestran los resultados del

análisis por cada dimensión de riesgo psicosocial, a continuación, se desglosa su interpretación:

La **dimensión carga y ritmo de trabajo** presentó un 29.4% de docentes en riesgo alto y un 45.6% en riesgo medio. En conjunto, el 75.0% de los docentes se encuentra entre riesgo medio y alto, lo que evidencia que esta dimensión constituye uno de los principales focos de atención. Desde la perspectiva cualitativa, los docentes relacionan la carga laboral con acumulación de tareas, múltiples prioridades, plazos ajustados, cambios de última hora e interrupciones constantes. También se mencionan actividades como preparación de clases, corrección de tareas y exámenes, organización de proyectos, atención a grupos numerosos y limitación de recursos materiales.

Un hallazgo cualitativo relevante es la percepción de burocratización de la enseñanza. En una de las respuestas se señala que los requerimientos ministeriales y las gestiones asociadas al sistema de calidad/ISO duplican las tareas, ya que una misma actividad debe registrarse en varios formatos, carpetas físicas, digitales y plataformas de evidencias, y todas estas actividades suelen realizarse fuera de la jornada laboral, invadiendo el tiempo de recuperación personal. Desde una interpretación técnica, la carga y ritmo de trabajo se configuran como una combinación de exigencias pedagógicas y administrativas lo que puede generar presión, reducir la capacidad de planificación, afectar la recuperación y contribuir al agotamiento emocional.

La **dimensión desarrollo de competencias** presenta un resultado relativamente favorable, con 52.9% de docentes en riesgo bajo y solo 1.5% en riesgo alto. Esto indica que, en términos generales, los docentes perciben que cuentan con conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar su trabajo. No obstante, el 45.6% se ubica en riesgo medio, por lo que esta dimensión no debe interpretarse como completamente consolidada.

Desde el grupo focal se identifica que, aunque existe compromiso profesional, también persisten limitaciones relacionadas con recursos, capacitación, apoyo institucional y condiciones para el crecimiento profesional. En una de las respuestas se indica que el ambiente

favorece parcialmente el desarrollo profesional, pero existen limitaciones importantes como falta de recursos, comunicación deficiente y apoyo directivo insuficiente. En este sentido, el desarrollo de competencias puede considerarse una fortaleza relativa, pero requiere fortalecerse mediante capacitación específica, acompañamiento técnico y recursos adecuados.

La **dimensión liderazgo** muestra una distribución dividida: 47.1% en riesgo bajo, 48.5% en riesgo medio y 4.4% en riesgo alto. Aunque el riesgo alto no es predominante, casi la mitad de los docentes se ubica en riesgo medio, lo que evidencia una percepción parcialmente favorable, pero con oportunidades de mejora. Las entrevistas muestran percepciones de liderazgo centralizado y orientado al cumplimiento. En una respuesta se indica que, por lo general, no se consulta al equipo docente y las decisiones son tomadas por los directivos. También tres de las cinco personas del grupo focal, identifican como estilo predominante un liderazgo autoritario o autocrático esto considerando la perspectiva de (Coleman, 2025) quien manifiesta que un buen líder obtiene buenos resultados.

Los datos cualitativos revelan que existiría un liderazgo centrado en indicadores, evidencias, cumplimiento documental y recordatorio de plazos. Se señala que el liderazgo puede ser percibido como un agente adicional de estrés cuando prioriza el cumplimiento de documentos por encima del bienestar del equipo docente.

Desde la perspectiva psicosocial de (Blanch y otros, 2026) quien menciona que el liderazgo puede actuar como factor protector o como factor de riesgo. Cuando promueve participación, apoyo, reconocimiento y comunicación clara, contribuye al bienestar. En cambio, cuando se centra exclusivamente en el control y cumplimiento documental, puede incrementar la presión laboral.

La **dimensión margen de acción y control** presenta 54.4% de docentes en riesgo medio y 5.9% en riesgo alto. Esto indica que más de la mitad de la muestra percibe una autonomía parcial o limitada sobre la forma en que organiza y desarrolla su trabajo. Los grupos focales

permitieron profundizar en este resultado, identificándose que algunos docentes reconocen cierto margen para diseñar clases y proyectos; sin embargo, señalan que las directrices institucionales, los canales de comunicación, los roles asignados y los plazos ajustados limitan esa autonomía. Otra respuesta señala que la autonomía docente se encuentra limitada por el sistema de calidad y la estandarización, lo que genera una percepción de pérdida de control sobre el propio trabajo. Este hallazgo es importante porque la baja autonomía puede intensificar la percepción de carga laboral. Cuando existen altas demandas, plazos ajustados y poco margen de decisión, aumenta la probabilidad de estrés, fatiga y agotamiento, esto demuestra lo planteado por Atalaya (2001).

La **dimensión organización del trabajo** presenta el resultado más favorable del bloque, con 73.5% de docentes en riesgo bajo y una media por ítem de 3.12. Esto sugiere que existen elementos formales de organización, claridad de tareas y estructura institucional percibidos positivamente por una parte importante de la muestra. Sin embargo, el análisis cualitativo permite matizar este resultado.

En el grupo focal, los docentes caracterizaron la organización de trabajo como estructurada, pero limitada por los recursos, el tiempo disponible y la comunicación no siempre oportuna. De igual modo, surgió la imagen de una “maquinaria de producción de evidencias”, que refleja una dinámica centrada en el cumplimiento documental y en la protección del sistema de calidad, pero percibida como distante del bienestar docente. Esto permite interpretar que puede existir una organización formal, pero con tensiones en su ejecución cotidiana, es decir, la existencia de procesos, metas y evidencias no siempre garantiza una organización saludable si su cumplimiento genera sobrecarga, duplicidad de tareas o reducción del tiempo pedagógico.

La **dimensión recuperación** constituye uno de los principales factores críticos del análisis, junto con carga y ritmo de trabajo. El 29.4% de los docentes se ubica en riesgo alto y el 45.6% en riesgo medio, lo que representa un 75.0% entre riesgo medio y alto. El grupo focal confirma

esta situación, puesto que se señala que, aunque el horario oficial finaliza a las 14h00, muchas veces continúan actividades como planificación, corrección de trabajos y preparación de proyectos, lo que prolonga la carga laboral más allá del tiempo establecido.

Aunque se cierran las aulas, continúan activos los sistemas institucionales de gestión académica y administrativa, así como los canales de comunicación interna y las alertas de tareas pendientes, lo que genera pensamientos recurrentes sobre actividades y evidencias aún por completar.

La recuperación insuficiente es crítica porque impide que el docente reponga sus recursos físicos, mentales y emocionales. Esta situación puede favorecer a la fatiga acumulada, estrés, dificultad de concentración, alteraciones del sueño, agotamiento emocional, y la afectación de la salud autopercebida.

La **dimensión soporte y apoyo** presenta 61.8% de docentes en riesgo medio y 4.4% en riesgo alto. Aunque el riesgo alto es bajo, la concentración en riesgo medio indica que el apoyo no es percibido como plenamente suficiente por la mayoría. Las respuestas cualitativas muestran una percepción mixta. Por una parte, se reconoce apoyo entre colegas, colaboración en proyectos y disposición para resolver problemas cotidianos. Por otra parte, se señala que el acompañamiento directivo no siempre es constante ni suficiente, por lo que algunos docentes deben resolver dificultades de manera individual. Asimismo, una respuesta diferencia entre recursos técnicos para el proceso y recursos para las personas.

Se menciona que existen plataformas y formatos, pero faltan herramientas que alivien la carga administrativa, soporte técnico ágil, salud ocupacional y contención emocional para el docente. En consecuencia, el soporte y apoyo debe fortalecerse no solo desde la disponibilidad de recursos materiales o tecnológicos, sino también desde el acompañamiento humano, emocional y organizacional.

Dentro de la **dimensión otros puntos importantes**, el resultado global fue favorable, con

60.3% de docentes en riesgo bajo y 00% en riesgo alto. Sin embargo, al revisar sus subdimensiones (Tabla 11) se identifican aspectos sensibles que requieren atención.

Tabla 11

Otros puntos importantes riesgo psicosocial

Subdimensión	Media por ítem	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Acoso discriminatorio	3,21	56%	44%	0%
Acoso laboral	2,89	34%	41%	25%
Acoso sexual	3,76	87%	10%	3%
Adicción al trabajo	2,96	40%	54%	6%
Condiciones de trabajo	3,40	62%	38%	0%
Doble presencia laboral-familiar	3,16	44%	49%	7%
Estabilidad laboral y emocional	3,09	62%	35%	3%
Salud autopercibida	2,80	37%	43%	21%

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

Acoso laboral presenta el resultado más sensible dentro de este grupo, con 25% de docentes en riesgo alto y 41% en riesgo medio. Este dato no debe interpretarse como confirmación directa de acoso laboral, sino como una señal preventiva que requiere análisis cualitativo, revisión de convivencia y fortalecimiento de canales de apoyo. En el grupo focal se registraron referencias a rumores, comentarios de pasillo, trato diferenciado, presiones sutiles y cuestionamientos a la capacidad profesional. En una de las respuestas se menciona la existencia de rumores y comentarios mal fundamentados que llegan a autoridades. En otra respuesta se

describen dinámicas de presión, llamados de atención generales, cuestionamientos profesionales y rumores sobre continuidad laboral cuando bajan indicadores.

Salud autopercibida también requiere atención, con 21% de docentes en riesgo alto y 43% en riesgo medio. Los datos cualitativos reportan síntomas como fatiga, estrés, alteraciones del sueño, ansiedad, gastritis, colon irritable, dolores osteomusculares y cansancio, atribuidos principalmente a las exigencias del trabajo docente.

La **doble presencia laboral-familiar** presenta 49% en riesgo medio y 7% en riesgo alto. Cualitativamente, se observa que el trabajo invade el espacio familiar, especialmente por tareas administrativas, planificación, preparación de clases y actividades fuera de horario.

En **acoso sexual** se muestra una condición favorable, con 87% de docentes en riesgo bajo y solo 3% en riesgo alto. Este resultado permite identificar una percepción positiva respecto a la protección de la integridad sexual y moral dentro de la institución. Si bien, el riesgo alto es mínimo, al tratarse de aspectos relacionados con personas, no descuidar y aplicar mecanismos de protección para evitar que se presenten casos de acoso de esta naturaleza, brindando además confianza en víctimas para que se atrevan a denunciar.

En las Tablas 12 y 13 se identifican los puntajes altos obtenidos en las evaluaciones, estos se deben interpretar como factores protectores dentro del sistema laboral docente, ya que estos factores pueden reducir parcialmente el impacto de los riesgos psicosociales cuando son sostenidos y fortalecidos por la gestión institucional.

Los puntajes más altos se concentran principalmente en aspectos relacionados con respeto, integridad, ausencia de acoso sexual, sentido de pertenencia, competencia profesional, igualdad de oportunidades, condiciones físicas de trabajo y colaboración. El ítem con mayor valoración fue “Mi trabajo está libre de acoso sexual”, con una media de 3.78 sobre 4, seguido de “En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral”, con una media de 3.75. Estos resultados evidencian una percepción favorable respecto a la

protección de la integridad sexual y moral dentro de la institución.

También destaca el ítem “Estoy orgulloso/a de trabajar en mi empresa o institución”, con una media de 3.69. Este resultado permite identificar un sentido de pertenencia institucional relevante, lo cual constituye un factor protector frente al desgaste laboral, siempre que se acompañe de condiciones organizacionales saludables. Otro resultado positivo corresponde a la percepción de competencia profesional. El ítem “Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado/a” obtuvo una media de 3.62, lo que sugiere que los docentes se perciben capaces y preparados para desempeñar sus funciones.

Asimismo, se identifican valoraciones favorables en igualdad de oportunidades, respeto a la diversidad, disponibilidad de tareas, condiciones físicas y colaboración entre compañeros. Estos elementos permiten afirmar que la institución cuenta con bases positivas sobre las cuales se pueden construir estrategias preventivas.

Los resultados cualitativos también permiten reconocer elementos positivos del entorno laboral. En el grupo focal se señala que, aunque existen tensiones ocasionales, el trato por parte de directivos y compañeros se percibe en general como respetuoso y colaborativo, con un ambiente de apoyo mutuo que favorece el trabajo en equipo. En los datos cualitativos se observa que los participantes reconocen que existe apoyo entre colegas en proyectos y actividades, así como disposición para compartir experiencias y ayudarse en la resolución de problemas cotidianos, aunque se aclara que el soporte institucional debería fortalecerse en situaciones más complejas.

Finalmente, se menciona que, pese a las dificultades, existen elementos positivos que contribuyen al bienestar personal y al crecimiento profesional, como el compromiso personal de los docentes. Estos hallazgos cualitativos permiten comprender que, si bien existen factores de riesgo relacionados con carga laboral, recuperación, liderazgo y organización del trabajo,

también se identifican fortalezas importantes en el sentido de pertenencia, la colaboración entre colegas, el respeto y la disposición profesional.

Tabla 12

Ítems con mejor valoración

Ítem con mayor valoración	Media
Mi trabajo está libre de acoso sexual	3.78
En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	3.75
Estoy orgulloso/a de trabajar en mi empresa o institución	3.69
Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado/a	3.62
Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo	3.50
En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual	3.47
Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo son adecuadas para prevenir accidentes y enfermedades profesionales	3.43
Tengo equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal	3.40
Los espacios y ambientes físicos brindan facilidades para el acceso de personas con discapacidad	3.37
En mi trabajo hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades	3.34
Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros u otras áreas	3.32

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

Tabla 13*Factores protectores identificados*

Factor protector identificado		Evidencia cuantitativa	Interpretación
Protección	frente al acoso sexual	Media 3.78 y 3.75	Existe una percepción favorable de respeto a la integridad sexual y moral
Sentido de pertenencia		Media 3.69	Los docentes mantienen orgullo institucional
Competencia profesional		Media 3.62	El personal se percibe preparado para cumplir sus funciones
Claridad de actividad laboral		Media 3.50	Los docentes reconocen disponibilidad de tareas durante la jornada
Respeto a la diversidad		Media 3.47	Se percibe respeto por ideología, religión, nacionalidad y orientación sexual
Condiciones	físicas adecuadas	Media 3.43	Se perciben recursos físicos relativamente favorables para el trabajo
Colaboración	entre compañeros	Media 3.32	Existe base de cooperación que puede fortalecerse

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

Los ítems con menor valoración permiten identificar los factores específicos más sensibles del bloque y son presentados en la Tabla 14. La mayoría se relaciona con tiempo insuficiente, falta de recuperación, estrés, descanso, pausas, autonomía y reconocimiento.

Este resultado es coherente con las respuestas cualitativas, donde se describe la continuidad de tareas fuera del horario laboral, la presión documental, el cumplimiento de evidencias, la falta de desconexión y la percepción de reconocimiento limitado.

El análisis del bloque de riesgo psicosocial / condiciones laborales permite concluir que la

población docente evaluada no presenta una exposición global predominantemente alta. No obstante, casi la mitad de los participantes se ubica en riesgo medio, lo que constituye una señal preventiva importante. Las dimensiones más críticas son recuperación y carga y ritmo de trabajo en ambas dimensiones, el 75% de los docentes se ubica entre riesgo medio y alto.

La integración de la información cualitativa permite comprender que estos resultados están asociados a una carga laboral que excede la jornada formal, especialmente por planificación, corrección de tareas, atención a padres de familia, plataformas digitales, evidencias, auditorías, requerimientos institucionales y documentación. Se identifica también una categoría emergente relevante: la burocratización del trabajo docente, entendida como la acumulación de procesos documentales y de control que reducen el tiempo pedagógico y afectan la recuperación personal.

Asimismo, los resultados evidencian que el liderazgo, el margen de acción y el soporte institucional no aparecen como factores críticos absolutos, pero sí como elementos que pueden intensificar o atenuar la exposición psicosocial. Un liderazgo centrado en el cumplimiento, una autonomía limitada y un soporte insuficiente pueden incrementar la presión laboral. Finalmente, las subdimensiones de acoso laboral, doble presencia y salud autopercebida requieren atención preventiva, ya que reflejan tensiones en la convivencia, dificultad para equilibrar vida laboral y familiar, y manifestaciones físicas o emocionales asociadas al trabajo docente.

Tabla 14

Ítems con peor valoración

Ítem	Media
Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades encomendadas dentro de mi jornada laboral	2.13

Después del trabajo tengo suficiente energía para realizar otras actividades	2.18
En mi trabajo tengo tiempo para reflexionar sobre mi desempeño	2.25
Las actividades y/o responsabilidades asignadas no me causan estrés	2.29
Todos los días siento que he descansado lo suficiente para iniciar mi trabajo	2.32
Decido el ritmo de trabajo en mis actividades	2.47
En mi trabajo se me permite realizar pausas cortas para recuperar energía	2.49
En mi trabajo se reconoce y se da crédito a quien realiza un buen trabajo	2.51

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

Con el propósito de complementar la interpretación de los resultados, se elaboró una matriz de integración cuantitativa y cualitativa Tabla 15. Esta matriz permite relacionar los hallazgos estadísticos del cuestionario con las percepciones expresadas por los docentes en el grupo focalizado.

Tabla 15

Matriz de integración cuantitativa y cualitativa

Dimensión	Resultado		Interpretación integrada
	cuantitativo relevante	Hallazgo cualitativo	
Carga y ritmo de trabajo	29.4% en riesgo alto	Sobrecarga documental, tareas simultáneas, auditorías, evidencias, planificación y trabajo fuera de horario	Factor crítico vinculado a presión laboral y extensión de la jornada
Desarrollo de	52.9% en riesgo bajo	Necesidad de capacitación, recursos y apoyo para crecimiento profesional	Dimensión favorable, pero con

competencia			oportunidades de fortalecimiento
Liderazgo	48.5% en riesgo medio	Decisiones centralizadas, liderazgo orientado a indicadores y cumplimiento	Factor que puede intensificar la presión laboral
Margen de acción y control	54.4% en riesgo medio	Autonomía limitada por directrices, plazos y estandarización	La autonomía docente se percibe parcialmente condicionada
Organización del trabajo	73.5% en riesgo bajo	Organización formal con tensiones por burocratización y evidencias	Fortaleza cuantitativa con tensiones prácticas
Recuperación	29.4% en riesgo alto	Trabajo en casa, plataformas activas, falta de desconexión y cansancio acumulado	Principal factor crítico del bloque
Soporte y apoyo	61.8% en riesgo medio	Apoyo entre colegas, pero soporte institucional/directivo insuficiente	Factor protector parcial que requiere fortalecimiento
Acoso laboral / convivencia	25.0% en riesgo alto	Rumores, presión sutil, cuestionamientos y trato diferenciado	Señal preventiva que requiere profundización
Salud autopercibida	20.6% en riesgo alto	Fatiga, ansiedad, alteraciones del sueño y malestares físicos	Posible efecto de exposición sostenida a presión laboral

Puntajes altos	Ausencia de acoso		
	sexual, orgullo		Factores protectores
	institucional y	Respeto, compromiso y	para futuras
	competencia	colaboración entre docentes	intervenciones
	profesional		

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

4.1.4. Análisis e interpretación de resultados: burnout / desgaste laboral

El presente apartado analiza los resultados correspondientes al bloque de burnout / desgaste laboral, con el propósito de identificar el nivel de manifestación del desgaste ocupacional en los docentes de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina”.

El análisis cuantitativo se complementa con las respuestas cualitativas obtenidas en el grupo focalizado, en las cuales los docentes relacionan el desgaste ocupacional con sobrecarga de tareas, planificación fuera de horario, corrección de trabajos, presión institucional, falta de recursos y escaso reconocimiento al esfuerzo realizado. La Tabla 16 muestra las estadísticas descriptivas para burnout.

Tabla 16

Estadísticas descriptivas burnout / desgaste laboral

Indicador	Resultado
Número de participantes	68
Número de ítems analizados	15
Escala de respuesta	0 a 6
Dimensiones analizadas	3
Media global por ítem ajustada	1.80 / 6
Puntaje promedio global ajustado	27.04 / 90

Mediana global ajustada	27.00
Desviación estándar	12.00
Puntaje mínimo observado	4
Puntaje máximo observado	46
Media del burnout según dimensiones	1.81 / 6
Nivel predominante	Medio: 52.9%

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

La media global por ítem ajustada fue de 1.80 sobre 6, mientras que el puntaje promedio global ajustado fue de 27.04 sobre 90. Estos resultados sugieren que, en términos globales, el nivel de burnout no se ubica en un rango alto generalizado. No obstante, el nivel predominante fue medio, con el 52.9% de los docentes. Además, el análisis por dimensiones muestra que el componente más sensible es el agotamiento emocional, donde el 58.8% de los docentes se ubicó en nivel alto. Por tanto, aunque el burnout global ajustado no muestra una afectación severa generalizada, sí existe una señal importante de desgaste emocional.

En la Tabla 17 se presentan los resultados por cada dimensión de burnout, siendo: la dimensión con mayor nivel de atención el agotamiento emocional, con una media de 3.09 sobre 6. Esto evidencia la presencia de cansancio emocional asociado a las exigencias laborales. La ineffectividad profesional ajustada presentó una media baja de 1,12 sobre 6, lo que indica que no existe una afectación generalizada en la percepción de eficacia profesional. Es decir, aunque los docentes presentan agotamiento emocional, la mayoría conserva una percepción favorable de su capacidad, desempeño y contribución laboral.

El cinismo o despersonalización obtuvo una media de 1.21 sobre 6, lo que refleja una baja tendencia general hacia la pérdida de interés, desvalorización del trabajo o distanciamiento emocional. Sin embargo, como se observa en la clasificación por niveles, existe un grupo de docentes que sí requiere atención preventiva.

Tabla 17*Resultados generales por dimensión*

Dimensión	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	Interpretación general
Agotamiento emocional	3.09	1.44	0.00	5.80	Principal dimensión de atención Baja media
Cinismo o despersonalización	1.21	1.27	0.00	4.75	general, con casos de atención Baja afectación
Ineficacia profesional	1.12	0.97	0.00	4.00	general Nivel global bajo-
Burnout	1.81	0.83	0.22	3.28	medio

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

Tabla 18*Clasificación por niveles de burnout*

Niveles	Agotamiento emocional		Cinismo		Ineficacia		Burnout	
	No. Casos	%	No. Casos	%	No. Casos	%	No. Casos	%
Bajo	6	9%	24	35%	44	65%	21	31%
Medio	22	32%	29	43%	18	26%	36	53%
Alto	40	59%	15	22%	6	9%	11	16%
Totales	68	100%	68	100%	68	100%	68	100%

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

En la Tabla 18 se muestra la clasificación por niveles de burnout y se confirma que el agotamiento emocional es la dimensión más sensible, ya que el 58.8% de los docentes se ubica

en nivel alto. Este resultado es relevante porque muestra que más de la mitad de la muestra experimenta manifestaciones importantes de cansancio emocional. En concreto, existen 11 casos de burnout de una población de 68, por lo cual, si bien no es una situación generalizada, sí es imperativa su atención y gestión.

Se observa que el 52.9% de los docentes se ubica en nivel medio y el 16.2% en nivel alto. Esto permite concluir que el desgaste laboral existe, aunque no se manifiesta de manera uniforme en todas sus dimensiones.

En la dimensión de cinismo o despersonalización, el 22.1% se ubica en nivel alto. Aunque la media general es baja, este porcentaje representa una señal preventiva, ya que puede reflejar pérdida de entusiasmo, distancia emocional o cuestionamiento sobre el valor del trabajo.

La ineficacia profesional presenta el resultado menos crítico, ya que el 64.7% se ubica en nivel bajo y solo el 8.8% en nivel alto. Esto confirma que la mayoría de los docentes mantienen una percepción favorable de su eficacia profesional.

Tabla 19

Análisis de la dimensión Agotamiento Emocional

Ítem de agotamiento emocional	Media	Respuestas altas	Porcentaje
Estoy “consumido/a” al final de un día de trabajo	3.87	37	54.4%
Estoy emocionalmente agotado/a por mi trabajo	3.37	32	47.1%
Estoy cansado/a cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto	2.85	23	33.8%
Estoy “quemado/a” por mi trabajo	2.75	25	36.8%
Trabajar todo el día es una tensión para mí	2.63	22	32.4%

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

En la Tabla 19 se muestran las respuestas más altas obtenidas, y se realiza la siguiente

interpretación: El ítem con mayor puntuación fue “Estoy consumido/a al final de un día de trabajo”, con una media de 3.87 y un 54.4% de respuestas altas. Este resultado evidencia que más de la mitad de los docentes presenta cansancio significativo al finalizar la jornada laboral. También destaca el ítem “Estoy emocionalmente agotado/a por mi trabajo”, con una media de 3.37 y un 47.1% de respuestas altas. Este dato confirma que el agotamiento emocional constituye el componente principal del desgaste laboral en la muestra analizada. Las respuestas cualitativas permiten comprender mejor este resultado. En el grupo focal se menciona que la recuperación física y mental no suele ser completa, ya que después de la jornada continúan actividades como planificación, corrección de trabajos y preparación de proyectos, prolongando la carga laboral más allá del horario establecido, otro participante señala que el trabajo docente conlleva una carga física, mental, psicológica y emocional, y que luego de la jornada se continúa planificando, preparando clases y atendiendo comunicaciones con padres de familia.

Desde una interpretación técnica, el agotamiento emocional se relaciona directamente con los hallazgos del bloque de riesgo psicosocial, especialmente con las dimensiones de carga y ritmo de trabajo y recuperación, identificadas como factores críticos.

Tabla 20

Análisis de la dimensión Ineficacia Profesional

Ítem	Media	Respuestas altas en ineficacia	Porcentaje
He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto	1,51	9	13,2%
En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas	1,24	9	13,2%

Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo	1,18	6	8,8%
Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización	1,12	3	4,4%
Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo	0,97	4	5,9%
En mi opinión soy bueno/a en mi puesto	0,71	2	2,9%

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

En la Tabla 20 donde se indica la dimensión de ineficacia profesional ajustada presenta medias bajas en todos sus ítems, lo que evidencia que la mayoría de docentes no reporta una pérdida significativa de eficacia profesional. El ítem con mayor media invertida fue “He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto”, con 1,51 sobre 6, seguido de “En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas”, con 1,24. Sin embargo, estos valores siguen siendo bajos dentro de la escala, por lo que no constituyen una afectación crítica generalizada.

Estos resultados permiten concluir que el burnout en la muestra se expresa principalmente a través del agotamiento emocional, mientras que la ineficacia profesional ajustada se mantiene baja. Desde la información cualitativa, también se identifica una valoración positiva del compromiso docente y del apoyo entre colegas. En una de las respuestas se menciona que existe un ambiente de apoyo mutuo en proyectos y actividades, así como disposición para compartir experiencias y resolver problemas cotidianos.

Tabla 21

Análisis de la dimensión Cinismo o Despersonalización

Ítem de cinismo o despersonalización	Media	Respuestas altas	Porcentaje
--------------------------------------	-------	------------------	------------

He perdido entusiasmo por mi trabajo	1.65	11	16.2%
He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto	1.25	8	11.8%
Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo	1.12	7	10.3%
Me he vuelto más cínico/a respecto a la utilidad de mi trabajo	0.84	5	7.4%

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

La dimensión de cinismo o despersonalización, Tabla 21 presenta una media baja de 1.21 sobre 6, lo que indica que, en términos generales, no existe una pérdida generalizada del sentido del trabajo docente, la clasificación por niveles muestra que el 22.1% de docentes se ubica en nivel alto. Esto indica que, aunque la tendencia general no es crítica, existe un grupo que podría estar experimentando distanciamiento, pérdida de entusiasmo o cuestionamiento sobre la utilidad del trabajo.

Este resultado se relaciona con algunas respuestas cualitativas donde se menciona que el burnout puede originarse en la pérdida de sentido del trabajo, la falta de autonomía frente actividades documentales y la desconexión entre el esfuerzo humano invertido y el reconocimiento emocional recibido.

Por tanto, aunque el cinismo no aparece como la dimensión más crítica, debe ser monitoreado como una señal preventiva, especialmente cuando el trabajo docente se percibe más orientado al cumplimiento documental que al propósito pedagógico.

Tabla 22

Matriz de integración cuantitativa y cualitativa del bloque burnout

Dimensión	Resultado cuantitativo relevante	Hallazgo cualitativo	Interpretación integrada
Agotamiento emocional	58.8% en nivel alto	Trabajo que continúa fuera de la jornada, planificación, corrección y preparación de proyectos	Principal manifestación del desgaste laboral
Sensación de estar consumido/a	54.4% de respuestas altas	Cansancio acumulado y recuperación insuficiente	La falta de desconexión explica parte del cansancio al final del día
Ineficacia profesional	Media 1,12 sobre 6; 64,7% en nivel bajo	Se mantiene compromiso docente, apoyo entre colegas y sentido de responsabilidad	No constituye una dimensión crítica; su bajo nivel confirma que la mayoría conserva percepción positiva de su desempeño
Cinismo o despersonalización	Media 1.21; 22.1% en nivel alto	Pérdida de sentido asociada a burocratización y falta de reconocimiento	Señal preventiva en un grupo específico

Burnout	16.2% en nivel alto y 52.9% en nivel medio	Sobrecarga documental, presión institucional y escaso reconocimiento emocional	Desgaste laboral principalmente preventivo, no generalizado en nivel alto
---------	--	--	---

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

El análisis del bloque de burnout / desgaste laboral permitió identificar que el principal componente de afectación es el agotamiento emocional. Esta dimensión obtuvo una media de 3.09 sobre 6 y concentró el 58.8% de docentes en nivel alto. Además, el 54.4% de los participantes manifestó sentirse consumido/a al final de la jornada laboral, y el 47.1% indicó sentirse emocionalmente agotado/a por su trabajo. La dimensión de ineffectividad profesional ajustada presentó una media de 1.12 sobre 6, lo que evidencia que no constituye una dimensión crítica, su bajo nivel confirma que la mayoría conserva percepción positiva de su desempeño. Los resultados muestran que la mayoría de los participantes se percibe capaz de resolver problemas, cumplir objetivos, contribuir a la institución y finalizar eficazmente sus tareas. El cinismo o despersonalización presentó una media baja de 1.21 sobre 6.

Sin embargo, el 22.1% de docentes en nivel alto debe considerarse una señal preventiva, especialmente porque algunas respuestas cualitativas relacionan el desgaste con la pérdida de sentido del trabajo, la burocratización, la falta de autonomía y el escaso reconocimiento emocional.

El burnout mostró que el 52.9% de los docentes se ubicó en nivel medio y el 16.2% en nivel alto. Este resultado permite concluir que el desgaste laboral no se expresa de manera uniforme en toda la muestra, sino principalmente a través del agotamiento emocional.

Las respuestas cualitativas presentadas en la Tabla 22 permiten comprender que las principales

causas del desgaste se relacionan con la sobrecarga de tareas, la extensión del trabajo fuera del horario laboral, la planificación, corrección, preparación de proyectos, atención a padres de familia, presión institucional, falta de recursos suficientes y escaso reconocimiento al esfuerzo realizado.

El burnout en los docentes de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina” se manifiesta principalmente como agotamiento emocional asociado a la sobrecarga laboral y a la insuficiente recuperación, mientras se mantiene una alta percepción de eficacia profesional.

4.1.5. Análisis e interpretación de resultados de clima laboral

El presente apartado analiza los resultados correspondientes al bloque de clima organizacional, con el propósito de conocer la percepción de los docentes de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina” respecto al funcionamiento institucional, la comunicación, la cooperación, los recursos disponibles, la supervisión, la participación, la retroalimentación y los efectos que estas condiciones generan en su experiencia laboral.

La Tabla 23 muestra las estadísticas descriptivas para la variable clima laboral.

Tabla 23

Resultados de clima laboral

Aspecto	Valoración	Proporción
Comunicación óptima	3.43	69%
Cooperación entre trabajadores	3.5	70%
Organización y orden	3.85	77%
Flujo adecuado de la información	3.60	72%
Herramientas (recursos entregados) para realizar el trabajo	3.96	79%

Supervisión del trabajo	4.09	82%
Desarrollo del potencial humano	4.00	80%
Retroalimentación brindada a los trabajadores	3.66	73%
Estabilidad	3.75	75%
Capacitaciones que potencian el desempeño del personal	3.29	66%
Satisfacción del funcionamiento colectivo	3.69	74%
Participación en toma de decisiones	3.49	70%
Liderazgo facilita el cumplimiento	3.57	71%
Promedio general <i>Clima laboral</i>	3.68	74%

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

Para este análisis se tomó como referencia la Escala Breve de Clima Laboral — EBCL, propuesta por Chirio, Basauri y Colonia. Este instrumento fue diseñado para evaluar el clima laboral mediante una escala breve de 13 ítems con respuesta tipo Likert de cinco alternativas. El estudio de referencia señala que la versión final del instrumento quedó organizada en dos dimensiones: factores de la empresa, integrada por los ítems 1, 2, 3 y 4; y reacción-efecto en el trabajador, integrada por los ítems 5 al 13, estos resultados se presentan en la Tabla 26 y la Tabla 27.

El análisis se complementa con las respuestas cualitativas obtenidas mediante el grupo focalizado, las cuales permiten profundizar la interpretación de los resultados cuantitativos, especialmente en aspectos relacionados con comunicación institucional, relación con autoridades, apoyo entre compañeros, participación docente, recursos disponibles y bienestar colectivo.

Tabla 24

Estadísticas descriptivas de clima laboral

Indicador	Resultado
Número de participantes	68
Número de ítems analizados	13
Escala de respuesta	1 a 5
Media global por ítem	3.68 / 5
Mediana	3.77
Desviación estándar	0.68
Puntaje mínimo promedio observado	2.15
Puntaje máximo promedio observado	5.00
Nivel predominante	Favorable: 64.7%

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

En la Tabla 24 se muestran las estadísticas descriptivas de clima laboral, siendo la media global del clima organizacional 3,68 sobre 5, que representa el 74%, lo que evidencia una percepción general favorable. La mediana de 3.77 confirma que una parte importante de los docentes valoró positivamente el clima institucional. La desviación estándar de 0.68 y el rango observado entre 2.15 y 5.00 muestran que no todos los docentes perciben el clima organizacional de la misma manera. Esto indica la existencia de experiencias diferenciadas dentro de la institución.

Tabla 25

Clasificación de clima laboral

Nivel de clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo / menos favorable	3	4.4%
Medio	21	30.9%

Favorable	44	64.7%
Total	68	100.0%

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

En la tabla 25 se observa que el 64.7% de los docentes se ubicó en un nivel favorable de clima organizacional. Esto constituye una fortaleza institucional, ya que evidencia que la mayoría percibe aspectos positivos en el funcionamiento colectivo, los recursos, el orden organizacional y ciertos elementos de supervisión. No obstante, el 30.9% se ubicó en nivel medio y el 4.4% en nivel bajo. Esto significa que, aunque el clima general es favorable, existe aproximadamente un tercio de los docentes que no lo percibe como plenamente positivo. Por tanto, el análisis debe profundizar en los ítems específicos que muestran oportunidades de mejora.

Tabla 26

Resultados según las dimensiones del instrumento EBCL

Dimensión EBCL	Número de ítems	Media	Mediana	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	Interpretación
Factores de la empresa	1-4	3.60	3.75	0.79	1.50	5.00	Percepción moderadamente favorable
Reacción-efecto en el trabajador	9-13	3.72	3.78	0.69	2.33	5.00	Percepción favorable

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

La dimensión reacción-efecto en el trabajador obtuvo la media más alta, con 3.72 sobre 5, lo que evidencia una percepción favorable respecto a los efectos del clima organizacional en la experiencia laboral del docente. Esta dimensión incluye aspectos como desarrollo del potencial

humano, supervisión, cooperación, satisfacción con el funcionamiento colectivo, capacitación, participación, orden organizacional, estabilidad y retroalimentación.

La dimensión factores de la empresa obtuvo una media de 3.60 sobre 5, también favorable, aunque ligeramente menor. Esta dimensión agrupa elementos relacionados con comunicación, flujo de información, orden general y condiciones que facilitan el cumplimiento de funciones. El resultado sugiere que existen condiciones institucionales positivas, pero también oportunidades de mejora, especialmente en comunicación y flujo de información.

En la Tabla 27 se muestra la clasificación de las dimensiones de clima de acuerdo con el nivel de percepción de los docentes. La dimensión reacción-efecto en el trabajador presenta el 69.1% de docentes en nivel favorable. Este resultado permite identificar que, para una parte importante de los participantes, el clima institucional genera efectos positivos vinculados con desarrollo, satisfacción, cooperación, estabilidad y retroalimentación. En la dimensión factores de la empresa, el 63.2% de los docentes se ubicó en nivel favorable; sin embargo, el 27.9% se ubicó en nivel medio y el 8.8% en nivel bajo. Esto indica que las condiciones organizacionales vinculadas con comunicación, información, orden y herramientas deben ser fortalecidas para lograr una percepción más homogénea del clima laboral.

Tabla 27

Clasificación por dimensiones del instrumento

Dimensión EBCL	Bajo / menos favorable	Medio	Favorable
Factores de la empresa	6 / 8.8%	19 / 27.9%	43 / 63.2%
Reacción-efecto en el trabajador	3 / 4.4%	18 / 26.5%	47 / 69.1%

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

Tabla 28*Matriz de integración cuantitativa y cualitativa del bloque clima organizacional*

Aspecto	Resultado		
	cuantitativo relevante	Hallazgo cualitativo	Interpretación integrada
Clima organizacional global	Media 3.68 / 5; 64.7% favorable	Se reconocen elementos positivos, pero también tensiones internas	El clima es favorable, aunque no homogéneo
Factores de la empresa	Media 3.60 / 5	Comunicación no siempre clara ni oportuna	Existen condiciones organizacionales favorables, pero la comunicación requiere mejora
Reacción-efecto en el trabajador	Media 3.72 / 5	Apoyo entre colegas y percepción de desarrollo parcial	El clima genera efectos positivos, aunque con limitaciones
Supervisión del trabajo	Media 4.09	La supervisión existe, pero puede percibirse como control si se centra en evidencias	Factor positivo que debe orientarse al acompañamiento
Capacitación	Media 3.29	Se requieren planes específicos y líneas de crecimiento	Principal oportunidad de mejora del bloque

Aspecto	Resultado		
	cuantitativo	Hallazgo cualitativo	Interpretación integrada
	relevante		
Comunicación óptima	Media 3.43	Comunicación tardía, defensiva o centrada en requerimientos	Oportunidad de mejora prioritaria
Participación	Media 3.49	Decisiones centralizadas o comunicadas posteriormente	Necesidad de fortalecer participación docente
Cooperación	Media 3.50	Apoyo entre colegas, pero también individualismo o soporte limitado	Colaboración existente, pero no uniforme
Liderazgo facilitador	Media 3.57	Liderazgo percibido en algunos casos como orientado al control	Debe fortalecerse como factor protector

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

El resultado global mostró una media de 3.68 sobre 5, con el 64.7% de docentes ubicados en nivel favorable, el 30.9% en nivel medio y el 4.4% en nivel bajo. Esto permite afirmar que, en términos generales, los docentes perciben un clima organizacional favorable.

Por dimensiones, reacción-efecto en el trabajador obtuvo una media de 3.72, mientras que factores de la empresa alcanzó una media de 3.60. Estos resultados indican una percepción favorable, aunque con oportunidades de mejora en elementos organizacionales específicos. Los ítems mejor valorados fueron la supervisión del trabajo, el desarrollo del potencial humano, la disponibilidad de herramientas, el orden general de la organización y la estabilidad institucional. En contraste, los ítems con menor valoración fueron capacitación, comunicación

óptima, participación en la toma de decisiones, cooperación entre trabajadores y liderazgo facilitador.

Las respuestas cualitativas Tabla 28 permiten comprender que el clima laboral presenta una naturaleza mixta. Existen elementos positivos asociados al respeto, la colaboración entre colegas y el apoyo mutuo; sin embargo, también se identifican debilidades en la comunicación institucional, la participación docente, el acompañamiento directivo y la disponibilidad oportuna de recursos. Por lo tanto, el clima organizacional puede considerarse FAVORABLE, pero requiere acciones de fortalecimiento para consolidar un entorno laboral más participativo, comunicativo y orientado al bienestar docente.

4.2. Síntesis integradora de resultados

La presente síntesis integra los principales hallazgos obtenidos en el análisis de riesgo psicosocial / condiciones laborales, burnout / desgaste laboral, y clima organizacional. Su finalidad es establecer una lectura global de los resultados, identificando los factores críticos, los factores protectores y los grupos que presentan mayor sensibilidad dentro de la población docente evaluada.

El análisis se presenta en la Tabla 29 que fue construida con base en la información cuantitativa de las encuestas realizadas y en la información cualitativa proveniente del grupo focalizado, las cuales permiten complementar la interpretación estadística con las percepciones expresadas por los docentes.

Tabla 29*Matriz general de los principales resultados*

Bloque analizado	Resultado principal	Interpretación integrada
Riesgo psicosocial / condiciones laborales	51.5% en riesgo bajo, 45.6% en riesgo medio y 2.9% en riesgo alto	No existe riesgo alto global predominante, pero el riesgo medio es significativo y requiere atención preventiva
Carga y ritmo de trabajo	29.4% en riesgo alto y 75.0% entre riesgo medio y alto	Es uno de los principales factores críticos del estudio
Recuperación	29.4% en riesgo alto y 75.0% entre riesgo medio y alto	Confirma dificultades para descansar, desconectarse y recuperar energía
Acoso laboral	25% en riesgo alto	Señal preventiva relacionada con convivencia, presión, trato y posibles situaciones de hostigamiento percibido
Salud autopercebida	21% en riesgo alto	Evidencia posible afectación física y emocional asociada a las exigencias laborales
Burnout	52.9% en nivel medio y 16.2% en nivel alto	El desgaste laboral existe, aunque no se expresa de forma homogénea en todos los componentes
Agotamiento emocional	58.8% en nivel alto	Es la principal manifestación del burnout en la muestra

Bloque analizado	Resultado principal	Interpretación integrada
Ineficacia profesional	Media de 1,12 / 6; 64,7% en nivel bajo	La mayoría no presenta pérdida de eficacia percibida; se conserva una percepción positiva del desempeño docente
Clima organizacional	64.7% en nivel favorable	El clima es favorable en términos generales, pero con oportunidades de mejora
Factores de la empresa	Media de 3.60 / 5	Requiere fortalecimiento en comunicación, flujo de información y apoyo institucional
Reacción-efecto en el trabajador	Media de 3.72 / 5	Presenta una percepción favorable respecto al efecto del clima en la experiencia laboral

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

4.2.1. Relación entre riesgo psicosocial y burnout

Los resultados permiten identificar una relación descriptiva clara entre los factores de riesgo psicosocial y el burnout, especialmente en la dimensión de agotamiento emocional.

Las dimensiones de carga y ritmo de trabajo y recuperación fueron las más críticas dentro del bloque de riesgo psicosocial, ambas con 29.4% en riesgo alto y 75.0% entre riesgo medio y alto. Estos resultados se relacionan directamente con el burnout, donde el 58.8% de los docentes presentaron agotamiento emocional alto. Esta relación sugiere que el desgaste docente no surge de una pérdida generalizada de capacidad profesional, sino de la acumulación de exigencias laborales, dificultad de recuperación y extensión del trabajo fuera de la jornada formal.

La información cualitativa refuerza esta interpretación, puesto que los docentes mencionan sobrecarga documental, planificación fuera de horario, corrección de tareas, preparación de proyectos, plataformas, evidencias, auditorías y comunicaciones institucionales como factores que prolongan la jornada y dificultan la desconexión. En el grupo focal se llegó incluso a describir una “burocratización de la enseñanza”, vinculada al registro repetido de evidencias y al cumplimiento de indicadores del sistema de calidad.

4.2.2. Factor protector de la percepción de eficacia profesional

Uno de los hallazgos más importantes del estudio es que el burnout se manifiesta principalmente a través del agotamiento emocional, pero no como una pérdida generalizada de eficacia profesional. Para el análisis global del burnout se utilizó la variable de ineffectividad profesional, obtenida mediante la inversión de los ítems de eficacia profesional / realización personal, debido a que estos se encuentran formulados en sentido positivo.

La ineffectividad profesional ajustada obtuvo una media baja de 1,12 sobre 6, con una mayor concentración de docentes en nivel bajo. Este resultado indica que la mayoría de los participantes no presenta una afectación significativa en la percepción de su capacidad, logro, desempeño o contribución profesional. En otras palabras, aunque los docentes evidencian niveles importantes de agotamiento emocional, conservan una percepción favorable sobre su competencia y eficacia en el trabajo.

Este hallazgo permite interpretar que el problema central no se encuentra en una pérdida generalizada de capacidad profesional, sino en el costo emocional y físico que implica mantener el desempeño bajo condiciones de alta demanda laboral. Por tanto, la baja ineffectividad profesional funciona como un factor protector dentro del análisis del burnout, pero no elimina la necesidad de intervenir sobre las condiciones que generan agotamiento, especialmente la sobrecarga laboral, la recuperación insuficiente, la presión institucional y la extensión del

trabajo fuera de la jornada.

4.2.3 Relación entre clima laboral y factores psicosociales

El clima organizacional obtuvo una valoración general favorable, con una media de 3.68 sobre 5 y un 64.7% de docentes en nivel favorable. Esto indica que la institución cuenta con bases positivas en su funcionamiento, especialmente en supervisión, desarrollo del potencial humano, herramientas de trabajo, orden institucional y estabilidad organizacional. No obstante, los resultados también muestran oportunidades de mejora en comunicación, capacitación, participación en la toma de decisiones, cooperación y liderazgo facilitador.

Desde la estructura de la Escala Breve de Clima Laboral — EBCL, la dimensión reacción-efecto en el trabajador obtuvo una media de 3.72, mientras que factores de la empresa obtuvo 3.60. Esto indica que los docentes valoran de manera relativamente favorable los efectos del clima en su experiencia laboral, aunque perciben mayores oportunidades de mejora en las condiciones organizacionales. La lectura cualitativa permite matizar estos resultados: aunque existe colaboración entre colegas y apoyo en ciertas actividades, también se identifican debilidades en la comunicación institucional, decisiones centralizadas, liderazgo orientado al cumplimiento y soporte insuficiente frente a dificultades complejas.

Tabla 30

*Factores protectores **identificados***

Factor protector	Evidencia cuantitativa	Interpretación
Bajo nivel general de ineficacia profesional ajustada	Media de 1,12 / 6 y 64,7% en nivel bajo	La mayoría no presenta pérdida de capacidad percibida, lo que confirma conservación de la eficacia profesional

Factor protector	Evidencia cuantitativa	Interpretación
Clima organizacional favorable	64.7% en nivel favorable	Existen bases positivas en el funcionamiento institucional
Ausencia de acoso sexual	87% en riesgo bajo	Se percibe protección de la integridad sexual y moral
Orgullo institucional	Media de 3.69 / 4 en riesgo psicosocial	Existe sentido de pertenencia
Competencia profesional	Media de 3.62 / 4 en riesgo psicosocial	Los docentes se perciben preparados para su función
Supervisión del trabajo	Media de 4.09 / 5 en clima organizacional	Existe seguimiento de las actividades laborales
Desarrollo del potencial humano	Media de 4.00 / 5 en clima organizacional	El trabajo es percibido como espacio de desarrollo

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

Tabla 31

Factores críticos detectados

Factor crítico	Evidencia cuantitativa	Evidencia cualitativa	Interpretación
Carga y ritmo de trabajo	29.4% en riesgo alto	Sobrecarga documental, tareas simultáneas, auditorías, plataformas y evidencias	Principal fuente de presión laboral
Recuperación insuficiente	29.4% en riesgo alto	Trabajo fuera de horario, dificultad de desconexión y cansancio acumulado	Factor asociado al agotamiento emocional

Agotamiento emocional	58.8% en nivel alto	Cansancio físico, mental y emocional posterior a la jornada	Principal manifestación del burnout
Acoso laboral / convivencia	25% en riesgo alto	Presiones sutiles, rumores, cuestionamientos y trato diferenciado	Señal preventiva de convivencia laboral
Salud autopercebida	21% en riesgo alto	Fatiga, ansiedad, alteraciones del sueño y malestares físicos	Posible efecto de exposición sostenida a presión laboral
Comunicación institucional	Ítem con media de 3.43 / 5	Comunicación tardía, vertical o centrada en requerimientos	Área de mejora del clima organizacional
Capacitación	Ítem con media de 3.29 / 5	Necesidad de planes formativos específicos	Oportunidad para fortalecer desarrollo profesional
Participación docente	Ítem con media de 3.49 / 5	Decisiones centralizadas o comunicadas posteriormente	Necesidad de mayor involucramiento docente

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

A partir de los resultados analizados, el núcleo integrador del estudio puede resumirse de la siguiente manera:

La institución presenta una percepción general moderadamente favorable en clima laboral y conserva factores protectores importantes (Tabla 30), como sentido de pertenencia, competencia docente, supervisión y colaboración. Sin embargo, existen factores específicos de riesgo (Tabla 31) asociados con carga laboral, recuperación insuficiente, burocratización del

trabajo docente, agotamiento emocional, convivencia laboral y salud autopercibida.

El principal problema identificado no corresponde a una percepción globalmente negativa de la institución, sino a la tensión entre alta exigencia laboral, cumplimiento documental, limitada recuperación y alto compromiso profesional.

4.3 Análisis correlacional

Previo al análisis de correlaciones entre variables, es necesario evaluar la normalidad de los datos. En síntesis, las pruebas de normalidad permiten comprobar si la distribución de los datos se aproxima a una distribución normal y, con ello, guiar la selección de las técnicas estadísticas más pertinentes para el análisis. En la Tabla 32, se detallan los resultados de dichas pruebas aplicadas a las variables de riesgo psicosocial, burnout y clima organizacional, información que sirvió de base para determinar el tipo de coeficiente de correlación utilizado en el estudio.

Tabla 32

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Riesgo psicosocial	.071	68	.200 [*]	.978	68	.289
Burnout	.093	68	.200 [*]	.964	68	.046
Clima	.108	68	.047	.973	68	.147

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

La regla de decisión en Kolmogorov-Smirnov es: $p > 0.05 \rightarrow$ distribución normal; $p \leq 0.05 \rightarrow$ distribución no normal.

Se evaluó el supuesto de normalidad de las variables riesgo psicosocial, burnout y clima organizacional mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors. Se

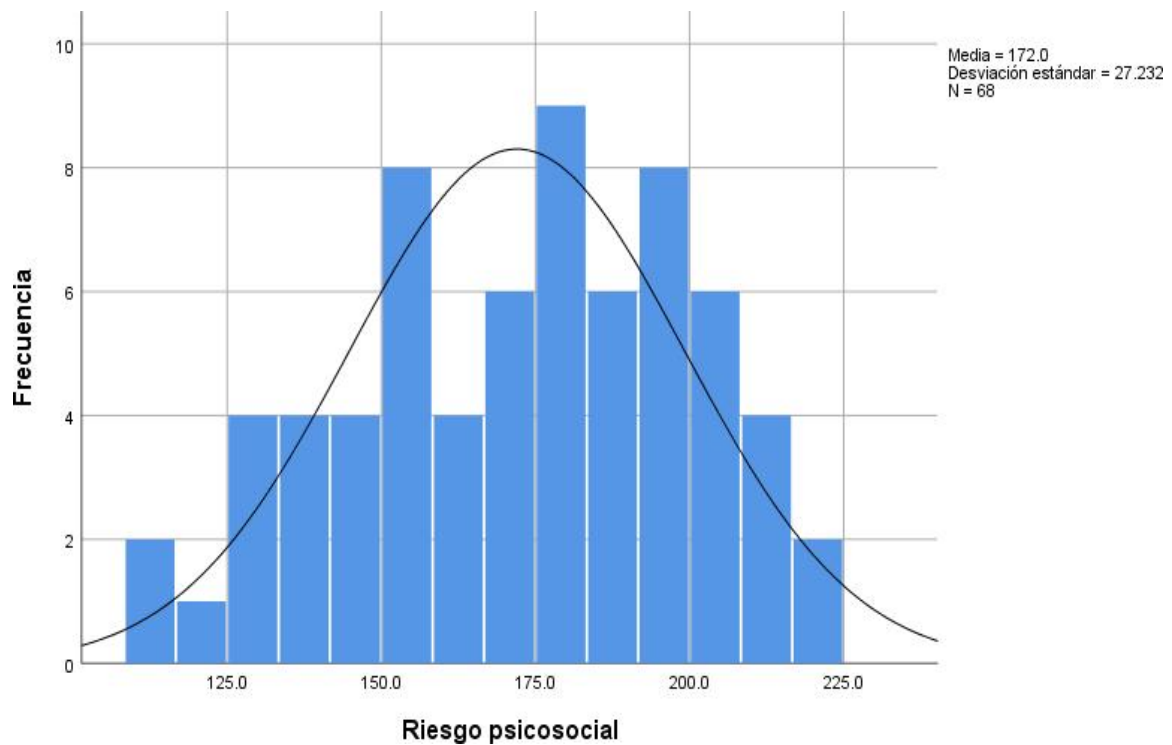
consideró que valores de significancia superiores a $p > 0.05$ permiten asumir una distribución normal, mientras que valores iguales o inferiores a $p \leq 0.05$ indican ausencia de normalidad. Los resultados evidenciaron que las variables riesgo psicosocial y burnout obtuvieron valores de $p = 0.20$, mayores a 0.05 , lo que sugiere que sus distribuciones no presentan diferencias significativas respecto a la normalidad y, en consecuencia, cumplen con este supuesto estadístico.

Por otra parte, la variable clima laboral obtuvo un valor de significancia de $p = 0.047$, inferior a 0.05 , lo cual evidencia una ligera desviación de la distribución normal y sugiere la presencia de cierta asimetría en los datos. En función de estos resultados y con el propósito de asegurar la validez de las inferencias estadísticas, se determinó trabajar con el coeficiente de correlación de Spearman, por tratarse de una prueba no paramétrica adecuada para analizar la relación entre variables que no cumplen plenamente el supuesto de normalidad.

En la Figura 8, se observa el histograma de los puntajes de riesgo psicosocial, donde la distribución se presenta aproximadamente simétrica y con forma de campana alrededor de la media, lo que respalda los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov e indica que, para esta variable, el supuesto de normalidad se cumple de manera aceptable.

Figura 8

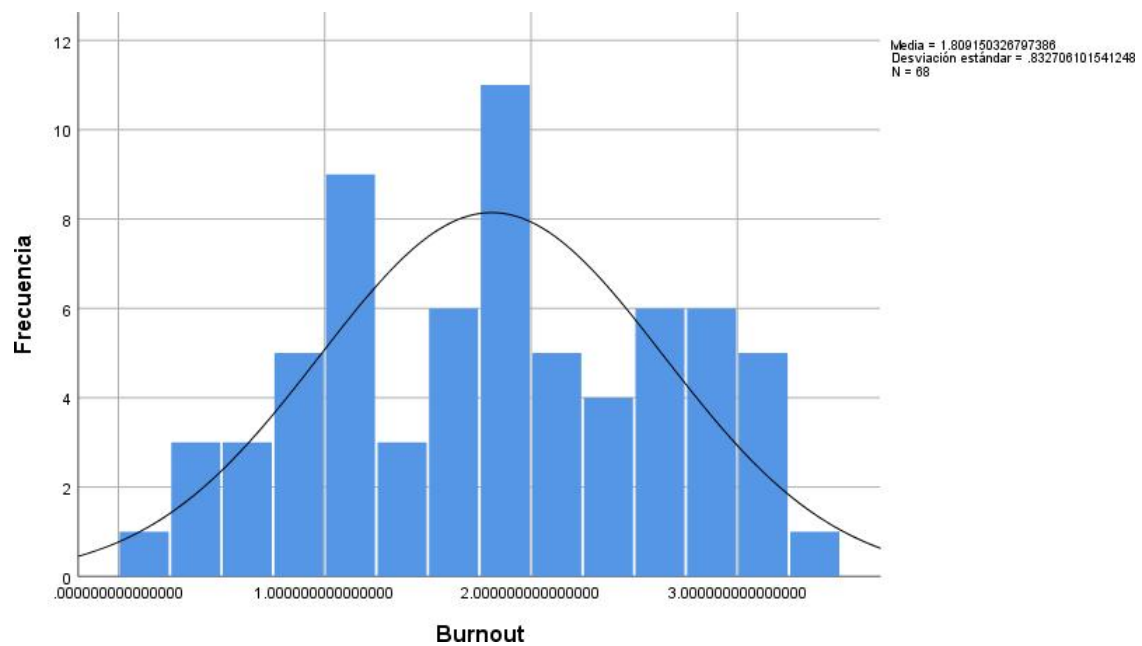
Histograma variable riesgo psicosocial



En la Figura 8, se presenta el histograma de los puntajes de burnout, donde se observa una distribución con forma de campana, aunque con ligeras asimetrías alrededor de la media. Esta representación gráfica sugiere que los datos se aproximan a una distribución normal, pero no de manera perfecta, lo cual es coherente con los resultados de las pruebas de normalidad.

Figura 9

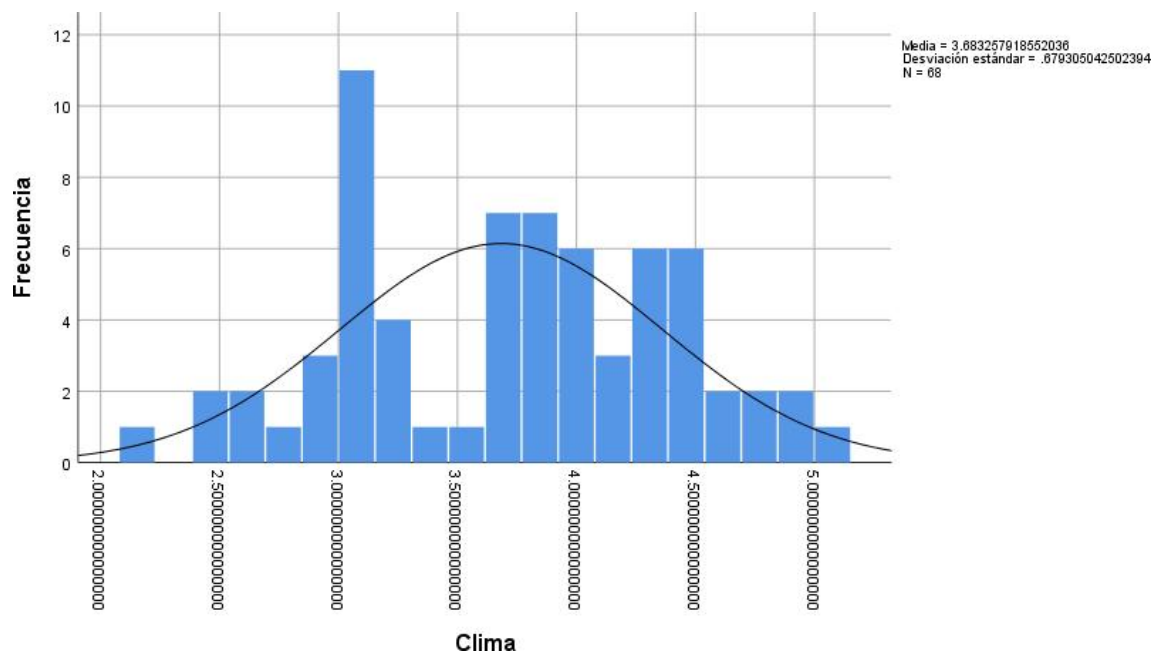
Histograma variable burnout



En la Figura 9, se presenta el histograma de los puntajes de burnout, donde se observa una distribución con forma de campana, aunque con ligeras asimetrías alrededor de la media. Esta representación gráfica sugiere que los datos se aproximan a una distribución normal, pero no de manera perfecta, lo cual es coherente con los resultados de las pruebas de normalidad.

Figura 10

Histograma variable clima organizacional



En la Figura 10, se presenta el histograma de los puntajes de clima laboral, donde se aprecia una distribución con cierta asimetría y concentraciones de frecuencia hacia valores intermedios-altos, que no se ajusta de manera completamente simétrica a la curva normal superpuesta. Esta forma irregular del histograma es coherente con los resultados de las pruebas de normalidad, en las que el clima organizacional mostró indicios de desviación respecto a la distribución normal, justificando así el uso de técnicas no paramétricas como el coeficiente de correlación de Spearman en el análisis de esta variable.

4.4 Coeficientes de correlación de Spearman

La Tabla 33, presenta los coeficientes de correlación de Spearman, evidenciando asociaciones estadísticamente significativas entre las variables burnout, riesgo psicosocial y clima organizacional. En primer lugar, se observa una correlación negativa de magnitud moderada entre burnout y clima organizacional $\rho = -0.326$, con un valor de significancia $p = 0.007 < 0.01$, lo que sugiere que percepciones más favorables del clima organizacional se relacionan con menores niveles de burnout en los docentes, siendo esta asociación estadísticamente significativa.

Por otro lado, la relación entre burnout y riesgo psicosocial también es negativa y de magnitud moderada $\rho = -0.516$, $p = 0.000 < 0.01$, indicando que, a mayores niveles de riesgo psicosocial, aumenta la probabilidad de experimentar burnout, manteniéndose una relación inversa relevante entre ambas variables.

Finalmente, se identifica una correlación positiva de magnitud moderadamente alta entre clima organizacional y riesgo psicosocial $\rho = 0.691$ con $p = 0.000 < 0.01$, lo que evidencia que un clima organizacional menos favorable se asocia con mayores niveles de riesgo psicosocial. En conjunto, todas las relaciones analizadas resultan estadísticamente significativas y consistentes con los criterios establecidos para la interpretación del coeficiente de Spearman en el presente estudio.

Tabla 33

Correlaciones de Spearman entre burnout, clima laboral y riesgo psicosocial

			Burnout	Clima	Riesgo psicosocial
Rho de Spearman	Burnout	Coeficiente de correlación	1.000	-.326**	-.516**
		Sig. (bilateral)	.	.007	.000
		N	68	68	68
	Clima	Coeficiente de correlación	-.326**	1.000	.691**
		Sig. (bilateral)	.007	.	.000
		N	68	68	68
	Riesgo psicosocial	Coeficiente de correlación	-.516**	.691**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.
		N	68	68	68

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

Tabla 34

Criterios de las relaciones

Valor coeficiente	del Fuerza de correlación	la Interpretación
0.00 a ± 0.20	Débil o despreciable	La relación entre las variables es prácticamente inexistente.
± 0.20 a ± 0.59	Moderada	Existe una relación apreciable entre las variables.
± 0.60 a ± 0.79	Fuerte	Existe una relación importante entre las variables.
± 0.80 a ± 1.00	Muy fuerte	Existe una relación muy elevada entre las variables.

Fuente: criterios de las relaciones, tomadas de Hernández-Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2022). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta

Tabla 35

Criterios de interpretación de la dirección

Signo del coeficiente	Tipo de relación	Interpretación
Positivo (+)	Directa	Cuando una variable aumenta, la otra también tiende a aumentar.
Negativo (-)	Inversa	Cuando una variable aumenta, la otra tiende a disminuir.
0	Nula	No existe asociación entre las variables.

Fuente: criterios de las relaciones, tomadas de Hernández-Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2022). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta

La Tabla 36, que presenta la correlación de Spearman entre las variables soporte y apoyo y cinismo/despersonalización, evidencia una asociación inversa y estadísticamente significativa,

con un coeficiente $p=-0.287$ y un nivel de significancia de $p=0.018$. Este resultado corresponde a una correlación negativa de magnitud moderada, lo que sugiere que, a mayores niveles percibidos de soporte y apoyo institucional, menores son los niveles de cinismo y despersonalización en los docentes.

Estos resultados indican que un entorno laboral donde el personal percibe respaldo y acompañamiento se relaciona con una menor manifestación de actitudes de distanciamiento emocional y trato impersonal hacia sus funciones y hacia los estudiantes, contribuyendo así a disminuir una de las dimensiones centrales del síndrome de burnout.

Tabla 36

Correlaciones de Spearman entre soporte y apoyo y cinismo/despersonalización

			Cinismo/Despersonalización	Soporte y apoyo
Rho de Spearman	Cinismo/Despersonalización	Coefficiente de correlación	1.000	-.287*
		Sig. (bilateral)	.	.018
		N	68	68
	Soporte y apoyo	Coefficiente de correlación	-.287*	1.000
		Sig. (bilateral)	.018	.
		N	68	68

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: elaboración los autores a partir de la base de datos cuantitativa

4.5 Validación de hipótesis

En función de los análisis estadísticos realizados, se procedió a contrastar las hipótesis

planteadas en el estudio. Los resultados obtenidos permiten afirmar que todas las hipótesis de investigación se cumplen, de acuerdo con la evidencia presentada en la Tabla 37.

Tabla 37

Validación de hipótesis

No.	Tipo de hipótesis	Planteamiento	Resultado	Observación
1	General	Existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina”.	Existe una relación significativa y negativa de -0.516 ($p < 0.05$).	Sí se cumple esta hipótesis.
2	Específica	A medida que mejoran las condiciones psicosociales laborales (calificación favorable en los factores psicosociales evaluados), los niveles de burnout tienden a disminuir.	Coefficiente de Spearman de -0.516 entre burnout y riesgo psicosocial.	La relación negativa entre burnout y riesgo psicosocial se explica considerando que en el instrumento del MDT para riesgo psicosocial, los valores más altos representan un menor riesgo psicosocial y por ello mejores condiciones o resultados favorables, por

No.	Tipo de hipótesis	Planteamiento	Resultado	Observación
				ello, en la medida en que los factores de riesgo sean evaluados de manera favorable, menor será el nivel de burnout.
3	Específica	Los docentes presentan alta carga y ritmo de trabajo y altos niveles de agotamiento emocional.	Carga y ritmo de trabajo: 29.4% riesgo alto, 45.6% riesgo medio y 25% riesgo bajo. Agotamiento emocional: 58.8% de los docentes tienen alto nivel de agotamiento emocional y 16.2% presenta ya inicios del síndrome burnout.	Existe evidencia suficiente para afirmar que esta hipótesis sí se cumple.
4	Específica	La baja percepción de apoyo organizacional se asocia con mayores niveles de despersonalización.	La correlación de Spearman entre Despersonalización o cinismo y Soporte y apoyo, es de -0.287 ($p=0.018 < 0.05$). Lo cual implica que existe una moderada correlación estadísticamente	Sí se cumple.

No.	Tipo de Planteamiento	hipótesis	Resultado	Observación
			significativa, por lo cual la baja percepción de apoyo sí incide en la despersonalización.	
5	Específica	El clima laboral incide en la percepción de los riesgos psicosociales evaluados por los docentes.	La correlación de Spearman entre Clima laboral y riesgo psicosocial, es de 0.691 ($p < 0.05$). Lo cual implica que existe una relación estadísticamente significativa entre Clima laboral y riesgo psicosocial, donde la mejora en la percepción de clima, produce una evaluación más favorable de los factores de riesgo psicosocial.	Sí se cumple.

CAPÍTULO V: Conclusiones, Discusión y Recomendaciones

5.1. Discusión

En relación con el objetivo específico 1, orientado a identificar los principales factores de riesgo psicosocial presentes en los docentes de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina”, los resultados del cuestionario MDT-2019 evidencian que el riesgo psicosocial global se ubica en un nivel medio, con dimensiones críticas en carga y ritmo de trabajo, organización del trabajo, recuperación y soporte/apoyo. Este patrón muestra que, aunque existen condiciones favorables en algunos aspectos del clima y de la organización, persisten demandas laborales que superan los recursos disponibles, lo que coincide con los planteamientos del modelo demanda–recursos laborales revisado en el marco teórico.

La dimensión de carga y ritmo de trabajo presenta puntajes que reflejan sobrecarga de tareas, tiempos ajustados y necesidad de prolongar la jornada, lo cual se refuerza con los hallazgos cualitativos del grupo focal, donde los docentes manifiestan que deben asumir actividades administrativas adicionales y atender estudiantes con deficiencia académica, incrementando las demandas cognitivas y emocionales. De igual manera, los resultados en recuperación evidencian dificultades para disponer de pausas adecuadas y para separar el tiempo laboral del personal, lo que favorece la acumulación de fatiga y el mantenimiento de un estrés laboral crónico.

En cuanto al objetivo específico 2, referido a determinar el nivel de presencia del síndrome de burnout en los docentes, los datos del MBI-GS muestran niveles medios de agotamiento emocional y cinismo, con una eficacia profesional que se mantiene en rangos moderados.

La dimensión de agotamiento emocional alcanza valores que se corresponden con una experiencia frecuente de cansancio físico y mental, coherente con la exposición sostenida a riesgos psicosociales identificados en el MDT-2019. Sin embargo, la eficacia profesional ajustada presenta puntajes relativamente protegidos, lo que indica que, a pesar del desgaste, los

docentes siguen percibiéndose competentes y comprometidos con su labor, hallazgo que se alinea con los factores protectores identificados, como el sentido de pertenencia institucional y la percepción de competencia profesional.

La integración de los resultados cuantitativos con el componente cualitativo muestra que el burnout no se expresa únicamente en términos de fatiga, sino también en sentimientos de desmotivación y de falta de reconocimiento institucional. En el grupo focal, los docentes describen experiencias de presión por resultados, escasa participación en decisiones y carga administrativa excesiva, coincidiendo con la literatura que señala que la combinación de altas demandas con baja autonomía y apoyo organizacional incrementa el riesgo de burnout. Esta convergencia entre datos numéricos y narrativos refuerza la validez de la interpretación y evidencia la pertinencia de abordar el problema desde un enfoque organizacional y psicosocial integral.

Respecto al objetivo específico 3, orientado a analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout, el análisis correlacional realizado mediante Spearman indica asociaciones significativas entre las dimensiones de carga y ritmo de trabajo, organización del trabajo y soporte/apoyo con el agotamiento emocional y el cinismo. Estas correlaciones corroboran la hipótesis general planteada en el capítulo I, según la cual existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la manifestación del burnout en los docentes de la institución. En particular, se observa que mayores niveles de carga y ritmo de trabajo y menores niveles de recuperación se asocian con mayor agotamiento emocional, mientras que la baja percepción de apoyo organizacional se relaciona con niveles elevados de cinismo y distanciamiento afectivo.

No obstante, el estudio también identifica recursos protectores relevantes, como la ausencia de percepciones de acoso sexual, el respeto a la diversidad, buenas condiciones físicas de trabajo y un elevado sentido de pertenencia, que actúan como moderadores del impacto de las

demandas laborales.

La presencia de estos factores sugiere que la institución posee una base positiva sobre la cual es posible desarrollar estrategias de prevención y promoción de la salud psicosocial docente, coherentes con la normativa ecuatoriana de seguridad y salud en el trabajo y con las recomendaciones del Ministerio de Trabajo para la gestión de riesgos psicosociales. En conjunto, la discusión confirma que el fenómeno analizado responde al modelo teórico de demanda-recursos y a la teoría de burnout de Maslach y Jackson, evidenciando la necesidad de intervenciones organizacionales que disminuyan las demandas excesivas y fortalezcan los recursos laborales y personales de los docentes.

5.2. Conclusiones

Se constató que en la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina” existe un nivel de riesgo psicosocial global que se ubica en rangos de preocupación, con mayor afectación en las dimensiones de carga de trabajo, exigencias emocionales, ritmo de trabajo y doble presencia, lo cual confirma que el contexto laboral docente presenta condiciones que pueden comprometer la salud y el bienestar psicosocial del personal.

El análisis de las dimensiones de riesgo psicosocial permitió identificar tanto factores de vulnerabilidad como factores protectores, destacándose que, aunque existen elementos de organización y apoyo que moderan el impacto de las demandas laborales, estos resultan insuficientes para neutralizar el efecto acumulativo de la sobrecarga de tareas, la presión institucional y las tensiones derivadas de la convivencia escolar.

En relación con el síndrome de burnout, se evidenciaron niveles significativos de agotamiento emocional y signos incipientes de despersonalización en una proporción importante de docentes, mientras que la realización personal se mantiene en niveles intermedios, lo que indica un estado de desgaste que, de no ser abordado, podría evolucionar hacia formas más severas de afectación psicosocial y de deterioro del desempeño profesional.

La integración de los resultados cuantitativos y cualitativos permitió comprender de manera más profunda la relación entre las condiciones psicosociales de trabajo y las experiencias subjetivas de los docentes, revelando que la percepción de falta de reconocimiento, la escasa participación en la toma de decisiones y la carga administrativa excesiva actúan como factores relevantes en la configuración del burnout docente.

Los hallazgos del estudio confirman la hipótesis general e hipótesis específicas planteadas en el capítulo I, al evidenciar que los factores de riesgo psicosocial presentes en la institución se asocian de manera significativa con los niveles de síndrome de burnout, lo que refuerza la necesidad de adoptar un enfoque preventivo y sistemático en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito educativo.

Finalmente, la investigación deja en evidencia que, si bien existen iniciativas y prácticas orientadas al cuidado del bienestar docente, estas no se encuentran articuladas en una política institucional formal ni en un sistema estructurado de gestión de riesgos psicosociales, lo que limita su alcance y sostenibilidad en el tiempo. Esta situación abre la oportunidad para diseñar e implementar estrategias integrales que alineen las obligaciones legales vigentes con las necesidades reales del cuerpo docente.

5.3. Recomendaciones

Diseñar e implementar un programa integral de prevención de riesgos psicosociales que incluya la evaluación periódica de las condiciones psicosociales de trabajo, la identificación de grupos de riesgo y el seguimiento sistemático de indicadores de bienestar docente, en coherencia con las directrices nacionales de seguridad y salud en el trabajo.

Desarrollar estrategias organizacionales orientadas a redistribuir la carga laboral y optimizar los procesos administrativos, de manera que se reduzcan las tareas burocráticas que recargan al docente y se favorezca el uso del tiempo en actividades pedagógicas y de acompañamiento estudiantil, contribuyendo a disminuir el agotamiento emocional y el estrés percibido.

Implementar programas de formación y acompañamiento en temas de gestión del estrés, autocuidado, regulación emocional y fortalecimiento del capital psicológico, con el fin de potenciar los recursos personales de los docentes y promover prácticas de afrontamiento saludables frente a las demandas laborales.

Fortalecer los mecanismos de apoyo social y trabajo en equipo mediante la creación de espacios formales de encuentro, reflexión y apoyo entre docentes, directivos y personal de apoyo, que permitan compartir experiencias, identificar problemáticas comunes y construir soluciones colectivas orientadas a mejorar el clima laboral.

Incorporar en la planificación institucional políticas explícitas de reconocimiento y valoración del desempeño docente, que contemplen tanto el reconocimiento formal como el simbólico, con el objetivo de incrementar la motivación, la satisfacción laboral y la percepción de justicia organizacional.

Revisar y ajustar los canales de comunicación interna y los procesos de participación en la toma de decisiones, garantizando que los docentes cuenten con espacios efectivos para expresar sus necesidades, propuestas y preocupaciones, lo cual puede contribuir a disminuir la sensación de falta de control y de desamparo institucional.

Considerando las limitaciones del estudio, tales como el tamaño de la muestra circunscrito a una sola institución y el empleo de instrumentos aplicados en un momento específico del tiempo, se recomienda desarrollar investigaciones futuras que amplíen la población a otras unidades educativas, incorporen diseños longitudinales y profundicen en el análisis de variables como la resiliencia, el capital psicológico y el liderazgo escolar en relación con el burnout docente.

Se sugiere que los resultados de esta investigación sean socializados con la comunidad educativa y con las instancias responsables de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, a fin de que la evidencia generada se traduzca en acciones concretas y sostenibles que

contribuyan a la construcción de entornos laborales más saludables y resilientes para los docentes.

Se ha diseñado un plan de acción integral (Anexo 4) orientado a prevenir y reducir los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina”, mediante intervenciones tanto organizacionales como individuales.

En primer lugar, se plantea optimizar la distribución de la carga y el ritmo de trabajo a través del análisis y reorganización de las tareas docentes y administrativas, con el fin de disminuir la sobrecarga laboral y el agotamiento emocional. Asimismo, se propone fortalecer el liderazgo, el apoyo institucional y el clima organizacional mediante capacitaciones, asesorías y espacios de retroalimentación que favorezcan una gestión más participativa y efectiva.

Por otra parte, se busca promover un entorno laboral saludable mediante actividades de integración, mejoras en las condiciones físicas de trabajo, revisión de funciones y establecimiento de espacios de recuperación durante la jornada laboral.

Finalmente, el plan contempla acciones específicas para la promoción de la salud mental, incluyendo talleres sobre riesgos psicosociales y burnout, programas de acompañamiento psicológico y formación continua en bienestar emocional, con el propósito de reducir los niveles de agotamiento y cinismo, así como fortalecer la eficacia profesional y el bienestar general de los docentes.

REFERENCIAS

- Acevedo, S. M. (2015). Síndrome de Burnout y calidad de vida en docentes de secundaria de la Institución Educativa Villa del Socorro. <https://hdl.handle.net/10495/16052>
- Alspaugh, A., Thumm, E. B., Blumenfeld, J., & Lindberg, L. D. (2026). Exploring the Experiences of Midwifery Preceptors Using the Differentiated Job Demands–Resources Model. *JOGNN - Journal of Obstetric, Gynecologic, and Neonatal Nursing*, 55(2), 173-182.e2. <https://doi.org/10.1016/j.jogn.2025.10.002>
- Anzules-Guerra, J. B., Rojas-González, L., Párraga-Vera, L. V., Veliz-Zevallos, I. J., & Villacís-Meza, L. F. (2021). Programa educativo para la prevención del Síndrome de Burnout y Estrés Laboral en docentes universitarios de la Universidad Técnica de Manabí, República del Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 6(11), 124-139. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3258>
- Arantes, J. (2025). Unsafe workplaces, marketed students: The deepfake policy gap in education. *Policy Futures in Education*, 14782103251381953. <https://doi.org/10.1177/14782103251381953>
- Batallas-Cordero, G. M., & Yagual-Rivera, S. N. (2024). Factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral en el departamento de Administración escolar de la Coordinación Zonal del Ministerio de Educación. *Arandu UTIC*, 11(2), 1222-1239. <https://doi.org/10.69639/arandu.v11i2.335>
- Bhurtun, H., Kähkönen, O., Vauhkonen, A., Valaydum, N., & Saaranen, T. (2026). The occupational well-being of nurse educators, its related challenges, stressors and their reduction in work life balance—A systematic mixed-methods study. *Nurse Education Today*, 162. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2026.107071>
- Biavati Guimarães, A. M., Cordeira Freitas, L., & Carine Ramires de Oliveira, D. (2024). Agotamiento emocional y relaciones con habilidades sociales, afrontamiento y variables sociolaborales en docentes de educación primaria. *Ciencias Psicológicas*, 18(2), 14-

Blázquez-Manzano, A. (Alberto), León-Mejía, A. (Ana), Patino-Alonso, M. C. (M C., & Feu, S. (Sebastián). (2021). Síndrome de «burnout» y apoyo social en maestros de Educación Primaria. <https://hdl.handle.net/10171/63114>

Buendía Castillo, P. R., & Arteaga Candiotti, J. A. (2023). Intervención cognitiva conductual en el síndrome de burnout en docentes: Una revisión sistemática. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/670361>

Cantos Lucas, P. A., & Mite Albán, M. T. (2024). Riesgos psicosociales en personal contable. *Revista Universidad De Guayaquil*, 138(2), 43-59. <https://doi.org/10.53591/rug.v138i2.74>

Cazan, A.-M., David, L. T., Truța, C., Maican, C. I., Henter, R., Năstasă, L. E., Nummela, N., Vesterinen, O., Rosnes, A. M., Tunngland, T., Gudevold, E., Digernes, M., Unz, D., Witter, S., & Pavalache-Ilie, M. (2024). Technostress and time spent online. A cross-cultural comparison for teachers and students. *Frontiers in Psychology*, 15, 1377200. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1377200>

Cheng, Z., Yang, F., & Zhu, C. (2026). Understanding Teacher Workload in Blended Learning: Insights Through the Job Demands-Resources Model. *Electronic Journal of E-Learning*, 24(1), 125-137. <https://doi.org/10.34190/ejel.24.1.4465>

Claro González, N. Y., Pérez Almaguer, R., López Roque, F., Páez González, Y., Claro González, N. Y., Pérez Almaguer, R., López Roque, F., & Páez González, Y. (2019). Estrategia de orientación psicopedagógica para la prevención del síndrome de Burnout Laboral. *Correo Científico Médico*, 23(2), 423-441.

Corral de Franco, Y. (2022). Validez y confiabilidad en instrumentos de investigación: una mirada teórica. *Revista Ciencias de la Educación*, 32(60), 562-586.

Delgado-Abella, L. E., Devia-Pinilla, L. F., & Martínez-Pastrana, M. C. (2018).

Diseño y validación mediante la Teoría de Respuesta al Ítem del Instrumento para Evaluar Capital Psicológico en las Organizaciones IPSICAP. Bogotá: Universidad Católica de Colombia, 2018. <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/4f3a1c0b-1325-4b27-a18a-1f2afdada447>

Deroncele Acosta, Á., Gil Monte, P. R., Norabuena Figueroa, R. P., & Gil La Orden, P. (2023). Burnout en docentes universitarios: Evaluación, prevención y tratamiento. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(Extra 10), 936-953.

García, M. I. V. de V., & Gambarte, M. I. G. (2019). Burnout y Factores de Resiliencia en Docentes de Educación Secundaria. *International Journal of Sociology of Education*, 8(2), 127-152. <https://doi.org/10.17583/rise.2019.3987>

Guzmán, V. (2021). El método cualitativo y su aporte a la investigación en las ciencias sociales. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 1(4), 19-31. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.04.002>

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2022). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.

Hernandez Suarez, C. A., Aloiso, A., Prada Nuñez, R., Gamboa Suarez, A. A., & Hernandez Suarez, C. A. (2021). Síndrome de burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis. <http://repositorio.ufps.edu.co/handle/ufps/1191>

Ibarra, Y. S. P., Alcívar, J. G. M., Álava, M. del R. T., Cervantes, B. E. O., & Laines, C. E. M. (2025). Educación emocional y bienestar docente: Un enfoque integral para la formación profesional del maestro del siglo XXI. *Polo del Conocimiento*, 10(12), 838-853. <https://doi.org/10.23857/pc.v10i12.10852>

Jarrín García, G. H., Patiño Campoverde, M. M., Moya Lara, I. N., Barandica Macías, Á. E., & Bravo Zurita, V. E. (2022). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 7(2), 14.

López Neira, J. (2019). Las prácticas de sí como estrategia de cuidado para la prevención y manejo del Burnout en docentes.
<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/76953>

Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, (70), 110-120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>

Luceño Moreno, L., Martín García, J., Jaén Díaz, M., & Díaz Ramiro, E. M. (2005). Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *Edupsykhé. Revista de Psicología y Educación*, 4(1). <https://doi.org/10.57087/edupsykhe.v4i1.3761>

Manzano Díaz, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16), 499-511. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.132>

Marcedula, F., Angelini, G., & Fiorilli, C. (2026). Teacher Self-Efficacy and Well-Being: The Mediating Role of Satisfaction with Students, Colleagues, and Parents. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 23(2).
<https://doi.org/10.3390/ijerph23020150>

Martínez-Álvarez, I., Llamas-Salguero, F., & Hidalgo-Fuentes, S. (2024). Burnout in teachers: Predictive role of emotional intelligence and humor. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 18(2). <https://doi.org/10.19083/ridu.2024.1838>

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

Monsivais, C. L. R., Vargas, M. C., Andrade, Y. A., & Vázquez, L. M. (2024). ¿Puede el Mindfulness Reducir el Burnout en los Docentes? *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(1), 42-55. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.9384

Montesinos Moreno, J. V. (2024). Prevención y manejo del síndrome de burnout en docentes de la escuela siglo XXI: Estrategias prácticas para el 2025 [masterThesis, Quito: Universidad de las Américas, 2024]. <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/17239>

Muñoz, C. F., Correa, C. M., & Matajudíos, J. F. (s. f.). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primera infancia.

Navas Martínez, M. (2024). PROGRAMA DE INTERVENCIÓN EN INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA REDUCIR EL ESTRÉS EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INFANTIL. <https://hdl.handle.net/10953.1/24388>

Núñez Polanco, J. S., & Fernández Ibarra, M. (2025). Clima institucional y calidad de servicio educativo. <http://hdl.handle.net/20.500.12872/1070>

Ortiz Tomé, C. (2018). Riesgo psicosocial de los docentes de la provincia de Málaga (España). *The European Journal of Occupational Health Nursing (EJOHN)*, 8(1), 2-8.

Palafox, A. S. H., Campos, J. A. O., Valenzuela, L. G., Beltran, J. A. D., & Diaz, M. A. E. (2025). Síndrome de burnout en docentes: Factores de riesgo, estrategias de prevención y enfoques de manejo en el entorno escolar. *Revista Veritas de Difusão Científica*, 6(3), 3585-3607. <https://doi.org/10.61616/rvdc.v6i3.1116>

Pando-Moreno, M., Castañeda-Torres, J., Gregoris-Gómez, M., Aguila, A., Ocampo-de-Aguila, L., & Navarrete, R. M. (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. 12(3).

Rodríguez, C. A., Escamilla, M. V., Reyes, T. R., Hernández, E. L. T., & Priego, M. R. J. (2023). Estrategias de intervención, manejo preventivo del síndrome de burnout en los docentes del Instituto Tecnológico De Villahermosa. *REVISTA IPSUMTEC*, 6(5), 121-129. <https://doi.org/10.61117/ipsumtec.v6i5.230>

Rodríguez, R. G., Chiriboga, M. E. V., Macías, V. G., & Zambrano, R. R. (2023a). Resiliencia y prevención del síndrome de Burnout en docentes. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 5(5), 726-735. <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v5i5.801>

Rodríguez, R. G., Chiriboga, M. E. V., Macías, V. G., & Zambrano, R. R. (2023).

Resiliencia y prevención del síndrome de Burnout en docentes. Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS, 5(5), 726-735.
<https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v5i5.801>

Rodríguez, R. G., Parrales, L. V. S., Segovia, F. D., & Macías, A. M. (2021). El síndrome de burnout y sus consecuencias en la salud mental de los docentes: Síndrome de burnout y salud mental. Revista Científica Sinapsis, 1(19).
<https://doi.org/10.37117/s.v19i1.392>

Ruiz-Calzado, I., & Villacreses-Cantos, J. (2025). Influence of socio-labor conditions on teachers in Basic General Education. European Public and Social Innovation Review, 10, 1-16. <https://doi.org/10.31637/epsir-2025-1348>

Sánchez Mendiola, M. (2025). Más allá de la intuición: Hacia una cultura de evaluación educativa basada en evidencias. Investigación en educación médica, 14(56), 131-145. <https://doi.org/10.22201/fm.20075057e.2025.56.25732>

Sandoval Diez, N. E., & Reyes Gumez, L. N. (2022). Relación entre nivel de estrés y síndrome de burnout en docentes de educación básica regular en un colegio privado de Lima en el año 2021. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/661308>

Sandoval, J. E. M., & Ruiz, T. O. (s. f.). CONSECUENCIAS DEL SINDROME DEL BURNOUT EN PROFESIONALES DE LA SALUD CON LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO.

Sierra Varón, C. A., Rojas, M. J., Velásquez Castrillón, J. A., & Cohecha Ocampo, J. A. (2025). Prevención del riesgo psicosocial en contextos educativos: Estrategias para la promoción de la salud mental y el desarrollo de habilidades para la vida. Poliantea, 20(1), 2.

Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A., Matabanchoy-Tulcán, S. M., Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. Universidad y Salud, 22(3), 265-279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>

Vega Feijoó, P. K., García Herrera, D. G., Ochoa Encalada, S. C., & Erazo Álvarez, J. C. (2020). Síndrome de Burnout: Un estudio con docentes de Educación Básica. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(Extra 1), 246-264.

Vicente De Vera García, M. I., & Gabari Gambarte, M. I. (2019). Niveles de burnout en docentes de secundaria: Un estudio descriptivo analítico. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. *Revista INFAD de Psicología*., 2(1), 455.
<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n1.v2.1485>

Ynga, V. Q., & Armando, R. (2022). Estrategias de afrontamiento para la disminución del burnout de los docentes de una institución educativa privada de Lima.
<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/6917be5b-370a-4b00-8c09-c6036a0de6ca>

Zambrano, W. M. B. (2024). Síndrome de burnout como factor de riesgo para el docente: Un plan de intervención. *Revista Imaginario Social*, 7(3).
<https://doi.org/10.59155/is.v7i3.205>

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta de 86 preguntas

Cuestionario sobre condiciones laborales y bienestar en docente

Link del cuestionario: <https://forms.gle/GgSt5eYG2gkpEQDJ6>

Consentimiento informado y confidencialidad

He sido informado/a sobre el estudio a realizar y acepto participar de manera voluntaria. Autorizo el uso de la información proporcionada únicamente con fines académicos, garantizando la confidencialidad de los datos conforme a la normativa vigente.

1. ¿Autoriza participar en este estudio?

SI Ir a la pregunta 2

NO

Datos Generales

2. Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción)

Ninguno

Educación básica

Educación media

Bachillerato

Técnico/Tecnológico

Tercer nivel

Cuarto nivel

Otro

3. Antigüedad, años de experiencia dentro de la institución

0-2 años

3-10 años

11-20 años

Igual o superior a 21

4. Edad del trabajador o servidor

16-24 años

25-34 años

35-43 años

44-52 años

Igual o superior a 53

5. Auto-identificación étnica

Indígena

Mestizo/a

Montubio/a

Afro-ecuatoriano

Blanco/a

Otro

6. Género del trabajador o servidor

Masculino

Femenino

CARGA Y RITMO DE TRABAJO

En Desacuerdo	Poco de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Completamente de Acuerdo
1	2	3	4

1. Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).
2. Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.
3. Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.
4. Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.

DESARROLLO DE COMPETENCIAS

En Desacuerdo	Poco de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Completamente de Acuerdo
1	2	3	4

5. Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado
6. En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo
7. En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas
8. En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo

LIDERAZGO

En Desacuerdo	Poco de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Completamente de Acuerdo
1	2	3	4

9. En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos
10. Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo
11. Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades
12. Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar
13. Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo
14. Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL

En Desacuerdo	Poco de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Completamente de Acuerdo
1	2	3	4

15. En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión
16. Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas
17. Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones
18. Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

En Desacuerdo	Poco de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Completamente de Acuerdo
1	2	3	4

19. Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión
20. En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores
21. En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas
22. En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos
23. Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables

24. Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo

RECUPERACIÓN

En Desacuerdo	Poco de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Completamente de Acuerdo
1	2	3	4

25. Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades

26. En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía

27. En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo

28. Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales

29. Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo

SOPORTE Y APOYO

En Desacuerdo	Poco de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Completamente de Acuerdo
1	2	3	4

30. El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas

31. En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas

32. En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad

33. En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero

34. En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación

OTROS PUNTOS IMPORTANTES

En Desacuerdo	Poco de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Completamente de Acuerdo
1	2	3	4

35. En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan

36. Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo

37. En mi trabajo existe un buen ambiente laboral

38. Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades

39. En mi trabajo me siento aceptado y valorado

40. Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad

41. Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas,

calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño

42. Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo

43. En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral

44. Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental

45. Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando

46. Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo

47. Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

48. Mi trabajo está libre de acoso sexual

49. En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales

50. Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.

51. Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.

52. Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución

53. En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.

54. Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación

55. Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo

56. En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc, mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral

57. Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)

58. Considero que me encuentro física y mentalmente saludable

Cuestionario de Burnout (MBI – General Survey)

A continuación, tienes 15 afirmaciones respecto a cómo te sientes en tu trabajo. Si no estás trabajando piensa en tus estudios. Contesta en función de la siguiente escala

Nunca	Casi nunca	Raramente	A veces	A menudo	Muy a menudo	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Unas pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días

1. Estoy emocionalmente agotado/a por mi trabajo

2. Estoy “consumido/a” al final de un día de trabajo

3. Estoy cansado/a cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto

4. Trabajar todo el día es una tensión para mí

5. Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo

6. Estoy “quemado/a” por mi trabajo

7. Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización
8. He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto
9. He perdido entusiasmo por mi trabajo
10. En mi opinión soy bueno en mi puesto
11. Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo
12. He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto
13. Me he vuelto más cínico/a respecto a la utilidad de mi trabajo
14. Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo
15. En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas

Escala breve de clima laboral – EBCL

Instrucciones:

A continuación, usted encontrará una serie de enunciados que deberá responder considerando aspectos referentes a su lugar de trabajo, para ello deberá marcar siendo lo más preciso posible, empleando las siguientes claves de respuesta:

MP	P	M	B	M
Muy poco	Poco	Moderado	Bastante	Mucho
1	2	3	4	5

1. Se mantiene comunicación óptima
2. Observo cooperación entre los distintos trabajadores en mi organización
3. La organización muestra un buen orden general
4. Existe un flujo de la información que favorezca a la organización
5. Se cuenta con las herramientas que faciliten el cumplimiento de las funciones
6. Efectúan supervisiones de mi trabajo
7. Este trabajo me permite desarrollar mi potencial humano
8. He mejorado por la retroalimentación que se me ofrece
9. La estabilidad observada por el orden de la organización me tranquiliza
10. Recibo capacitaciones que potencian mi desempeño
11. Me genera satisfacción el funcionamiento colectivo
12. Este clima me ayuda a participar en la toma de decisiones
13. Los líderes de la organización facilitan el cumplimiento de mis funciones

Anexo 2: Matriz de validación de expertos

Matriz de validación de la encuesta dirigida a personal docente

±

N.º	Cuestiones a realizar en la encuesta	1.Claridad		2.Pertinencia		3.Coherencia interna		4.Relevancia		Observaciones
		si	no	si	no	si	no	si	no	
	Variable: Riesgo psicosocial									
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).	si		si		si		si		
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.	si		si		si		si		
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.	si		si		si		si		
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.	si		si		si		si		
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado	si		si		si		si		
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo	si		si		si		si		
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas	si		si		si		si		
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo	si		si		si		si		
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.	si		si		si		si		
10	Mi jefe inmediato <u>esta</u> dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo	si		si		si		si		
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades	si		si		si		si		
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar	si		si		si		si		
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo	si		si		si		si		
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.	si		si		si		si		
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión	si		si		si		si		
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas	si		si		si		si		
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones	si		si		si		si		
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo	si		si		si		si		
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión	si		si		si		si		
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores	si		si		si		si		
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad <u>para la</u> asignación de roles y tareas	si		si		si		si		
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos	si		si		si		si		
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables	si		si		si		si		
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo	si		si		si		si		

25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades	si	si	si	si	
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía	si	si	si	si	
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo	si	si	si	si	
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales	si	si	si	si	
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo	si	si	si	si	
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas	si	si	si	si	
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas	si	si	si	si	
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad	si	si	si	si	
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero	si	si	si	si	
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación	si	si	si	si	
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan	si	si	si	si	
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo	si	si	si	si	
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral	si	si	si	si	
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades	si	si	si	si	
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado	si	si	si	si	

40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad	si	si	si	si	
41	Considero que mi trabajo <u>esta</u> libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.	si	si	si	si	
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.	si	si	si	si	
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	si	si	si	si	
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental	si	si	si	si	
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando	si	si	si	si	
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo	si	si	si	si	
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	si	si	si	si	
48	Mi trabajo <u>esta</u> libre de acoso sexual	si	si	si	si	
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales	si	si	si	si	
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.	si	si	si	si	
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.	si	si	si	si	
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución	si	si	si	si	
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	si	si	si	si	
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.	si	si	si	si	

55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo	si	si	si	si	
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral	si	si	si	si	
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)	si	si	si	si	
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable	si	si	si	si	
Variable: Burnout						
59	Estoy emocionalmente agotado/a por mi trabajo	si	si	si	si	
60	Estoy "consumido/a" al final de un día de trabajo	si	si	si	si	
61	Estoy cansado/a cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto	si	si	si	si	
62	Trabajar todo el día es una tensión para mí	si	si	si	si	
63	Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo	si	si	si	si	
64	Estoy "quemado/a" por mi trabajo	si	si	si	si	
65	Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización	si	si	si	si	
66	He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto	si	si	si	si	
67	He perdido entusiasmo por mi trabajo	si	si	si	si	
68	En mi opinión soy bueno en mi puesto	si	si	si	si	
69	Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo	si	si	si	si	
70	He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto	si	si	si	si	

71	Me he vuelto más cínico/a respecto a la utilidad de mi trabajo	si	si	si	si	
72	Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo	si	si	si	si	
73	En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas	si	si	si	si	
74	Se mantiene comunicación óptima	si	si	si	si	
75	Observo cooperación entre los distintos trabajadores en mi organización	si	si	si	si	
76	La organización muestra un buen orden general	si	si	si	si	
77	Existe un flujo de la información que favorezca a la organización	si	si	si	si	
78	Se cuenta con las herramientas que faciliten el cumplimiento de las funciones	si	si	si	si	
79	Efectúan supervisiones de mi trabajo	si	si	si	si	
80	Este trabajo me permite desarrollar mi potencial humano	si	si	si	si	
81	He mejorado por la retroalimentación que se me ofrece	si	si	si	si	
82	La estabilidad observada por el orden de la organización me tranquiliza	si	si	si	si	
83	Recibo capacitaciones que potencian mi desempeño	si	si	si	si	
84	Me genera satisfacción el funcionamiento colectivo	si	si	si	si	
85	Este clima me ayuda a participar en la toma de decisiones	si	si	si	si	
86	Los líderes de la organización facilitan el cumplimiento de mis funciones	si	si	si	si	
Aspectos generales: Criterios de evaluación					si	no
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas					X	
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación					X	

Los ítems están distribuidos de manera lógica y secuencial				X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información				X			
Validez							
Aplicable con observaciones				No aplicable		Aplicable	X
Nombre: Lcda. Jimena Moreta			Título académico: Vicerrectora de la institución				
Pscol. Estefanía Silva			Psicóloga de la institución				

Solicitud de revisión y aprobación de instrumentos de investigación

The screenshot shows the idukay web portal interface. The header includes the idukay logo, the institution name 'UNIDAD EDUCATIVA GIOVANNI ANTONIO FARINA', the academic year '2025 - 2026', and the user profile 'NATHALY ARAUJO'. The left sidebar contains navigation links: ENLACES, Solicitar Soporte, MIS SERVICIOS, PANEL PRINCIPAL, and a list of services like Mis Instituciones, Panel General, Portal de servicios, Mi Calendario, and Mis juntas de curso. The main content area displays a message from ANALJO CUSTODIO, NATHALY MARGARITA, dated May 12, 2025, at 9:51 pm. The message is titled 'Solicitud de revisión y aprobación de instrumentos de investigación' and contains the text: 'Buenas noches, estimada Lcda. Estefanía Silva, DECE Institucional, adjunto oficio e instrumento de revisión y validación del instrumento que será aplicado al personal docente.' and 'Saludos cordiales, Nathaly Araujo'. Below the message, there are two attachments: 'solicitud_aprobacion_nuestrosarios-2.docx' (20 KB) and 'cuestionario.docx' (14 KB).

The screenshot shows the idukay web portal interface with a notification banner. The header is the same as the previous screenshot. The left sidebar is also the same. The main content area shows a notification titled 'Notificaciones' with a sub-header 'Mensajes y comunicaciones'. Below this, there is a summary of notifications: 'DESTINATARIOS: 1', 'LEÍDO POR: 1', and 'VISTOS: 0'. The notification is from ANALJO CUSTODIO, NATHALY MARGARITA, dated May 12, 2025, at 9:48 pm. The notification is titled 'Solicitud de revisión y aprobación de instrumentos de investigación' and contains the text: 'Buenas noches, estimada Lcda. Jimena Moreta, Vicerrectora de la institución adjunto oficio e instrumento de revisión y validación del instrumento que será aplicado al personal docente.' and 'Saludos cordiales, Nathaly Araujo'. There are buttons for 'Revisar' and 'Responder' next to the notification.

Anexo 3: Formato para grupo focalizado



Estimado/a docente:

Le invitamos cordialmente a participar en la presente investigación titulada *“Prevención de riesgos psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina: estrategias de seguridad y salud en el trabajo en el sistema educativo”*.

Para su tranquilidad y confianza le informamos que:

1. La entrevista es anónima, es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida. Se utilizará exclusivamente con fines académicos.
3. Su opinión es muy valiosa para nuestro estudio.

DIMENSIÓN 1: CARGA Y RITMO DE TRABAJO

En relación a la jornada laboral diaria, ¿qué elementos considera que podrían estar afectando a la percepción de una carga de trabajo elevada y a ritmo de trabajo acelerado? Por favor, mencionen las actividades o situaciones que mayor presión les generan.

DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO

¿Cómo perciben la gestión de liderazgo de sus directivos?

Ejemplo: las decisiones institucionales se toman de manera participativa consultando al equipo docente, etc.

¿Existe reconocimiento y retroalimentación de su trabajo por parte del o los jefes inmediatos?

Ejemplos: existe retroalimentación oportuna y apoyo de los jefes cuando enfrentan sobrecarga de responsabilidades.

A partir de su experiencia y de las opciones que se describen a continuación, ¿cuál cree que es el estilo de liderazgo predominante en la institución?

Estilos de liderazgo de Ledwin (1939):

Autoritario y autocrático: proporcionan expectativas claras de lo que hay que hacer, cuando se debe hacer y cómo debe hacerse.

Laissez-Faire (dejar hacer): los líderes negativos ofrecen poca o ninguna guía a los miembros del grupo y dejan la toma de decisiones a los miembros del grupo.

Liderazgo democrático o participativo: animan a los miembros del grupo a participar, pero conservan la palabra final en el proceso de toma de decisiones.

Liderazgo transformacional: los líderes transformacionales tienden a ser emocionalmente inteligentes, enérgicos y apasionados.

Liderazgo transaccional: El estilo de liderazgo transaccional considera la relación líder-seguidor como una transacción. Al aceptar una posición como miembro del grupo, el individuo ha accedido a obedecer al líder. En la mayoría de las situaciones, esto implica la relación empleador-empleado, y la transacción se centra en que el seguidor complete sus tareas gracias a la compensación monetaria.

DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

¿Cómo describirían la organización del trabajo dentro de la institución?

¿Sienten que tienen libertad para organizar y planificar sus actividades docentes, o consideran que las directrices institucionales, los canales de comunicación y la asignación de roles limitan esa autonomía?

¿Las metas y objetivos que se les plantean son claros, alcanzables y comunicados oportunamente a todo el equipo?

DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN

Luego de finalizar su jornada laboral, ¿logra recuperarse física y mentalmente de las exigencias del trabajo?

¿Logra desconectarse de los asuntos laborales cuando ya no se encuentra en su jornada laboral?

DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO

¿Cómo perciben la relación con sus compañeros de trabajo dentro de la institución?

¿Sienten que cuentan con el apoyo de sus colegas y directivos cuando enfrentan dificultades laborales, o consideran que cada docente resuelve sus problemas de manera individual?
En algunas ocasiones

¿La institución les brinda los recursos técnicos, administrativos o de salud necesarios cuando los requieren?

DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL

¿Cómo describirían el trato que reciben dentro de la institución por parte de directivos y compañeros?

¿Han experimentado o presenciado situaciones de hostigamiento laboral como amenazas, humillaciones, rumores maliciosos o conductas que afecten su integridad física, psicológica o moral?

De ser así, ¿de qué manera se manifiestan estas situaciones y cómo han afectado su bienestar y desempeño en el trabajo?

DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)

¿Cómo logran equilibrar su vida laboral con sus responsabilidades familiares y personales?

¿De qué manera las demandas familiares influyen en su desempeño dentro de la institución?

DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA

En los últimos 6 meses, ¿han experimentado alguna afectación en su salud física o mental como fatiga, dolores de cabeza, alteraciones del sueño, ansiedad o estrés?

¿Consideran que estas afectaciones son consecuencia directa de las exigencias y condiciones de su trabajo docente, o las atribuyen a factores personales ajenos a la institución?

DESGASTE OCUPACIONAL (BURNOUT)

¿Cuáles cree que son las principales causas de estrés crónico y agotamiento en los docentes?

CLIMA LABORAL

En general, ¿cómo describirían el clima laboral de la institución en términos de comunicación y relación entre docentes y autoridades?

¿Consideran que el ambiente actual favorece su bienestar colectivo y crecimiento profesional, o identifican aspectos que limitan esas condiciones y que requieren ser mejorados de manera prioritaria?"

Anexo 4: Plan de Acción Integral

Objetivos	Factores sobre los que se actúa	Destinatarios	Acciones	Tipo de intervención	Nivel de prioridad
-----------	---------------------------------	---------------	----------	----------------------	--------------------

1. Optimizar la distribución de la carga y del ritmo de trabajo del personal docente, reduciendo la sobrecarga administrativa y las jornadas extendidas, con el fin de disminuir los niveles de agotamiento emocional y riesgo psicosocial global.	Dimensiones del MDT-2019: carga y ritmo de trabajo, organización del trabajo.	Docentes de todos los niveles de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina” y autoridades.	1. Levantar un diagnóstico interno de la distribución de carga horaria y tareas administrativas por docente (clases, tutorías, comisiones, actividades extracurriculares).	Organizacional	Alta (urgente)
			2. Rediseñar la carga de trabajo asignada, estableciendo límites máximos de horas de clase, y criterios claros de asignación de actividades administrativas.	Organizacional	Alta (urgente)
			3. Elaborar un cronograma institucional de actividades académicas y administrativas que evite la concentración de tareas en periodos críticos (fin de trimestre, cierres de notas, evaluaciones institucionales).	Organizacional	Media
2. Mejorar los factores organizacionales relacionados con la gestión de personas, especialmente en liderazgo y apoyo institucional, para reducir niveles de cinismo y mejorar el clima laboral	Liderazgo, soporte y apoyo, clima organizacional (dimensiones 3 y 7 del MDT-2019)	Coordinadores de área, autoridades y responsables de proyecto.	1. Desarrollar talleres de entrenamiento en liderazgo participativo, evaluación de desempeño y feedback constructivo para líderes de área.	Individual	Media
			2. Implementar sesiones de coaching o asesoría individual para autoridades y coordinadores sobre gestión de equipos, acompañamiento emocional y manejo de conflictos.	Individual	Media

			3. Taller de manejo del tiempo y distribución adecuada de actividades	Individual	Alta (urgente)
			4. Capacitación sobre inteligencia artificial en la docencia.	Individual	Media
			5. Establecer un protocolo de reuniones periódicas de retroalimentación entre líderes y docentes, con agenda clara y registro de compromisos.	Organizacional	Media
3. Facilitar un ambiente de trabajo adecuado para la prevención y promoción de la salud ocupacional, fortaleciendo recuperación, soporte y condiciones físicas de trabajo.	Recuperación (6), salud percibida (7.5) y condiciones de trabajo (8.13).	Toda la comunidad educativa, docentes, personal administrativo y apoyo.	1. Planificar e implementar actividades de integración (mañanas deportivas, jornadas recreativas, encuentros institucionales) orientadas a fortalecer el apoyo social y la cohesión del equipo.	Organizacional e individual	Alta (urgente)
			2. Revisión del manual de funciones.	Organizacional	Alta (urgente)
			3. Realizar un levantamiento de condiciones de trabajo (orden, limpieza, iluminación, ventilación, mobiliario) y elaborar un informe técnico con recomendaciones de mejora priorizadas.	Organizacional	Alta (urgente)
			4. Implementar espacios de recuperación (pausas activas breves, microdescansos programados, franjas sin reuniones) dentro de la jornada docente.	Organizacional e individual	Alta (urgente)

4. Disminuir los niveles de agotamiento emocional y cinismo, y fortalecer la eficacia profesional, mediante acciones de promoción de la salud mental y fortalecimiento del capital psicológico docente.	Dimensiones de burnout (agotamiento, cinismo, eficacia profesional) y factores protectores identificados (orgullo institucional, sentido de pertenencia).	Docentes de todos los niveles.	1. Implementar talleres de psicoeducación sobre riesgos psicosociales, burnout y estrategias de afrontamiento (manejo del estrés, autocuidado, regulación emocional).	Organizacional e individual	Media
			2. Desarrollar un programa de acompañamiento psicológico breve (derivación interna o externa) para docentes que presenten indicadores elevados de burnout en la evaluación.	Organizacional	Media
			3. Incorporar módulos de educación emocional y bienestar en los espacios de formación continua docente.	Organizacional	Media