



FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

TRABAJO DE TITULACIÓN

Modalidad Proyecto de Investigación

TEMA

Caracterización de Riesgos Psicosociales y Burnout en una empresa pesquera de Montecristi,
2025

AUTORAS:

Moreira Navarrete María Fernanda

Roca Bailon Juliana Lisette

TUTOR:

Psi. Ind. Joe Alexander Riera Estrada, Mg

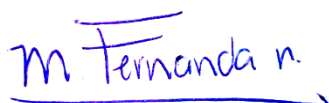
Periodo 2025 –1

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Los criterios desarrollados en el presente trabajo de investigación “**Caracterización de Riesgos Psicosociales y Burnout en una empresa pesquera de Montecristi, 2025**”, así como los contenidos, planteamientos, análisis y propuestas expuestas, son de exclusiva responsabilidad de las autoras de este trabajo de titulación y de las fuentes bibliográficas consultadas.

Manta, enero de 2026

Autoras:




Moreira Navarrete María Fernanda

C.I: 1351793128



Roca Bailon Juliana Lissett

C.I: 1315780856

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 3 de 158

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad Ciencias de la Salud de la carrera de Psicología de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

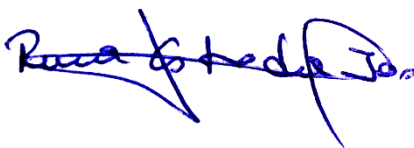
Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante Moreira Navarrete Maria Fernanda, legalmente matriculada en la carrera de Psicología, período académico 2021 (2) -2025 (2), cumpliendo el total de 392 horas, cuyo tema del proyecto es “Caracterización de riesgos psicosociales y burnout en una empresa pesquera de Montecristi, 2025”.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.


Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 27 de enero de 2026.

Lo certifico,



Psi. Ind. Joe Alexander Riera Estrada, Mg.
Docente Tutor
Área: Ciencias de la Salud

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 4 de 158

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad Ciencias de la Salud de la carrera de Psicología de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

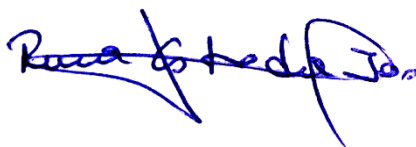
Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante Roca Bailón Juliana Lissett, legalmente matriculada en la carrera de Psicología, período académico 2021 (2) -2025 (2), cumpliendo el total de 392 horas, cuyo tema del proyecto es “Caracterización de riesgos psicosociales y burnout en una empresa pesquera de Montecristi, 2025”.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 27 de enero de 2026.

Lo certifico,



Psi. Ind. Joe Alexander Riera Estrada, Mg.
Docente Tutor
Área: Ciencias de la Salud

ACTA DEL TRIBUNAL EVALUADOR

A los ____ días de _____ 2026 convocados por el Consejo de Facultad, se dan cita

_____ Designados para recibir la sustentación del Trabajo de Titulación:

Caracterización de riesgos psicosociales y burnout en una empresa pesquera de Montecristi, 2025.

_____ Calificación:

_____ Calificación:

_____ Calificación:

SUB TOTAL DE LA DEFENSA: _____

En la ciudad de Manta, _____ de _____ de 2026

Es legal,

Lcda. Karina Andrade

Secretaria de la Unidad Académica

DEDICATORIA

De manera fundamental dedico este proyecto a mí misma, por la fuerza que nunca dudé tener, por no rendirme cuando el cansancio y las dificultades parecían más grandes que las ganas, por siempre atreverme a salir adelante a pesar de los obstáculos que he tenido que atravesar a lo largo de mi vida. Este logro es el reflejo de todo el esfuerzo, la constancia y la valentía que puse en cada etapa de este camino.

A mi familia, especialmente a mi mamá y mis hermanos, por apoyarme de forma incondicional, por su paciencia, confianza, acompañamiento en silencio y con amor durante todo este proceso.

Y a mi papá, que desde el cielo siempre ha sabido guiarme y acompañarme en cada paso. Su amor sigue siendo guía, fuerza y motivación diaria. Aunque no esté presente físicamente, su presencia vive en cada paso que doy y en cada meta que logro.

- *María Fernanda Moreira Navarrete*

AGRADECIMIENTO

A Dios por acompañarme en cada paso de este camino, por darme fortaleza en momentos de cansancio y la fe necesaria para seguir adelante aun cuando todo parecía imposible.

A mi familia, por su apoyo constante. A mi mamá y mis hermanos, gracias por su cariño incondicional, por creer en mí y por apoyarme.

Agradezco a mis tías, de manera especial a mi tía Pilar, por ser soporte y apoyo en momentos difíciles de mi vida, así como lo ha sido siempre mi abuelita; a mis primos, por el cariño constante, por las palabras de ánimo y por estar presentes a lo largo de mi formación académica. De manera especial a mi primo Fabian Víneces y mi prima Lady Víneces, por confiar en mí, apoyarme de forma sincera y por recordarme, con sus palabras, todo lo positivo que ven en mí, su respaldo fue fundamental durante todo mi proceso.

A las personas cercanas que me acompañaron durante mi carrera universitaria, gracias por cada gesto de apoyo, por escucharme, motivarme y hacer más llevadero mi proceso académico.

Te agradezco papito, porque desde el cielo sigues acompañándome. Gracias por hacerme sentir tu presencia en los momentos más difíciles y por ser, incluso en otro plano, una fuente de fuerza y motivación constante.

A mi compañera de tesis, Juliana Roca, por su amistad, paciencia, apoyo y compañerismo durante todo este proceso. Gracias por caminar a mi lado, por la disposición constante y por hacer de este trabajo una experiencia de aprendizaje compartido, dicen que por lo general las amistades se acaban cuando realizan tesis juntas, pero yo me siento agradecida por haberte elegido y lo seguiría haciendo muchas veces más.

Finalmente, agradezco de manera especial a mi tutor de tesis el Psi. Ind. Joe Riera Estrada, por su esfuerzo, compromiso constante y la inmensa paciencia demostrada a lo largo de todo el proceso de investigación. Su guía, acompañamiento y disposición fueron fundamentales para la realización de este trabajo.

- *María Fernanda Moreira Navarrete*

DEDICATORIA

Dedico este proyecto a mis padres, quienes han sido el pilar más firme de mi vida. Sue ejemplo, su constancia y su manera de enfrentar cada dificultad me enseñaron e inspiraron a no rendirme y creer en mis capacidades. Cada etapa de este proceso, su presencia ha sido el soporte silencioso que me permitió continuar, incluso en los momentos más difíciles.

A mis hermanos, que son mi mayor fuente de inspiración y mi fuerza diaria. Son ustedes mi motivo para continuar creciendo y superándome.

Y a mi ángel del cielo, mi papibuelo, a quien llevo presente en cada logro que construyo. Este trabajo nace de esa promesa y de todo lo que sembraste en mí, cada paso de este camino llevo tu nombre y tu recuerdo.

- *Juliana Lissett Roca Bailón*

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco profundamente a Dios, por ser mi guía constante y mi refugio en cada etapa del este proceso. Su presencia me dio la fortaleza necesaria para continuar, incluso cuando el cansancio, la duda o el miedo intentaron detenerme.

A mis padres, Julio y Fatima, de ustedes es este logro. Gracias por su apoyo constante, la confianza y por enseñarme con el ejemplo a perseverar, a confiar en mí y a no rendirme jamás. Han sido la base que sostuvo cada uno de mis pasos, sin ustedes nada de esto hubiera sido posible.

A mi familia, en especial a mis hermanos y mi abuela, por su cariño, respaldo y su presencia permanente. Su apoyo, aun en silencio, fue un motor fundamental para continuar este camino.

A mi segunda mamá, Jesenia, gracias por acompañarme siempre, aun cuando la distancia nos separa. Su amor y su confianza, fueron fuerzas en los momentos importantes.

A mi tía Sonia, gracias por siempre motivarme a seguir preparándome y a no rendirme ante los desafíos. Sin duda alguna, ha sido un pilar fundamental en toda mi vida.

A mis ángeles en el cielo, Antonia y Galo, cuyo recuerdo ha sido una luz presente en mi vida. Gracias por siempre acompañarme y a no permitirme desistir.

A mi compañera de esta etapa, Maria Fernanda Moreira, gracias por tu apoyo, tu paciencia, tu compromiso y tu amistad. Este camino fue más llevadero gracias a ti.

Finalmente, expreso mi gratitud a mi tutor de tesis, el Psi. Ind Joe Riera Estrada. Gracias por su orientación, dedicación y por los valiosos aportes que permitieron culminar este trabajo con éxito.

- *Juliana Lissett Roca Bailón*

Índice de contenido

Resumen	13
Introducción	14
Objetivos	18
Objetivo general:	18
Objetivos específicos:	18
Pregunta de Investigación:	18
Hipótesis:	19
Problema de investigación:	19
Justificación:	22
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	25
1.1. Antecedentes	25
1.1. Riesgos laborales	29
1.1.1. Definición de riesgos laborales.....	29
1.1.2. Tipos de riesgos laborales.....	30
1.2. RIESGOS PSICOSOCIALES	31
1.2.1. Definición de riesgos psicosociales	31
1.2.2. Evolución de riesgos psicosociales.....	32
1.2.3. Causas del riesgo psicosocial.....	34
1.2.4. Dimensión de riesgos psicosociales en entornos laborales.....	35
Evaluación de Riesgos Psicosociales	48
Intervención de Riesgos Psicosociales	49
1.3. SÍNDROME DE BURNOUT	50
1.3.1. Definición y conceptualización del síndrome de Burnout.....	50
1.3.2. Modelos teóricos del burnout.....	51
1.3.3. Dimensiones del síndrome de Burnout.....	56
1.3.4 Síntomas y manifestaciones del Burnout.....	58
1.3.5 Causas y factores de riesgo asociados al Burnout	59
1.3.6 Consecuencias del síndrome de Burnout.....	61
1.3.7 Prevención y evaluación de Burnout en entornos organizacionales.....	62
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	63
Diseño de la investigación	63
Enfoque de la investigación	64
Tipo de investigación	64
Población	65

Muestra	66
Criterios de inclusión.....	67
Criterios de exclusión	67
Operacionalización de variables	69
1. Riesgos psicosociales	69
2. Síndrome de Burnout	78
Descripción de métodos e instrumentos utilizados.....	81
1. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales.....	81
2. Inventario de Burnout de Maslach (MBI).....	82
Tratamiento de los datos.....	83
Análisis estadístico.....	84
Validez de la investigación	85
Manejo de los datos	86
Consideraciones éticas	87
CAPÍTULO III: RESULTADOS	88
Análisis de resultados.....	88
Resultados – Datos sociodemográficos	88
Resultados – Riesgos Psicosociales.....	94
Análisis de resultados generales – Riesgos Psicosociales	94
Análisis de resultados por dimensiones – Riesgos Psicosociales.....	96
Análisis de resultados por género – Riesgos Psicosociales.....	107
Resultados del Inventario de Burnout de Maslach (MBI).....	117
Análisis de resultados generales del MBI.....	118
Análisis de resultados por prevalencia	122
Propuesta de intervención – Riesgos Psicosociales y Síndrome de Burnout	126
Conclusiones	137
Recomendaciones	139
Bibliografía	141
Anexos	152

Índice de tablas

Tabla 1 Personal evaluado	66
Tabla 2 Operacionalización de variable Riesgos Psicosociales.....	69
Tabla 3	78
Tabla 4 Edad del trabajador o servidor	88
Tabla 5 Sexo del Trabajador	89
Tabla 6 Antigüedad (años de experiencia laboral).....	90
Tabla 7 <i>Nivel más alto de instrucción</i>	92
Tabla 8 <i>Autoidentificación étnica</i>	93
Tabla 9 <i>Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial</i>	94
Tabla 10 <i>Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial</i>	96
Tabla 11 <i>Resultados por género - Riesgos Psicosociales</i>	107
Tabla 12 <i>Resultados globales - Síndrome de Burnout</i>	118
Tabla 13 <i>Resultados por prevalencia - Síndrome de Burnout</i>	122
Tabla 14 <i>Plan de acción - Riesgos Psicosociales</i>	126
Tabla 15 <i>Plan de acción - Síndrome de Burnout</i>	135

Resumen

Inicialmente, la investigación se planteó para analizar los riesgos psicosociales y el burnout en una empresa pesquera de Montecristi, sin embargo, debido a limitaciones de acceso a esta población, la sensibilidad de los temas a evaluar, así como el contexto de inseguridad que atraviesa actualmente el país, fue necesario redefinir la población de estudio. El trabajo se reestructuró como “Caracterización de riesgos psicosociales y burnout en docentes de instituciones educativas del sector público en Manta, 2025”, con el objetivo de caracterizar los niveles de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en docentes. Se desarrolló bajo un diseño no experimental, transversal, de nivel descriptivo y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 81 docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Pedro Fermín Cevallos” y la Unidad Educativa Fiscal “4 de Noviembre”. Se aplicó el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Los resultados reflejaron la existencia de factores de riesgo psicosocial relacionados principalmente a la carga y ritmo de trabajo, el liderazgo, la recuperación y la organización del trabajo. Asimismo, se observaron niveles moderados de burnout en un grupo importante del personal docente, siendo el agotamiento emocional la dimensión más afectada, lo que refleja la existencia de condiciones laborales que influyen en su bienestar emocional y desempeño profesional.

Palabras clave: riesgos psicosociales, burnout, docentes.

Introducción

La presente investigación se estructura a partir de una introducción que abordó, en primer lugar, una contextualización general de los riesgos psicosociales y del síndrome de burnout, con énfasis en su manifestación dentro del sector educativo, particularmente en el ejercicio docente, esto debido a que por motivos asociados fundamentalmente a la crisis de inseguridad que atraviesa el país, así como el contenido que se pretendía evaluar, fueron factores que limitaron el acceso a la población inicialmente elegida (empresa pesquera), por lo que se optó en cambiar la población al área docente, de la cual se obtuvo apertura e interés de parte de los evaluados para investigar estos dos fenómenos que afectan en gran medida a los docentes como lo son los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout.

A partir de este marco inicial, se expone el objetivo general y los específicos que orientaron el desarrollo del estudio, así como la pregunta de investigación que guía el análisis. Posteriormente, se presentó el problema de investigación, en el cual se resalta la relevancia del fenómeno y sus principales implicaciones dentro del contexto de la educación pública. Finalmente, se desarrolla la justificación del estudio, fundamentando su importancia en los ámbitos académico, social y práctico, y subrayando su aporte al bienestar del personal docente y a la promoción de entornos laborales saludables.

En el contexto laboral analizado, los riesgos psicosociales se evidenciaron como una problemática relevante, debido a su influencia directa en la salud mental y en el desempeño profesional de los trabajadores. Esta importancia se relaciona con las crecientes exigencias económicas y laborales presentes en la actualidad, donde factores como jornadas extensas, presión por cumplimiento de objetivos, limitado equilibrio entre vida personal y laboral, así como relaciones laborales inadecuadas o inestables, han contribuido al aumento de estos riesgos, viéndose afectada significativamente la calidad de vida de los trabajadores.

De acuerdo con la (OMS, Organización Mundial de la Salud, 2024), los riesgos psicosociales pudieron estar asociados a diferentes aspectos, como la falta de control sobre el trabajo, liderazgo autoritario, la sobrecarga laboral, los horarios inflexibles, la discriminación, el acoso y la inseguridad. Estos factores se relacionaron inicialmente con la organización del trabajo, pero también existieron riesgos derivados de aspectos interpersonales, que intensificaron el malestar emocional y comprometieron la salud mental de los trabajadores.

La Organización Mundial de la Salud incorporó el burnout dentro de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), describiéndolo como un fenómeno vinculado al ámbito laboral y asociado al estrés crónico relacionado con el trabajo (OMS, 2019). La literatura evidenció que este síndrome afectó de manera principal a las profesiones que desarrollaron sus funciones hacia un público determinado. Por esta razón, su presencia fue ampliamente documentada en el personal de la salud, como médicos y enfermeras. No obstante, también se exploró su incidencia en la población docente de distintos niveles educativos, constatándose que los docentes son una población expuesta a diversos estresores propios de la labor, los cuales, en muchos casos conducen a presentar este síndrome (España et al., 2021).

La profesión docente implicó la presencia de diversos estresores y riesgos psicosociales derivados del trabajo directo con distintos actores inmersos en la comunidad educativa (estudiantes, colegas, personal administrativo, padres de familia, entre otros). Esta interacción constante incrementó la posibilidad de enfrentar agresiones, conflictos interpersonales y sobrecarga de responsabilidades, lo cual repercutió de manera directa en el estado de ánimo, disminuyó el control sobre determinadas situaciones, además, provocó desmotivación, bajo desempeño tanto a nivel individual como institucional, así como afectaciones en la salud física y mental del docente (Posada et al., 2024). Todas estas consecuencias estuvieron ligadas al proceso enseñanza-aprendizaje, lo cual repercutió en el

estado emocional del profesional y en situaciones extremas que pudieron derivar en estrés, agotamiento laboral o síndrome de burnout.

El síndrome, no solo logró afectar la salud física y mental de los colaboradores, sino que también causó consecuencias significativas en docentes de varias instituciones educativas. Entre ellas se encontró el incremento del absentismo, la disminución del rendimiento y la productividad, la desmotivación del personal, la falta de innovación y el deterioro del clima laboral, lo que representó un elevado costo en términos de daño humano y económico para las organizaciones educativas (Posada et al., 2024).

Por ende, el estudio de ambas variables ligadas al estrés laboral crónico cobró relevancia en el ámbito organizacional, sobre todo, en el caso de los docentes de instituciones públicas, quienes se enfrentaron a una sobrecarga de responsabilidades administrativas y pedagógicas, condiciones laborales inestables y una creciente presión por alcanzar resultados académicos, lo que los convirtió en un grupo altamente vulnerable al desarrollo del Burnout.

Pese a que existe abundante evidencia a nivel internacional como nacional con respecto a las problemáticas abordadas, en el contexto de la educación pública ecuatoriana y, específicamente en la ciudad de Manta, se evidenció pocas investigaciones recientes que estudien de forma conjunta estas variables en la población docente. Es decir, está limitada información en el contexto local representa una brecha de desconocimiento, dificultando así la elaboración y aplicación de estrategias de prevención e intervención ajustadas con la realidad institucional del contexto.

En el ámbito nacional, se realizaron estudios con la finalidad de identificar la presencia de riesgos psicosociales en diferentes contextos laborales, y como estos influyeron en el desarrollo del síndrome de Burnout. En la ciudad de Quito se realizó una investigación centrada en el personal de emergencias hospitalarias, en donde se identificó que el 7% del

personal presentó síntomas consolidados de Burnout y hasta el 51% mostró indicios de riesgo. Factores como la demanda psicológica, el tiempo de trabajo, la supervisión y la compensación resultaron directamente proporcionales al nivel de burnout, observándose además que la prevalencia aumentaba con la edad de los colaboradores (Proaño-López et al., 2022).

En el plano local se evidenció la necesidad de abordar ambas variables en este tipo de entornos productivos. En un estudio realizada en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) de Manta, se evidenció que el síndrome de burnout se manifestó principalmente por agotamiento emocional y reducción de eficacia profesional, síntomas estrechamente vinculados con factores psicosociales derivados del entorno organizacional (Cevallos, 2021).

Si bien el estudio demostró evidencia que resulta relevante a nivel local, sus resultados pertenecen al sector salud, poniendo de manifiesto la ausencia de investigaciones específicas dentro del contexto educativo público de la ciudad. Este aspecto logró limitar la comprensión del impacto que pueden llegar a tener los riesgos psicosociales y el burnout en docentes, pese a tratarse de un grupo que se encuentra expuesto a altas demandas emocionales, cognitivas y organizacionales.

Mediante un enfoque metodológico de diseño observacional; no experimental y de corte transversal, se procedió a analizar los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en un momento específico del tiempo, sin intervenir en las variables ni modificar el entorno laboral de los participantes. Desde esta perspectiva, los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout se consideraron como variables de estudio, para describir su presencia y forma de manifestación en el contexto laboral docente, sin pretender establecer relaciones causales entre ambas.

La recolección de datos se realizó a través de la aplicación de Instrumentos validados en la literatura, como lo son el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales propuesto por el Ministerio de Trabajo del Ecuador y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Esto permitió realizar una caracterización detallada de la problemática analizada, así como el comprender la magnitud del fenómeno en la población docente de instituciones educativas del sector público en la ciudad de Manta.

Objetivos

Objetivo general:

- Caracterizar los riesgos psicosociales y burnout en Docentes de Instituciones Educativas del sector público en Manta, durante el año 2025.

Objetivos específicos:

- Identificar los factores de riesgo psicosocial que predominan dentro de las Instituciones.
- Evaluar el nivel de burnout en los Docentes de las Instituciones considerando las dimensiones de “Agotamiento emocional”, “Despersonalización” y “Realización Personal”.
- Proponer estrategias de intervención orientadas a la promoción de un ambiente laboral saludable.

Pregunta de Investigación:

- ¿Cuáles son los principales factores de riesgo psicosocial presentes en los docentes de las Instituciones Educativas del sector público en Manta durante el año 2025?
- ¿Qué nivel de burnout presentan los docentes en función de las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal?

Hipótesis:

La presente investigación no formuló hipótesis, debido a que se desarrolló bajo un enfoque descriptivo, con un diseño no experimental y de corte transversal, cuyo propósito fue caracterizar los riesgos psicosociales y los niveles de burnout en la población docente, sin establecer relaciones causales entre variables.

Problema de investigación:

En entornos organizacionales, los trabajadores se enfrentaron a condiciones laborales que pudieron propiciar la aparición de riesgos psicosociales y síndrome de burnout, tales como jornadas laborales extendidas, alta demanda tanto física como mental, presión causada por la productividad y, en ocasiones, escasa estabilidad laboral, lo cual afectó significativamente tanto la salud mental como física de los colaboradores. A través de los años, el estudio de los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout ha adquirido mayor relevancia en el ámbito investigativo, como consecuencia de su repercusión en la salud y el desempeño de los trabajadores. No obstante, a pesar del interés creciente, se ha evidenciado un conocimiento limitado tanto a nivel informativo como en el desarrollo de planes de prevención e intervención efectivos (Sandoval, 2017).

En el contexto internacional, varios organismos han advertido un crecimiento significativo de los problemas de salud mental asociados al trabajo. Siguiendo esta lógica, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Mundial del Trabajo (OIT) han sugerido que la prevalencia de condiciones como el estrés y la ansiedad laboral ha mostrado un crecimiento importante entre los años 2020 – 2024. Este incremento se asoció a factores como el aumento de la intensidad de las demandas laborales, la precarización de las condiciones en el empleo y la ausencia de estrategias preventivas eficaces (OMS, 2022; OIT, 2023).

Como es de conocimiento general, el estrés laboral se ha consolidado como una problemática de alto impacto en distintos contextos laborales. La literatura señala que ocupa uno de los primeros lugares entre los problemas de salud más reportados por los trabajadores europeos, siendo el sector educativo uno de los más vulnerables. Diversos estudios evidencian que el personal docente se encuentra entre los grupos con mayor riesgo de exposición al estrés y a sus consecuencias psicosociales (España et al., 2021).

En concordancia con estos hallazgos, la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo indicó que cerca de un tercio del profesorado manifestó sentirse sobrecargado por las exigencias laborales, lo que confirma la elevada presencia de factores estresores en este colectivo (INSHT, 2011). Asimismo, investigaciones desarrolladas en España reportaron que un porcentaje significativo del personal docente presentó afectaciones asociadas al síndrome de burnout, situación que también se vinculó con problemáticas como el ausentismo laboral y el deterioro del desempeño profesional (Suárez y Beltrán, 2024).

En el contexto latinoamericano, la prevalencia de síndrome de burnout en docentes de Colombia mostró porcentajes superiores al 20% de síndrome de burnout Marengo y Ávila (2016) citado en Rojas et al., (2020), En Montevideo 21.4% presentaron niveles altos de síndrome de burnout (Ratto et al., 2015, como se citó en Rojas et al.,2020).

La labor docente se encontró sujeta a múltiples exigencias, que abarcaron no solo las tareas cotidianas dentro del aula, sino también aquellas fuera de ella, relacionadas con la constante preparación, actualización y formación continua. Estas demandas buscaron responder a los estándares de calidad establecidos por las instituciones, organizaciones o el propio sistema educativo de cada país, esta variabilidad de exigencias ocasionó que los docentes sean un grupo altamente vulnerable al desarrollo del burnout (García, 2021, citado en Vera et al.,2022).

En Ecuador, estudios realizados por el Departamento de Psicología de la Universidad Técnica Particular de Loja demostraron que el Burnout presentó una presencia relevante en la población trabajadora, con porcentajes que oscilaron entre el 32% y el 36%. Los resultados evidenciaron que el personal médico fue el grupo más afectado, concentrando aproximadamente el 75% de los casos identificados (Guevara, 2022). Si bien, los datos se asociaron principalmente al sector salud, por ende, permiten dimensionar la gravedad de esta problemática en entornos laborales caracterizados por altas exigencias.

El marco legal en seguridad y salud ocupacional de nuestro país tiene como propósito prevenir los accidentes y enfermedades derivados de los distintos centros de trabajo tanto del sector público como privado. En esta lógica, las entidades responsables en cuanto a seguridad y salud laboral como el Ministerio del Trabajo, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y el Ministerio de Salud Pública, han divulgado Decretos, Acuerdos Ministeriales y Resoluciones que regulan la prevención de riesgos en el trabajo y establecen los efectos que tendrían en caso de incumplimiento (Toro et al., 2020); sin embargo, aún en la actualidad no existe algún tipo de reglamentación específica hacia la disminución o control del síndrome de burnout, lo que constituye un reto a nivel organizacional y pone de manifiesto la necesidad de planes de acción dirigidos a la prevención de los riesgos psicosociales y a la promoción de entornos laborales saludables.

A pesar de la evidencia internacional y nacional existente, se dispone de información limitada que permita caracterizar de manera específica la presencia de riesgos psicosociales y los niveles de burnout en docentes, lo que dificultó el diseño de estrategias de prevención e intervención basadas en evidencia local.

En este sentido, durante el año 2025, se volvió imprescindible analizar de forma sistemática la situación de los docentes de las instituciones educativas Pedro Fermín Cevallos y 4 de Noviembre, abarcando las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización

y realización personal, con la finalidad de comprender la magnitud de esta problemática, su impacto en el bienestar docente y en el funcionamiento institucional.

Justificación:

En el ámbito laboral, el bienestar de los trabajadores constituyó la base para poder garantizar el funcionamiento saludable y sostenible de cualquier organización. La Organización Mundial de la Salud (OMS), refirió que aproximadamente el 60% de la población mundial trabaja, lo que da lugar a que gran parte de la vida de las personas transcurre en el entorno laboral (Guevara, 2022). Este espacio, implicó diversas exigencias de diferentes tipos, entre las cuales se incluyeron condiciones físicas, dinámicas interpersonales, estructura organizacional y las condiciones de seguridad, factores que dieron origen a los denominados riesgos psicosociales y que incidieron de manera directa en la salud mental y en el bienestar general de los trabajadores.

Como consecuencia de la exposición continua a condiciones laborales desfavorables, el Síndrome de Burnout se ha establecido como uno de los riesgos más relevantes actualmente. Esta problemática fue reconocida en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral, evidenciando así la importancia de su estudio en contextos laborales (Ayabaca et al., 2023).

Desde esta perspectiva, la presente investigación se justificó en el ámbito teórico al proporcionar evidencia científica actualizada y contextualizada sobre los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en la población docente del sector educativo público de la ciudad de Manta durante el año 2025, contribuyendo a reducir los vacíos de información existentes a nivel local y nacional, y fortaleciendo al cuerpo teórico de la Psicología Clínica/ Comunitaria y la Psicología Organizacional aplicada al contexto educativo.

En Ecuador, el acceso a un entorno laboral seguro y saludable fue reconocido como un derecho fundamental de los trabajadores, lo que supuso no solo la protección frente a riesgos físicos, sino también frente a factores psicosociales que afectaron la salud mental. La exposición prolongada a este tipo de factores ha favorecido la aparición del síndrome de burnout, el cual se ha posicionado como uno de los riesgos laborales de mayor relevancia en la actualidad. Además de afectar el bienestar individual, esta problemática ha tenido repercusiones a nivel organizacional, evidenciadas en el aumento del ausentismo, la disminución del desempeño laboral y el deterioro en la calidad de los servicios prestados.

La profesión docente en especial, se caracterizó por un elevado riesgo de desarrollar síndrome de burnout, debido a la necesidad de cumplir simultáneamente múltiples responsabilidades, entre ellas la interacción constante con estudiantes y colegas, la planificación de actividades curriculares, la elaboración de informes de desempeño, la evaluación continua de los alumnos y la participación en tareas administrativas e investigativas (España et al., 2021). Estas condiciones situaron al personal docente como un grupo especialmente vulnerable al desgaste profesional,

Desde un enfoque práctico, los resultados del estudio permitieron reconocer factores de riesgo relevantes y distintos niveles de burnout en la población docente, lo que constituye un aspecto importante para el planteamiento de acciones de prevención e intervención orientadas a la promoción de entornos laborales saludables, al cuidado del bienestar emocional del profesorado y al fortalecimiento de la gestión institucional en las unidades educativas estudiadas.

Desde una perspectiva social, la investigación se justifica en la medida en que el burnout y los riesgos psicosociales inciden de manera directa en la calidad de vida de los docentes, quienes cumplen un rol esencial en la formación de las nuevas generaciones. El

desgaste laboral no solo afecta su salud física y mental, sino que también tiene repercusiones en los procesos de enseñanza - aprendizaje, en el rendimiento académico de los estudiantes y en el clima laboral, por lo que esta investigación aporta al fortalecimiento integral de la comunidad educativa.

Siguiendo esta lógica, la Psicología desempeña un papel fundamental al aportar herramientas que facilitan el acompañamiento emocional del personal docente y la promoción de estilos laborales positivos. De este modo, la investigación contribuye a reforzar el rol del psicólogo como un agente clave en la promoción del bienestar laboral y en la prevención del desgaste profesional dentro de las instituciones educativas.

Respecto a la viabilidad del estudio, su realización fue posible gracias al acceso a las instituciones educativas participantes, a la disposición y colaboración del personal docente y al empleo de instrumentos validados para la evaluación de los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout. Asimismo, la disponibilidad de tiempo y recursos permitió llevar a cabo de manera adecuada los procesos de sensibilización, recolección y análisis de la información.

Por ello, el presente proyecto de investigación se justificó como una necesidad, ya que permitió caracterizar los riesgos psicosociales y el nivel de burnout en las instituciones estudiadas, generando evidencia relevante para la promoción del bienestar laboral y el fortalecimiento del interés institucional por la salud mental de sus trabajadores.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente capítulo desarrolló el marco teórico que sustentó la investigación, abordando de manera sistemática los antecedentes investigativos, principales conceptos y modelos teóricos relacionados con las variables de estudio. En primera instancia, se conceptualizaron los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, sus tipos y dimensiones.

Por consiguiente, se estudió el síndrome de burnout tomando en consideración su definición, dimensiones, causas y consecuencias, específicamente en el ejercicio de la docencia. Finalmente, se determinó una articulación conceptual entre ambas variables, permitiendo fundamentar la selección de los instrumentos de evaluación utilizados en el estudio.

1.1. Antecedentes

Distintas investigaciones internacionales y regionales han abordado los riesgos psicosociales en la población docente, reflejando la presencia de estos factores en diferentes contextos educativos y la influencia sobre el bienestar emocional y el desempeño laboral.

Rivera Cisneros & Reyes Lozano (2021), en su estudio cuantitativo con docentes de educación básica en México, para identificar los principales factores de riesgo durante la pandemia por COVID-19. A través de un enfoque no experimental y análisis descriptivo, los resultados evidenciaron que los riesgos psicosociales estuvieron asociados con condiciones laborales desfavorables, como el aumento de jornadas de trabajo, mayores exigencias administrativas y dificultades para el equilibrio entre vida familiar y profesional. Los autores determinaron que estos factores repercutieron negativamente en el bienestar psicológico de los docentes, evidenciando la importancia de acciones orientadas a mejorar las condiciones laborales del personal educativo.

En una revisión sistemática, Saldarriaga y Rodríguez (2025) analizaron los principales factores de riesgo psicosocial reportados en la literatura científica centrada en docentes y personal administrativo entre 1984 y 2024. Mediante metodología PRISMA, identificaron factores recurrentes como la sobrecarga laboral, la ambigüedad de roles, la falta de reconocimiento institucional, la limitada autonomía y condiciones organizacionales desfavorables, que comprometen el bienestar de los docentes y pueden manifestarse en burnout, desmotivación crónica y alteraciones psicosomáticas. Los autores proponen modelos integrales de intervención que articulen políticas institucionales, acompañamiento emocional y formación en competencias para promover entornos educativos saludables.

Por su parte, Vizúete y Moreira (2025) analizaron los criterios de los riesgos psicosociales que influyen en el estrés laboral de docentes en América Latina, con foco en Ecuador. El estudio emplea un enfoque descriptivo y sistematiza publicaciones científicas y documentos internacionales, concluyendo que los riesgos psicosociales actúan como agentes estresores que incrementan el estrés percibido en docentes, creando un ciclo descendente de bienestar y repercutiendo negativamente en la calidad de los procesos educativos. Este antecedente respalda la necesidad de caracterizar y abordar estos riesgos en contextos educativos actuales.

Otra investigación educativa evaluó el nivel de riesgo psicosocial en docentes de clínica de pregrado de la facultad de odontología, aplicando la herramienta de evaluación psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador. El estudio descriptivo y transversal encontró que el nivel predominante de riesgo psicosocial fue medio, con mayor incidencia en dimensiones como margen y control, carga y ritmo de trabajo y soporte social. Estos resultados brindan evidencia local sobre la presencia de riesgos psicosociales en docentes universitarios ecuatorianos, lo que contribuye a justificar el estudio de este fenómeno en contextos similares (Pucha Gualoto, 2020).

Finalmente, un artículo disponible en la revista MENDIVE UPR sobre “Riesgos psicosociales y estrés laboral en docentes”, aunque focaliza la revisión en docentes latinoamericanos en general, concluye que existe una relación bidireccional entre riesgos psicosociales y estrés laboral, afirmando que lo primeros actúan como agentes estresores que agravan los efectos negativos sobre el bienestar del personal docente y repercuten en la calidad de los procesos educativos. Trabajo que complementa el panorama regional de investigaciones sobre el tema, permitiendo ubicar tu estudio dentro de una línea de evidencia que abarca diversos países de América Latina (Vizueté Arza & Moreira Macías, 2025).

Por otro lado, el síndrome de burnout ha sido ampliamente estudiado en diversos contextos debido a sus consecuencias sobre la salud mental y el desempeño profesional, especialmente en labores que implican un alto nivel de interacción y compromiso con otras personas, entre las que destaca la profesión docente. A continuación, se presentan diversos estudios previos relacionados a este síndrome, los cuales permiten contextualizar la problemática y aportar elementos para su comprensión.

Diversos estudios realizados en contextos educativos latinoamericanos han evidenciado la presencia del síndrome de burnout en docentes, lo que sugiere que este fenómeno se manifiesta en diversas realidades educativas que comparten características y condiciones laborales similares.

En Panamá, Marín et al., (2025) realizaron un estudio con docentes de una institución educativa, con el objetivo de identificar la presencia del síndrome de burnout en esta población, los resultados evidenciaron que una parte significativa de docentes presentaba manifestaciones asociadas al agotamiento emocional y señales de despersonalización, lo que reflejó la existencia de este tipo de desgaste en el ámbito educativo panameño. Caracterizados

por exigencias laborales sostenidas y una alta implicación emocional del docente con su labor.

De manera similar, Briceño C. , (2024) desarrolló una investigación orientada a analizar la incidencia del síndrome de burnout en docentes venezolanos y su relación con el desempeño profesional. A través de la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI), se lograron identificar niveles elevados de agotamiento emocional y despersonalización en una parte de la población estudiada, aunque coexistiendo con niveles relativamente altos de realización personal. Esto podría evidenciar que, aun cuando los docentes mantienen un compromiso constante con su labor, el desgaste emocional puede estar presente e ir avanzando de manera progresiva, esto coincide con lo observado en otros contextos tanto en América y Europa, tal como afirman Caracuel et al., (2025) en su revisión sistemática sobre el síndrome de burnout, en el cual destacan que el desgaste emocional, la despersonalización y la disminución de la percepción de logro profesional se presenta de manera consistente en diversos países y contextos educativos, y que estos se acentúan cuando la autoeficacia percibida es baja, evidenciando así la magnitud y consistencia de incidencias de burnout docente a nivel global.

En el contexto ecuatoriano, (Díaz, 2020) desarrolló un estudio descriptivo en docentes, con el propósito de identificar niveles del síndrome de burnout mediante el uso del MBI. Los resultados mostraron que el 29% de los docentes presentaba altos niveles de agotamiento emocional, mientras que el 17% evidenciaba despersonalización, sin embargo, la mayoría reportó niveles altos de realización personal, permitiendo concluir que, aunque la prevalencia del burnout no fue alta, existe un grupo de docentes que experimenta manifestaciones claras de indicios de burnout, representando una situación relevante dentro del sistema educativo ecuatoriano.

De manera coincidente, los estudios revisados destacan similitudes tanto en las manifestaciones del síndrome como en las condiciones del contexto en el que se desarrolla la población estudiada. En los distintos escenarios educativos se identifica agotamiento emocional como la dimensión más recurrente, acompañado en algunos casos por actitudes de distanciamiento al trabajo, mientras que la realización personal tiende a mantenerse en niveles más favorables, destacándose como un aspecto protector. Asimismo, se señala contextos laborales caracterizados por altas demandas emocionales y presión institucional, lo que configura escenarios propicios para presentar desgaste profesional. Estas similitudes permiten reflexionar que, más allá de las particularidades que se puede presentar en cada país, el burnout presenta patrones comunes en distintos contextos educativos (Díaz, 2020).

El síndrome de burnout en docentes ha sido abordado principalmente desde enfoques descriptivos, utilizando instrumentos estandarizados como el MBI, lo que ha permitido identificar patrones recurrentes en sus dimensiones, no obstante, persiste la necesidad de profundizar en el análisis del burnout en contextos educativos específicos, considerando las particularidades institucionales y sociales de cada territorio. En este sentido, la presente investigación se orientó a aportar evidencia científica desde el contexto educativo público en la ciudad de Manta, contribuyendo a la comprensión del desgaste profesional y complementando los estudios previamente desarrollados a nivel nacional e internacional.

1.1. Riesgos laborales

1.1.1. Definición de riesgos laborales

Pantoja Rodríguez et al (2017), define a los riesgos laborales como aquellos peligros que se encuentran presentes en el entorno o lugar de trabajo. De tal manera que, estos riesgos representan potenciales situaciones que pueden desencadenar incidentes o siniestros capaces

de ocasionar lesiones, daños físicos o psicológicos, traumatismos u otras afectaciones a la salud del trabajador.

Para Sevillano (2016), citado en (Guillén Mendoza y otros, 2024), el riesgo laboral se entiende como todo suceso o condición a la que están expuestos los trabajadores dentro de una empresa o cualquier tipo de organización, y que tiene el potencial de generar accidentes o peligros, ocasionando daños tanto físicos como psicológicos en la salud. El impacto de estos riesgos es siempre negativo para la persona que lo sufre, y su magnitud dependerá del grado de gravedad o de las consecuencias de dicho riesgo.

En Ecuador, el Ministerio de Trabajo a través de las políticas de prevención de la seguridad y la salud ocupacional, entiende “el riesgo” como una situación que puede o no ocurrir en el ámbito laboral, refiriéndose a la posibilidad de que un trabajador sufra un accidente dentro de la empresa.

En términos generales, el riesgo puede definirse como toda situación de la cual puede derivarse un daño por una persona. Desde la perspectiva laboral, los riesgos pueden ser múltiples y de origen diverso existentes en todas las actividades, que nacen generalmente como consecuencia del estado en que se encuentran los agentes materiales, instalaciones, superficies de tránsito, equipamientos entre otros (Chancusi et al., 2018).

1.1.2. Tipos de riesgos laborales

En base a la clasificación establecida por el Ministerio del Trabajo (2024), en la Norma Técnica de Seguridad e Higiene del trabajo, específicamente en el decreto ejecutivo nro. 255, los tipos de riesgos laborales son:

- **Riesgos físicos:** Aquellos producidos por la exposición a agentes físicos que pueden generar efectos nocivos sobre la seguridad y la salud de los trabajadores. Entre estos

agentes se incluyen el ruido, las vibraciones, las radiaciones, las temperaturas extremas, entre otros.

- **Riesgos químicos:** Surgen a partir del contacto con sustancias químicas, sean de origen natural o sintético, que pueden afectar la salud del trabajador. Estos agentes pueden encontrarse de manera individual o combinado, incrementando su nivel de peligrosidad.
- **Riesgos biológicos:** Son aquellos que se relacionan con la exposición a organismos vivos o sus derivados, tales como virus, bacterias, parásitos, hongos, vectores y organismos genéticamente modificados, los cuales pueden generar consecuencias negativas en la salud.
- **Riesgos de seguridad:** Hacen referencia a factores o circunstancias presentes en el entorno laboral, dentro o fuera de la locación que puedan causar daños o lesiones al trabajador. Estos incluyen riesgos locativos, mecánicos, eléctricos e industriales mayores.
- **Riesgos ergonómicos:** Son causados por esfuerzos físicos excesivos, movimientos repetitivos o posturas inadecuadas durante la realización del trabajo, que pueden provocar cansancio, errores, accidentes, enfermedades profesionales o trastornos musculoesqueléticos frecuentemente asociados a un diseño inapropiado de instalaciones, equipos o puestos de trabajo.
- **Riesgos psicosociales:** Generados de deficiencias en el diseño, organización y gestión del trabajo, así como de un contexto laboral poco favorable. Estos riesgos pueden provocar consecuencias negativas a nivel psicológico, físico y social para el trabajador y sus relaciones en el entorno.

1.2. RIESGOS PSICOSOCIALES

1.2.1. Definición de riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales comenzaron a ser abordados de manera formal en 1984, cuando el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) propuso una definición orientada a explicar la influencia del entorno laboral sobre la salud de los trabajadores. A partir de este enfoque, los riesgos psicosociales se entienden como el resultado de la interacción entre el trabajo, su organización y características personales del trabajador. Estas interacciones influyen en la forma en que la persona percibe y experimenta su actividad laboral, lo que puede repercutir en su bienestar físico como psicológico (Contrera y Rojas, 2023).

Así mismo, se considera que factores como la satisfacción en el trabajo, las condiciones organizacionales, las demandas laborales, así como las necesidades personales, la cultura y la situación individual fuera del entorno laboral, pueden ejercer como elementos que incrementan o reducen el impacto de estos riesgos sobre la salud.

1.2.2. Evolución de riesgos psicosociales

El estudio de los riesgos psicosociales ha experimentado una evolución progresiva dentro del campo de la salud laboral, logrando pasar de un enfoque centrado exclusivamente en los riesgos físicos y biológicos hacia una perspectiva más completa que incorpora las dimensiones psicológicas, sociales y organizacionales del trabajo. Inicialmente, las investigaciones en seguridad y salud ocupacional priorizaban la prevención de accidentes y enfermedades físicas, relegando los factores psicosociales a un plano secundario o invisible dentro de los sistemas de gestión laboral (Ansoleaga y otros, 2024).

Con los cambios en las formas de organización del trabajo, especialmente a partir de los avances productivos y tecnológicos del siglo XXI, comenzaron a hacerse más visibles diversas problemáticas asociadas al estrés, la sobrecarga laboral, la inestabilidad en el empleo y las exigencias emocionales. Estos escenarios permitieron reconocer que las condiciones

laborales no solo repercuten en la salud física, sino también en el bienestar psicológico y emocional de los trabajadores. En este marco, los riesgos psicosociales fueron entendidos como un conjunto de factores que surgen de la interacción entre el contenido de las tareas, la estructura organizacional, las relaciones interpersonales y el contexto sociocultural (Ansoleaga y otros, 2024).

Considerando la perspectiva actual, el concepto ha evolucionado hacia una comprensión más amplia y compleja. Los riesgos psicosociales ya no se explican únicamente como fuentes de estrés individual, sino como fenómenos vinculados a la dinámica interna de las organizaciones. Orozco Moreno et al. (2025), señalan que los enfoques actuales integran variables como la carga y ritmo de trabajo, el liderazgo, la comunicación, el apoyo social, el control sobre las tareas y la estabilidad laboral, reconociendo así que estos factores inciden directamente en la salud mental, el desempeño profesional y la calidad de vida de los trabajadores.

De igual manera, la literatura latinoamericana ha contribuido a una visión crítica que resalta la importancia de analizar estos riesgos desde las particularidades sociales, económicos y culturales de cada contexto. Ansoleaga et al. (2024) sostienen que procesos como flexibilización laboral, intensificación del trabajo y desigualdades estructurales han profundizado la exposición a estos riesgos, impulsando su inclusión como un eje central dentro de las políticas de salud laboral y en los programas de prevención organizacional.

En síntesis, la evolución del concepto de riesgos psicosociales muestra un paso desde una visión centrada exclusivamente en el individuo hacia un enfoque sistémico. En la actualidad, estos riesgos constituyen un componente fundamental para el análisis de la salud laboral, ya que permiten comprender de manera integral cómo las condiciones de trabajo inciden en el bienestar psicológico, emocional y social de los trabajadores.

1.2.3. Causas del riesgo psicosocial

Las causas de los riesgos psicosociales se encuentran relacionados con diversos factores derivados de la organización del trabajo y de las condiciones en la que se desempeñan los trabajadores. (Pasquel Salazar y otros, 2024) mencionan como las altas demandas emocionales, la sobrecarga del trabajo y la insuficiente disponibilidad de apoyo social y organizacional constituyen variables centrales que desencadenan estrés y malestar psicológico en los trabajadores. Cada uno de estos aspectos, al mantenerse en el tiempo elevan la vulnerabilidad frente a la aparición de trastornos relacionados con la presión laboral.

Así mismo, (Zurita Pozo y otros, 2023) denominan a los riesgos psicosociales como “innumerables”, los mismos que pueden ser causados por múltiples componentes derivados del trabajo. Entre estos se encuentran: falta de control en el trabajo, exceso de horas de trabajo, intensidad del ritmo del trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol, etc.

En la misma línea, los autores resaltan como el exceso de demandas cognitivas y emocionales intensifica los niveles de agotamiento y disminuye la capacidad de recuperación del trabajador.

Por su parte, (Campos y otros, 2021) consideran que los riesgos psicosociales se encuentran relacionados con aquellas circunstancias de trabajo que están interconectadas con el contenido, organización y ejecución de éste. Adicionalmente, sugieren que las situaciones personales fuera del trabajo también son factores que pueden tener impacto ya sea de forma positiva o negativa en la salud y el rendimiento laboral.

Los mismos autores, en su estudio logran evidenciar que factores como; las condiciones físicas desfavorables del entorno laboral, el acoso, la precariedad y las deficientes relaciones interpersonales, propician un clima laboral negativo y aumenta la exposición a riesgos psicosociales.

1.2.4. Dimensión de riesgos psicosociales en entornos laborales

1.2.4.1. Dimensión: carga y ritmo de trabajo

La dimensión de carga y ritmo de trabajo abarca los requerimientos mentales y físicos que exige una tarea, así como la organización del tiempo y el volumen de trabajo que el empleado debe atender durante su jornada laboral. De acuerdo con el Ministerio del Trabajo (2024), esta dimensión evalúa el equilibrio entre las exigencias laborales y los recursos disponibles, ya que un desajuste puede generar estrés, agotamiento y efectos negativos en la salud física y emocional.

Esta dimensión se mide a través de los siguientes ítems:

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.

Según Molina (2024), se puede identificar cómo el análisis del ritmo de trabajo resulta importante para comprender la carga laboral, ya que no se limita únicamente a la ejecución de tareas, sino que también involucra aspectos físicos, mentales y emocionales. Un ritmo laboral acelerado o fluctuante puede provocar consecuencias negativas e incidir en el bienestar

general de los trabajadores, mientras que una adecuada gestión favorece el equilibrio entre las exigencias laborales y el rendimiento, impactando de manera positiva en la productividad y calidad del trabajo.

De la misma manera, el autor refiere que la carga y el ritmo laboral producen efectos psicosociales relevantes, como el aumento del estrés, las dificultades para desconectarse de las responsabilidades al finalizar la jornada y la posibilidad de desarrollar síndrome de burnout. Estas consecuencias, no solo logran afectar la salud emocional y psicológica de los trabajadores, sino también de su descanso y recuperación.

1.2.4.2. Dimensión: desarrollo de competencias

La dimensión de desarrollo de competencias se refiere a las oportunidades que tienen los trabajadores para incrementar sus conocimientos, habilidades y destrezas a través de la capacitación, la formación continua y la posibilidad de aplicar lo aprendido en su puesto de trabajo.

Esta dimensión se mide a través de los siguientes ítems:

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

Nyhan (1998), citado en (Moreira y otros, 2022) refiere como el desarrollo de competencias es considerada como una herramienta estratégica para la gestión de recursos humanos en el mercado laboral. Así también, puede contribuir con múltiples beneficios entre

los cuales destacan; el mejoramiento de la eficacia de la organización y la calidad de sus productos o servicios, de tal forma que impacte de forma positiva en la organización.

1.2.4.3. Dimensión: liderazgo

Se define como el conjunto de características personales y habilidades de la persona para poder dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.

Esta dimensión se mide a través de los siguientes ítems:

1. En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.
2. Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo.
3. Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar.
4. Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo.
5. Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.

Calderón Mafud y otros (2024) refieren que la dimensión del liderazgo influye directamente en el estrés y la salud de los subordinados, así como en el funcionamiento general de los equipos de trabajo. Un liderazgo efectivo no solo dirige y coordina, sino que también fomenta un entorno de apoyo, motivación y reconocimiento, donde los trabajadores perciben que sus propuestas son escuchadas, sus logros valorados y su carga laboral atendida.

1.2.4.4. Dimensión: margen de acción y control

El Ministerio del Trabajo (2018), define la dimensión de margen de acción y control como la medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo, en donde se ven inmersos aspectos como métodos y ritmo de trabajo, horarios, entono y otros factores laborales.

Esta dimensión se mide a través de los siguientes ítems:

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

Chiang Vega et al., (2013), consideran que el control laboral es uno de los factores más influyentes sobre la salud mental y el desempeño del trabajador. De tal modo que, cuando existe autonomía sobre métodos, horarios, ritmos, se experimenta mayor motivación y percepción de justicia organizacional. Por el contrario, el autor menciona que la imposición rígida de procedimientos y la falta de voz dentro de la organización elevan niveles de estrés, tensión emocional y rotación del personal. De esta forma, esta dimensión logra actuar como un recurso psicosocial que protege el bienestar del empleado logrando fortalecer su compromiso.

En este sentido, el entorno laboral no solo influye en la percepción inmediata del bienestar, sino que también condiciona la forma en que los trabajadores afrontan las

demandas del entorno organizacional. Cuando los empleados cuentan con margen de acción para decidir cómo ejecutar sus tareas, se favorece el desarrollo de estrategias de afrontamiento más adaptativas, lo que reduce la probabilidad de desgaste emocional. Por el contrario, contextos caracterizados por una baja autonomía tienden a generar sentimientos de desmotivación y sobrecarga, incrementando la vulnerabilidad frente a riesgos psicosociales.

1.2.4.5. Dimensión: organización del trabajo

Con base en lo propuesto por el Ministerio del Trabajo (2018), la dimensión de organización del trabajo contempla factores tales como; las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas tanto cualitativas como cuantitativas del trabajo.

Esta dimensión se mide a través de los siguientes ítems:

1. Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión.
2. En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores.
3. En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas.
4. En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos.
5. Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables.
6. Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo.

La organización del trabajo ejecuta un papel importante, ya que logra establecer las bases para un desempeño ordenado y coherente dentro de la organización. Así como lo refiere Chávez et al., (2021), donde una adecuada organización favorece la claridad en la

comunicación, la distribución justa de las tareas, la definición de objetivos alcanzables y la participación activa de los trabajadores en los procesos. De tal forma, que no solo se optimizan los recursos y la productividad, sino que también se previene la aparición de riesgos psicosociales que estén asociados al desbalance en las cargas laborales, ambigüedad de funciones o falta de información.

1.2.4.6. Dimensión: recuperación

La dimensión de recuperación se refiere a aquel tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar y otras actividades extralaborales.

Esta dimensión se mide a través de los siguientes ítems:

1. Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades.
2. En mi trabajo se me permite realizar pausas de período corto para renovar y recuperar la energía.
3. En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo.
4. Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales.
5. Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo.

(López González y otros, 2022) plantean que la dimensión de recuperación representa el contrapunto a los procesos de tensión a los que se ven expuestos los trabajadores en el desempeño de sus funciones. Este proceso implica restablecer los recursos físicos y psicológicos mediante experiencias como el distanciamiento, la relajación, el control y la

búsqueda de retos, cuya efectividad depende de la percepción del propio trabajador. Así, la recuperación puede darse de forma interna, a través de pausas o micro descansos durante la jornada, o de manera externa, en espacios de ocio, recreación, descanso y vida familiar, estableciendo un equilibrio entre demandas laborales y el bienestar personal.

1.2.4.7. Dimensión: soporte y apoyo

La dimensión de soporte y apoyo se define como el conjunto de acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales.

Esta dimensión se mide a través de los siguientes ítems:

1. El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el dialogo con otras personas.
2. En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas.
3. En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad.
4. En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero.
5. En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación.

(Pellini Faller y otros, 2016) definen a la dimensión de soporte y apoyo como aquella capaz de relacionarse con los recursos emocionales, sociales y organizacionales que los trabajadores perciben dentro de su entorno laboral. Este soporte incluye tanto el respaldo de compañeros y superiores, como las condiciones proporcionadas por la organización para facilitar el desempeño de las tareas. Además, actúa como un factor de protección frente al estrés y otros riesgos psicosociales convirtiéndose en un elemento esencial para la construcción de climas laborales saludables.

Por consiguiente, la presente dimensión puede influir de manera directa en la salud y el bienestar de los trabajadores, ya que contribuye a cubrir necesidades básicas relacionadas con la seguridad, el sentido de pertenencia, la estima y el afecto (Uriarte Vega y otros, 2022).

1.2.4.8. Dimensión: acoso discriminatorio

El Ministerio del Trabajo (2018), define a la dimensión de acoso discriminatorio como aquel el trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.

Esta dimensión se mide a través de los siguientes ítems:

1. En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan.
2. Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades.
3. En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.
4. 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.

Por su parte, (Granda Cuenca & Torres Jerves, 2024) definen a la dimensión de acoso discriminatorio como aquellos actos o conductas que, en contextos laborales, educativos o sociales vulneran los principios de igualdad y equidad, afectando las oportunidades, el bienestar y la dignidad de las personas. Este tipo de acoso no solo limita el desarrollo individual y colectivo, sino que también repercute en la convivencia, el clima organizacional y el cumplimiento de los derechos fundamentales, generando que las empresas y

organizaciones se vean obligadas a implementar políticas y prácticas para prevenir la discriminación y asegurar un entorno de igualdad.

1.2.4.9. Dimensión: acoso laboral

Conforme a lo establecido por el Ministerio del Trabajo (2018), el acoso laboral se define como la forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.

Esta dimensión se mide a través de los siguientes ítems:

1. Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.
2. Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.

(Atencio González y otros, 2020) en su estudio sobre la dimensión de acoso laboral toman en consideración el concepto que se encuentra regulado en la Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público (2016) y en el Código de Trabajo, donde se lo define como todo comportamiento que atenta contra la dignidad de la persona, ejercido de manera reiterada y potencialmente lesiva, cometido dentro del lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores.

Así mismo, los autores consideran que el acoso laboral constituye una forma de hostigamiento o conducta abusiva, la cual puede darse tanto por parte del empleador o sus representantes, como por uno o varios integrantes de la organización. Para que sea entendido como tal, su objetivo principal debe ser atentar contra la dignidad y la integridad

biopsicosocial del trabajador, lo que genera un deterioro en su desempeño que afecta el bienestar individual y, al mismo tiempo pone en riesgo el clima y medio ambiente laboral.

1.2.4.10. Dimensión: acoso sexual

El Ministerio del Trabajo (2018), define a la dimensión de acoso sexual como aquellas insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras y/o servidor

Esta dimensión se mide a través de los siguientes ítems:

3. En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral.
4. Mi trabajo está libre de acoso sexual.

La Organización Internacional del trabajo (OIT, 2013) define al acoso sexual como “un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”.

Asimismo, tanto la OIT como la CEDAW describen al acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y una forma específica de violencia. Este fenómeno representa una violación de los derechos fundamentales de trabajadoras y trabajadores, que incide directamente a la salud y seguridad en el trabajo y genera un entorno laboral inseguro e inaceptable.

1.2.4.11. Dimensión: adicción al trabajo

Según el Ministerio del Trabajo (2018), la dimensión de adicción al trabajo se refiere a la dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial. Una particularidad de la adicción al trabajo que

la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.

Esta dimensión se mide a través de los siguientes ítems:

1. Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo.
2. Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando.
3. Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.
4. Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo.
5. Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros).

(Porrás Velásquez & Parra D'aleman, 2018) definen a la presente dimensión como un comportamiento compulsivo difícil de controlar que lleva a la persona a realizar de manera repetitiva la actividad de trabajar, buscando una satisfacción que nunca se logra alcanzar por completo. A diferencia de las adicciones químicas, no existe una sustancia externa de la que se dependa, sino que el trabajo mismo se convierte en el objeto de la compulsión. Esta conducta, inicialmente se asocia a un hábito socialmente valorado, pero puede transformarse en adictiva cuando su intensidad y frecuencia interfieren en el equilibrio psicosocial del individuo, logrando afectar tanto su salud mental como sus relaciones interpersonales.

1.2.4.12. Dimensión: condiciones de trabajo

El Ministerio del Trabajo (2018), define a la dimensión de condiciones de trabajo como aquellos factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.

Esta dimensión se mide a través de los siguientes ítems:

1. Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad.
2. 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.

(Suárez Duarte y otros, 2020) definen a la dimensión de condiciones de trabajo como el conjunto de circunstancias físicas y ambientales que rodean al trabajador en el ejercicio de sus funciones. Factores como la iluminación, el ruido y la humedad influyen directamente en la salud, el bienestar y el rendimiento laboral. Es decir, elementos tanto técnicos como estructurales pueden convertirse en generadores de estrés si no se regulan de una forma adecuada, afectando así tanto el desempeño del empleado como su satisfacción en el puesto de trabajo.

1.2.4.13. Dimensión: doble presencialidad

Para el Ministerio del Trabajo (2018), la dimensión de doble presencialidad se define como las demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar.

Esta dimensión se mide a través de los siguientes ítems:

1. Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo.
2. En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales.

(Moreira Montoya & Benalcázar Luna, 2025) entienden a la dimensión de doble presencialidad como aquella demanda conflictiva entre las responsabilidades laborales y familiares, representando así un riesgo psicosocial. Así mismo, los autores refieren que esta problemática afecta particularmente a las mujeres, ya que suelen asumir una mayor carga en las tareas domésticas y familiares, además de las responsabilidades laborales. Convirtiéndose

así, en un factor que compromete su bienestar físico, mental y social que incide en la calidad de vida y productividad laboral del trabajador.

1.2.4.14. Dimensión: estabilidad emocional y laboral

Según lo establecido por el Ministerio del Trabajo (2018), esta dimensión hace referencia a aspectos tales como precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.

Esta dimensión se mide a través de los siguientes ítems:

1. En mi trabajo existe un buen ambiente laboral.
2. En mi trabajo me siento aceptado y valorado.
3. Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.
4. Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución.
5. Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.

De acuerdo con (Barcia Briones & Mendoza Pillajo, 2019), la estabilidad emocional en el ámbito laboral está estrechamente asociada a la motivación, ya que esta logra actuar como un factor determinante para el bienestar y la salud mental de los trabajadores. Cuando existe un adecuado nivel de motivación, los empleados logran un mayor control sobre sus actividades, muestran madurez emocional y estabilidad frente a las demandas de su entorno, lo que favorece tanto su desempeño como el clima organizacional, mientras que, la falta de motivación puede desencadenar inestabilidad emocional, aumentando el riesgo de estrés, descontento y baja productividad.

1.2.4.15. Dimensión: salud auto percibida

Se describe a esta dimensión como la percepción respecto a la salud física y mental de la persona con relación al trabajo que realiza (Ministerio del Trabajo, 2018).

Esta dimensión se mide a través de los siguientes ítems:

1. Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental.
2. Considero que me encuentro física y mentalmente saludable.

Cascales Mira & Godino (2025) en su investigación, evidencian que una alta calidad intrínseca del trabajo (presencia de autonomía, apoyo social, sentido en las tareas e intensidad laboral moderada) se asocia significativamente con mejores niveles de salud auto percibida entre los trabajadores. En particular, se encontró que aquellos que cuentan con mayor apoyo por parte de colegas y superiores reportan menor desgaste emocional, menos síntomas físicos y una percepción general de bienestar superior, por el contrario, los trabajadores sometidos a alta intensidad laboral presentan puntuaciones más bajas en salud auto percibida.

Evaluación de Riesgos Psicosociales

En el contexto laboral, la evaluación de riesgos psicosociales ha adquirido un importante crecimiento en los últimos años, debido al impacto que factores como el estrés laboral, la sobrecarga laboral, la inseguridad en el empleo y las malas relaciones interpersonales ejercen sobre la salud mental de los colaboradores. Estos elementos han sido reconocidos como desencadenantes de trastornos como la ansiedad, la depresión y el síndrome de Burnout (Jiménez et al., 2023, citado en Orozco Moreno & Carranco Madrid, 2025).

Desde esta perspectiva, la evaluación de los riesgos psicosociales se considera una función esencial dentro de las organizaciones, no solo para proteger el bienestar de los trabajadores, sino también para fortalecer el desarrollo organizacional. Pérez (2017), citado en Cabrera Armijos y otros (2022), señala que los efectos de una situación psicosocial inadecuada no solo afectan la salud de las personas, sino que también repercuten de manera directa en la productividad de las empresas. En ese sentido, resulta fundamental implementar evaluaciones periódicas, ya que estas permiten reducir la siniestralidad laboral, incrementar la satisfacción

de los empleados, disminuir el absentismo y, en consecuencia, mejorar el rendimiento organizacional.

En Ecuador, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece como obligación del empleador la planificación de la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores (artículo 16). De igual manera, el Real Decreto 39/1997, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, define en su artículo 3.1 la evaluación de riesgos como “el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empleador pueda decidir sobre la necesidad adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben implementarse” (INSST, 2025).

Intervención de Riesgos Psicosociales

La intervención de riesgos psicosociales constituye una parte del proceso general de gestión preventiva de riesgos laborales, y representa la fase que posterior a la evaluación. Una vez identificados los factores de riesgo, se hace necesario planificar, ejecutar y supervisar las acciones preventivas con el propósito de controlar o eliminar las condiciones adversas detectadas. Estas medidas deben ajustarse a las características específicas de cada organización y traducirse en acciones concretas ajustadas a la naturaleza del riesgo (INSST, 2025).

En Ecuador, las intervenciones deben regirse por los principios de acción preventiva que se señalan en el decreto ejecutivo 255, abarcando la priorización de medidas, la proporcionalidad y la eficacia. Conforme con el INSST, las estrategias pueden estar orientadas en base a tres niveles: la organización del trabajo, la tarea específica y las relaciones interpersonales en el entorno laboral.

Así mismo, el proceso de intervención requiere una evaluación continua su efectividad, no solo para verificar si se alcanzan los resultados esperados, sino también para realizar ajustes y mejoras en los procedimientos aplicados. Tal como lo señala el INSST, este seguimiento permite que las acciones implementadas mantengan su pertinencia y efectividad en el tiempo.

1.3. SÍNDROME DE BURNOUT

1.3.1. Definición y conceptualización del síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout se manifiesta como una respuesta al estrés laboral prolongado, caracterizado por alteraciones en el estado emocional, en la relación con el trabajo y en la percepción de logro profesional, lo que puede generar diversas repercusiones en los ámbitos físico, psicológico, social y laboral.

También es denominado síndrome de quemarse por el trabajo y surge como una respuesta al estrés crónico derivado de los entornos laborales. La definición clásica del Burnout fue planteada por Maslach en 1993, quien lo describe como un síndrome psicológico caracterizado por presentar agotamiento emocional, despersonalización y una baja realización personal, que puede presentarse en personas normales. Esto significa que cuando se hace referencia a que un profesional está “quemado”, se alude a que ciertas circunstancias de diversa índole (laboral, familiar, social, entre otras) han superado sus recursos, limitando así su capacidad de responder de manera adaptativa (Carvajal y Jimenez, 2022).

En la etiología, este síndrome fue descrito inicialmente por Freudenberg Herbert en los años 70, para hacer alusión al desgaste causado en un profesional debido a la desproporcionada demanda de energía y recursos personales dispuestos para alcanzar las metas laborales. Posteriormente, se lo describió como un estado de cansancio y frustración que surge al involucrarse en una causa, estilo de vida o relación que no brinda la recompensa

esperada, lo que con el tiempo ocasiona una disminución en el compromiso y la eficacia laboral.

Maslach y Jackson, citado en Tabares-Díaz et al., (2020), lo definieron como un síndrome psicológico que incluye agotamiento emocional, despersonalización y percepción de escasa realización personal en individuos cuyo trabajo implica el trato con otras personas.

En años más recientes, Gil-Monte (2007), citado en Tabares-Díaz et al., (2020), lo ha descrito como una respuesta psicológica derivada del estrés laboral crónico, manifestada a través de un deterioro en los ámbitos físico, cognitivo, afectivo, emocional e interpersonal.

Actualmente, ha sido reconocido oficialmente como una enfermedad por la Organización Mundial de la Salud al ser incluido en la Clasificación Internacional de Enfermedades, en su undécima revisión (CIE-11) realizada en 2019 (Toala et al., 2021).

Este síndrome surge como consecuencia de una exposición prolongada al estrés laboral, especialmente en contextos caracterizados por altas demandas de energía, condiciones organizacionales poco favorables y limitados recursos para hacer frente a las exigencias de trabajo. Se trata de una problemática de naturaleza multifactorial que afecta principalmente a profesiones que desempeñan sus funciones en entornos laborales exigentes y sostenidos en el tiempo. Este síndrome, según la literatura se manifiesta a través de tres dimensiones que pueden ser evaluadas mediante el MBI: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

1.3.2. Modelos teóricos del burnout

Los modelos teóricos del síndrome de burnout constituyen esquemas conceptuales que permiten explicar y comprender el proceso de desgaste físico, emocional y mental que experimentan las personas expuestas de manera prolongada a situaciones de estrés en el

contexto laboral. A lo largo de diversas investigaciones científicas, diversos autores han propuesto modelos explicativos orientados a identificar los factores que intervienen en su aparición, los mecanismos a través de los cuales se manifiesta y las consecuencias que genera tanto a nivel individual como organizacional. Entre los principales modelos teóricos que han ejercido mayor influencia en el estudio del burnout se destacan los siguientes:

1.3.2.1. Modelo tridimensional de Maslach y Jackson (1981)

En este marco, Maslach y Jackson (1981) propusieron el síndrome de burnout como una respuesta asociada al estrés laboral sostenido en el tiempo, que afecta la forma en que las personas se vinculan emocionalmente con su trabajo. Este fenómeno se expresa a través del agotamiento emocional, actitudes de distanciamiento o despersonalización y una percepción disminuida de logro o eficacia profesional.

Según las autoras, el desarrollo del burnout está relacionado con la exposición prolongada a demandas laborales que superan los recursos personales del trabajador, especialmente en contextos caracterizados por altas exigencias emocionales. Estos trabajadores suelen experimentar elevados niveles de implicación emocional en interacciones centradas en las necesidades físicas, psicológicas y sociales de terceros. En consonancia con lo señalado por Maslach (2009), como se citó en Manrique y Prieto, (2021) el burnout constituye una respuesta acumulativa al estrés laboral crónico particularmente vinculado a demandas interpersonales sostenidas que se desarrollan a lo largo del tiempo.

1.3.2.2. Modelo de Demandas – Recursos (Demerouti & Bakker)

Desde este modelo, el síndrome de burnout se comprende como el resultado de un desequilibrio sostenido entre las demandas laborales y los recursos disponibles en el entorno de trabajo. Cuando las exigencias laborales son elevadas, persistentes y superan la capacidad de afrontamiento del trabajador, especialmente en contextos donde los recursos

organizacionales y personales son limitados, se activa el proceso de deterioro de la salud descrito por el modelo, manifestándose principalmente a través del agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal. Desde esta perspectiva, el burnout no se desarrolla de manera aislada, sino que se asocia a la acumulación sostenida de demandas físicas, cognitivas y emocionales que no son compensadas adecuadamente por los recursos disponibles en el entorno laboral. Entre estos recursos, se incluyen aspectos como la autonomía en el trabajo, el apoyo social y la retroalimentación, además del reconocimiento y las oportunidades de crecimiento profesional. De igual manera, la incorporación de los recursos personales dentro del análisis permite comprender cómo determinadas características individuales, tales como la autoeficacia, la resiliencia, la esperanza y el optimismo, actúan como factores protectores frente a las altas exigencias laborales, disminuyendo la probabilidad de que se desarrolle el síndrome de burnout. No obstante, cuando estos recursos personales también se ven aumentados por condiciones laborales adversas prolongadas, el riesgo de desgaste profesional se incrementa, consolidando el burnout como una respuesta al estrés laboral crónico en contextos organizacionales exigentes y con escasa capacidad de recuperación (Saña y Obra, 2020).

1.3.2.3. Modelo de competencia social de Harrison

Desde una perspectiva histórica Gil-Monte y Peiró (1999), como se citó en Gaitán y Galeano (2021), mencionan que este modelo se incluye en los desarrollados bajo el marco de la teoría sociocognitiva del yo y retoma los planteamientos propuestos por Albert Bandura para explicar el origen del síndrome de burnout. Desde este enfoque, se reconoce que los procesos cognitivos influyen de manera significativa en la forma en que las personas interpretan su entorno laboral y responden ante las distintas situaciones que enfrentan. Estas cogniciones se modifican a partir de las experiencias propias, los resultados obtenidos en la conducta y la observación de las consecuencias que experimentan otros individuos en

contextos similares. Asimismo, las creencias relacionadas con la autoeficacia personal desempeñan un papel central, ya que condicionan el nivel de esfuerzo que el sujeto está dispuesto a realizar, la manera en que percibe las dificultades y la intensidad de las respuestas emocionales asociadas al desempeño, como el estrés.

Bajo esta perspectiva, se observa que muchos profesionales que se integran a ámbitos de atención y asistencia lo hacen con elevados niveles de motivación y compromiso, sin embargo, una vez incorporados al contexto laboral, intervienen diversos factores organizacionales que pueden favorecer o limitar su desempeño. Es decir, cuando las condiciones laborales son adecuadas y la motivación se mantiene, se fortalece la percepción de eficacia personal y se consolidan sentimientos de competencia social, por el contrario, la presencia de obstáculos que dificultan el logro de objetivos tiende a debilitar la autoeficacia percibida, y si esta situación se prolonga, puede favorecer la aparición del síndrome de burnout.

En este proceso intervienen diversos factores que pueden actuar como facilitadores o como limitantes. Entre los primeros destacan la claridad y el realismo de los objetivos laborales, la coherencia entre valores personales e institucionales, las oportunidades de capacitación y la participación en toma de decisiones, una adecuada definición del rol que se ejerce, la disponibilidad de recursos y la retroalimentación percibida por el trabajador. En contraste, los factores limitantes se asocian a sobrecarga laboral, escasez de recursos personales y organizacionales, conflictos interpersonales y las disfunciones asociadas al rol que se desempeña.

1.3.2.4. Modelo de fases de Goembiewski, Munzenrider y Carter

Bajo la misma perspectiva histórica de Gil Monte y Peiró (1999), este modelo se agrupa a los desarrollados desde la perspectiva de la teoría organizacional, los cuales

conciben al síndrome de burnout como una respuesta al estrés laboral por condiciones estructurales y contextuales de la organización. Desde este enfoque, se identifican como antecedentes relevantes las disfunciones del rol, la debilidad en la salud organizacional, así como aspectos vinculados a la estructura, la cultura y el clima laboral. Estos modelos se distinguen por resaltar el peso de los estresores organizacionales y la experiencia de desgaste profesional. En conjunto, plantean al burnout como una consecuencia del estrés crónico derivado del trabajo.

Este modelo plantea que el síndrome de burnout se desarrolla de manera progresiva a lo largo del tiempo, mediante una secuencia en la que la aparición de un componente favorece la fase inicial, seguida por una disminución en la realización personal, y finalmente, por un aumento del agotamiento emocional, los autores afirman que la presencia elevada de despersonalización es un indicativo para asumir la presencia del burnout (Cabrera y Escalante, 2022).

Golembiewsky, reconocido como uno de los principales referentes de este enfoque, destacó la influencia de las disfunciones de rol (tales como el conflicto y la ambigüedad del rol) en un proceso mediante el cual los trabajadores tienden a disminuir su nivel de implicación y responsabilidad laboral como una forma de respuesta ante la tensión provocada por el estrés crónico.

Durante la primera fase, el estrés suele originarse a partir de la sobrecarga de trabajo y de una definición inadecuada del rol desempeñado, lo que genera una percepción de pérdida de autonomía y de control sobre las actividades laborales. Estas condiciones se asocian con reacciones emocionales negativas, entre ellas la irritabilidad, el cansancio y el deterioro de la autoimagen positiva. En una segunda fase, el individuo adopta estrategias de distanciamiento como mecanismo de afrontamiento frente a las demandas del entorno laboral, dichas

estrategias pueden ser adaptativas o desadaptativas, dependiendo de si se mantiene o no la empatía hacia los demás. Cuando este distanciamiento se manifiesta en forma de cinismo o despersonalización, el burnout comienza a consolidarse. Posteriormente, el proceso avanza hacia una disminución de la realización personal, culminando en niveles elevados de agotamiento emocional (Lozada, 2023).

1.3.3. Dimensiones del síndrome de Burnout

A continuación, se presentan los ítems correspondientes a cada dimensión del Inventario de Burnout de Maslach (MBI), los cuales se transcriben de manera literal, dado que forman parte de un instrumento estandarizado y validado internacionalmente (Maslach y Jackson, 1981)

- **Agotamiento emocional (AE):** hace referencia a una sensación de fatiga profunda, pérdida de energía y desmotivación, usualmente provocada por cargas laborales desmedidas y conflictos interpersonales en el entorno de trabajo.

Se mide con las siguientes preguntas:

- Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo
- Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado
- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado
- Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa
- Siento que mi trabajo me está desgastando
- Me siento frustrado por el trabajo
- Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo
- Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa
- Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades

- **Despersonalización (D):** se presenta como una respuesta psicológica disfuncional, caracterizada por actitudes negativas, indiferencia o cinismo hacia los demás.

Se mide con las siguientes preguntas:

- Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales
- Siento que me he hecho más duro con la gente
- Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente
- Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente
- Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas.

- **Realización personal (RP):** la disminución en la realización personal se refleja en una percepción de ineficacia profesional y baja autoestima, donde el individuo experimenta una pérdida de sentido en su rol laboral y una creciente insatisfacción consigo mismo.

Se mide con las siguientes preguntas:

- Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender
- Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.
- Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.
- Me siento muy enérgico en mi trabajo
- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo
- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo
- Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.

- Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.

1.3.4 Síntomas y manifestaciones del Burnout

Los síntomas del síndrome de burnout, de manera general, se relacionan con sus tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Sin embargo, la forma en que estos síntomas se manifiestan puede variar notablemente entre las personas.

De acuerdo con Ramírez (2023), la identificación de los síntomas asociados al burnout resulta compleja, ya que la literatura describe una amplia variedad de manifestaciones asociadas al síndrome, las cuales suelen agruparse en distintas categorías con el objetivo de facilitar su comprensión:

En el ámbito emocional, es frecuente la presencia de agotamiento, irritabilidad y la aparición de sentimientos negativos hacia el entorno laboral o las personas con las que se interactúa, asimismo, se pueden identificar ciertas conductas como el cinismo, la hostilidad, apatía y el distanciamiento emocional, rasgos característicos de la dimensión despersonalización.

A nivel cognitivo, se suele vincular al burnout con una disminución de la motivación laboral, dificultades para mantener la concentración y una percepción reducida de logro o baja satisfacción personal. En cuanto a la conducta, se presentan cambios como aislamiento, desconfianza, rigidez, quejas o ausentismo laboral.

Finalmente, en aspectos físicos o fisiológicos, el síndrome se suele observar a través de síntomas como cansancio persistente, trastornos del sueño, cefaleas recurrentes, problemas gastrointestinales y sensación general de fatiga.

Es importante señalar que la sintomatología del burnout no se limita únicamente al contexto laboral, sino que también puede afectar de manera significativa la vida personal del individuo. Este proceso suele desarrollarse de forma progresiva y poco visible, lo que dificulta que la persona identifique desde el inicio la magnitud de lo que está experimentando.

En una etapa inicial, suelen presentarse cambios sutiles en el comportamiento y en las relaciones interpersonales, acompañados de sensación de malestar o de que “algo no está bien”, sin que se logre identificar una causa concreta. Con el transcurso del tiempo, la persona comienza a reconocer que su situación se ha deteriorado y percibe un impacto negativo en su bienestar emocional. Actividades que antes resultaban gratificantes pasan a sentirse como esfuerzos que generan desgaste, sin producir satisfacción o los resultados esperados, esto produce una vivencia de agotamiento constante, desmotivación y vacío, que son manifestaciones características de este síndrome (Fernández P. S., 2021).

1.3.5 Causas y factores de riesgo asociados al Burnout

La labor docente ha sido reconocida como una de las profesiones más vulnerables al síndrome de burnout, debido a la multiplicidad de exigencias que enfrenta el profesorado en su práctica diaria. Estudios previos evidencian que la docencia se ubica entre las ocupaciones más estresantes dentro de las carreras profesionales, dado que los factores de riesgo a los que se exponen los maestros no solo tienen un carácter laboral, sino también social y personal, lo que repercute directamente en su salud física, emocional y en su desempeño (Aguilar et al., 2021).

En este sentido, se han identificado diversos factores de riesgo asociados al burnout, entre los que destacan:

- Factores laborales: condiciones inadecuadas de trabajo como la sobrecarga de tareas, la falta de descanso adecuado, la presión administrativa, relaciones con el equipo y competencias laborales, lo que genera altos niveles de estrés que derivan en un menor rendimiento profesional. También se incluye la pérdida de autoridad frente a padres de familia, la desmotivación y la indisciplina de los estudiantes, así como la disminución del prestigio y estatus social de la profesión, contribuyen a incrementar el malestar emocional de los docentes.
- Factores individuales: están directamente relacionadas con las características propias de los individuos. Entre ellas se encuentran el género, edad y sexo. En el caso particular de los docentes se incluye otras como la carga familiar o personas que dependen de él o ella según mencionan Villanueva y Contreras (2020), citado en Aguilar et al., (2021).
- Factores psicosociales: destacan la falta de apoyo interpersonal, relaciones laborales problemáticas, carga de trabajo excesiva, inestabilidad laboral, entre otros. Estos constituyen la principal causa de deterioro de la salud en los docentes, expresándose en cuadros de estrés crónico y aumentando la probabilidad de alteraciones emocionales, cognitivas y psicosomáticas. En este punto es importante reconocer las relaciones interpersonales con familia y amigos, que en caso de ser positivas pueden ayudar a que el individuo se sienta querido y mitigar los efectos del estrés laboral.

De la misma manera, existen diversas condiciones laborales que, cuando se mantienen de manera prolongada y continua, pueden propiciar la aparición del síndrome de burnout (Aguilar et al., 2021). Entre las diversas causas destacan:

- Puestos que implican contacto directo y constante con usuarios, clientes o público.
- Situaciones de acoso laboral.
- Altos niveles de responsabilidad.

- Jornadas laborales extendidas, superiores a nueve horas.
- Remuneraciones insuficientes.
- Clima laboral negativo.
- Deficiencias en la comunicación con superiores, colegas o subordinados.
- Rutina excesiva y ausencia de incentivos.
- Limitada autonomía o vigilancia excesiva.
- Elevadas exigencias y sobrecarga de funciones.

En conjunto, estos factores tienden a entrelazarse y aumentan la vulnerabilidad de desarrollo del burnout, ya que suelen estar vinculados con actividades laborales que requieren una interacción continua con otras personas, lo cual, según la literatura, supone una fuerte carga emocional y mental. A ello se suman el alargamiento de los horarios y la alta presión en el cumplimiento de responsabilidades, lo que contribuye al agotamiento de los recursos emocionales y psicológicos del trabajador.

1.3.6 Consecuencias del síndrome de Burnout

Este síndrome conlleva múltiples repercusiones que se manifiestan en diferentes esferas de la vida del individuo. Sus efectos abarcan dimensiones físicas, psicosociales y laborales, reflejándose en conflictos laborales y profesionales, aparición de trastornos psicosomáticos y afecciones de tipo cardiovascular, gastrointestinal, muscular y respiratorio. Asimismo, se evidencian alteraciones emocionales, deterioro de la salud mental, agotamiento mental y una percepción desfavorable del propio estado de salud. A ello se suman conductas de riesgo como el consumo de sustancias, junto con una marcada disminución en la

productividad, incremento del ausentismo y una menor capacidad para tolerar la presión en el entorno laboral (Tabares-Díaz et al., 2020).

Las consecuencias del Burnout se extienden más allá del propio empleado y llegan a afectar a su familia, amigos y pareja e incluso pueden ocasionar importantes pérdidas económicas a la organización.

1.3.7 Prevención y evaluación de Burnout en entornos organizacionales

Las medidas orientadas a favorecer la salud de los trabajadores se centran en transformar el entorno laboral mediante estrategias que pueden clasificarse en tres niveles según Feria y Feria (2020):

- **Institucionales:** buscan generar un ambiente positivo y estable dentro de la organización. Para ello se pueden implementar planes de prevención que fortalezcan el clima laboral, promuevan incentivos, aumenten la motivación y se mejore la comunicación interna.
- **Grupales:** están enfocadas en promover el apoyo mutuo entre los miembros del equipo y aumentar los procesos de retroalimentación.
- **Individuales:** se basan en el desarrollo del autocontrol como herramienta para afrontar eficazmente los problemas. En este nivel se plantean metas ajustadas a las capacidades de cada trabajador, reconociendo sus limitaciones y promoviendo, además, la utilización del tiempo libre en actividades recreativas que aporten al bienestar personal.

Bajo esta lógica, se observa que los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout mantienen una relación cercana, ya que la exposición continua a condiciones laborales desfavorables puede aumentar la probabilidad de que los trabajadores experimenten

agotamiento emocional, despersonalización y una menor sensación de realización personal. Factores como la carga y el ritmo de trabajo, los estilos de liderazgo, la autonomía, el apoyo social y la recuperación influyen de manera directa en la aparición del estrés laboral crónico, el cual se señala en la literatura como uno de los principales antecedentes del burnout.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El presente capítulo describió la metodología empleada para el desarrollo de la investigación, detallando de manera sistemática los procedimientos que permitieron alcanzar los objetivos planteados. En primer lugar, se expuso el diseño de la investigación, el enfoque metodológico y el tipo de estudio adoptado. Posteriormente, se definió la población objeto de estudio, junto con los criterios de inclusión y exclusión considerados. A continuación, se describieron los métodos e instrumentos utilizados para la recolección de datos, así como el procedimiento seguido para su aplicación. Finalmente, se explicaron las técnicas de análisis de datos empleadas, los criterios de validez del estudio, el manejo de la información recolectada y las consideraciones éticas que rigieron todo el proceso investigativo.

Diseño de la investigación

La investigación se basa en un diseño *observacional; no experimental y de corte transversal* de tipo descriptivo, que se enfoca en detallar las características de los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en docentes sin que se manipulen las variables. Es decir, centrándose únicamente en la recolección de datos en un momento determinado con el fin de comprender la magnitud y manifestaciones del fenómeno en su contexto real, esta es una característica clave de las investigaciones de corte transversal, ya que todas las

mediciones se hacen en una sola ocasión, sin incluir periodos de seguimiento (Manterola et al., 2023).

Enfoque de la investigación

La adopción de un enfoque *cuantitativo* tiene como propósito principal caracterizar los riesgos psicosociales y el burnout, ya que este método permite tratar con fenómenos que se pueden medir (asignar números), a través de la utilización de técnicas estadísticas para el análisis de datos recogidos. Esto permite no solo determinar la magnitud y distribución de dichos riesgos, sino también realizar análisis estadísticos que faciliten la interpretación y comprensión de los fenómenos estudiados.

En este contexto, González y Rivera (2024), mencionan que la investigación cuantitativa permite explicar fenómenos o situaciones relevantes y responder de manera ordenada y rigurosa a partir de datos medidos y cuantificados. La observación y verificación directa por parte del investigador resulta fundamental, ya que facilita la generación de soluciones útiles para la sociedad. Este enfoque emplea instrumentos que permiten medir las unidades de análisis, así como procedimientos de muestreo y análisis estadístico. Su aplicación abarca diversas áreas del conocimiento, incluyendo las ciencias naturales, sociales, de la salud y de la vida, entre otras.

Tipo de investigación

Se emplea un tipo de investigación *descriptiva*, llamada también investigación diagnóstica, buena parte de lo que se escribe y estudia sobre lo social, no va mucho más allá de este nivel. Consiste, fundamentalmente, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores (Ander-Egg, 2011).

De acuerdo con Alban et al., (2020), la investigación descriptiva presenta diversas características clave:

- La información obtenida debe ser fiable, precisa y sistemática, enfocándose únicamente en los aspectos observables y verificables del fenómeno, evitando realizar inferencias sobre causas o relaciones.
- La pregunta de investigación debe estar orientada a describir las particularidades del objeto de estudio.
- Los métodos de recolección de datos más utilizados incluyen observación, encuestas y estudios de caso; mediante la observación se obtienen principalmente datos cualitativos, mientras que las encuestas permiten recolectar información cuantitativa.
- No se realizan comparaciones con otros fenómenos, ya que ese tipo de análisis corresponde a la investigación comparativa.

En este sentido, la investigación descriptiva resulta especialmente adecuada porque permite caracterizar los riesgos psicosociales y el nivel de burnout en los docentes de manera objetiva y sistemática. Este enfoque posibilita identificar las manifestaciones del burnout y los factores de riesgo asociados, proporcionando información confiable que servirá como base para futuras intervenciones y estrategias de mejora en el ámbito laboral docente.

La elección de un diseño no experimental, de corte transversal y de tipo descriptivo se justificó por la naturaleza del problema de investigación, ya que se buscó describir y caracterizar los niveles de riesgos psicosociales y burnout en docentes del sector público, sin establecer relaciones causales ni manipular variables. Este enfoque permitió conocer el fenómeno en un momento específico, coherente con los objetivos planteados y con el alcance descriptivo del estudio.

Población

La investigación se llevará a cabo en dos Instituciones Educativas: Unidad Educativa Fiscal Mixta “Pedro Fermín Cevallos” y Unidad Educativa Fiscal Mixta “4 de noviembre”,

ubicadas en la ciudad de Manta. La población total de las instituciones estuvo conformada por 107 docentes, de los cuales 30 pertenecen a la Unidad Educativa Fiscal “Pedro Fermín Cevallos” y 77 docentes de la Unidad Educativa Fiscal “4 de noviembre”.

Muestra

La presente investigación se desarrolló mediante un muestreo no probabilístico, debido a que la selección de los participantes no se realizó a través de procedimientos aleatorios, sino que estuvo determinada por el acceso a las instituciones educativas y por el cumplimiento de los criterios de inclusión que se establecen más adelante. Aunque inicialmente se consideró trabajar con la totalidad de la población docente, la muestra efectiva quedó conformada por 81 docentes de un total de 107, correspondientes a aquellos que participaron voluntariamente y cumplían con los criterios definidos para el estudio.

Este tipo de muestreo resultó pertinente dado el carácter institucional de la investigación y la delimitación específica del contexto del estudio. En consecuencia, los resultados obtenidos describen y caracterizan la realidad de las dos instituciones educativas analizadas, constituyendo una base técnica para la implementación de acciones de mejora dentro del contexto analizado.

Tabla 1

Personal evaluado

UNIDAD EDUCATIVA FISCAL	Número total de docentes
“PEDRO FERMÍN CEVALLOS”	19
	Número total de docentes

UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “4 DE NOVIEMBRE”	62
---	----

Nota. Elaborado por Juliana Roca y Maria Fernanda Moreira. Fuente: Docentes de instituciones educativas del sector público de Manta.

Criterios de inclusión

- Ser trabajador activo con contrato vigente en las organizaciones “Pedro Fermín Cevallos” y “Cuatro de Noviembre”, al momento del desarrollo de la investigación.
- Mostrar voluntad expresa de participación, a través del consentimiento informado.
- Haber recibido información o sensibilización previa sobre la temática a desarrollar.
- Contar con una antigüedad laboral igual o superior a seis meses, permitiendo así una exposición suficiente al entorno laboral y a las dinámicas organizacionales pertinentes para el estudio.

Criterios de exclusión

- Docentes con menos de seis meses de antigüedad en las instituciones Educativas, debido a que aún se encuentran en un proceso de adaptación al entorno laboral.
- Personal con contratos temporales, eventuales o de reemplazo, cuya relación laboral no es permanente y no refleja condiciones estables dentro de la organización.
- Participantes con antecedentes de diagnósticos clínicos que puedan influir en la interpretación de los niveles de burnout y los riesgos psicosociales evaluados.

- Trabajadores que participen directamente en el diseño, aplicación o supervisión de políticas institucionales relacionadas con la gestión de riesgos psicosociales o bienestar laboral, por el posible conflicto de interés que esto podría generar.
- Personas vinculadas a la organización educativa a través de servicios externos o subcontratados, cuyas funciones no corresponden directamente con el giro de negocio de las dos Unidades Educativas (por ejemplo: seguridad privada, personal de limpieza externo, entre otros).

Operacionalización de variables

1. Riesgos psicosociales

Tabla 2

Operacionalización de variable Riesgos Psicosociales

Variable	Definición	Instrumentos de medición	Dimensión	Indicador	Escala	Tipo
Riesgos Psicosociales	La Organización Internacional del Trabajo (OIT) describe los factores de riesgo psicosociales como “aquellas condiciones presentes en el	Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales – Ministerio del Trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carga y ritmo de trabajo. 2. Desarrollo de competencias. 3. Liderazgo. 4. Margen de acción y control. 5. Organización del trabajo. 	<p>Carga y ritmo de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Horas extra trabajadas por semana. - Ritmo de trabajo considerado excesivo o acelerado. - Número de tareas simultaneas asignadas. <p>Desarrollo de competencias:</p>	Riesgo Bajo. Riesgo Medio. Riesgo Alto.	Variable independiente.

	<p>entorno laboral que influyen en la salud de los trabajadores mediante procesos de tipo psicológico y fisiológico, los cuales se manifiestan principalmente a través del estrés” (OIT, 2013).</p>		<p>6. Recuperación. 7. Soporte y apoyo. 8. Otros puntos importantes: 9. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio. 10. Otros puntos importantes: acoso laboral. 11. Otros puntos importantes: acoso sexual. 12. Otros puntos importantes: adicción al trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso a oportunidades de capacitación. - Aplicación de conocimientos adquiridos en el puesto. - Retroalimentación sobre el desempeño. <p>Liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Claridad en las instrucciones del superior. - Nivel de confianza en la gestión del liderazgo. 		
--	---	--	--	---	--	--

			<p>13. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo.</p> <p>14. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar).</p> <p>15. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional.</p> <p>16. Otros puntos importantes: salud auto percibida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación efectiva del líder. <p>Margen de acción y control:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grado de autonomía para tomar decisiones. - Participación en la planificación del trabajo. - Posibilidad de proponer mejoras. <p>Organización del trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Claridad en roles y responsabilidades. - Distribución equitativa de tareas. 		
--	--	--	---	---	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> - Planificación eficiente de actividades. <p>Recuperación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tiempo real de descanso entre jornadas. - Calidad del sueño tras el trabajo. - Percepción de fatiga persistente. <p>Soporte y apoyo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoyo emocional por parte de compañeros. - Apoyo técnico por parte de superiores. 		
--	--	--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none">- Facilidad para expresar problemas laborales.- Clima de cooperación en el equipo. <p>Acoso discriminatorio:</p> <ul style="list-style-type: none">- Percepción de trato desigual por género, edad u origen.- Comentarios o actitudes despectivas recibidas.- Falta de acceso a oportunidades por causas discriminatorias. <p>Acoso laboral:</p>		
--	--	--	--	---	--	--

				<ul style="list-style-type: none">- Presión constante o humillaciones por parte de superiores o compañeros.- Amenazas o agresiones verbales. <p>Acoso sexual:</p> <ul style="list-style-type: none">- Comentarios de connotación sexual no deseados.- Contacto físico inapropiado.- Propuestas o insinuaciones sexuales.		
--	--	--	--	--	--	--

				<p>Adicción al trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Imposibilidad de desconectarse del trabajo. - Sentimiento de culpa al descansar. - Prioridad constante del trabajo sobre la vida personal. <p>Condiciones del trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adecuación del espacio físico (iluminación, ruido, ventilación). - Seguridad en el puesto de trabajo. 		
--	--	--	--	---	--	--

				<p>Doble presencia (laboral-familiar):</p> <ul style="list-style-type: none">- Dificultad para cumplir con responsabilidades familiares por el trabajo.- Estrés derivado del conflicto entre ambos ámbitos.- Sensación de estar desbordado por demandas simultaneas. <p>Estabilidad laboral y emocional:</p> <ul style="list-style-type: none">- Temor a la pérdida del empleo.		
--	--	--	--	---	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> - Cambios frecuentes en funciones o contratos. - Impacto emocional de la incertidumbre laboral. <p>Salud auto percibida:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Percepción general del estado de salud. - Presencia de síntomas físicos o emocionales vinculados al trabajo. - Frecuencia de ausencias por enfermedad. 		
--	--	--	--	---	--	--

Nota. Elaborado por Juliana Roca y Maria Fernanda Moreira. Fuente: Cuestionario de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo y revisión de literatura.

2. Síndrome de Burnout

Tabla 3

Operacionalización de variable Síndrome de Burnout

Variable	Definición	Instrumentos de medición	Dimensión	Indicador	Escala	Tipo
Burnout	El Burnout, definido como un síndrome psicológico que se manifiesta como una combinación de agotamiento emocional, despersonalización y una reducida realización de personal producto de una exposición prolongada a situaciones estresantes, especialmente en el ámbito laboral. Este síndrome se puede asumir como la	Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agotamiento 2. Despersonalización o cinismo. 3. Eficacia profesional. 	<p>Agotamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sentimiento de estar emocionalmente agotado y exhausto debido al trabajo que se realiza. <p>Despersonalización o cinismo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de una actitud 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agotamiento 2. Despersonalización o cinismo 3. Eficacia profesional. 	Variable cuantitativa (numérica)

	<p>consecuencia de un proceso continuo de tensión que supera la capacidad adaptativa del individuo, afectando su equilibrio psicológico (Lovo, 2020).</p>			<p>negativa e insensible hacia las personas a las que da servicio.</p> <p>Eficacia profesional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tendencia a evaluarse a uno mismo y al propio trabajo de forma negativa, con baja productividad e incapacidad 		
--	---	--	--	--	--	--

				para soportar la presión.		
--	--	--	--	------------------------------	--	--

Nota. Elaborado por Juliana Roca y Maria Fernanda Moreira. Fuente: Inventario de Maslach (MBI) y revisión de literatura.

Descripción de métodos e instrumentos utilizados

Para caracterizar los riesgos psicosociales y el nivel de burnout en los docentes de instituciones educativas del sector público en Manta durante el año 2025, se emplearon instrumentos validados que facilitaron la obtención de información precisa y confiable.

El cuestionario de riesgos psicosociales, propuesto por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, permitió identificar las condiciones laborales, factores organizacionales y sociales que afectan el bienestar emocional de los docentes, proporcionando una visión clara de los aspectos del entorno laboral que generan mayor estrés. Por su parte, el Maslach Burnout Inventory (MBI) fue utilizado para evaluar el nivel de burnout en los docentes, considerando sus tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

1. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales

Es propuesto por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, se compone de 15 dimensiones las cuales permiten que se evalúen factores de riesgo psicosocial, que puedan producir daño a la salud del trabajador, además proporciona un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial, constituyendo un punto de partida para evaluaciones más específicas.

El Ministerio de Trabajo propone un documento Excel en el que se permite tabular los datos de manera precisa, determinando así los riesgos psicosociales existentes en los docentes de las Instituciones Educativas estudiadas.

El objetivo de utilizar este instrumento fue identificar y clasificar los niveles de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral docente, permitiendo una valoración integral de las condiciones organizacionales, sociales y personales que pueden afectar la salud mental del trabajador.

2. Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

El MBI es una prueba autoadministrable que se fundamenta en el modelo teórico propuesto por Maslach (1981), el cual conceptualiza el síndrome de burnout a partir de tres dimensiones centrales: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. Bajo esta teoría, el síndrome se manifiesta con mayor frecuencia en personas cuyo trabajo implica la interacción constante y significativas con otras personas. En este sentido, la condición de “estar quemado” hace referencia a una situación en la que las demandas del contexto personal, social y laboral superan los recursos de afrontamiento del individuo, provocando una reducción en su capacidad de adaptación y respuesta frente a las exigencias del entorno.

Este cuestionario está compuesto de 22 afirmaciones correspondientes a las dimensiones:

- *Realización personal*: percepción de competencia y eficacia en el desempeño laboral, donde puntuaciones bajas indican una sensación de ineficacia y falta de logro personal. Compuesta por 8 ítems, describe sentimientos de competencia y realización exitosa del individuo en el entorno laboral. Puntuación máxima 48.
- *Agotamiento emocional*: sensación de cansancio físico y emocional extremo derivado del entorno laboral. Incluye 9 ítems que describen sentimientos de sentirse abrumado y agotado emocionalmente por las demandas laborales, en el MBI se obtiene una puntuación máxima de 54 puntos.
- *Despersonalización*: actitudes de desapego, indiferencia o trato impersonal hacia otros, en el caso de los docentes, se da hacia colegas, estudiantes y otros miembros del entorno educativo. Conformada por 5 ítems que reflejan respuestas impersonales, actitudes hostiles, de frialdad, distanciamiento y poco empáticas hacia los demás, en especial a sujetos que conforman el entorno laboral, en el caso

de los docentes podría ocurrir hacia los colegas, estudiantes, padres de familia, entre otros. Su puntuación máxima es de 30.

En general, este instrumento evalúa los sentimientos y actitudes del profesional en relación con el desgaste laboral, además, permite identificar no solo la presencia del burnout, sino también el grado en que cada dimensión afecta al profesional, facilitando así un análisis integral en su bienestar emocional y desempeño laboral.

Para su análisis, la guía de aplicación del MBI propone que puntajes altos en las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización corresponden a altos sentimientos de estar “quemado” por el trabajo, mientras que bajas puntuaciones en la subescala realización personal, se asocia a un alto sentimiento de quemarse por el trabajo. Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría "alto", entre el percentil 75 y el 25 en la categoría "medio" y, por debajo del percentil 25, en la categoría "bajo".

Por lo tanto, el objetivo de su aplicación fue evaluar el nivel de burnout en los docentes, a partir de la medición de sus tres dimensiones, lo que permitió identificar no solo la presencia del síndrome, sino también el grado de afectación en cada componente.

Tratamiento de los datos

Los datos obtenidos mediante la aplicación del Cuestionario de Riesgos Psicosociales y del Maslach Burnout Inventory (MBI) fueron registrados y organizados manualmente en hojas de cálculo, permitiendo así sistematizar la información de forma clara y ordenada.

En el caso del cuestionario propuesto por el Ministerio de Trabajo, los datos se registraron en la hoja de cálculo en formato Excel que acompaña al instrumento, la cual permite tabular y clasificar los niveles de riesgo en categorías de bajo, medio o alto según los baremos establecidos. De manera similar, los resultados del MBI se tabularon siguiendo las pautas del manual del instrumento, las cuales fueron descritas con anterioridad. Las

puntuaciones obtenidas en cada una de sus dimensiones se registraron en el formato correspondiente en Excel, obteniendo así los puntajes totales lo cual permitió categorizarlos en los niveles establecidos, de acuerdo con los puntos de corte del instrumento.

Finalmente, la información consolidada de ambos instrumentos se presentó a través de tablas y gráficos descriptivos, obteniendo así una interpretación sencilla y visual de los resultados, de manera que se garantice la objetividad del análisis y su correspondencia con los objetivos planteados en la investigación.

Análisis estadístico

El análisis de los datos se realizó mediante estadística descriptiva, con el objetivo de caracterizar los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en la población docente participante del estudio.

En el caso de los riesgos psicosociales, la información fue procesada conforme a la metodología establecida en el cuestionario de riesgos psicosociales propuesto por el Ministerio de Trabajo. Para ello, se utilizó la matriz de tabulación proporcionada por el instrumento, en la cual se ingresaron los datos sociodemográficos de los participantes, tales como edad, sexo, nivel de instrucción y antigüedad laboral, así como las respuestas correspondientes a cada ítem del cuestionario.

Dicha matriz permitió obtener un resultado general de nivel de riesgo psicosocial, clasificado en bajo, medio o alto, de acuerdo con los criterios establecidos por el instrumento. Posteriormente, los resultados fueron analizados según el sexo y por dimensiones, organizándose en tablas descriptivas que presentan las frecuencias absolutas (f) y los porcentajes (%) correspondientes a cada nivel de riesgo.

Respecto al Síndrome de Burnout, el procesamiento de los datos se realizó mediante la elaboración de una base de datos en Microsoft Excel, en la cual se registraron las respuestas

de los participantes al Maslach Burnout Inventory (MBI). Para el cálculo de los resultados, se procedió a sumar los ítems correspondientes a cada una de las dimensiones del instrumento: cansancio emocional, despersonalización y realización personal, obteniendo así los puntajes totales por dimensión para cada docente.

Los puntajes obtenidos fueron posteriormente clasificados en niveles bajo, medio y alto según cada dimensión, conforme a los baremos establecidos en el MBI, lo que permitió elaborar tablas descriptivas por dimensión, expresadas mediante frecuencias absolutas (f) y porcentajes (%). Adicionalmente, se realizó un análisis de prevalencia del burnout, clasificando a los docentes en categoría de burnout, indicios de burnout y sensación de logro, considerando la combinación de los niveles alcanzados en las tres dimensiones del instrumento.

El procesamiento, tabulación y análisis de los datos se efectuó utilizando el software Microsoft Excel, correspondiente a Microsoft Office LTSC Standard 2021, específicamente Excel versión 2110 (compilación 14527.20312), herramienta que permitió la organización de la información, el cálculo de los puntajes y la elaboración de las tablas de resultados.

Validez de la investigación

La validez de la investigación se sustenta principalmente en el uso de instrumentos reconocidos y previamente validados en diferentes contextos. El cuestionario de Riesgos Psicosociales propuesto por el Ministerio de Trabajo cuenta con alta validez y fiabilidad, demostradas mediante una muestra representativa de más de 40.000 trabajadores en distintas provincias del país. El análisis estadístico realizado mostró un alfa de Cronbach de 0,967 y todos los ítems con coeficiente r de Pearson superior a 0,30, lo que garantiza que la herramienta mide de manera consistente y precisa los riesgos psicosociales (Ministerio del Trabajo, 2018).

El Inventario de Burnout de Maslach (MBI) es uno de los instrumentos más empleados para la evaluación del síndrome de burnout, principalmente por las propiedades psicométricas que ha demostrado en diferentes investigaciones. Estudios previos reportan niveles de fiabilidad que alcanzan aproximadamente el 90%, Loya et al, 2017, citado en (Jiménez Padilla y otros, 2023). Además, su aplicación en diversos países y contextos profesionales ha permitido confirmar su consistencia interna y su estructura trifactorial, lo que respalda su utilidad en investigaciones sobre desgaste laboral. (Jiménez Padilla y otros, 2023).

Para minimizar posibles sesgos durante la recolección de la información, ambos cuestionarios fueron aplicados bajo condiciones similares para todos los participantes. Se procuró que los docentes comprendieran adecuadamente cada una de las preguntas y que las respuestas se emitieran de forma honesta y voluntaria. De este modo, la validez del estudio se sustentó tanto en la pertinencia y confiabilidad de los instrumentos utilizados como en el cuidado metodológico aplicado en los procesos de recopilación y análisis de los datos.

Como posibles limitaciones del estudio también se destaca y reconoce el uso de instrumentos de autoinforme, lo que pudo implicar sesgos asociados a la percepción subjetiva de los participantes. No obstante, estos efectos se minimizaron mediante sensibilización de los temas abordados, la aplicación anónima de los cuestionarios y la estandarización del procedimiento.

Manejo de los datos

Los datos obtenidos a partir de los instrumentos aplicados fueron registrados en los formularios previamente validados por el Ministerio de Trabajo y en el Inventario de Burnout de Maslach. Posteriormente, la información recolectada se organizó en hojas de cálculo de Microsoft Excel, garantizando un proceso de registro ordenado y sistemático.

Los formularios físicos utilizados durante el proceso de aplicación se mantienen bajo custodia de los investigadores, con el fin de resguardar la confidencialidad de los participantes. Únicamente los investigadores responsables tienen acceso a estos formularios y a la base de datos digital, evitando manipulación por parte de terceros.

El manejo de los datos, así como la digitación de la información, está a cargo exclusivamente de los investigadores, quienes se responsabilizan por la fidelidad de los registros y la correcta organización de los datos.

Consideraciones éticas

La investigación se desarrolló bajo principios éticos fundamentales, garantizando la participación voluntaria, el anonimato, la confidencialidad de la información y el derecho de los participantes a retirarse del estudio en cualquier momento, sin consecuencias.

En el ejercicio de nuestras funciones como futuros profesionales, y en base a la normativa establecida, nos comprometemos a proteger la confidencialidad y garantizar de los derechos de quienes participan en el proyecto: Art.8. El psicólogo es responsable de la conducción ética de la investigación que realiza o la de otras personas bajo su supervisión o control. El psicólogo permite a los investigadores y ayudantes a desempeñar sólo aquellas tareas para las cuales hayan recibido la capacitación y preparación apropiadas. Como parte del proceso de desarrollo e implementación de proyectos de investigación, el psicólogo consulta con expertos respecto a cualquier población especial, como personas pertenecientes a culturas distintas a la suya propia (11). Art.12. El psicólogo toma las medidas razonables para evitar dañar a sus pacientes o clientes, participantes en investigación, estudiantes, y otros con quienes trabaje, y para minimizar el daño cuando este sea previsible e inevitable (11). Así mismo, se asegura que no se formularán preguntas que estén direccionadas con el género u otros aspectos sensibles que puedan comprometer la integridad y privacidad de los

participantes, de tal manera que se garantice el respeto pleno a su dignidad. Además, el acceso a la información recabada será estrictamente limitado, con el objetivo de resguardar la identidad del personal evaluado, así como también se establece que todos los instrumentos aplicados durante el proceso serán eliminados de forma definitiva una vez cumplida su función.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Análisis de resultados

En este capítulo se presenta el análisis de la información recopilada sobre los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout, en el personal docente de las instituciones educativas “Pedro Fermín Cevallos” y “4 de Noviembre”, ubicadas en la ciudad de Manta, durante el año 2025.

Resultados – Datos sociodemográficos

Tabla 4

Edad del trabajador o servidor

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
16-24 años	3	3,7%
25- 34 años	4	4,9%
35- 43 años	19	23,5%
44- 52 años	24	29,6%
Igual o superior a 53 años	31	38,3%
Total	81	100%

Nota. Elaborado por Juliana Roca y Maria Fernanda Moreira. Fuente: Docentes de instituciones educativas del sector público de Manta.

En relación con la edad del trabajador o servidor, de los 81 docentes evaluados, el grupo etario con mayor representación correspondió a aquellos con igual o superior a 53 años, quienes constituyeron el 38,3% de la población, lo que evidenció una plana docente mayoritariamente adulta, con amplia trayectoria profesional. A este grupo le siguen los docentes de 44 a 52 años, que representaron el 29,6%, consolidando una estructura etaria caracterizada por personal en etapas avanzadas de su vida laboral. El grupo de 35 a 43 años alcanzó un 23,5%, mientras que los rangos de 25 a 34 años (4,9%) y 16 a 24 años (3,7%) presentaron una participación considerablemente menor. Esta distribución reflejó una limitada presencia de docentes jóvenes y una predominancia de personal con experiencia acumulada, lo que pudo favorecer la estabilidad institucional y la transmisión de saberes pedagógicos, pero también supuso retos importantes en términos de desgaste laboral, salud ocupacional y adaptación a nuevas exigencias educativas.

En este sentido, la literatura señaló que una planta docente envejecida pudo presentar mayor vulnerabilidad frente a riesgos psicosociales asociados a la sobrecarga laboral sostenida y a la disminución progresiva de los recursos físicos y emocionales. Al respecto, un estudio publicado en la Revista Iberoamericana de Psicología evidenció que la edad y los años de permanencia en la docencia influyeron significativamente en la percepción de la calidad de vida laboral y del bienestar psicológico, especialmente cuando no existieron políticas institucionales que se orienten a la prevención del desgaste profesional y el cuidado de la salud docente (García García y otros, 2024).

Tabla 5

Sexo del Trabajador

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	21	25,9%

Mujer	60	74,1%
Total	81	100%

Nota. Elaborado por Juliana Roca y Maria Fernanda Moreira. Fuente: Docentes de instituciones educativas del sector público de Manta.

En cuanto al sexo del trabajador, los resultados mostraron una clara predominancia del género femenino, con un 74,1% de mujeres frente a un 25,9% de hombres. Esta composición evidenció que el cuerpo docente evaluado estuvo conformado mayoritariamente por mujeres, una característica frecuente en el sector educativo. Esta distribución resultó relevante para el análisis posterior de los riesgos psicosociales, considerando que las experiencias laborales, las demandas emocionales y la conciliación entre la vida personal y profesional pudieron manifestarse de forma diferenciada según el género.

Diversos estudios coincidieron en la importancia de considerar el sexo como una variable relevante, ya que evidenciaron diferencias en la forma en que mujeres y hombres experimentaron las condiciones laborales. En particular, se identificó que las mujeres solieron reportar mayores niveles de afectación en dimensiones relacionadas con la salud mental, la vitalidad y el equilibrio trabajo-familia, debido a la coexistencia de responsabilidades laborales y domésticas. En este sentido, (García García y otros, 2024) en su investigación, concluyeron que el género constituyó un factor determinante en la forma en que se percibieron las condiciones de trabajo y el bienestar laboral, encontrándose que las mujeres presentan puntajes más bajos en salud en comparación con sus pares masculinos.

Tabla 6

Antigüedad (años de experiencia laboral)

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
0-2 años	10	12,3%

3-10 años	23	28,4%
11-20 años	31	38,3%
Igual o superior a 21 años	17	21,0%
Total	81	100%

Nota. Elaborado por Juliana Roca y Maria Fernanda Moreira. Fuente: Docentes de instituciones educativas del sector público de Manta.

Respecto a la antigüedad o años de experiencia laboral, se observó que el grupo más numeroso correspondió a docentes con 11 a 20 años de experiencia, representando el 38,3% del total. Así mismo, un 21% presentó una antigüedad igual o superior a 21 años, lo que confirmó la presencia de personal con una trayectoria laboral extensa dentro del ámbito educativo. Por otro lado, el 28,4% de los docentes se ubicó en el rango de 3 a 10 años, mientras que el 12,3% contó con 0 a 2 años de experiencia. Estos datos evidenciaron una plantilla mayoritariamente consolidada, con menor incorporación de personal nuevo, lo que pudo contribuir al conocimiento institucional, pero también incrementó la exposición prolongada a factores de riesgo psicosocial.

En este sentido, investigaciones sobre salud mental y satisfacción laboral en docentes han comprobado que la experiencia acumulada a lo largo de los años pudo incidir en los niveles de estrés y bienestar percibido, especialmente cuando las demandas del entorno educativo, las cargas administrativas y las responsabilidades profesionales se mantuvieron o aumentaron en el tiempo. (Franco Canacuan & Arévalo Lara, 2025), en su estudio en docentes de educación media en Ecuador, revelaron que la relación entre aspectos como estrés laboral y las condiciones de trabajo mostró una asociación significativa por las tensiones percibidas por los docentes, lo que sugirió que aquellos con más años dentro del sistema pudieron acumular efectos adversos sobre su salud mental y satisfacción laboral .

Tabla 7*Nivel más alto de instrucción*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Tercer Nivel	39	48,1%
Cuarto Nivel	42	51,9%
Total	81	100%

Nota. Elaborado por Juliana Roca y Maria Fernanda Moreira. Fuente: Docentes de instituciones educativas del sector público de Manta.

En relación con el nivel más alto de instrucción, los resultados indicaron que el 51,9% de los docentes posee cuarto nivel, mientras que el 48,1% cuenta con tercer nivel. Esta distribución reflejó un alto nivel de formación académica en la población evaluada, lo cual resultó coherente con las exigencias del ejercicio docente y con los requerimientos actuales del sistema educativo. La presencia mayoritaria de estudios de posgrado sugirió una orientación hacia la actualización profesional continua, aunque también pudo implicar mayores exigencias laborales y académicas.

Desde esta perspectiva, estudios sobre formación continua del profesorado y su relación con la calidad educativa señalaron que la capacitación permanente no solo contribuye al desarrollo profesional, sino que también está vinculada con la percepción de eficacia, el desempeño y la calidad del trabajo docente. (Martínez Castillo y otros, 2025) destaca que los procesos de formación continua constituyen un elemento clave para mejorar las prácticas pedagógicas, pero también requiere que la formación esté alineada con las necesidades reales del entorno educativo, evitando una brecha entre la formación académica formal y las demandas del ejercicio docente. Esto implica que, aunque un alto nivel de instrucción es una fortaleza, es imprescindible que estas posibilidades formativas sean pertinentes y acompañadas de apoyo institucional continuo para que se traduzcan efectivamente en mejora

de la práctica profesional y en la mitigación de riesgos psicosociales asociados al trabajo docente.

Tabla 8

Autoidentificación étnica

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Mestizo/a	52	64,2%
Montubio/a	26	32,1%
Afroecuatoriano/a	2	2,5%
No especifica	1	1,2%
Total	81	100%

Nota. Elaborado por Juliana Roca y Maria Fernanda Moreira. Fuente: Docentes de instituciones educativas del sector público de Manta.

Finalmente, en cuanto a la autoidentificación étnica, se evidenció que la mayoría de los docentes se identificaron como mestizo/a, con un 64,2%, seguido por el grupo montubio/a, que representó el 32,1%. En menor proporción se encontraron los docentes afroecuatorianos/as, que con un 2,5% y un 1,2% que no especificó su autoidentificación. La literatura educativa resalta que la diversidad cultural en el ámbito escolar no solo debe observarse como un hecho demográfico, sino también como un fenómeno que influye en las practicas docentes, las actitudes hacia la interculturalidad y las relaciones interpersonales en la comunidad educativa. En este sentido, (Cuello Hernández, 2025) plantea que los imaginarios que construyen los docentes sobre la diversidad cultural pueden condicionar como perciben, valoran y responden a las diferencias culturales dentro del entorno escolar, afectando tanto la inclusión como la convivencia intercultural en las aulas. Esta visión indica que comprender la autoidentificación étnica de los docentes no solo aporta información

sociodemográfica, sino que también permite identificar posibles retos y oportunidades en la construcción de ambientes educativos más respetuosos y equitativos.

Resultados – Riesgos Psicosociales

Una vez aplicado el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales a los 81 docentes pertenecientes a instituciones educativas del sector público de Manta, se obtuvo una visión clara y detallada de las condiciones psicosociales presentes en su entorno laboral.

El análisis de los datos permitió comprender con mayor profundidad las dinámicas laborales a las que se estuvieron expuestos los profesionales de la educación, quienes realizan sus actividades en contextos caracterizados por altas exigencias académicas, diversidad estudiantil, procesos administrativos extensos y desafíos propios del sistema público. A continuación, se presentan los resultados obtenidos, los cuales evidenciaron la magnitud y distribución de los riesgos psicosociales en la población docente. Dichos hallazgos constituyeron una base fundamental para el diseño de estrategias de intervención orientadas al bienestar del personal educativo.

Análisis de resultados generales – Riesgos Psicosociales

Tabla 9

Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial

Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
82.5 %	15,4 %	2%

Nota. Elaborado por Juliana Roca y Maria Fernanda Moreira. Fuente: Docentes de instituciones educativas del sector público de Manta.

Los resultados evidenciaron que el 82,5 % se ubicó en la categoría de riesgo bajo, mientras que el 15,4% presentó un riesgo medio, y únicamente el 2% se clasificó en riesgo alto. Los datos obtenidos permitieron inferir que, en términos generales, la mayoría del

personal docente percibió condiciones laborales que no representaron una amenaza significativa para su salud psicosocial.

No obstante, el 15,4 % en riesgo medio constituyó un indicador relevante, ya que la población estudiada pudo haber estado experimentando tensiones relacionadas con factores como el ritmo de trabajo, la disponibilidad de recursos institucionales, la gestión del liderazgo o la interacción con la comunidad educativa. En ese sentido, el nivel de riesgo medio implicó un impacto potencial moderado sobre la salud y seguridad de los docentes.

De acuerdo con los lineamientos técnicos establecidos por el Ministerio de Trabajo, los riesgos ubicados en esta categoría pueden derivar en afectaciones físicas, psicológicas o incluso enfermedades ocupacionales cuando no se implementan de forma continua las medidas de prevención y control requeridas. Por ello, la presencia de riesgo medio no debe interpretarse como una situación inocua, sino como una señal de alerta que demanda acciones oportunas para evitar que estos factores se intensifiquen y evolucionen hacia niveles más severos (Anchundia Espinoza, 2021).

Por último, pese a que el porcentaje de riesgo alto (2%) es reducido, su presencia no debe ser minimizada. El porcentaje pudo estar representando a un grupo de docentes que estén expuestos a situaciones laborales más complejas, por lo que identificar estas situaciones contribuye a intervenciones específicas que eviten el deterioro de su salud mental, desempeño y permanencia en el sistema educativo. Como señala Anchundia Espinoza (2021), los riesgos ubicados en esta categoría representan un impacto potencial sobre la salud y la seguridad, ya que los niveles de peligro pueden volverse intolerables y generar afectaciones inmediatas en la integridad física y emocional de las personas. Por ello, este tipo de riesgo exige la aplicación constante de medidas de prevención y control acordes a la naturaleza del problema identificado, con el fin de evitar que la probabilidad y frecuencia de los efectos se

incrementen. En consecuencia, incluso valores porcentuales bajos deben ser atendidos con prioridad, dado que pueden reflejar situaciones críticas que requieren una respuesta institucional oportuna y sostenida.

Análisis de resultados por dimensiones – Riesgos Psicosociales

Tabla 10

Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial

Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	44%	46%	10%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	78%	21%	1%
Dimensión 3. Liderazgo	81%	14%	5%
Dimensión 4. margen de acción y control	57%	41%	2%
Dimensión 5. Organización del trabajo	88%	12%	0%
Dimensión 6. recuperación	27%	58%	15%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	46%	48%	6%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	70%	26%	4%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	77%	21%	2%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	36%	37%	27%

Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	68%	22%	10%
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	62%	37%	1%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	43%	35%	22%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	51%	42%	7%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	77%	20%	4%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	43%	35%	22%

Nota. Elaborado por Juliana Roca y Maria Fernanda Moreira. Fuente: Docentes de instituciones educativas del sector público de Manta.

La dimensión de carga y ritmo de trabajo mostró que el 44% de los docentes se encontró en riesgo bajo, lo que sugirió que una parte del personal percibió su ritmo laboral como relativamente manejable. Sin embargo, el 46% en riesgo medio y un 10% en riesgo alto evidenciaron que una proporción significativa de docentes podría haber estado enfrentando exigencias laborales más intensas. Este resultado coincidió con lo señalado por Albán (2023), quien identificó a la carga laboral como un factor crítico que, cuando se intensifica puede afectar la motivación, incrementar la fatiga y comprometer la salud mental. Además, en el contexto educativo, el ritmo laboral suele verse influido por planificación, jornadas extendidas, actividades institucionales y atención a estudiantes.

En la dimensión de desarrollo de competencias, pese a que el 78% de docentes se ubicó en riesgo bajo y solo un 1% en riesgo alto, el 21% en riesgo medio indicó que ciertos

docentes pudieron haber sentido desafíos para actualizar sus capacidades profesionales. Esto pudo deberse a múltiples situaciones, tales como; cambios curriculares, nuevas tecnologías o exigencias metodológicas que requirieron actualización constante, generando inseguridad o falta de confianza al enfrentar nuevas demandas. En relación con ello, (Flores Suárez y otros, 2024) describen que los docentes enfrentan demandas crecientes de actualización profesional y desarrollo de competencias, las cuales, cuando no se satisfacen de forma continua, pueden generar tensiones y sensaciones de insuficiencia profesional.

En la dimensión de Liderazgo, los resultados revelaron que el 81% de los docentes se ubicó en riesgo bajo. Este predominio sugirió que, para una parte importante de la población, la autoridad educativa cumplió con las expectativas básicas de coordinación, supervisión y acompañamiento, favoreciendo un entorno laboral donde existe claridad de objetivos y una percepción de respaldo institucional. Sin embargo, el 14% de docentes se encontró en riesgo medio, lo que indicó la existencia de un segmento significativo de docentes que percibió niveles insuficientes de apoyo, comunicación o participación en los procesos de toma de decisiones. Además, el 5% en riesgo alto, aunque no sea mayoritario, representó un grupo de docentes que claramente percibe tensiones más profundas en sus relaciones con los directivos.

Este perfil mixto (la mayoría en riesgo bajo, pero con segmentos relevantes en riesgo medio y alto), sugirió que la gestión de liderazgo en la institución educativa fue heterogénea, persistiendo áreas que requirieron fortalecimiento, especialmente en términos de participación, comunicación y apoyo directo al personal docente. Respalda y discutiendo este hallazgo, la literatura educativa y organizacional coincide en que el estilo de liderazgo influye directamente en el clima laboral, la motivación y el bienestar de los docentes. (Nole Rodríguez y otros, 2025) muestran en su investigación que cuando los liderazgos son percibidos como autoritarios, restrictivos o con poca apertura a la participación, se observa un

deterioro en variables relacionadas con la satisfacción laboral y la percepción de apoyo, incluso cuando una mayoría puede percibir inicialmente un liderazgo adecuado.

Los autores destacan que la existencia de percepciones de liderazgo insuficiente se asocia con mayor estrés docente, menor sensación de valoración profesional y mayor rotación de personal cuando no existen canales claros de comunicación y colaboración entre directivos y docentes. Esto permitió contrastar y profundizar en los datos: aunque la mayoría percibió el liderazgo de forma favorable (riesgo bajo), el segmento en riesgo medio y alto no solo representó malestar momentáneo, sino que constituyó una señal de alerta organizacional que requiere atención para evitar impactos negativos acumulativos sobre la motivación y el clima institucional.

En la dimensión de margen de acción y control, los resultados mostraron que el 57% de los docentes se situaron en riesgo bajo, lo que indicó una percepción aceptable de autonomía. No obstante, el 41% se ubicó en riesgo medio, evidenciando una proporción considerable de docentes que perciben restricciones en su capacidad de tomar decisiones o controlar cómo realizar sus tareas. Así mismo, el 2% en riesgo alto, pese a que representó una minoría, señaló la existencia de docentes que experimentaron una percepción más marcada de falta de control, situación que representa mayor vulnerabilidad al estrés.

Estos resultados permitieron inferir que, pese a que una parte mayoritaria del personal docente mantuvo cierto margen de autonomía, persistieron condiciones organizacionales que limitaron el control del trabajo para un grupo relevante, lo que pudo afectar negativamente su bienestar emocional y su disposición para afrontar exigencias institucionales. En este sentido, (Cortés Rodríguez, 2019) señala que la baja autonomía y la escasa participación en la toma de decisiones constituyen factores asociados al incremento del estrés laboral y al deterioro del bienestar docente, especialmente cuando las demandas laborales son elevadas y las

estructuras institucionales son rígidas. La autora destaca que cuando los docentes perciben un control limitado sobre sus actividades, se incrementa la sensación de inseguridad, presión y desgaste, lo que coincide con la presencia de riesgo medio y alto en esta dimensión.

Por su parte, la dimensión de organización del trabajo registró un porcentaje de 88% en riesgo bajo y 0% en riesgo alto, lo que reflejó que la estructura organizativa fue percibida como clara y funcional. No obstante, el 12 % en riesgo medio sugirió que algunos aspectos organizativos pueden presentar áreas de mejora, como la distribución de tareas o la comunicación interna. (Rodríguez Rodríguez & Játiva Morillo, 2024) en sus investigaciones sobre estrés y condiciones laborales docentes destacan que una organización laboral adecuada, con roles bien definidos y claridad de funciones, se asocia con menor tensión laboral y mayor satisfacción, mientras que la ambigüedad organizativa contribuye al estrés percibido.

La dimensión de Recuperación mostró que el 27% de los docentes se ubicó en riesgo bajo, lo cual evidenció que más de una cuarta parte de la población evaluada percibió una adecuada capacidad para descansar y desconectarse del trabajo tras una jornada laboral. Sin embargo, el 58% de los docentes se encontró en riesgo medio, lo que indicó que más de la mitad de la muestra enfrentó dificultades moderadas para descansar de forma efectiva, probablemente debido a la acumulación de tareas fuera del horario formal, como planificación de clases, calificación de actividades y preparación de materiales.

Por su parte, el 15% restante de docentes se situó en riesgo alto, lo que sugirió que este grupo presentó problemas significativos para separar el tiempo laboral del personal, con consecuencias observables como agotamiento físico y mental, dificultades de concentración, irritabilidad, y un incremento progresivo de la tensión emocional. Estos resultados reflejaron un patrón preocupante, ya que, aunque existió un segmento que percibió una recuperación

adecuada, la mayoría de los docentes presentó niveles medios y altos de dificultades en la recuperación, lo que pudo comprometer el bienestar general y el rendimiento profesional.

En ese contexto, (Chávez Castillo y otros, 2025) respalda y al mismo tiempo amplía la interpretación de estos hallazgos. Los autores señalan que el estrés laboral docente se asocia con síntomas como agotamiento, desmotivación y disminución del rendimiento, y que estos efectos negativos son más intensos cuando no existen mecanismos adecuados de afrontamiento y descanso efectivo tras la jornada educativa. El estudio explica que, frente a una alta carga de trabajo y la insuficiente disponibilidad de recursos de apoyo, los docentes enfrentan dificultades para desconectarse del trabajo y recuperar sus capacidades físicas y emocionales, lo cual coincide con la predominancia de riesgo medio y alto observada en este análisis. Además se discute como la falta de recuperación adecuada puede tener consecuencias acumulativas, afectando tanto la salud mental como la satisfacción con el trabajo docente.

La dimensión de Soporte y apoyo evidenció que el 46% de docentes se ubicó en riesgo bajo, lo que sugirió que casi la mitad del personal percibió relaciones de apoyo aceptables con colegas y superiores, así como disponibilidad de acompañamiento frente a dificultades laborales cotidianas. No obstante, un 48% de riesgo medio indicó que una proporción amplia de docentes percibió cierto grado de insuficiencia en el respaldo recibido, lo cual podría manifestarse en sensaciones de incomunicación, apoyo limitado para resolver conflictos o falta de recursos para afrontar demandas institucionales. Finalmente, el 6% de riesgo alto puso de manifiesto la presencia de un grupo de docentes que experimenta de manera marcada carencia de apoyo, lo que puede estar relacionado con sensaciones de aislamiento, inseguridad en el desempeño e incremento de la carga emocional ante dificultades diarias en el aula o fuera de ella.

Estas variaciones en los niveles de riesgo (bajo, medio y alto) reflejaron que, aunque una parte importante del personal percibieron cierto respaldo social y profesional, existió un porcentaje considerable que no goza de un apoyo sólido. La presencia de riesgo medio y alto sugirió vulnerabilidades en las dinámicas de cooperación, acompañamiento y respaldo emocional dentro de la institución, factores que son fundamentales para la percepción de seguridad, la integración en equipos de trabajo y la construcción de relaciones laborales positivas.

En este sentido, estudios sobre riesgos psicosociales en contextos educativos han encontrado que los niveles de apoyo social percibido están directamente asociados con la reducción del estrés laboral y con mejores condiciones de bienestar en los docentes. Por su parte, (Ventura Aguilar, 2024) encontró que un alto nivel de apoyo social se asoció con niveles moderados o menores de estrés laboral, lo que indica que cuando los docentes perciben mayor respaldo de colegas y supervisores, la afectación por factores psicosociales tiende a disminuir significativamente.

En contraste, el hecho de que casi la mitad de la muestra esté en riesgo medio señala que el apoyo social aún no es un elemento plenamente consolidado, lo que se alinea con evidencias de otras investigaciones en educación donde se identifica que la falta o insuficiencia de apoyo percibido se vincula con mayores niveles de tensión, conflictos interpersonales y percepción de inseguridad en la gestión del trabajo docente (Macías Niemes & Cedeño Barreto, 2018).

Por otra parte, en la dimensión de otros puntos importantes (general), aunque el 70% de docentes se ubicó en riesgo bajo en esta categoría global, el 4% en riesgo alto indicó que hay factores complementarios que están afectando a una fracción considerable de la población docente más allá de las dimensiones tradicionales. En esta dirección, el análisis de

riesgos psicosociales en docentes muestra que múltiples factores como la carga laboral, el acoso, la falta de apoyo y la incompatibilidad vida-trabajo interactúan para afectar el bienestar general de los educadores, lo que puede considerarse como un impacto acumulativo importante (Valencia-Gonzalez y otros, 2025)

La dimensión de acoso discriminatorio registró un porcentaje de 77% en riesgo bajo, lo que mostró que la mayoría percibieron niveles de discriminación; no obstante, el 2% en riesgo alto implicó que hay docentes que sí experimentaron situaciones de trato desigual o prejuicios que afectan su vida laboral. En ese sentido, la investigación sobre riesgos psicosociales en docentes indicó que, aunque ha discriminación no siempre es ampliamente reportada, cuando existe puede contribuir a una percepción de injusticia, malestar emocional y disminución de la motivación en quienes la experimentan (Valencia-Gonzalez y otros, 2025).

La dimensión de acoso laboral presentó uno de los resultados más críticos, con un 27% de docentes ubicados en riesgo alto. Esto evidencia la presencia de comportamientos negativos dentro del entorno educativo, tales como maltrato verbal, burlas, comentarios desoectivos, abuso de autoridades o conflictos interpersonales que generan un ambiente hostil. Estos comportamientos pueden provenir tanto de compañeros como de figuras directivas, y tienen un impacto profundo en la estabilidad emocional, la autoestima y la disposición para desempeñarse adecuadamente. La alta presencia de riesgo en esta dimensión refleja un problema serio dentro del clima laboral, que puede afectar la convivencia institucional, deteriorar el rendimiento y generar afectaciones psicológicas prolongadas.

De manera complementaria, investigaciones recientes realizadas en el contexto ecuatoriano confirman que la presencia de comportamientos hostiles y prácticas de acoso dentro de los centros educativos tiene efectos negativos en la salud y el bienestar de los

trabajadores. (Gavilanes Morejón y otros, 2024) refieren como los factores psicosociales negativos no solo deterioran la convivencia institucional, sino que también pueden traducirse en afectaciones físicas y psicológicas duraderas, reduciendo la calidad de vida de los docentes y comprometiendo su desempeño profesional.

El 10% de riesgo alto en la dimensión de acoso sexual es un indicador especialmente sensible, ya que revela la existencia de comportamientos inapropiados que afectan la integridad de los docentes. La presencia de insinuaciones, comentarios de connotación sexual no deseados o actitudes que vulneran la seguridad personal genera un clima de temor, incomodidad y desconfianza. Aunque no es la mayoría, este porcentaje es significativo porque incluso casos aislados tienen un profundo impacto emocional y laboral.

De la misma manera, estudios recientes en el ámbito educativo han señalado que las conductas de connotación sexual no deseadas no solo están presentes en instituciones públicas y privadas, sino que además suelen manejarse de manera insuficiente. Se ha identificado que, aunque docentes y estudiantes pueden experimentar situaciones incómodas o invasivas, persisten vacíos en los protocolos de denuncia y en los mecanismos de acompañamiento, lo que provoca que muchas personas no sepan cómo actuar ni a quién acudir para pedir apoyo (Díaz Alava y otros, 2025).

La dimensión de adicción al trabajo, con un 62% en riesgo bajo y solo un 1% en riesgo alto indica que la mayoría de docentes mantiene un equilibrio saludable entre su trabajo y otros aspectos de su vida. El bajo porcentaje de riesgo alto sugiere que solo unos pocos podrían estar presentando tendencias de hipercompromiso o dificultad para desconectarse del trabajo. Complementariamente, estudios de riesgos psicosociales señalan que la adicción al trabajo, aunque no siempre prevalente, puede asociarse con altos niveles de exigencia interna

y esfuerzo excesivo, lo cual puede deteriorar gradualmente el bienestar emocional y la calidad de vida del docente afectado (Díaz Patiño & Anaya Velasco, 2022).

La dimensión de condiciones de trabajo también presenta niveles elevados, con un 22% en riesgo alto. Esto sugiere que una parte importante del personal docente labora en condiciones que no son óptimas, como infraestructura inadecuada, falta de recursos, ambientes poco confortables o materiales insuficientes para desarrollar con eficiencia sus actividades. Estas condiciones afectan tanto el trabajo pedagógico como la salud física, generando molestias, fatiga y frustración. Además, las deficiencias en el entorno laboral incrementan la percepción de desgaste y dificultan el cumplimiento de las responsabilidades diarias.

En concordancia con estos resultados, investigaciones recientes han señalado que las condiciones laborales influyen de forma directa en la motivación, el desempeño y la salud emocional del personal docente. (Charria Ortiz y otros, 2022) resalta que cuando los educadores perciben limitaciones en la infraestructura, escasez de recursos o ambientes poco confortables, aumentan sus niveles de estrés y se reduce su satisfacción laboral.

En la dimensión de Doble presencia, el 7% de los docentes se encuentran en riesgo alto, lo que indica dificultades para equilibrar las demandas laborales con las responsabilidades familiares. Este resultado refleja que ciertos docentes experimentan una sobrecarga emocional al intentar responder simultáneamente a obligaciones en el trabajo y en el hogar. La falta de equilibrio entre estas áreas pueden generar estrés, tensión emocional, irritabilidad y poca disponibilidad para el descanso. En el caso de los docentes, el trabajo suele extenderse fuera de la jornada laboral, disminuyendo el tiempo para la familia y aumentando la sensación de agotamiento.

En línea con esta situación, (Molina Gutiérrez y otros, 2023) señalan que la dificultad para conciliar las responsabilidades laborales con las exigencias del ámbito familiar genera una presión constante que afecta el bienestar emocional de los docentes. Los autores destacan que, cuando las tareas académicas se extienden más allá de la jornada formal, se reduce el tiempo destinado al descanso y a la convivencia familiar, produciendo agotamiento, tensión y una sensación persistente de desequilibrio entre ambas esferas. Esta descripción coincide con las manifestaciones observadas en los docentes evaluados, quienes experimentan una doble carga que incrementa su fatiga y limita su capacidad de recuperación diaria.

La dimensión de Salud autopercebida refleja un 22% de riesgo alto, lo cual indica que una parte significativa de los docentes percibe un deterioro en su bienestar físico y emocional. Esta percepción puede estar asociada a síntomas como cansancio constante, dolores musculares, estrés acumulado, dificultades para dormir o sensación general de malestar. Estos resultados sugieren que la experiencia laboral está impactando negativamente la salud del personal, lo que puede afectar la calidad de su desempeño y su satisfacción con el trabajo.

En este sentido, (Noroña Salcedo y otros, 2021) señalan que la percepción de malestar físico y emocional entre los docentes suele manifestarse a través de síntomas como cansancio persistente, tensión muscular, alteraciones del sueño y sensación de agotamiento generalizado, especialmente cuando las condiciones laborales demandan un esfuerzo sostenido. Los autores plantean que esta percepción deteriorada de la salud está vinculada con el incremento de cargas mentales y emocionales propias de ejercicio docente, lo que afecta tanto el bienestar personal como la motivación para desenvolverse en el entorno educativo.

Análisis de resultados por género – Riesgos Psicosociales

Tabla 11

Resultados por género - Riesgos Psicosociales

RESULTADO POR DIMENSION DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL - GÉNERO						
Total, de población: 81	Femenino			Masculino		
	61 (75%)			20 (25%)		
Dimensión:	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	43%	46%	11%	50%	45%	5%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	80%	18%	2%	70%	30%	0%
Dimensión 3. Liderazgo	84%	10%	7%	75%	25%	0%
Dimensión 4. margen de acción y control	56%	41%	3%	60%	40%	0%
Dimensión 5. Organización del trabajo	89%	11%	0%	85%	15%	0%
Dimensión 6. recuperación	23%	57%	20%	40%	60%	0%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	46%	48%	7%	45%	50%	5%

Dimensión 8. Otros puntos importantes	72%	25%	3%	65%	30%	5%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	74%	23%	3%	85%	15%	0%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	30%	39%	31%	55%	30%	15%
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	70%	23%	7%	60%	20%	20%
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	61%	38%	2%	65%	35%	0%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	49%	31%	20%	25%	45%	30%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	54%	39%	7%	40%	50%	10%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	77%	20%	3%	75%	20%	5%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	41%	39%	20%	50%	20%	30%

Nota. Elaborado por Juliana Roca y Maria Fernanda Moreira. Fuente: Docentes de instituciones educativas del sector público de Manta.

El análisis comparativo entre mujeres y hombres permitió identificar diferencias importantes en cuanto a la percepción de los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral docente. Con una población conformada mayoritariamente por mujeres (75%), los resultados muestran que, aunque ambos grupos enfrentan condiciones laborales similares, la forma en que experimentan los factores de riesgo varía significativamente.

En cuanto a la dimensión de carga y ritmo de trabajo, se observó que el 11 % de las mujeres se encuentra en riesgo alto, mientras que en los hombres este valor corresponde solo al 5%. Esto indica que las docentes experimentan con mayor intensidad la presión derivada de sus actividades, posiblemente debido al volumen de tareas pedagógicas, administrativas y extracurriculares que deben asumir. Esta diferencia sugiere que la sobrecarga laboral afecta al grupo femenino, generando mayor desgaste emocional y físico.

En concordancia con esa diferencia, (Cabezas Auquilla & Martínez Yacelga, 2024) indican que, en contextos laborales docentes, las mujeres tienden a percibir mayores niveles de exigencia relacionados con la carga y el ritmo de trabajo que los hombres. Los autores señalan que estas diferencias pueden estar asociadas no solo a las funciones laborales directas, sino también a las expectativas sociales y profesionales que recaen de manera diferenciada sobre las mujeres, lo que incrementa la percepción de presión y desgaste emocional. Este planteamiento respalda que la mayor proporción de mujeres en riesgo alto en la dimensión de carga y ritmo de trabajo podría estar influenciada por factores de género que intensifican la carga percibida y el impacto físico y emocional de las demandas laborales.

En el caso de desarrollo de competencias, aunque la mayoría de los docentes se ubica en riesgo bajo, las mujeres presentan un 2% de riesgo alto, mientras que los hombres no registran presencia en esta categoría, lo que refleja que algunas docentes podrían enfrentar mayores desafíos relacionados con la actualización profesional o la adquisición de nuevas

habilidades requeridas por el sistema educativo. (Caldera-Chirinos, 2025) señala que el desarrollo de competencias docentes no depende únicamente de la formación inicial, sino del acceso continuo a procesos de actualización y capacitación profesional. Los autores plantean que, cuando existen limitaciones en la formación permanente, los docentes pueden experimentar inseguridad frente a nuevas exigencias pedagógicas, tecnológicas y metodológicas, lo que incrementa la percepción de dificultad para responder adecuadamente a las demandas del sistema educativo.

En la dimensión de liderazgo, los datos revelan que el 7% de las mujeres se sitúa en riesgo alto, mientras que los hombres no reportan valores críticos. Esto evidencia que las docentes podrían percibir con mayor intensidad dificultades en la relación con los directivos, ya sea por estilos de liderazgo poco participativos, falta de apoyo o comunicación limitada. (Bueno de la Fuente & De la Fuente Anuncibay, 2024) en sus estudios sobre género y liderazgo muestran que las mujeres y los hombres tienen a percibir y a ejercer el liderazgo de manera diferente, lo cual puede influir en cómo se vivencian las relaciones con las autoridades dentro del entorno laboral. Los autores indican que, históricamente se han asociado características de liderazgo distintas a cada género, como el asertividad y la toma de decisiones con lo masculino, frente a la empatía y la colaboración con lo femenino, lo que puede provocar que las mujeres experimenten de manera más crítica estilos autoritarios o poco participativos en contextos jerárquicos, y que esto impacte su percepción del apoyo y la comunicación con directivos.

Así mismo, para (Ramírez Yela y otros, 2025) los estilos de liderazgo adoptados por las autoridades educativas influyen de manera determinante en el clima institucional percibido por el personal docente. Según los autores, cuando el liderazgo se ejerce con predominio de estilos autoritarios o indiferentes, los docentes tienden a percibir un ambiente laboral desfavorable, con baja confianza, escasa cooperación y limitada motivación, lo que

puede explicar por qué algunas mujeres docentes experimentan mayor dificultad en la relación con sus directivos.

A nivel de margen de acción y control, las mujeres presentan un 3% de riesgo alto, mientras que los hombres no registran presencia en esta categoría, lo que sugiere que ellas podrían experimentar mayor limitación en la toma de decisiones dentro de su práctica profesional. No obstante, ambos grupos concentran un porcentaje considerable en riesgo medio, lo que indica que la autonomía es un aspecto que requiere fortalecimiento a nivel institucional. (Monsalve-Castro y otros, 2024) han encontrado diferencias asociadas al género en aspectos vinculados a la autonomía y al significado del trabajo, donde las mujeres tienden a expresar percepciones distintas sobre el control y la toma de decisiones en su empleo en comparación con los hombres, evidenciando que las condiciones socioculturales y las expectativas tradicionales pueden limitar la percepción de autonomía efectiva de los trabajadores dentro de sus roles profesionales.

Por su parte, la dimensión de organización del trabajo se muestra como una de las más estables, ya que ninguno de los dos grupos presenta niveles de riesgo alto. Sin embargo, la dimensión de recuperación evidencia una importante diferencia entre los géneros. El 20% de las mujeres se encuentra en riesgo alto, mientras que los hombres no presentan casos en esta categoría, lo que demuestra que las docentes enfrentan mayores dificultades para descansar, desconectarse del trabajo y recuperar energía después de la jornada laboral. La acumulación de responsabilidades laborales y familiares parece impactar directamente a este grupo, convirtiendo la falta de recuperación en uno de los riesgos psicosociales más críticos para las mujeres.

En relación con esta diferencia, (Martínez Tur y otros, 2021) señalan que las mujeres trabajadoras presentan mayores dificultades para la recuperación física y emocional debido a

la coexistencia de demandas laborales y responsabilidades domésticas y de cuidado, fenómeno que se intensifica en profesionales altamente demandantes como la docencia. Los autores explican que esta doble carga limita los tiempos de descanso efectivo y favorece la aparición de fatiga crónica, agotamiento emocional y dificultades para desconexión laboral, lo que permite comprender por qué las mujeres reportan con mayor frecuencia niveles elevados de riesgo en la dimensión de recuperación.

En relación con estas diferencias, el análisis sobre riesgos psicosociales y estrés laboral en docentes sostiene que la interferencia del trabajo en la vida personal y la falta de pausas y períodos de recuperación adecuados contribuyen de manera significativa al malestar físico y emocional de los docentes, especialmente cuando las demandas laborales se extienden fuera de la jornada formal (Vizuet Arza & Moreira Macías, 2025).

En cuanto al soporte y apoyo, tanto mujeres como hombres reportan niveles de riesgo alto, aunque con porcentajes ligeramente distintos (7% y 5% respectivamente). Estos resultados indican que, aunque existe un sentido de compañerismo en general, hay docentes que sienten falta de acompañamiento, comunicación insuficiente o ausencia de respaldo emocional, lo cual puede afectar la sensación de seguridad y la integración dentro del equipo de trabajo. En ese sentido, (Gálvez Galarza, 2020) indica que cuando los educadores perciben un bajo nivel de respaldo social en su entorno, se incrementa su vulnerabilidad frente al estrés y al desgaste profesional, lo que puede traducirse en sensaciones de rechazo, inseguridad y limitación en la integración dentro del equipo de trabajo. Al contrario de ello, la autora plantea que el apoyo social percibido por parte de compañeros y superiores pueden moderar significativamente el agotamiento emocional en docentes, al facilitar el intercambio de experiencias, el acompañamiento emocional y la cooperación en la gestión de demandas laborales.

La dimensión general de “Otros puntos importantes” muestra valores de riesgo alto en ambos grupos, aunque ligeramente mayores en los hombres. Dentro de esta categoría, los subtemas evidencian matices específicos que afectan de forma distinta a mujeres y hombres. En el caso del acoso discriminatorio, las mujeres registran un 3% de riesgo alto, mientras que los hombres no reportan casos, lo que sugiere que las docentes podrían estar más expuestas a situaciones relacionadas con la discriminación por género, edad, ideas u otros factores personales. (Aqueveque Muñoz y otros, 2025), añaden que, en el ámbito educativo, la discriminación y maltrato dirigidos hacia el personal docente se manifiestan de forma más recurrente en mujeres, reflejándose en una mayor cantidad de denuncias de violencia y discriminación de género en comparación con sus pares varones.

El acoso laboral constituye uno de los resultados más críticos, especialmente para las mujeres, quienes presentan un 31% de riesgo alto, frente al 15% registrado por los hombres, lo que demuestra que las docentes enfrentan con mayor frecuencia situaciones de maltrato, descalificaciones o conflictos interpersonales que afectan su estabilidad emocional y el clima laboral. Esta problemática, según (Acosta Villa y otros, 2020) se suele manifestar a través de conductas de comunicación deficiente, desvalorización de la capacidad profesional y hostilidad interpersonal, lo que deteriora el clima organizacional y afecta el bienestar emocional de los docentes. Además, las experiencias de acoso y maltrato dentro del centro educativo no solo comprometen la satisfacción en el trabajo, sino que también crean barreras de reconocimiento profesional y la participación en la comunidad laboral, lo que permite comprender por qué las mujeres, con un 31% de riesgo alto, podrían estar más expuestas a estas situaciones en comparación con los hombres.

El acoso sexual presenta una distribución llamativa: el 7% de las mujeres se sitúa en riesgo alto, mientras que entre los hombres este valor asciende al 20%. Estos porcentajes

evidencian que los docentes varones perciben mayor presencia de situaciones incómodas o comportamientos inapropiados, afectando su seguridad emocional dentro del entorno laboral.

En ese mismo orden de ideas, (Maldonado Montoya y otros, 2025) señalan que la percepción de acoso sexual entre docentes y administrativos en el entorno universitario evidencia que este tipo de conductas puede manifestarse de múltiples formas que afectan la seguridad, la confianza y el bienestar emocional de quienes las experimentan. En su trabajo, los autores describen que tanto hombres como mujeres identifican comportamientos invasivos, insinuaciones no deseadas o situaciones incómodas que vulneran su integridad en el ámbito laboral, lo cual permite comprender que la mayor proporción de hombres en riesgo alto en esta dimensión podría estar asociada con percepciones y vivencias particulares de este grupo en relación con las interacciones sociales dentro de la institución educativa.

En la dimensión de adicción al trabajo, el riesgo alto aparece únicamente en las mujeres, con un 2% lo que muestra una tendencia de algunas docentes a sobre comprometerse con sus tareas y prolongar la jornada laboral, algo que no se observa entre los hombres. De manera opuesta, (Valenzuela Mendieta & Villegas Collaguazo, 2023) en su evaluación de la adicción al trabajo en una muestra ecuatoriana señalan que, los hombres presentan una probabilidad significativamente mayor de desarrollar comportamientos asociados con la adicción al trabajo en comparación con las mujeres, lo que refleja que los factores psicosociales vinculados al exceso de compromiso laboral pueden operar de manera diferencial según el género. Según los autores, esta mayor probabilidad entre los hombres podría estar relacionada con patrones culturales, expectativas laborales o formas de afrontamiento del estrés, lo que permite comprender por qué, en la muestra estudiada la proporción de riesgo alto es baja, sin embargo, las experiencias y manifestaciones pueden variar entre ambos géneros.

Las condiciones del trabajo son una dimensión crítica para ambos grupos, aunque con mayor afectación en los hombres, quienes presentan un 30% de riesgo alto, en comparación con el 20% de las mujeres. Los resultados sugieren que los docentes varones perciben mayores dificultades de infraestructura, disponibilidad de recursos o confort en el ambiente laboral. Así mismo, (Zambrano & Matabanchoy, 2022) plantean que los roles de género influyen en la percepción de las condiciones laborales de los docentes, ya que las expectativas, normas y funciones asignadas socialmente a mujeres y hombres pueden incidir en como cada grupo experimenta su entorno de trabajo, En ese sentido, señala que estas diferencias de roles afectan aspectos ambientales y organizacionales del trabajo docente, lo cual puede traducirse en una percepción más crítica de las condiciones de infraestructura, disponibilidad de recursos y confort laboral por parte de algunos grupos.

La dimensión de doble presencia, relacionada con el equilibrio entre trabajo y vida familiar, también afecta a ambos grupos: el 7% de las mujeres y el 10% de los hombres se ubican en riesgo alto, lo que indica que ambos enfrentan dificultades para armonizar sus responsabilidades personales y profesionales, aunque los hombres reportan una afectación ligeramente mayor. En concordancia con lo hallado, (Díaz-Lobo & Alarcón-Vásquez, 2024) explican que las demandas propias de la labor docente (preparación de clases, atención a estudiantes y las obligaciones institucionales) pueden generar un conflicto entre las esferas laboral y familiar que afecta el equilibrio trabajo-vida personal. Los autores resaltan, que este conflicto se manifiesta cuando las responsabilidades del trabajo consumen tiempo y energía que, de otro modo, estarían disponibles para atender obligaciones familiares, lo que, a su vez, repercute en la satisfacción laboral y el bienestar general.

La estabilidad laboral y emocional muestra valores bajos en ambos grupos, aunque los hombres presentan un 5% en riesgo alto frente al 3% de las mujeres, señalando que una minoría podría experimentar inseguridad en su situación laboral. En relación con esta

situación, en una investigación sobre salud mental y satisfacción laboral en docentes señala que la percepción de estabilidad laboral está estrechamente vinculada con el bienestar emocional de los educadores; cuando los docentes perciben una mayor incertidumbre laboral o una menor estabilidad en su posición, este tiende a asociarse con un impacto negativo en su salud mental y emocional, generando mayores niveles de preocupación, ansiedad y desgaste emocional (Caamaño-Vega y otros, 2025).

Por último, la dimensión de salud auto percibida se posiciona como una de las dimensiones más críticas en ambos géneros. Las mujeres presentan un 20% en riesgo alto, mientras que los hombres alcanzan un 30%, lo cual evidencia que una parte importante del personal docente percibe afectaciones en su bienestar físico y emocional, posiblemente relacionadas con el estrés acumulado, la sobrecarga laboral y el desgaste en general.

En ese sentido, (Noroña Salcedo & Vega Falcón, 2022) señalan que, en la autopercepción de salud laboral de docentes, un porcentaje considerable de profesionales manifiesta síntomas psicósomáticos como falta de energía, dolores de cabeza y cansancio generalizado, lo cual refleja un deterioro de su bienestar físico y emocional asociado a las exigencias de su labor. Según estos autores, estos síntomas no solo se vinculan con factores como la sobrecarga de trabajo y el estrés percibido, sino que también pueden estar relacionados con la ansiedad ante la posibilidad de perder el empleo o con la dificultad de equilibrar las múltiples demandas propias de la profesión.

En conjunto, los resultados muestran que las mujeres presentan niveles más altos en dimensiones relacionadas con la sobrecarga, la recuperación y el acoso laboral, mientras que los hombres reportan mayores dificultades en las condiciones del trabajo, el acoso sexual y la percepción de salud. Ambos grupos coinciden en riesgos elevados en áreas como acoso laboral, condiciones del trabajo y salud auto percibida, lo que indica que estos factores

representan focos críticos que afectan de manera transversal al grupo docente dentro de las instituciones educativas evaluadas.

Resultados del Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

El análisis de resultados obtenidos a partir del MBI permitió conocer el nivel de burnout presente en los docentes de las instituciones educativas evaluadas, considerando las dimensiones previamente mencionadas. A partir de estos resultados, fue posible evidencia el grado de desgaste profesional que experimenta el personal docente en relación con las condiciones laborales propias del contexto educativo público, así como la forma en que las exigencias del trabajo influyen el bienestar emocional y en la percepción de su desempeño profesional.

En este contexto, el burnout se comprende como una respuesta asociada al estrés laboral crónico, el cual puede manifestarse a través de actitudes negativas hacia el trabajo, la institución y el ejercicio profesional. Estas manifestaciones no solo afectan el rendimiento laboral, sino también el estado emocional y la salud mental de los trabajadores (Román et al., 2021). El análisis de las dimensiones evaluadas permitió no solo identificar la presencia del síndrome, sino también conocer el nivel de intensidad con el que se presentan sus características, ofreciendo una visión más clara del estado psicosocial de los docentes participantes.

De esta manera, los resultados obtenidos constituyen un aporte relevante para dar respuesta a la segunda pregunta de investigación planteada (¿Qué nivel de burnout presentan los docentes en función de las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal?), permitiendo una interpretación diferenciada del síndrome en función de cada una de estas dimensiones.

Análisis de resultados generales del MBI

Tabla 12

Resultados globales - Síndrome de Burnout

Dimensión evaluada	Valores de referencia	N° de colaboradores evaluados	Porcentaje total
Cansancio emocional	Bajo (0-18)	31	38,27 %
	Medio (19-26)	15	18,52%
	Alto (27-54)	35	43,21%
	Total:	81	100%
Despersonalización	Bajo (0-5)	40	49,38%
	Medio (6-9)	25	30,87%
	Alto (10-30)	16	19,75%
	Total:	81	100%
Realización personal	Bajo (0-33)	11	13,58%
	Medio (34-39)	15	18,52%
	Alto (40-56)	55	67,90%
	Total:	81	100%

Nota. Elaborado por Juliana Roca y Maria Fernanda Moreira. Fuente: Docentes de instituciones educativas del sector público de Manta.

En relación con la dimensión **agotamiento emocional**, los resultados muestran que el 38,27% (31) de los docentes se ubica en un nivel bajo, lo que indica que este grupo logra manejar de forma adecuada las exigencias emocionales derivadas del trabajo docente y cuenta con recursos personales para enfrentar su jornada laboral sin mayores dificultades.

Sin embargo, un 18,52% (15) presenta un nivel medio, lo cual puede interpretarse como la presencia de episodios de estrés que, si bien no son constantes, pueden afectar su bienestar emocional. Este grupo representa una señal de alerta temprana, ya que el desgaste podría incrementarse si no se implementan medidas preventivas de manera oportuna.

Por otro lado, resulta preocupante que el 43,21% (35) de los docentes alcanza un nivel alto de agotamiento emocional, lo que representa un indicador crítico, dado que casi la mitad de la población evaluada experimenta una fatiga emocional significativa vinculada a la carga laboral, la presión institucional y las múltiples exigencias del sistema educativo. Estos hallazgos coinciden con lo señalado por Díaz (2020), quien identificó que el 29% de los docentes de una unidad educativa presentaba niveles elevados de cansancio emocional, asociados a factores como la conducta estudiantil, la falta de un ambiente laboral positivo, las exigencias económicas y procesos burocráticos.

Asimismo, Rodríguez, Guevara y Viramontes (2017), citado en Posada et al., (2024) señalan que la labor docente implica una multiplicidad de funciones dentro y fuera del aula, que incluyen la interacción con estudiantes, colegas y padres de familia, la elaboración de planes curriculares, la evaluación del aprendizaje y la participación en actividades organizativas. Esta diversidad de tareas exige un esfuerzo físico y mental sostenido, que, sumado a factores como el elevado número de estudiantes por aula y las problemáticas personales y académicas que éstos presentan, favorece la aparición de estados de cansancio y agotamiento crónico, ampliamente reportados en la literatura.

De manera general, los resultados de esta dimensión muestran la presencia de un riesgo psicosocial importante a considerar, lo que confirma que la labor docente continúa siendo una profesión expuesta a elevados niveles de estrés y desgaste emocional. Esta situación pone de

manifiesto la necesidad de desarrollar acciones concretas de apoyo y prevención orientadas al cuidado del bienestar emocional de los docentes.

Respecto a la dimensión **despersonalización**, se observa que el 49,38% (49 docentes) se ubica en un nivel bajo, lo que sugiere que una parte importante de los participantes mantiene una relación emocional adecuada con su trabajo y conserva actitudes positivas hacia los estudiantes y el contexto educativo en el que se desempeña. Sin embargo, un 30,87% (25) de los trabajadores de las instituciones educativas presentan un nivel medio en esta dimensión, lo cual puede interpretarse como una manifestación progresiva de actitudes poco empáticas ante ciertas circunstancias, que podría estar relacionado con el estrés derivado de las exigencias laborales, pero que también puede escalar si las condiciones laborales no mejoran.

Adicionalmente, el 19,75% (16) presenta niveles elevados de despersonalización, lo que indica la presencia de actitudes distantes, irritabilidad o desconexión emocional. Estas respuestas suelen funcionar como mecanismos de defensa ante el agotamiento prolongado y pueden repercutir negativamente en la calidad del desempeño docente. Desde esta lógica, Bracho-Paz (2020), señala que el profesional despersonalizado tiende a apartarse tanto de quienes reciben su trabajo como de sus propios colegas, mostrando comportamientos irritables, sarcásticos o despectivos, atribuyendo a los demás la responsabilidad de sus frustraciones y del deterioro en su rendimiento laboral.

En términos generales, estos resultados indican que un porcentaje significativo de docentes presenta algún nivel de distanciamiento emocional, situación que puede relacionarse con el desgaste que se va acumulando a lo largo del tiempo y con la exposición a factores de riesgo psicosocial dentro del entorno laboral.

Respecto a la dimensión **realización personal**, los resultados muestran un panorama un poco más positivo. El 67,90% (55 docentes) se ubica en un nivel alto, lo que menciona que la

mayoría percibe su trabajo como significativo, se siente capaz de cumplir con sus funciones y mantiene un compromiso activo con su desempeño profesional. Este componente funciona como un factor protector ante el burnout, ya que favorece la motivación, la autoeficacia y la resiliencia frente a las demandas del trabajo docente.

Por otro lado, un 18,52% (15) se ubica en el nivel medio, lo que evidencia una percepción fluctuante de logro, posiblemente influenciada por situaciones altamente variadas como condiciones laborales limitantes para el crecimiento personal y profesional, además de cargas excesivas de trabajo o desbalanceadas, entre otras.

Finalmente, un 13,58% presenta baja realización personal, siendo este un indicador que refleja sentimientos de ineficiencia y desmotivación. De acuerdo con Bracho-Paz (2020), en estas condiciones la persona tiende a valorar su desempeño de manera negativa y comienza a manifestar un conjunto de síntomas que abarcan aspectos cognitivos, físicos y emocionales; además, surgen percepciones de poca eficacia y sentimientos de fracaso profesional, especialmente cuando el trabajador reconoce que las exigencias del entorno superan su capacidad para afrontarlas adecuadamente, dando lugar a generar actitudes negativas hacia sí mismo y hacia su labor, una disminución en la interacción interpersonal, bajo rendimiento, deterioro de la autoestima y una mejor tolerancia frente a la presión laboral. Al coexistir la sintomatología descrita con altos niveles de cansancio emocional y despersonalización, se puede aumentar considerablemente el riesgo de desarrollar burnout, reforzando la necesidad de intervenciones orientadas al fortalecimiento del bienestar psicológico y del ambiente laboral docente.

Análisis de resultados por prevalencia

Tabla 13

Resultados por prevalencia - Síndrome de Burnout

Variables	F	Porcentaje total
Burnout	4	4,94%
Indicios de Burnout	62	76,54%
Sensación de logro	15	18,52%
Total	81	100%

Nota. Elaborado por Juliana Roca y Maria Fernanda Moreira. Fuente: Docentes de instituciones educativas del sector público de Manta.

Los resultados evidencian que el 4,94% (4 docentes) cumplió con los criterios correspondientes a la categoría **burnout**. Si bien este porcentaje resultó reducido, representó casos en los que se observó un deterioro significativo del bienestar emocional, caracterizado por altos niveles de agotamiento emocional, presencia de actitudes de despersonalización y una baja percepción de realización personal. Es evidente que estos casos requieren atención prioritaria, debido a que el burnout consolidado se asocia con consecuencias significativas a nivel individual e institucional, tales como ausentismo laboral, afectaciones en la salud mental y física, y disminución del desempeño profesional.

La literatura coincide en señalar que, aunque el porcentaje de docentes con burnout claramente establecido suele ser menor en comparación con aquellos que presentan indicios de desgaste, su impacto es considerable. Araoz et al., (2021) indican que los docentes con niveles elevados de burnout presentan mayores afectaciones en su salud mental y física, manifestadas a través de síntomas como fatiga persistente, irritabilidad, trastornos del sueño y desmotivación laboral. Asimismo, estos autores destacan que el burnout consolidado se

asocia con una disminución significativa del desempeño profesional y con dificultades para mantener relaciones interpersonales positivas dentro del entorno educativo.

Por otro lado, la mayoría de los participantes (76,54), es decir, 62 docentes, se ubican en la categoría de indicios de burnout. Este resultado es importante, ya que indica que más la mitad de la población estudiada presenta señales iniciales o moderadas de desgaste emocional. Este nivel de prevalencia indica la presencia de factores de riesgo psicosocial persistentes en el entorno laboral, entre los que destacan la elevada carga de trabajo, las demandas administrativas, las complejidades en la gestión del aula y la limitada disponibilidad de apoyo institucional.

Bajo esta lógica, investigaciones previas señalan que la sobrecarga laboral en el ámbito educativo puede manifestarse tanto de manera cuantitativa, relacionada con el número excesivo de estudiantes por docente, como cualitativa, vinculada a la atención de problemáticas conductuales, dificultades de aprendizaje y situaciones de conflicto dentro del aula. Al respecto, Aguilar y Mayorga (2020) que en casos excepcionales se puede observar hasta 500 estudiantes por profesor, lo que representa una exigencia claramente excesiva. Esta realidad incrementa de forma sostenida las demandas sociales, cognitivas y organizativas del trabajo docente, manteniendo a los profesionales en un estado constante de presión y desgaste.

Aunque los docentes ubicados en esta categoría aún no presentan un burnout claramente definido, se encuentran en una condición de vulnerabilidad que, de no ser atendida mediante intervenciones preventivas y estrategias de acompañamiento institucional, podría evolucionar hacia niveles más severos de agotamiento y afectación del bienestar emocional.

Por último, 15 docentes (18,52) fueron clasificados en la categoría de sensación de logro, lo que refleja una adecuada percepción de eficacia personal y satisfacción con su desempeño profesional. Este grupo constituye un factor protector dentro de la institución, ya que la realización personal se ha identificado como un elemento clave para contrarrestar los efectos del estrés laboral y reducir la probabilidad de desarrollar el síndrome de Burnout. Organismos Internacionales han señalado que el fortalecimiento de los recursos personales, como la autoeficacia y la motivación, contribuye significativamente al bienestar psicológico y a la prevención del agotamiento laboral (OMS, 2022).

No obstante, el reducido porcentaje de docentes que experimenta esta sensación de logro, en comparación con aquellos que presentan indicios de burnout, evidencia la necesidad de reforzar los recursos personales y organizacionales, así como de promover entornos laborales saludables que protejan la salud mental y el bienestar del profesorado (Marsollier, 2021; OIT, 2022).

Este análisis de prevalencia permite evidenciar la necesidad de implementar estrategias para abordar los factores que contribuyen al síndrome de burnout en los docentes. En este sentido, resulta fundamental que las instituciones educativas establezcan políticas y programas de apoyo orientados a garantizar el bienestar emocional del profesorado, incorporando mecanismos de detección temprana que permitan identificar a los docentes con indicios de burnout y aplicar acciones preventivas de manera oportuna con el objetivo de no ascender a niveles problemáticos de burnout.

Siguiendo esta lógica, resulta imprescindible garantizar el acceso a servicios de apoyo psicológico dirigidos al personal docente, con el propósito de brindar acompañamiento emocional a quienes se encuentran en situación de riesgo. Los departamentos de consejería estudiantil (DECE) podrían desempeñar un rol fundamental, ampliando su campo de acción

más allá de la atención exclusiva de las problemáticas estudiantiles, incorporando estrategias de apoyo psicológico orientadas al bienestar de los docentes. La intervención psicológica temprana constituye un recurso clave para reducir los efectos del estrés prolongado y prevenir su progresión hacia un cuadro de burnout consolidado. Estas acciones no solo contribuirían al fortalecimiento de la salud mental de los docentes, sino que también repercutirían de manera positiva en su desempeño profesional y en la calidad del proceso educativo.

Otro aspecto relevante es promover la mejora del clima organizacional dentro de las instituciones educativas, fomentando espacios de trabajo más colaborativos, participativos y de apoyo mutuo. Un ambiente laboral positivo, en el que los docentes se sientan reconocidos y respaldados por la gestión institucional, favorece la disminución de actitudes de distanciamiento emocional y fortalece el compromiso con la labor educativa. Araoz et al., (2021) señalan que una valoración positiva del clima organizacional por parte de los docentes actúa como un factor protector y se relaciona con la presencia de bajos niveles del síndrome de burnout, ya que fortalece el bienestar psicológico y reduce los niveles de desgaste emocional asociados a las exigencias educativas laborales.

Finalmente, se recomienda incorporar programas de apoyo emocional, estrategias de gestión del estrés y acciones orientadas al correcto equilibrio entre la vida laboral y personal, las cuales podrían beneficiar de manera significativa a los docentes y contribuir al fortalecimiento de la calidad educativa (Briceño, 2024).

Propuesta de intervención – Riesgos Psicosociales y Síndrome de Burnout

Tabla 14

Plan de acción - Riesgos Psicosociales

Dimensión	Objetivo específico	Estrategia de Intervención	Actividades	Responsables	Población objetivo	Indicadores de evaluación
Liderazgo	Fortalecer estilos de liderazgo participativos, equitativos y comunicativos en la gestión institucional.	Formación en liderazgo educativo con enfoque psicosocial y de género.	Talleres de liderazgo participativo. Espacios de diálogo entre autoridades y docentes. Evaluación periódica del clima institucional.	Autoridades institucionales. Capacitadores Externos.	Directivos y docentes.	100% de autoridades capacitadas. Incremento mínimo del 10% en la percepción positiva del liderazgo.

						Reducción de 5% en riesgo medio y alto.
Margen de acción y control	Incrementar la autonomía y participación docente en la toma de decisiones académicas.	Estrategias de empoderamiento y participación docente.	Conformación de comités académicos. Inclusión docente en planificación institucional. Revisión participativa de normas internas.	Autoridades institucionales. Coordinaciones académicas.	Personal docente.	Participación de al menos 60% del personal docente en espacios de toma de decisiones. Incremento del 10% en la percepción de autonomía laboral. Disminución del riesgo medio en

						esta dimensión en al menos 6%
Recuperación	Reducir la fatiga y favorecer la recuperación física y emocional del personal docente.	Promoción del descanso, autocuidado y desconexión laboral.	Pausas activas durante la jornada. Sensibilización sobre descansos y límites laborales. Ajuste en distribución de carga laboral.	Comité de seguridad y salud. DECE	Personal docente.	Implementación de pausas activas en al menos 70% de las jornadas. Participación de al menos 75% de los docentes en actividades de sensibilización. Reducción del riesgo alto en recuperación en al menos 5% y del

						riesgo medio en 8%.
Doble presencia (laboral-familiar)	Favorecer el equilibrio entre responsabilidades laborales y familiares.	Políticas institucionales de conciliación trabajo – familia.	Revisión de carga laboral por género. Apoyo psicoeducativo desde el DECE.	Autoridades institucionales. DECE.	Personal docente.	Al menos 70% de los docentes reporta mayor facilidad para conciliar responsabilidades laborales y familiares. Disminución del riesgo medio y alto en al menos 6%.

SopORTE y apoyo	Fortalecer el acompañamiento institucional y el apoyo emocional entre colegas.	Creación de redes de apoyo psicosocial.	Espacios de contención emocional. Trabajo colaborativo entre pares. Derivación oportuna al DECE.	DECE Autoridades institucionales.	Personal docente.	Participación de mínimo 65% del personal docente. Incremento del 105 en la percepción de apoyo institucional. Reducción del riesgo medio y alto en al menos 7%.
Organización del trabajo	Optimizar la planificación y distribución de las tareas docentes.	Clarificación de roles y mejora de procesos organizativos.	Revisión de funciones docentes.	Autoridades institucionales. Coordinaciones académicas.	Personal docente.	Socialización de funciones al 100% del personal docente.

			<p>Ajuste de cronogramas académicos.</p> <p>Socialización de responsabilidades.</p>			<p>Reducción del riesgo medio en esta dimensión en al menos 4%.</p> <p>Incremento del riesgo bajo por encima del 90%.</p>
Condiciones del trabajo	Mejorar las condiciones físicas y ambientales del entorno laboral.	Adecuación de infraestructura y ergonomía.	<p>Evaluación de espacios físicos.</p> <p>Mejoras en iluminación, ventilación y mobiliario.</p> <p>Mantenimiento preventivo.</p>	<p>Autoridades institucionales.</p> <p>Comité de Seguridad y Salud.</p>	Personal docente.	<p>Evaluación de infraestructura en el 100% de los espacios docentes.</p> <p>Ejecución de al menos 60% de las mejoras identificadas.</p>

						Incremento del 10% en la percepción positiva de condiciones laborales.
Acoso laboral	Prevenir situaciones de acoso y fortalecer un clima laboral respetuoso.	Implementación de protocolos de prevención del acoso.	Socialización de protocolos. Canales de denuncia confidenciales. Capacitaciones sobre convivencia laboral.	Autoridades institucionales. DECE.	Comunidad educativa.	90% del personal conoce los protocolos institucionales. Reducción de reportes informales de acoso en al menos 15%.

						Disminución del riesgo alto en esta dimensión en 9%.
Acoso sexual	Prevenir conductas de acoso sexual y garantizar entornos seguros.	Sensibilización y capacitación en prevención del acoso sexual.	Talleres de sensibilización. Difusión de rutas de actuación. Acompañamiento psicológico a víctimas.	Autoridades institucionales. DECE. Capacitadores externos.	Comunidad educativa.	85% del personal capacitado en prevención del acoso sexual. Incremento del 15% en el conocimiento de rutas de actuación. Reducción del riesgo medio y alto en 6%.

Salud auto percibida	Promover el bienestar físico y emocional del personal docente.	Programas de promoción y prevención en salud mental.	Jornadas de salud preventiva. Acceso a apoyo psicológico. Talleres sobre el manejo del estrés.	DECE. Capacitadores externos.	Personal docente.	Participación de al menos 70% del personal docente en jornadas de salud. Incremento del 10% en la percepción positiva de salud auto percibida. Disminución del riesgo medio y alto en al menos 6%
-------------------------	--	---	---	-------------------------------------	-------------------	--

Nota. Elaborado por Juliana Roca y Maria Fernanda Moreira. Fuente: Docentes de instituciones educativas del sector público de Manta.

Tabla 15

Plan de acción - Síndrome de Burnout

Objetivo específico	Estrategia de intervención	Actividades	Responsables	Población objetivo	Indicadores de evaluación
Identificar oportunamente a docentes en riesgo de burnout	Detección temprana y monitoreo psicosocial	Aplicación periódica del MBI, análisis de resultados y clasificación por niveles	Autoridades, DECE (psicólogo institucional)	Todo el personal docente	Número de evaluaciones aplicadas, porcentaje de docentes identificados por nivel de riesgo
Brindar apoyo psicológico a docentes con indicios o burnout consolidado	Atención y acompañamiento psicológico	Sesiones de atención psicológica individual (acompañamiento o prevención) según el caso, derivación a servicios especializados cuando el caso lo amerite	DECE (psicólogo institucional)	Docentes en riesgo o con burnout	Número de atenciones realizadas; reducción de puntajes en agotamiento y despersonalización

Reducir el agotamiento emocional y el estrés laboral	Programas de manejo del estrés y autocuidado	Talleres de manejo del estrés, pausas activas, técnicas de relajación, promoción de hábitos saludables	DECE, capacitadores externos	Personal docente	Asistencia a talleres, mejoría en la percepción del agotamiento emocional
Fortalecer la realización personal y la percepción de eficacia profesional	Desarrollo de recursos personales y reconocimiento laboral	Espacios de retroalimentación positiva, reconocimiento institucional; actividades de fortalecimiento de competencias docentes	Autoridades institucionales, DECE	Personal docente	Mejora en la dimensión realización personal (MBI)
Prevenir la despersonalización y el distanciamiento emocional	Mejora del clima organizacional	Fomento del trabajo colaborativo, espacios de diálogo docente, actividades de integración	Autoridades institucionales, DECE	Comunidad docente	Percepción positiva del clima laboral; reducción de actitudes hostiles

Nota. Elaborado por Juliana Roca y Maria Fernanda Moreira. Fuente: Docentes de instituciones educativas del sector público de Manta.

Conclusiones

La presente investigación permitió describir la situación de los riesgos psicosociales y del síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas del sector público en la ciudad de Manta. Los resultados mostraron que, aunque de manera general predominan niveles bajos de riesgo psicosocial, existe un grupo importante de docentes que se encuentra expuesto a riesgos de nivel medio y alto en determinadas dimensiones del entorno laboral. Esta situación pone de manifiesto que la ausencia de riesgo elevado a nivel global no descarta la presencia de condiciones específicas que pueden afectar el bienestar psicológico del personal docente.

Entre los riesgos psicosociales identificados se destacaron aquellos asociados a la recuperación, la carga y el ritmo de trabajo, el soporte y apoyo recibido, las condiciones laborales, el acoso laboral y la percepción de salud. Estas dimensiones evidencian la existencia de demandas laborales sostenidas, periodos insuficientes de descanso y percepciones desfavorables del entorno organizacional, configurando un escenario que incrementa la vulnerabilidad a desarrollar burnout en una parte significativa de la población evaluada.

En cuanto al síndrome de burnout, se pudo identificar manifestaciones principalmente relacionadas al agotamiento emocional, sin embargo, también se presentó niveles moderados de despersonalización y variaciones en la percepción de realización personal. Estos resultados sugieren que un porcentaje de docentes presenta síntomas compatibles a indicios de burnout e incluso casos donde se evidencia un cuadro completo de burnout, estos signos y síntomas coexisten con riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral. Bajo esta lógica, resulta fundamental destacar que los resultados obtenidos a lo largo de la investigación no buscan establecer relaciones causales entre ambas variables, sino describir su presencia y manifestación dentro de un mismo contexto laboral.

En cuanto al análisis según el sexo, se evidenció diferencias en la forma en que se perciben y experimentan los riesgos psicosociales. En el caso de las mujeres, se observaron mayores niveles de afectación en dimensiones relacionadas con la sobrecarga laboral, la recuperación y el acoso laboral, mientras que en los hombres se identificaron mayores niveles de riesgo vinculados a las condiciones de trabajo, el acoso sexual y la salud auto percibida. Estas diferencias permiten reconocer la influencia de factores de género, así como de las responsabilidades laborales y fuera del entorno laboral, en la experiencia del desgaste profesional docente.

En síntesis, los resultados obtenidos permiten concluir que en las instituciones educativas evaluadas están presentes diversos tipos de riesgo psicosocial y manifestaciones del síndrome de burnout que afectan a una parte del personal docente. Estos resultados ponen de manifiesto la necesidad de implementar acciones institucionales orientadas a la prevención e intervención de riesgos psicosociales y del burnout, con el objetivo de promover entornos laborales más saludables y sostenibles para el desempeño profesional de los docentes, garantizando una óptima salud mental y bienestar a nivel integral.

Recomendaciones

Al término de la investigación titulada “Caracterización de riesgos psicosociales y burnout en docentes de instituciones educativas del sector público en Manta”, se sugiere lo siguiente:

En primera instancia, se recomienda que las autoridades institucionales, en coordinación con del Departamento de Consejería Estudiantil (DECE) realicen evaluaciones periódicas de los riesgos psicosociales laborales, considerando la aplicación del cuestionario propuesto por el Ministerio de Trabajo, garantizando una cobertura mínima del 90% del personal docente y la elaboración de un informe técnico anual que permita monitorear la evolución de los factores de riesgo identificados.

Asimismo, considerando que en la población docente se evidenció con mayor frecuencia la presencia de indicios de burnout, se sugiere que las autoridades educativas promuevan estrategias institucionales de prevención del desgaste laboral en un plazo máximo de seis meses, orientadas al cuidado de la salud mental y al fortalecimiento del bienestar psicológico del personal docente. El cumplimiento deberá evaluarse mediante la aprobación formal y el registro semestral de actividades ejecutadas.

De igual manera, se recomienda que el DECE establezca espacios formales de apoyo y acompañamiento psicosocial dentro de las instituciones educativas, con una periodicidad trimestral, orientados a fortalecer el bienestar emocional del personal docente. La efectividad de esta acción se podrá medir a través del número de sesiones realizadas y un nivel de participación igual o superior al 70% del profesorado.

En cuanto a la organización del trabajo docente, se sugiere que las autoridades institucionales en conjunto con los encargados de coordinación académica revisen y optimicen, en un plazo de tres a seis meses, la distribución de tareas y la claridad en la

delimitación de funciones, promoviendo una comunicación efectiva entre directivos y docentes, con el fin de disminuir factores psicosociales asociados al estrés laboral. El impacto podrá evaluarse mediante encuestas internas que evidencien una mejora mínima del 15% en la percepción de la dimensión organizacional.

Como resultado directo de esta investigación, se sugiere la ejecución del plan de acción propuesto en la presente tesis durante un periodo inicial de un año, asegurando el cumplimiento de al menos el 80% de las actividades planificadas. Finalmente, se recomienda realizar una evaluación anual de impacto, comparando los resultados obtenidos con la línea base del estudio, con el objetivo de evidenciar una reducción mínima del 10% en los niveles de riesgo psicosocial alto y en los indicios de burnout.

Adicionalmente, se recomienda impulsar programas de capacitación y formación continua enfocados al desarrollo de habilidades de afrontamiento, autocuidado y manejo del estrés, dirigidas a todo el personal docente, procurando alcanzar una cobertura mínima del 80%. La efectividad de estas acciones deberá reflejarse en registros de asistencia y evaluaciones posteriores de satisfacción y utilidad percibida.

Como resultado directo esta investigación, se sugiere implementar el plan de acción elaborado en la presente tesis durante un período inicial de un año, asegurando el cumplimiento de al menos el 80% de las actividades planificadas. Así mismo, se recomienda realizar una evaluación del impacto, comparando los resultados obtenidos en el presente estudio, con el objetivo de evidenciar una reducción mínima del 10% en los niveles de riesgo psicosocial alto y en los indicios de burnout.

Finalmente, se sugiere que futuras investigaciones profundicen en el estudio de los riesgos psicosociales y el burnout en la población docente, incorporando otros enfoques metodológicos que permitan ampliar la comprensión de estas problemáticas en el contexto educativo.

Bibliografía

- Acosta Villa, C. M., Valero Manjarres, M. L., y Fontalvo, M. C. (2020). Acoso laboral en una institución educativa distrital de Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*(90), 491-503. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/32398/33787>
- Aguilar, A., y Mayorga, M. (2020). Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *Uniandes Episteme*, 7(2), 265-278.
- Aguilar, W. F., Talepcio, J. D., y Rodríguez, C. L. (2021). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto . *Ciencia y Tecnología*, 17(3), 25-33. <https://doi.org/10.17268>
- Albán Guamanquispe, Y. d. (Marzo de 2023). *Factores de riesgos psicosociales y motivación laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa Plastik de la ciudad de Ambato*. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO, FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/203f9307-f8a3-475e-99ea-b3cce843f795/content>
- Alban, G. G., Arguello, A. V., y Molina, N. C. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4(3), 163-173.
- Álvarez, C. B. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y "burnout" en docentes de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de administración*, 24(48), 118-133.
- Anchundia Espinoza, J. M. (2021). Evaluación de los Riesgos Psicosociales que Inciden en el Personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. *Revista Científica Hallazgos21*, 6(3), 300-310. <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/538/483>
- Ander-Egg. (2011). *Aprender a investigar: nociones básicas para la investigación social*. Brujas.
- Ansoleaga, E., Henry, M. L., Pico Merchan, C. E., y Neffa, J. C. (2024). Riesgos psicosociales en el trabajo. En *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo (II): Desafíos y debates en el siglo XXI* (pp. 1407-1470). https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/266695/CONICET_Digital_Nro.8c2f180f-44cc-427c-b963-89bfee18de39_B.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Aqueveque Muñoz, C., Cárceles Uribe, F., y Maureira Sánchez, F. (2025). Violencia y discriminación hacia el personal docente: análisis de denuncias pre y post pandemia en el sistema escolar chileno. *European Public & Social Innovation Review*, 1-19. <https://doi.org/10.31637/epsir-2025-1767>
- Araoz, E. G., Mamani, M. R., Valverde, Y. P., y Herrera, R. Q. (2021). Clima organizacional y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa de educación básica de la ciudad de Puerto Maldonado. *ProSciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 4(33), 41-48.

- Atencio González, R. E., Pupo Kairuz, A. R., y Coronel Piloso, J. E. (2020). Acoso laboral como riesgo psicosocial en el marco laboral ecuatoriano. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 7, 1110-1122.
- Ayabaca, J. P., Peñaloza, K. I., y Bravo, F. B. (2023). La disminución de la jornada laboral en el Ecuador como una posible solución ante el síndrome de Burnout. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2).
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.744>
- Barcia Briones, M. F., y Mendoza Pillajo, C. T. (2019). La motivación laboral en la estabilidad psicológica. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana* .
- Bracho - Paz, D. C. (2020). Síndrome de burnout y fatiga laboral. *Cienciamatria Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, VI(1).
- Briceño, C. (2024). Incidencia del Síndrome de Burnout sobre el desempeño docente en educación superior. *Revista Educación y Sociedad*, 9(5), 3-14.
- Briceño, C. E. (2024). Indidencia del Síndrome de Burnout sobre el desempeño docente en educación superior. *Revista Educación y Sociedad*, 5(9), 3-14.
- Bueno de la Fuente, C., y De la Fuente Anuncibay, R. (2024). El contexto laboral y género, diferenciadores del estilo de liderazgo. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1-17. <https://doi.org/10.31637>
- Caamaño-Vega, V. d., Castillo Orellana, K., Galleguillos Ríos, I., y Antiquera Orellana, P. (2025). Salud mental de docentes que enseñan en niveles de educación pre-escolar, primaria y secundaria: Una revisión bibliográfica exploratoria. *Summa Psicológica UST*, 22(1), 28 - 43. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-SaludMentalDeDocentesQueEnsenanEnNivelesDeEducacio-10320828.pdf>
- Cabezas Auquilla, D. A., y Martínez Yacelga, A. d. (2024). Estrés docente y Factores de Riesgo Organizacional: Estudio Comparado por Sexo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/11061/16235>
- Cabrera Armijos, R. A., Tapia Viteri, M. G., Naranjo Illanes, R. C., y Hidalgo Santander, E. A. (2022). Evaluación de los riesgos psicosociales ¿Cómo prevenirlos? *Polo del conocimiento* , 7(7), 474-492.
- Cabrera, H., y Escalante, A. d. (2022). La despersonalización. Dimensión que alerta sobre el síndrome de burnout en los docentes universitarios . 6(6).
- Caldera-Chirinos, R. M. (2025). Formación continua docente y competencias digitales: Elementos clave para el éxito educativo en la era tecnológica. *Noesis*, 7(14), 4-22.
<https://doi.org/10.35381/noesisin.v7i14.303>
- Calderón Mafud, J. L., Pando Moreno, M., García Ramírez, J. J., y Vásquez Trespalcacios, E. M. (2024). Liderazgo Destructivo, Factores Psicosociales y Deterioro Organizacional: Revisión de la Literatura. *Acciones e investigaciones Sociales*, 45.

- Campos, Y., Bernal, V., Vilaret, A., y Russo, M. (2021). Perfil de riesgo psicosocial y variables socio laborales del personal judicial en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVII(Especial 4), 560-570.
- Caracuel, R., Melguizo, E., González, G., y Puertas, P. (2025). Síndrome de burnout y autoeficacia en los docentes de educación primaria. Una revisión sistemática. *RIFOP : Revista interuniversitaria de formación del profesorado: continuación de la antigua Revista de Escuelas Normales*, 39(100).
- Carvajal, N. G., y Jimenez, S. C. (2022). La sobrecarga laboral y sus consecuencias en la salud de los trabajadores. *Universidad Cooperativa de Colombia* .
- Cascales Mira, M., y Godino., A. (2025). La salud autopercebida de las personas trabajadoras en relación con la calidad intrínseca del trabajo. *Revista Internacional de Sociología*, 83(1). <https://doi.org/10.3989/ris.2025.83.1.1212>
- Cevallos, M. B. (2 de Junio de 2021). *Repositotio UCSG*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16581/1/T-UCSG-POS-MGSS-308.pdf>
- Chancusi, S., Delgado, M., y Ortega, D. (2018). Políticas de prevención de la seguridad y salud ocupacional en el Ecuador (riesgo laboral). *593 Digital Publisher CEIT*, 3(5), 16-30.
- Charria Ortiz, V. H., Romero Caraballo, M. P., y SarsosaProwesk, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES PSICOLOGÍA*, 15(3), 63-80. <https://doi.org/10.21615/cesp.5984>
- Chávez Castillo, L. J., Mungarrieta Virgüez, C. R., Castillo Vidal, J. M., Vásquez Salas, R. A., Verdú Tonito, D. E., y Quevedo Sánchez, L. d. (2025). Manejo del estrés laboral en docentes que atienden estudiantes con TEA en el ámbito universitario. *Revista INVECOM*, 6(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.17267869>
- Chávez, E. L., Ramírez Lira, E., Anaya Velasco, A., y Díaz Patiño, D. G. (2021). Factores psicosociales, intervención y gestión integral en organizaciones: revisión sistemática. *Psicumex*. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v1i1.399>
- Chiang Vega, M., Gómez Fuentealba, N., y Sigoña Igor, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 21(2), 111-128.
- Colombo, V., y Gallego, E. C. (2012). LA IMPORTANCIA DE RECUPERARSE DEL TRABAJO: UNA REVISIÓN DEL DÓNDE, CÓMO Y POR QUÉ. *Papeles del Psicólogo*, 33(2), 129-137.
- Contrera, M. V., y Rojas, F. R. (2023). Riesgos psicosociales laborales: una propuesta de definición. *Revista Médica Chile*, 151(2), 229-236. <https://doi.org/10.4067>
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., y Uribe, A. F. (2010). Efectos del Liderazgo y del Clima Organizacional Sobre el Riesgo Psicosocial, como Criterio de Responsabilidad Social, en Empresas Colombianas del Sector Salud. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, XIX(2), 173-182.

- Contreras, F., Juárez, F., Barbosa, D., y Uribe, A. F. (2010). ESTILOS DE LIDERAZGO, RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UN GRUPO DE EMPRESAS COLOMBIANAS. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, XVIII(2), 7-17.
- Cortés Rodríguez, M. J. (2019). Factores de riesgo psicosociales que afectan a los docentes que laboran con niños con necesidades educativas especiales (NEE). *Revista Ideales*, 8, 63 - 71. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/admin,+1874-5468-1-CE.pdf
- Cuello Hernández, A. M. (2025). Imaginarios docentes sobre diversidad cultural escolar: revisión sistemática. . *GADE: Revista Científica*, 5(3), 817-840. <https://doi.org/https://doi.org/10.63549/rg.v5i3.749>
- Díaz Alava, M. E., Peñaherrera Palma, M. E., Castillo Morán, C. D., Encalada Villacis, D. J., Murillo Villalva, D. D., y Rodríguez Sánchez, E. P. (2025). Acoso Sexual en Instituciones Educativas Públicas y Privadas. *REVISTA CIENCIA Y AVANCE*, 3(2). <https://doi.org/10.36015/cbios.v23.n2.2024.910>
- Díaz Patiño, D. G., y Anaya Velasco, A. (2022). Relación de los factores de riesgo psicosocial y salud en trabajadores de universidades: revisión sistemática. *RIES Revista Iberoamericana de Educación Superior*, XIII(38), 182-203. <https://doi.org/10.22201>
- Díaz, A. M. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16).
- Díaz-Lobo, J., y Alarcón-Vásquez, Y. (2024). Factores relacionados con el balance familia – trabajo en docentes de escuela y universitarios: una revisión sistemática. *BÚSQUEDA*, 11(2). <https://doi.org/10.21892/01239813.734>
- Echeverry Saldarriaga, E., y García Rodríguez, D. E. (2025). Factores de Riesgos Psicosociales del Personal Docente y Administrativo: Una Revisión Sistemática de las Principales Tendencias en su Abordaje. *Science evolution*, 4(2). <https://doi.org/10.61325/ser.v4i2.198>
- España, I. E., Panunzio, A. P., Gómez, M. A., y Santillán, M. A. (2021). Síndrome burnout en docentes universitarios. *Recimundo*, 5(2), 205-219. <https://doi.org/10.26820>
- Feria, A. N., y Feria, N. N. (2020). Efectos psicolaborales del síndrome burnout en docentes de una institución pública en Itaguí. *Universidad ECCI*.
- Fernández, F. B. (2014). *METODOLOGÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS LABORALES NUEVOS Y EMERGENTES EN LOS PROCESOS AVANZADOS DE FABRICACIÓN INDUSTRIAL*. Madrid: UNED.
- Fernández, P. S. (2021). Características del síndrome de burnout . *Universidad Eafit* .
- Flores Suárez, A. A., Herrera Beltrán, I. F., y Mindfulness, P. D. (2024). Factores De Riesgo Psicosocial Y Burnout En Profesionales De La Educación; Propuesta De Vademécum Docente Basado En Mindfulness. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5). <https://doi.org/10.37811>

- Franco Canacuan, R. E., y Arévalo Lara, S. D. (2025). SALUD MENTAL, ESTRÉS Y SATISFACCION LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN MEDIA, IMBABURA, ECUADOR, 2025. *Revista Científica Internacional*, 12(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.69639/arandu.v12i1.814>
- Franco Canacuan, R. E., y Arévalo Lara, S. D. (2025). Salud mental, estrés y satisfacción laboral en docentes de educación media, Imbabura, Ecuador, 2024-2025. *Revista Científica Internacional*, 12(1), 3409.
<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i1.814>
- Gaitán, E. L., y Galeano, M. E. (2021). Síndrome de Burnout en médicos residentes del hospital Carlos Roberto Huembes. *Universidad Católica Redemptoris*.
- Gálvez Galarza, P. V. (2020). Apoyo Social y su Influencia en el Agotamiento de docentes de Instituciones Educativas Policiales. *Revista San Gregorio*.
<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i39.1143>
- García García, J. A., Charles Meza, Á. G., y Carrizales Berlanga, D. (2024). La calidad de vida laboral en docentes de educación media superior: diferencias por sexo. *IE Revista De Investigación Educativa De La REDIECH*, 15.
https://doi.org/https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v15i0.1890
- Gavilanes Morejón, S. L., Contreras Estrada, M., y León Cortez, S. G. (2024). La asociación de la violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de un centro educativo privado en la ciudad de Quito, Ecuador. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 14(1).
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en docentes. *Las Emociones en la Enseñanza y el Aprendizaje de las Ciencias Experimentales y las Matemáticas*, 19-41.
- González, C., y Rivera, L. (2024). *Investigación cuantitativa: claves para estudiantes universitarios*. Editorial Universidad Católica Luis Amigó.
- Granda Cuenca, A., y Torres Jerves, J. (2024). Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa petrolera. *Religión*, 9 (43).
- Guevara, D. G. (2022). PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA PETROLERA. *UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK*.
- Guillén Mendoza, M. V., Villacreses Arteaga, J. C., García Cedeño, B. G., y Mora Montesdeoca, A. K. (2024). Análisis de los posibles riesgos laborales en la construcción y mantenimiento de obras públicas en el Ecuador. *Journal Scientific MQR Investigar*, 8(3), 1428-1447. <https://doi.org/10.56048>
- INSST. (2025). En P. 4. aplicada”. *Temas específicos del Proceso Selectivo para ingreso en la Escala de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.

- INSST. (2025). Parte 4: “Ergonomía y psicociología aplicada”. En INSST, *Temas específicos del Proceso Selectivo para ingreso en la Escala de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.
- Jiménez Padilla, E. A., Ramírez Orozco, M., Jiménez Flores, J., Decat Bergerot, C., Meneses García, A., y Galindo Vázquez, Ó. (2023). Validación del Inventario de Burnout de Maslach en personal mexicano de enfermería. *Psicología y Salud*, 33(2), 291-298. <https://doi.org/10.25009/pys.v33i2.2811>
- Laguado, P. V., y Ayala, L. D. (2013). Relación de los factores de riesgo psicosociales y el síndrome de burnout en docentes de planta de la Universidad Francisco de Paula Santander en el periodo del 2011-2012. *Ciencia y Cuidado*, 10(2), 85-95.
- López González, M. A., De María, B., Rubio Garay, F., Rodríguez Cifuentes, F., Fernández Salinero San Martín, S., y Latorre, F. y. (2022). Recuperación laboral en empleados fuera del trabajo: una revisión paraguas de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Acción Psicológica*, 19(1), 1-20. <https://doi.org/10.5944/ap.19.1.37128>
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista entorno*, 110–120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Lozada, S. M. (2023). Las dimensiones del Síndrome de Burnout y su relación con la confianza organizacional. *Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano*.
- Macías Niemes, I., y Cedeño Barreto, M. (2018). ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁREA DE EDUCACIÓN EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “TOSAGUA” PROVINCIA DE MANABÍ, PAÍS ECUADOR. 2017. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/01/riesgos-psicosociales-educacion.html>
- Maldonado Montoya, G., Saeteros Hernández, R. d., Mejía Paredes, M. C., y Ortiz Zayas, E. (2025). CONOCIMIENTOS Y PERCEPCIONES DE DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA ECUATORIANA ANTE EL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO UNIVERSITARIO. *La Ciencia al Servicio de la Salud y Nutrición*, 16(6). <https://doi.org/10.47187/cssn.Vol16.Iss1.420>
- Manrique, A. M., y Prieto, B. L. (2021). Relación entre Mobbing y Síndrome de Burnout en Docentes. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 13(1), 115-130.
- Manterola, C., Hernández, M. J., Ozten, T., Espinosa, M. E., y Grande, L. (2023). Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas. *International Journal of Morphology*, 41(1).
- Marín, C., Valdés, J., y Cerrud, F. (2025). El síndrome de burnout y su incidencia en los docentes que laboran en un centro educativo del distrito de Santiago, Provincia de Veraguas, Panamá. *Revista Latinoamericana de Calidad Educativa*.
- Marsollier, R. G. (2021). Burnout y Engagement en el Análisis Organizacional. Contribuciones y desafíos . *Revista Psicología UNEMI*, 5(8), 62-71.
- Martínez Castillo, R. M., Valenzuela Mora, C. K., Márquez Espinoza, J. K., León Franco, J. M., Jurado Vera, J. D., y Bravo Macías, J. D. (2025). Formación continua del

- profesorado y su relación con la calidad educativa. *Revista Latinoamericana de Calidad Educativa*, 2(4), 244-252. <https://doi.org/https://doi.org/10.70625/rlce/332>
- Martínez Tur, V., Estreder, Y., Tomás, I., Gracia, E., y & Moliner, C. (2021). Coping with burnout symptoms through task significance in professionals working with individuals with intellectual disability. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(1), 50-57. <https://doi.org/10.5093>
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. DIRECCIÓN DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS.
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*.
- Ministerio del Trabajo. (2024). https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/11/Anexo-3_Norma-Tecnica-de-Seguridad-e-Higiene-del-Trabajo-signed-signed-signed-signed.pdf
- Ministerio del Trabajo. (2024). *Ambiente.gob.ec*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>
- Molina Gutiérrez, T. J., Luzardo Martínez, H., Infante Miranda, M. E., y Ruiz Quiroz, J. F. (2023). INFLUENCIA DE LAS TEORÍAS DEL APRENDIZAJE DURANTE LA FORMACIÓN UNI-VERSITARIA EN COMPETENCIAS Y HABILIDADES PARA EL DESEMPEÑO PROFESIO-NAL, EMOCIONAL, AMBIENTAL Y DE GESTIÓN. *Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos*, S2(19), 305-311. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/3265/3123>
- Molina, P. S. (2024). *“LA CARGA Y RITMO DE TRABAJO EN LOS EMPLEADOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN LATACUNGA”*. Latacunga: UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI.
- Monsalve-Castro, C., Fajardo-Ortiz, E. J., y Ramírez-Molina, R. I. (2024). Diferencias de género en los valores laborales. Un estudio en la fuerza de trabajo colombiana. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 14(28), 311-323. <https://doi.org/10.17163>
- Moreira Montoya, C. J., y Benalcázar Luna, M. L. (2025). Doble presencia como riesgo psicosocial en el sector productivo florícola de mulaló, Cotopaxi, Ecuador. *Polo del conocimiento*, 10(3), 3209-3230.
- Moreira, A., Sousa, M. J., y Cesário, F. (2022). Competencies Development: The Role of Organizational Commitment and the Perception of Employability. *Social Sciences*, 11. <https://doi.org/10.3390>
- Nole Rodríguez, M. G., Ramos Altamirano, W. E., León León, P. L., y Castillo Montúfar, C. R. (2025). El estilo de liderazgo del gestor educativo y su incidencia en el clima laboral. *Sinergia Académica*, 8(1), 321-339. <https://doi.org/https://doi.org/10.51736/k1jyhh55>

- Noroña Salcedo, D. R., y Vega Falcón, V. (2022). Autopercepción de la salud laboral en docentes del Instituto Superior Tecnológico Sucre. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 31(1), 79-91.
- Noroña Salcedo, D., Mosquera Hernández, V., y Laica Hernández, V. (2021). Autopercepción de la salud laboral en docentes del Instituto Superior Tecnológico Sucre. *Ecuadorian Science Journal*, 5(3), 59-72. . <https://doi.org/10.46480/esj.5.3.144>
- OIT. (2013). *Organización Internacional del Trabajo*. Acoso sexual en el trabajo: una guía para la acción. Ginebra: OIT.: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/wcms_227404.pdf
- OIT. (2013). *Organización Internacional del Trabajo*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- OIT, O. I. (2023). *El impacto del estrés laboral en la salud y seguridad ocupacional*.
- OMS. (28 de Mayo de 2019). *Organización Mundial de la Salud*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- OMS. (2022). *Directrices sobre salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
- OMS. (2 de septiembre de 2024). *Organización Mundial de la Salud*. La salud mental en el trabajo: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- OMS. (2 de Septiembre de 2024). *Organización Mundial de la Salud*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2022). *La salud mental en el trabajo*.
- Orozco Moreno, Z. L., Carranco Madrid, S. D., López Velasco, y Eduardo, J. (2025). Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados. *REVISTA INVECOM “Estudios transdisciplinarios en comunicación y sociedad”*, 5(2). <https://ve.scielo.org/pdf/ric/v5n2/2739-0063-ric-5-02-e502082.pdf>
- Orozco Moreno, Z. L., y Carranco Madrid, S. D. (2025). Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados . *REVISTA INVECOM “Estudios transdisciplinarios en comunicación y sociedad”* , 5(2).
- Pantoja Rodríguez, J., Vera Gutiérrez, S. E., y Avilés Flor, T. (2017). Riesgos laborales en las empresas. *Polo del conocimiento*, 2(5), 833-868. <https://doi.org/10.23857>
- Pasquel Salazar, S. J., Placencia Galeano, A. C., Oñate Porras, J. F., y Jiménez Espinosa, J. C. (2024). Factores de riesgo psicosocial, estrés postraumático y personalidad resistente en docentes de instituciones educativas del distrito 10D03 . *REVISTA U-Mores*, 3(1).
- Pellini Faller, L., Mendes Vieira, K., y Barros Estivaleta, V. d. (2016). LOS SOPORTES SOCIAL Y ORGANIZACIONAL COMO ANTECEDENTES DEL COMPORTAMIENTO DE CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL. LA

PERSPECTIVA DE LOS COLABORADORES DEL SECTOR DE MUEBLES.
Invenio, 19(37), 87-106.

Porras Velásquez, N. R., y Parra D'aleman, L. C. (2018). LA ADICCIÓN AL TRABAJO COMO SÍNTOMA DEL MALESTAR LABORAL CONTEMPORÁNEO .
Integración Académica en Psicología , 6(17).

Posada, L. M., Alviz, M. P., y Rojo, G. D. (2024). *Factores de riesgo psicosocial intralaborales y síndrome de burnout: Caso de estudio en docentes universitarios*. Universidad del Tolima.

Posada, L. M., Alviz, M. P., y Rojo, G. D. (2024). *Factores de riesgo psicosocial intralaborales y síndrome de burnout: Caso de estudio en docentes universitarios*. Universidad del Tolima.

Proaño-López, A., T, Á.-B., D, M.-J., D, F.-A., y L, L.-B. (2022). Evaluación de riesgos psicosociales y su influencia en el desarrollo de burnout en el personal de emergencias del Hospital General Docente Calderón. *Rev Fac Cien Med (Quito)*, 47(2), 18-30. <https://doi.org/10.29166>

Pucha Gualoto, P. I. (2020). *Nivel de riesgo psicosocial mediante una herramienta del Ministerio de Trabajo del Ecuador en docentes de clínica de pregrado de la Facultad de Odontología de la Universidad Central del Ecuador*. UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR.

Pulla Palacios, J. L., Palacios Arias, G., y Castillo Montufar, C. (2024). Relación entre Gestión de Liderazgo y Clima laboral en una institución educativa. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 12(2), 69-78. <https://doi.org/10.26423/rcpi.v12i2.758>

Ramírez Yela, J. F., Erazo Camacho, J. S., Carpio Tobar, D. R., Jaramillo Contreras, M. M., y Antonio, J. O. (2025). Estilos de liderazgo y su impacto en el clima institucional docente: propuesta de talleres en Institución Educativa del Distrito 09D05. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(3).
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.17870

Ramirez, P. M. (2023). Síndrome de Burnout en docentes de colegios público y privado durante la pandemia Covid-19, Lima – Noviembre del 2021. *Universidad Ricardo Palma* .

Rivera Cisneros, M. Á., y Reyes Lozano, M. (2021). Principales riesgos psicosociales en docentes durante el periodo de pandemia. *Revista científica Kallpay*, 4.

Rodríguez Rodríguez, A. R., y Játiva Morillo, J. d. (2024). Factores de riesgos psicosociales y su relación con el estrés en docentes de la unidad educativa Julio Matovelle de la ciudad de Quito del año 2023. *Polo del Conocimiento* , 9(1), 1-23.
<https://doi.org/10.23857/pc.v9i1.6365>

Rojas, S. U., Toledano, R. A., Arreola, O. G., y Lozada, C. E. (2020). Factores de riesgo psicosocial predictores del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) (Burnout) en docentes de Bachillerato. *Información psicológica*, 11(9), 91-107.

- Román, O. R., Carriel, A. d., y Barreto, X. d. (2021). CUESTIONARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI-Ed) DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(1), 2-12.
- Sandoval, R. E. (2017). IMPACTO DEL "BURNOUT" SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL EN OPERARIOS DE UNA EMPRESA PETROLERA DE ECUADOR. *UDLA - ESCUELA DE PSICOLOGÍA, UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS*.
- Sanz Vergel, A. I. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible? Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 1-262.
- Saña, R. B., y Obra, A. d. (2020). Burnout y work engagement: Demandas laborales, recursos y resultados organizativos en organizaciones de Acción Social. *Revista de Estudios Cooperativos*, 136.
- Suárez Duarte, R., Campos Sequeira, L., Villanueva, J., y Mendoza Castro, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*, 3(1). <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.97.94>
- Suárez, A. F., y Beltrán, I. H. (2024). ORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BURNOUT EN PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN; PROPUESTA DE VADEMÉCUM DOCENTE BASADO EN MINDFULNESS. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5). <https://doi.org/10.37811>
- Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A., y Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3).
- Toala, F. T., Piñeiros, V. I., Moreno, A. P., Coronel, E. R., Tamayo, J. C., y Mallea, M. M. (2021). Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(1), 126-136.
- Tobías, J. F.-L., y Belloví, M. B. (2011). *Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (NTP 856)*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. https://resilfy.com/wp-content/uploads/2021/06/NTP-856_compressed.pdf
- Toro, J. d., Rodríguez, R. C., y Sánchez, F. C. (2020). Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12(S(1)), 497-503.
- Uriarte Vega, L., Ortiz Hernando, R., Álvarez Hernando, B., y Sánchez Gómez, L. M. (2022). Efecto del soporte social en la salud mental de trabajadores inmigrantes: una revisión sistemática. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 31(2), 223-239.
- Valencia-Gonzalez, E., Revelo-Oña, R., y Lara-Calle, A. (2025). Análisis de los principales riesgos psicosociales del personal docente en instituciones de educación superior de Quito. *593 Digital Publisher CEIT*, 10(5), 847-858. <https://doi.org/10.33386>

- Valenzuela Mendieta, R. O., y Villegas Collaguazo, V. E. (2023). Engagement y su relación con la adicción al trabajo. *INVESTIGATIO*, 1(20).
<https://doi.org/10.31095/investigatio.2023.20.1>
- Ventura Aguilar, A. F. (2024). Apoyo social y estrés laboral en docentes de educación secundaria en la provincia de Chachapoyas, 2022. *Universidad de San Martín de Porres*.
- Vera, I. Y., Márquez, F. A., Zapata, J. A., y Chambers, K. M. (2022). Riesgos psicosociales y estado emocional de docentes de psicología de la Universidad Técnica de Babahoyo. *Conrado*, 18(88).
- Vizuet Arza, C. D., y Moreira Macías, E. L. (2025). Riesgos psicosociales y estrés laboral en los docentes. *MENDIVE*, 23(2).
<https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/4116/3665>
- Vizuet Arza, C. D., y Moreira Macías, E. L. (2025). Riesgos psicosociales y estrés laboral en los docentes. *MENDIVE*, 23(2).
- Zambrano, C., y Matabanchoy, S. M. (2022). Relación entre calidad de vida en el trabajo y roles de género en docentes universitarios. *Formación ciudadana, humanidades y comunidad.*, 11(2).
- Zurita Pozo, C. M., Noroña Salcedo, D. R., Vega Falcón, V., y Chiriboga Larrea, G. A. (2023). Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud.* , 7(2).

Anexos













