



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), marzo-abril 2025,
Volumen 9, Número 2.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2

SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL AMBITO EDUCATIVO: TALLERES DE FORTALECIMIENTO DOCENTE

**BURNOUT SYNDROME AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN
EDUCATION: TEACHER STRENGTHENING WORKSHOPS**

Pablo Israel Ayllón Gómez
Investigador Independiente, Ecuador

Karina Vanessa Villacís Yépez
Investigador Independiente, Ecuador

Gènesis Valeria Castro Morales
Investigador Independiente, Ecuador

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2.17129

Síndrome de Burnout y Clima Organizacional en el Ambito Educativo: Talleres de Fortalecimiento Docente

Pablo Israel Ayllón Gómez¹pablo.ayllon@educacion.gob.ec<https://orcid.org/0009-0006-3431-0498>

Investigador Independiente

Ecuador

Karina Vanessa Villacís Yépezkvillacisyepes88@gmail.com<https://orcid.org/0009-0002-6789-1437>

Investigador Independiente

Ecuador

Gènesis Valeria Castro Moralespsicogcastro88@gmail.com<https://orcid.org/0009-0002-6543-7038>

Investigador Independiente

Ecuador

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el clima organizacional en los docentes de una Unidad Educativa del Distrito 09D05 de la ciudad de guayaquil en el periodo lectivo 2024-2025, con el propósito de mejorar la calidad emocional mediante talleres de fortalecimiento docente. Esta investigación empleó una metodología de diseño no experimental, transversal y de enfoque mixto, utilizando el Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar el síndrome y sesiones de grupo focal para analizar el clima organizacional. Los resultados evidenciaron que el 37 % de los docentes presentan signos de Burnout, manifestándose en altos niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, lo que tiene un impacto negativo en el desempeño laboral y en las relaciones interpersonales. Además, si bien la comunicación interna es adecuada, se identificaron deficiencias en la convivencia, la motivación y el liderazgo, lo que limita el trabajo en equipo. Con base en estos hallazgos, se diseñaron talleres orientados al fortalecimiento de la autoestima, la toma de decisiones y la resolución de conflictos para mitigar los efectos del Burnout y mejorar el ambiente laboral.

Palabras clave: síndrome de burnout, clima organizacional, docentes, estrés laboral

¹ Autor principal

Correspondencia: pablo.ayllon@educacion.gob.ec

Burnout Syndrome and Organizational Climate in Education: Teacher Strengthening Workshops

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between burnout syndrome and organizational climate among teachers at an educational unit in District 09D05 of Guayaquil during the 2024-2025 school year. This study aims to improve emotional quality through teacher reinforcement workshops. This research employed a non-experimental, cross-sectional, and mixed-method design methodology, using the Maslach Burnout Inventory (MBI) to assess the syndrome and focus group sessions to analyze the organizational climate. The results showed that 37% of teachers exhibit signs of burnout, manifested in high levels of emotional exhaustion, depersonalization, and low personal fulfillment, which negatively impacts job performance and interpersonal relationships. Furthermore, although internal communication is adequate, deficiencies in coexistence, motivation, and leadership were identified, limiting teamwork. Based on these findings, workshops were designed to strengthen self-esteem, decision-making, and conflict resolution to mitigate the effects of burnout and improve the work environment.

Keywords: burnout syndrome, organizational climate, teachers, work stress

Artículo recibido 03 marzo 2025

Aceptado para publicación: 25 marzo 2025



INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout en el ámbito laboral es un fenómeno que requiere especial atención debido a sus efectos en el desempeño profesional. En el contexto educativo, esta problemática adquiere aún mayor relevancia, puesto que en la actualidad los docentes están constantemente expuestos a situaciones que generan altos niveles de estrés, lo que puede afectar tanto su bienestar físico y emocional como su rendimiento laboral. Según Flores et al. (2023) los riesgos psicosociales ocasionados por el estrés laboral se encuentran entre los factores que más influyen en el desempeño laboral.

En el presente estudio está clara la premisa de que el fenómeno del estrés laboral es cada vez más frecuente y va en aumento en el campo de la actividad laboral docente, más aún en los contextos educativos del sistema público donde las problemáticas de índole pedagógico y emocional se han incrementado entre la población estudiantil, por lo cual las consecuencias que ocasiona el síndrome de Burnout son diversas y no sólo afectan al trabajador sino también a la organización en la que desarrolla su actividad (Yslado et al., 2021).

Esta investigación tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el Clima Organizacional para mejorar la calidad emocional a través de talleres de fortalecimiento profesional en los docentes de una Unidad Educativa Fiscal del Distrito 09D05 de la ciudad de Guayaquil durante el periodo lectivo 2024 – 2025. Para ello, es fundamental identificar la presencia del síndrome de Burnout en los docentes y analizar el clima organizacional, como resultado de este análisis, se diseñaron talleres de fortalecimiento profesional con el objetivo de fortalecer el bienestar emocional de los docentes y, en consecuencia, mejorar el clima organizacional.

Estos objetivos que se ha propuesto el trabajo de investigación se conseguirán gracias a la implementación de una metodología de diseño no experimental de tipo transversal, desde un enfoque mixto utilizando recursos cuantitativos como el test llamado Maslach Burnout Inventory (MBI) y las sesiones de grupo focal. Además, la investigación se enmarca dentro de un enfoque descriptivo y de campo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró en el año 2020 el Síndrome de Burnout como un factor de riesgo laboral que afecta la calidad de vida de los trabajadores de una organización, ahora bien en el ámbito educativo la mirada a las problemáticas psicosociales generalmente se han dirigido a los



estudiantes, sin embargo también es necesario considerar la salud mental de los docentes, quienes, como trabajadores de una Institución Educativa, colaboradores de una organización, también están expuestos a situaciones que ponen en riesgo su salud mental (Morales, 2021).

El síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional, sobrecarga emocional o fatiga, ha sido objeto de diversos estudios epidemiológicos sobre su prevalencia. Estos estudios han concluido que la incidencia del Burnout depende en gran medida del entorno laboral y de las características individuales de cada trabajador. Por ejemplo, en Holanda, aproximadamente el 15 % de la población trabajadora padece este síndrome, siendo las profesiones del ámbito de la salud las más propensas a desarrollarlo (Chàvez L. , 2021).

De acuerdo con Chàvez (2021) factores como el cansancio o agotamiento emocional, despersonalización y abandono de la realización personal, como expresión sintomática directa del Síndrome de Burnout ponen en riesgo la salud mental del trabajador, también pueden presentarse en el ámbito educativo en los profesionales de la educación que día a día tienen que relacionarse con algún miembro de la comunidad educativa, ya sean estos estudiantes, padres y madres de familia, autoridades y los propios compañeros docentes.

Según Martínez et al. (2022) en el siglo XXI debido al crecimiento demográfico, la competitividad del uso de las TICs la comunicación ha cambiado la vida de las metrópolis latinoamericanas. Incluso, la salud se ha visto afectada en docentes argentinos, chilenos, mexicanos, peruanos y sobre todo ecuatorianos, donde según un estudio el 38,5% ha presentado gastritis; 37,9% resfríos; 36,6% estrés; 29,2% várices de piernas; 20,5% disfonía; 19,9% columna; 19,3% depresión; 16,8% cistitis; 13,7% lumbago; 57,1% dolor de espalda; 35,4% angustias; 32,3% dificultad de concentración y; 47% postura inadecuada, estos síntomas son consecuencia del síndrome de agotamiento.

El docente tiene como propósito principal ser el guía del proceso de enseñanza aprendizaje, y lograr que los estudiantes desarrollen las destrezas necesarias dependiendo del nivel educativo al que pertenezcan, este proceso no es sencillo, ya que existen muchos obstáculos en este proceso, como problemas de comportamiento de los estudiantes, problemas de necesidades educativas que presenten los estudiantes, la cantidad de estudiantes en el salón de clases, la falta de colaboración de los padres y madres de familia, el propio sistema educativo como está concebido, la falta de autoridad que



actualmente tiene el docente en términos jurídicos, en consecuencia, todo lo mencionado podría generar estrés (Alfaro y Pari, 2022).

El presente estudio se realiza en una Unidad Educativa Fiscal de la ciudad de Guayaquil, la institución educativa pertenece al Distrito 09D05, Zona 8 sector norte de la ciudad, oferta educación inicial, elemental, media, superior y bachillerato. Esta institución tiene una población aproximada de 1014 estudiantes, 35 docentes y 4 administrativos.

Del número total de docentes, 8 son hombres y 27 son mujeres. El problema de investigación se ha formulado de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el Clima Organizacional en los docentes de una Unidad Educativa Fiscal del Distrito 09D05 en el periodo lectivo 2024 - 2025?

La presente investigación se enmarca dentro del área de conocimiento de las ciencias psicológicas, ya que las variables de estudio Síndrome de Burnout y clima organizacional están ligadas al área de la Psicología Clínica y Organizacional, temáticas relacionadas además al ámbito educativo, ya que el contexto de la investigación es una Institución Educativa.

La presente investigación es de gran importancia, dado que, una vez obtenidos los resultados, se pueden tomar los correctivos necesarios para fortalecer el clima organizacional. Es de gran relevancia social, dado que al ser un problema que afecta a los profesionales de la educación, esto incide a nivel de toda la comunidad educativa. Dicho de otro modo, no solo afectará a quienes comparten su entorno sino también a todas aquellas que estén a su paso.

En la práctica, esta investigación ayuda a identificar el problema para luego tomar los correctivos a través de estrategias que mejoren el ambiente laboral y así se eviten problemas futuros. Para ello, el Diseño de talleres de fortalecimiento profesional mejorará el nivel de estrés y condiciones laborales. El aporte teórico de la investigación se da al momento de realizar un análisis en el personal en estudio y confirmar las teorías existentes referentes al clima laboral y el síndrome de Burnout.

Las categorías conceptuales que forman parte de la investigación son las variables:

Síndrome de Burnout y Clima Organizacional. El Síndrome de Burnout es el síndrome tridimensional en el que el trabajador presenta cansancio emocional, despersonalización y actitud negativa hacia los clientes, con una baja realización personal, se describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés



crónico y se presenta generalmente en personas en cuyos trabajos tienen mucha interacción social (Haro y Hurtado, 2023).

La presente investigación ha tomado la definición clásica de Burnout propuesta por Maslach debido a que se considera la de mayor uso a nivel científico, además de que Maslach ha diseñado un instrumento conocido como Maslach Burnout Inventory para medir el Síndrome de Burnout, el cual es importante para la evaluación del estrés laboral en el ámbito actual de la salud psicológica ocupacional, más aún cuando llega a niveles crónicos de afectación (Maslach y Leiter, 1997).

De acuerdo con Maslach (2009), el burnout es un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales de tipo crónico en el trabajo. Sus dimensiones desde el modelo propuesto por esta autora son tres: agotamiento extenuante, sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo, y sensación de ineficacia y falta de logros. El agotamiento representa el componente de estrés individual básico del burnout y se refiere a sentimientos de estar sobreexigido y vacío de recursos emocionales y físicos.

En relación a la variable Clima Organizacional, según García y Zapata (2008) es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta.

Actualmente, el concepto de clima organizacional es un tema que despierta el interés de múltiples profesionales y disciplinas; a partir de su misma razón de ser en los contextos organizacionales reconocen la importancia de su estudio, en el que priman las interacciones sujeto-organización y sujeto-sujeto. Independientemente de la diversidad de definiciones que se han propuesto sobre clima organizacional, no siempre excluyentes entre sí, se considera que existe un significativo consenso en que el Clima Organizacional es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una organización.

La base teórica sobre el clima organizacional se desarrolla a partir de los estudios de Lewin (1951), para quien el comportamiento del individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización.

Más adelante, Litwin y Stringer (1976) consideraron que el clima organizacional atañe a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización.

Según Lòpez (2021) para entender mejor el clima laboral es importante valorar los siguientes aspectos:

- El clima laboral se refiere al ambiente de trabajo y sus características.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los empleados que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El clima organizacional influye en el comportamiento laboral.
- El clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

Por ultimo, existen antecedentes de investigaciones realizadas en relación a la problemática planteada, como el caso del estudio realizado por Clavijo (2023) donde se evidencia que los docentes con altos niveles de satisfacción laboral están más comprometidos y tienen menos probabilidades de experimentar síndrome de Burnout, así mismo lo refieren Castañeda y Sànchez (2022) quienes realizaron estudio donde infieren que el contexto organizacional, el género y un segundo empleo inciden en el estrés y, a su vez, propician la aparición del síndrome de Burnout.

En nuestro país se realizó una investigación realizada con el tema de estudio, la tesis “Síndrome de Burnout y su relación con el clima laboral de los trabajadores del Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda” realizada por la investigadora María Fernanda Gómez Viera en el año 2020 en la ciudad de Ambato a través de una metodología de diseño no experimental con nivel explicativo, transversal y correlacional que utilizó las técnicas de la encuesta y el inventario Burnout de Maslach concluyó que existe una relación de carácter moderada y negativa significativa entre las variables, donde se interpreta que a mayores niveles del Síndrome Burnout el clima laboral es negativo (Gómez, 2020).



METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación tiene un diseño no experimental de tipo transversal, en la literatura científica existen diferentes diseños de investigación, sin embargo, se ha optado por el no experimental ya que, según Hernández et al. (2014) una investigación no experimental se da cuando la variable independiente ocurre y no se la puede manipular, lo que se busca es observar el fenómeno en su contexto natural y analizarlo, y justamente es lo que se ha realizado con las variables síndrome de Burnout y clima organizacional.

El estudio utilizó un enfoque mixto, el cual integra sistemáticamente los métodos cuantitativos y cualitativos. Además es descriptivo, por el motivo de que buscó describir la relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Organizacional, se trata de describir y explicar cómo se relacionan las mencionadas variables para luego diseñar una estrategia de mejora que fortalezca el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal del Distrito 09D05 en el periodo 2024 – 2025. Así mismo, la investigación es de campo ya que los datos han sido recolectados directamente con los docentes de la Unidad Educativa Fiscal del Distrito 09D05 en el periodo 2024 – 2025, en el mismo lugar de los hechos.

La población del presente trabajo de investigación está conformada por 35 docentes de la institución educativa, se identificó el síndrome de burnout en los docentes y se analizó el clima organizacional, por esta razón la población de la presente investigación está conformada por los docentes. Para la presente investigación no se seleccionó una muestra representativa, ya que los instrumentos se aplicaron a todos los docentes del centro educativo.

Para el presente trabajo de investigación se utilizaron métodos como la encuesta, en la tarea de identificación de la existencia del Síndrome de Burnout, con la técnica encuesta de tipo cerrada y utilizando un cuestionario muy utilizado en investigación sobre este síndrome, el cual es ampliamente aceptado por la comunidad psicológica que es el “Maslach Burnout Inventory (MBI)”. Por otro lado, para analizar el clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Luis Bonini Pino se utilizó el método del grupo focal o focus group, a través de la técnica de sesiones de grupo focal y utilizando la guía de grupo focal para evaluar el clima organizacional de los docentes.



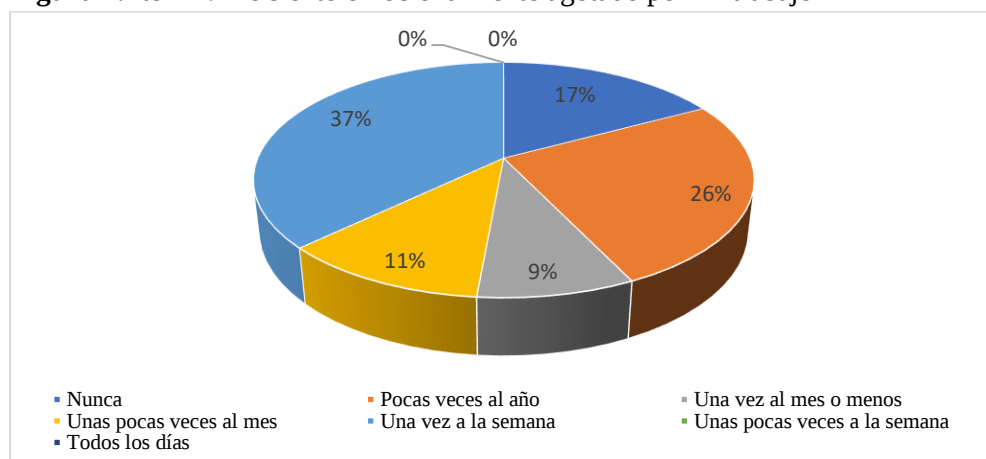
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Cumpliendo con el objetivo de identificar la existencia del Síndrome de Burnout en los docentes de una Unidad Educativa Fiscal del Distrito 09D05 de la ciudad de Guayaquil en el periodo 2024 – 2025, se ha evidenciado según los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) que el 37% de los docentes aplican para el Síndrome de Burnout, esto es 13 docentes del total de la población que son 35. Los trece docentes evaluados presentan agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, lo que afecta su desempeño y relaciones interpersonales. Según los resultados, menos de la mitad del personal docente de la Unidad Educativa en el período 2024-2025 muestra signos del síndrome de Burnout.

A continuación, los resultados más relevantes obtenidos por cada ítem del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI):

En el ítem 1 del cuestionario MBI, dentro de la dimensión cansancio emocional y el indicador cansancio, los resultados del cuestionario indican que 6 docentes nunca se sienten emocionalmente agotados por el trabajo, 9 pocas veces al año, 3 una vez al mes o menos, 4 unas pocas veces al mes, 13 una vez a la semana, 0 unas pocas veces a la semana y 0 todos los días se sienten emocionalmente agotados por el trabajo, como se muestra en la figura 1:

Figura 1. Ítem 1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo

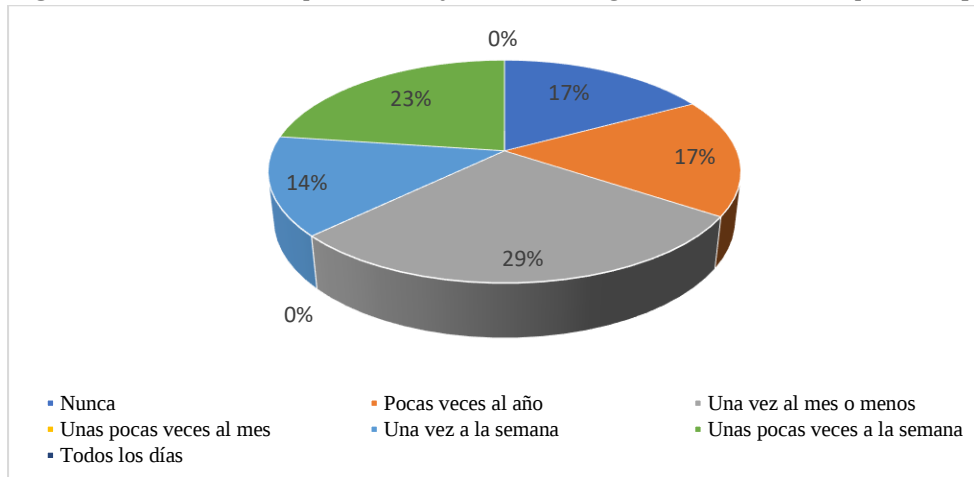


Nota. El gráfico muestra los resultados obtenidos por los docentes en el cuestionario MBI de en la dimensión cansancio emocional y el indicador cansancio.

Por otra parte, en el ítem 8 relacionado a la dimensión cansancio emocional y al indicador desgaste, los resultados del cuestionario indican que 6 docentes nunca se sienten quemados por el trabajo, 6 pocas

veces al año, 10 una vez al mes o menos, 0 unas pocas veces al mes, 5 una vez a la semana, 8 unas pocas veces a la semana y 0 todos los días se sienten quemados por el trabajo, como se muestra en la figura 2.

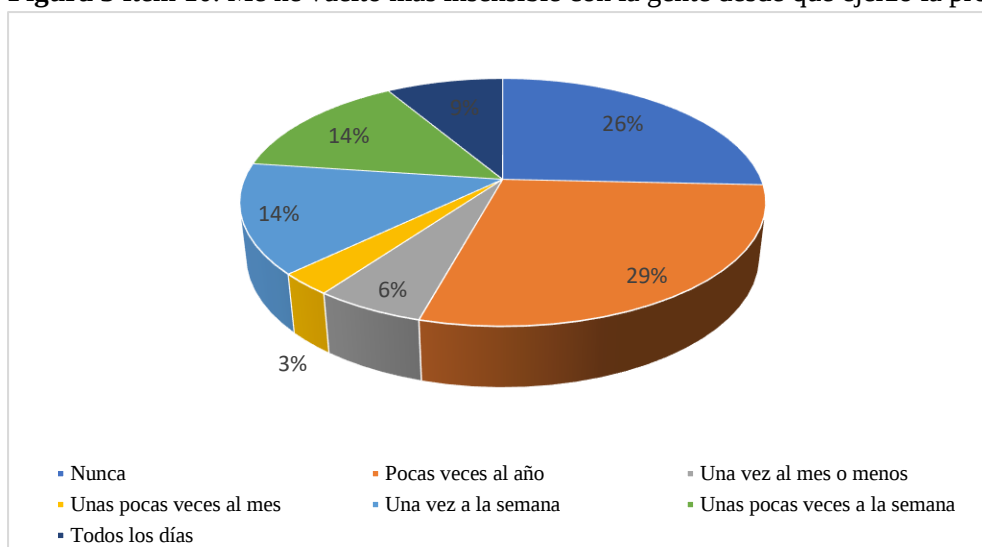
Figura 2 Ítem 8. Siento que mi trabajo me está desgastando, me siento quemado por mi trabajo



Nota. El gráfico muestra los resultados obtenidos por los docentes en el cuestionario MBI de en la dimensión cansancio emocional y el indicador desgaste.

Por otro lado, en el ítem 10 relacionado a la dimensión despersonalización y el indicador apatía, los resultados del cuestionario indican que 9 docentes nunca se han vuelto más insensibles con la gente desde que ejercen como docentes, 10 pocas veces al año, 2 una vez al mes o menos, 1 unas pocas veces al mes, 5 una vez a la semana, 5 unas pocas veces a la semana y 3 todos los días se han vuelto más insensibles con la gente desde que ejercen como docentes, como se aprecia en la figura 3:

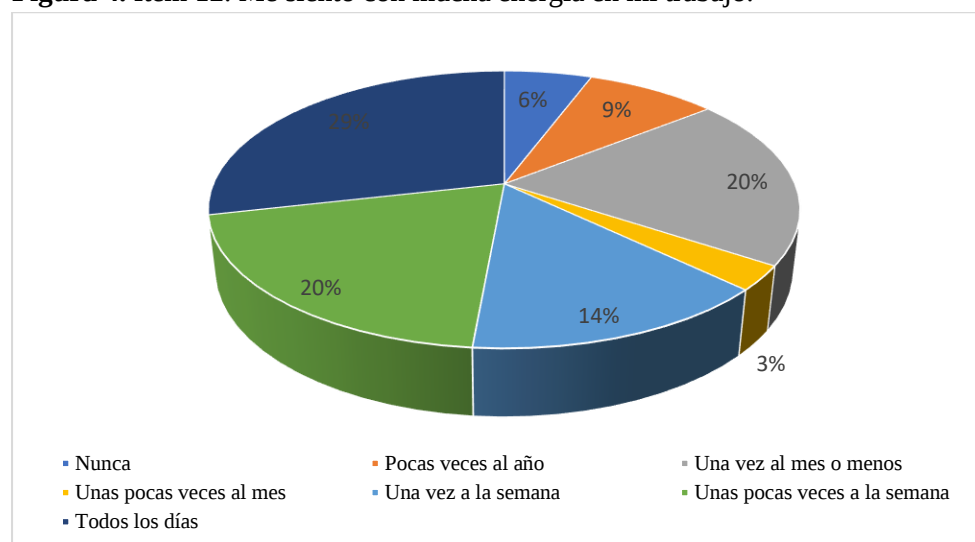
Figura 3 Ítem 10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente



Nota. El gráfico muestra los resultados obtenidos por los docentes en el cuestionario MBI de en la dimensión despersonalización y el indicador apatía.

Así mismo, en el ítem 12 vinculado a la dimensión realización personal y el indicador satisfacción los resultados del cuestionario MBI indican que 2 docentes nunca se sienten con mucha energía en el trabajo, 3 pocas veces al año, 7 una vez al mes o menos, 1 unas pocas veces al mes, 5 una vez a la semana, 7 unas pocas veces a la semana y 10 todos los días se sienten con mucha energía en el trabajo, como se observa en la siguiente figura:

Figura 4. Ítem 12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.



Nota. El gráfico muestra los resultados obtenidos por los docentes en el cuestionario MBI de en la dimensión realización personal y el indicador satisfacción.

Por otra parte, para cumplir con el objetivo de analizar el clima organizacional se realizaron sesiones de grupo focal, de las respuestas dadas por los 35 docentes se realizó una síntesis de las respuestas que tienen mayor regularidad y frecuencia, de las cuales se evidencio de manera general que el clima organizacional de la Unidad Educativa Fiscal es parcialmente positivo, debido a que existen deficiencias en algunos indicadores del mismo.

La comunicación interna es adecuada, aunque a veces no oportuna por factores externos. Existe respeto por parte de los superiores, pero la sobrecarga laboral genera falta de cordialidad y conflictos entre docentes. La baja realización personal afecta el desempeño y la disposición para el crecimiento profesional. Además, la falta de cohesión grupal y el individualismo limitan la participación en la resolución de problemas, afectando el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales.

Los hallazgos de esta investigación evidencian la presencia del síndrome de Burnout en un 37 % de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal, lo que representa una proporción significativa del profesorado.

Estos docentes manifiestan altos niveles de agotamiento emocional, despersonalización y una baja percepción de realización personal en el trabajo, lo que coincide con estudios previos como los de Castañeda y Sánchez (2022) y Càceres y Beltràn (2023) que señalan estas dimensiones como características fundamentales del síndrome.

En relación con el agotamiento emocional, los resultados del cuestionario MBI muestran que una parte considerable de los docentes se sienten frecuentemente agotados por su labor, lo que repercute en su desempeño y bienestar. De manera similar, la dimensión de despersonalización indica que un grupo de docentes ha desarrollado actitudes de distanciamiento e indiferencia hacia sus compañeros y estudiantes, lo cual es un indicador clave del deterioro en la calidad de las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral.

Por otra parte, el análisis del clima organizacional refleja que, si bien la comunicación interna es generalmente adecuada, existen dificultades en la convivencia entre compañeros debido a la sobrecarga laboral, lo que ha generado conflictos interpersonales y una falta de cohesión grupal, estos hallazgos coinciden con estudios previos que vinculan el estrés laboral con un deterioro en el ambiente de trabajo y una disminución en la colaboración entre pares (Carrillo et al., 2025).

Además, se identificó que la falta de motivación y liderazgo dentro de la institución afecta la disposición de los docentes para involucrarse en la resolución de problemas y en el trabajo en equipo, reforzando conductas individualistas que limitan la efectividad de la organización. Este aspecto es especialmente preocupante, ya que un clima organizacional deficiente puede agravar los efectos del Burnout y reducir la satisfacción laboral (Lòpez, 2021).

En este contexto, el diseño de talleres de fortalecimiento profesional enfocados en la autoestima, la toma de decisiones y la gestión del estrés se presenta como una estrategia importante para mejorar el bienestar docente y fortalecer el clima organizacional. La implementación de estas iniciativas podría contribuir a reducir los niveles de agotamiento emocional y mejorar la calidad de las interacciones laborales, promoviendo un ambiente de trabajo más saludable y colaborativo. En términos generales, los resultados de esta investigación confirman la relación existente entre el síndrome de Burnout y el clima organizacional en el contexto educativo, destacando la necesidad de implementar estrategias de intervención para mitigar sus efectos y mejorar la calidad de vida laboral de los docentes.



CONCLUSIONES

Finalmente, se ha identificado la existencia del Síndrome de Burnout en 13 docentes de una Unidad Educativa Fiscal del Distrito 09D05 de la ciudad de Guayaquil en el periodo 2024 - 2025, los cuales han sido evaluados en las dimensiones cansancio emocional, despersonalización y realización personal, estos docentes se encuentran exhaustos emocionalmente por las demandas del trabajo, presentan actitudes de frialdad y distanciamiento hacia los demás y baja realización personal.

Así también, el análisis del clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal es parcialmente positivo, debido a que existen deficiencias en algunos indicadores del mismo, si bien es cierto que la comunicación interna es adecuada, el estudio muestra que no existe cordialidad entre los compañeros de trabajo, falta de motivación laboral, baja realización personal, falta de liderazgo, no existe cohesión grupal ni trabajo en equipo.

Para terminar se diseñó propuesta de mejora para fortalecer el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal en el periodo 2024 – 2025 a través de Talleres de fortalecimiento docente, los cuales tienen como temáticas generales: la autoestima, toma de decisiones y resolución de conflictos y prácticas saludables anti estrés.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alfaro, M., & Pari, R. (2022). Síndrome de Burnout y Clima Laboral en el personal docente de la Institución Educativa Estatal, Callao – 2022. *Tesis de Licenciatura*. Universidad César Vallejo, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116654/Alfaro_RM-Pari_GRP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cáceres, K., & Beltrán, B. (2023). Síndrome de Burnout y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa Secundaria Industrial 32, Puno - 2022. *Tesis de Licenciatura*. Universidad Autónoma Deica, Chíncha. <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/2438/1/CÁCERES%20FRANCO%20KELZY%20DANNELLY%20-%20BELTRAN%20LAURA%20BRIGITH%20XIOMARA.pdf>
- Carrillo, D., Poveda, T., & Gavilanes, E. (2025). Sobrecarga laboral docente: impacto en la salud y el desempeño profesional. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 1(2), 1-19.



<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/4537>

Castañeda, L., & Sánchez, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 230-246.

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-86182022000200230&script=sci_arttext

Chàvez, C. M. (2021). Síndrome de Burnout y clima laboral en docentes de instituciones educativas estatales del Distrito de Villa El Salvador. *Tesis de Licenciatura*. Universidad Autónoma del Perú, Lima.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2052/CHAVEZ%20CRIO%20LLO%20Mar%20c3%ada%20Andrea%20de%20los%20Angeles.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chàvez, L. (2021). Determinación de la prevalencia del síndrome de burnout en médicos, enfermeras y personal administrativo del distrito 17d06 Chilibulo a Lloa salud, Quito Ecuador. *Tesis de Maestría*. Universidad de las Américas, Quito. <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/13525>

Clavijo, M. (2023). El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 7(2), 9499-9510.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6050>

Flores, M., Alcívar, L., & Palma, G. (2023). Clima organizacional y su relación con el síndrome de burnout en empresas ecuatorianas. *Revista de Ciencias Sociales RCS*, 29(3), 315-331.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9102159>

García, M., & Zapata, D. (2008). *Instrumento para el diagnóstico del clima organizacional*. Santiago de Cali: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias en la administración.

Gómez, M. (2020). *El Síndrome de Burnout y su relación con el Clima Laboral de los Trabajadores del Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

Haro, D., & Hurtado, F. (2023). Incidencia del síndrome burnout y desempeño laboral en una empresa de automatismos y domótica al norte de Quito en el periodo 2022-2023. *Tesis de Licenciatura*. Universidad Politécnica Salesiana, Quito.

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/24233/1/TTQ991.pdf>



- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGrawHill Education.
- <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodología%20Investigacion%20Científica%206ta%20ed.pdf>
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper and Row.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1976). *New Ways of Managing Conflict*. New York: McGraw-Hill.
- López, A. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil. *Tesis de Maestría*. Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil.
- <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Martínez, I., Chinchay, S., Zavala, A., & Luján, P. (2022). Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana-Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(3), 272-282.
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8526456>
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*(11), 37-43.
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey Bass.
- Morales, F. (2021). Análisis de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A. *Tesis de Maestría*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8333>
- Yslado, R., Ramírez, E., García, M., & Arquer, J. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(3), 101-114. <https://revistas.um.es/reifop/article/view/476651>

