



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), marzo-abril 2026,
Volumen 10, Número 2.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i2

**IMPACTO DE LA METODOLOGÍA STEM+A EN EL
SISTEMA DE EVALUACIÓN ACTUAL ANTE
RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE
EDUCACIÓN MEDIA DEL MUNICIPIO MALAMBO
ATLÁNTICO**

IMPACT OF THE STEM+A METHODOLOGY ON THE CURRENT
EVALUATION SYSTEM REGARDING THE ACADEMIC PERFORMANCE
OF SECONDARY SCHOOL STUDENTS IN THE MUNICIPALITY OF
MALAMBO, ATLÁNTICO

Neibys Lisbeth Mercado

Instituto Universitario de las Américas y el Caribe – México

Ana Patricia León Urquijo

Instituto Universitario de las Américas y el Caribe - México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i2.23374

El síndrome de burnout y la satisfacción laboral docente en una Unidad Educativa de la ciudad de Cañar: Integración de jornadas de convivencia y oxigenación

Lcda. Tatiana Fernanda Calderón Martínez¹

tfcalderonmartinez@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0009-0410-2905>

Ministerio de Educación, Deporte y Cultura
Ecuador

Lcda. Ipatya Maribel Gomeescoello Bernal

hgomescoello@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-7189-8924>

Ministerio de Educación, Deporte y Cultura
Ecuador

Lcda. Maria Elena Velasco Bravo, Mgs.

velascobravomaye@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0007-2496-142X>

Ministerio de Educación, Deporte y Cultura
Ecuador

Lcda. Myrian Alexandra Guaman

Llumiquinga, Mgs.

alexitaguanan1715@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-7848-2441>

Ministerio de Educación, Deporte y Cultura
Ecuador

Lcdo. Patricio Leonardo Castro Raiban, Mgs.

ingcastropatricio@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-2765-6938>

Ministerio de Educación, Deporte y Cultura
Ecuador

Lcdo. Jorge Luis Molina Lema, Mgs.

inge.jorgemolina@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-9828-1589>

Ministerio de Educación, Deporte y Cultura
Ecuador

RESUMEN

El síndrome de burnout es un estado de agotamiento físico, emocional y mental que surge por la sobrecarga laboral, la falta de reconocimiento profesional y el limitado apoyo institucional. **Objetivo:** Determinar la relación existente entre el síndrome de burnout y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa de la ciudad de Cañar - Ecuador. **Metodología:** Investigación correlacional, no experimental, de alcance descriptivo, enfoque cuantitativo y corte trasnversal, con la participación de 43 docentes de la institucion, a quienes se les aplicó el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente. **Resultados:** El 49% de docentes padecen de burnout, el 30% tienen alto riesgo de desarrollarlo y el 21% no presentan manifestación alguna. El 67% reflejaron un bajo nivel de satisfacción laboral, el 21% evidencia un nivel promedio y el 12% se ubicaron en un nivel alto. Hay una correlación inversa y significativa entre el agotamiento emocional ($\rho = -0.62$, $p = 000$) y la satisfacción laboral, es decir, los profesores que muestran mayor desgaste, también presentan un carente interés hacia sus responsabilidades ocupacionales. **Conclusión:** El burnout es un fenómeno que repercute en la satisfacción laboral del docente, afectando su desempeño profesional y la calidad del proceso educativo; siendo, imperiosa la necesidad de promover acciones que permitan prevenir y mitigar los factores estresantes que influyen en la aparición del burnout, pudiendo recurrir a las jornadas de convivencia y oxigenación.

Palabras claves: síndrome de burnout; satisfacción laboral; docente; convivencia; oxigenación.

¹ Autor principal.

Correspondencia: tfcalderonmartinez@hotmail.com

Burnout syndrome and teacher job satisfaction in an Educational Unit in the city of Cañar: Integration of coexistence and oxygenation days

ABSTRACT

Burnout syndrome is a state of physical, emotional, and mental exhaustion that arises from excessive workload, lack of professional recognition, and limited institutional support. **Objective:** To determine the relationship between burnout syndrome and the level of job satisfaction among teachers at an educational institution in the city of Cañar, Ecuador. **Methodology:** A correlational, non-experimental, descriptive, quantitative, cross-sectional study was conducted with 43 teachers from the institution. The Maslach Burnout Inventory and the Multidimensional Teacher Job Satisfaction Scale were administered to the teachers. **Results:** 49% of teachers suffer from burnout, 30% are at high risk of developing it, and 21% show no symptoms. 67% reported a low level of job satisfaction, 21% showed an average level, and 12% reported a high level. There is a significant inverse correlation between emotional exhaustion ($\rho = -0.62$, $p = 0.000$) and job satisfaction; that is, teachers who exhibit greater burnout also show a lack of interest in their occupational responsibilities. **Conclusion:** Burnout is a phenomenon that impacts teachers' job satisfaction, affecting their professional performance and the quality of the educational process. Therefore, it is imperative to promote actions that prevent and mitigate the stressors that contribute to burnout, such as providing opportunities for team building and rejuvenation.

Keywords: burnout syndrome; job satisfaction; teacher; coexistence; oxygenation.

*Artículo recibido 15 febrero 2026
Aceptado para publicación: 15 marzo 2026*



INTRODUCCIÓN

Desde la emergencia sanitaria propiciada por la pandemia global del COVID -19, los sistemas educativos de todo el mundo han afrontado cambios realmente considerables, influyendo directamente en la labor del personal docente, quienes tuvieron que asumir nuevos roles y adaptarse a las continuas exigencias laborales, tecnológicas e inclusive emocionales, con la única finalidad de garantizar una educación de calidad, donde todos los estudiantes que participen de un proceso educativo formal, logren desarrollar las destrezas, habilidades y aptitudes que favorezcan su formación integral (Posso, 2022). Sin embargo, como lo afirma Hinojosa et al. (2024), este escenario también representa una sobrecarga laboral en el profesorado y genera altos niveles de estrés, agotamiento y presión profesional, lo que puede derivar en ciertos trastornos que afectan su desempeño y condicionan la consecución de los objetivos pretendidos acorto y largo plazo.

Uno de estos trastornos es precisamente el síndrome de burnout, entendido como la reacción de la psiquis del ser humano ante el padecimiento del estrés laboral crónico, el cual se pone de manifiesto generalmente a través de rasgos clínicos observables como la fatiga crónica, la frustración, la dificultad para concentrarse, el insomnio, una baja autoestima y la desmotivación laboral (Flores y Castillo, 2023). Este desgaste ocupacional es un fenómeno que surge en aquellos ámbitos profesionales donde la presión laboral y la demanda emocional hacia los trabajadores sea permanente e incluso progresiva. En el caso de los docentes, dicho agotamiento es el resultado de los múltiples requerimientos a nivel pedagógico, administrativo y socioemocional que se presentan en su diario desenvolverse dentro y fuera del salón de clases (Alvarado et al., 2023).

Este desgaste afecta de sobremanera la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje planificado por el docente, limita las relaciones interpersonales con el entorno próximo y compromete el clima laboral dentro de la institución educativa. Según el estudio abordado por Mohamed y Azar (2024), se estima que luego de la pandemia del COVID 19, aproximadamente entre el 25% al 60% de profesores de todo el mundo, padecen del síndrome de burnout en un nivel alto y moderado, lo que ha generado un desempeño profesional por debajo de lo esperado y una carente satisfacción hacia el rol que cumple dentro de las instituciones educativas.



Los docentes son el grupo profesional de mayor vulnerabilidad ante el síndrome de burnout, por cuanto, surge ante el desequilibrio entre las exigencias que demanda un cargo ocupacional y los recursos que dispone en un momento dado. De acuerdo con la publicación de Alvarado y Ochoa (2023), entre el 30% y el 65% de docentes que laboran en la región de América Latina, presentaron síntomas evidentes de este desgaste como consecuencia directa de la sobrecarga laboral, la incertidumbre contractual, la falta de apoyo institucional y la carencia de garantías que defiendan sus derechos, siendo el agotamiento emocional, la dimensión de mayor afectación.

Si bien la problemática tiene una prevalencia generalizada, el nivel de intensidad varía dependiendo de las condiciones socioeducativas de cada circunscripción territorial, así lo sostiene Narvaez et al. (2024). En lo que concierne al territorio ecuatoriano, varios estudios concuerdan que un promedio del 30% de profesores padecen del síndrome de burnout y un 15% presentan un riesgo significativo de desarrollarlo. Estos datos dejan entrever que dicho padecimiento se ha convertido en una seria problemática para el Sistema Educativo del Ecuador y representa uno de los desafíos de mayor prioridad dentro del ámbito de la salud ocupacional, por cuanto, puede condicionar el desempeño del profesorado y afectar la calidad de la formación académica brindada en las instituciones educativas del país (Jarrín et al., 2022).

El síndrome de burnout como lo sostuvo Christina Maslach, se caracteriza principalmente porque su desarrollo contempla tres manifestaciones principales: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal. Según lo expuesto por Otero y Solano (2024), los docentes que presentan este trastorno y experimentan el primer indicador antes mencionado, tienden a percibir cierto fastidio, tensión, desgaste e incluso una sensación permanente de somnolencia al momento de cumplir con sus funciones administrativas y/o pedagógicas dentro del proceso educativo. Esto deriva en un carente interés y una deficiente satisfacción laboral, lo que configura un escenario donde prevalecen los sentimientos de fracaso, ineficiencia, frustración, incompetencia, preocupación y cuadros significativos de ansiedad como resultado de intentar cambiar esta realidad sin obtener un resultado positivo inmediato (Gómez et al., 2025).

En lo que concierne a la manifestación de la despersonalización, el profesorado con burnout puede mostrar una continua falta de interés o predisposición por cumplir con sus funciones, carencia de sensibilidad al momento de interactuar con su entorno próximo y una permanente desmotivación hacia



la consecución de los objetivos pretendidos (Acuña, 2023). Por último, en la falta de realización personal, los docentes tienden a desarrollar una valoración negativa sobre su desempeño profesional, en otras palabras, asocian su desempeño laboral con sensaciones negativas relacionadas directamente con el fracaso, entre las cuales denotan la baja autoestima, la inseguridad, la insatisfacción por su accionar, la escasa valoración hacia su propia presencia dentro de la institución educativa y el nulo autorreconocimiento por los resultados que se obtuvieran (Rivera et al., 2024).

Atendiendo lo expuesto por Lasluisa et al. (2025), el síndrome de burnout surge ante ciertos agentes estresantes que aparecen de forma repentina en el entorno donde se desenvuelve el profesorado, por ello, resulta fundamental que las instituciones educativas promuevan las acciones necesarias para afrontar estos factores desencadenantes y propiciar un ambiente laboral donde estos profesionales se sientan realmente conformes con su desempeño y las condiciones en las que desempeñan sus funciones diarias. Bajo esta premisa, la satisfacción del personal docente es un pilar fundamental en la prevención de este trastorno psicológico, por cuanto, mientras menos satisfechos se sienta un profesor, mayores serán los índices de dicho desgaste ocupacional en un establecimiento educativo, poniendo en riesgo su desempeño y la calidad educativa que reciben los estudiantes (Valdez y Romero, 2022).

De acuerdo con Castañeda y Sánchez (2022), este tipo de satisfacción contempla tres aspectos claves: lo cognitivo, lo afectivo y lo actitudinal. El primero se relaciona con los pensamientos y las creencias personales que desarrolla el profesorado hacia las funciones que tiene que cumplir diariamente en sus instituciones educativas y el entorno sociolaboral en que debe hacerlo. El segundo se refiere a los sentimientos que son generados por ciertos aspectos específicos del contexto ocupacional donde se desempeñan estos profesionales. Y el tercero conlleva las emociones que surgen en el profesor, una vez que haya evaluado su vida laboral cotidiana, lo que le permitirá desarrollar determinada conducta o comportamiento específico que lo podrá de manifiesto en su lugar de trabajo.

Según lo referido por Avendaño et al. (2021), una institución educativa que cuenta con un cuerpo docente que refleja un buen nivel de satisfacción laboral, deja entrever un funcionamiento eficaz y un entorno ocupacional que dispone de las condiciones necesarias para garantizar un desempeño eficiente y de calidad, acorde con lo necesario para poder concretar los objetivos pretendidos a corto o largo plazo. Desde esta perspectiva, la idea de conseguir que los profesores se sientan realmente satisfechos



laboralmente, está relacionada con aspectos como: ser reconocidos a nivel profesional en el entorno de trabajo, desenvolverse en un ambiente donde prevalezca la empatía, la organización, el respeto, la estabilidad, la solidaridad y oportunidades que promuevan su continua profesionalización (Jaramillo et al., 2022).

Ahora bien, la satisfacción laboral docente es un parámetro esencial para que el profesorado alcance un nivel óptimo de bienestar y la institución educativa funcione de manera oportuna acorde a las necesidades de los educandos y las metas establecidas por el Sistema Educativo de un país; sin embargo, en muchos contextos se presentan una serie de factores que pueden afectar el entorno ocupacional y poner en riesgo dicha plenitud profesional, tal es el caso del síndrome de burnout.

Atendiendo todos los antecedentes expuestos, surgió la interrogante: *¿El síndrome de burnout incide en la satisfacción laboral docente en una Unidad Educativa de la ciudad de Cañar?*; por su parte, el objetivo del presente estudio consistió en: Determinar la relación existente entre el síndrome de burnout y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa de la ciudad de Cañar - Ecuador.

METODOLOGÍA

Tipo, enfoque, alcance y diseño

La presente investigación es de tipo correlacional, por cuanto, como lo menciona Hernández y Mendoza (2020), contempla un proceso ordenado y secuencial que busca analizar el vínculo existente entre dos variables que se ponen de manifiesto en un contexto determinado. En este caso, se enfocó en determinar si hay algún tipo de relación entre el padecimiento del síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa, sin intervención alguna por parte de los investigadores.

De igual manera la investigación se abordó bajo un enfoque cuantitativo, porque su desarrollo se sustentó en datos numéricos o medibles que fueron obtenidos tras aplicar ciertos instrumentos de manera directa en el contexto donde interactúa el personal docente que participó del presente estudio. Así mismo, es no experimental por cuanto no hubo manipulación alguna de las variables que formaron parte de la problemática abordada, al contrario, tanto los niveles de síndrome de burnout como de la satisfacción laboral docente, fueron expuestos tal como se hayan generalizado tras aplicar los test respectivos. En este sentido, el estudio también es de corte transversal, porque dicho levantamiento de



información se llevó a cabo en un solo periodo de tiempo, previa autorización de las autoridades institucionales.

La investigación también tuvo un alcance de carácter descriptivo, porque permitió detallar de manera precisa los niveles de burnout y satisfacción laboral que presenta el personal docente que participo del presente estudio. Esta información resultó fundamental para determinar si hay relación entre ambas variables y plantear las acciones correctivas necesarias.

Es de campo porque los instrumentos fueron aplicados directamente en el contexto educativo donde labora el personal docente que participó de la investigación, siendo preciso esclarecer que es un proceso anónimo y con fines meramente académicos.

Por último, la investigación es bibliográfica documental, por cuanto, su desarrollo se sustentó en una serie de fundamentos teóricos que fueron obtenidos de distintas fuentes de información científicas, debidamente validadas y referenciadas, lo que brindo mayor probidad académica al estudio.

Población y muestreo

Se contó con la participación de una población conformada por 43 docentes de una Unidad Educativa de la ciudad de Cañar, cuya oferta académica aborda desde básica superior hasta el bachillerato general unificado, con un estimado de 1217 estudiantes de la zona urbana y rural. El muestreo utilizado fue el de tipo no probabilístico intencional, es decir, la selección de los participantes se realizó de manera planificada, atendiendo ciertos indicadores como una edad que oscila entre los 23 a 65 años y que se desenvuelvan bajo un nombramiento definitivo. Se descartó a aquellos profesionales que manifestaron de forma expresa su negativa por participar del levantamiento de información.

Considerando que la población es pequeña (menos de 100 individuos), se procedió a seleccionar la totalidad de este universo para aplicar los instrumentos respectivos.

Instrumentos de recolección de datos

Inventario de Burnout de Maslach (MBI); consistió en un cuestionario compuesto por 22 ítems que permitió valorar cuan avanzado se encuentra este síndrome en una persona, abordando las dimensiones: agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y realización personal (8 ítems). Las opciones para responder este instrumento contemplo una escala de Likert de frecuencia, con las

opciones: 0=Nunca, 1=Alguna vez al año o menos; 2=una vez al año o menos; 3=algunas veces al mes; 4=una vez por semana; 5=algunas veces a la semana y 6= todos los días.

Según la publicación de Fernández (2002), el alfa de Cronbach de este instrumento reflejó valores superiores a 0.89, dejando entrever un buen nivel de validez y credibilidad. Al analizar por componentes, se obtuvo un 0.86 en el agotamiento emocional; 0.63 en despersonalización y un 0.70 en la realización personal.

La Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente; es un cuestionario diseñado por Barraza y Ortega (2009), consiste en 34 ítems que permiten determinar el nivel de satisfacción que evidencian los profesores con relación a su diario desenvolverse en una institución educativa, agrupando ocho dimensiones: relaciones interpersonales, desempeño profesional, condicional del entorno laboral, valoración de los resultados obtenidos, equipo directivo; participación activa, factores organizacionales y ambiente físico donde cumplen sus funciones. La aplicación de este instrumento se llevó a cabo mediante una escala de Likert con las opciones de satisfacción que va de 1= totalmente insatisfecho hasta 4= totalmente satisfecho).

En cuanto a la validez y confiabilidad del instrumento, se obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach general de 0.96 y por dimensiones los resultados fueron los siguientes: relaciones interpersonales: 0.63 – desempeño profesional 0.77 – condiciones laborales 0.85 – valoración del trabajo desarrollado 0.71 – equipo directivo 0.85 – participación 0.72 – factores organizacionales 0.88 y ambiente físico 0.84.

Procedimiento para el levantamiento de información

En primera instancia, se procedió a gestionar el permiso respectivo con las autoridades pertinentes de la institución educativa de la ciudad de Cañar, para ello, se explicó que la información recolectada será confidencial y con fines explícitamente académicos. Una vez que se obtuvo dicha autorización, los ítems del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente, fueron ingresados en un formulario de Google Forms, donde se explicaba el objetivo del estudio y las instrucciones que se debía considerar antes de contestar cada interrogante.

Los links de estos cuestionarios fueron compartidos a los docentes de la institución, recalando que sería un proceso académico donde se respetaría la privacidad y confidencialidad de cada participante.



Proceso de análisis de datos

Las respuestas que se obtuvieron fueron expuestas a un análisis descriptivo en el aplicativo SPSS 23, lo que permitió obtener la frecuencia de cada variable. De igual manera se procedió a realizar la prueba de normalidad, a través de la asimetría y la curtosis. Posteriormente el análisis inferencial se realizó mediante el Coeficiente de correlación de Spearman.

RESULTADOS

Aspectos sociodemográficos de la población

De acuerdo con los datos expuestos en la tabla 1, el 65% de docentes fueron mujeres y el 35% varones; la edad media del profesorado fue de 35.5 años. El 49% de docentes enseñan en el bachillerato, el 35% con básica superior y el 16% con ambos niveles académicos. En cuanto al grado de instrucción académica, la mayoría de profesionales (84%) cuentan con un título de tercer nivel. En lo relacionado con su situación contractual, el 58% se desempeñan con nombramiento definitivo, el 30% con un nombramiento provisional y un 12% con un contrato ocasional.

Tabla 1 Características sociodemográficas del profesorado

Variable	Alternativas	#	%
<i>Edad del docente</i>	a) 18 – 23	3	7%
	b) 24 – 30	15	35%
	c) 31 – 40	10	23%
	d) 41 – 50	13	30%
	e) 51 o más	2	5%
	Total		43
<i>Género con el que se identifica</i>	a) Masculino	15	35%
	b) Femenino	28	65%
	c) Otro _____	0	0%
	Total		43
<i>Nivel de enseñanza</i>	a) Básica superior	15	35%
	b) Bachillerato	21	49%



	c)	Ambos	7	16%
	Total		43	100%
<hr/>				
<i>Grado de instrucción académica</i>	a)	Tecnológico	2	5%
	b)	Tercer Nivel	36	84%
	c)	Cuarto Nivel	5	11%
	d)	Quinto Nivel	0	0%
	Total		43	100%
<hr/>				
<i>Situación contractual en la institución</i>	a)	Contrato ocasional	5	12%
	b)	Nombramiento provisional	13	30%
	c)	Nombramiento definitivo	25	58%
	Total		43	100%
<hr/>				
<i>Estado civil</i>	a)	Soltero/a	12	28%
	b)	Casado/a	23	53%
	c)	Divorciado/a	5	12%
	d)	Viudo/a	3	7%
	Total		43	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Análisis descriptivo del síndrome de burnout y satisfacción laboral docente

a) Presencia del síndrome de burnout en general

En la tabla 2 se puede evidenciar una realidad sumamente inquietante y comprometedor para el correcto desenvolverse de la institución educativa, por cuanto, el 49% de docentes reflejan claros síntomas del síndrome de burnout, es decir, dejan entrever un significativo agotamiento físico y/o mental. De igual manera, el 30% de dicho grupo profesional se encuentra en alto riesgo de desarrollar este trastorno y el 21% son profesores que no presentan manifestación alguna de esta condición clínica.



Estos datos ponen en evidencia la imperiosa necesidad de implementar estrategias que fomenten el bienestar del profesorado y reduzcan el estrés crónico, poniendo énfasis en promover un ambiente laboral idóneo para garantizar un desempeño profesional que favorezca la calidad del proceso de enseñanza dirigido a los estudiantes.

Tabla 2 Síndrome de Burnout en general

Alternativas	#	%
a. Si	21	49%
b. Potencial	13	30%
c. No	9	21%
Total	43	100%

Fuente: Aplicación del Test de Maslach

b) Nivel de síndrome de burnout por componente

Según los datos expuestos en la tabla 3, el 56% de docentes presentaron un alto nivel de agotamiento emocional y el 26% un nivel moderado. En cuanto a la despersonalización, el 49% de estos profesionales reflejaron un alto nivel y el 35% un nivel promedio. Por último, el 42% del profesorado evidenciaron una baja realización personal y el 37% un nivel promedio. Atendiendo estos datos, es evidente la significativa presencia del síndrome de burnout en el personal docente que participó del presente estudio, una condición clínica que altera el bienestar de dichos profesionales y limita su desempeño laboral, siendo imperiosa la necesidad de implementar acciones estratégicas de apoyo y prevención de este tipo de desgaste ocupacional.

Tabla 3 Síndrome de Burnout en por componentes

Alternativas	BAJO		PROMEDIO		ALTO		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
a. Agotamiento emocional	8	19%	11	26%	24	56%	43	100%
b. Despersonalización	7	16%	15	35%	21	49%	43	100%
c. Realización personal	18	42%	16	37%	9	21%	43	100%

Fuente: Aplicación del Test de Maslach



c) Nivel de satisfacción laboral docente en general

De acuerdo a la tabla 4, el 67% de docentes reflejaron un bajo nivel de satisfacción laboral, dejando entrever una significativa inconformidad con las condiciones del entorno laboral en las que se desempeñan y las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo. De igual manera, solo un 21% evidencia un nivel promedio de satisfacción y el 12% se ubicaron en un nivel alto. Estos datos ponen de manifiesto una situación angustiante que infiere directamente en la motivación, desempeño y calidad educativa brindada a los estudiantes.

Tabla 4 Nivel de satisfacción laboral docente

Alternativas	#	%
a. Alto	5	12%
b. Promedio	9	21%
c. Bajo	29	67%
Total	43	100%

Fuente: Aplicación de la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente

d) Nivel de satisfacción laboral docente por componentes

Según los datos expuestos en tabla 5, el nivel bajo predomina en la mayoría de los componentes de la escala de satisfacción laboral docente, destacando el valor del trabajo con un 63%, las condiciones laborales con un 60% y las relaciones interpersonales con un 56%, dejando entrever una significativa insatisfacción hacia diferentes elementos que forman parte del entorno laboral donde se desenvuelven. La fortaleza institucional es el ambiente físico del establecimiento con un nivel alto del 53%, es decir, se cuenta con la infraestructura necesaria para promover acciones estratégicas que favorezcan la formación integral de los educandos y una convivencia armónica entre todo el profesorado. En general, las debilidades de mayor connotación recayeron en el clima organizacional y la gestión institucional, componentes claves para propiciar un ambiente donde el profesorado se sienta motivado y cómodo al momento de cumplir con sus funciones diarias.



Tabla 5 Nivel de satisfacción laboral docente por componentes

Alternativas	BAJO		PROMEDIO		ALTO		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
a. Relaciones interpersonales	24	56%	11	26%	8	19%	43	100%
b. Desarrollo personal	18	42%	17	40%	8	19%	43	100%
c. Condiciones laborales	26	60%	11	26%	6	14%	43	100%
d. Valor del trabajo	27	63%	9	21%	7	16%	43	100%
e. Equipo de trabajo	19	44%	15	35%	9	21%	43	100%
f. Participación	21	49%	13	30%	9	21%	43	100%
g. Factor organizacional	22	51%	10	23%	11	26%	43	100%
h. Ambiente físico	12	28%	8	19%	23	53%	43	100%

Fuente: Aplicación de la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente

Prueba de normalidad

Los resultados obtenidos con el análisis descriptivo del síndrome de burnout por componentes y el nivel de satisfacción laboral docente, se procedió a calcular la media (M), la desviación estándar (DE), la asimetría y la curtosis.

Tabla 6 Prueba de normalidad de variables

Variables	Media	D.E.	Asimetría	Curtosis
			a	s
<i>Satisfacción laboral</i>	1.44	0.69	1.18	0.56
<i>Síndrome de Burnout</i>				
a. Agotamiento emocional	2.37	0.79	-0.77	-0.73
b. Despersonalización	2.33	0.73	-0.56	-0.92

c.	Realización	1.79	0.77	.39	-1.12
	personal				

Fuente: Elaboración propia (2026)

Los valores de la asimetría y la curtosis permitieron evidenciar que los datos obtenidos siguen una distribución asimétrica y cumplen con supuestos de normalidad. Esto permitió aplicar el Coeficiente de Correlación de Spearman rho, siendo la medida estadística ideal para determinar si hay alguna relación entre las dos variables que formaron parte del presente estudio y comprobarla hipótesis respectiva.

Análisis de correlación de Spearman rho

Como se puede observar en la tabla 7, es evidente la relación existente entre el padecimiento del síndrome de burnout y el bajo nivel de satisfacción laboral del personal docente, es decir, mientras más cansado se sienta el profesorado, el nivel de interés y motivación ocupacional también se verá afectado de forma consistente, poniendo en riesgo el correcto funcionamiento de la institución educativa y la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los educandos.

De igual manera, se puede apreciar una correlación inversa y significativa entre el agotamiento emocional del profesorado ($\rho = -0.62$, $p = 000$) y la satisfacción laboral, es decir, los profesores que muestran mayor desgaste o cansancio anímico, también presentan un carente interés o predisposición hacia sus asignaciones laborales cotidianas dentro o fuera de la institución educativa.

Así mismo, hay una correlación negativa moderada entre la despersonalización y la satisfacción laboral docente ($\rho = -0.55$, $p = 000$), en otras palabras, a medida que los profesores desarrollan actitudes de distanciamiento emocional hacia el entorno laboral y/o los compañeros de trabajo, tienden a experimentar menor compromiso por su desempeño profesional y un nulo interés hacia lo que sucede a su alrededor, siendo evidente la falta de empatía personal y la carente responsabilidad profesional por participar activamente en la consecución de los objetivos institucionales pretendidos a corto o largo plazo.

Por último, en lo relacionado con el componente de la realización personal y la satisfacción laboral docente, la correlación se pone de manifiesto de forma positiva ($\rho = -0.48$, $p = 000$), es decir, un mayor sentido de logro profesional en el profesorado, juega un papel fundamental para mejorar el nivel de motivación ocupacional de los docentes.



Tabla 7 Análisis de correlación

<i>Síndrome de Burnout</i>		<i>Satisfacción laboral</i>	
		rho	p
a.	Agotamiento emocional	-0.62	0.00
b.	Despersonalización	-0.55	0.00
c.	Realización personal	0.48	0.00

Fuente: Elaboración propia (2026)

Discusión

El rol profesional que cumple el personal docente en su desempeño cotidiano, se caracteriza por afrontar una serie de obligaciones académicas, administrativas, pedagógicas, sociales y familiares. Esto sumado a la permanente interacción que debe mantener con los educandos, otros compañeros de trabajo, padres de familia o representantes legales, autoridades educativas e incluso su propio entorno sociofamiliar, pueden propiciar un escenario donde el desgaste físico y emocional se torna difícil de sobrellevar, lo que aumenta el riesgo de desarrollar el fenómeno denominado estrés laboral crónico (Molina et al., 2026).

Este tipo de estrés es un estado de desgaste que desarrolla el docente al verse expuesto de forma constante a ciertas exigencias ocupacionales que no pueden ser solventadas con los recursos que dispone, generando un agotamiento físico y mental persistente que afecta directamente su bienestar y el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. Este fenómeno es multifactorial y sus implicaciones varían dependiendo de las características individuales de cada profesional, las acciones de prevención y oxigenación promovidas por los establecimientos educativos y las condiciones del ambiente ocupacional (Weiguo et al., 2022).

Si la tensión generada por la sobrecarga de trabajo y las condiciones del entorno laboral donde el docente debe cumplir con las funciones académicas, pedagógicas y administrativas que se le haya asignado en una institución educativa, no es abordada de forma oportuna, puede evolucionar hacia el síndrome de burnout, una condición clínica de mayor severidad que se desarrolla de forma progresiva. Este trastorno psicológico afecta la motivación, la satisfacción del trabajador y compromete el proceso de enseñanza aprendizaje de los educandos; además, el profesorado se ve expuesto a serios problemas de salud física



y mental, los cuales tienden a condicionar su calidad de vida y el de su entorno sociofamiliar próximo (Cabezas et al., 2025).

Este trastorno psicológico se caracteriza precisamente por presentar tres condiciones específicas: *el agotamiento emocional*, que contempla la carencia de energía, un desgaste mental significativo y la dificultad para concretar las tareas que se le haya encomendado al trabajador; *la despersonalización*, implica un trato deshumanizado, carente de empatía, distante e indiferente hacia todo lo que le rodea; *la baja realización personal*, comprende el poco interés o motivación hacia las responsabilidades laborales, sumado a los sentimientos de fracaso, baja autoestima, desmotivación y escasa satisfacción por los logros que alcanza un trabajador en su desempeño cotidiano.

De acuerdo con Weiguo et al. (2022), el síndrome de burnout es una condición clínica que aparece paulatinamente como respuesta ante ciertos estímulos estresantes que se presentan en el entorno laboral de forma sostenida y con poca variación. En lo que concierne al contexto educativo, la sobrecarga de trabajo, la presión institucional, la gestión académica, las funciones administrativas y las exigencias pedagógicas, son algunos de los aspectos que infieren de manera directa en el desarrollo de este trastorno.

En este sentido, el personal docente afectado por este síndrome evidencia menor entusiasmo y predisposición por cumplir con sus funciones laborales; además, el compromiso pedagógico disminuye de forma paulatina y empieza a desarrollar una percepción negativa de su rol dentro de la institución; así mismo, pueden generar una actitud distante hacia el entorno próximo, lo que limita las relaciones interpersonales y condiciona el desempeño eficaz del profesorado.

Considerando todos los antecedentes antes expuestos, el presente estudio se realizó con la finalidad de analizar la relación existente entre los componentes del síndrome de burnout y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa de la ciudad de Cañar - Ecuador.

Correlación general entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral docente

Atendiendo los resultados obtenidos en la presente investigación, existe una situación inquietante relacionada con los trabajadores que forman parte de la plantilla docente de la institución, por cuanto, se pudo determinar que el 49% de dichos profesionales padecen del síndrome de burnout y el 30% se encuentra en alto riesgo de desarrollarlo, así mismo, el 67% de estos servidores públicos evidenciaron



un bajo nivel de satisfacción laboral. Estos datos dejan entrever una relación de carácter inversa entre ambas variables, es decir, mientras mayor es el desgaste físico, emocional y mental de los profesores, menor es su nivel de conformidad con su situación ocupacional y las condiciones en las que se desempeña laboralmente.

Estos hallazgos concuerdan con la publicación de León y Ortega (2023), donde se pudo comprobar la existencia de una correlación inversa de carácter significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del profesorado de un colegio de la ciudad de Sullana, señalando que mientras más cansados se sientan los docentes, menor es su grado de motivación, compromiso y rendimiento ocupacional. Esta premisa es corroborada por Casteñeda y Sánchez (2022), quienes concuerdan que la satisfacción de los profesores es un indicador que puede verse seriamente alterado por el agotamiento físico y emocional, lo que deriva en menos interés y actitudes negativas que afectan el bienestar, la conformidad y la valoración positiva que experimenta el personal docente con relación a sus labores cotidianas. Estas investigaciones respaldan los resultados que se obtuvo en la Unidad Educativa de Cañar y refuerzan la noción de que las dos variables abordadas en el presente estudio, se encuentran íntimamente correlacionadas.

Según Cabrera y Mera (2024), la baja satisfacción laboral cumple como factor predictivo del síndrome de burnout, lo que deja entrever una relación de carácter bidireccional donde la insatisfacción ocupacional y el agotamiento físico, emocional y mental se retroalimentan de manera permanente. Bajo esta premisa, en la institución educativa donde se realizó el presente estudio se pudo concluir que el síndrome de burnout no es el único aspecto que disminuye la satisfacción del profesorado, al contrario, es una realidad que se ha visto seriamente influenciada por otras condiciones desfavorables que convergen constantemente en el entorno laboral del profesor.

La intensidad de esta correlación como lo señala Cayambe et al. (2024), puede variar de manera significativa ante la ausencia o presencia de distintos elementos que configuran el escenario laboral del trabajador, denotando la carga de trabajo que se le asigne, el clima organizacional y/o el apoyo de las autoridades pertinentes. En lo que concierne a la Unidad Educativa de la ciudad de Cañar, el alto porcentaje de burnout y el bajo nivel de satisfacción por parte del profesorado, es una realidad que se ve influenciada de sobremanera por la sobrecarga de trabajo, el poco compañerismo, la carente injerencia



parental de los estudiantes y las presiones sociofamiliares personales, dejando entrever una realidad sumamente alarmante que fácilmente podría inferir en el correcto funcionamiento de la institución y la calidad de la formación académica de los educandos.

Correlación entre las dimensiones del burnout y la satisfacción laboral docente

De acuerdo con Canacuan y Arévalo (2025), el agotamiento emocional se asocia de forma negativa con la satisfacción laboral docente, lo que afecta directamente la motivación y el compromiso de los profesores al momento de cumplir con sus responsabilidades. Esta información concuerda con la realidad de la Unidad Educativa donde se llevo a cabo el presente estudio, por cuanto, se pudo comprobar que dicha dimensión fue el componente del burnout más determinante en la realidad ocupacional del profesorado, dejando entrever un entorno laboral que se caracteriza precisamente por ser más exigente y un carente apoyo intrainstitucional, lo que deriva en una limitada dedicación, interés y responsabilidad con su desempeño.

De acuerdo con Marroquin et al. (2026), varios estudios concuerdan que los profesionales en la docencia que presentan bajo nivel de agotamiento emocional, no solo muestran un alto grado de satisfacción laboral, al contrario, su accionar se caracteriza por la perseverancia, la resiliencia y la capacidad para adaptarse a los cambios y sobrellevar cualquier dificultad que infiera en la consecución de los objetivos pretendidos a corto o largo plazo. Así mismo, según el estudio de Rivera (2022), las intervenciones de afrontamiento que contemplen espacios y actividades que promuevan la convivencia entre todos los trabajadores, son una alternativa efectiva para oxigenar el desempeño profesional y prevenir la aparición de los factores que desencadenan en burnout. Adicionalmente, García y Figueroa (2023), sostienen que las charlas informativas y el apoyo psicológico, son alternativas viables de considerar para reducir las manifestaciones del agotamiento emocional.

En lo que concierne a la dimensión de la despersonalización, el porcentaje alcanzó al 49% de docentes de la institución donde se realizó el presente estudio, siendo evidente ciertas actitudes que aumentan el riesgo para dicha población se torne apática y tomen distancia entre ellos, mostrándose indiferentes hacia todo lo que les rodea. No obstante, Moreira et al. (2022) y Mero et al. (2023), refieren que este componente no siempre influye de manera relevante en la satisfacción laboral, por cuanto, también



puede estar seriamente acentuada por aspectos como la sobrecarga laboral y el clima organizacional donde se desenvuelven los trabajadores.

Skaalvikn (2020) sostiene que el profesorado que evidencie pérdida de sensibilidad y empatía hacia su entorno laboral, también valorarán de forma negativa su satisfacción ocupacional. Al respecto, según Lino (2021), el profesorado que se siente pleno a nivel personal con su trabajo, ya sea porque es un medio que le permite solventar sus necesidades básicas o alcanzar sus metas de carácter personal o familiar, tienen menor riesgo de desarrollar las manifestaciones que conlleva la despersonalización. Así mismo, Maldonado et al. (2023), afirma que esta dimensión del burnout guarda íntima relación con algunos elementos de la satisfacción laboral, tales como el ambiente ocupacional, las relaciones interpersonales, el valor del trabajo y las condiciones laborales en las que se desenvuelve el trabajador. Por otro lado, según el estudio de Cabezas et al. (2022), los profesores que se muestran insatisfechos con su trabajo y evidencian un bajo nivel en la dimensión de la realización personal (burnout), presentan un significativo deterioro de sus habilidades y desarrollan sentimientos de fracaso al cumplir con sus responsabilidades. Esta situación como lo menciona Pullas et al. (2024), es el resultado de factores intrínsecos como el carente reconocimiento de los superiores o compañeros de trabajo, los celos profesionales y otros aspectos que infieren para sientan que su desempeño no tiene validez alguna.

En el presente estudio, se pudo determinar que la mayor parte de docentes presentaron un bajo nivel de realización personal, una situación que ha influido de sobremanera en su baja satisfacción laboral. Esta situación se ha puesto de manifiesto en una reducción progresiva de la motivación e interés por cumplir con sus funciones, lo que afecta seriamente su desempeño y pone en riesgo el correcto funcionamiento de la institución educativa.

En este sentido, también se comprobó la existencia de una relación positiva entre la dimensión de la realización personal y la satisfacción laboral del profesorado, en otras palabras, mientras mayor sea esta realización, mejor será el estado de bienestar que obtengan los docentes. Atendiendo todo lo expuesto, es evidente la imperiosa necesidad de promover acciones estratégicas que ayuden a prevenir o reducir el riesgo de aparición del síndrome de burnout y garantizar un entorno laboral favorable para los docentes.



Propuesta de acción

Jornadas de convivencia y oxigenación con el personal docente de la institución.

Integración de jornadas de convivencia y oxigenación

Caracterización de la propuesta

La labor del profesorado afronta permanentemente un sin número de demandas a nivel administrativo, emocional y sociofamiliar, generando un escenario laboral caracterizado por la incertidumbre, con un aumento considerable del de estrés ocupacional y la presión profesional, dando lugar al síndrome de burnout, un trastorno psicológico que puede afectar su desempeño cotidiano y la consecución de las metas institucionales planteadas para un periodo de tiempo determinado.

Los docentes que participaron del presente estudio presentaron agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, dimensiones que influyen en el clima organizacional de la institución y genera un bajo nivel de satisfacción laboral. Ante esta realidad surgió la imperiosa necesidad de diseñar una intervención práctica que promueva el bienestar docente y la convivencia armónica de todos estos profesionales.

En este sentido, la presente propuesta considera 10 jornadas diarias de convivencia y oxigenación, donde se abordarán una serie actividades que pueden ejecutarse dentro y fuera de la institución educativa, con la finalidad de promover un ambiente laboral saludable, colaborativo y motivador, donde el profesorado se sienta cómodo para cumplir con sus funciones y se garantice un proceso educativo de calidad.

La propuesta surgió como una estrategia para mejorar las condiciones psicosociales del entorno ocupacional donde se desempeñan los docentes, por cuanto, como lo menciona Pullas et al. (2024), un clima organizacional positivo y las buenas relaciones interpersonales, son aspectos fundamentales que permiten disminuir los niveles de burnout y aumentar la satisfacción laboral de dichos profesionales.

Los beneficiarios directos de la propuesta, serán los docentes que se desempeñan en la institución donde se abordó el presente estudio, ya sea por contrato ocasional, nombramiento provisional o definitivo.

Los beneficiarios indirectos será el proceso educativo dirigido a los estudiantes de la institución y el correcto funcionamiento de la misma.



Diseño de jornadas de convivencia y oxigenación

Las jornadas de convivencia y oxigenación contemplan una serie de acciones que se deben ejecutar de manera ordenada y secuencial combinando espacios de integración social y estrategias que favorezcan el bienestar físico – emocional del profesorado, con la finalidad de fortalecer el clima laboral y reducir los niveles de estrés, componentes que como se pudo corroborar en la presente investigación, infieren directamente en el grado de satisfacción de dichos profesionales.

Estas jornadas contemplan encuentros dentro o fuera de la institución educativa, donde el profesorado participe activamente en dinámicas recreativas, reflexivas y de relajación física – emocional, propiciando una efectiva oxigenación del ambiente laboral, que implica, renovar energías de todo el personal, reducir niveles de posibles tensiones y fortalecer las relaciones interpersonales.

Tabla 8 Jornada de integración y oxigenación laboral

JORNADA DE INTEGRACIÓN Y OXIGENACIÓN LABORAL			
Objetivos de la jornada:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortalecer una convivencia plena y armónica entre todo el profesorado de la institución. ▪ Disminuir los niveles de estrés laboral de los docentes. ▪ Contrarrestar los factores estresantes que infieren en la aparición del burnout. ▪ Fomentar los canales de comunicación institucionales y el trabajo en equipo. ▪ Mejorar la motivación del personal docente y el grado 	Estrategias que se incluye:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dinámicas en grupo ▪ Actividades de ocio y recreación: caminatas, deportes, concursos, etc. ▪ Ejercicios de relajación como el estiramiento la respiración y el descanso. ▪ Ejercicios de reflexión como el diálogo compartido y el compartir de experiencias personales. ▪ Talleres informativos sobre el manejo del estrés.

	de satisfacción con sus funciones.		
Qué implica la integración laboral:	Es un proceso que le permitirá a los docentes incorporarse de forma activa y armoniosa al entorno laboral de la institución, es decir, logran adaptarse acertadamente a sus funciones profesionales, compañeros de trabajo, normas institucionales y cultura organizacional.	Qué implica la oxigenación laboral:	Es un proceso que le permitirá al personal docente renovar su ambiente de trabajo, es decir, liberarse de cualquier tensión que haya acumulado como resultado de las continuas demandas laborales, generando una sensación de bienestar integral, como si tomará aire fresco para afrontar su rutina diaria y la carga laboral.
DESARROLLO DE JORNADA POR DÍAS			
<i>Día 1: Apertura e integración social</i>		<i>Día 2: Trabajando la inteligencia emocional</i>	
Duración: 90 minutos	Lugar: Salón de actos – aula - áreas verdes	Duración: 90 minutos	Lugar: Salón de actos – aula - áreas verdes
Resultado: Despertar la confianza en sí mismos y la cohesión de todos los participantes		Resultado: Fortalecer la conciencia emocional de los participantes.	
Actividades		Actividades	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acto de bienvenida donde se presente el objetivo y normas que se deben cumplir durante la jornada ▪ Presentación personal de cada participante ▪ Socialización de la importancia de la convivencia armónica en el ámbito laboral 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar una lluvia de ideas donde se indague sobre las emociones que predominan en el trabajo docente ▪ Dialogar sobre las respuestas ▪ Proponer vivenciar o ejemplos claros ▪ Realizar el ejercicio del semáforo emocional 	



<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar la dinámica “<i>Quién soy yo</i>” ○ Cada profesor recibe una pequeña tarjeta en blanco ○ Escribir 3 cualidades y un dato curioso de algún docente presente ○ Mezclar tarjetas ○ Adivinar a quien le corresponde ▪ Realizar la dinámica “<i>La telaraña</i>” ○ Cada profesor escribe en un pedazo de papel lo que espera de la jornada, lo ata a un hilo y lo lanza a otro compañero ○ Continuar la dinámica mientras se va formando una red ○ Generalizar las principales pretensiones de la jornada por parte de los participantes ▪ Realizar la dinámica “<i>Construcción de acuerdos</i>” ○ Formar grupos de 5 personas ○ Entregar revistas, tijeras, fomix y gomero ○ Crear un collage que representen las normas de convivencia que les gustaría que se aplique en la institución ○ Generalizar acuerdos y compromisos 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Rojo: emociones negativas ○ Amarillo: emociones neurasténicas ○ Verde: emociones positivas ▪ Organizar todas las emociones por colores ▪ Analizar repercusiones de estas emociones en sus labores diarias. ▪ Practicar técnicas de autorregulación de forma grupal ▪ Poner en práctica la técnica de respiración (inhalar, sostener y exhalar) ▪ Acompañar con un sonido relajante ▪ Finalmente, realizar una reflexión grupal sobre ¿Cómo influyen las emociones en el aula? 		
<p>Día 3: Manejo del estrés</p>		<p>Día 4: Comunicación asertiva</p>	
<p>Duración: 90 minutos</p>	<p>Lugar: Salón de actos – aula - áreas verdes</p>	<p>Duración: 90 minutos</p>	<p>Lugar: Salón de actos – aula - áreas verdes</p>



<p>Resultado: Construir en la reducción de los niveles de estrés laboral</p>	<p>Resultado: Mejorar el proceso intrainstitucional para la toma de decisiones y la resolución de situaciones conflictivas</p>
<p>Actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analizar sobre lo qué es el estrés y sus consecuencias ▪ Determinar los principales factores estresantes del personal docente ▪ En grupos de 5, identificar los factores estresores en una tarjeta <ul style="list-style-type: none"> ○ Presentar estresores y explicar cómo aparecen y por qué deben ser erradicados ○ Determinar la importancia de prevenir la tensión laboral ▪ Realizar la dinámica “<i>Soltar las cargas</i>” <ul style="list-style-type: none"> ○ Cada profesor deberá romper el papel con los estresores o situaciones que generan estrés ○ Generalizar la razón por qué se debe hacer esto en el ámbito social, familiar y laboral ▪ Realizar ejercicios físicos <ul style="list-style-type: none"> ○ Estiramientos y pausas activas ○ Realizar dinámicas “La gallina y el gavián” ○ Dialogar sobre lo realizado y recalcar la importancia de un desenvolver sin estrés 	<p>Actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conceptualizar de forma breve lo que implica la comunicación pasiva, agresiva y asertiva ▪ Plantear ejemplos cotidianos ▪ Analizar la importancia de cada acto comunicativo dentro de las funciones del personal docente <ul style="list-style-type: none"> ▪ Simular conflictos en la institución ▪ Analizar canales de comunicación y protocolos de seguimiento – solución ▪ Realizar la técnica de “<i>Yo siento</i>” <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Expresar emociones sin atacar bajo la estructura “Yo siento.... Cuando...”</i> ○ <i>Realizar una retroalimentación de cada experiencia</i>



<ul style="list-style-type: none"> Realizar ejercicios de relajación guiada, visualizándose en un lugar tranquilo que les brinde paz y armonía Identificar los aspectos que dan paz y armonía Dialogar sobre qué falta en el entorno laboral para lograr que se un espacio armonioso 			
<i>Día 5: Trabajo en equipo</i>		<i>Día 6: Jornada recreacional</i>	
Duración: 90 minutos	Lugar: Salón de actos – aula - áreas verdes	Duración: 120 minutos	Lugar: Salón de actos – aula - áreas verdes
Resultado: Construir en la reducción de los niveles de estrés laboral		Resultado: Prevenir los factores estresantes y fortalecer el vínculo ocupacional entre todos los trabajadores	
Actividades		Actividades	
<ul style="list-style-type: none"> Formar grupos de 5 Entregar materiales Entregar laminas con distintas representaciones Construir representaciones con dichos materiales Realizar una secuencia de retos con representaciones Realizar un pequeño concurso interno Reflexionar sobre las dificultades que surgieron en esta actividad Plantar acciones correctivas necesarias en equipo 		<ul style="list-style-type: none"> Formar grupos de 5 (mixtos) Dirigirse a una cancha sintética o parque cercano Realizar una jornada de juegos deportivos: indor y básquet Realizar juegos tradicionales Dialogar sobre las actividades realizadas 	



<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plantear una dinámica alternativa “confianza ciega” ▪ Un participante guía a otro con los ojos vendados ▪ Generalizar sobre la importancia del trabajo en equipo ▪ Analizar sobre los aspectos positivos y negativos que se presentan en la institución con relación a este trabajo en equipo 			
<i>Día 7: Reconocimiento y motivación</i>		<i>Día 8: Reflexión profesional</i>	
Duración: 90 minutos	Lugar: Salón de actos – aula - áreas verdes	Duración: 90 minutos	Lugar: Salón de actos – aula - áreas verdes
Resultado: Fortalecer el interés y predisposición de los docentes para cumplir con sus funciones diarias.		Resultado: Fomentar la vocación profesional de todos los docentes y potenciar su desempeño	
Actividades <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar la dinámica carta positiva ▪ Los docentes harán parejas al azar con todos los participantes ▪ Cada docente escribir un mensaje positivo a otro, recalando sus virtudes profesionales y personales ▪ Destacar estas cualidades en frente de todos los asistentes ▪ Formar dos grupos ▪ Realizar una dramatización sobre cualquier cuento de hadas 		Actividades <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar una reflexión grupal sobre la importancia de reconocer el trabajo individual y colectivo de cada docente ▪ Realizar círculos de diálogo sobre temas como vocación, retos y logros profesionales ▪ Realizar la dinámica “<i>Mi propósito</i>” ▪ Escribir en una tarjeta la razón porque eligieron ser docentes ▪ Compartir tarjetas ▪ Lectura colectiva ▪ Análisis de respuestas 	



<ul style="list-style-type: none"> Asignar personajes, roles y guiones Ejecutar dramatizaciones y reconocer el trabajo de cada docente Generalizar la importancia de cada docente dentro del correcto funcionamiento de la institución 	<ul style="list-style-type: none"> Contrastar vivencias Analizar que ha pasado en la actualidad con su vocación y que falta para mejorar o mantenerla
Día 9: Bienestar integral	Día 10: Cierre y evaluación
Duración: 90 minutos	Lugar: Salón de actos – aula - áreas verdes
Duración: 120 minutos	Lugar: Salón de actos – aula - áreas verdes
Resultado: Favorecer al equilibrio emocional y mental del personal docente	Resultado: Fortalecer el clima organizacional y las relaciones interpersonales
Actividades	Actividades
<ul style="list-style-type: none"> Formar grupos de 10 personas Planificar la presentación de danzas en la última sesión Realizar ejercicios de relajación muscular Contar chistes y calificarlos Entregar premios a los 3 mejores chistes Concienciar sobre la importancia del bienestar emocional 	<ul style="list-style-type: none"> Presentación de danzas Realizar un diálogo abierto donde se valore todo lo aprendido Establecer compromisos personales y colectivos para potenciar el clima laboral Cierre de la jornada con frases de motivación y una fotografía de todos los asistentes

Fuente: Elaboración propia (2026)

La implementación de esta jornada puede darse en 10 días previos al inicio del año lectivo, lo que favorecerá el desempeño y compromiso de los docentes, siendo evidente en la calidad del proceso educativo y el correcto funcionamiento de la institución.



CONCLUSIONES

El síndrome de burnout es un estado de agotamiento físico, emocional y mental que surge por la sobrecarga laboral, la falta de reconocimiento profesional y la falta de apoyo institucional, lo que repercute de forma directa sobre el bienestar personal, la motivación y el desempeño profesional de los docentes, poniendo en riesgo la estabilidad emocional del profesorado y la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los educandos.

En el presente estudio se pudo corroborar que existe una alta prevalencia de agotamiento emocional y despersonalización, lo que está asociado con el significativo predominio de la baja satisfacción laboral en el profesorado.

De igual manera se comprobó la existencia de una relación inversa entre el burnout y la satisfacción laboral docente, es decir, mientras mayor sea el desgaste del profesorado, menor es su grado de bienestar y conformidad con las funciones laborales asignadas dentro de la institución.

Esta problemática no es una realidad aislada, al contrario, la intensidad observada en la institución educativa está también influenciada por aspectos relacionados con las condiciones laborales desfavorables, denotando entre ellos, la sobrecarga laboral, el poco compañerismo, la carente injerencia parental de los estudiantes, los celos profesionales, el carente reconocimiento profesional, las presiones sociofamiliares de cada docente y el limitado apoyo o acompañamiento por parte de la institución.

Es evidente la imperiosa necesidad de promover acciones y espacios que permitan prevenir y mitigar los factores estresantes que influyen en la aparición del burnout, pudiendo recurrir a las jornadas de integración y oxigenación. Adicionalmente, se debe considerar la implementación de políticas educativas que prioricen el bienestar del docente, el reconocimiento profesional y un adecuado clima organizacional.

La propuesta diseñada contempla una jornada de integración y oxigenación laboral, la cual podrá ser abordada en 10 días, ya sea dentro o fuera de la institución educativa. En estas sesiones se contemplan una serie de dinámicas y técnicas que busca mejorar el bienestar, la convivencia y la salud emocional de los docentes, propiciando un estado favorable para contrarrestar el estrés y el desgaste profesional.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, J. (2023). Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de educación superior. *Revista de Administración y Educación Concordia*, 3(6), 45 - 54.
<https://revistaconcordia.org/index.php/concordia/article/view/103/273>
- Alvarado, K., & Ochoa, G. (2023). Prevalencia del síndrome de Burnout por factores psicosociales en docentes de educación básica y bachillerato. *MQRInvestigar*, 7(4), 2044–2055.
<https://doi.org/https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.4.2023.2044-2055>
- Alvarado, L., Amaya, R., Reyes, S., Muñoz, R., Farroñán, E., & Sansores, E. (2023). Síndrome de burnout en profesores universitarios de latinoamérica: una revisión de literatura. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 5(3), 802-818.
<https://www.redalyc.org/journal/993/99376074015/html/>
- Álvarez, L. A. (2022). Estrés laboral docente, e-learning y tiempos de COVID-19. *PODIUM*, 41(8), 105–118. <https://doi.org/https://doi.org/10.31095/podium.2022.41.7>
- Avendaño, W., Luna, H., & Rueda, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 5(1), 190-201.
<https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Cabezas, J., Belduma, L., Robalino, L., & Lemache, A. (2025). Bienestar emocional del docente y su impacto en la calidad educativa. *Revista Científica Multidisciplinar G-Nerando*, 6(1), 3820 – 3831. <https://doi.org/https://doi.org/10.60100/rcmg.v6i1.573>
- Cabrera, K., & Mera, Y. (2024). Mobbing y Satisfacción Laboral como Predictores del Burnout en Docentes de Educación Básica Regular de Lambayeque, 2024. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 12519-12530.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.13454
- Canacuan, R., & Arévalo, S. (2025). Salud mental, estrés y satisfacción laboral en docentes de educación media, Imbabura, Ecuador, 2024-2025. *Arandu UTIC*, 12(1), 3409-3430.
<https://doi.org/https://doi.org/10.69639/arandu.v12i1.814>



- Castañeda-Santillán, L. L.-M. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. . *Retos. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 230–246. .
<https://doi.org/https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Curone, G., Alcover, S., Pabago, G., Martínez, L., De La Cruz, M., & Colombo, M. (2011). Habilidades de pensamiento crítico en alumnos ingresantes a la UBA que cursan la asignatura de Psicología. *Anuario de Investigaciones*, 11(1), 169-180.
<https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139947017.pdf>
- Flores, A., & Castillo, S. (2023). Síndrome de burnout: un análisis desde el ámbito organizacional. *Revista Científica Searching de Ciencias Humanas y Sociales*, 4(2), 44-61.
<https://doi.org/https://doi.org/10.46363/searching.v4i2.5>
- García, R., & Figueroa, L. (2023). La prevención del síndrome de Burnout en los docentes a través de la respuesta resiliente. *Revista Científicade Salud BIOSAN*, 3(7), 1-9.
<https://soeici.org/index.php/biosana/article/view/48/97>
- Gómez, J., Balcázar, J., & Cáceres, Y. (2025). Mejorando la satisfacción laboral en docentes: la relevancia de las habilidades lúdicas y la cultura organizacional en América Latina. *Aula Virtual*, 5(12). <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.14416081>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. . McGraw-Hill.
- Hinojosa, M., Pazmiño, L., Ayala, A., Reinoso, E., & Duque, M. (2024). Retos de las instituciones educativas luego de la pandemia de la COVID-19. *Revista Científica Retos De La Ciencia*, 8(18), 160–172. <https://doi.org/https://doi.org/10.53877/rc.8.17.20240701.14>
- Jaramillo, K., Freire, V., Larrea, D., & Taruchaín, L. (2022). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Instituciones de Educación Superior del Ecuador. *Veritas & Research*, 4(1), 46-55.
<https://n9.cl/336an>
- Jarrín, G., Patiño, M., Moya, I., Barandica, A., & Bravo, V. (2022). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento*, 7(2), 183-197. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i1.3579>



- Lasluisa-Chasi, C., Porrás-Villacis, D., & Cortez-Andrade, G. (2025). Evaluación del síndrome de burnout y estrés percibido en el personal de salud de una clínica privada en Quito. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun*, 9(16), 1403–1422. <https://doi.org/https://doi.org/10.46296/yc.v9i16.0652>
- Leon, A., & Ortega, A. (2023). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Sullana 2022. *Tesis de Grado*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Lino, M. (2021). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, 1(43), 140-154. <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1412/10-MARITZA2>
- Maldonado, L., Noroña, D., & Vega, V. (2023). Análisis del estrés laboral en docentes de la Unidad Educativa 11 de Noviembre en Ecuador. *METANOIA*, 9(2), 23-34. <https://doi.org/https://doi.org/10.61154/metanoia.v10i1.3191>
- Marroquín, A., Marroquín, Á., & Marroquín, J. (2026). Síndrome de burnout en docentes de educación básica: una revisión de literatura sobre bienestar y salud mental. *Revista Espacios*, 47(1), 108-117. <https://doi.org/https://doi.org/10.48082/espacios-a26v47n01r07>
- Mero, V., Maldonado, J., Galeas, J., & Ríos, M. (2023). Importancia de reducir el estrés laboral en los docentes. *Revista Científica Multidisciplinaria Ogma*, 2(1), 21-30. <https://doi.org/https://doi.org/10.69516/dwf3cn42>
- Mohamed, R., & Mohamed, H. (2024). Síndrome de burnout en el docente universitario en el período postpandemia COVID-19. *Revista Espacios*, 45(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.48082/espacios-a24v45n03p11>
- Molina, J., Morales, C., & Rojas, V. (2026). Capacitación docente sobre las herramientas digitales innovadoras aplicables en la Educación Superior. *Revista Científica Multidisciplinar G-Nerando*, 7(1), 947-956. <https://doi.org/https://doi.org/10.60100/rcmg.v7i1.949>
- Moreira, V. I. (2022). Impacto del estrés en las actividades laborales del docente universitario: caso ies de Manabí – Ecuador. *Journal Business Science*, 3(1), 42-52. https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science/article/view/206



- Narvaez Navarrete, J. C., Jiménez Jarquin, V., Martínez, M., & Patiño, J. (2024). Estudio de factores de prevalencia del síndrome de Burnout en Docentes de educación Superior en Latinoamérica. *Amazonia Investiga*, 13(84), 61-76. <https://doi.org/https://doi.org/10.34069/AI/2024.84.12.4>
- Otero, N., & Solano, J. (2024). Factores que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en los docentes en una Unidad Educativa en la Ciudad de Quito. *Journal Of Education & Culture Runas*, 5(10). <https://doi.org/https://doi.org/10.46652/runas.v5i10.217>
- Posso, R. (2022). The post pandemic: a reflection for education. *MENTOR Revista De investigación Educativa Y Deportiva*, 1(1), 1-6. <https://doi.org/https://doi.org/10.56200/mried.v1i1.2118>
- Pullas Moyano, L. C. (2024). Evaluación de la prevalencia del estrés laboral en docentes de la carrera de técnico superior de enfermería. *InnDev*, 3(1), 142-148. <https://doi.org/InnDev>
- Rivera, J., Castro, C., & García, H. (2024). Factores asociados al síndrome de burnout en el personal de enfermería de la Unidad Materno Infantil Bloque Pediátrico de una institución prestadora de salud, Popayán año 2015. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 33(3), 305-315. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v33n3/3020-1160-medtra-33-03-00305.pdf>
- Rivera, L. (2022). Burnout y Satisfacción laboral docente en profesores del Consorcio Educativo Buen Sabe, Lima. *Tesis de Grado*. Lima, Perú: Universidad de San Martín. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9805/rivera_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2020). Teacher burnout: relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. *Teachers and Teaching*, 26(7), 602-616. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1913404>
- Valdez, D., & Romero, A. (2022). Satisfacción laboral de los docentes universitarios hondureños en la modalidad de teledocencia durante emergencia sanitaria. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(6), 681-689. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n6/2218-3620-rus-14-06-681.pdf>
- Weiguo, X., Qingtian, L., & Wen, D. (2022). The Relationship Between Teacher Job Stress and Burnout: A Moderated Mediation Model. *Frontiers*, 25(12). <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.784243>

