

**ESTRATEGIAS DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA REDUCIR EL BURNOUT DOCENTE
EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.**
**EDUCATIONAL MANAGEMENT STRATEGIES TO REDUCE TEACHER BURNOUT IN
AN EDUCATIONAL INSTITUTION.**

Autores: ¹Lizardo Efrain Palma Sosa, ²Fabiola Priscila Gómez Jiménez, y ³Wilber Hernán Rodríguez Llerena, ⁴Milton Alfonso Criollo Turusina.

¹ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-8316-177X>

²ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9083-4433>

³ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-9485-3075>

⁴ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3394-1160>

¹E-mail de contacto: lpalmas4@unemi.edu.ec

²E-mail de contacto: fgomezj@unemi.edu.ec

³E-mail de contacto: wrodriguezl@unemi.edu.ec

⁴E-mail de contacto: mcriollot2@unemi.edu.ec

Afiliación: ^{1*2*3*4*}Universidad Estatal de Milagro, (Ecuador).

Artículo recibido: 07 de Mayo del 2026

Artículo revisado: 09 de Mayo del 2026

Artículo aprobado: 11 de Mayo del 2026

¹Licenciada en Ciencias de la Educación Básica con Itinerario Académico de la Pedagogía de la Lengua y Literatura, graduada de la Universidad Nacional de Educación, (Ecuador), con 3 años de experiencia laboral. Maestrante de la maestría en Gestión Educativa con mención en Organización, Dirección e Innovación de los Centros Educativos, Universidad Estatal de Milagro, (Ecuador).

²Licenciado en Ciencias de la Educación mención Educación Física, egresado de la Universidad de Cuenca, (Ecuador). Magíster en Actividad Física mención Entrenamiento Deportivo, graduado de la Universidad Politécnica Salesiana, (Ecuador). Maestrante de la Maestría en Gestión Educativa con mención en Organización, Dirección e Innovación de los Centros Educativos, de la Universidad Estatal de Milagro, (Ecuador).

³Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, graduada de la Universidad Técnica de Machala, (Ecuador). Maestrante de la maestría en Gestión Educativa con mención en Organización, Dirección e Innovación de los Centros Educativos de la Universidad Estatal de Milagro, (Ecuador).

⁴Licenciado en Ciencias de la Educación, graduado de la Universidad de Guayaquil (Ecuador). Magíster en Docencia Universitaria graduado de la Universidad César Vallejo (Perú). Doctorante en Educación en la Universidad César Vallejo (Perú).

Resumen

La presente investigación aborda la influencia de las estrategias de gestión educativa en la reducción del burnout docente dentro de una institución educativa ecuatoriana. La problemática surge debido al incremento de las exigencias laborales, administrativas y emocionales que actualmente enfrentan los docentes, situación que ha generado mayores niveles de estrés, agotamiento físico y desgaste emocional. Diversos estudios nacionales e internacionales evidencian que factores como la sobrecarga laboral, las limitaciones organizacionales y la presión institucional afectan directamente el bienestar docente y la calidad educativa. El objetivo general del estudio fue determinar cómo las estrategias de gestión educativa repercuten en la reducción del burnout docente. Para ello, se desarrolló una investigación con enfoque cualitativo, de tipo descriptivo–interpretativo y diseño

fenomenológico. La información fue recolectada mediante entrevistas estructuradas aplicadas a docentes de la Institución Educativa Federico Intriago. Asimismo, el instrumento fue validado mediante juicio de expertos y los datos obtenidos se analizaron a través de procesos de categorización y triangulación teórica. Los resultados evidenciaron que un liderazgo participativo, el trabajo colaborativo y un clima organizacional favorable contribuyen al bienestar y motivación docente. Sin embargo, también se identificó que la excesiva carga administrativa y las múltiples responsabilidades fuera de la jornada laboral generan agotamiento emocional y desgaste profesional. En conclusión, una gestión educativa adecuada puede convertirse en un factor protector frente al burnout, siempre que promueva mejores condiciones laborales y apoyo institucional.

Palabras clave: Gestión educativa, Burnout docente, Agotamiento emocional, Clima organizacional, Liderazgo directivo, Bienestar docente, Carga laboral.

Abstract

This study examines the influence of educational management strategies on reducing teacher burnout within an Ecuadorian educational institution. The issue arises from the increasing work, administrative, and emotional demands currently faced by teachers, a situation that has led to higher levels of stress, physical exhaustion, and emotional burnout. Various national and international studies show that factors such as work overload, organizational limitations, and institutional pressure directly affect teacher well-being and educational quality. The overall objective of the study was to determine how educational management strategies impact the reduction of teacher burnout. To this end, a qualitative study was conducted using a descriptive–interpretive approach and a phenomenological design. Data were collected through structured interviews with teachers at the Federico Intriago Educational Institution. The instrument was validated through expert review, and the data obtained were analyzed using categorization and theoretical triangulation. The results showed that participatory leadership, collaborative work, and a favorable organizational climate contribute to teacher well-being and motivation. However, it was also found that excessive administrative workload and multiple responsibilities outside of working hours lead to emotional exhaustion and professional burnout. In conclusion, effective educational management can serve as a protective factor against burnout, provided it promotes better working conditions and institutional support.

Keywords: Educational management, Teacher burnout, Emotional exhaustion, Organizational climate, Leadership, Teacher well-being, Workload.

Sumario

Este estudio examina a influência de estratégias de gestão educacional na redução da síndrome de burnout em professores de uma instituição de ensino equatoriana. A questão surge do aumento das demandas laborais, administrativas e emocionais enfrentadas atualmente pelos professores, situação que tem levado a níveis mais elevados de estresse, exaustão física e burnout emocional. Diversos estudos nacionais e internacionais demonstram que fatores como sobrecarga de trabalho, limitações organizacionais e pressão institucional afetam diretamente o bem-estar dos professores e a qualidade da educação. O objetivo geral do estudo foi determinar como as estratégias de gestão educacional impactam a redução da síndrome de burnout em professores. Para tanto, foi realizado um estudo qualitativo utilizando uma abordagem descritiva-interpretativa e um delineamento fenomenológico. Os dados foram coletados por meio de entrevistas estruturadas com professores da Instituição de Ensino Federico Intriago. O instrumento foi validado por meio de revisão por especialistas, e os dados obtidos foram analisados utilizando categorização e triangulação teórica. Os resultados mostraram que a liderança participativa, o trabalho colaborativo e um clima organizacional favorável contribuem para o bem-estar e a motivação dos professores. Contudo, também se constatou que a sobrecarga administrativa e as múltiplas responsabilidades fora do horário de trabalho levam à exaustão emocional e ao burnout profissional. Em conclusão, uma gestão educacional eficaz pode servir como fator de proteção contra a síndrome de burnout, desde que promova melhores condições de trabalho e apoio institucional.

Palavras-chave: Gestão educacional, Síndrome de burnout em professores, Exaustão emocional, Clima organizacional, Liderança, Bem-estar do professor, Carga de trabalho.

Introducción

En las últimas décadas, los cambios en las políticas educativas, el incremento de las

exigencias administrativas y la ampliación del rol docente hacia funciones socioemocionales han intensificado la carga laboral, generando condiciones propicias para el desgaste profesional. Asimismo, a raíz de la pandemia y la implementación del teletrabajo, se evidenció un aumento significativo del estrés docente debido a la sobrecarga laboral y a la limitada capacidad de adaptación de los sistemas de gestión educativa (Pazos, 2021).

A nivel macro, el síndrome de burnout docente se configura como una problemática global asociada a las transformaciones estructurales del sistema educativo. En investigación realizadas en España como las de Romero et al., (2023) describe; que el 90.3% de las personas investigadas, tienden a presentar este síndrome, y se evidencia de manera negativa en la autoeficacia y enfoque al momento de enseñar. De igual manera, Mohamed y Mohamed (2022) muestran incidencia; de burnout en los docentes investigados un 62% con un grado alto, un 33% con un grado medio y un 5% con baja incidencia de este síndrome, por lo que se debe tomar en consideración la elaboración de estrategias para afrontar esta problemática.

Sin embargo, otros estudios muestran resultados distintos; por ejemplo, Santana y Peña (2024) en su artículo donde encontró; que el 60% de sus participantes presentan poca incidencia de burnout, y un 30% si tienen presencia del síndrome. Almeida et al., (2026) muestra; que los resultados obtenidos tienen una variabilidad de un 14.3% en la presencia de burnout es decir que las estrategias aplicadas redujeron en cierto grado la influencia del burnout. Andrade y Pereira (2022), exponen lo siguiente; entre los resultados obtenidos se evidencia que la presencia de burnout en el 41,6% de los docentes, aunque solo el 0,3% presenta niveles severos, lo que indica una incidencia moderada del síndrome en la

población estudiada. En el nivel meso, correspondiente al área regional, el burnout docente se relaciona directamente con las condiciones organizacionales de las instituciones educativas. En América Latina, especialmente cuando hay limitaciones de recursos, se han identificado niveles significativos de agotamiento emocional y riesgo de desarrollar el síndrome (Anzules et al., 2021; Ordóñez et al., 2023).

Tenemos investigaciones como las de Pujol, (2021) en donde se evidencia; una alta presencia de factores asociados al burnout en docentes argentinos, ya que más del 90% de los docentes reporta elevadas demandas laborales y más del 60% presenta altos niveles de agotamiento emocional. Del mismo modo Villamizae y González, (2024) evidenció una baja incidencia de burnout, ya que solo el 21.4% de los docentes presentó señales de agotamiento emocional, sin detectarse la presencia del síndrome en la muestra, sin embargo, aunque la incidencia es menor a las anteriores, no deja de ser una problemática que puede ir en aumento si no se controla de manera preventiva.

Otros estudios muestran niveles altos de incidencia en mujeres donde; Se evidencian niveles altos de agotamiento emocional en el profesorado ($M = 5.30$), especialmente en mujeres, lo que indica una presencia significativa de burnout (Sáez et al., 2025). También artículos como el de Cresp et al., (2025) evidenciando; un 59.3% del total de los docentes investigados con presencia alta de burnout. Otro caso similar corresponde al estudio de Martin et al., (2024) evidencian un nivel moderado de burnout (43,94%); sin embargo, se observa un nivel alto en el cansancio emocional (49,24%) y en la carga laboral (51,52%), lo que indica un riesgo significativo en los docentes. A nivel micro, en Ecuador, el síndrome de burnout docente se

relaciona con diversas dificultades presentes en el sistema educativo, las cuales impactan directamente en el bienestar del profesorado. En primer lugar, la sobrecarga laboral derivada de tareas administrativas, planificación curricular y evaluaciones constantes genera un incremento en los niveles de estrés. A ello se suma la limitada disponibilidad de recursos didácticos y tecnológicos, especialmente en instituciones públicas, lo que dificulta el desarrollo adecuado del proceso de enseñanza-aprendizaje.

De igual manera, las exigencias institucionales orientadas al cumplimiento de indicadores de calidad y rendimiento académico incrementan la presión sobre los docentes. Por otra parte, las secuelas de la pandemia aún se reflejan en la necesidad de adaptación a modalidades híbridas y al uso permanente de herramientas digitales, muchas veces sin la capacitación suficiente, estas condiciones favorecen la aparición de niveles moderados y altos de agotamiento emocional, evidenciando una problemática que no solo afecta la salud mental del docente, sino también la calidad educativa. El presente artículo de investigación se justifica desde una perspectiva integral. En el ámbito social, el burnout docente no solo afecta al profesorado, sino que repercute directamente e, deteriorando las relaciones interpersonales y el clima institucional.

Según Ordóñez et al. (2023), señalan que; un 5% de docentes presenta el síndrome, pero un grupo significativo se encuentra en condiciones de riesgo. De igual manera, Aguilar y Mayorga (2020); identifican altos niveles de estrés en docentes, mientras que Manzano (2020) reporta que un 29% presenta síntomas de cansancio o estrés laboral. Desde el ámbito pedagógico, su incidencia limita la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje, reduciendo la motivación y la efectividad en la transmisión del conocimiento. En el plano práctico, el

estudio adquiere relevancia al proponer estrategias de gestión educativa orientadas a la prevención y reducción del desgaste profesional, las cuales pueden ser aplicadas en diversas instituciones según Villarreal (2022), menciona en su artículo una alta incidencia del síndrome de Burnout, alcanzando un 70% en niveles que van desde leve hasta extremo, y un 95%, se identifica una prevalencia aún mayor del Estrés de Rol.

En el ámbito social, el síndrome de burnout docente trasciende la esfera individual del profesorado, dado que impacta de manera directa en la dinámica institucional y en la calidad de las relaciones interpersonales dentro de la comunidad educativa. En este sentido, su presencia contribuye al deterioro del clima laboral, generando tensiones entre docentes, directivos y estudiantes. Asimismo, estudios recientes evidencian la magnitud del problema; por ejemplo, Cresp et al. (2025) reportan que aproximadamente el 59,3% de una muestra de 54 docentes presenta niveles significativos de burnout. Por consiguiente, abordar esta problemática resulta fundamental para promover entornos educativos más saludables y funcionales.

Desde el ámbito pedagógico, el burnout docente incide negativamente en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto se debe a que el agotamiento emocional, la desmotivación y la disminución del compromiso profesional afectan la planificación, ejecución y evaluación de las actividades educativas. Conforme a lo expuesto por Briceño (2024) en cuanto a los docentes evaluados se tiene que el 20% del total presentan cansancio emocional, y un 40% de los docentes presenta cierto grado de agotamiento emocional, manifestado en una mayor frecuencia de cansancio en su labor diaria. En el ámbito práctico, la investigación adquiere relevancia al centrarse en la propuesta de

estrategias de gestión educativa que permitan prevenir y reducir el desgaste profesional docente. De acuerdo con Villarreal (2022), existe una alta incidencia del síndrome de burnout, alcanzando un 70% en niveles que van desde leve hasta extremo, así como una prevalencia del 95% en estrés de rol, lo que evidencia la necesidad de intervenciones concretas. El estudio no solo busca generar conocimiento, sino también aportar soluciones aplicables en instituciones educativas similares, contribuyendo así a la mejora del bienestar docente y del desempeño institucional.

La gestión educativa puede entenderse como un proceso orientado a la organización y dirección de las instituciones con el propósito de garantizar el cumplimiento de los objetivos formativos y el adecuado funcionamiento institucional. En este sentido, implica la articulación de acciones administrativas, pedagógicas y organizativas que permiten optimizar los recursos y mejorar la calidad del servicio educativo (Pazos, 2021). Por otra parte, la gestión educativa también se concibe como un conjunto de estrategias institucionales que influyen directamente en el bienestar del personal docente, considerando aspectos como el liderazgo, el clima organizacional y las condiciones laborales. Diversos estudios señalan que una gestión adecuada favorece la motivación y el desempeño docente, mientras que una gestión deficiente puede generar desmotivación y estrés laboral (Alba et al., 2020).

Asimismo, la gestión educativa puede definirse como un proceso dinámico de toma de decisiones que busca generar entornos favorables para el aprendizaje y el desarrollo profesional docente. Desde esta perspectiva, se reconoce que la planificación institucional, la organización del trabajo y el uso eficiente de los recursos inciden directamente en la calidad

educativa y en el bienestar del profesorado (Aldana, 2025). Como modelo teórico, se considera el aporte de Aldana (2025), quien concibe la gestión educativa como un proceso estratégico orientado a la planificación, organización y optimización de los recursos institucionales. En este sentido, dicho enfoque no solo implica la administración eficiente, sino también la implementación de estrategias que favorezcan el fortalecimiento del liderazgo dentro de las instituciones escolares.

A partir del análisis teórico, se ha considerado pertinente proponer como dimensiones de la gestión educativa aquellas que tienen mayor incidencia en la reducción del burnout docente. En primer lugar, se establece el liderazgo directivo como dimensión fundamental, debido a su influencia en la toma de decisiones, la orientación institucional y la motivación del personal docente. En segundo lugar, se incorpora el clima organizacional, entendido como el conjunto de percepciones y condiciones del ambiente laboral que impactan directamente en el bienestar y desempeño de los docentes, en tercer lugar, se considera la gestión de la carga laboral y los recursos como una dimensión clave, ya que permite regular las exigencias del trabajo docente, optimizar el uso del tiempo y prevenir el agotamiento profesional.

El liderazgo se orienta a comprender el papel que desempeñan las autoridades institucionales en la organización, orientación y acompañamiento del trabajo docente dentro de la institución educativa no se limita a la administración de funciones, sino que implica la capacidad de influir positivamente en el clima laboral, motivar al personal y promover procesos de mejora continua, se analizan aspectos como el nivel de apoyo brindado por los directivos, la claridad en la toma de decisiones, el reconocimiento al desempeño

docente y la calidad de la comunicación institucional. Diversos estudios señalan que un liderazgo efectivo incide directamente en el bienestar del profesorado, reduciendo factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral (Bermúdez et al., 2025; Deroncele et al., 2023). A partir de estos elementos, la guía de entrevista incorpora preguntas orientadas a explorar cómo los docentes perciben la gestión de sus autoridades, considerando si reciben acompañamiento en sus funciones, si las decisiones son oportunas y si existe apertura al diálogo.

Esta dimensión abarca elementos como las relaciones interpersonales, el respeto mutuo, la comunicación interna, el trabajo colaborativo y la existencia de espacios participativos dentro de la institución. Investigaciones recientes destacan que un clima organizacional positivo contribuye a reducir el estrés laboral y favorece la satisfacción docente, mientras que ambientes conflictivos incrementan los niveles de desgaste emocional (Pozo y Espinosa, 2025; Saldarriaga y García, 2025). En función de ello, el instrumento incluye preguntas dirigidas a conocer cómo los docentes describen su entorno laboral, si perciben apoyo entre colegas y autoridades, y si existen mecanismos efectivos de comunicación.

La dimensión gestión de la carga laboral y recursos se enfoca en analizar la distribución de tareas, el tiempo disponible para el cumplimiento de funciones y el acceso a recursos necesarios para el desarrollo del trabajo docente. En este caso, se consideran indicadores como la cantidad de actividades asignadas, la organización del tiempo, las exigencias administrativas y la disponibilidad de materiales didácticos. La literatura señala que la sobrecarga laboral constituye uno de los principales factores asociados al estrés y al burnout docente, especialmente cuando no

existe una adecuada planificación institucional (Lara et al., 2023; Sáez et al., 2025). La guía de entrevista contempla preguntas orientadas a identificar si los docentes perciben exceso de trabajo, si cuentan con el tiempo suficiente para planificar sus clases y si disponen de los recursos necesarios para cumplir con sus responsabilidades. Este análisis resulta clave, ya que una gestión equilibrada de la carga laboral favorece el bienestar docente y mejora la eficiencia en el desempeño profesional, mientras que una distribución inadecuada puede generar fatiga, tensión emocional y disminución de la calidad educativa.

La teoría del Desarrollo Organizacional tiene sus bases en los aportes de Kurt (1940), considerado precursor del cambio planificado, y posteriormente fue ampliada por Richard Beckhard. Este enfoque concibe a las organizaciones como sistemas dinámicos que requieren procesos continuos de mejora para adaptarse a las exigencias del entorno (Rangel et al., 2022). En este sentido, el Desarrollo Organizacional se fundamenta en la intervención deliberada sobre la cultura, la estructura y los procesos institucionales, promoviendo la participación de sus miembros y el fortalecimiento de las relaciones humanas.

La teoría del liderazgo ha sido ampliamente estudiada en el campo de la administración y la educación, destacándose especialmente el enfoque del liderazgo transformacional propuesto por Burns (1978) y desarrollado posteriormente por Bass (1980). Este enfoque plantea que el liderazgo no se limita a la supervisión o control de tareas, sino que implica la capacidad de influir positivamente en los miembros de una organización, motivándolos a alcanzar objetivos comunes y a desarrollar su máximo potencial (Troya et al., 2024). En el ámbito educativo, el liderazgo directivo adquiere un papel fundamental, ya que los

directivos no solo gestionan recursos, sino que también influyen en el clima institucional, en la motivación del docente y en la calidad de los procesos educativos.

El burnout docente es un síndrome asociado al estrés laboral crónico que afecta a los profesionales de la educación, manifestándose a través de un desgaste físico, emocional y mental producto de las exigencias constantes del trabajo. Este fenómeno ha sido ampliamente estudiado en el ámbito educativo, evidenciando su impacto en el desempeño y la salud del docente (Maldonado y Bustos, 2024). Por otra parte, el burnout se define como una respuesta prolongada a factores estresantes laborales, caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal. Investigaciones recientes destacan que este síndrome se presenta con mayor frecuencia en docentes expuestos a sobrecarga laboral, presión institucional y escaso apoyo organizacional (Alvarado et al., 2023).

Asimismo, el burnout docente puede entenderse como un estado de desgaste profesional que influye negativamente en la calidad educativa, ya que afecta la motivación, el compromiso y la interacción pedagógica. Estudios en Latinoamérica evidencian que este fenómeno está relacionado con factores organizacionales y psicosociales, como el clima laboral, las condiciones de trabajo y el reconocimiento institucional (Manzano, 2020). Como modelo teórico del burnout docente, se toma como referencia el aporte de Echeverría (2025), quien sostiene que, en el ámbito educativo, este síndrome se manifiesta como una respuesta al estrés laboral crónico derivado de las múltiples exigencias propias de la labor docente. El burnout se caracteriza por un agotamiento emocional profundo, en el cual el docente experimenta una sensación de fatiga constante,

acompañada de una disminución en su capacidad para afrontar de manera adecuada las demandas emocionales y profesionales de su trabajo. A partir de este enfoque, se ha considerado pertinente estructurar las siguientes dimensiones fundamentales. En primer lugar, el agotamiento emocional, el cual representa el desgaste físico y psicológico generado por la sobrecarga laboral, la presión institucional y la interacción continua con los estudiantes, lo que conlleva a estados de estrés persistente y pérdida de energía. En segundo lugar, la despersonalización, que se manifiesta mediante actitudes negativas, distantes o indiferentes hacia los demás, evidenciando una alteración en las relaciones interpersonales dentro del entorno educativo.

En tercer lugar, la baja realización personal, que se expresa en sentimientos de insatisfacción, ineficacia y escaso logro profesional, afectando la autoestima y la motivación del docente en el ejercicio de sus funciones. La dimensión agotamiento emocional se orienta a identificar el nivel de cansancio físico y mental que experimentan los docentes como resultado de las exigencias laborales sostenidas. Este componente es considerado uno de los indicadores más representativos del síndrome de burnout, ya que refleja la pérdida de energía y la dificultad para enfrentar las responsabilidades cotidianas.

Diversos estudios han evidenciado que el agotamiento emocional está estrechamente relacionado con la sobrecarga laboral, la presión institucional y la falta de apoyo organizacional (Cabellos et al., 2020; Aguilar y Mayorga, 2020). A través de esta información, se busca comprender el grado de afectación en su bienestar, considerando que niveles elevados de agotamiento pueden impactar negativamente tanto en su desempeño profesional como en su calidad de vida. Esta dimensión permite

analizar las actitudes y comportamientos que adoptan los docentes frente a sus estudiantes y colegas cuando se encuentran expuestos a situaciones de estrés prolongado. Esta se manifiesta a través de actitudes de distanciamiento emocional, indiferencia, irritabilidad o trato impersonal, lo cual puede afectar significativamente las relaciones dentro del entorno educativo. Investigaciones en el ámbito educativo han señalado que la despersonalización surge como un mecanismo de defensa frente al desgaste emocional, aunque a largo plazo deteriora la calidad de la interacción pedagógica (Tabares et al., 2020).

Se centra en la percepción que tiene el docente sobre su desempeño profesional, su nivel de logro y la satisfacción con su trabajo, este componente refleja el grado en que el profesorado se siente competente, valorado y motivado dentro de la institución educativa. Estudios recientes han evidenciado que una baja percepción de realización personal está asociada a la falta de reconocimiento, oportunidades limitadas de desarrollo profesional y condiciones laborales desfavorables (Baldeón et al., 2023). Esta dimensión resulta clave, ya que influye directamente en la motivación y el compromiso docente, una percepción positiva fortalece la identidad profesional y el desempeño, mientras que una valoración negativa puede contribuir al desarrollo del burnout.

La teoría del burnout desarrollada por Christina Maslach y Jackson (1981, 1986) constituye uno de los referentes más sólidos para el estudio del desgaste profesional. Este modelo define el burnout como un síndrome psicológico que surge como respuesta al estrés laboral crónico, especialmente en profesiones que implican interacción constante con otras personas (Segarra et al., 2024). En este sentido, la propuesta identifica tres dimensiones

fundamentales: el agotamiento emocional, entendido como la pérdida de energía y el cansancio extremo; la despersonalización, que se refleja en actitudes negativas o distantes hacia quienes reciben el servicio; y la baja realización personal, asociada a sentimientos de ineficacia y falta de logro profesional.

El modelo Demanda–Control fue propuesto por Robert Karasek en 1979 y posteriormente ampliado junto a Tores Theorell. Este enfoque plantea que el estrés laboral no depende únicamente de la cantidad de trabajo, sino de la interacción entre las demandas laborales y el nivel de control que el trabajador tiene sobre sus actividades (Generoso & Cassiano, 2025). En efecto, los niveles más altos de estrés se producen cuando las exigencias son elevadas y la autonomía es limitada, generando lo que se denomina trabajos de alta tensión. Por otra parte, cuando el trabajador dispone de mayor control sobre sus tareas, es posible mitigar los efectos negativos de las altas demandas, favoreciendo un mejor equilibrio laboral.

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar cómo las estrategias de gestión educativa repercuten en la reducción del burnout docente dentro de una institución educativa, con el propósito de comprender la influencia que ejercen las prácticas institucionales sobre el bienestar emocional y profesional del profesorado. A partir de este propósito general, se plantearon como objetivos específicos describir las estrategias de gestión educativa implementadas en la institución, considerando aspectos relacionados con el liderazgo directivo, el clima organizacional y la gestión de la carga laboral; analizar la inherencia existente entre las estrategias de gestión educativa y el bienestar docente, identificando la manera en que las condiciones institucionales influyen en la motivación, satisfacción y estabilidad emocional del

profesorado; y revisar propuestas teóricas y documentales sobre estrategias de gestión educativa orientadas a la reducción del burnout docente, a fin de contrastar los hallazgos obtenidos con los principales aportes científicos desarrollados en el ámbito educativo y organizacional.

Materiales y Métodos

La investigación se enmarca en un estudio de tipo descriptivo–interpretativo con alcance analítico, ya que no solo busca caracterizar las estrategias de gestión educativa y los niveles de burnout docente, sino también analizar la relación existente entre ambas variables. En efecto, el estudio permite identificar cómo las prácticas de gestión inciden en el bienestar del profesorado, generando una comprensión más profunda del fenómeno dentro del entorno institucional. El estudio se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, dado que se orienta a comprender las percepciones, experiencias y significados que los docentes atribuyen a las estrategias de gestión educativa y su relación con el burnout (Anzules et al., 2021). La investigación adopta un diseño fenomenológico, el cual se centra en comprender la esencia de las experiencias vividas por los docentes en relación con el burnout y las prácticas de gestión educativa.

En este sentido, el enfoque fenomenológico permite explorar cómo los participantes perciben, interpretan y enfrentan las condiciones laborales dentro de la institución. De igual manera, este diseño busca identificar patrones comunes en las experiencias docentes, especialmente en relación con el agotamiento emocional, la carga laboral y el apoyo institucional. Para la recolección de información se emplea la técnica de la entrevista estructurada, la cual permite obtener datos organizados a partir de preguntas

previamente definidas. Esta técnica facilita la comparación de respuestas entre los participantes y garantiza coherencia en la información recopilada. Además, posibilita explorar en profundidad las percepciones de los docentes sobre las condiciones organizacionales, pedagógicas y socioemocionales que influyen en su desempeño profesional (Donoso, 2025).

El instrumento utilizado es una guía de entrevista estructurada, elaborada en función de las dimensiones de las variables en estudio: estrategias de gestión educativa y burnout docente. En este sentido, el instrumento se organiza en categorías previamente definidas que responden a los objetivos de la investigación y a los fundamentos teóricos planteados. Por otra parte, la estructura del instrumento responde a un orden lógico que facilita la recolección de información, iniciando con preguntas generales y avanzando hacia aspectos más específicos, lo que permite generar un ambiente de confianza durante la entrevista. La validación del instrumento se realizó mediante el juicio de tres expertos, quienes evaluaron la guía de entrevista en función de los criterios de claridad, relevancia y coherencia, utilizando una escala de 1 a 4.

Los resultados evidencian que la mayoría de los ítems fueron valorados entre “bueno” y “muy bueno”, lo que indica que las preguntas presentan una adecuada comprensión, pertinencia y relación con las variables de estudio. Los expertos coincidieron en que el instrumento es coherente con los objetivos de la investigación y permite recoger información significativa sobre las estrategias de gestión educativa y el burnout docente. Asimismo, las observaciones realizadas fueron consideradas para realizar ajustes menores en la redacción de algunos ítems, fortaleciendo así la calidad

metodológica del instrumento. La población está conformada por los docentes de la Institución Educativa Federico Intriago, quienes están conformados por una cantidad mínima de 10 y máxima de 23 docentes. Este grupo resulta pertinente debido a su experiencia directa con las dinámicas de gestión educativa y las condiciones laborales que pueden influir en la aparición del burnout docente.

A partir de la población, se selecciona una muestra de al menos diez docentes, considerando criterios como la experiencia profesional, la disposición para participar y el conocimiento institucional. Esta selección permite obtener información relevante y significativa para el desarrollo del estudio, garantizando diversidad de perspectivas. Se utiliza un muestreo no probabilístico de tipo intencional, ya que los participantes son seleccionados de acuerdo con criterios previamente establecidos que aseguran su pertinencia para la investigación. Este tipo de muestreo es adecuado en estudios cualitativos, ya que permite acceder a informantes clave que poseen conocimiento relevante sobre la problemática analizada (Hadi et al., 2023).

El procesamiento de la información se realiza mediante un proceso de categorización y análisis cualitativo. En una primera fase, los datos obtenidos a través de las entrevistas son organizados y codificados, identificando categorías tanto deductivas, basadas en el marco teórico, como inductivas, emergentes de las respuestas de los participantes. Posteriormente, se desarrolla un análisis descriptivo e interpretativo que permite identificar patrones, similitudes y diferencias en los discursos docentes. Asimismo, se aplica la técnica de triangulación como estrategia para fortalecer la validez y confiabilidad del estudio, contrastando la información empírica con las categorías de análisis y los fundamentos

teóricos (Bermúdez et al., 2025; Deroncele et al., 2023). Este proceso permite obtener una comprensión más profunda del fenómeno y evitar interpretaciones sesgadas. La investigación se desarrolla en concordancia con los principios éticos fundamentales de la investigación científica, garantizando la confidencialidad, el anonimato y la participación voluntaria de los docentes. En este sentido, se asegura que la información proporcionada no permita la identificación de los participantes y que su colaboración se realice sin ningún tipo de presión.

Previamente a la recolección de datos, se informa de manera clara sobre los objetivos, alcances y finalidad del estudio, procediendo a la obtención del consentimiento informado como condición esencial para su participación, fortaleciendo así la transparencia y la confianza en el proceso investigativo (Arias y Covinos, 2021; Hadi et al., 2023). Asimismo, se garantiza que la información recopilada será utilizada exclusivamente con fines académicos y científicos, evitando cualquier uso indebido. Se promueve el respeto a la integridad, dignidad y bienestar de los participantes, procurando no generar afectaciones durante el desarrollo del estudio. Estos criterios responden a los principios de responsabilidad ética en la investigación educativa, los cuales destacan la importancia de proteger a los sujetos de estudio y asegurar prácticas investigativas rigurosas y respetuosas (Guevara et al., 2020).

Resultados y Discusión

Los resultados obtenidos evidencian que la gestión educativa influye de manera significativa en la experiencia laboral de los docentes. Las opiniones reflejan percepciones diversas sobre el liderazgo institucional; mientras algunos participantes destacan una conducción participativa, orientada al diálogo y al trabajo en equipo, otros señalan dificultades

relacionadas con la comunicación, la equidad y la organización de responsabilidades. Estas diferencias permiten comprender que la gestión directiva presenta fortalezas importantes, aunque todavía existen aspectos que limitan el desempeño y la estabilidad laboral del profesorado. En relación con el ambiente laboral, predominan valoraciones favorables asociadas al respeto, la colaboración y el compromiso colectivo entre compañeros. Sin embargo, también se identifican ciertas tensiones y diferencias interpersonales que afectan parcialmente la convivencia institucional. A esto se suma la percepción de una elevada carga laboral, debido a que las funciones docentes no se reducen únicamente a la enseñanza, sino que incluyen actividades administrativas, atención a representantes y elaboración de documentación. Esta situación disminuye el tiempo destinado a la planificación pedagógica y genera mayores

niveles de presión en el trabajo diario. Por otra parte, el agotamiento emocional aparece como una de las manifestaciones más frecuentes entre los docentes. Los participantes reconocen experimentar cansancio físico y emocional producto de las múltiples exigencias laborales, especialmente en periodos de mayor demanda institucional. A pesar de ello, la mayoría procura mantener relaciones empáticas y una actitud profesional frente a estudiantes y colegas, aunque admiten que el estrés puede ocasionar momentos de irritabilidad o distanciamiento. Del mismo modo, se observa que los docentes mantienen satisfacción y vocación por su labor, particularmente cuando perciben avances en el aprendizaje de sus estudiantes; no obstante, la sobrecarga de trabajo y las limitadas oportunidades de crecimiento profesional influyen negativamente en su motivación y bienestar.

Tabla 1. Matriz de hallazgos encontrados

Dimensión	Datos empíricos (entrevistas)	Sustento teórico	Interpretación
Liderazgo directivo	Los docentes describen el liderazgo como “bueno”, “democrático” y “participativo”, aunque otros lo perciben como “improvisado” o con “falta de equidad”.	El liderazgo transformacional promueve la motivación, participación y bienestar docente (Aldana, 2025; Bermúdez et al., 2025)	El liderazgo institucional es heterogéneo, combinando prácticas adecuadas con debilidades en la gestión, lo que genera efectos tanto positivos como negativos en el desempeño docente.
Clima organizacional	Se percibe un ambiente “cordial”, “dinámico” y de “respeto”, aunque en algunos casos se menciona tensión y falta de integración.	Un clima organizacional positivo reduce el estrés y mejora la satisfacción laboral (Pozo & Espinosa, 2025; Saldarriaga & García, 2025).	Existe un clima organizacional mayormente favorable, pero con debilidades que pueden afectar el bienestar docente y generar desgaste emocional.
Gestión de la carga laboral y recursos	Se evidencia sobrecarga administrativa, extensión del trabajo fuera del horario y limitaciones en recursos pedagógicos.	Altas demandas laborales sin control generan estrés y burnout (Lara et al., 2023; Pujol, 2021).	La inadecuada gestión de la carga laboral constituye el principal factor de riesgo, afectando directamente el bienestar y desempeño docente.
Variable: Burnout Docente			
Agotamiento emocional	Los docentes describen su trabajo como exigente, con cansancio físico y emocional constante.	El agotamiento emocional es el núcleo del burnout (Echeverría, 2025; Cabellos et al., 2020).	Se evidencia una presencia significativa de agotamiento emocional, asociada principalmente a la sobrecarga laboral.
Despersonalización	La mayoría mantiene actitudes empáticas, aunque algunos reportan irritabilidad o distanciamiento en momentos de estrés.	La despersonalización surge como mecanismo de defensa ante el estrés laboral (Tabares et al., 2020).	La despersonalización se presenta en niveles moderados, de forma ocasional, no como conducta permanente.
Baja realización personal	Los docentes expresan satisfacción por logros con estudiantes, pero también desmotivación por carga laboral y falta de reconocimiento.	La realización personal depende del reconocimiento y condiciones laborales (Baldeón et al., 2023; Maldonado y Bustos, 2024).	Existe una motivación intrínseca fuerte, pero condicionada por factores institucionales que pueden afectar el compromiso a largo plazo.

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos permiten evidenciar que las estrategias de gestión educativa influyen directamente en el bienestar docente y en la presencia de manifestaciones asociadas al burnout. A partir de las entrevistas realizadas, se identificó que las percepciones sobre la gestión institucional son variadas; mientras algunos docentes destacan un liderazgo participativo, organizado y orientado al trabajo colaborativo, otros consideran que existen debilidades relacionadas con la equidad, la comunicación y la planificación institucional. Estas diferencias reflejan que la gestión educativa no se desarrolla de manera homogénea dentro de la institución, generando efectos distintos en la experiencia laboral del profesorado.

En relación con el liderazgo directivo, varios participantes señalaron que las decisiones institucionales favorecen la organización y el cumplimiento de las actividades académicas. Asimismo, se valoró positivamente la apertura al diálogo y la participación en la toma de decisiones. Estos hallazgos coinciden con los planteamientos de Troya et al. (2024), quienes sostienen que el liderazgo transformacional fortalece el compromiso y la motivación docente mediante procesos de acompañamiento y comunicación efectiva. De igual manera, Aldana (2025) menciona que una gestión educativa adecuada favorece el clima organizacional y contribuye al bienestar del profesorado.

Sin embargo, algunos docentes manifestaron percepciones negativas relacionadas con improvisación, preferencias y falta de empatía por parte de las autoridades, lo cual evidencia que todavía existen limitaciones en la conducción institucional. Respecto al clima organizacional, la mayoría de los docentes describió un ambiente laboral cordial, basado en

el respeto y la colaboración entre compañeros. Este aspecto constituye un elemento protector frente al desgaste profesional, ya que favorece relaciones interpersonales saludables y una dinámica de trabajo más estable. Los resultados guardan relación con lo expuesto por Pozo y Espinosa (2025), quienes destacan que un clima organizacional positivo reduce los factores de riesgo psicosocial y fortalece la satisfacción laboral.

Del mismo modo, Saldarriaga y García (2025) señalan que la comunicación y el apoyo entre colegas contribuyen significativamente al bienestar docente. No obstante, algunos entrevistados indicaron la existencia de tensiones y diferencias personales que afectan parcialmente la convivencia institucional, lo que demuestra que el ambiente laboral aún presenta aspectos susceptibles de mejora. Uno de los hallazgos más relevantes de la investigación corresponde a la carga laboral. Los docentes coinciden en señalar que las actividades administrativas ocupan gran parte de su tiempo y reducen el espacio destinado a la planificación pedagógica. Además, reconocen que la labor docente no concluye al finalizar la jornada escolar, ya que continúan realizando tareas relacionadas con documentación, informes y atención a representantes.

Esta situación evidencia una sobrecarga laboral significativa, aspecto que coincide con lo planteado por Lara et al. (2023), quienes identifican las exigencias administrativas como uno de los principales factores generadores de estrés laboral. Asimismo, Pujol (2021) encontró que las altas demandas laborales incrementan el agotamiento emocional en docentes, especialmente cuando no existe una adecuada organización institucional. En cuanto al burnout docente, el agotamiento emocional se presenta como la dimensión con mayor incidencia. Los

participantes manifestaron experimentar cansancio físico y emocional producto de la acumulación de responsabilidades, la presión institucional y las exigencias diarias del trabajo educativo. Estos resultados coinciden con la teoría de Maslach, citada por Segarra et al. (2024), donde el agotamiento emocional constituye el componente central del síndrome de burnout. De igual manera, Aguilar y Mayorga (2020) sostienen que la sobrecarga laboral y el estrés constante afectan directamente la estabilidad emocional del docente, disminuyendo su bienestar y desempeño profesional.

Por otra parte, aunque la mayoría de los entrevistados manifestó mantener una actitud profesional y empática hacia estudiantes y compañeros, algunos reconocieron experimentar momentos de irritabilidad, cansancio o distanciamiento emocional en situaciones de alta presión. Estos hallazgos se relacionan con lo expuesto por Tabares et al. (2020), quienes explican que la despersonalización aparece como una respuesta defensiva frente al desgaste prolongado. En relación con la realización personal, los resultados muestran que gran parte de los docentes mantiene motivación y satisfacción con su labor, especialmente cuando observan avances en el aprendizaje de los estudiantes o perciben que su trabajo contribuye al desarrollo humano y académico.

Este aspecto refleja un fuerte compromiso vocacional, a pesar de las dificultades presentes en el entorno laboral. Los hallazgos coinciden con Andrade y Pereira (2022), quienes sostienen que la percepción de logro profesional actúa como un factor protector frente al burnout. Sin embargo, también se identificaron manifestaciones de desmotivación asociadas a la sobrecarga administrativa, las políticas

educativas y las limitadas oportunidades de crecimiento profesional. En síntesis, la investigación demuestra que las estrategias de gestión educativa repercuten significativamente en el bienestar docente. Un liderazgo participativo, un ambiente laboral favorable y relaciones colaborativas contribuyen a disminuir el desgaste profesional; mientras que la excesiva carga administrativa y las limitaciones organizacionales incrementan el agotamiento emocional. Por consiguiente, resulta necesario fortalecer las prácticas de gestión educativa orientadas al acompañamiento docente, la distribución equilibrada del trabajo y la mejora de las condiciones institucionales, con el propósito de prevenir el burnout y favorecer una educación de mayor calidad.

Conclusiones

De los resultados obtenidos, del análisis interpretativo realizado y de la discusión desarrollada en la presente investigación, se establecen las siguientes conclusiones. En relación con el objetivo general, orientado a determinar cómo las estrategias de gestión educativa repercuten en la reducción del burnout docente, se concluye que las prácticas institucionales vinculadas al liderazgo directivo, el clima organizacional y la organización del trabajo influyen directamente en el bienestar emocional y profesional del profesorado. Los hallazgos evidencian que un liderazgo participativo, el apoyo entre compañeros y un ambiente laboral basado en el respeto favorecen la motivación y el compromiso docente. Sin embargo, también se identificó que la sobrecarga administrativa y las exigencias laborales prolongadas continúan siendo factores que generan agotamiento físico y emocional. Respecto al objetivo específico orientado a describir las estrategias de gestión educativa implementadas en la institución, se

concluye que existen prácticas institucionales dirigidas al fortalecimiento del trabajo colaborativo, la participación docente y el cumplimiento de objetivos educativos. No obstante, también se evidenciaron limitaciones relacionadas con la distribución de responsabilidades, la planificación institucional y el acceso a recursos pedagógicos, aspectos que reducen la efectividad de la gestión educativa y afectan el desempeño docente.

En cuanto al objetivo específico enfocado en analizar la inherencia entre las estrategias de gestión educativa y el bienestar docente, se concluye que existe una relación directa entre ambas variables. Los resultados muestran que un clima organizacional favorable y un liderazgo adecuado contribuyen a disminuir el estrés y fortalecer la satisfacción profesional; mientras que la excesiva carga laboral y las exigencias administrativas incrementan el desgaste emocional y afectan el equilibrio laboral del profesorado. Con relación al objetivo específico orientado a revisar propuestas teóricas y documentales sobre estrategias de gestión educativa dirigidas a la reducción del burnout docente, se concluye que los hallazgos obtenidos coinciden con diversos estudios y modelos teóricos desarrollados en el ámbito educativo y organizacional. Las teorías revisadas destacan que el apoyo institucional, el acompañamiento directivo, el clima organizacional y la adecuada distribución del trabajo constituyen factores fundamentales para prevenir el desgaste profesional y fortalecer el bienestar docente.

La investigación permitió identificar que el burnout docente no depende únicamente de factores individuales, sino también de las condiciones organizacionales presentes dentro de las instituciones educativas. En este sentido, la calidad de la gestión educativa influye

significativamente en la estabilidad emocional, la motivación y el desempeño profesional del docente, convirtiéndose en un elemento clave para el fortalecimiento de ambientes laborales saludables. Se concluye que las estrategias de gestión educativa representan un componente fundamental para la prevención del burnout docente y para el fortalecimiento de la calidad educativa. Los resultados obtenidos evidencian la necesidad de continuar desarrollando investigaciones relacionadas con programas de acompañamiento emocional, bienestar laboral docente y modelos de gestión institucional orientados a reducir el desgaste profesional dentro de los entornos educativos.

Referencias Bibliográficas

- Aguilar, A., & Mayorga, M. (2020). Relación entre estrés docente y síndrome de burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *Revista Uniandes Episteme*, 7(2), 265–278. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1599>
- Alba, G., Argüello, A., & Molina, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163–173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Aldana, A. (2025). Gestión educativa y el clima organizacional: Una revisión sistemática. *Ciencia y Reflexión*, 4(3), 1319–1345. <https://doi.org/10.70747/cr.v4i3.506>
- Almeida, E., Santos, K., & Silva, J. (2026). Relação entre perfis de burnout, sentido de vida e autocompaixão em docentes da educação básica. *PSI UNISC*, 8(2), 208–226. <https://doi.org/10.17058/psiunisc.v8i2.18574>
- Alvarado, L., Saucedo, R., Alvarado, S., & Ríos-González, C. (2023). Síndrome de burnout en profesores universitarios de Latinoamérica: una revisión de literatura.

- Revista Telos*, 25(3), 802–818.
<https://www.redalyc.org/journal/993/99376074015/99376074015.pdf>
- Andrade, K., & Pereira, J. (2022). Sentido de vida y salud mental en profesores: una revisión integrativa. *Revista da SPAGESP*, 23(1), 131–145.
<https://doi.org/10.32467/issn.2175-3628v23n1a11>
- Anzules, J., Rojas, L., Párraga, L., Veliz, I., & Villacís, L. (2021). Programa educativo para la prevención del síndrome de burnout y estrés laboral en docentes universitarios. *Polo del Conocimiento*, 6(1), 124–139.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219352>
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Repositorio CONCYTEC. <https://bit.ly/46AToOJ>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2013). *Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP)*. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/01/TRAN-SP-NORMAS-CONSTITUCIONALES.pdf>
- Baldeón, M., Janampa, L., Rivera, J., & Santivañez, L. (2023). Burnout syndrome: A systematic review in Latin America. *Latam*, 4(1).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9585579>
- Barsallo, W. (2024). Síndrome de burnout: una revisión de la literatura. *Revista Imaginario Social*, 7(4).
<https://doi.org/10.59155/is.v7i4.232>
- Bermúdez, L., Rocuts, I., & Torres, L. (2025). Factores institucionales que afectan el bienestar docente y su desempeño laboral. *Estudios y Perspectivas*, 5(3), 5369–5388.
<https://doi.org/10.61384/r.c.a.v5i3.1544>
- Bozano, E., Bustamante, J., & Arrobo, B. (2026). Desgaste emocional y desempeño docente: una aproximación al síndrome de burnout. *Revista Cátedra*, 9(1), 54–72.
<https://doi.org/10.29166/catedra.v9i1.7496>
- Briceño, C. (2024). Incidencia del síndrome de burnout sobre el desempeño docente. *Revista Educación y Sociedad*, 5(9), 3–14.
<https://doi.org/10.53940/reys.v5i9.166>
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: causas, consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud*, 8(2), 131–146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Cabellos, S., Ponce, R., Sandoval, M., & Velásquez, R. (2020). Niveles de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes. *Revista Cubana de Enfermería*, 36(2). <http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192020000200019>
- Cossío, A. (2025). Estrategias de afrontamiento y bienestar docente frente al desgaste laboral. *Maestro y Sociedad*, 22(2), 1243–1259. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/6927>
- Cresp, M., Pereira, J., Machuca, C., Hernández, C., Delgado, P., Ojeda, A., & Azocar, J. (2025). Bienestar docente universitario: burnout y actividad física. *Revista de Ciencias de la Actividad Física*, 26(1), 162–176. <https://doi.org/10.29035/rcaf.26.1.12>
- Deroncele, Á., Monte, P., Norabuena, R., & La-Orden, P. (2023). Burnout en docentes universitarios: evaluación, prevención y tratamiento. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(10).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9378053>
- Donoso, L. (2025). Relación entre satisfacción laboral y burnout en docentes. *Ibero Ciencias*, 4(3), 3670–3693. <https://doi.org/10.63371/ic.v4.n3.a305>
- Echeverría, J. (2025). El burnout en docentes de bachillerato. *Sapiens in Education*, 2(4), 1–20. <https://doi.org/10.71068/13wzsq85>

- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa. *Recimundo*, 4(3), 163–173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Lara, S., Narváez, C., & Ormaza, J. (2023). Estrés laboral: identificación de causas. *Conciencia Digital*, 6(4), 147–172. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i4.1.2747>
- Maldonado, D., & Bustos, S. (2024). Burnout y calidad educativa. *Polo del Conocimiento*, 9(4), 1550–1566. <https://doi.org/10.23857/pc.v9i4.7011>
- Manzano, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes. *Horizontes*, 4(16), 499–511. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.132>
- Martin, M., Agüero, E., & Dávila, R. (2024). Factores psicosociales y burnout en docentes. *Prohominum*, 6(2). <https://doi.org/10.47606/acven/ph0251>
- Mohamed, R., & Mohamed, H. (2022). Burnout docente en COVID-19. *RIHUMSO*, 22(1), 139–158. <https://doi.org/10.54789/rihumso.22.11.22.8>
- Ordóñez, A., Escudero, W., Gómez, V., & Gómez, C. (2023). Burnout en docentes del Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 80–92. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890839>
- Pazos, L. (2021). Gestión educativa para prevenir burnout en teletrabajo. *CPAH Science Journal of Health*, 4(1). <https://doi.org/10.56238/cpahjournalv4n1-013>
- Pozo, D., & Espinosa, R. (2025). Factores organizacionales y absentismo laboral. *MQRInvestigar*, 9(1). <https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e327>
- Pujol, L. (2021). Demandas laborales y burnout. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(4), 402–421. <https://www.redalyc.org/journal/280/28069360027/>
- Romero, V., Núñez, J., & Ferradás, M. (2023). Funcionamiento psicológico y burnout. *Psychology, Society & Education*, 15(1). <https://doi.org/10.21071/psye.v15i1.15345>
- Sáez, F., et al. (2025). Agotamiento emocional en docentes. *Revista Espacios*, 46(5), 206–218. <https://doi.org/10.48082/espacios-a25v46n05p19>
- Saldarriaga, E., & García, D. (2025). Riesgos psicosociales en docentes. *Sciencevolution*, 4(2), 246–257. <https://doi.org/10.61325/ser.v4i2.198>
- Tabares, Y., Martínez, V., & Matabanchoy, T. (2020). Burnout en Latinoamérica. *Universidad y Salud*, 22(3), 265–279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Tomalá, M. (2022). Gestión educativa y burnout en teletrabajo. *CPAH Science Journal of Health*, 4(1). <https://doi.org/10.56238/cpahjournalv4n1-013>
- Villamizar, G., & González, J. (2024). Niveles de burnout en docentes. *Dialogía*, 16(28), 31–42. <https://doi.org/10.61604/dl.v16i28.348>
- Villarreal, J. (2022). Estrés y burnout en docentes colombianos. *Revista de Psicología y Educación*, 18(1), 71–81. <https://doi.org/10.23923/rpye2023.01.236>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional. Copyright © Lizardo Efrain Palma Sosa, Fabiola Priscila Gómez Jiménez, Wilber Hernán Rodríguez Llerena, Milton Alfonso Criollo Turusina.

Declaraciones éticas y editoriales del artículo

Contribución de los autores (Taxonomía CRediT)

Lizardo Efraín Palma Sosa: conceptualización de la investigación, diseño metodológico, desarrollo del proceso investigativo, análisis formal de los datos, redacción del borrador original del manuscrito, revisión crítica del contenido científico y supervisión general del estudio.

Fabiola Priscila Gómez Jiménez: curación y organización de los datos, participación en la recolección de información, validación de los resultados obtenidos y elaboración de representaciones gráficas y visualización de los datos

Wilber Hernán Rodríguez Llerena: conceptualización de la investigación, diseño metodológico, desarrollo del proceso investigativo, análisis formal de los datos, redacción del borrador original del manuscrito, revisión crítica del contenido científico y supervisión general del estudio.

Milton Alfonso Criollo Turusina: conceptualización de la investigación, diseño metodológico, desarrollo del proceso investigativo, análisis formal de los datos, redacción del borrador original del manuscrito, revisión crítica del contenido científico y supervisión general del estudio.

Declaración de conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses en relación con la investigación presentada, la autoría del manuscrito ni la publicación del presente artículo.

Declaración de financiamiento

La presente investigación no recibió financiamiento específico de agencias públicas, comerciales o de organizaciones sin fines de lucro. En caso de existir financiamiento institucional o externo, este deberá ser declarado explícitamente por los autores en esta sección.

Declaración del editor

El editor responsable certifica que el proceso editorial del presente artículo se desarrolló conforme a los principios de integridad científica, transparencia y buenas prácticas editoriales. El manuscrito fue sometido a un proceso de evaluación mediante revisión por pares doble ciego, garantizando la confidencialidad de la identidad de los autores y revisores durante todo el proceso de dictamen académico. Asimismo, el editor declara que el artículo cumple con los criterios científicos, metodológicos y éticos establecidos por la revista.

Declaración de los revisores

Los revisores externos que participaron en la evaluación del presente manuscrito declaran haber realizado el proceso de revisión de manera objetiva, independiente y confidencial. Asimismo, manifiestan que no mantienen conflictos de interés con los autores ni con la investigación evaluada, y que sus observaciones y recomendaciones se fundamentan exclusivamente en criterios científicos, metodológicos y académicos.

Declaración ética de la investigación

Los autores declaran que la investigación se desarrolló respetando los principios éticos de la investigación científica, garantizando la confidencialidad de los datos y el respeto a los participantes del estudio. En los casos en que la investigación involucre seres humanos, los procedimientos deben ajustarse a los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki y a las normativas institucionales correspondientes.

Declaración sobre el uso de inteligencia artificial

Los autores declaran que el uso de herramientas de inteligencia artificial, en caso de haberse utilizado durante el proceso de investigación o redacción del manuscrito, se realizó únicamente como apoyo técnico para mejorar la claridad del lenguaje o el análisis de información, manteniendo siempre la responsabilidad intelectual sobre el contenido del artículo. Las herramientas de inteligencia artificial no fueron utilizadas como autoras del manuscrito ni sustituyen la responsabilidad académica de los investigadores.

Disponibilidad de datos

Los datos que respaldan los resultados de esta investigación estarán disponibles previa solicitud razonable al autor de correspondencia, respetando las normas éticas y de confidencialidad establecidas por la investigación.

