

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Trabajo de titulación previo a la obtención de título
de Psicología Organizacional

AUTOR: Josselyn Gabriela Ayala Quingaiza
Kelly Eduarlys Bolívar Piñango
Daysi Elizabeth Burbano Gavilanes
Camila Nicole Cevallos Drouet
Doménica Fernanda Salazar Carrasco

TUTOR: Ángel Gustavo Soría Pozo

Relación entre burnout y bienestar organizacional en los colaboradores
de la Escuela Juan Francisco Leoro Vásquez.

Índice

1.	Resumen Ejecutivo	6
2.	Introducción	7
3.	Resumen del Diagnóstico Organizacional	8
	3.1 Información general del diagnóstico.....	8
	3.2 Técnicas utilizadas y justificación.	9
4.	Identificación del Problema	11
	4.1 Evidencia cuantitativa y cualitativa del diagnóstico	11
5.	Diseño del Proyecto de Intervención	12
	5.1 Objetivo General.....	12
	5.2 Objetivos específicos – SMART	12
	5.3 Recursos involucrados	13
6.	Cronograma del Proyecto	18
7.	Cronograma de Capacitación	20
8.	Estrategias de Intervención	23
	8.1. Kit de Bienestar Docente	28
	8.3. Fundamento Teórico de la intervención.....	29
	8.4. Aplicación práctica en el contexto organizacional	31
9.	Roles Clave y Actividades Asignadas.	32
10.	Evaluación del Impacto.....	33
	10.1. Herramientas de evaluación.....	34
	10.2. Análisis posterior	34
11.	Resultados Esperados y Sostenibilidad.....	40
	11.1. Cambios previstos en el clima laboral.	40
	11.2. Sugerencias para el seguimiento y sostenimiento de la intervención.	40
12.	Feedback institucional	41
13.	Conclusiones.....	42
14.	Recomendaciones	43
15.	Bibliografía	44
16.	Anexos:	46

Índice de tablas

Tabla 1: Información general del diagnóstico	8
Tabla 2: Resultado general del burnout.	9
Tabla 3: Resultado general de docentes evaluados por indicadores.	10
Tabla 4: Recursos humanos involucrados.....	14
Tabla 5: Costos estimados para la complementación de la propuesta de intervención.	15
Tabla 6: Recursos tecnológicos utilizados.....	17
Tabla 7: Cronograma del Proyecto	18
Tabla 8: Cronograma de Capacitación.....	20
Tabla 9: Impacto esperado	33

Índice de ilustraciones

Ilustración 1: Distribución de los niveles de burnout general en el personal docente.....	9
ilustración 2: Resultado general de los docentes evaluados por los indicadores del inventario de burnout de maslach (mbi-), 2026.....	10
ilustración 3: Distribución de los niveles del síndrome de burnout en el personal docente.	11
ilustración 5: Fundamento teórico basado en el modelo de cambio organizacional de kurt lewin aplicado a la propuesta de intervención.	30
ilustración 6: Roles clave y actividades asignadas.	32
ilustración 7: Comparación de datos de burnout general.....	35
ilustración 8: Comparación de datos agotamiento emocional (ee).....	36
ilustración 9: Comparación de datos despersonalización (d).	37
ilustración 10: Comparación de datos realización personal (pa).	38
ilustración 11: Comparación de resultados generales por indicadores.....	39

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Nosotras, Ayala Quingaiza Josselyn Gabriela, Bolívar Piñango Kelly Eduarlys, Burbano Gavilanes Daysi Elizabeth, Cevallos Drouet Camila Nicole, Salazar Carrasco Doménica Fernanda, declaramos bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional y que se ha consultado la bibliografía detallada.

Cedemos nuestros derechos de propiedad intelectual a la Universidad Internacional del Ecuador, para que sea publicado y divulgado en internet, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, Reglamento y Leyes.



Salazar Carrasco Doménica Fernanda



Cevallos Drouet Camila Nicole



Bolivar Piñango Kelly Eduarlys



Burbano Gavilanes Daysi Elizabeth



Ayala Quingaiza Josselyn Gabriela

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo Soria Pozo Ángel Gustavo, certifico que conozco al(los) autor(es) del presente trabajo siendo el(los) responsable(s) exclusivo(s) tanto de su originalidad y autenticidad, como de su contenido.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Soria Pozo Ángel Gustavo', enclosed within a thin black rectangular border.

Soria Pozo Ángel Gustavo

1. Resumen Ejecutivo

El presente proyecto se desarrolló en la Escuela Juan Francisco Leoro Vázquez, institución educativa pública ubicada en la ciudad de Quito, con el propósito de diagnosticar la presencia del síndrome de burnout en el personal docente y proponer estrategias preventivas orientadas al fortalecimiento del bienestar organizacional. El estudio surge ante la necesidad de identificar factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud ocupacional, el desempeño laboral y la calidad de vida de los docentes.

Para el diagnóstico, se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) a una muestra de 30 docentes, con el que se valoraron las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. La información obtenida fue organizada, tabulada y analizada mediante Microsoft Excel para la interpretación de los resultados. Los hallazgos evidenciaron que el 60% de los docentes presenta un nivel medio de burnout, el 37% un nivel bajo y el 3% un nivel alto. Asimismo, el agotamiento emocional se identificó como la dimensión con mayor incidencia, afectando a 19 docentes, seguido de la despersonalización con 11 docentes.

Por su parte, la realización personal presentó resultados favorables, constituyéndose como un factor protector frente al desgaste profesional. Estos resultados reflejan una presencia moderada de manifestaciones asociadas al síndrome de burnout, principalmente relacionadas con el desgaste emocional derivado de las exigencias propias de la labor docente. Con base en los resultados obtenidos, se identificó la necesidad de implementar acciones preventivas orientadas a reducir los factores de riesgo psicosocial presentes en la institución.

Como respuesta, se diseñaron propuestas de intervención enfocadas en la prevención del burnout y el fortalecimiento del bienestar organizacional, mediante estrategias de capacitación, integración docente, pausas activas, reconocimiento del desempeño, promoción del autocuidado y espacios de apoyo entre docentes. Se espera que la implementación de la propuesta contribuya a reducir en un 15% los niveles de agotamiento emocional y en un 10% los niveles de despersonalización, fortaleciendo el bienestar integral, la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso institucional de los docentes, favoreciendo un clima organizacional más saludable y una mejor calidad de vida laboral dentro de la institución educativa.

2. Introducción

Las organizaciones enfrentan constantes desafíos relacionados en la gestión de talento humano y la preservación del bienestar de sus colaboradores. En el ámbito educativo, estas exigencias son aún más evidentes debido a las responsabilidades inherentes a la labor docente, las cuales pueden generar altos niveles de estrés y favorecer la aparición de riesgos psicosociales, como el síndrome de burnout. Este fenómeno se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal, afectando tanto la salud de los trabajadores como el desempeño organizacional y la calidad del servicio que brindan. Con el propósito de responder a esta problemática, hemos creado Mind Work Consulting, una empresa dedicada a la consultoría en bienestar organizacional y gestión del talento humano, orientada a promover ambientes laborales saludables y sostenibles, desarrolló una propuesta de diagnóstico e intervención para la Escuela Juan Francisco Leoro Vásquez. El presente proyecto surge a partir de la necesidad de evaluar la relación entre el síndrome de burnout y el bienestar organizacional en el personal docente de la institución educativa. Para ello, se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), permitiendo identificar los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. A partir del diagnóstico realizado, Mind Work Consulting diseñó una propuesta de intervención basada en estrategias orientadas a la prevención del burnout y al fortalecimiento del bienestar organizacional. Entre las principales acciones planteadas se incluyen programas de capacitación sobre salud mental y manejo del estrés, actividades de integración docente, pausas activas, reconocimiento del desempeño y promoción del autocuidado, con el propósito de mejorar el clima laboral, fortalecer las relaciones interpersonales e incrementar la satisfacción y el compromiso de los colaboradores. En este contexto, el presente proyecto representa una contribución significativa al campo de la Psicología Organizacional y de la gestión del talento humano, al demostrar la importancia de realizar diagnósticos oportunos y desarrollar estrategias fundamentadas en evidencia para promover ambientes laborales saludables.

Asimismo, refleja el compromiso de Mind Work Consulting con la creación de organizaciones sostenibles, donde el bienestar de los colaboradores constituye y una mayor calidad en los servicios que ofrecen.

3. Resumen del Diagnóstico Organizacional

Considerando la importancia del bienestar organizacional en el contexto educativo, se llevó a cabo un diagnóstico orientado a evaluar los niveles de burnout presentes en el personal docente de la Escuela Juan Francisco Leoro Vásquez, mediante el análisis de las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Este proceso se enfocó en poder identificar el nivel de afectación asociado al síndrome de burnout y reconocer aquellos factores que podrían influir en el bienestar psicológico, emocional y laboral de los docentes, constituyendo la base para el diseño de estrategias preventivas orientadas al fortalecimiento del bienestar organizacional dentro de la institución.

3.1 Información general del diagnóstico

Tabla 1: Información general del diagnóstico

ASPECTO	DESCRIPCIÓN
Organización	– Escuela Juan Francisco Leoro Vásquez
Sector	– Público – Educativo
Ubicación	– Quito, Ecuador
Participantes	– 30 docentes
Fecha de aplicación	– Mayo 2026
Técnica Utilizada	– Encuesta
Instrumento aplicado	– Inventario de Burnout de Maslach (MBI)
Dimensiones evaluadas	– Agotamiento Emocional (EE) – Despersonalización(D) y – Realización Personal (PA).
Herramientas de análisis	– Microsoft Excel
Objetivo del diagnóstico	– Diagnosticar la presencia del síndrome de burnout e identificar las dimensiones con mayor incidencia en el personal docente.

Nota: Elaboración propia con base en la información recopilada durante el diagnóstico organizacional. (2026).

3.2 Técnicas utilizadas y justificación.

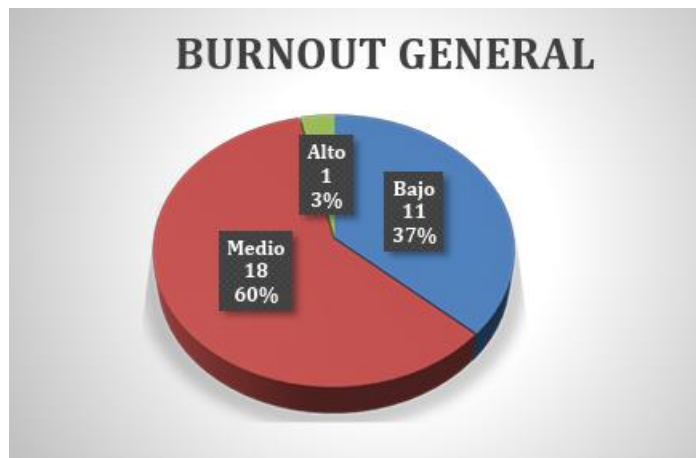
La técnica utilizada fue el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), instrumento ampliamente reconocido para la evaluación del síndrome de burnout en contextos organizacionales y educativos. Su aplicación permitió medir los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal presentes en los docentes, proporcionando información relevante para la identificación de factores de riesgo psicosocial y la elaboración de estrategias preventivas orientadas al fortalecimiento del bienestar organizacional.

Tabla 2: Resultado General del Burnout.

RESULTADO GENERAL DE BURNOUT		
Nivel	Docentes	Porcentaje
Bajo	11	37%
Medio	18	60%
Alto	1	3%

Nota. Los valores corresponden a los puntajes obtenidos en cuanto al resultado general de Burnout.

Ilustración 1: Distribución de los niveles de burnout general en el personal docente.



Nota. Elaboración propia con base en los resultados obtenidos mediante la aplicación del Inventario de 3.3 Dimensiones con mayor incidencia.

- **Dimensiones con mayor incidencia.**

Tabla 3: Resultado general de docentes evaluados por indicadores.

DIMENSIÓN	RESULTADO
Agotamiento Emocional (EE)	19 - (63%). Docentes afectados.
Despersonalización (D)	11- (37%) docentes afectados.
Realización Personal (PA)	Resultados favorables (factor protector)

Nota. Los valores corresponden a los puntajes obtenidos de los diferentes niveles con mayor.

Ilustración 2: Resultado general de los docentes evaluados por los indicadores del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-), 2026.



Nota. Elaboración propia con base en los resultados obtenidos mediante la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-Ed), 2026.

Los resultados obtenidos nos ayudaron a evidenciar que las dimensiones con mayor incidencia en el personal docente correspondieron al agotamiento emocional y la despersonalización, siendo el agotamiento emocional la dimensión más afectada, al presentarse en el 63% de los docentes evaluados.

Asimismo, el 37% de los participantes manifestó indicadores de despersonalización, lo que refleja la presencia de actitudes de distanciamiento o desgaste en las relaciones laborales. En contraste, la dimensión de realización personal presentó resultados favorables positivos,

constituyéndose en un factor protector para una parte importante de los docentes. En conjunto, estos hallazgos sugieren la existencia de manifestaciones moderadas del síndrome de burnout, especialmente relacionadas con el cansancio emocional, lo que representa una señal de alerta para la institución y pone de manifiesto la necesidad de implementar estrategias preventivas orientadas a fortalecer el bienestar y la salud ocupacional del personal docente.

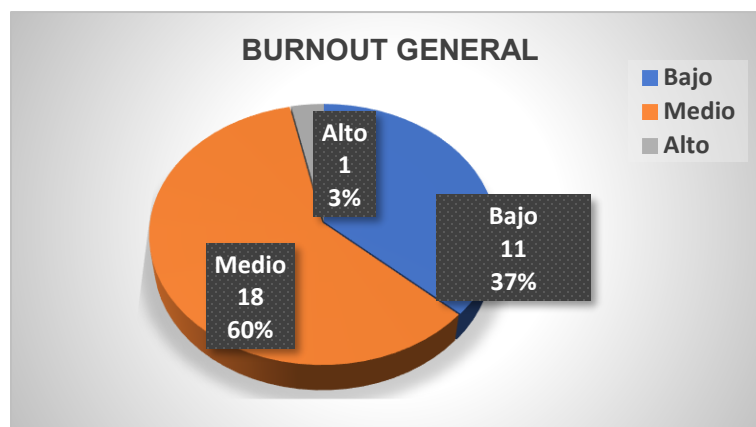
4. Identificación del Problema

En la Escuela Juan Francisco Leoro Vásquez se identificó la presencia de manifestaciones asociadas al síndrome de burnout en el personal docente, evidenciadas a través de la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Los resultados muestran que una parte importante de los docentes presenta signos de desgaste emocional derivados de las exigencias propias de su labor, lo que podría afectar progresivamente su bienestar psicológico, emocional y laboral si no se implementan acciones preventivas oportunas. El problema principal corresponde a la presencia de síntomas asociados al síndrome de burnout, reflejados principalmente en niveles medios y bajos en la mayoría del personal evaluado, lo que indica la existencia de factores de riesgo dentro del entorno laboral docente.

4.1 Evidencia cuantitativa y cualitativa del diagnóstico

Los resultados obtenidos mediante el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) evidencian que:

Ilustración 3: Distribución de los niveles del síndrome de burnout en el personal docente.



Nota. Elaboración propia con base en los resultados obtenidos mediante la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-Ed) al personal docente, 2026

En términos específicos, se identificó que el nivel medio de burnout correspondió a 18 docentes (60 %), seguido del nivel bajo con 11 docentes (37 %) y, en menor proporción, el nivel alto con 1 docente (3 %). Esta distribución evidencia que la mayor parte del personal docente se concentra en un nivel medio de riesgo, lo que resalta la importancia de implementar acciones preventivas para evitar la progresión del síndrome. Estos hallazgos permiten identificar que la mayoría del personal docente se encuentra en niveles medios de burnout, lo que representa una señal de alerta preventiva dentro de la institución.

Desde el análisis cualitativo del diagnóstico, se identifica que los docentes presentan signos de desgaste emocional asociados principalmente a la carga laboral, las exigencias propias del entorno educativo y la acumulación de responsabilidades. Este desgaste se refleja en posibles manifestaciones como fatiga emocional, disminución de la energía laboral y cierta afectación en el equilibrio entre la vida personal y profesional. Se observa una tendencia progresiva que podría incrementar los niveles de burnout si no se interviene oportunamente.

5. Diseño del Proyecto de Intervención

5.1 Objetivo General

Diseñar e implementar una propuesta de intervención orientada a la prevención del síndrome de burnout en el personal docente de la Escuela Juan Francisco Leoro Vásquez durante el período 2026, a partir del diagnóstico de los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal identificados mediante el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), con el fin de fortalecer el bienestar organizacional, reducir los factores de riesgo psicosocial y favorecer un clima laboral saludable.

5.2 Objetivos específicos – SMART

- Diagnosticar los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal presentes en el personal docente de la Escuela Juan Francisco Leoro Vásquez, mediante la aplicación y análisis del Inventario de Burnout de Maslach (MBI), con el fin de identificar los factores de riesgo asociados al síndrome de burnout.
- Implementar una propuesta de intervención dirigida al personal docente de la Escuela Juan Francisco Leoro Vásquez, que integre estrategias de capacitación, sensibilización,

autocuidado, integración docente, pausas activas, reconocimiento laboral y apoyo emocional, orientadas a la prevención del síndrome de burnout y al fortalecimiento del bienestar organizacional.

- Evaluar el impacto de las estrategias implementadas mediante la aplicación de indicadores de seguimiento y la comparación de los resultados del Inventario de Burnout de Maslach (MBI), con el fin de medir la efectividad de la intervención y establecer oportunidades de mejora.

Con base en los resultados obtenidos mediante la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI), se diseñó un Kit de Bienestar Docente como una estrategia preventiva orientada a promover el autocuidado, la gestión del estrés y el bienestar emocional del personal docente. Esta propuesta se desarrolló considerando que el agotamiento emocional fue la dimensión con mayor incidencia dentro del diagnóstico realizado. El kit está compuesto de seis herramientas prácticas y de fácil aplicación: una vela aromática para favorecer la relajación y generar un ambiente de calma; una pelota antiestrés para ayudar a liberar la tensión y disminuir el estrés; inciensos para promover espacios de tranquilidad y equilibrio emocional; una planta como símbolo del crecimiento personal y del cuidado del bienestar; una caja de té relajante para incentivar momentos de descanso y relajación; y por último una agenda de bienestar, diseñada para facilitar la organización de metas, el seguimiento de logros y el fortalecimiento de hábitos saludables.

En conjunto, los elementos que conforman el kit buscan fomentar el autocuidado, fortalecer el manejo del estrés laboral y sensibilizar al personal docente sobre la importancia de preservar su bienestar físico y emocional. De esta manera, la propuesta pretende contribuir a la prevención del síndrome de burnout y favorecer un entorno laboral más saludable, promoviendo una mejor calidad de vida y bienestar integral en el ejercicio de la labor docente.

5.3 Recursos involucrados

- **Recursos Humanos involucrados**

Para la ejecución del proyecto orientado a la prevención del síndrome de burnout y al fortalecimiento del bienestar organizacional en el personal docente de la Escuela Juan Francisco Leoro Vásquez, se contará con la participación de los siguientes recursos humanos:

Tabla 4: Recursos Humanos Involucrados.

Departamento de Consejería Estudiantil (DECE)	• Responsable de coordinar y supervisar la ejecución del proyecto dentro de la institución, además brindará acompañamiento al personal docente, promoviendo estrategias enfocadas en la prevención del síndrome de burnout y el fortalecimiento del bienestar organizacional.
Equipo de trabajo Integrado por las estudiantes responsables del proyecto: ✓ Josselyn Gabriela Ayala Quingaiza ✓ Kelly Eduarlys Bolívar Piñango ✓ Daysi Elizabeth Burbano Gavilanes ✓ Camila Nicole Cevallos Drouet ✓ Doménica Fernanda Salazar Carrasco	• El equipo de trabajo será responsable de planificar y coordinar las actividades del proyecto, aplicar los instrumentos de evaluación, recopilar y analizar la información obtenida, elaborar informes y presentar resultados y diseñar estrategias preventivas orientadas a fortalecer el bienestar organizacional.
Personal Docente	• Beneficiarios directos del proyecto y actores clave en su implementación, son quienes participarán activamente en las capacitaciones, talleres y estrategias de intervención orientadas a la prevención del síndrome de burnout
Autoridades Institucionales	• Responsables de brindar el respaldo institucional necesario para la ejecución del proyecto, promoviendo la participación del personal docente y apoyando la implementación, seguimiento y fortalecimiento de las estrategias orientadas a la prevención del síndrome de burnout y al bienestar organizacional dentro de la institución educativa.

Nota. Elaboración propia con base en la planificación de la propuesta de intervención, 2026.

- **Recursos financieros**

Tabla 5: Costos estimados para la complementación de la propuesta de intervención.

CATEGORÍA	CONCEPTO	COSTO ESTIMADO	BENEFICIO ESPERADO
Costos fijos	• Materiales para talleres (hojas, esferográficos, marcadores).	\$60	• Facilitar el desarrollo de talleres y actividades formativas.
	• Refrigerios para talleres y capacitaciones.	\$200	• Promover un ambiente agradable que facilite la interacción y el aprendizaje.
Costos variables	• Reconocimientos simbólicos para docentes participantes (certificados, menciones y agradecimientos institucionales).	\$250	• Incrementar la motivación y el sentido de pertenencia institucional.
	• Kit de herramientas emocionales.	\$800	• Fortalecer las habilidades de autocuidado, regulación emocional y manejo del estrés en los docentes.
Fondos de contingencia	• Se destinará un 10% del presupuesto total en Gastos imprevistos relacionados con la ejecución del proyecto, como impresiones adicionales, adquisición de materiales complementarios, transporte o ajustes logísticos necesarios para el desarrollo de las actividades.	\$130	• Garantizar la continuidad y correcta ejecución del proyecto ante eventualidades o necesidades no previstas.
Subtotal sin honorarios	\$1.440		

Honorarios estimados	\$221
Total general del proyecto	\$1.661

Nota. Elaboración propia con base en la planificación de la propuesta de intervención, 2026.

Para la ejecución de la propuesta de intervención se estableció un presupuesto referencial de \$1,661 USD, destinado a cubrir los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades planificadas. Este presupuesto contempla los costos asociados a los materiales requeridos para la realización de los talleres y capacitaciones, la entrega de refrigerios, los reconocimientos simbólicos dirigidos a los docentes participantes y los kits de herramientas emocionales. Adicionalmente, se destinará un 10% del presupuesto total a un fondo de contingencia para gastos imprevistos, con el propósito de garantizar la continuidad de las actividades y el cumplimiento de los objetivos.

Es importante señalar que el valor de la capacitación es estimado y puede variar dependiendo del número de personas que participen, así como de las necesidades y características de cada institución u organización.

Observación: Para efecto de esta propuesta se toma como referencia a 40 docentes de la Escuela Juan Francisco Leoro Vasquez. Para determinar la viabilidad económica de la capacitación, se considera que el costo operativo es de \$1.440, distribuido entre los 40 participantes que fueron evaluados aproximadamente \$36 por persona. Se estima un precio de \$100 por cada persona capacitada, por lo que la diferencia del precio establecido y el costo operativo es de \$64 por participante.

Al capacitar a 40 personas, se obtendría un ingreso total estimado de 4.000. La diferencia entre los ingresos y el costo operativo sería de \$2.560; al considerar también los \$221 correspondientes a honorarios, la utilidad estimada del proyecto sería de \$2.339.

- **Recursos tecnológicos**

Para garantizar la adecuada ejecución de la propuesta y el cumplimiento de los objetivos planteados, es fundamental contar con herramientas de apoyo que faciliten el desarrollo de las actividades programadas. Estos recursos permitirán optimizar los procesos

de capacitación, comunicación y seguimiento, contribuyendo a una implementación más eficiente y al fortalecimiento de la participación de los involucrados.

Tabla 6: Recursos tecnológicos utilizados.

CANVA 	• Se utilizará como herramienta de apoyo para la elaboración de materiales didácticos y recursos visuales destinados a la implementación de la propuesta. Mediante esta plataforma se diseñarán presentaciones, infografías, guías prácticas y fichas informativas que servirán como soporte en las capacitaciones, favoreciendo la comprensión de los contenidos y el involucramiento activo de los participantes.
--	---

Nota. Elaboración propia con base en la selección de los recursos tecnológicos necesarios para la propuesta 2026.

Tabla 7: Cronograma del Proyecto

6. Cronograma del Proyecto						
ETAPA	SEMANA	FECHA	ACTIVIDADES CLAVE	RESPONSABLES	KPIs de Resultados	ENTREGABLES
Identificación del problema	1	04/05/2026 - 08/05/2026	Identificación de la problemática organizacional relacionada con el síndrome de burnout y definición del alcance del proyecto.	Equipo de trabajo	Problema definido y aprobado.	Propuesta inicial del tema.
Aprobación del tema	2	11/5/2026	Presentación del tema al tutor académico para revisión y aprobación.	Equipo de trabajo y tutor académico	100% de aprobación del tema.	Tema de investigación aprobado.
Selección de la institución		12/5/2026	Identificación y selección de la institución educativa donde se desarrolló el proyecto.	Equipo de trabajo	Institución seleccionada	Escuela seleccionada para el proyecto
Presentación de la propuesta institucional		14/5/2026	Presentación del proyecto a las autoridades de la Escuela Juan Francisco Leoro Vásquez para solicitar autorización.	Equipo de trabajo y autoridades institucionales	Aprobación institucional obtenida.	Carta o autorización institucional.
Planificación del diagnóstico		15/5/2026 – 17/5/2026	Elaboración de instrumentos, planificación de actividades y coordinación con la institución.	Equipo de trabajo	Instrumentos listos para aplicación.	Plan de diagnóstico.
Aplicación del diagnóstico	3	18/5/2026	Aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) al personal docente.	Equipo de trabajo	100% de docentes evaluados.	Base de datos recopilada
Procesamiento y análisis de resultados		21/5/2026	Tabulación, interpretación y análisis de la información obtenida.	Equipo de trabajo	Resultados procesados.	Informe de diagnóstico
Elaboración del primer entregable		22/5/2026 – 25/5/2026	Redacción y presentación del diagnóstico organizacional.	Equipo de trabajo	100% del documento elaborado.	Primer entregable presentado y aprobado

Diseño de la propuesta de intervención	4	25/5/2026	Diseño de estrategias para la prevención del burnout y fortalecimiento del bienestar organizacional.	Equipo de trabajo	Estrategias definidas	Propuesta de intervención
Planificación de recursos y cronogramas		26/5/2026	Definición de recursos, financieros, tecnológicos y elaboración de cronograma de sensibilización burnout.	Equipo de trabajo	Recursos identificados y planificados.	Plan de implementación
Presentación de la propuesta al tutor académico	5	1/6/2026	Exposición del plan de intervención organizacional al tutor para revisión metodológica y validación de la propuesta.	Equipo de trabajo y tutor académico	Propuesta revisada por el tutor.	Observaciones y recomendaciones emitidas.
Incorporación de correcciones y ajustes	5	3/6/2026	Revisión del documento y realización de modificaciones de acuerdo con las observaciones realizadas por el tutor.	Equipo de trabajo	100% de observaciones atendidas.	Documento corregido y actualizado.
Aprobación de la propuesta de intervención	6	8/6/2026	Presentación de la versión final del proyecto para su validación y aprobación.	Tutor académico y equipo de trabajo	Propuesta aprobada.	Documento aprobado
Elaboración de material de apoyo	6	9/6/2026 - 11/6/2026	Diseño de presentaciones en Canva, organización de videos y preparación del material informativo para la socialización de las estrategias.	Equipo de trabajo	Material elaborado conforme a la planificación.	Presentaciones y recursos audiovisuales
Planificación de la socialización institucional			Organización de la jornada de presentación, distribución de responsabilidades y elaboración del cronograma de ejecución de las estrategias preventivas.	Equipo de trabajo	Contar con el 100% del personal docente	Cronograma de estrategias y agenda de trabajo.
Presentación de estrategias preventivas al personal docente y autoridades		12/6/2026	Socialización de la propuesta de intervención dirigida al personal docente y autoridades institucionales, enfocada en alternativas para fortalecer el bienestar organizacional y prevenir el burnout, manteniendo la confidencialidad de la información obtenida durante el diagnóstico.	Equipo de trabajo	Participación de al menos el 85% de los asistentes.	Evidencias de la socialización adjuntada en anexos del primer entregable

Nota. Elaboración propia con base en la planificación de las actividades del proyecto, 2026.

Tabla 8: Cronograma de Capacitación

7. Cronograma de Capacitación						
ETAPA	SEMANA	FECHA	ACTIVIDADES CLAVE	RESPONSABLES	KPIS DE RESULTADOS	ENTREGABLES
Sensibilización sobre el síndrome de burnout y Aplicación del instrumento de evaluación	3	18/5/2026	Desarrollo del taller "Burnout Docente: Identificación y Prevención", orientado a fortalecer el conocimiento de los docentes sobre el síndrome de burnout, sus manifestaciones, factores asociados y posibles repercusiones en el desempeño laboral y bienestar personal. Durante la jornada se promovió la reflexión sobre la importancia de la salud mental en el contexto educativo.	Equipo de trabajo, personal docente y autoridades de la institución	Al menos el 90% de los docentes participan en la jornada de sensibilización.	Material de apoyo y evidencia fotográfica
			Aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) con el propósito de obtener información relacionada con las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal presentes en el personal docente.		100% de instrumentos aplicados correctamente.	Base de datos resultados obtenidos
			Espacio de interacción entre los participantes acompañado de un refrigerio institucional, favoreciendo la participación y el intercambio de experiencias.			

Socialización de la propuesta de intervención	6	12/6/2026	Presentación de las estrategias de intervención al personal docente y autoridades institucionales, enfocándose en alternativas preventivas y recomendaciones orientadas al fortalecimiento del bienestar organizacional, manteniendo la confidencialidad de los resultados obtenidos durante el diagnóstico.	Equipo de trabajo, personal docente y autoridades de la institución	Participación de al menos el 85% de los asistentes convocados.	Presentación institucional de la propuesta.
			Socialización de actividades breves de activación física, ejercicios de respiración y técnicas de relajación que pueden incorporarse durante la jornada laboral para contribuir a la disminución de la fatiga física y mental.			
			Presentación de espacios orientados al intercambio de experiencias, fortalecimiento de relaciones interpersonales y apoyo mutuo entre docentes, promoviendo una cultura de acompañamiento y colaboración institucional.			
			Socialización de actividades recreativas y de integración institucional que favorezcan el fortalecimiento del sentido de pertenencia, la comunicación y la convivencia dentro de la comunidad educativa.			
			Presentación de recomendaciones generales para la incorporación de las estrategias dentro de la planificación institucional, fomentando una cultura orientada al bienestar, la salud ocupacional y la prevención de factores de riesgo psicosocial.			
			Espacio de interacción entre los participantes acompañado de un refrigerio institucional, favoreciendo la participación y el intercambio de experiencias.			

Evaluación y validación de resultados de la intervención	12	01/7/2026	Segunda aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) al personal docente con la finalidad de identificar posibles cambios en los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal después de la implementación de las estrategias de intervención.	Equipo de trabajo y Departamento de consejería Estudiantil (DECE)	100% de los docentes participantes completan la segunda aplicación del instrumento.	Base de datos de la segunda medición & Informe comparativo de resultados antes y después de la intervención.
Comparación de los resultados obtenidos en la primera y segunda evaluación para determinar la efectividad de las estrategias implementadas y evidenciar posibles variaciones en los niveles de burnout.		3/7/2026 - 5/7/2026	Comparación de los resultados obtenidos en la primera y segunda evaluación para determinar la efectividad de las estrategias implementadas y evidenciar posibles variaciones en los niveles de burnout.	Equipo de trabajo y Departamento de consejería (DECE)	Reducción de al menos un 10% en los niveles de agotamiento emocional y despersonalización con respecto a la evaluación inicial.	

Nota. Elaboración propia con base en la planificación de las actividades del proyecto, 2026.

Los cronogramas presentados constituyeron una guía organizada para el desarrollo del proyecto, permitiendo establecer de manera más clara las etapas, actividades, responsables, fechas de ejecución, indicadores de seguimiento y entregables previstos.

Su estructura nos facilitó el control y monitoreo de cada fase, asegurando el cumplimiento oportuno de los objetivos planteados. Asimismo, estos cronogramas nos permitirán verificar el avance de las actividades mediante indicadores de desempeño (KPIs), favoreciendo la toma de decisiones y la identificación de posibles ajustes durante el proceso. De esta manera, se garantiza una ejecución ordenada de las acciones propuestas, contribuyendo al fortalecimiento del bienestar organizacional y a la prevención del síndrome de burnout en el personal docente de la Escuela Juan Francisco Leoro Vásquez.

8. Estrategias de Intervención

Las estrategias propuestas se encuentran directamente relacionadas con las necesidades identificadas durante el diagnóstico realizado al personal docente. Su implementación permitirá actuar de manera preventiva frente a las manifestaciones del síndrome de burnout detectadas en la institución, especialmente en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización. Asimismo, estas acciones contribuirán al fortalecimiento del bienestar psicológico, emocional y laboral de los docentes, favoreciendo un ambiente de trabajo más saludable y un mejor desarrollo de las actividades educativas.

Con base en los resultados obtenidos durante el diagnóstico organizacional realizado mediante la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI), se identificó la presencia de indicadores asociados al síndrome de Burnout en el personal docente de la Escuela Juan Francisco Leoro Vásquez, principalmente en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización. Estos resultados evidencian la necesidad de implementar acciones preventivas orientadas a fortalecer el bienestar organizacional y promover una cultura centrada en el cuidado de la salud mental.

En respuesta a esta problemática, se diseñó una propuesta de intervención conformada por cinco estrategias complementarias que buscan brindar herramientas prácticas para el manejo del estrés, fortalecer el aporte del personal docente dentro de la institución.

Estas estrategias fueron socializadas con el personal docente mediante una jornada de sensibilización y se complementaron con la entrega de un Kit de Bienestar Docente, diseñado

como un recurso de apoyo para reforzar los contenidos abordados durante la intervención y favorecer la continuidad de las prácticas de autocuidado en la vida cotidiana.

Estrategia 1:

Capacitación sobre prevención del síndrome de burnout

- **¿En qué consiste?**

Esta primera estrategia consiste en desarrollar una capacitación dirigida al personal docente de la Escuela Juan Francisco Leoro Vásquez, con el propósito de brindar información sobre el síndrome de burnout, sus principales características, factores de riesgo, síntomas y consecuencias tanto en el ámbito laboral como personal. A través de esta actividad se busca sensibilizar a los docentes sobre la importancia de cuidar su salud mental y promover prácticas de autocuidado que contribuyan a prevenir el desgaste profesional. Además, se generará un espacio de reflexión que permita a los participantes reconocer situaciones de estrés presentes en su entorno laboral e identificar herramientas para afrontarlas de manera saludable.

- **¿Cómo se implementará?**

Esta estrategia se desarrollará mediante una jornada de capacitación presencial en la que se abordaron temas relacionados con el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal, dimensiones que conforman el síndrome de burnout.

Durante esta sesión se utilizará presentaciones elaboradas en Canva con ejemplos prácticos y espacios participativos que faciliten la comprensión de los contenidos. Así mismo se compartirá técnicas para el manejo del estrés, la regulación emocional y el fortalecimiento del autocuidado.

- **Resultados esperados**

- Mayor conocimiento sobre el síndrome de burnout
- Identificación temprana de señales de desgaste emocional
- Fortalecimiento de prácticas de autocuidado
- Sensibilización sobre la importancia de la salud mental en el trabajo

Estratégica 2:

Integración docente

- **¿En qué consiste?**

La segunda estrategia consiste en fortalecer las relaciones interpersonales entre los docentes mediante espacios de integración y convivencia donde se favorezca la comunicación, el trabajo en equipo y el apoyo mutuo. A través de esta estrategia se busca generar un ambiente de confianza que permita compartir experiencias, expresar inquietudes y fortalecer los vínculos entre compañeros, contribuyendo a mejorar el clima organizacional y el sentido de pertenecía dentro de la institución.

- **¿Cómo se implementará?**

La estrategia se implementará mediante actividades orientadas a promover la interacción entre los docentes, fomentando espacios de diálogo y reflexión sobre la importancia del apoyo social dentro del entorno laboral. Asimismo, se propondrá la realización de actividades recreativas como desayunos institucionales, caminatas, juegos grupales y jornadas de integración que fortalezcan la convivencia y el trabajo colaborativo.

- **Resultados esperados**
- Fortalecimiento de las relaciones interpersonales.
- Incremento del sentido de pertenencia institucional.
- Disminución del aislamiento laboral.
- Mejora del clima organizacional.

Estrategia 3:

Implementación de pausas activas para el bienestar docente

- **¿En qué consiste?**

La tercera estrategia consiste en promover la incorporación de pausas activas durante la jornada laboral con el propósito de disminuir la fatiga física y mental generada por las actividades académicas y administrativas. Estas pausas comprenden ejercicios breves de

movilidad, estiramientos, respiración consciente y relajación que contribuyen a reducir la tensión acumulada, favorecer el bienestar físico y emocional y promover hábitos saludables dentro del entorno laboral.

- **¿Cómo se implementará?**

La estrategia se implementará mediante pausas activas de entre 10 y 15 minutos que podrán incorporarse durante su jornada laboral sin afectar el desarrollo de las actividades académicas. Durante estos espacios se realizarán ejercicios de movilidad articular, estiramientos musculares, técnicas de respiración consciente y dinámicas de relajación orientadas a disminuir la tensión física y emocional.

- **Resultados esperados**

- Reducción del agotamiento emocional y la tensión laboral.
- Disminución de los niveles de estrés asociados a la carga de trabajo.
- Mejora de la concentración y el estado de ánimo.
- Promoción de hábitos saludables dentro del entorno educativo.
- Fortalecimiento del bienestar físico, psicológico y emocional del personal docente.

Estrategia 4:

Fortalecimiento del reconocimiento y valoración del desempeño docente.

- **¿En qué consiste?**

La cuarta estrategia consiste en fortalecer la motivación laboral mediante acciones de reconocimiento que valoren el esfuerzo, compromiso y dedicación del personal docente. A través de esta estrategia se busca incrementar la satisfacción profesional, fortalecer el sentido de pertenencia institucional y promover una cultura organizacional en la que se reconozca el aporte que realizan los docentes al desarrollo de la institución educativa.

- **¿Cómo se implementará?**

La estrategia se implementará mediante acciones de reconocimiento institucional como menciones especiales por cumpleaños, entrega de certificados, difusión de logros académicos y

actividades que destaquen el compromiso y aporte del personal docente. Estas iniciativas podrán desarrollarse de manera periódica durante el año lectivo con el propósito de fortalecer la motivación y el bienestar organizacional.

- **Resultados esperados**

- Incremento de la motivación laboral.
- Fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional.
- Mayor satisfacción con el trabajo realizado.
- Reconocimiento de los logros y contribuciones del personal docente.
- Fortalecimiento del bienestar organizacional.

Estrategia 5:

Actividades de bienestar e integración para el personal docente

- **¿En qué consiste?**

La quinta estrategia consiste en promover el bienestar emocional del personal docente mediante actividades orientadas al autocuidado, la relajación y la recreación, favoreciendo un ambiente laboral saludable. A través de esta estrategia se busca fomentar hábitos que contribuyan a disminuir el estrés laboral, fortalecer espacios que favorezcan el bienestar integral de los docentes.

- **¿Cómo se implementará?**

La estrategia se implantará mediante la organización de actividades recreativas, deportivas y culturales, como caminatas, jornadas de integración, celebraciones institucionales y dinámicas grupales que promuevan la participación del personal docente. Estas actividades podrán desarrollarse de manera periódica de acuerdo con la planificación institucional, favoreciendo el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y del bienestar organizacional.

- **Resultados esperados**

- Reducción del estrés y la tensión laboral.
- Fortalecimiento de las relaciones interpersonales.
- Mejora del clima organizacional.

- Incremento de la satisfacción y el bienestar laboral.
- Promoción de un ambiente de trabajo saludable y colaborativo.

Las estrategias de intervención propuestas responden a las necesidades identificadas durante el diagnóstico realizado al personal docente de la Escuela Juan Francisco Leoro Vásquez.

En conjunto, estas acciones buscan fortalecer el bienestar psicológico, emocional y organizacional mediante la promoción del autocuidado, el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, la implementación de hábitos saludables y el reconocimiento de la labor docente.

8.1. Kit de Bienestar Docente

Como complemento a las estrategias de intervención propuestas, se diseñó un Kit de Bienestar Docente, concebido como una herramienta de apoyo orientada a reforzar los conocimientos adquiridos durante la capacitación y fomentar la práctica continua de hábitos de autocuidado. Cada uno de los elementos incluidos en el kit fue seleccionado por su relación con las estrategias implementadas y por su aporte al fortalecimiento del bienestar físico, emocional y organizacional del personal docente.

El propósito del kit es brindar recursos prácticos y simbólicos que motiven a los docentes a incorporar acciones de autocuidado en su vida diaria, promoviendo la reducción del estrés, el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y el reconocimiento de la importancia de cuidar la salud mental dentro del entorno educativo.

El kit está conformado por los siguientes elementos:

- **Agenda de Bienestar:** Complementa la estrategia de capacitación, permitiendo a los docentes registrar metas personales, hábitos saludables, actividades de autocuidado y reflexiones relacionadas con su bienestar.
- **Té relajante:** La cual refuerza la estrategia de integración docente, promoviendo espacios de pausa, convivencia y diálogo entre compañeros, favoreciendo el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.
- **Pelota antiestrés:** Acompaña la estrategia de pausas activas, ayudando a disminuir la tensión acumulada durante la jornada laboral y recordando la importancia de realizar pequeños momentos de relajación.

- **Planta ornamental:** La cual representa la estrategia de reconocimiento docente, simbolizando el crecimiento personal y profesional, el compromiso y la importancia de valorar el esfuerzo que realiza cada docente dentro de la institución.
- **Vela aromática:** Complementan la estrategia de actividades de bienestar, invitando a crear espacios de tranquilidad, relajación y autocuidado que favorezcan el equilibrio emocional y la reducción del estrés.

El Kit de Bienestar Docente constituye un recurso que fortalece la intervención propuesta ya que permite que las estrategias trasciendan la jornada de capacitación y puedan incorporarse de manera práctica en la rutina diaria de los docentes.

De esta manera, se promueve la continuidad de las acciones de autocuidado y se contribuye al fortalecimiento del bienestar organizacional dentro de la institución educativa.

8.3. Fundamento Teórico de la intervención

El presente estudio se fundamenta en el análisis del síndrome de burnout y su relación con el bienestar organizacional en el personal docente. El burnout es considerado una respuesta al estrés laboral crónico que no ha sido gestionado adecuadamente y se manifiesta a través de tres dimensiones principales: el agotamiento emocional, caracterizado por sentimientos de cansancio físico y mental ocasionados por las exigencias laborales; la despersonalización, que implica actitudes de distanciamiento, indiferencia o desapego hacia las personas con quienes se interactúa en el entorno de trabajo; y la realización personal, relacionada con la percepción de competencia, satisfacción y logro en el desempeño profesional. Por su parte, el bienestar organizacional comprende el conjunto de condiciones que favorecen la salud física, emocional y psicológica de los colaboradores dentro de una institución.

Este concepto incluye aspectos como el clima laboral, la motivación, las relaciones interpersonales y la calidad de vida en el trabajo. En este sentido, el bienestar organizacional actúa como un factor protector frente al síndrome de burnout, ya que contribuye a disminuir los riesgos asociados al desgaste profesional y promueve ambientes laborales saludables que favorecen el compromiso y la satisfacción de los docentes. Con base en esta relación, la propuesta de intervención tiene como propósito fortalecer el bienestar organizacional mediante estrategias preventivas orientadas a reducir los factores asociados al burnout y promover una

cultura institucional enfocada en el cuidado de la salud emocional del personal docente. Para sustentar la implementación de estas estrategias, la propuesta se apoya en el Modelo de Cambio Organizacional de Kurt Lewin, el cual plantea que todo proceso de mejora dentro de una organización se desarrolla en tres etapas: descongelamiento, cambio y recongelamiento. En la primera etapa se genera conciencia sobre la necesidad del cambio mediante el diagnóstico de la situación actual; en la segunda se implementan las acciones de mejora, como las estrategias preventivas propuestas; y, finalmente, en la etapa de recongelamiento se busca consolidar los cambios alcanzados mediante el seguimiento y la evaluación continua, garantizando su sostenibilidad en el tiempo.

Ilustración 4: Fundamento teórico basado en el modelo de cambio organizacional de Kurt Lewin aplicado a la propuesta de intervención.



Nota. Imagen generada con ChatGPT (OpenAI) con base en la propuesta de intervención y la adaptación del modelo de Kurt Lewin elaboradas por las autoras, 2026.

De esta manera, la integración entre los conceptos de burnout, bienestar organizacional y el modelo de Lewin proporciona un sustento teórico que respalda tanto el diagnóstico realizado como la propuesta de intervención, permitiendo implementar acciones estructuradas que contribuyan al bienestar del personal docente y al fortalecimiento de una cultura organizacional saludable.

8.4. Aplicación práctica en el contexto organizacional

La aplicación práctica de la propuesta se desarrolló en la Escuela Juan Francisco Leoro Vásquez, tomando como base los resultados obtenidos en el diagnóstico organizacional realizado al personal docente mediante el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Este diagnóstico permitió identificar las principales manifestaciones del síndrome de burnout, evidenciando la necesidad de implementar acciones preventivas orientadas al fortalecimiento del bienestar organizacional.

Para la ejecución de la propuesta se aplicó el Modelo de Cambio Organizacional de Kurt Lewin, el cual permitió estructurar el proceso de intervención en tres etapas.

- **Primera etapa:** Descongelamiento. Se identificó la problemática mediante la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI), se analizaron los resultados obtenidos y se socializó la información con la institución, generando conciencia sobre la importancia de prevenir el síndrome de burnout y fortalecer el bienestar organizacional.
- **Segunda etapa:** Cambio. Con base en las necesidades identificadas, se diseñó una propuesta de intervención conformada por cinco estrategias preventivas: capacitación sobre prevención del burnout, actividades de integración docente, implementación de pausas activas, reconocimiento del desempeño docente y actividades de bienestar organizacional. Estas acciones estuvieron orientadas a fortalecer la salud emocional, mejorar el clima laboral y promover una cultura de autocuidado dentro de la institución.
- **Tercera etapa:** Recongelamiento. Se planteó el seguimiento y la evaluación de las estrategias implementadas mediante indicadores de desempeño (KPIs) y la futura reaplicación del Inventario de Burnout de Maslach, con el propósito de medir el impacto de la intervención y consolidar las acciones de bienestar organizacional como parte de la cultura institucional.

En conjunto, la aplicación práctica nos permitió trasladar los fundamentos teóricos al contexto real de la institución educativa, demostrando que una intervención planificada y basada en evidencia puede contribuir a la prevención del síndrome de burnout, al fortalecimiento del bienestar organizacional y a la mejora de la calidad de vida laboral del personal docente.

9. Roles Clave y Actividades Asignadas.

Ilustración 5: Roles clave y actividades asignadas.



Nota. Imagen generada con ChatGPT (OpenAI) con base en la planificación de los roles y actividades de la propuesta de intervención elaborada por las autoras, 2026.

10. Evaluación del Impacto

Tabla 9: Impacto esperado

INDICADOR DE ÉXITO	SITUACIÓN INICIAL	META ESPERADA
Reducir los niveles de agotamiento emocional.	70% de docentes presentan niveles medio y alto.	Reducir en un 15% los niveles de agotamiento Emocional.
Reducir los niveles de despersonalización.	50% de docentes presentan niveles medio y alto.	Reducir en un 10% los niveles de despersonalización.
Disminuir los índices de burnout general.	63% de docentes con niveles medio y alto.	Reducir en un 15% los índices de burnout general.
Capacitar al personal docente sobre prevención del burnout.	30 docentes asistieron.	Capacitar al 100% del personal docente.

Nota. Elaboración propia con base en la planificación de las actividades del proyecto, 2026.

Los indicadores presentados en esta propuesta fueron diseñados con el propósito de evaluar el impacto de las estrategias planteadas para la prevención y reducción del burnout docente. Su aplicación y medición estarán sujetas a la decisión de la institución educativa y del personal responsable del Departamento de Consejería Estudiantil (DECE) de implementar las estrategias propuestas.

En caso de ejecutarse dichas estrategias, se recomienda realizar una segunda evaluación utilizando los mismos instrumentos aplicados en la primera fase, con el fin de comparar los resultados obtenidos antes y después de la intervención.

10.1. Herramientas de evaluación

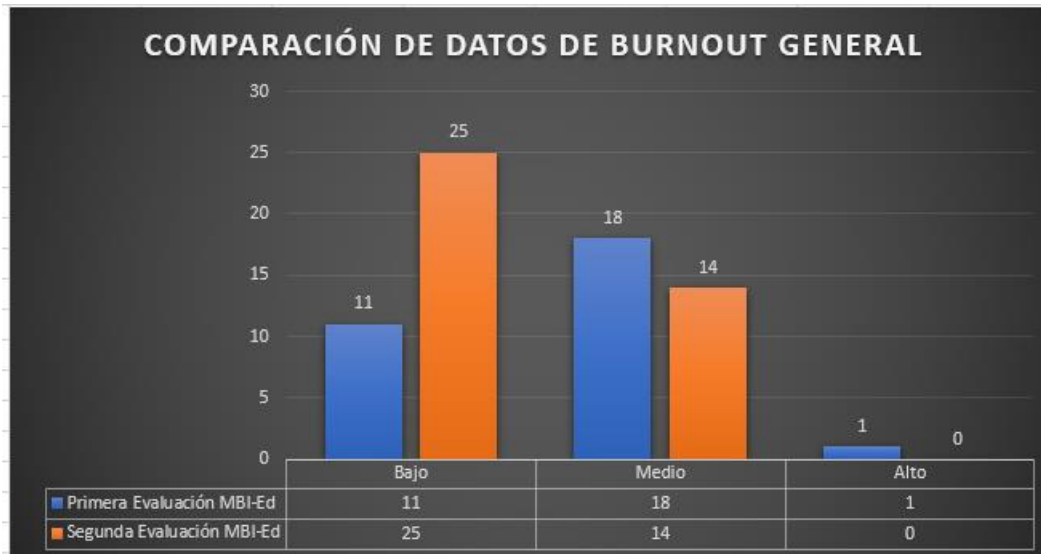
Para verificar el cumplimiento de los objetivos planteados se emplearán las siguientes herramientas:

- **Inventario de Burnout de Maslach (MBI):** Instrumento principal para medir los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal antes y después de la intervención.
- **Registro de asistencia:** Permitirá controlar la participación del personal docente en talleres, capacitaciones y actividades de integración.
- **Matriz comparativa de resultados:** Permitirá contrastar los indicadores iniciales y finales para identificar cambios significativos.
- **Encuesta de satisfacción basada en el Modelo de Kirkpatrick:** Se aplicará al finalizar la intervención para evaluar la reacción y el nivel de satisfacción de los participantes con las actividades desarrolladas.
- **Informe de impacto final:** Documento que integrará los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos, incluyendo conclusiones y recomendaciones para la sostenibilidad de las acciones preventivas.

10.2. Análisis posterior

Con el fin de analizar los cambios producidos en los niveles de síndrome de burnout del personal docente, se realizó una segunda aplicación del Inventario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed). Esta nueva medición permitió contrastar los resultados obtenidos durante el diagnóstico inicial, identificar las variaciones registradas después de la ejecución de las estrategias de intervención y determinar el comportamiento del indicador de riesgo prioritario. A partir de este proceso fue posible establecer el impacto de las acciones implementadas, valorando su contribución a la reducción del riesgo de burnout y al fortalecimiento del bienestar de los docentes.

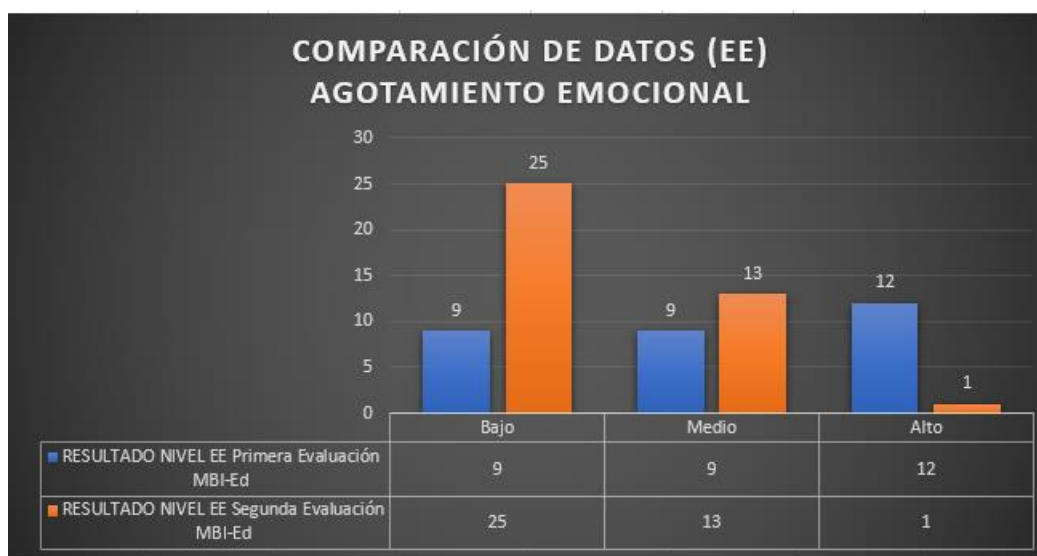
Ilustración 6: Comparación de datos de Burnout General.



Nota. Elaboración propia con base en los resultados obtenidos mediante la primera y segunda aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-Ed) al personal docente, 2026.

Durante la fase inicial se contó con la participación de 30 docentes; posteriormente, en la evaluación de seguimiento, la muestra se amplió a 39 participantes debido a la incorporación de nuevo personal docente. Aún con este incremento en el número de evaluados, los resultados reflejaron una evolución favorable en los niveles generales del síndrome de burnout. Los docentes clasificados en el nivel bajo aumentaron de 11 a 25 participantes, mientras que, aquellos ubicados en el nivel medio se redujeron de 18 a 14. De igual manera, el único caso identificado con un nivel alto en la evaluación inicial dejó de presentarse en la segunda medición. En conjunto, estos hallazgos evidencian que las estrategias implementadas tuvieron un efecto positivo, favoreciendo la disminución del riesgo de burnout y promoviendo un mayor bienestar entre el personal docente.

Ilustración 7: Comparación de datos Agotamiento Emocional (EE)

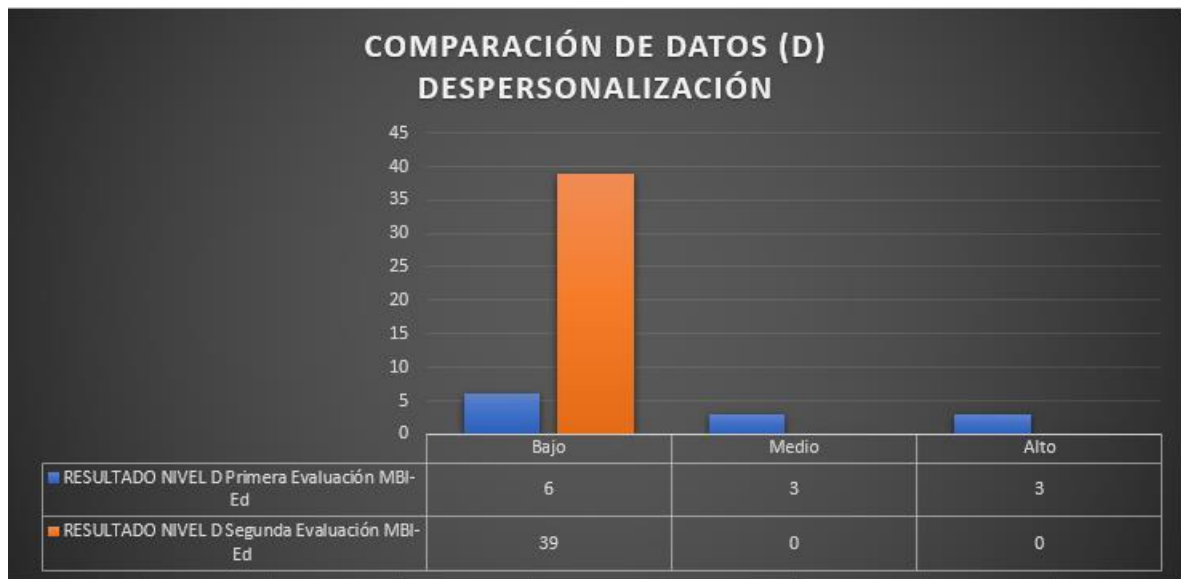


Nota. Elaboración propia con base en los resultados obtenidos mediante la primera y segunda aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-Ed) al personal docente, 2026.

En el indicador de agotamiento emocional (EE) se compararon los resultados obtenidos antes y después de la implementación de las estrategias de intervención. Es importante señalar que en la primera evaluación participaron 30 docentes, mientras que en la segunda participación 39 docentes. Esta diferencia se debe a que, durante la primera aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI), algunos docentes no pudieron participar debido a permisos médicos o por que debieron retirarse antes de finalizar la jornada por motivos personales.

Al comparar ambas mediciones se observa una mejora importante. Como se puede observar en el grafico, en la primera evaluación, 12 docentes se ubicaron en el nivel alto de agotamiento emocional; sin embargo, después de la intervención este número se redujo a un solo docente. Asimismo, la cantidad de docentes clasificados en el nivel bajo aumentó de 9 a 25, lo que refleja que un mayor número de participantes presentó menores niveles de agotamiento emocional. Por su parte, el nivel medio pasó de 9 a 13 docentes, resultado que también está influenciado por la mayor participación registrada en la segunda evaluación. En conjunto, los resultados evidencian una disminución en los niveles de agotamiento emocional del personal docente, lo que sugiere que las estrategias de intervención implementadas contribuyeron al fortalecimiento de su bienestar emocional y a la prevención del síndrome de burnout.

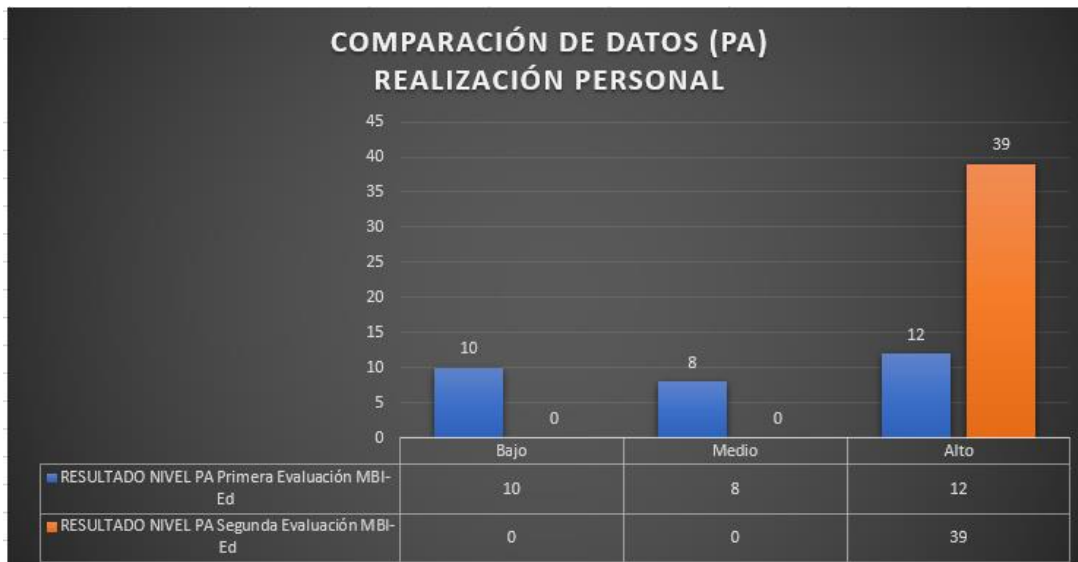
Ilustración 8: Comparación de datos Despersonalización (D).



Nota. Elaboración propia con base en los resultados obtenidos mediante la primera y segunda aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-Ed) al personal docente, 2026.

En el segundo indicador, correspondiente a la dimensión de despersonalización, el análisis comparativo entre ambas mediciones mostró una evolución ampliamente favorable. Aunque la segunda evaluación contó con una mayor participación, al pasar de 30 a 39 docentes, los resultados evidenciaron una disminución considerable del riesgo asociado a esta dimensión. En la evaluación inicial se identificaron 6 docentes con un nivel bajo, 3 con un nivel medio y 3 con un nivel alto de despersonalización. Sin embargo, después de la aplicación de las estrategias de intervención, la totalidad de los docentes evaluados (39 participantes) se ubicó en el nivel bajo, sin registrarse casos en las categorías media ni alta. Estos hallazgos permiten concluir que las estrategias implementadas contribuyeron de manera positiva a reducir los niveles de despersonalización, favoreciendo un trato más cercano, una mayor implicación con la labor docente y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales dentro del entorno educativo.

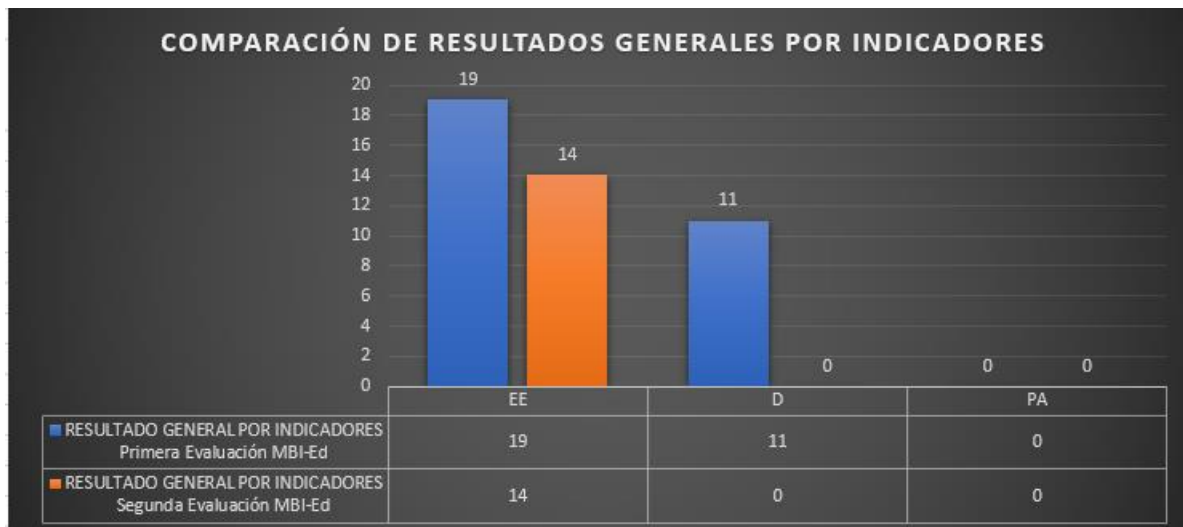
Ilustración 9: Comparación de datos Realización Personal (PA).



Nota. Elaboración propia con base en los resultados obtenidos mediante la primera y segunda aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-Ed) al personal docente, 2026.

En el tercer indicador, correspondiente a la dimensión de realización personal, también se observaron resultados favorables al comparar la evaluación inicial con la medición posterior a la intervención. Es importante destacar que, desde el diagnóstico inicial, esta dimensión no representó un indicador de riesgo prioritario, sino un factor protector, ya que la mayoría de los docentes evidenciaba niveles satisfactorios de realización personal. Debemos tomar en cuenta que cuando la población evaluada aumentó de 30 a 39 participantes, los resultados mostraron un fortalecimiento de esta dimensión. En la primera evaluación, 10 docentes se clasificaron en el nivel bajo, 8 en el nivel medio y 12 en el nivel alto; sin embargo, en la segunda medición, la totalidad de los docentes evaluados se ubicó en el nivel alto, sin registrarse participantes en los niveles bajo ni medio. En conjunto, estos hallazgos reflejan un incremento en la percepción de logro, satisfacción y competencia profesional del personal docente, consolidando la realización personal como un elemento protector frente al síndrome de burnout y evidenciando el impacto positivo de las estrategias implementadas.

Ilustración 10: Comparación de resultados generales por indicadores.



Nota. Elaboración propia con base en los resultados obtenidos mediante la primera y segunda aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-Ed) al personal docente, 2026.

El análisis comparativo de los indicadores generales entre la evaluación inicial y la evaluación de seguimiento permitió identificar una evolución favorable en los factores relacionados con el síndrome de burnout. Durante la primera medición, el agotamiento emocional se constituyó como el indicador de riesgo prioritario con mayor incidencia, al presentarse en 19 docentes, seguido de la despersonalización, identificada en 11 participantes. Por su parte, la realización personal no representó un factor de riesgo, sino que se mantuvo como un elemento protector al evidenciar niveles favorables en la mayoría del personal docente. Después de la implementación de las estrategias de intervención y con una muestra ampliada a 39 docentes, el número de casos asociados al agotamiento emocional se redujo a 14, mientras que la despersonalización dejó de registrarse como indicador de riesgo prioritario. De igual manera, la realización personal continuó mostrando resultados positivos, fortaleciendo la percepción de logro, satisfacción y compromiso profesional de los docentes. En conjunto, estos hallazgos evidencian que la intervención contribuyó a disminuir los principales factores de riesgo vinculados al síndrome de burnout y a promover el bienestar ocupacional del personal docente.

11. Resultados Esperados y Sostenibilidad

11.1. Cambios previstos en el clima laboral.

Con la implementación de las estrategias de intervención, se espera generar mejoras progresivas en el clima laboral institucional, reflejadas en:

- ✓ Disminución de las nieves de agotamiento emocional y despersonalización en los docentes.
- ✓ Fortalecimiento del clima organizacional y de las relaciones interpersonales, incremento del bienestar psicológico, de la motivación, y del compromiso laboral.
- ✓ Mayor participación en actividades de autocuidado, integración y prevención del burnout.
- ✓ Mejora del desempeño docente y del ambiente educativo en general.

En conjunto, estos cambios contribuirán a un entorno laboral más saludable, colaborativo y equilibrado.

11.2. Sugerencias para el seguimiento y sostenimiento de la intervención.

Para garantizar la continuidad y sostenibilidad de la intervención, se recomienda:

- ✓ Implementar evaluaciones periódicas del nivel de burnout mediante instrumentos como el MBI.
- ✓ Institucionalizar las pausas activas como parte de la jornada laboral.
- ✓ Mantener actividades de integración y bienestar dentro de la planificación institucional.
- ✓ Fortalecer el acompañamiento del DECE en el seguimiento del bienestar docente.
- ✓ Promover espacios de retroalimentación continua con el personal docente.
- ✓ Consolidar una cultura organizacional orientada al autocuidado, la salud mental y el reconocimiento laboral.

12. Feedback institucional

El Feedback de la intervención se obtuvo mediante una encuesta de satisfacción y videos testimoniales de los participantes, tomando como referencia el modelo de evaluación de Kirkpatrick, principalmente en el nivel de reacción, que permite conocer la percepción, satisfacción y aceptación de los participantes frente a una actividad desarrollada.

Los resultados obtenidos fueron altamente satisfactorios, evidenciando una valoración positiva en todos los aspectos evaluados.

Los participantes manifestaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con la claridad de la información presentada, la utilidad de los contenidos y la generación de espacios de reflexión sobre la importancia del autocuidado y la prevención del burnout.

Asimismo, señalaron que la intervención contribuyó a motivarlos a incorporar cambios positivos orientados al cuidado de su bienestar emocional y a la prevención del agotamiento laboral.

De manera complementaria, los videos de Feedback permitieron recoger las experiencias y opiniones directas de los participantes, reforzando los resultados obtenidos en la encuesta. En conjunto, ambos mecanismos de evaluación muestran que la intervención tuvo una excelente aceptación, cumplió con su propósito y generó una experiencia satisfactoria y significativa para los participantes.

13. Conclusiones

La evaluación realizada mediante el Inventario de Burnout de Maslach para docentes (MBI-ED), aplicada antes y después de la ejecución de la propuesta de intervención, permitió valorar cambios experimentados por el personal docente en relación con el síndrome de burnout. La comparación entre ambas mediciones evidenció una evolución positiva, reflejada tanto en el nivel general de burnout como en las dimensiones que conforman este fenómeno.

En la medición inicial participaron 30 docentes, mientras que en la evaluación de seguimiento la muestra se amplió a 39 participantes. A pesar de este incremento, los resultados mostraron una mejora en el estado general del personal docente. El número de docentes clasificados en el nivel bajo de burnout aumentó de 11 a 25 participantes, el nivel medio se redujo de 18 a 14 docentes y dejó de registrarse el único caso que inicialmente se encontraba en el nivel alto. Estos cambios reflejan una disminución del riesgo asociado al síndrome de burnout y una evolución favorable después de la intervención.

Los resultados obtenidos permiten afirmar que las estrategias implementadas, centradas en el autocuidado, la sensibilización, la integración del personal docente, las pausas activas, el reconocimiento laboral, y el apoyo emocional, contribuyeron al fortalecimiento del bienestar ocupacional y a la disminución de los principales factores de riesgo asociados al síndrome de burnout. Estos hallazgos coinciden con la literatura científica, la cual señala que las intervenciones preventivas de carácter psicoeducativo y organizacional favorecen la reducción del desgaste laboral cuando se desarrollan de manera planificada y se acompañan de procesos de evaluación antes y después de su implementación.

En conclusión, este proyecto evidencia la relevancia de incorporar procesos permanentes de diagnóstico, seguimiento e intervención dentro de las instituciones educativas como parte de la gestión del bienestar del talento humano. La identificación temprano de los factores de riesgo y la aplicación de estrategias preventivas sustentadas en evidencia favorecen la salud ocupación, fortalecen el clima organizacional y promueven mejores condiciones para el desempeño profesional y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

14. Recomendaciones

Si bien los resultados obtenidos evidenciaron una disminución significativa en los niveles del síndrome de burnout tras la implementación de las estrategias de intervención, aún existen oportunidades de mejora para fortalecer el bienestar organizacional. En este sentido se presentan las siguientes recomendaciones, orientadas a consolidar los avances alcanzados y continuar reduciendo los factores de riesgos asociados al síndrome de burnout en el personal docente:

- Implementar periódicamente programas de bienestar organizacional dirigidos al personal docente, a fortalecer la salud mental, el manejo del estrés y el equilibrio entre la vida laboral y personal, promoviendo un ambiente de trabajo saludable que favorezca el bienestar integral de los colaboradores.
- Promover pausas activas y actividades de autocuidado durante la jornada laboral, con el fin de disminuir el agotamiento emocional, reducir la tensión física y mental, mejorar la concentración y favorecer el bienestar psicológico del personal docente.
- Fortalecer las acciones de reconocimiento y valoración del desempeño docente, implementando mecanismos que destaquen el compromiso, los logros y el esfuerzo de las profesionales, contribuyendo a incrementar la motivación, la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia hacia a institución.
- Realizar actividades de integración que favorezcan las relaciones interpersonales y el clima organizacional, promoviendo espacios recreativos, culturales o deportivos que fortalezcan el trabajo en equipo, la comunicación y la convivencia entre docentes.
- Monitorear periódicamente los niveles de burnout mediante herramientas de evaluación, como el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), con el propósito de identificar oportunamente posibles factores de riesgo, evaluar la efectividad de las estrategias implementadas y realizar los ajustes necesarios.
- Dar continuidad a las estrategias implementas para garantizar resultados sostenibles a largo plazo, incorporándolas como parte de la planificación institucional y promoviendo una cultura organizacional enfocada en la prevención, el bienestar y la mejora continua del personal docente.

15. Bibliografía

- American Psychological Association. (2020). Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.). American Psychological Association. American Psychological Association (APA)
- World Health Organization. (2019). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases (ICD-11).
<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupationalphenomenon-international-classification-of-diseases>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). Maslach Burnout Inventory Manual (3rd ed.). Mind Garden.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout: A multidimensional perspective. Psychology Press.
- Lewin, K. (1951). Field theory in social science: Selected theoretical papers. Harper & Row.
- Canva. (s. f.). Canva. <https://www.canva.com/>
- OpenAI. (2026). ChatGPT (modelo GPT-5.5) [Modelo de lenguaje de gran escala]. <https://chatgpt.com/>
- Calderón, D. (s. f.). Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBIED). Academia.edu.
https://www.academia.edu/25670123/Cuestionario_de_Burnout_de_Maslach_para_Docentes_MBI_Ed
- Molina Marín, E. C. (2024). Burnout y bienestar psicológico en docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca, 2023 [Trabajo de titulación, Universidad de Cuenca].
- Murillo Martínez, J. E., & Murillo Vaca, J. M. (2024). Incidencia del clima organizacional en el burnout de los docentes de la Universidad Técnica de Machala del año 2024. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8(5), 13828–13845.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14829.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11): Burn-out. <https://icd.who.int/>

- Ordoñez-Balladares, A., Escudero-Doltz, W., Gómez-Rodríguez, V., & GómezMagallanes, C. (2023). Burnout en docentes de instituciones educativas del régimen Costa del Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 80–92. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.6>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (10.^a ed.). McGraw-Hill Education.
- <https://www.mheducation.com/> Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos* (14.^a ed.). Pearson Educación.
- <https://www.pearson.com/>
- Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Ediciones Pirámide.
- https://www.edicionespiramide.es/libro/el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajoburnout_42969/
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.
- <https://www.mindgarden.com/117-maslach-burnout-inventory>
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.
- <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

16. Anexos:

Figura A1



Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed)

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con su experiencia laboral como docente. Lea cada enunciado con atención y marque con una **X** la opción que mejor represente la frecuencia con la que ha experimentado cada situación.

No existen respuestas correctas o incorrectas. Se recomienda responder con sinceridad y de acuerdo con su experiencia personal, ya que la información será utilizada únicamente con fines académicos y de manera confidencial.

Seleccione con una X su jornada laboral.

Matutina		Vespertina		Ambas	
----------	--	------------	--	-------	--

		Preguntas	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
			0	1	2	3	4	5	6
1	EE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	EE	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	EE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							

Instrumento aplicado (MBI-Ed).

4	PA	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	D	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	EE	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	PA	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	EE	Me siento “quemado” por el trabajo.							
9	PA	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	PA	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	EE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	EE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							

15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							
16	EE	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	PA	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	PA	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	PA	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	EE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	PA	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	D	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

Nota: Adaptado de Calderón, D. (s. f.), Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed), disponible en Academia.edu. Se realizaron adecuaciones de formato para su aplicación en la presente investigación

Figura A2:

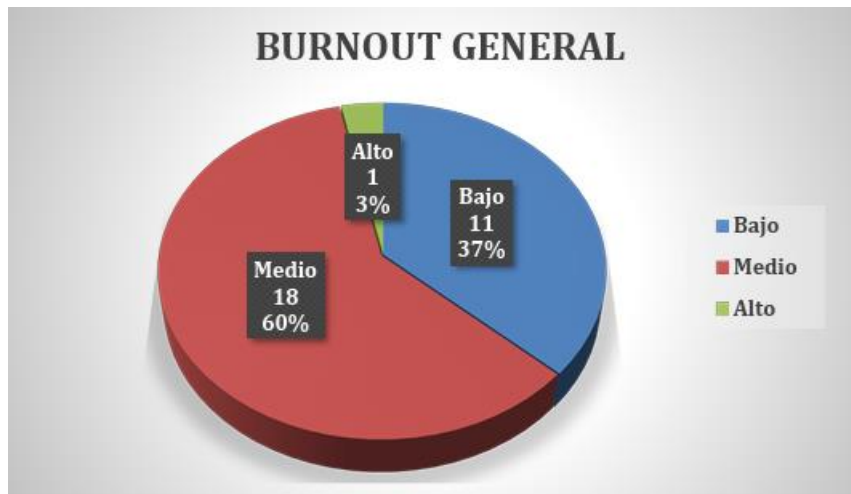
Tabulación de datos.

Grupo	Turno	Puntaje																							Nivel EE	Nivel D	Nivel PA	Nivel PA+D	Nivel PA+D+EE	Nivel general						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23							EE					
		0																							PA		Nivel EE		Nivel D		Nivel PA		Nivel PA+D		Nivel PA+D+EE	
		Y																							Y		Y		Y		Y		Y			
D1	Matutina	6	6	5	6	0	1	6	6	5	0	0	6	0	5	5	0	1	2	6	6	4	4	2	39	0	35	Alto	Medio	Medio	D	Medio				
D2	Matutina	5	6	0	6	0	0	5	1	6	2	1	6	1	1	0	1	5	1	5	4	6	0	19	3	39	Medio	Bajo	Medio	EE	Bajo					
D3	Matutina	4	6	0	6	0	1	6	2	6	0	0	6	0	0	2	6	6	6	2	6	0	17	0	48	Bajo	Bajo	Bajo	EE	Bajo						
D4	Matutina	4	1	0	0	0	0	1	2	1	1	4	2	0	5	1	0	6	6	6	6	5	0	18	6	27	Bajo	Medio	Alto	D	Medio					
D5	Matutina	5	5	0	2	0	3	4	6	0	0	5	1	5	0	0	0	0	4	1	5	0	0	29	5	12	Alto	Bajo	Alto	D	Medio					
D6	Matutina	5	6	5	6	0	3	3	5	4	0	0	5	5	5	6	5	4	6	4	5	1	0	44	5	38	Alto	Bajo	Medio	D	Medio					
D7	Matutina	5	5	2	6	0	1	6	4	6	0	0	6	1	1	0	1	6	5	5	1	1	0	21	0	41	Medio	Bajo	Bajo	EE	Bajo					
D8	Matutina	3	3	0	6	0	0	6	0	5	0	0	6	0	0	0	2	6	6	6	0	6	0	6	0	47	Bajo	Bajo	Bajo	EE	Bajo					
D9	Matutina	4	4	1	6	0	0	0	5	1	0	0	4	0	0	0	0	5	4	6	5	5	0	19	0	31	Medio	Bajo	Alto	EE	Medio					
D10	Matutina	6	6	3	1	2	3	6	6	6	3	4	1	1	1	0	2	2	4	6	4	4	1	32	10	30	Alto	Alto	Alto	EE	Alto					
D11	Matutina	6	5	5	5	1	2	4	6	4	1	2	0	5	5	0	1	5	5	5	1	5	1	36	5	33	Alto	Bajo	Alto	D	Medio					
D12	Matutina	5	5	3	5	1	1	5	4	5	0	1	3	1	5	1	6	3	1	5	3	3	4	33	7	30	Alto	Medio	Alto	D	Medio					
D13	Matutina	5	4	1	4	0	3	4	5	6	5	4	0	1	6	5	6	5	6	5	6	5	29	21	41	Alto	Alto	Bajo	EE	Medio						
D14	Matutina	5	5	3	6	0	0	1	4	5	0	3	1	1	0	1	3	6	5	2	5	0	22	3	34	Medio	Bajo	Medio	EE	Bajo						
D15	Vespertina	5	5	3	5	0	3	5	5	5	0	3	5	5	0	1	5	5	3	3	2	35	5	38	Alto	Alto	Medio	D	Medio							
D16	Vespertina	4	5	2	6	0	1	5	1	6	0	0	5	0	1	0	0	6	6	6	0	0	14	0	40	Bajo	Bajo	Bajo	EE	Bajo						
D17	Vespertina	2	1	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	6	6	5	0	6	0	3	0	47	Bajo	Bajo	Bajo	EE	Bajo						
D18	Vespertina	2	0	5	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	0	0	19	0	22	Medio	Bajo	Alto	EE	Medio						
D19	Vespertina	5	5	5	6	0	1	2	4	5	3	3	1	3	3	1	2	3	3	4	5	1	2	33	9	25	Alto	Medio	Alto	D	Medio					
D20	Vespertina	4	5	4	6	0	0	6	1	5	0	0	6	0	1	0	1	6	6	6	1	6	0	17	0	47	Bajo	Bajo	Bajo	EE	Bajo					
D21	Vespertina	5	4	3	5	0	2	3	3	3	1	1	3	1	3	0	1	4	4	5	2	1	0	24	2	28	Medio	Bajo	Alto	EE	Medio					
D22	Vespertina	5	5	3	6	0	0	1	4	5	0	3	3	1	1	0	1	3	6	5	2	5	0	22	3	34	Medio	Bajo	Medio	EE	Bajo					
D23	Vespertina	3	3	2	6	0	1	1	2	6	5	0	2	4	6	0	3	5	4	5	2	2	0	26	5	31	Medio	Bajo	Alto	EE	Medio					
D24	Vespertina	2	2	2	1	0	0	5	1	5	5	1	3	0	0	1	0	6	6	6	1	1	0	8	7	33	Bajo	Medio	Alto	D	Medio					
D25	Vespertina	4	6	3	1	0	2	3	5	5	6	6	3	4	5	0	1	6	6	6	0	6	0	30	12	36	Alto	Alto	Medio	EE	Medio					
D26	Vespertina	3	1	2	6	0	0	6	2	6	0	0	5	0	4	3	5	5	4	3	5	6	1	22	4	41	Medio	Bajo	Bajo	EE	Bajo					
D27	Vespertina	5	5	3	5	0	3	5	5	5	0	3	5	5	5	0	3	5	5	6	5	5	0	29	3	41	Alto	Bajo	Bajo	D	Medio					
D28	Vespertina	6	5	3	5	0	3	5	5	6	0	3	5	5	5	0	3	5	5	6	5	5	0	40	3	42	Alto	Bajo	Bajo	D	Medio					
D29	Ambas Jornadas	5	5	2	0	0	0	1	1	6	2	5	0	3	0	0	0	1	6	0	6	6	16	14	25	Bajo	Alto	Medio	EE	Medio						
D30	Ambas Jornadas	1	3	0	4	0	0	2	0	5	0	0	6	0	0	0	0	1	6	6	5	5	1	9	1	35	Bajo	Bajo	Medio	EE	Bajo					

Nota: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos mediante la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) al personal docente de la Escuela Juan Francisco Leoro Vásquez (2025).

Figura A3:

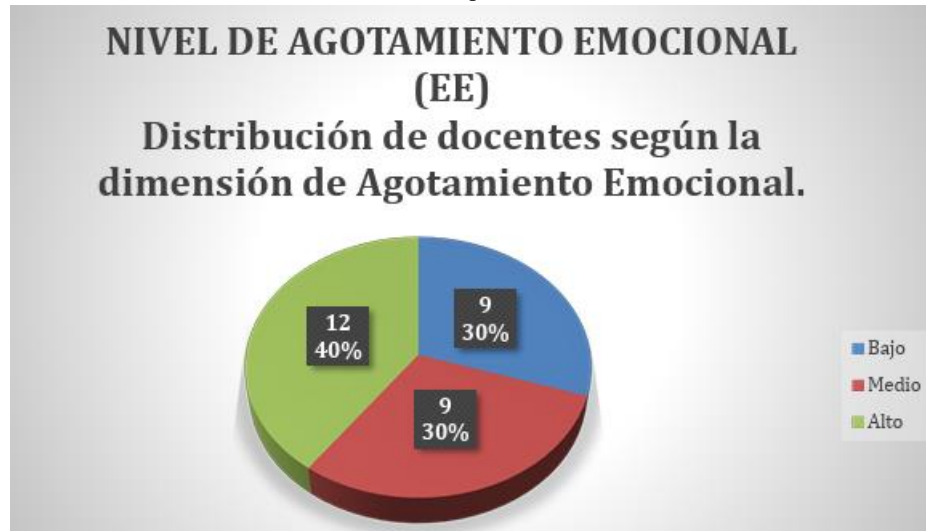
Resultados generales del síndrome de burnout del personal docente.



Nota: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos mediante la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-Ed), 2026.

Figura A4:

Resultados del nivel de agotamiento emocional (EE) en el personal docente de la Escuela Juan Francisco Leoro Vásquez.



Nota: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos mediante la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-Ed), 2026

Figura A5:

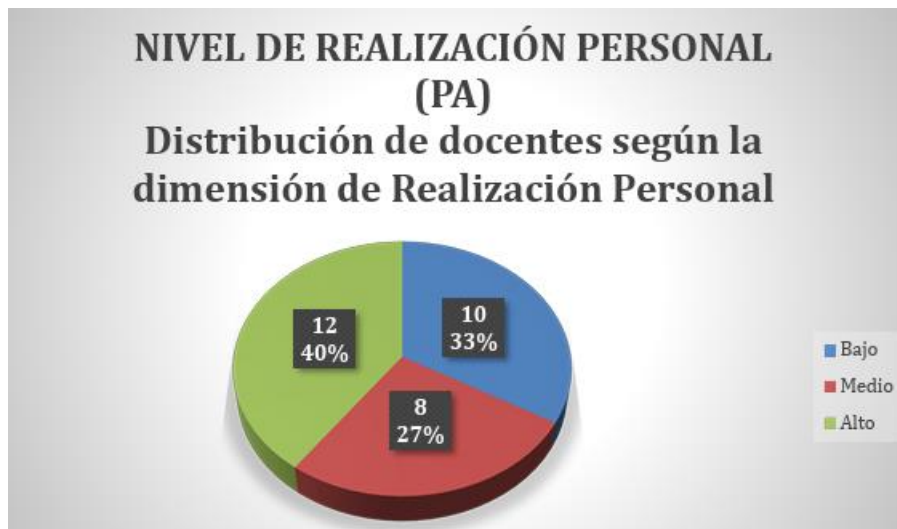
Resultados del nivel de despersonalización (D) en el personal docente de la Escuela Juan Francisco Leoro Vásquez.



Nota: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos mediante la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-Ed), 2026

Figura A6:

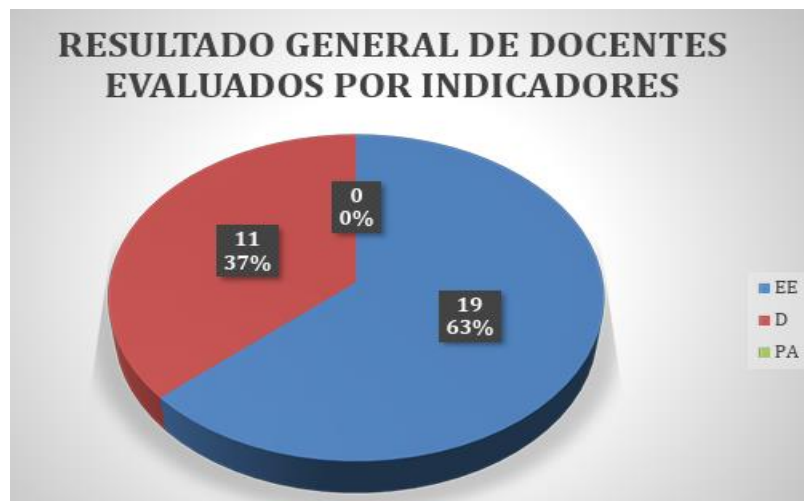
Resultados del nivel de realización personal (PA) en el personal docente de la Escuela Juan Francisco Leoro Vásquez.



Nota: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos mediante la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-Ed), 2026.

Figura A7:

Resultado general evaluado mediante indicadores del personal docente de la Escuela Juan Francisco Leoro Vásquez.



Nota: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos mediante la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-Ed), 2026.

Figura A8:

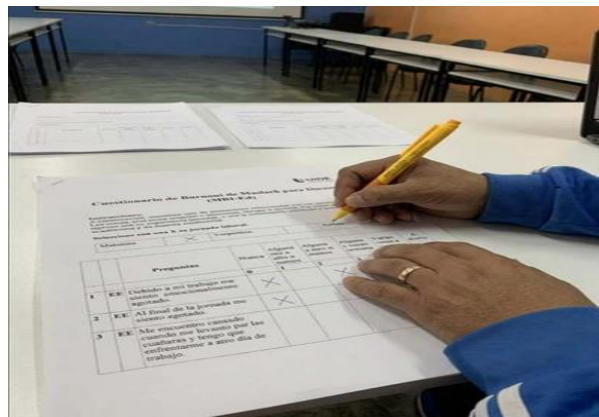
Presentación del proyecto al personal docente de la Escuela Juan Francisco Leoro Vásquez.



Nota: Fotografía de elaboración propia, (2026).

Figura A9:

Aplicación del cuestionario MBI-Ed a los docentes.



Nota:(Fotografía de elaboración propia, 2026).

Anexo A. Presentación de la primera intervención

La presentación utilizada durante la primera intervención puede consultarse en el siguiente enlace:

<https://canva.link/hluzay1duifec4n>

Figura A10:

Presentación de la propuesta de intervención para prevenir el síndrome de burnout dirigida al personal docente.



Nota: (Fotografía de elaboración ,2026).

Figura A11:

Socialización de las estrategias preventivas dirigidas al personal docente.



Nota: Fotografía de elaboración propia, (2026).

Figura A12:

Presentación de la propuesta de intervención y de pausas activas como estrategia para prevenir el síndrome de burnout.



Nota: Fotografía de elaboración propia, (2026).

Figura A13:

Presentación de las pausas activas como herramienta preventiva para fortalecer el bienestar y disminuir el riesgo de síndrome de burnout.



Nota: Fotografía de elaboración propia, (2026).

Anexo B. Presentación de la propuesta de intervención.

La presentación utilizada durante la segunda intervención puede consultarse en el siguiente enlace:

<https://canva.link/8tixvagzchc3f7g>

Anexo C. Registro audiovisual de la tercera intervención y aplicación de la segunda evaluación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-Ed).

El presente anexo contiene el registro audiovisual de la tercera intervención realizada con el personal docente, durante la cual se llevó a cabo la aplicación de la segunda evaluación mediante el Inventario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed). El video constituye una evidencia del desarrollo de la actividad y del proceso de recolección de información utilizado para evaluar la efectividad de las estrategias implementadas:

https://mailinternacionaledu-my.sharepoint.com/:v:/g/personal/ansoriapo_uide_edu_ec/IQA7fefG7836SoufOPsRGg-lAQmunP6qgIPvnzDZgdItp2w?e=PyQyQD&nav=eyJyZWZlcnJhbEluZm8iOnsicmVmZXJyYWxBcHAiOiJTdHJlYW1XZWJBcHAiLCJyZWZlcnJhbFZpZXciOiJTaGFyZURpYWxvZy1MaW5rIiwicmVmZXJyYWxBcHBQbGF0Zm9ybSI6IldlYiIsInJlZmVycmFsTW9kZSI6InZpZXcifX0%3D

Anexo D. Presentación de la tercera intervención

La presentación utilizada durante la primera intervención puede consultarse en el siguiente enlace:

Enlace: <https://canva.link/3br4urr00qav0i5>.

Figura A14:

Propuesta de kit de bienestar docente para la prevención del síndrome de burnout.



Nota: Elaboración propia, kit de bienestar docente.

Figura A15:

Logotipo de MindWork Consulting.



Nota: Elaboración propia con apoyo de ChatGPT (OpenAI), basada en la identidad visual propuesta para MindWork Consulting en la presente investigación.

Figura A16:

Entrega de certificados como reconocimiento a la participación del personal docente, al finalizar las actividades, se realizó la entrega de certificados de asistencia.



Nota: Elaboración propia. Evidencia fotográfica de la entrega de certificados de participación a los docentes que asistieron a las actividades de la propuesta de intervención, 2026.

Anexo E. Presentación Final

Presentación utilizada durante la presentación final (pre-defensa):

Enlace: <https://canva.link/cb734k2wz9sg8hq>

Anexo F. Feedback

Resultados generales obtenidos mediante la encuesta de satisfacción realizada a través del método de Kilpatrick.



Anexo G. Evidencias de retroalimentación

Retroalimentación de los participantes sobre la capacitación de prevención del burnout

Video 1. Comentario de participante

Enlace: [WhatsApp Video 2026-08-12 at 6.34.57 PM.mp4](#)

Video 2. Comentario de participante

Enlace: [WIN_20260809_19_37_41_Pro.mp4](#)