International Journal of Innovation and Pedagogy
e-ISSN: 3151-8281
Artículo original / Original article
Vol. 3 Nº. 2 / e-62 / Jun-Dic, 2026

Despersonalización, realización profesional y competencia laboral en docentes de educación secundaria pública de Ecuador

Depersonalization, professional fulfillment and job competence in public secondary school teachers in Ecuador

Diego Orlando Maldonado Marín
Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, Ciudad de Panamá, Panamá.
https://orcid.org/0009-0004-3336-6815
diegomaldonado.est@umecit.edu.pa

Corresponding author: diegomaldonado.est@umecit.edu.pa

Citar como: Maldonado Marín, D. O. (2026). Despersonalización, realización profesional y competencia laboral en docentes de educación secundaria pública de Ecuador. *International Journal of Innovation and Pedagogy, 3*(2), 62. https://doi.org/10.64325/IJIP.v3i2.62

Recibido: 05-08-2026
Aceptado: 10-09-2026
Publicado: 01-10-2026

Editor: Mgtr. Daniel Roman-Acosta PhD. (c)

Copyright: © 2026 Diego Orlando Maldonado Marín; Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

DOI: 10.64325/IJIP.v3i2.62

e-ISSN: 3151-8281 Vol. 3 Nº. 2 / e-62 / Jun-Dic, 2026

ABSTRACT

Depersonalization, professional accomplishment, and perceived job competence allow for a differentiated description of burnout and professional resources in teachers. The objective was to characterize these indicators in teachers from public secondary schools in the Cayambe canton of Ecuador. A quantitative, non-experimental, cross-sectional, and descriptive study was conducted. One hundred teachers from an accessible population of 140 participated voluntarily, using purposive non-probability sampling. Thirty-six items from a structured questionnaire with a five-point Likert scale were analyzed, corresponding to depersonalization, professional accomplishment, and perceived job competence. The descriptive analysis included means and standard deviations. The highest means corresponded to demotivation (M = 3.78), empathy (M = 3.76), vocation (M = 3.63), achievement (M = 3.60), and pedagogical skills (M = 3.44). At an aggregate level, indicators of both favorable and unfavorable orientation were observed simultaneously, although this does not allow us to conclude that they were present in the same teachers. Perceived job competence showed similar values across its three indicators. The findings support the usefulness of analyzing the indicators separately and should be interpreted considering the cross-sectional design, the use of self-reports, and the non-probability sampling.

Keywords: teachers; burnout; depersonalization; professional fulfillment; job competence.

RESUMEN

La despersonalización, la realización profesional y la competencia laboral percibida permiten describir de manera diferenciada manifestaciones de desgaste y recursos profesionales en docentes. El objetivo fue caracterizar estos indicadores en docentes de instituciones públicas de educación secundaria del cantón Cayambe, Ecuador. Se realizó un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo. Participaron voluntariamente 100 docentes de una población accesible de 140, mediante muestreo no probabilístico intencional. Se analizaron 36 reactivos de un cuestionario estructurado con escala Likert de cinco puntos, correspondientes a despersonalización, realización profesional y competencia laboral percibida. El análisis descriptivo incluyó medias y desviaciones estándar. Las medias más elevadas correspondieron a desmotivación (M = 3,78), empatía (M = 3,76), vocación (M = 3,63), logros (M = 3,60) y habilidades pedagógicas (M = 3,44). A nivel agregado, se observaron simultáneamente indicadores de orientación favorable y desfavorable, sin que ello permita afirmar su concurrencia en los mismos docentes. La competencia laboral percibida mostró valores próximos entre sus tres indicadores. Los hallazgos respaldan la utilidad de analizar los indicadores de forma diferenciada y deben interpretarse considerando el diseño transversal, el uso de autoinformes y el muestreo no probabilístico.

Palabras clave: docentes; burnout; despersonalización; realización profesional; competencia laboral.

DOI: 10.64325/IJIP.v3i2.62

e-ISSN: 3151-8281 Vol. 3 Nº. 2 / e-62 / Jun-Dic, 2026

INTRODUCCIÓN

La experiencia laboral docente comprende tanto manifestaciones de desgaste como recursos profesionales que pueden influir en la manera en que el profesorado afronta las demandas de su trabajo. El ejercicio profesional exige responder de forma simultánea a responsabilidades pedagógicas, administrativas e interpersonales, por lo que sus efectos no necesariamente se expresan de manera uniforme. La evidencia reciente indica que las demandas y los recursos laborales mantienen asociaciones diferenciadas con distintos componentes del bienestar profesional y con la intención de permanencia en la profesión docente (Collie, 2023). Asimismo, las revisiones contemporáneas sobre bienestar docente destacan su carácter multidimensional y la conveniencia de considerar conjuntamente experiencias negativas y recursos personales y profesionales conservados (Ozturk et al., 2024).

Dentro del estudio del burnout, la despersonalización constituye una manifestación particularmente relevante por su relación con el componente interpersonal del trabajo. Puede expresarse mediante distanciamiento, respuestas impersonales, irritabilidad o una reducción de la implicación emocional frente a las personas vinculadas con la actividad profesional. En el ámbito educativo, esta dimensión adquiere especial importancia debido a la interacción continua que mantienen los docentes con estudiantes, colegas y directivos. Aunque no se centra específicamente en la despersonalización, Cui (2022) destacó, desde un análisis conceptual, la relevancia de las relaciones docente-estudiante para comprender el bienestar ocupacional, el agotamiento emocional y el entusiasmo del profesorado. De manera complementaria, Wang et al. (2024) encontraron asociaciones entre las relaciones docente-estudiante, la autonomía percibida, la motivación para la enseñanza y el agotamiento emocional. Estos antecedentes muestran que el componente relacional de la experiencia docente debe interpretarse dentro de un entramado más amplio de demandas, recursos y vínculos profesionales.

La realización profesional representa otro componente relevante dentro del estudio multidimensional del desgaste docente. En el presente trabajo se relaciona con la percepción de autoestima, vocación, logro y sentido de avance profesional, junto con indicadores de orientación desfavorable como estancamiento y desmotivación. La literatura sobre burnout muestra que sus diferentes dimensiones no necesariamente presentan el mismo comportamiento dentro de una determinada población. Agyapong et al. (2024), al analizar agotamiento emocional, despersonalización y realización profesional en docentes de educación primaria y secundaria, evidenciaron que estas dimensiones pueden presentar patrones diferenciados y asociarse de manera distinta con factores personales y laborales. Desde una perspectiva complementaria, Collie (2023) mostró que las demandas y los recursos del trabajo mantienen asociaciones específicas con diferentes componentes del bienestar profesional. En consecuencia, la presencia de tensiones laborales no permite asumir automáticamente una pérdida homogénea del sentido de logro o de los recursos profesionales del docente.

La competencia laboral percibida constituye un constructo distinto del burnout, pero resulta relevante para comprender el funcionamiento profesional del profesorado. En este estudio se operacionaliza mediante habilidades pedagógicas, resolución de problemas y estrategias de enseñanza. Estas capacidades representan recursos vinculados con el desempeño que pueden mantenerse en distintos grados aun cuando existan experiencias de tensión o desmotivación. Molina-Moreno et al. (2024), en una revisión sistemática centrada en competencias personales y socioemocionales docentes, mostraron la importancia de diversos recursos individuales para afrontar las exigencias del entorno educativo. No obstante, tales competencias deben distinguirse de la competencia laboral operacionalizada en el presente estudio, por lo que esta referencia se utiliza como evidencia contextual sobre la relevancia de los recursos profesionales y no como validación directa de las dimensiones específicas aquí evaluadas.

El modelo de Demandas y Recursos Laborales proporciona un marco conceptual útil para interpretar conjuntamente manifestaciones de desgaste y recursos profesionales. Desde esta perspectiva, las demandas laborales requieren esfuerzos sostenidos y pueden asociarse con procesos de deterioro, mientras que los recursos laborales y personales pueden favorecer procesos motivacionales, satisfacción y bienestar profesional. Admiraal y Røberg (2023), mediante el análisis de datos TALIS 2018 de 24 países europeos, identificaron asociaciones

DOI: 10.64325/IJIP.v3i2.62

e-ISSN: 3151-8281 Vol. 3 Nº. 2 / e-62 / Jun-Dic, 2026

diferenciadas entre demandas laborales, recursos organizacionales y distintas formas de satisfacción docente. De forma consistente, Collie (2023) encontró que determinados recursos, entre ellos las relaciones profesionales positivas y el liderazgo favorecedor de la autonomía, se relacionaban con componentes específicos del bienestar, mientras que algunas demandas laborales mostraban asociaciones menos favorables. En el presente estudio, este modelo se emplea como marco interpretativo y no como una operacionalización completa del modelo de Demandas y Recursos Laborales, dado el carácter descriptivo de la investigación.

Las condiciones organizacionales también contribuyen a configurar la experiencia profesional del docente. La comunicación institucional y las relaciones que se desarrollan dentro de las organizaciones escolares pueden influir en la forma en que el profesorado percibe su trabajo y sus responsabilidades. De Nobile y Bilgin (2022) documentaron asociaciones entre diferentes componentes de la comunicación organizacional escolar y la satisfacción laboral del personal educativo. En el contexto latinoamericano, Díaz Bambula et al. (2012) analizaron factores asociados al síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de Cali, Colombia, mostrando la importancia de considerar tanto características laborales como personales al examinar el desgaste profesional. Estos antecedentes evidencian que el burnout docente ha sido estudiado en contextos diversos, aunque no necesariamente mediante las mismas dimensiones ni con idénticos procedimientos de medición.

En la educación secundaria pública, el trabajo docente combina funciones pedagógicas, interacciones interpersonales y responsabilidades institucionales, lo que hace pertinente examinar de manera diferenciada indicadores relacionados con el desgaste y con los recursos profesionales. Una interpretación basada exclusivamente en puntuaciones globales puede ocultar diferencias entre componentes conceptualmente distintos. En la literatura revisada para este estudio, la despersonalización, la realización profesional y la competencia laboral percibida suelen abordarse desde marcos conceptuales diferentes, y no se identificó una caracterización conjunta de sus indicadores en docentes de secundaria pública del cantón Cayambe. Por ello, resulta pertinente describir cómo se distribuyen estas dimensiones y determinar si, a nivel agregado, aparecen simultáneamente indicadores de orientación desfavorable y recursos profesionales favorables.

En consecuencia, el objetivo de este estudio fue caracterizar los indicadores de despersonalización, realización profesional y competencia laboral percibida en docentes de instituciones públicas de educación secundaria del cantón Cayambe, Ecuador.

METODOLOGÍA

Diseño y contexto del estudio

Se realizó un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y de alcance descriptivo, orientado a caracterizar indicadores de despersonalización, realización profesional y competencia laboral percibida en docentes de educación secundaria pública. No se manipularon deliberadamente las variables ni se plantearon inferencias causales. De acuerdo con la clasificación propuesta por Ato et al. (2013), el estudio se sitúa dentro de una estrategia descriptiva, dado que busca caracterizar variables tal como se presentan en un contexto determinado.

La investigación se desarrolló en la Unidad Educativa Cayambe y la Unidad Educativa Nelson Torres, instituciones públicas de educación secundaria ubicadas en el cantón Cayambe, provincia de Pichincha, Ecuador.

Participantes

La población accesible estuvo constituida por 140 docentes activos, de los cuales 56 pertenecían a la Unidad Educativa Cayambe y 84 a la Unidad Educativa Nelson Torres. Participaron voluntariamente 100 docentes, equivalentes al 71,4 % de la población accesible. Según la documentación del estudio, la selección correspondió a un procedimiento no probabilístico de tipo intencional.

Se incluyeron docentes activos pertenecientes a alguna de las dos instituciones participantes, con al menos un año de permanencia institucional, funciones pedagógicas directas y aceptación del consentimiento informado digital. Se excluyeron docentes con menos de un año de permanencia institucional, personal administrativo o autoridades sin funciones pedagógicas directas, registros incompletos y respuestas duplicadas.

DOI: 10.64325/IJIP.v3i2.62

e-ISSN: 3151-8281 Vol. 3 Nº. 2 / e-62 / Jun-Dic, 2026

Dado el carácter no probabilístico de la selección, los resultados se interpretan como descriptivos de la población participante y no como estimaciones representativas del conjunto de docentes de educación secundaria del cantón Cayambe o de Ecuador.

Instrumento

La investigación matriz utilizó un cuestionario estructurado de 63 ítems, respondidos mediante una escala Likert de cinco categorías: 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre.

Para el presente análisis se consideraron 36 reactivos, de acuerdo con la numeración y distribución consignadas en el instrumento: despersonalización, ítems 10–21 (12 reactivos); realización profesional, ítems 22–36 (15 reactivos); y competencia laboral percibida, ítems 46–54 (9 reactivos). Esta distribución corresponde a los rangos de ítems documentados en el estudio.

Los reactivos se organizaron en tres ámbitos de evaluación. La despersonalización incluyó los indicadores de distanciamiento, irritabilidad, empatía e insensibilización. La realización profesional comprendió estancamiento, autoestima, vocación, logros y desmotivación. La competencia laboral percibida se estructuró mediante habilidades pedagógicas, resolución de problemas y estrategias de enseñanza.

Los indicadores presentan orientaciones conceptuales diferentes: algunos representan condiciones o recursos favorables, mientras que otros reflejan manifestaciones desfavorables. La documentación disponible no especifica de forma suficiente el procedimiento de recodificación aplicado a posibles reactivos de dirección inversa. Por esta razón, la interpretación se centra prioritariamente en los indicadores específicos y las puntuaciones agregadas deben considerarse con cautela.

La construcción del instrumento se fundamentó en principios generales de medición y correspondencia entre constructos, dimensiones, indicadores e ítems, consistentes con los criterios psicométricos descritos por Abad et al. (2011).

Evidencias de validez y consistencia interna

La documentación del estudio señala que la validez de contenido fue examinada mediante juicio de expertos con experiencia en investigación educativa, gestión académica y evaluación de instrumentos. Los reactivos fueron valorados en términos de claridad, pertinencia y coherencia.

No obstante, la información disponible no especifica el número de jueces participantes ni reporta índices cuantitativos de acuerdo o de validez de contenido. En consecuencia, esta evidencia debe interpretarse como limitada. Pedrosa et al. (2013) señalan que la validez de contenido requiere valorar el grado en que los ítems representan adecuadamente el dominio conceptual del constructo y, cuando es posible, complementarse con procedimientos sistemáticos de estimación.

Según la documentación del estudio, la prueba piloto del cuestionario global reportó un coeficiente alfa de Cronbach de 0,87. Este valor constituye una estimación de consistencia interna del instrumento completo, pero no permite asumir automáticamente una confiabilidad equivalente para cada uno de los ámbitos analizados en este artículo. Por tanto, el coeficiente se interpreta únicamente como evidencia preliminar de consistencia interna del cuestionario global. Esta precaución es consistente con las recomendaciones de Tavakol y Dennick (2011) sobre la interpretación del alfa de Cronbach.

Procedimiento

El cuestionario fue autoadministrado mediante Google Forms y estuvo precedido por un consentimiento informado digital. Posteriormente, las respuestas fueron exportadas a Microsoft Excel para su revisión y depuración y procesadas en IBM SPSS Statistics, versión 25.

Durante la depuración se revisaron registros duplicados, respuestas incompletas y valores fuera del rango previsto por la escala. Tras este procedimiento, la base analítica final quedó constituida por 100 participantes.

Análisis de datos

El análisis fue de carácter descriptivo. Se calcularon frecuencias absolutas y relativas, porcentajes, medias y desviaciones estándar para resumir los indicadores examinados.

DOI: 10.64325/IJIP.v3i2.62

No se realizaron análisis inferenciales, modelos predictivos ni procedimientos destinados a establecer relaciones causales o temporales entre las variables. Debido a la presencia de indicadores de orientación conceptual favorable y desfavorable, se otorgó mayor peso interpretativo a los resultados específicos de cada indicador que a las puntuaciones agregadas de los ámbitos evaluados.

No se utilizaron puntos de corte clínicos ni diagnósticos para la interpretación de los resultados.

Consideraciones éticas

La participación fue voluntaria y estuvo precedida por la aceptación de un consentimiento informado digital. La investigación reportó medidas orientadas a preservar la confidencialidad y la protección de la identidad de los participantes.

La documentación disponible del estudio no consigna un código específico de aprobación o exención emitido por un comité de ética. En consecuencia, no se incorpora ningún número de aprobación que no pueda ser documentalmente verificado. Este aspecto deberá ajustarse a los requerimientos éticos y editoriales de la revista de destino.

RESULTADOS

La muestra analítica estuvo constituida por 100 docentes pertenecientes a dos instituciones públicas de educación secundaria del cantón Cayambe, Ecuador. El análisis se centró en los indicadores correspondientes a despersonalización, realización profesional y competencia laboral percibida.

Estructura de los indicadores analizados

Para el análisis se consideraron 36 reactivos distribuidos en tres ámbitos de evaluación: despersonalización, realización profesional y competencia laboral percibida. En conjunto, estos ámbitos comprendieron 12 indicadores específicos.

Tabla 1

Estructura de los ámbitos e indicadores incluidos en el análisis

Ámbito de evaluación	Indicadores	Ítems	Número de reactivos
Despersonalización	Distanciamiento, irritabilidad, empatía, insensibilización	10–21	12
Realización profesional	Estancamiento, autoestima, vocación, logros, desmotivación	22–36	15
Competencia laboral percibida	Habilidades pedagógicas, resolución de problemas, estrategias de enseñanza	46–54	9
Total	12 indicadores	—	36

La estructura presentada permite diferenciar los indicadores correspondientes a cada ámbito y facilita su interpretación individual, particularmente porque algunos presentan orientaciones conceptuales favorables y otros desfavorables.

Resultados por indicadores

Los estadísticos descriptivos correspondientes a los 12 indicadores analizados se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2

Estadísticos descriptivos de los indicadores analizados

Ámbito de evaluación	Indicador	Media	DE
Despersonalización	Distanciamiento	3,09	1,11
Despersonalización	Irritabilidad	2,96	1,06
Despersonalización	Empatía	3,76	0,97
Despersonalización	Insensibilización	3,31	0,95
Realización profesional	Estancamiento	3,16	1,26
Realización profesional	Autoestima	3,45	1,26
Realización profesional	Vocación	3,63	1,24
Realización profesional	Logros	3,60	1,10

DOI: 10.64325/IJIP.v3i2.62

Realización profesional	Desmotivación	3,78	1,22
Competencia laboral percibida	Habilidades pedagógicas	3,44	0,68
Competencia laboral percibida	Resolución de problemas	3,42	0,71
Competencia laboral percibida	Estrategias de enseñanza	3,40	0,74

Nota. DE = desviación estándar. Los indicadores presentan orientaciones conceptuales diferentes; por ello, una puntuación más elevada no representa necesariamente el mismo significado favorable o desfavorable en todos los casos.

En los indicadores asociados con despersonalización, la empatía presentó la media más elevada (M = 3,76; DE = 0,97), seguida de insensibilización (M = 3,31; DE = 0,95), distanciamiento (M = 3,09; DE = 1,11) e irritabilidad (M = 2,96; DE = 1,06). Dado que la empatía presenta una orientación conceptual favorable, mientras que distanciamiento, irritabilidad e insensibilización corresponden a manifestaciones desfavorables, estos resultados se interpretan individualmente y no como expresiones equivalentes de una misma dirección.

En realización profesional, la desmotivación alcanzó la media más elevada (M = 3,78; DE = 1,22), seguida de vocación (M = 3,63; DE = 1,24), logros (M = 3,60; DE = 1,10), autoestima (M = 3,45; DE = 1,26) y estancamiento (M = 3,16; DE = 1,26). De manera descriptiva, se observaron medias relativamente elevadas tanto en un indicador de orientación desfavorable, como desmotivación, como en indicadores favorables, entre ellos vocación y logros. Debido a estas diferencias conceptuales, los valores se analizaron de forma separada.

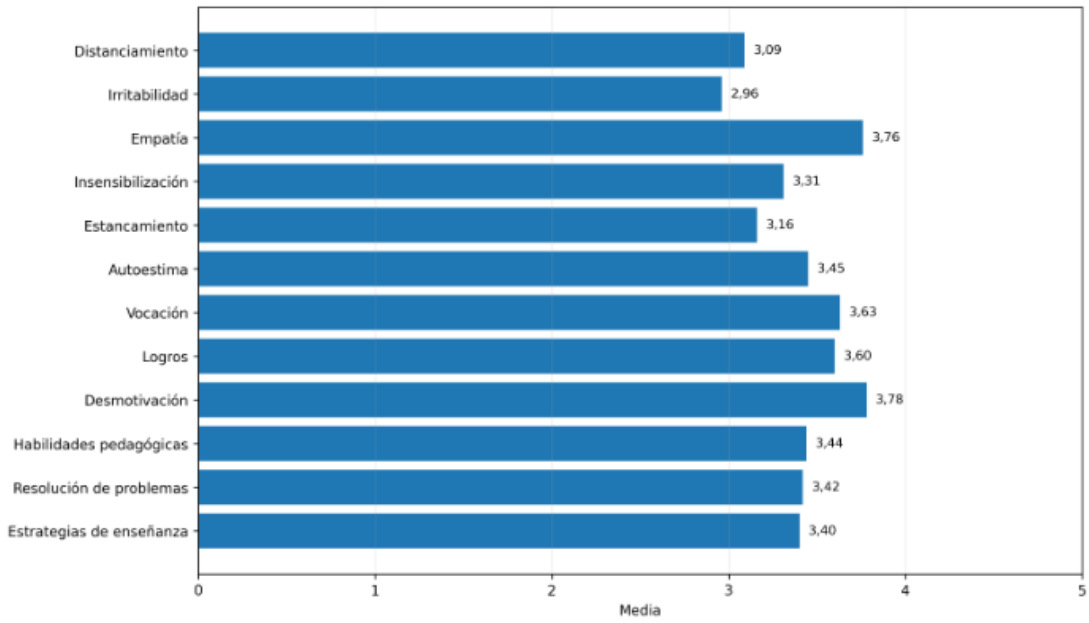
En competencia laboral percibida, los tres indicadores mostraron medias próximas entre sí. Las habilidades pedagógicas presentaron una media de 3,44 (DE = 0,68), la resolución de problemas una media de 3,42 (DE = 0,71) y las estrategias de enseñanza una media de 3,40 (DE = 0,74). Las desviaciones estándar oscilaron entre 0,68 y 0,74, valores inferiores a los observados en varios de los indicadores de realización profesional.

Perfil descriptivo conjunto de los indicadores

La representación conjunta de los 12 indicadores permite visualizar las diferencias entre los tres ámbitos de evaluación.

Figura 1

Medias de los indicadores de despersonalización, realización profesional y competencia laboral percibida



Nota. Los indicadores presentan orientaciones conceptuales diferentes. Una puntuación más elevada no implica necesariamente una condición más favorable o desfavorable en todos los casos.

DOI: 10.64325/IJIP.v3i2.62

e-ISSN: 3151-8281 Vol. 3 Nº. 2 / e-62 / Jun-Dic, 2026

En términos descriptivos, las medias más elevadas correspondieron a desmotivación (M = 3,78), empatía (M = 3,76), vocación (M = 3,63), logros (M = 3,60) y habilidades pedagógicas (M = 3,44). Las medias más bajas se observaron en irritabilidad (M = 2,96) y distanciamiento (M = 3,09).

En conjunto, los resultados muestran que, a nivel agregado, se presentan simultáneamente valores relativamente elevados en indicadores de orientación favorable y desfavorable. Este patrón debe interpretarse teniendo en cuenta la dirección conceptual específica de cada indicador y sin asumir que las puntuaciones reflejan necesariamente combinaciones equivalentes a nivel individual.

DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo caracterizar los indicadores de despersonalización, realización profesional y competencia laboral percibida en docentes de instituciones públicas de educación secundaria del cantón Cayambe, Ecuador. Los resultados mostraron una distribución diferenciada de los indicadores analizados. Las medias más elevadas correspondieron a desmotivación (M = 3,78), empatía (M = 3,76), vocación (M = 3,63), logros (M = 3,60) y habilidades pedagógicas (M = 3,44). A nivel agregado, se observaron simultáneamente puntuaciones relativamente elevadas en indicadores de orientación favorable y desfavorable; sin embargo, debido al carácter descriptivo de los datos, estos resultados no permiten afirmar que dichas características concurran necesariamente en los mismos docentes.

En los indicadores asociados con despersonalización, la empatía presentó la media más elevada, mientras que insensibilización, distanciamiento e irritabilidad registraron valores inferiores. Este resultado requiere una interpretación diferenciada, debido a que la empatía posee una orientación conceptual favorable, mientras que los otros indicadores reflejan manifestaciones asociadas con el distanciamiento interpersonal. En consecuencia, los resultados no sustentan una interpretación uniforme de mayor o menor despersonalización. Aunque Cui (2022) no examinó específicamente esta dimensión, destacó desde una perspectiva conceptual la relevancia de las relaciones docente-estudiante para comprender el bienestar ocupacional, el agotamiento emocional y el entusiasmo del profesorado. De manera complementaria, Wang et al. (2024) identificaron asociaciones entre las relaciones docente-estudiante, la autonomía percibida, la motivación para la enseñanza y el agotamiento emocional. Asimismo, Agyapong et al. (2024), al analizar distintas dimensiones del burnout en docentes, evidenciaron que el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización profesional pueden mostrar comportamientos diferenciados y asociarse de manera distinta con factores personales y laborales. En conjunto, estos antecedentes respaldan la relevancia del componente relacional para comprender el bienestar y el desgaste docente, aunque no constituyen una validación directa de la estructura específica de indicadores utilizada en el presente estudio.

En el ámbito de realización profesional, la desmotivación presentó la media más elevada (M = 3,78), pero también se registraron valores relativamente altos en vocación (M = 3,63) y logros (M = 3,60). Este resultado no debe interpretarse como una contradicción a nivel individual, dado que las medias agregadas no permiten establecer que los docentes con mayor desmotivación sean también quienes presentan mayor vocación o percepción de logro. Más prudentemente, los resultados muestran que en el conjunto estudiado aparecen indicadores motivacionales de orientación diferente. Collie (2023) evidenció que las demandas y los recursos laborales mantienen asociaciones específicas con distintos componentes del bienestar docente, mientras que Casely-Hayford et al. (2025), desde una perspectiva longitudinal, distinguieron procesos de deterioro de la salud y procesos motivacionales dentro del ambiente psicosocial de trabajo. Estos antecedentes ofrecen un marco interpretativo para comprender por qué las experiencias laborales desfavorables y los recursos profesionales no necesariamente presentan trayectorias equivalentes, aunque sus constructos no pueden equipararse directamente con los indicadores utilizados en esta investigación.

Los indicadores de competencia laboral percibida presentaron valores muy próximos: habilidades pedagógicas (M = 3,44), resolución de problemas (M = 3,42) y estrategias de enseñanza (M = 3,40). Estas medias muestran una escasa diferencia numérica entre los tres componentes, mientras que sus desviaciones estándar fueron menores que las observadas en varios indicadores de realización profesional. No obstante, estas diferencias son únicamente

DOI: 10.64325/IJIP.v3i2.62

e-ISSN: 3151-8281 Vol. 3 Nº. 2 / e-62 / Jun-Dic, 2026

descriptivas y no permiten afirmar una mayor homogeneidad estadística. La competencia laboral percibida debe, además, diferenciarse conceptualmente del burnout. La percepción favorable de determinadas capacidades pedagógicas no implica necesariamente ausencia de tensión, desmotivación o distanciamiento interpersonal. Molina-Moreno et al. (2024), aunque analizaron principalmente competencias personales y socioemocionales y no la operacionalización específica empleada en este estudio, destacaron la relevancia de distintos recursos personales para afrontar las demandas del contexto educativo. Por ello, sus hallazgos constituyen evidencia contextual sobre la importancia de los recursos profesionales, pero no una validación directa de los indicadores de competencia laboral utilizados aquí.

El modelo de Demandas y Recursos Laborales ofrece un marco útil para interpretar conjuntamente estas diferencias. Admiraal y Røberg (2023), mediante datos TALIS 2018 correspondientes a docentes de 24 países europeos, identificaron asociaciones diferenciadas entre demandas laborales, recursos organizacionales y distintas formas de satisfacción profesional. De manera complementaria, Morris et al. (2025) mostraron longitudinalmente una relación creciente entre altas demandas laborales y deterioro de la salud mental docente. Estos antecedentes respaldan la consideración conjunta de exigencias y recursos laborales al interpretar la experiencia profesional. No obstante, el presente estudio no evaluó directamente las demandas y recursos contemplados por el modelo ni examinó relaciones predictivas entre ellos, por lo que el enfoque de Demandas y Recursos Laborales se utiliza únicamente como marco interpretativo.

El contexto organizacional constituye otro elemento relevante para comprender la experiencia laboral docente. De Nobile y Bilgin (2022) documentaron asociaciones entre distintos componentes de la comunicación organizacional escolar y la satisfacción laboral del personal educativo. Estos resultados sugieren que las experiencias laborales también deben interpretarse dentro del contexto institucional y no exclusivamente desde características individuales. En el presente estudio no se evaluaron de manera directa variables como comunicación organizacional, liderazgo, apoyo institucional o clima laboral; en consecuencia, su posible relación con la desmotivación, el distanciamiento o la percepción de competencia constituye una línea explicativa para futuras investigaciones y no un hallazgo derivado de los datos actuales.

Desde una perspectiva aplicada, los resultados sugieren la conveniencia de valorar el trabajo docente mediante aproximaciones que consideren tanto indicadores relacionados con el desgaste como recursos profesionales. La presencia de puntuaciones relativamente favorables en habilidades pedagógicas, vocación o logros no permite descartar que, en la misma población y a nivel agregado, aparezcan indicadores desfavorables como desmotivación, distanciamiento o insensibilización. Las revisiones de Agyapong et al. (2023) y Avola et al. (2025) muestran que las intervenciones orientadas a reducir el estrés y el burnout y a promover el bienestar docente comprenden estrategias diversas, con diferencias en sus enfoques y contextos de aplicación. Sin embargo, los resultados de esta investigación no permiten establecer qué tipo de intervención sería más adecuada para los docentes estudiados, por lo que cualquier actuación institucional debería sustentarse en diagnósticos complementarios y evidencia contextual específica.

Los hallazgos deben interpretarse considerando varias limitaciones. En primer lugar, el diseño transversal impide establecer temporalidad o relaciones causales. En segundo lugar, la selección no probabilística y la participación de docentes pertenecientes únicamente a dos instituciones del cantón Cayambe limitan la generalización a otros contextos educativos. En tercer lugar, las medidas fueron obtenidas mediante autoinforme y, por tanto, representan percepciones de los participantes y no evaluaciones objetivas de su desempeño profesional. Además, la información disponible no proporciona una caracterización sociodemográfica detallada que permita examinar posibles diferencias según edad, sexo, experiencia profesional u otras variables relevantes. La documentación también reporta un coeficiente alfa de Cronbach de 0,87 para el cuestionario global, pero no estimaciones específicas de consistencia interna para cada ámbito evaluado. Finalmente, la presencia de indicadores con orientaciones conceptuales favorables y desfavorables, junto con la insuficiente documentación del procedimiento de recodificación de posibles reactivos inversos, aconseja privilegiar la interpretación de los indicadores específicos y evitar conclusiones fuertes basadas en puntuaciones agregadas.

DOI: 10.64325/IJIP.v3i2.62

e-ISSN: 3151-8281 Vol. 3 Nº. 2 / e-62 / Jun-Dic, 2026

Estas limitaciones orientan futuras líneas de investigación. Sería conveniente incorporar muestras más amplias y procedentes de diferentes instituciones y regiones, documentar de manera detallada las características sociodemográficas de los participantes y evaluar específicamente las propiedades psicométricas de cada escala antes de desarrollar análisis relacionales más complejos. Una vez establecida adecuadamente la validez y confiabilidad de las medidas, podrían utilizarse análisis correlacionales y multivariados para examinar las relaciones entre despersonalización, realización profesional y competencia laboral percibida. Asimismo, los diseños longitudinales permitirían estudiar la evolución temporal de estos indicadores y analizar con mayor precisión su relación con demandas laborales, recursos profesionales y condiciones organizacionales.

En conjunto, los resultados aportan una caracterización descriptiva de indicadores interpersonales, motivacionales y profesionales en docentes de secundaria pública del cantón Cayambe. Un aporte del análisis consiste en evidenciar la utilidad de examinar los indicadores de manera diferenciada, dado que las puntuaciones agregadas pueden ocultar variaciones relevantes entre componentes con orientaciones conceptuales distintas. En este sentido, una aproximación multidimensional permite describir con mayor precisión la presencia de manifestaciones de desgaste y recursos profesionales, evitando tratarlos como extremos necesariamente opuestos de un único continuo.

CONCLUSIONES

El estudio permitió caracterizar los indicadores de despersonalización, realización profesional y competencia laboral percibida en docentes de instituciones públicas de educación secundaria del cantón Cayambe, Ecuador. Los resultados evidenciaron una distribución diferenciada entre los indicadores analizados, con medias relativamente elevadas tanto en componentes de orientación desfavorable, como la desmotivación, como en componentes favorables, entre ellos empatía, vocación, logros y habilidades pedagógicas. Este patrón confirma la utilidad de examinar los indicadores de manera específica y no únicamente mediante puntuaciones globales.

En los indicadores asociados con despersonalización, la empatía presentó la media más elevada, mientras que insensibilización, distanciamiento e irritabilidad registraron valores inferiores. En realización profesional, la desmotivación alcanzó la media más alta, pero también se observaron valores relativamente elevados en vocación y logros. Debido a la orientación conceptual diferente de estos indicadores, los resultados no deben interpretarse como un patrón uniforme de mayor o menor desgaste, ni permiten afirmar que las características favorables y desfavorables concurran necesariamente en los mismos docentes.

La competencia laboral percibida mostró valores muy próximos en habilidades pedagógicas, resolución de problemas y estrategias de enseñanza. Esta proximidad numérica indica que los participantes valoraron de manera semejante los tres componentes profesionales considerados. No obstante, la competencia laboral debe interpretarse como un ámbito distinto del burnout, por lo que una percepción favorable de las propias capacidades pedagógicas no implica necesariamente ausencia de desmotivación, distanciamiento u otras manifestaciones de desgaste interpersonal.

En conjunto, los hallazgos respaldan una aproximación diferenciada a la experiencia laboral docente, en la que pueden observarse, a nivel agregado, indicadores de desgaste y recursos profesionales sin asumir que constituyen extremos opuestos de un único continuo. Un aporte del estudio consiste en mostrar que las puntuaciones agregadas pueden ocultar diferencias relevantes entre componentes con orientaciones conceptuales distintas, por lo que el análisis por indicadores ofrece una lectura más prudente y precisa de las experiencias interpersonales, motivacionales y profesionales del profesorado.

La interpretación de estos resultados debe considerar el carácter transversal del estudio, el muestreo no probabilístico, la participación de docentes de solo dos instituciones, el uso de medidas de autoinforme, la ausencia de información sociodemográfica detallada, la disponibilidad de un coeficiente de consistencia interna únicamente para el cuestionario global y la limitada documentación sobre la recodificación de posibles reactivos inversos. Futuras investigaciones deberían ampliar la diversidad y el tamaño de las muestras, establecer de manera específica la validez y confiabilidad de cada escala y, posteriormente, examinar las relaciones entre despersonalización, realización profesional, competencia

DOI: 10.64325/IJIP.v3i2.62

laboral percibida, demandas laborales y recursos organizacionales mediante diseños correlacionales, multivariados y longitudinales.

REFERENCIAS

Abad, F. J., Olea, J., Ponsoda, V., & García, C. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud*. Síntesis.

Admiraal, W., & Røberg, K.-I. K. (2023). Teachers' job demands, resources and their job satisfaction: Satisfaction with school, career choice and teaching profession of teachers in different career stages. *Teaching and Teacher Education, 125*, 104063. https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104063

Agyapong, B., Brett-MacLean, P., Burback, L., Agyapong, V. I. O., & Wei, Y. (2023). Interventions to reduce stress and burnout among teachers: A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 20*(9), 5625. https://doi.org/10.3390/ijerph20095625

Agyapong, B., da Luz Dias, R., Wei, Y., & Agyapong, V. I. O. (2024). Burnout among elementary and high school teachers in three Canadian provinces: Prevalence and predictors. *Frontiers in Public Health, 12*, 1396461. https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1396461

Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología, 29*(3), 1038–1059. https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511

Avola, P., Soini-Ikonen, T., Jyrkiäinen, A., & Pentikäinen, V. (2025). Interventions to teacher well-being and burnout: A scoping review. *Educational Psychology Review, 37*, Article 11. https://doi.org/10.1007/s10648-025-09986-2

Casely-Hayford, J., Björklund, C., Bergström, G., Lindqvist, P., & Kwak, L. (2025). A longitudinal study of health-impairment and motivational processes in the psychosocial work environment and the subsequent influence on teachers' intention to remain at their workplace. *Scandinavian Journal of Educational Research, 69*(7), 1430–1451. https://doi.org/10.1080/00313831.2024.2419520

Collie, R. J. (2023). Teacher well-being and turnover intentions: Investigating the roles of job resources and job demands. *British Journal of Educational Psychology, 93*(3), 712–726. https://doi.org/10.1111/bjep.12587

Cui, L. (2022). The role of teacher–student relationships in predicting teachers' occupational wellbeing, emotional exhaustion, and enthusiasm. *Frontiers in Psychology, 13*, 896813. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.896813

De Nobile, J., & Bilgin, A. A. (2022). Impacts of school communication on job satisfaction in Australian primary schools: A structural equation model. *Frontiers in Education, 7*, 832644. https://doi.org/10.3389/feduc.2022.832644

Díaz Bambula, F., López Sánchez, A., & Varela Arévalo, M. T. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica, 11*(1), 217–227. https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy11-1.fasb

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.

Molina-Moreno, P., Molero-Jurado, M. M., Pérez-Fuentes, M. C., & Gázquez-Linares, J. J. (2024). Analysis of personal competences in teachers: A systematic review. *Frontiers in Education, 9*, 1433908. https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1433908

Morris, R. W., Kim, L. E., Milton, A., & Glozier, N. (2025). The growing effect of job demands on teacher mental health: Results from a longitudinal national household panel survey. *BMC Public Health, 25*, 1810. https://doi.org/10.1186/s12889-025-22372-5

Ozturk, M., Wigelsworth, M., & Squires, G. (2024). A systematic review of primary school teachers' wellbeing: Room for a holistic approach. *Frontiers in Psychology, 15*, 1358424. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1358424

Pedrosa, I., Suárez-Álvarez, J., & García-Cueto, E. (2013). Evidencias sobre la validez de contenido: Avances teóricos y métodos para su estimación. *Acción Psicológica, 10*(2), 3–18. https://doi.org/10.5944/ap.10.2.11820

Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education, 2*, 53–55. https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd

Wang, X., Yang, L., Chen, K., & Zheng, Y. (2024). Understanding teacher emotional exhaustion: Exploring the role of teaching motivation, perceived autonomy, and teacher–student relationships. *Frontiers in Psychology, 14*, 1342598. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1342598

FUNDING / FINANCIAMIENTO

Not applicable / No aplica.

DOI: 10.64325/IJIP.v3i2.62

e-ISSN: 3151-8281 Vol. 3 Nº. 2 / e-62 / Jun-Dic, 2026

CONFLICT OF INTEREST / CONFLICTO DE INTERÉS

Not applicable / No aplica.

AUTHOR CONTRIBUTION / CONTRIBUCION AUTORAL

Conceptualization: Diego Orlando Maldonado Marín.
Data curation: Diego Orlando Maldonado Marín.
Formal analysis: Diego Orlando Maldonado Marín.
Investigation: Diego Orlando Maldonado Marín.
Methodology: Diego Orlando Maldonado Marín.
Visualization: Diego Orlando Maldonado Marín.
Writing – original draft: Diego Orlando Maldonado Marín.
Writing – review and editing: Diego Orlando Maldonado Marín.

DOI: 10.64325/IJIP.v3i2.62