

El síndrome de burnout en docentes y su impacto en la administración educativa

Burnout syndrome in teachers and its impact on educational administration

Elda R. de Badillo

Universidad de Panamá. Panamá

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-6064-6087>

Correo electrónico: edebadillo@hotmail.com

URL: https://revistas.up.ac.pa/index.php/punto_educativo/article/view/8109

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17354906>

Resumen

La administración educativa ha enfrentado muchos desafíos en el manejo y dirección de los Docentes en cuanto a ofrecer un ambiente óptimo, control del equilibrio emocional, control del estrés laboral, entre otros. Unos de los padecimientos de salud pública que se ha incrementado en los últimos años, es el síndrome de burnout en docentes. El objetivo de estudio fue analizar el impacto que ocasiona el burnout en docente en la administración educativa de los tres colegios Medios con mayor población docente del sector oficial del Distrito de La Chorrera. Para el desarrollo de este estudio, se revisaron otras investigaciones previamente. El enfoque es cuantitativo-descriptivo y su población consta de 189 docentes y 10 directivos, la muestra es 80 de profesores y 7 directivos. Los datos se obtuvieron de un cuestionario con la Escala de Liker y para procesarlos el IBM SPSS. Los resultados revelan que el 71% de los directivos están totalmente de acuerdo que en su colegio hay docentes que presentan características de agotamiento, desgaste emocional, estrés. Así mismo, 34 y 18 docentes señalan que están totalmente de acuerdo y en acuerdo que el trabajo que realiza el docente a diario demanda de mucha energía. La investigación destaca la necesidad de que las instituciones educativas implementen estrategias para prevenir y mitigar los efectos del burnout en el personal docente. Entre estas medidas se encuentran la promoción de un ambiente laboral saludable, la oferta de programas de bienestar y la implementación de políticas que reconozcan y valoren la labor docente.

Palabras claves: Docente, quemado, administración educativa, estrés.

Abstract

Educational administration has faced many challenges in the management and direction of Teachers in terms of offering an optimal environment, control of emotional balance, control of work stress, among

others. One of the public health conditions that has increased in recent years is burnout syndrome in teachers. The objective of the study was to analyze the impact that teacher burnout causes in the educational administration of the three secondary schools with the largest teaching population in the official sector of the District of La Chorrera. For the development of this study, other research was previously reviewed. The approach is quantitative-descriptive, and its population consists of 189 teachers and 10 managers, the sample is 80 teachers and 7 managers. The data were obtained from a questionnaire with the Liker Scale and to process them the IBM SPSS. The results reveal that 71% of directors totally agree that in their school there are teachers who present characteristics of exhaustion, emotional exhaustion, and stress. Likewise, 34 and 18 teachers indicate that they totally agree and agree that the work that teachers do daily demands a lot of energy. The research highlights the need for educational institutions to implement strategies to prevent and mitigate the effects of burnout in teaching staff. These measures include the promotion of a healthy work environment, the offer of well-being programs and the implementation of policies that recognize and value teaching work.

Keywords: Teacher, burnout, educational administration, stress.

Introducción

La administración educativa en la actualidad enfrenta muchos desafíos y demanda de las funciones que realiza a diario como: planificación, organización, dirección, gestión, supervisión (control) y evaluación, frente a estas funciones se suman al trabajo: el manejo financiero, mantenimiento de las instalaciones físicas(estructuras), atención del equilibrio emocional del recurso humano, entre otros. En este sentido, ofrecer un ambiente óptimo, controlar el equilibrio emocional, manejar los conflictos, controlar el estrés laboral que presentan los docentes es una tarea difícil de realizar cuando el equipo de trabajo al cargo es numeroso. En la actualidad se presentan en los colegios muchas quejas sobre las manifestaciones conductuales del docente como: “ya no es funcional”, “se ausenta mucho”, “no rinde como antes”, “no cumplen con los contenidos básicos del nivel de estudio”, entre otras. Estas quejas han generado epítetos hacia el profesional de la educación, entre la Comunidad Educativa como: **“este docente ya está quemado”, este docente está free, este docente no sirve ya**”. Debido al planteamiento ante descrito se elige el presente estudio cuyo propósito es analizar el impacto del síndrome de burnout en docente en la administración en tres (3) colegios Medios con mayor cantidad Docente del Distrito de La Chorrera, Provincia de Panamá Oeste. Para el desarrollo de este estudio investigativo se revisó diferentes literaturas para crear el Estado del Arte que permite seguir un orden lógico en la redacción del estudio.

Este proceso se logró a través del apoyo del internet en donde se visitó varios buscadores de artículos científicos y tesis como Dialnet, Redalyc, Google Scopus y Revista científicas como: Scielo, Revista de Investigación y psicología, Recimundo, Horizonte, entre otros. Este proceso permitió adquirir algunos aportes significativos al estudio sobre el comportamiento del docente, a través de temas y conceptos relacionado al síndrome de Burnout según varios autores, clasificación, causas que generan síndrome de burnout o docente quemado, entre otros. Así mismo, se ofrece algunas teorías de la administración educativas, funciones, las cuales han ampliado y sustentado el estudio.

Desarrollo

El síndrome de burnout en docente es un problema complejo que se ha proliferado en los últimos en la administración de los centros educativos la cual requiere de una respuesta integral por la afectación que ocasiona a la organización escolar y por ende al grupo de estudiantes de cualquier nivel de estudio. Este padecimiento, conocido como el **“síndrome de burnout”**, corresponde a un problema social y de salud pública, generado de la acumulación del trabajo, cansancio, ambiente laboral con muchas exigencias, insatisfacción o falta de justicia laboral reflejados en cambio de conductas negativas. El Síndrome burnout tiene una relación parecida a la parodia del **“hombre light”**, terminología introducida por el Psiquiatra Español, Enrique Rojas en su obra, en donde describía al hombre light como un hombre infeliz e inseguro, vulnerable e indiferente por la saturación, que ha hecho de la permisividad su nuevo código ético y que va desde la tolerancia ilimitada a la revolución sin finalidad. En qué se relacionan estos dos aspectos: Ambos conceptos aluden a un estado de desconexión, superficialidad y falta de sentido en la vida moderna. En la inseguridad, vulnerabilidad y la indiferencia al trabajo que presenta el trabajador, la cual es muy criticado por la sociedad hoy día, y si no es atendido o controlado por parte de quienes administran la institución educativa puede traer muchas dificultades psicosociales, pedagógicas y administrativas.

Tomando en cuenta la cronología del Síndrome de burnout como enfermedad según La Organización Mundial de la Salud (OMS):

- En el año 2000: La Organización Mundial de la Salud (OMS), identifica el síndrome del burnout como un problema importante en el ámbito laboral, pero no lo había clasificado formalmente como enfermedad.
- En el 2019: La 11ª Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) de la OMS incluyó el burnout como un "fenómeno ocupacional" relacionado con el estrés crónico en el lugar

de trabajo. Esto significa que se reconoció la importancia del burnout y se le asignó un código específico, pero no se clasificó como una enfermedad mental.

Desde esta fundamentación el síndrome de burnout fue reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) quien asignó su código como lo establece la siguiente cita:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha procedido al reconocimiento oficial del burnout o “síndrome de estar quemado” o de desgaste profesional como enfermedad tras la ratificación de la revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), aprobada en el 2018 y cuya entrada en vigor se ha fijado 1 de enero de 2022, en la que se contempla también el abuso de video juegos como trastorno adictivo (La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado, 2019).

Este problema fue presentado en la 72ª Asamblea de la OMS de Ginebra diciembre de 2019, como un referente que se manifiesta en profesionales, la cual, debido a lo sensitivo, se considera de suma importancia en el área administrativa y pedagógica de la institución educativa, debido al recurso humano - docentes que labora directamente con el recurso humano sensible de un colegio como lo son los estudiantes.

Así mismo, la Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencias y la Cultura UNESCO (2020) advertía en su informe CEPAL-UNESCO según (Jarrín-García., 2022) que:

“El fenómeno socioeducativo emergente generado por la pandemia de COVID-19 a nivel mundial, produciría serías consecuencias psicoafectivas en la comunidad educativa especialmente en los docentes, que como resultado de no disponer de experiencias en educación en línea ni de tiempo para recibir capacitación al respecto, se le sumarían los problemas de conexión del alumnado y un exceso de información que manipular a través las tecnologías de información y comunicación, generando frustración y agobio, por ende docentes más abrumados y estresados” (p.186).

Estas consideraciones de la UNESCO, lleva hacer un alto y analizar las consecuencias psicoafectivas que generó la llegada del COVID-19; sumado a ello, los problemas que venían enfrentado los docentes en años anteriores como lo son el desgaste laboral, el estrés que se ven más reflejados hoy día, en cada escuela, con las nuevas exigencias laborales como lo son, el uso de tecnología; afectando de una forma u otra el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, entre otras de la institución educativa.

En ese mismo orden de ideas, el síndrome de Burnout es referido por diferentes especialistas con

diferentes nombres o conceptos. En este sentido, Aceves, G. A. citado por (Soborio Morales., 2015) , describe el síndrome de burnout como:

“El síndrome de Burnout (SB) o también conocido como síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del quemado o síndrome de fatiga en el trabajo fue declarado, en el año 2000, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del individuo que lo sufren.

Tomando como referencia lo aportado por el autor, el síndrome de burnout es un padecimiento que afecta la calidad de vida, salud mental y pone en riesgo la vida del individuo. Además, estas afectaciones generan en las personas actitudes de indiferencia afectiva, falta de empatía e irritabilidad que se asocian con la valoración del trabajo de las personas reflejados en la baja autoestima. Desde esta perspectiva, se presenta el estudio titulado: El síndrome de burnout en docentes y su impacto en la administración Educativa. Esta investigación destaca la necesidad de implementar estrategias que prevengan y mitiguen los efectos del burnout en el personal docente.

Concepto de Síndrome burnout

El síndrome de burnout se desarrolla gradualmente y puede afectar a personas de cualquier profesión, aunque es más común en aquellas que trabajan en áreas de servicio público, como la salud, la educación y el trabajo social. El concepto de síndrome de burnout es un concepto novedoso que se desarrolla a partir de los trabajos fisiológicos pioneros de Selye (1960), que identifica el estrés como la suma de respuestas fisiológicas, principalmente hormonales, inducida como reacción a estresores (Lovo, 2021) p.111. Así mismo, el término "burnout" fue acuñado por primera vez en 1974 por Herbert Freudenberger, en su libro “Burnout: The High Cost of High Achievement”. Freudenberger, quien lo introdujo en el terreno científico, describe clínicamente el síndrome como "una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”. .(Freudenberger, 1974, p.161). Este concepto descrito, hace referencia algunas características específicas del trastorno señalado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como lo es el agotamiento, el detrimento de la salud física y mental de los individuos. Algunas definiciones del concepto síndrome de burnout lo ofrece, (Álvarez, 2011) la cual señala que: El síndrome de burnout, es también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo (p.1). Así mismo, (Martínez P., 2010) señala que el Burnout “es

un proceso de respuesta a la experiencia cotidiana de ciertos acontecimientos y se desarrolla secuencialmente en cuanto a la aparición de rasgos y síntomas globales.” (p.19). Tomando en cuenta lo expresado por los autores, el síndrome de burnout es una conducta que presenta el ser humano debido a la exposición de ciertas experiencias, acontecimientos o actividades acumulados que se reflejan posteriormente con la aparición de síntomas globales. Otra definición al respecto la ofrece, (Asitimbay F., 2015) la cual define el síndrome burnout como “una respuesta al grado de estrés que presenta cada docente dependiendo este de los diferentes factores que lo activen” (p18). Estos autores, coinciden en señalar que unas de las causas que conducen al síndrome de burnout en el ser humano es la acumulación del estrés, las exigencias del trabajo y el ambiente laboral; aunado a la definición que ofrece la OMS (28 de mayo de 2019) sobre el síndrome de burnout la cual señala que el síndrome de burnout es el resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo, y que además este padecimiento se puede clasificar en:

- **Burnout activo:** el paciente expresa sin problemas sus sentimientos, pensamientos y necesidades. Las causas no tienen por qué ser estrictamente profesionales.
- **Burnout pasivo:** el trabajador muestra apatía, los factores son psicosociales.

Es fundamental que las administraciones escolares reconozcan básicamente cuáles son los factores que generan esta enfermedad y cuáles serían los canales de prevención. En este sentido, los síntomas encontrados en distintos estudios (Maslach y Pine, 1977; Cherniss, 1980, Maslach, 1982), según la Doctora, (Castillo Ramírez., 2001) se pueden agrupar en cuatro áreas: psicosomáticos, conductuales, emocionales y defensivos.

- **Psicosomáticos:** suelen ser de presentación precoz, apareciendo dolores de cabeza, problemas de sueño, alteraciones gastrointestinales, pérdida de peso, dolores musculares (espada y cuello), asma, hipertensión arterial y en las mujeres la pérdida de la menstruación.
- **Conductuales:** Ausentismo laboral, aumento de la conducta violenta y de los comportamientos de alto riesgo (conducción imprudente), aficiones suicidas, incapacidad para relajarse, abuso de fármacos y alcohol, problemas matrimoniales y familiares.
- **Emocionales:** distanciamiento afectivo, la impaciencia e irritabilidad, el sentimiento de que puede convertirse en una persona poco estimada. Dificultad de concentración, la memorización, la abstracción y elaboración de juicios por la ansiedad padecida. Todo esto acaba repercutiendo negativamente en su rendimiento laboral y en su relación con los compañeros y clientes.
- **Defensivos:** estos signos tienen su origen en la dificultad de estas personas para aceptar sus sentimientos. Suelen realizar una negación de sus emociones, la supresión consciente de

información el desplazamiento de sentimientos hacia otras personas o cosas, la atención selectiva, todo ello para evitar una experiencia negativa.

Estudios de Graham Greens en 1961, describen en su artículo “a burnout case” el primer caso de síndrome de desgaste profesional. Por su parte Herbert J. Freudenberge en 1974, realizó la primera conceptualización de esta patología, a partir de observaciones que realizó mientras laboraba en una clínica para toxicómanos en New York. En este estudio de Graham notó que muchos de sus compañeros del equipo de trabajo, luego de más de 10 años de trabajar, comenzaban a sufrir pérdida progresiva de la energía, idealismo, empatía con los pacientes, además de agotamiento, ansiedad, depresión y desmotivación con el trabajo (Soborio Morales., 2015).

El principal detonante del síndrome del burnout según Monroy, Sergi (17 de noviembre de 2022) son unas malas condiciones de trabajo. **Altos niveles de estrés crónico, la sobrecarga laboral, la poca autonomía, la falta de reconocimiento, las malas relaciones personales o la falta de apoyo** son solo algunos de los factores de riesgo que pueden llevar a un trabajador a sufrir el síndrome del quemado o síndrome de desgaste profesional. Algunos elementos que causan el síndrome de burnout según algunos psicólogos son:

- **Falta de control:** La sensación de no tener ningún control en el horario, la carga de trabajo o la forma de llevarlo a cabo puede generar mucho desgaste emocional.
- **Expectativas poco realistas:** Las falsas expectativas no solo tienen un resultado negativo cuando las tenemos en nuestra vida personal. Cuando iniciamos un trabajo podemos tener el deseo de alcanzar ciertas responsabilidades y genera mucha frustración si no lo conseguimos.
- **Creencias erróneas:** Por otro lado, también puede darse el caso de creer que una profesión nos gustará o nos llenará llevarla a cabo y que cuando nos enfrentemos a ella no seamos capaces de encontrar es satisfacción que creíamos segura. Todas estas creencias no cumplidas generan mucha impotencia y con ellos una tensión extra al estrés de cualquier trabajo.
- **Falta de apoyo social:** Sentirse aislado en el trabajo, tener una mala relación con los compañeros o directamente estar en un cargo que nos impida relacionarnos con otras personas afecta a nuestra capacidad de afrontamiento de las adversidades que puedan presentarse en el día a día laboral.

- **Desinformación o falta de herramientas:** Una mala comunicación con los compañeros o con las personas que ejercen un puesto por encima de nosotros pueden llevar a malentendidos o sensaciones de falta de información o formación para llevar a cabo nuestras tareas. Este tipo de dinámicas laborales pueden afectar a nuestra valoración personal de nosotros mismos como personas eficaces y productivas.
- **Sobrecarga de trabajo:** Ya sea por imposición o por la capacidad de negarnos a no abarcar más de lo que podemos asumir, la sobrecarga de trabajo nos impide gestionar bien nuestro tiempo y de forma eficaz.
- **Falta de tiempo a nivel personal:** Cuando nuestro trabajo no nos permite disfrutar de periodos de descanso de calidad a nivel individual y con nuestro entorno familiar y personal cualquier carga o dificultad que se presente la toleraremos peor y con menos capacidad para desarrollar herramientas. El descanso y la vida personal son factores cruciales para poder desempeñar bien las obligaciones y muchas veces no las tenemos en cuenta para mejorar nuestro rendimiento por no pertenecer directamente al entorno laboral.
- **Exceso de implicación a nivel personal:** Cuando tenemos un trabajo con el que nos identificamos profundamente y su implicación a nivel social con pacientes o clientes es elevado puede ocasionar un desequilibrio entre su vida laboral y su vida personal.

Otro aspecto relevante de esta investigación lo es la administración educativa quien es la responsable de dirigir, guiar y orientar al Recurso Humano más sensitivo de esta organización como lo es el docente. Para llevar a cabo una buena y exitosa administración educativa en el Centro Escolar se debe tomar en cuenta las funciones de planeación, organización dirección y control, para lograr todo lo anterior, es necesario tener conocimientos, de los principios, herramientas, estrategias y habilidades como el buen manejo de la comunicación, las relaciones interpersonales para obtener una eficiencia y calidad del trabajo administrativo escolar. Según (Díaz, 2019) las principales funciones de la administración educativa son: planificación, organización, dirección y control. A continuación, se describen cada una de ellas.

- **Planificación:** Se enmarca en un proceso que se lleva a cabo dentro de la escuela como institución, pero que, a la vez, mantiene el contacto con la realidad social que la rodea (problemas políticos y económicos). El administrador educativo o administradora educativa (director /a) , juega un papel importante en cuanto disciplina específica del ordenamiento y coordinación racional del proceso

de Enseñanza - Aprendizaje como el primer paso del proceso administrativo cuyo objetivo es definir los objetivos o logros a cumplir. La planeación lleva un proceso el cual es el establecimiento de objetivos, determinación de recursos alternativos y selección de los cursos. La planeación puede ser estratégica la cual regularmente es a largos plazos y es elaborada por los directivos, además esta abarca a todo el sistema educativo, para su realización es necesario una serie de diferentes puntos que forman parte de esta planeación para que su objetividad sea lo más acertada posible:

- ✓ **Filosofía:** la cual debe comprender valores, objetivos y creencias que forman parte del sistema educativo para que el compromiso que presenta ante la sociedad sea de organización y pueda “vender”, por llamarlo de alguna manera, más a la sociedad.
- ✓ **Valores:** consiste en las diferentes pautas que se manejan dentro de la institución educativa para moderar las conductas de los integrantes de dicha institución desde directivos, pasando por maestros, personal de limpieza y alumnos, además de que deben ser respetados por todos por igual.
- ✓ **Compromiso:** este punto es uno de los más importantes pues, no debe faltar el compromiso que brinda la institución educativa ante una sociedad para que su credibilidad sea más aceptada por sociedad que está en constante cambio.
- ✓ **Visión y Misión:** la primera hace referencia a los que se pretende que la escuela llegara a obtener y brindar a la sociedad en un futuro, pero antes debe pasar por la misión que es el propósito que se pretende cumplir para lograr la visión.
- ✓ **Objetivos estratégicos:** hace referencia a todos los resultados específicos que deben ser alcanzados para que de este modo se pueda alcanzar la misión que anteriormente fue prevista dentro de la planeación.
- ✓ **Estrategias:** son las diferentes formas o alternativas que se tiene con las que se pretende alcanzar los objetivos plasmados anteriormente, existen diferentes tipos de estrategias, como la de integración para lograr un mejor control de todas las actividades dentro de la escuela, las estrategias intensivas que tiene el propósito de aprovechamiento de todos los recursos disponibles al alcance de los maestros para lograr un mejor desarrollo del alumnado. También tenemos las estrategias de consolidación y diversificación que son las encargadas de lograr el equilibrio en todo el grupo con diferentes alumnos con distintos ritmos de aprendizajes.

- ✓ **Programa:** consiste en plasmar los tiempos de las acciones necesarios que se llevarán a cabo las estrategias a buen término, y todos los puntos anteriores puedan ser llevados a buen término.
- **La Organización:** Constituye la segunda fase dentro del procedimiento administrativo educativo. La labor de organización escolar busca ordenar horarios (estudiantes / docentes), crear los grupos de coordinadores por materias, los roles del personal administrativos, etc. La organización es más que nada una coordinación de los recursos para el alcance de las diferentes metas para hacer del trabajo más simple y que no quede ningún cabo suelto, esto permite tener más flexibilidad en la estructura para un mejor manejo de toda información, para esto se deben tener diferentes técnicas de organización como:
 - ✓ **Organigramas:** para llevar en graficas la organización de todo el grupo de trabajo dentro de la escuela de acuerdo a las diferentes funciones que realizara cada uno de los integrantes.
- **La Dirección:** Se define como “el aspecto interpersonal de la administración por medio de la cual los subordinados pueden comprender y contribuir con efectividad y eficiencia al logro de los objetivos de la institución”.
- **Control:** Esta fase debe concebirse como una función permanente en el ámbito educativo y debe realizarse a lo largo del proceso de administración educativa, reduciéndose así el trabajo disperso e incrementándose el orden, la disciplina y coordinación en razón de los recursos y medios disponibles y de las actividades y tareas que se realicen. El control está referido a la definición de estándares para medir el desempeño en la institución educativa; con esto se corrigen las desviaciones y se garantiza que se realice la planeación, tomando en cuenta el tema de la evaluación.

En este mismo orden de ideas, la administración es un proceso a través del cual se coordinan y optimizan los recursos de un grupo social con el fin de lograr sus objetivos, en este proceso se involucran todos los que participan en esa organización y cumplen con las etapas del proceso administrativo que son: planeación, organización, integración, dirección y control (Vásquez R., 2012) p.67. Según lo planteado por el autor, la administración es un proceso que involucra a todos los miembros de una organización y se estructura en etapas como: la planeación, organización, integración, dirección y control. Sin embargo, es crucial reconocer que la eficacia de este proceso depende en gran medida del bienestar de quienes lo llevan a cabo. En el contexto educativo, el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo y otros factores han generado un aumento en casos de síndrome de burnout entre los docentes, lo que afecta significativamente su

desempeño y, por ende, la calidad de la educación. Vázquez describe cada una de las etapas de administración como:

- **Planeación:** es la determinación de escenarios futuros y del rumbo hacia donde se dirige la empresa, de los resultados que se pretende obtener para minimizar riesgos y definir las estrategias para lograr el propósito de la organización con mayor probabilidad de éxito.
- **Organización:** la organización consiste en el diseño y determinación de las estructuras, procesos, funciones y responsabilidades, el establecimiento de métodos y la aplicación de técnicas tendentes a la simplificación del trabajo.
- **Integración:** la integración es la función a través de la cual eligen y obtienen los recursos necesarios con la finalidad de poner en marcha las estrategias para ejecutar los planes.
- **Dirección:** la dirección es la ejecución de todas las fases del proceso administrativo mediante la conducción y orientación de los recursos y el ejercicio del liderazgo hacia el logro de la visión y misión de la empresa.
- **Control:** es la fase del proceso administrativo a través de la cual se establecen estándares para evaluar los resultados obtenidos, con el objeto de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente las operaciones.

La administración educativa, como ente rector y guiador de las instituciones educativas, juega un papel crucial en la prevención del síndrome burnout en docente. Sin embargo, el creciente fenómeno de este síndrome entre los docentes plantea un desafío significativo para quienes dirigen los colegios, pues cada vez más se observa en este recurso humano: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal afectando el bienestar individual e impactando negativamente en el desempeño laboral, generando una serie de consecuencias para la organización, como la disminución de la productividad, el aumento del ausentismo y la rotación de personal. Es decir, el padecimiento del síndrome de burnout o docente quemado se ha convertido en una preocupación creciente en el ámbito educativo y esto según estudios se debe en parte al escaso reconocimiento por parte de la administración, los padres de familia y la sociedad en general de esta enfermedad.

En ese orden de ideas, el padecimiento de estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes que laboran en los Centros Educativos generan consecuencias negativas como: disminución de la productividad, aumento del ausentismo en su lugar de trabajo y la posibilidad de sufrir accidentes laborales. Así mismo, este padecimiento afecta la imagen de la organización educativa, debido al distanciamiento social, los cambios de humor, la desmotivación, los sentimientos de frustración y la falta de realización de los

colaboradores o docentes. De acuerdo con especialistas como psicólogos y psiquiatra, los colaboradores de una institución que son sometidos a niveles inmanejables de estrés experimentan episodios de depresión, ansiedad y malestares físicos, los cuales hacen que pierdan la concentración en el trabajo. Ello provoca errores que pueden afectar la productividad. Además, las afectaciones que presentan estas personas intervienen en el buen manejo de la administración porque no logran trabajar en equipo, mantienen una actitud irritante lo que algunas veces se ve reflejado en conflictos entre pares o compañeros.

Materiales y Métodos

El objetivo principal del estudio es analizar la influencia del burnout en docente en la administración educativa. Bajo esta premisa, se presenta el enfoque cuantitativo como estudio, la cual se nutre de otras investigaciones realizadas previamente, cimentando, sustentando y ampliando la descripción del tema. El método de investigación es el descriptivo, la cual se basa en recolectar los datos desde diferentes fuentes. En este sentido, la población universal, corresponde a 189 docentes del turno vespertino de tres colegios Medios del sector Oficial del Distrito de Las Chorrera y 10 directivos. La muestra se seleccionó al azar, aplicándose a 80 docentes (54 mujeres y 26 hombres) del turno matutino y 7 directivos (1 hombre y 6 mujeres) de los Colegios públicos: Pedro Pablo Sánchez (PPS), Moisés Castillo Ocaña (MCO) y el Instituto profesional y Técnico de La Chorrera (IPTCH).

Para recabar la información se empleó una serie de técnicas y estrategias que ayudan a fundamentar el estudio la cual corresponde a:

- **La revisión documental-bibliográfica:** Permitió levantar el Estado del arte de este estudio la cual dio origen al Marco Teórico.
- **Análisis del Contenido:** La revisión de investigaciones realizadas la cual permitió analizar el comportamiento del síndrome de burnout en docente desde la perspectiva investigada.
- **La aplicación del Instrumentos y Análisis de los Resultados:** Se aplicó una encuesta dirigida a siete directivos y 80 docentes del turno vespertino de los tres colegios Medios del sector oficial con mayor población del Distrito de Las Chorrera. El análisis de los resultados obtenidos a través de los instrumentos dio luces a los resultados finales. Además

Procedimiento

Se procedió a visitar a los directivos de los tres colegios medios oficiales con mayor población docente del Distrito de La Chorrera (Pedro Pablo Sánchez (PPS), Moisés Castillo Ocaña (MCO) y el

Instituto profesional y Técnico de La Chorrera (IPTCH), a quienes se les invitó a participar del estudio, exponiendo los objetivos de la investigación. Después de haber revisado la literatura y el levamiento del Estado del Arte, se procedió a elaborar los instrumentos y validarlos utilizando el programa estadístico SPSS 15.0 en su versión en español para Windows y la valoración de especialista e investigadores. Además, se hizo una prueba con una población pequeña para fundamentar esta validación y seguidamente se aplicó el instrumento en dos semanas del segundo trimestre 2024 a través de la plataforma Google form.

Discusión y resultados

El síndrome de burnout docente no es un problema individual, sino un desafío sistémico que requiere una respuesta coordinada de las instituciones educativas. En este sentido, la revisión y análisis de los antecedentes de diversas investigaciones realizadas acerca del Síndrome de Burnout en docentes, y la aplicación del instrumento a docentes y administrativos a través del cuestionario con escala de Likert, se evaluó el nivel de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en los docentes. Los resultados revelaron que un alto porcentaje de docentes y directivos perciben la presencia de burnout en el plantel, caracterizado por agotamiento, estrés y desgaste emocional. Algunos de los resultados revelan que el 71% de los directivos están totalmente de acuerdo que en su colegio hay docentes que presentan características de agotamiento, desgaste emocional, estrés, lo que es preocupante para quien administra el Recurso Humano. Así mismo, el 42% y 22% de los docentes encuestados señalan que están totalmente de acuerdo y en acuerdo en que el trabajo que realiza el docente a diario en las escuelas demanda de mucha energía. En relación con ello, (Sobenís O, 2017), señala que “Las crecientes e imperativas exigencias que la sociedad demanda a los docentes, se han convertido en un factor determinante para el desarrollo del estrés y el burnout en los educadores” p.4. Por su parte, (Lazo-Valles, Crócamo, & Farnum, 2023) señala que “La presión laboral se ha considerado un peligro potencial para los educadores porque su trabajo diario implica trabajar con personas y este fenómeno aparecerá cuando las necesidades de la situación superen la capacidad del individuo para afrontar estas necesidades”.P.22. En esta misma vía, el 39% y el 41% de los docentes encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo y en acuerdo respectivamente en que el agotamiento, desgaste emocional o el estrés en docentes afectan al estudiante en su formación integral y a la administración del Centro Educativo. En relación con a que si los docentes deben recibir de parte de la dirección seminarios que oxigenen el cansancio laboral como higiene mental y/o habilidades blandas el 51% y el 32 % señalan estar totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente. Las manifestaciones ofrecidas a través de la opinión de docentes y directivos

Conclusión

Acerca de las investigaciones sobre el Síndrome de Burnout, se pudo concluir que:

- Los resultados del estudio evidencian la posible existencia y prevalencia de docentes con agotamiento, cansancio y estrés debido al reporte ofrecido por los directores de los colegios en estudio. El padecimiento de estas características desencadena otros problemas asociados: ausentismo, la desmotivación, sentimiento de frustración, agotamiento emocional, trastornos en el ritmo de la alimentación, dolencia física, entre otros. Falencias que afectan el normal desarrollo de las clases en los Centros Educativos y por ende a la administración de un colegio.
- El padecimiento del estrés, agotamiento y cansancio emocional pueden generar el burnout en docente afectando el bienestar individual, ocasionando, además, un impacto negativo en la gestión educativa. El agotamiento y el estrés docente pueden llevar a una disminución en la calidad de la enseñanza, dificultades para establecer relaciones positivas con los estudiantes y una mayor rotación de personal.
- Los resultados confirman que la gran demanda de trabajo en las escuelas y las altas expectativas hacia los docentes son factores determinantes en el desarrollo del burnout. La sobrecarga de trabajo, la falta de recursos y la presión por obtener resultados académicos pueden contribuir al agotamiento emocional y al estrés.
- El burnout en docente tiene un impacto directo en el aprendizaje de los estudiantes y en la administración de un plantel lo afecta el clima laboral, el ambiente óptimo y la buena marcha de las relaciones interpersonales del recurso humano.

Recomendaciones

- Los resultados obtenidos subrayan la necesidad urgente de implementar intervenciones para prevenir y mitigar el burnout docente. Es fundamental que las instituciones educativas desarrollen programas de bienestar que promuevan la salud mental de los docentes, reduzcan las cargas laborales y ofrezcan oportunidades de desarrollo profesional.
- Solicitar al Ministerio de Educación apoyo y visto bueno para que los gabinetes psicopedagógicos puedan realizar evaluaciones periódicas del bienestar a los docentes para identificar tempranamente los signos de burnout en la institución.

- Ofrecer en público los reconocimientos donde se reconozca la valoración del trabajo de los docentes, proporcionándoles el apoyo necesario para desempeñar sus funciones de manera efectiva.
- Los Centro Educativos a través del directivo deben planificar jornadas de capacitación, encaminadas a fortalecer las habilidades blandas, el equilibrio emocional, el manejo del trabajo en equipo entre otros aspectos de crecimiento laboral, profesional y del entorno.

Referencias bibliográficas

- Álvarez Roger (2011) El síndrome de burnout: Síntomas, causa y medidas de atención en la empresa. N° 160CEGESTI. Éxito Empresarial.
- Asitimbay F., Fernanda De La M. (2015) *Agotamiento o síndrome de Burnout en los docentes de bachilleratos*. Tesis de Psicología Educativa. Ecuador.
- Campos de Sánchez. Luzmila y Solís W. Luis (2024) *Metodología de la Investigación*. Cuarta Edición. Impreso en Talleres de ICASE. ISBN: 978.9962-17-984-9
- Castillo Ramírez., S. (2001). *El Síndrome de "Burn Out" o Síndrome de agotamiento profesional*. Costa Rica : Medicina Legal de Costa Rica, 17(2), 11-14 .
- Díaz, R. (2019). *Concepto de Administración y Organización Escolar . Tareas y Funciones Administrativas"*. Educa Panamá, Portal Educativo, Panamá.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, M. (2014) *Metodología de la Investigación*. sexta edición, editorial Mc Graw Hill. México 634 Págs.
- Jarrín-García., G. H.-C.-L.-M.-Z. (2022). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de Pandemia Covid -19*. Ecuador: Polo de Conocimiento (Edición núm. 67) Vol. 7, No 2.
- Lazo-Valles, V., Crócamo, D., & Farnum, F. (2023). *Impacto del Síndrome de Burnout en Docentes de la Universidad de Panamá*. Societas.Revista de Ciencias Sociales Humanísticas, Panamá.
- Martínez P, Anabella (2010) *El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. Vivat Academia núm. 112, septiembre, 2010, pp. 42-80. Madrid España.
- Monroy, Sergi (17 de noviembre de 2022) ¿Qué es el síndrome de burnout y qué lo causa en el trabajo?. Artículo APD. <https://www.apd.es/sindrome-burnout>

OMC (28 de mayo de 2019) *La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado*.

Revista médico-paciente. Organización médica colegial de España (OMC). Madrid España.

<https://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado/>

Lazo-Valles, V., Crócamo, D., & Farnum, F. (2023). *Impacto del Síndrome de Burnout en Docentes de la Universidad de Panamá*. Societas.Revista de Ciencias Sociales Humanísticas, Panamá.

Martínez P., A. (2010). *El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. Universidad de La Rioja, España.

Soborio Morales Lachner y Hidalgo M. Luis F. (2015) *Síndrome Burnout*. Medicina legal. Costa Rica vol.32 n.1 Heredia Jan. /Mar.

Sobenís O, B. G. (2017). *Análisis del Burnout en el ejercicio Docente Universitario*. Universidad Metropolitana

Vásquez R., G. (2012). *La Administración del Sistema Educativo . Visión Educativa . IUNAES* Vol. 6 N°13, Abril.