

**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN



**“EL SÍNDROME DEL DOCENTE QUEMADO Y SU INFLUENCIA EN LA
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA DE TRES (3) COLEGIOS DE
EDUCACIÓN MEDIA DEL DISTRITO DE LA CHORRERA”**

**PRESENTADO POR:
ELDA RIVERA DE BADILLO
C.I.P. 8-226-1375**

Trabajo de grado para optar por el grado de Doctora en Ciencias de la
Educación con Énfasis en Administración Educativa

PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMÁ 2026

**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN



**“EL SÍNDROME DEL DOCENTE QUEMADO Y SU INFLUENCIA EN LA
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA DE TRES (3) COLEGIOS DE EDUCACIÓN
MEDIA DEL DISTRITO DE LA CHORRERA**

**ASESORA
DRA. LUZMILA DE SÁNCHEZ**

**PRESENTADO POR:
ELDA R. RIVERA DE BADILLO
C.I.P. 8-226-1375**

PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMÁ 2026



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
DP-F-016

Acta de Defensa de Tesis
Doctorado en Educación

(Aprobado en Consejo de Investigación N°10-21, celebrado el 13 de agosto de 2021)

1. Acta N° 341
2. Nombre del Estudiante Elda Rebeca Rivera de Badillo
3. Cédula: 8-226-1375
4. Unidad Académica: Facultad de Ciencias de la Educación
5. Programa de Doctorado: Doctorado en Educación con énfasis en Administración Educativa
6. Título del Trabajo de Tesis “El Síndrome del Docente Quemado y su Influencia en la Administración Educativa de Tres (3) Colegios de Educación Media del Distrito de la Chorrera”
7. Año Académico 2025
8. Periodo Académico II Semestre
9. Abreviatura DOED819
10. Denominación de la Asignatura TESIS
11. Código de la Asignatura 28768
12. Código de Horario 9322
13. Evaluación (Completar el siguiente cuadro):

Nombres	Cargos	Calificación		Firmas
		En Número	En letra	
Luzmila Sánchez	Presidente	100	100	<i>Luzmila Sánchez</i>
Eric Prescilla	Jurado	100	100	<i>Eric Prescilla</i>
Variela Castellero	Jurado	100	100	<i>Variela Castellero</i>
Promedio	---	100	100	

14. Observaciones Generales del Jurado:

15. Firma del Estudiante *Elda Badillo*
16. Firma de Autoridades de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado:

[Firma]
Director o Coordinador de
Investigación y Postgrado o Coordinador del Programa

[Firma]
Director de Postgrado

17. Fecha del Acta: 20 de febrero de 2026

Rev.01
Agosto/2021

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, primeramente, por ser mi roca, mi amparo, mi libertador y mi refugio en todos los momentos del camino hacia la superación.

A mis madres Florentina Elena (mamá) y Emilia (abuela) hasta el cielo...

A mi esposo Félix Badillo Rangel por ser mi apoyo incondicional en cada emprendimiento profesional. Así mismo, quiero dedicar estas cortas líneas a mis hijos Félix Jr. y Félix Anel como muestra de superación y perseverancia.

A mis hermanos: Humberto (Q.E.P.D) mi principal modelo a seguir, Reynaldo (Rey), Adolfo Augusto (Fitín), Edwin A. (Pollo) y Livia B., quienes compartieron ese grado de sacrificio y abstinencia en el hogar que nos enseñó a caer y levantarnos. A mis demás hermanos Marisol, Omixia, Anayansi, Alex, Adolfo Antonio, Adolfo Abdiel e Iris como ejemplo de persistencia.

A mis amigos (as) con cariño, a quienes siempre tengo presente...

Elda R. Rivera de Badillo

AGRADECIMIENTOS

De ti dependen la riqueza y el honor; tú lo gobiernas todo. En tus manos están la fuerza y el poder, y eres tú quien engrandece y fortalece a todos. Por eso, Dios nuestro te damos gracias, y a tu glorioso nombre tributamos tu alabanza (Crónicas 29:12-13).

Agradezco a cada uno de los Doctores que con sus sabios conocimientos, orientaciones y consejos han sabido guiarnos hasta culminar esta meta profesional. En especial a mi tutora y asesora, doctora Luzmila de Sánchez, por su atinada conducción en este estudio investigativo.

A los colegios Medios del Distrito de La Chorrera: Pedro Pablo Sánchez , Instituto Profesional y Técnico y Moisés Castillo Ocaña, por la oportunidad de realizar este estudio tan valioso para la educación. De igual forma, a todas las personas que de una u otra forma contribuyeron al logro de esta investigación.

Elda R. Rivera de Badillo

RESUMEN EJECUTIVO

Desde hace más de dos décadas la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha venido advirtiendo sobre el impacto potencial de los cambios en la salud relacionados con el uso de las nuevas tecnologías y las transformaciones psicosociales en el entorno laboral. En este contexto, uno de los problemas de salud que más se ha intensificado en el espacio laboral educativo es el síndrome del docente quemado (burnout), que afecta significativamente el desarrollo del currículo en el aula y la administración de un colegio. En este sentido el objetivo de esta Investigación es: Determinar si el Síndrome del Docente Quemado influye en la Administración Educativa de los Colegios Medios Oficiales (PPS, MCO y el IPTCH del distrito de La Chorrera).

El estudio se fundamentó en el paradigma positivista con un enfoque mixto (cuantitativo-cualitativo) y un diseño de corte transversal-correlacional. La población estuvo conformada por 8 directivos y 261 docentes. La muestra real utilizada fue de 8 directivos y 156 docentes. Para la recolección de datos, se aplicaron de forma concurrente cuatro instrumentos: dos encuestas a docentes (Escala Likert) y directivos, dos entrevistas semiestructuradas a trabajadoras sociales y a un director de centro educativo.

Los hallazgos revelan una alta prevalencia de agotamiento emocional y despersonalización en el cuerpo docente. Se identificó una brecha perceptual crítica sustentada por el 62% de los directivos que reconoce la necesidad de atención socioemocional de docentes, la gestión administrativa prioriza las tareas curriculares y burocráticas sobre la salud ocupacional. Se concluye que existe una baja viabilidad estratégica percibida para el diagnóstico interno, por no poseer un instrumento de Medición Oficial. Se recomienda que el MEDUCA implemente un Sistema de Vigilancia Ocupacional con instrumentos de tamizaje obligatorios y periódicos. Los resultados deben ser centralizados por los Gabinetes

Psicopedagógicos para una intervención preventiva y no meramente reactiva. A las administraciones locales se les insta a adoptar un liderazgo transformacional que actúe como mediador de estrés, rediseñando las funciones para aliviar la carga burocrática y fomentando programas de resiliencia y bienestar docente, garantizando así la retención del talento y la excelencia del proceso enseñanza-aprendizaje.

Palabras clave: síndrome del docente quemado, estrés, agotamiento físico, bajo rendimiento

ABSTRAC

For more than two decades, the World Health Organization (WHO) has been warning about the potential health impact related to the use of new technologies and psychosocial transformations in the work environment. In this context, one of the health problems that has intensified the most within the educational workspace is the Teacher Burnout Syndrome, which significantly affects classroom curriculum development and school administration. In this regard, the objective of this research is: To determine if Teacher Burnout Syndrome influences the Educational Administration of official secondary schools (P.P.S, M.C. O, and I.P.T.CH in the district of La Chorrera).

Methodology: The study was based on the positivist paradigm with a mixed-method approach (quantitative-qualitative) and a cross-sectional-correlational design. The population consisted of 8 administrators and 261 teachers. The actual sample used included 8 administrators and 156 teachers. For data collection, four instruments were applied concurrently: two surveys (Likert Scale) for teachers and administrators, and two semi-structured interviews with social workers and a school principal.

Results and Conclusions: The findings reveal a high prevalence of emotional exhaustion and depersonalization among the teaching staff. A critical perceptual gap was identified: while 62% of administrators recognize the need for socio-emotional care for teachers, administrative management prioritizes curricular and bureaucratic tasks over occupational health. It is concluded that there is a low perceived strategic viability for internal diagnosis due to the lack of an official measurement instrument.

Recommendations: It is recommended that MEDUCA implement an Occupational Surveillance System with mandatory and periodic screening instruments. Results

should be centralized by Psychopedagogical Cabinets for preventive rather than reactive intervention. Local administrations are urged to adopt transformational leadership to act as stress mediators and promote teacher resilience programs.

Keywords: teacher burnout syndrome, stress, physical exhaustion, low performance

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
RESUMEN EJECUTIVO	vi
LISTA DE TABLAS/CUADROS.....	xiv
LISTA DE GRÁFICA.....	xviii
LISTA DE FIGURAS	xx
LISTA DE ANEXOS	xxi
INTRODUCCIÓN	xxii
CAPÍTULO N.º 1 ASPECTOS GENERALES.....	1
1.1 Situación actual del problema:	2
1.2 Planteamiento del problema	7
1.3 Objetivos.....	9
1.3.1 Objetivos Generales	9
1.3.2 Objetivos Específicos	9
1.4 Hipótesis	10
1.5 Delimitación	11
1.6 Justificación	12
1.7 Limitaciones.....	14
CAPÍTULO N° 2 MARCO REFERENCIAL Y/ O TEÓRICO	15
2.1 Estado del Arte	16
2.1.1 Origen, Evolución y Riesgo organizacional del Burnout.....	17
2.1.2. Estudios Investigativos Actuales.....	22
2.2 Marco Conceptual.....	26
2.2.1 Síndrome del Docente Quemado o Burnout	26
2.2.1.1 Síndrome del Quemado	29
2.2.1.2 Desgaste Profesional	30

2.2.2 Causas del Síndrome del Docente Quemado o Burnout	30
2.2.2.1 Síntomas.....	33
2.2.2.2 Signos físicos que afectan el cuerpo humano	36
2.2.2.3 Duración del síndrome en las personas	37
2.2.3 Prevención	38
2.2.4 Tratamiento	39
2.2.5 Instrumentos o test para identificar los Síntomas del Docente Quemado o Burnout	40
2.2.6 El estrés y la ansiedad	43
2.2.6.1 Diferencias entre el estrés y el Síndrome del Docente Quemado o Burnout.....	44
2.2.7 Administración Educativa	45
2.2.7.1 Concepto de Administración Educativa	46
2.2.7.2 Funciones de la Administración Educativa	48
2.2.7.3 Etapas de proceso de Administración	51
2.2.8 Afectaciones del Síndrome de Burnout en la administración	52
2.3. Bases Teóricas	53
2.3.1 Aportaciones Teóricas.....	53
CAPÍTULO N° 3 MARCO METODOLÓGICO	61
3.1 Diseño de la investigación	62
3.1.1 Tipo de Investigación.....	63
3.2 Definición Conceptual de las Variables	63
3.2.1 Conceptualización	63
3.4 Definición Operacionalización	64
3.5 Fuente Primaria y Secundaria.....	68
3.6 Población y muestra	68
3.6.1 Muestra	69
3.6.2 Tipo de Muestreo	70

3.6.3 Criterio de Inclusión y exclusión	71
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos y análisis de datos	72
3.7.1 Técnicas de Recolección	72
3.7.2 Instrumentos de Recolección	73
3.8 Validez y Confiabilidad	73
3.9 Procedimiento	75
3.9 Diseño Estadístico	77
CAPÍTULO N°4. RESULTADOS.....	78
4.1 Descripción de los Resultados	79
4.2 Análisis de los Resultados	79
CAPÍTULO N°5: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	171
5.1 Análisis y discusión de los Resultados	172
5.2 Conclusiones	174
5.3 Recomendaciones	177
5.4 Relación con otras Investigaciones	178
CAPÍTULO N° 6 PROPUESTA.....	184
6.1 Título de la Propuesta	185
6.2 Formulación de Objetivos	185
6.2.1 Objetivo General	185
6.2.2 Objetivos Específicos	185
6.3 Justificación	186
6.4 Descripción	187
6.5 Actividades Sugeridas	188
6.6 Recursos.....	191
6.6.1 Recursos Humanos	191
6.6.2 Recursos Materiales	192
6.7 Presupuesto.....	193

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	197
ANEXOS.....	203

LISTA DE TABLAS/CUADROS

Cuadro 1: Conceptualidad de las Variables	64
Cuadro 2: Operacionalización de las Variables	65
Cuadro 3: Distribución de la Población	68
Cuadro 4: Diseño y esquema de Muestreo.....	71
Cuadro 5: Criterio de Inclusión y Exclusión	71
Tabla 1: Sexo, Edad, Años de Servicio	80
Tabla 2: Satisfacción en el trabajo que realiza a diario en el Colegio	83
Tabla 3: Satisfacción con el sueldo que recibe como Director	85
Tabla 4: Facilidad para manejar los Grupos Docentes	87
Tabla 5: Conocimiento sobre el manejo del estrés cuando se acumula el trabajo	89
Tabla 6: Maneja con facilidad los conflictos de los docentes que se presentan en el colegio.....	91
Tabla 7: Conocimiento sobre el Síndrome del Docente Quemado o Burnout	93
Tabla 8: ¿Conoce la Prueba o Cuestionario de Maslach?	95
Tabla 9: ¿Identifica con facilidad al Docente que tiene desgaste emocional en el Colegio?.....	97
Tabla 10: ¿Al presentar un problema de desgaste emocional en el docente conoce cuál es su función como Director?.....	99
Gráfica N°10: ¿Al presentar un problema de desgaste emocional en el docente conoce cuál es su función como Director?	99
Tabla 11: ¿Brinda con frecuencia apoyo a los Docentes que presentan algún desgaste emocional en el Colegio?	101
Tabla 12: Observa actualmente en su colegio docente que presentan características de agotamiento, desgaste emocional o estrés	103
Tabla 13: ¿Existe actualmente en el colegio un programa de atención y prevención para Docentes que presentan problemas de desgaste emocional?.....	105

Tabla 14: La Dirección del Colegio planifica seminario de Higiene Mental, Habilidades Blandas u otros, para oxigenar el agotamiento de los docentes...	107
Tabla 15: ¿Conoce las funciones de la Administración Educativa?	109
Tabla16: ¿Considera que es importante atender a los Docentes que presentan síntomas del Síndrome del Docente Quemado o Burnout?	111
Gráfica N°16: ¿Considera que es importante atender a los Docentes que presentan síntomas del Síndrome del Docente Quemado o Burnout?	111
Tabla 17: ¿Los problemas emocionales, de fatiga o desgaste en docentes afectan al estudiante en su formación integral y en la calidad educativa?.....	113
Tabla 18: El MEDUCA debe ofrecer servicio de atención Docentes que se sientan estresados, agotados, con problemas emocionales o con problemas de conflictos.	115
Tabla 19: Sexo, edad Años de Servicio Docente.....	118
Tabla 20: Siente satisfacción con el trabajo que realiza a diario en el Colegio	121
Tabla 21: Siente cansancio o fatiga al realizar su trabajo en el Colegio	123
Tabla 22: Se siente satisfecho con el sueldo que recibe como Docente.....	125
Tabla 23: ¿Está estresado por el cúmulo de trabajo que realiza?	127
Tabla 24: Considera que la labor que realiza a diario demanda de mucha energía	129
Tabla 25: Recibe motivación y reconocimiento en su trabajo por su esfuerzo realizado.....	131
Tabla 26: Siente que su trabajo no es valorado por sus Colegas, Superiores o Estudiantes	133
Tabla 27: Recibe apoyo de parte del director(a) o de los subdirectores cuando se siente agotado o estresados en caso de que lo necesite.....	135
Tabla 28: Recibe apoyo de sus compañeros de trabajo cuando está agotado, cansado, si lo amerita	137
Tabla 29: Se siente siempre agotado y sin energía cuando finaliza el periodo de clases.....	139

Tabla 30: Se siente cansado emocionalmente al finalizar su labor educativa del día.....	141
Tabla 31: ¿Al planificar o elaborar una clase siente cansancio, estrés, o fatiga algunas veces?	143
Tabla 32: Se desconecta de su jornada de trabajo cuando llega a casa.	145
Tabla 33: ¿Tiene conocimiento sobre el manejo del estrés cuando acumula el trabajo?	147
Tabla 34: ¿Tiene Conocimiento sobre el Síndrome del Docente Quemado o Burnout?	149
Tabla 35: ¿Siente que la mayoría de los Estudiantes están desmotivados o apáticos?.....	151
Tabla 36: ¿El agotamiento, desgaste emocional o el estrés en Docentes afectan al estudiante en su formación integral y a la administración del Centro Educativo?	153
Tabla 37: ¿Como docente considera que debe recibir de parte de la Dirección seminarios que oxigenen el cansancio laboral como: Higiene Mental y/o Habilidades Blandas?.....	155
Tabla 38: ¿Ha escuchado sobre la prueba o el test o cuestionario de Maslach?	157
Tabla 39: ¿Estaría dispuesto a contestar el cuestionario Maslach si se prestara la ocasión?.....	159
Tabla 40: Le interesa conocer los resultados del cuestionario de Maslach cuya función le compete a la Administración del Plantel	161
Tabla 41: MEDUCA debe ofrecer programa de atención con el Gabinete Psicopedagógico para captar y atender la población docente que presenta estrés, agotamiento, desgaste emocional (Síndrome del Docente Quemado) optimizando el manejo de la administración en los Centros Educativos.	163
Cuadro N° 6: Análisis del Instrumento N°3	165
Cuadro N° 7: Análisis del Instrumento N° 4	168

Cuadro N°8: Actividades Sugeridas de la Propuesta.....	189
Cuadro N°9: Presupuesto de la Propuesta	194

LISTA DE GRÁFICA

Gráfica 1: Sexo, Edad, Años de Servicio de Directivo	81
Gráfica 2: Satisfacción en el trabajo que realiza a diario en el Colegio.....	83
Gráfica 3: Satisfacción con el sueldo que recibe como Director	85
Gráfica N°4: Facilidad para Manejar los Grupos Docentes.....	87
Gráfica N°5: Conocimiento sobre el manejo del estrés cuando se acumula el trabajo	89
Gráfica N°6: Maneja con facilidad los conflictos de los docentes que se presentan en el colegio	91
Gráfica N°7: Conocimiento sobre el Síndrome del Docente Quemado o Burnout	93
Gráfica N°8: Conoce la Prueba o Cuestionario de Maslach?.....	95
Gráfica N°9: ¿Identifica con facilidad al Docente que tiene desgaste emocional en el Colegio?	97
Gráfica N°11: ¿Brinda con frecuencia apoyo a los Docentes que presentan algún desgaste emocional en el Colegio?	101
Gráfica N°12: ¿Observa actualmente en su colegio docente que presentan características de agotamiento, desgaste emocional o estrés?	103
Gráfica N°13: ¿Existe actualmente en el colegio un programa de atención y prevención para Docentes que presentan problemas de desgaste emocional?	105
Gráfica N°14: La Dirección del Colegio planifica seminario de Higiene Mental, Habilidades Blandas u otros, para oxigenar el agotamiento de los docentes ..	107
Gráfica N°15: Conoce las funciones de la Administración Educativa?	109
Gráfica N°16: ¿Considera que es importante atender a los Docentes que presentan síntomas del Síndrome del Docente Quemado o Burnout	111
Gráfica N°17: ¿Los problemas emocionales, de fatiga o desgaste en docentes afectan al estudiante en su formación integral y en la calidad educativa?	113

Gráfica N°18: El MEDUCA debe ofrecer servicio de atención Docentes que se sientan estresados, agotados, con problemas emocionales o con problemas de conflictos	115
Gráfica N° 19: Sexo, edad Años de Servicio Docente	119
Gráfica N°20: Siente satisfacción en el trabajo que realiza a diario en el Colegio	121
Gráfica N°21: Siente cansancio o fatiga al realizar su trabajo en el Colegio	123
Gráfica N°22: Se siente satisfecho con el sueldo que recibe como Docente ...	125
Gráfica N°23: Está estresado por el cúmulo de trabajo que realiza	127
Gráfica N°24: Considera que la labor que realiza a diario demanda de mucha energía	129
Gráfica N°25: Recibe motivación y reconocimiento en su trabajo por su esfuerzo realizado.....	131
Gráfica N°26: Siente que su trabajo no es valorado por sus Colegas, Superiores o Estudiantes	133
Gráfica N°27: Recibe apoyo de parte del Director(a) o de los subdirectores cuando se siente agotado o estresado en caso de que lo necesite.....	135
Gráfica N°28 10: Recibe apoyo de sus compañeros de trabajo cuando está agotado, cansado, si lo amerita.....	137
Gráfica N° 29: Se siente siempre agotado y sin energía cuando finaliza el periodo de clases	139
Gráfica N°30: Se siente cansado emocionalmente al finalizar su labor educativa del día	141
Gráfica N° 31: ¿Al planificar o elaborar una clase siente cansancio, estrés, o fatiga algunas veces	143
Gráfica N°32 Se desconecta de su jornada de trabajo cuando llega a casa.	145
Gráfica N°33 ¿Tiene conocimiento sobre el manejo del estrés cuando acumula el trabajo?	147

Gráfica N°34: ¿Tiene Conocimiento sobre el Síndrome del Docente Quemado o Burnout?	149
Gráfica N°35: Siente que la mayoría de los Estudiantes están desmotivados o apáticos?.....	151
Gráfica N°36: ¿El agotamiento, desgaste emocional o el estrés en Docentes afectan al estudiante en su formación integral y a la administración del Centro Educativo?	153
Gráfica N°37: ¿Como docente debe recibir de parte de la Dirección seminarios que oxigenen el cansancio laboral como: Higiene Mental y/o Habilidades Blandas?	155
Gráfica N°38: Ha escuchado sobre la prueba o el test o cuestionario de Maslach?	157
Gráfica N°39: ¿Estaría dispuesto a contestar el cuestionario Maslach si se prestara la ocasión?	159
Gráfica N°40: Le interesa conocer los resultados del cuestionario de Maslach cuya función le compete a la Administración del Plantel.....	161

LISTA DE FIGURAS

Plantilla de Maslach Burnout Inventory, para detectar un posible Síndrome del Trabajador Quemado.	41
--	-----------

LISTA DE ANEXOS

Anexo N°1: Encuesta a Directores	204
Anexo N° 2: Encuesta a Docentes	207
Anexo N° 3: Entrevista a Director	210
Anexo N° 4: Entrevista a Trabajadoras Sociales	211
Anexo N°5: Consentimiento de Informado.....	212
Anexo N° 6: Actas de Validación de los Instrumentos	213
Anexo N°7: Ecuación de Búsqueda.....	216
Anexo N° 8: Matriz de búsqueda	217
Anexo N° 9: Revisión de investigaciones 2003 a 2024 en diferente Bases de Datos	218
Anexo N° 10: Ejemplos de búsqueda en diferentes Bases De Datos	219
Anexo N°11 Revistas Científicas	221
Anexo N° 12: Repositorios de Tesis Doctoral	224
Anexo N° 13 Glosario	225
Anexo N° 14 Certificación de revisión del Docente de Español	228

INTRODUCCIÓN

Los directores de los Centros Educativos del sistema educativo panameño han enfrentado en las últimas décadas diversos incidentes que han perturbado el desarrollo óptimo de los procesos institucionales. Estos problemas abarcan dificultades de infraestructura y académicas hasta serios inconvenientes con el Recurso Humano. Particularmente, los cambios de conductas en algunos docentes salen a la luz pública a través de quejas de padres de familias, estudiantes y colegas, y a menudo se manifiestan en huelgas y piqueteos en las calles. Esos problemas de comportamiento y el desgaste anímico del docente trastocan el normal desenvolvimiento del proceso de enseñanza aprendizaje, observándose en la apatía, el cansancio, la irritación, las constantes ausencias o tardanzas. Estos síntomas frecuentes son etiquetados por la Comunidad Educativa como Síndrome del Docente Quemado o Síndrome de Burnout. Tomando en cuenta lo anterior, 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 (OMC 28 de mayo de 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 se considera de suma importancia en el área administrativa y pedagógica de la institución educativa, debido al trato directo de los docentes con el recurso humano sensible que atiende que son los estudiantes. El Síndrome de Burnout conocido también como el Síndrome del Quemado es un trastorno que se manifiesta a consecuencia del estrés laboral crónico y se caracteriza por el agotamiento emocional frente al desarrollo o ejecución del trabajo.

Este síndrome del docente quemado (Burnout) afecta seriamente el normal desenvolvimiento y la productividad laboral en las instituciones educativas, razón por la cual ha sido objeto de estudio creciente en los últimos años. El sistema educativo panameño no es ajeno a esta problemática; de hecho, este trastorno psicológico atenta contra el ambiente óptimo y clima organizacional de los Centros Educativos. Dada esta realidad, surge la necesidad de analizar sus causas y proponer posibles alternativas de mejoras a esta dificultad educativa. Por lo tanto, el presente estudio aborda el tema: “El Síndrome del Docente Quemado” y su influencia en la Administración Educativa de tres (3) colegios Medios oficiales con mayor población docente del distrito de La Chorrera, provincia de Panamá Oeste”, la cual está estructurado en seis (6) capítulos que se describen a continuación.

El Primer Capítulo corresponde a lo Aspectos Generales, en él se presenta la situación actual, el planteamiento del problema, la justificación, los objetivos de la investigación (general y específicos) la delimitación (espacial) y las limitaciones que se presentaron en el momento del desarrollo de la investigación. Además, este capítulo sienta las bases para comprender cómo surge la temática, a la vez resalta la importancia del estudio. Finalmente, este apartado, funciona como una guía orientadora para la estructura y el desarrollo de los demás capítulos.

El Segundo Capítulo plantea el Marco Referencial como base sustentadora del estudio. En él se describe el Estado del Arte, el cual ofrece una síntesis de cómo se encuentra el estudio a través de los antecedentes de investigaciones relacionadas con este. Además, se definen conceptualmente las variables, distintos autores reconocidos en la materia. Así mismo, se describen las bases teóricas referente al estudio proporcionando un marco conceptual, teórico que sirve de soporte para el análisis y desarrollo de la investigación. Además, este capítulo es de vital importancia porque amplía los vacíos en el conocimiento,

facilita una visión integral y crítica que contribuye a la coherencia y rigor metodológico del trabajo.

El Tercer Capítulo presenta el Marco Metodológico, el cual ofrece la referencia completa del diseño del estudio, detalla el enfoque adoptado, el tipo de investigación elegido, la formulación de la hipótesis de investigación, así como la definición conceptual y operacional de las variables involucradas. Además, se especifica las características de la población y la muestra, estableciendo criterios claros de inclusión y exclusión. Así mismo, se describe los instrumentos de recolección de datos, procedimientos y el diseño estadístico. Este capítulo garantiza la validez y confiabilidad del estudio, permite replicar el proceso investigativo al contribuir con un análisis riguroso y sistemático.

El Cuarto Capítulo muestra los Resultados obtenidos de la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Además, se presenta de manera ordenada y clara los hallazgos alcanzados en esta investigación, Al mismo tiempo se analizan los resultados críticamente, explicando su relevancia e implicaciones en relación con los objetivos planteados. Esta información se presenta a través de tablas y gráficos que facilitan la interpretación y comparación de los datos y aporta un sustento sólido para las conclusiones y recomendaciones

El Quinto Capítulo se refiere a la Discusión de los Resultados, donde se realiza el análisis crítico y detallado de los hallazgos encontrados a partir de la investigación. En esta sección se presentan los resultados tomando en cuenta los objetivos planteados y la hipótesis formulada, estableciendo conexiones claras entre el marco teórico y los antecedentes revisados. Además, se describen las conclusiones más relevantes derivadas del análisis. Por otro lado, se enfatizan las recomendaciones concretas basadas en los hallazgos para mejorar la práctica o guiar futuras investigaciones. Así mismo se ofrece la relación del estudio con otras

investigaciones similares lo que permite identificar coincidencias, divergencias y aportes originales, enriqueciendo así el aporte científico del trabajo.

El Sexto Capítulo ofrece la Propuesta objeto de la Discusión de los Resultados del estudio como respuestas al problema planteado y como aporte significativo a este. En este apartado se presenta, además, las recomendaciones y estrategias derivadas de los hallazgos obtenidos, la cual ofrece las soluciones identificadas en el estudio contribuyendo al mejoramiento de la administración educativa.

Se espera que el presente estudio sirva de consulta a investigadores, consultores, asesores de investigación. Así mismo, se aspira a que este trabajo funcione como base teórica y práctica para futuros proyectos académicos propiciando la continuidad y profundidad del tema, al igual que motive a los investigadores al surgimiento de nuevos estudios. De igual forma se somete al análisis y valoración de este.

CAPÍTULO N.º 1 ASPECTOS GENERALES

1.1 Situación actual del problema:

Desde hace más de dos décadas la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha advertido sobre el impacto potencial de los cambios en la salud relacionados con el uso de las nuevas tecnologías y las transformaciones psicosociales en el entorno laboral. En este contexto, uno de los problemas de salud que más se ha intensificado en el espacio laboral educativo es el Síndrome del Docente Quemado (Burnout), que afecta significativamente la calidad de la enseñanza y el normal desarrollo del currículo en el aula. Su progresión conduce a una disminución crítica en el compromiso pedagógico y en la empatía con los estudiantes afectando de una u otra forma la gestión de la dirección de un centro educativo.

Soborio, Lachner e Hidalgo (2015), citado por (Ortíz P. Balbina, 2018) en su trabajo de grado señalan que:

“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 sufre”. (p.13.)

Considerando lo expresado por la OMS acerca del Síndrome del Docente Quemado que se configura como un riesgo y un obstáculo para el normal desarrollo de la formación estudiantil, afectando directamente tanto el bienestar emocional del docente como la dinámica del proceso educativo. El agotamiento y la fatiga resultantes inciden negativamente en la capacidad de los docentes para facilitar la adquisición de competencias esenciales en sus alumnos, lo que a su vez compromete la calidad de la administración educativa. Esta última debe ser una prioridad fundamental en cualquier sistema, pues juega un papel decisivo en

la provisión de condiciones óptimas para el desarrollo profesional y emocional del personal. Al garantizar recursos, apoyo psicológicos y estrategias para enfrentar los retos cotidianos, la administración se convierte en el pilar que sostiene la resiliencia docente, especialmente en contextos adversos.

A este problema psicológico y socioeducativo se sumaron nuevas aristas a raíz de la llegada del COVID -19. La pandemia provocó el aumento del estrés, el agotamiento crónico de los docentes debido al confinamiento y los cambios bruscos en las modalidades de enseñanza. Este periodo demandó una adaptación acelerada y una adecuación de las herramientas tecnológicas para la educación a distancias. En este contexto, resulta crucial analizar el papel de la administración educativa la cual debe ser flexible y proactiva para mitigar estos efectos negativos y garantizar una atención efectiva a los casos de desgaste profesional.

Así mismo, (Jarrin & Patiño, 2022) señala que la Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencias y la Cultura UNESCO (2020) advertía en su informe CEPAL-UNESCO que:

“El fenómeno socioeducativo emergente generado por la pandemia de COVID-19 a nivel mundial, produciría sería 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).

Las consideraciones presentadas por la UNESCO, sobre las consecuencias psicoafectivas generadas por la llegada del COVID-19, exigen una pausa para analizar el papel crucial que juega la administración educativa en la mitigación y atención de los problemas docentes. La pandemia acentuó inconvenientes que ya existían, como el desgaste laboral y el estrés, agravándolos con las nuevas exigencias de adaptación tecnológica y las modalidades de enseñanza remota. Estos factores han afectado profundamente tanto el ambiente laboral como las relaciones interpersonales dentro de la institución educativa. Por ello, la administración educativa asume una responsabilidad fundamental y prioritaria en la protección del bienestar del recurso humano y en el sostenimiento del estado emocional del personal en los escenarios educativos.

Tomando en cuenta las advertencias de la UNESCO, sobre los riesgos que enfrenta el docente y que afectan el ambiente laboral, la tarea preventiva adquiere una importancia crucial. En este sentido, Llorca Pellicer et al., (2021) citado en el artículo Científico de (Rojas, Santa Cruz, & Barbosa, 2021) señala que “La prevención de riesgos laborales es una tarea que deben atender las organizaciones para evitar problemas ocupacionales que impacten en la salud, el desempeño laboral y el ausentismo de los trabajadores” (p 298.). Reafirmando estas consideraciones, la prevención de riesgos conductuales y emocionales en el docente, es una tarea que demanda esfuerzo, control y un seguimiento constante por parte de la dirección de cada centro educativo.

Por su parte, el artículo científico de (Santa Cruz, Rojas, & Barboza, 2021), en referencia de lo descrito por Dos Santos S. et al. (2021) subraya una realidad crítica al referirse a que:

Esto cobra particular importancia en el contexto de las escuelas de los países latinoamericanos, donde los profesores enfrentan condiciones de

trabajo que no siempre son las adecuadas y que conducen a situaciones de estrés que pueden desencadenar consecuencias como el Síndrome de Burnout”.

En otras palabras, la falta de atención a las múltiples causas subyace de este síndrome del docente quemado (Burnout) afectando el normal desarrollo de la labor docente en los Centros Educativos. En este escenario, el administrador del recurso humano, es decir, el director del centro educativo es el principal responsable de detectar la situación o problema de conducta que presenta el docente para brindar seguimiento y atención prevención oportuna. Esta problemática es especialmente relevante en el Sistema Educativo Panameño donde a nivel local, el rendimiento académico en el aula ha sido cuestionado en las dos últimas décadas por la comunidad o el entorno, a menudo debido a las conductas docentes que comprometen directamente la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.

El nivel de dificultad conductual que presenta el docente trasciende en la formación del estudiante, la buena marcha de la organización escolar, la disciplina y el comportamiento de los grupos de estudiantes asignados, entre otros aspectos. Aunado a ello, impacta en el manejo de la administración educativa afectando las relaciones entre pares y el manejo de los estudiantes. En relación con ello, algunos investigadores consideran que la causa a estos problemas pudiera ser el Síndrome del Docente Quemado, el estrés laboral, manifestaciones más agudas o quizás el Síndrome de Burnout, lo cierto es que últimamente las quejas de los padres o acudientes sobre los docentes son recurrentes en las direcciones del colegio de las escuelas panameñas.

Otro aporte al desarrollo del tema lo plantea la doctora en psiquiatría Malaika Fagette Wilson, citada por (Sánchez, 2021) de la Policlínica presidente Remón

(PPR), de la Caja de Seguro Social (CSS) en Panamá, quien manifestó en un periódico de la localidad que:

El trastorno también conocido como “síndrome del trabajador quemado”, es consecuencia del ambiente u organización laboral que afecta la sensación de bienestar por razones como exigencias agobiantes, insatisfacción o falta de justicia laboral, que desencadenan en estrés crónico y hasta depresión. De acuerdo con lo planteado por la doctora en psiquiatría, el Síndrome del Docente Quemado o Burnout es una condición multifactorial originada por múltiples aspectos dentro del entorno de trabajo. Estos elementos, al persistir, pueden generar otros trastornos o enfermedades que deshabilitan al docente y limitan su capacidad para desempeñar eficazmente su rol y acción pedagógica en el aula de clases. En esencia, la cita subraya cómo la toxicidad organizacional se traduce en una incapacidad funcional y emocional del profesional. Las condiciones laborales y el ambiente donde trabaja el docente en el Centro Educativo son un aspecto condicionante que afecta la salud del recurso humano, si este no es muy bueno. Por su parte (Rodríguez, Guevara, & Viramonte, 2017) señalan que:

Una característica de las sociedades contemporáneas es el estrés laboral debido a las exigencias del entorno profesional. Esta situación puede causar saturación física o mental del trabajador. Bajo esta condición se generan diversas consecuencias que no solo perjudican la salud, sino también la relación con su entorno más próximo (p46).

De acuerdo con lo planteado por estos autores, este problema de saturación profesional está íntimamente relacionado con otras dificultades de índole laboral dentro del centro educativo. Estos efectos incluyen el ausentismo, el desarrollo de actitudes negativas hacia los compañeros (deterioro de las relaciones interpersonales), poca motivación y el desinterés en la educación de sus estudiantes. Todos estos elementos, en conjunto, comprometen gravemente el

perfil y competencias esenciales requeridas para el óptimo desempeño laboral y educativo del docente.

Las actitudes negativas de los docentes en el aula son frecuentes por la falta de apoyo y desatención de los supervisores locales (directores) hacia el bienestar de su equipo. Esta carencia de preocupación por el capital humano, sumada a la carga laboral adicional impuesta por la educación virtual durante la pandemia del COVID-19, ha agravado significativamente el problema del docente quemado o Síndrome de Burnout. El resultado directo de este desgaste profesional se manifiesta en la prevalencia de diversas afectaciones a la salud como el estrés crónico, la ansiedad y la depresión. A nivel institucional, esta situación repercute negativamente la calidad de la enseñanza, evidenciándose en la disminución del rendimiento académico de los estudiantes y en la persistencia de un clima de aula tenso e ineficaz.

1.2 Planteamiento del problema

Considerando lo ante expuesto, es evidente que el Síndrome del Docente Quemado o Síndrome Burnout representa un obstáculo de gran impacto que afecta negativamente el proceso de enseñanza aprendizaje. Por ello, se selecciona el tema “El Síndrome del Docente Quemado o Burnout y su influencia en la Administración Educativa” esta elección se justifica por la relevancia que el fenómeno ha adquirido en el ámbito educativo y por las severas afectaciones físicas o emocionales que sufren los docentes los cuales repercuten directamente en el desarrollo óptimo de las clases, en el manejo eficaz del capital humano de la institución educativa y en el aseguramiento de la calidad educativa. Desde esta perspectiva, se plantea la siguiente interrogante de investigación:

¿Cómo influye el síndrome del Docente Quemado o Burnout en el manejo de la Administración Educativa de los colegios oficiales de Educación Media (Pedro

Pablo Sánchez, Moisés Castillo Ocaña y el Instituto Profesional y Técnico de La Chorrera), y qué modelo de intervención administrativa es relevante para su mitigación en dicho contexto?

Así mismo surgen otras interrogantes de tipo secundarios las cuales se proceden a describir

- ¿Cuál es la percepción de los directivos acerca de la necesidad y la viabilidad de implementar instrumentos de tamizaje y diagnóstico temprano del Síndrome del Docente Quemado o Síndrome de Burnout en la gestión administrativa de sus respectivos cuerpos docentes?
- ¿Qué estrategias de intervención administrativa, basadas en la evidencia, pueden diseñarse para mitigar el Síndrome de Burnout y fortalecer el bienestar del capital humano de los colegios Medios en estudio del distrito de La Chorrera?
- ¿Qué factores organizacionales, interpersonales y de contexto laboral son los principales predictores o determinantes del desarrollo del Síndrome del Docente Quemado o Síndrome de Burnout en el cuerpo docente de Educación Media en estudio del distrito de La Chorrera?
- ¿De qué manera el Síndrome del Docente Quemado o Burnout se correlaciona con la disminución de la calidad del desempeño pedagógico y la efectividad del clima organizacional en las instituciones educativas oficiales de Educación Media en La Chorrera?
- ¿Cuál sería el modelo de intervención de acuerdo con las iniciativas o políticas implementadas en otras regiones con resultados positivos en la prevención o mitigación del Síndrome de Burnout en docentes, que podrían ser aplicadas en el contexto de La Chorrera?

1.3 Objetivos

Los objetivos son elementos que permiten establecer un vínculo con las variables y la interrogante del planteamiento del problema, las cuales ofrecen una visualización de las metas a lograr para poder dar respuesta a estas. Los objetivos planteados en este estudio son de tipo general y específico. A continuación, se describen cada uno de ellos.

1.3.1 Objetivos Generales

Determinar si el Síndrome del Docente Quemando influye en la Administración Educativa de los colegios Medios oficiales (Pedro Pablo Sánchez, Moisés Castillo Ocaña y el Instituto Profesional y Técnico de La Chorrera) con mayor población docente del distrito de La Chorrera.

Proponer un Sistema de apoyo formal y especializados (Gabinete Psicopedagógico) para la detección, atención y prevención del Síndrome del Docente Quemado basado en la evidencia recopilada y en la pertinencia contextual, orientado a fortalecer el bienestar del capital humano en los Colegios de Educación Media en estudio del distrito de La Chorrera.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Describir los factores organizacionales, interpersonales y de contexto laboral que actúan como principales predictores o determinantes del desarrollo del Síndrome del Docente Quemado o Burnout en el cuerpo docentes.
- Correlacionar el nivel de prevalencia del Síndrome del Docente Quemado o Burnout con la disminución de la calidad del desempeño pedagógico y la efectividad del clima organizacional en las instituciones educativas oficiales de Educación Media en el área de estudio.

- Señalar las estrategias de intervención administrativa, que se pueden implementar basadas en la evidencia encontradas a través de la aplicación de los instrumentos para fortalecer el bienestar del capital humano de los Colegios Medios
- Establecer el nivel de percepción de los directivos escolares acerca de la necesidad y la viabilidad de implementar instrumentos de tamizaje y diagnóstico temprano del Síndrome el Docente Quemado o Burnout en la gestión administrativa de sus cuerpos docentes.
- Proponer un sistema de apoyo formal y especializados (Gabinete Psicopedagógico) para la detección, atención y prevención del Síndrome del Docente Quemado basado en la evidencia recopiladas en los datos de los instrumentos.

1.4 Hipótesis

Las hipótesis son las guías para una investigación o estudio. (...) indican lo que se trata de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado. En efecto, tal como apuntan (Hernández Sampieri, 2014), “las hipótesis son el centro, la médula o el eje del método deductivo cuantitativo” (p. 92). Tomando en cuenta la interrogante del planteamiento del problema y el objetivo de este estudio que responden a esta investigación, se presentan la hipótesis la cual pretenden responder al problema planteado. En este sentido, la hipótesis alternativa de esta tesis corresponde a:

El Síndrome del Docente Quemando o Burnout influye en el manejo de la Administración Educativa de los Colegios Medios Oficiales (Pedro Pablo Sánchez, Moisés Castillo Ocaña y el Instituto Profesional y Técnico de La Chorrera) con mayor población docente del distrito de La Chorrera.

1.5 Delimitación

Este estudio investigativo titulado el Síndrome de Burnout en docentes y su influencia en la Administración Educativa de los Colegios Medios oficiales con mayor población del distrito de La Chorrera, considerando dentro de su amplitud, se enmarca y delimita este estudio dentro de los siguientes aspectos:

- **Delimitación Temática y Conceptual:** El estudio se ubica en el campo de la Administración Educativa y se centra específicamente en la línea de investigación: **Efectividad y aseguramiento de la calidad de los sistemas educativos y sus organizaciones**. La investigación se enfoca en analizar la relación bidireccional entre el fenómeno psicosocial del Síndrome del Docente Quemado o Burnout como factor de riesgo humano, organizacional, las estrategias de gestión y liderazgo administrativo que influyen en la calidad del desempeño y el clima institucional.
- **Delimitación Espacial o Geográfica:** Esta investigación se ubica geográficamente en la Región Educativa de Panamá Oeste, específicamente en el distrito de La Chorrera. El estudio focalizará su análisis en tres (3) Centros Educativos Oficiales del Nivel de Educación Media que posee mayor densidad poblacional docente del distrito a saber:
 - ✓ Colegio Pedro Pablo Sánchez
 - ✓ Colegio Moisés Castillo Ocaña
 - ✓ Instituto Profesional y Técnico de La Chorrera
- **Delimitación Poblacional o Muestra:** La población en estudio estará conformada por tres(3) grupos clave para el análisis de la Administración Educativa:
 - ✓ **Población Docente:** El estudio se concentrará en una muestra representativa de ciento cincuenta y seis (156) docente del turno matutino

de tres (3) Centros Educativos seleccionados.

- ✓ **Población Administrativa:** El estudio incluye a la totalidad de ocho (8) directores y subdirectores (Técnico Docentes y Administrativos de los tres (3) Centros Educativos.
- ✓ **Trabajadoras Sociales:** Dos (2) Trabajadora Sociales de la Dirección Regional de Panamá Oeste
- **Delimitación Temporal:** La ejecución del proceso de investigación de campo de recolección, análisis de datos y redacción final de la tesis se realizará en un período de 3 años. Este marco temporal está determinado por los requerimientos académicos establecidos para la culminación del programa doctoral en la Universidad de Panamá, a incluir de diciembre de 2023 a diciembre de 2025.

1.6 Justificación

La investigación aborda un vacío empírico significativo en el contexto nacional al determinar los factores organizacionales y de gestión que predicen el Síndrome del Docente Quemado o Burnout en Panamá. Sin bien en la literatura Internacional (Briones, 2019) señala que:

El docente como servidor público en el abordaje de los estudiantes, aunado a responsabilidades académicas, familiares y sociales, puede sufrir agotamiento o estrés, el cual sí no es controlado a tiempo, puede profundizarse hasta llegar a síndromes de mayor perturbación como el Burnout, el cual puede afectar su rendimiento laboral. P. 740.

Esta cita presentada por Burgos establece la correlación entre el Síndrome del Docente Quemado o Burnout y la calidad educativa, pues esta afectación directa al rendimiento no solo compromete la salud del capital humano, sino que se traduce inmediatamente en una disminución de la efectividad pedagógica, impactando negativamente la calidad del aprendizaje y el clima organizacional del

centro educativo. Por otro lado, existe una escasez de estudios que midan la influencia directa de este síndrome en los procesos de la administración educativa a nivel local pues al revisar la literatura nacional se encontró un artículo reciente de Lazo, Valles, y otros (2023) el cual abordó el tema del teletrabajo y la calidad de vida laboral en docentes universitarios de Panamá Este encontrando una relación altamente significativa entre ambas variables, su alcance no explora la clasificación entre el *Burnout* y los procesos de gestión administrativa.

Desde esta perspectiva, el estudio doctoral es necesario para trascender el diagnóstico individual del docente universitario y abordar el problema como una variable de gestión del capital humano en la Administración Educativa de la Educación Media, cerrando esta brecha de conocimiento en el contexto panameño.

En este sentido, los hallazgos de este estudio contribuirán a la **línea de investigación sobre la Efectividad y Aseguramiento de la Calidad** al proporcionar evidencias empíricas que correlacionan el desempeño pedagógico y el clima organizacional con el desgaste profesional del capital humano, enriqueciendo el marco teórico para futuras investigaciones en gestión administrativa -educativa en el país.

El estudio es de alta pertinencia social debido a la crisis de salud laboral que afecta al sector educativo, manifestada en el bajo rendimiento y las diversas afectaciones emocionales del cuerpo docente. Los resultados proporcionarán datos diagnósticos críticos que inquietan al director o líder del Centro Educativo, pues el síndrome del docente quemado o burnout trasciende a la esfera individual y se convierte en un riesgo para la buena marcha del ser humano y la formación del estudiantado. En este sentido, se ofrece un aporte práctico inmediato a los

directores porque contarán con la información valiosa y específica que le permitirá tomar decisiones fundamentales, implementar programas de investigación y promover en el centro educativo programa de vida saludable así con su responsabilidad de asegurar la calidad educativa, optimizar la gestión del personal.

El principal aporte de esta investigación doctoral radica en el Diseño de un Modelo de Intervención Administrativa Estratégica. Este modelo será el resultado de la triangulación de datos obtenidos de docentes y directivos, fundamentándose en el análisis comparado de políticas de mitigación exitosas a nivel global. Al generar una propuesta de gestión sistémica, la investigación va más allá del diagnóstico, ofreciendo una herramienta aplicable y relevante a las características del personal docente que labora en el sistema educativo del distrito de La Chorrera. Además, el estudio servirá como un antecedente metodológico crucial para futuras investigaciones que busquen analizar fenómenos psicosociales y su impacto en la administración de otras instituciones de Educación Media en Panamá Oeste.

1.7 Limitaciones

El desarrollo de la presente investigación doctoral enfrentó algunas limitaciones al fenómeno de estudio y al contexto geográfico, las cuales deben ser consideradas al momento de interpretar los resultados.

- Escasez de investigaciones que vinculen directamente el tema del Síndrome del Docente Quemado con la administración educativa, lo cual puede suponer un desafío en la adaptación contextual.
- Resistencia inicial por parte de algunos docentes para participar o completar el instrumento, debido a la naturaleza sensible y personal del tema a la hora de contestar el cuestionario para la recolección de datos. Por ello, se manejó la confidencialidad y el anonimato.

CAPÍTULO N° 2 MARCO REFERENCIAL Y/ O TEÓRICO

2.1 Estado del Arte

El agotamiento emocional, el estrés laboral crónico y la consecuente disminución del interés por el desempeño de las labores son problemas que inciden directamente en la Administración Educativa de los centros educativos, dado que estos inconvenientes no solo afectan al docente, sino que trascienden en el entorno laboral, la calidad de las relaciones interpersonales y principalmente, en la calidad educativa impartida. Para fundamentar la presente investigación doctoral y contextualizar el fenómeno, se desarrolló una revisión sistemática de la literatura existente relacionada con el tema.

Según la conceptualización metodológica, el Estado del Arte se define como una modalidad de investigación documental que permite la recopilación exhaustiva y la apropiación crítica del conocimiento existente sobre un tema, facilitando la explicación, interpretación y actualización del estudio. En este sentido, (Londoño. O. L, 2014) señala que el estado del arte es “la capacidad para explicar, traducir, interpretar y explicar las relaciones existentes entre un hecho y el contexto en el que acontece” (p. 23). Esta conceptualización coincide como muchos autores como (Guevara P., 2016) que señala que el Estado del Arte “es una investigación documental como construcción y apropiación del conocimiento” (p.168). (Betancur, 2017) señala que es una “modalidad de investigación documental que permite la recopilación de información científica (p.1). De acuerdo con ello, la revisión realizada tuvo por objetivo identificar las fronteras del conocimiento y las brechas existentes entre el fenómeno del Burnout docente y su impacto en la gestión de administración educativa. La información bibliográfica se realizó en bases de datos científicas especializadas (Redalyc, Dialnet, Scopus, Google Académico) bajo la Ecuación de Búsqueda utilizando nueve (9) palabras claves como: estrés, agotamiento, trastorno, enfermedad, desequilibrio emocional, desmotivación, cansancio, fatiga, quemado detallada en el Anexo N°7, a compartir

publicaciones en español desde 2010 hasta 2024. Los hallazgos se presentan a continuación, organizados en ejes temáticos que responden directamente a los objetivos de la investigación.

La revisión bibliográfica sistemática que abarcó desde el 2010 a 2024 (revista, y buscadores, ver anexo N°2 y N°3) reveló la alta relevancia actual del síndrome de burnout como fenómeno de estudio. Esta relevancia se evidencia en la tendencia creciente de artículos publicados entre 2020 y 2024 y la alta concentración de hallazgos en la base de datos Dialnet (108 artículos). En este sentido, la revisión proporciona una sólida fundamentación sobre el origen, concepto y características del Síndrome del Docente Quemado O Burnout, la cual en su mayoría son de carácter descriptivo/diagnóstico y se centran en el nivel superior o en el plano de la salud individual.

2.1.1 Origen, Evolución y Riesgo organizacional del Burnout

El estudio de (Soborio, 2015) describe el primer caso reportado de síndrome de desgaste profesional hecho por Graham Greens en 1961, la cual cita a (Aceves, 2006) quien señala que:

En 1974, el psiquiatra germano-estadounidense Herbert J. Freudenberger realizó la primera conceptualización de esta patología, a partir de observaciones que realizó mientras laboraba en una clínica para toxicómanos en New York y 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 (p.2).

Por su parte, (Olivares, 2017) hace referencia al concepto de Burnout como un término anglosajón que en lengua española hace referencia a:

“Quemarse por el trabajo”, fenómeno que, si bien tuvo como precursor al médico psiquiatra Freudenberg, es la doctora Maslach su principal investigadora, otorgándole a este desconocido síndrome el posicionamiento mundial como fenómeno que, insidiosa y progresivamente, afecta de manera determinante la calidad de vida de los seres humanos, visión transcultural y global (p.59).

Tomando en cuenta lo expuesto por Olivares, este problema se presenta con características específicas como: cansancio emocional, pérdida de motivación, poco interés a laboral, entre otros. En relación con la documentación revisada acerca del Síndrome de Burnout, algunas coinciden en que este problema según la Organización Mundial de la Salud (OMS) desde el 2000 era considerada como un riesgo laboral y hoy día esta misma Organización Mundial la eleva a enfermedad. En relación con ello, (Gurumendi E., 2021) sostiene que:

El Síndrome de Burnout ya era reconocido desde 2010 por la Organización Mundial de la Salud como una de las enfermedades laborales más importantes en el mundo. En 2020, dado el auge de la dolencia y sus efectos sobre los trabajadores, el síndrome entró en la lista general de la OMS, como una de las dolencias propias de la actividad de algunas profesiones específicas, aquellas que prestan servicios o cuidados a otros seres humanos (p. 257),

A lo largo de los años el Síndrome de Burnout ha sido transcendental, así lo afirma (Suleiman M., 2020), en su tesis doctoral, la cual reafirma que el Síndrome de Burnout en su protagonismo ha alcanzado en la actualidad: “La inclusión y reconocimiento oficial por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 19) como enfermedad laboral tras la ratificación de la revisión número 11 de Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas relacionados con la Salud (CIE-11)” p.6 . Así mismo (Alvarado P, 2023), también hace referencia a esta revisión de la OMS. (p.804).

Relacionando lo que sustenta la OMS acerca del Síndrome de Burnout como enfermedad, es necesario destacar que es preocupante el riesgo que este problema ocasiona al recurso humano-docente de los Centros Educativos. En este sentido, (Sobenis O, 2017), señala que:

El informe de la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 1993) reconoce que el estrés y el Síndrome de Burnout no son fenómenos aislados, sino que ambos se han convertido en un riesgo ocupacional significativo de la profesión docente, que afecta de manera muy particular al profesorado según se desprende de los datos recogidos en dicho informe procedentes de estudios epidemiológicos realizados en Europa y Norteamérica (p.3).

Con relación a lo expuesto por Sobenos, el Burnout y el estrés son un riesgo ocupacional que afectan la vida profesional del docente y por ende su ámbito laboral. De allí que (Manzano, 2020) señala que “El siglo XXI se ha caracterizado por un ritmo de vida cambiante y acelerado, especialmente con un incremento pronunciado de las exigencias laborales” (p.500). En ese mismo orden de ideas, (Sobenis 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). Si se analiza lo expuesto por estos autores, la profesión docente está continuamente en riesgo debido al ambiente de estrés que maneja. Con relación a esta problemática (Juárez P, 2021) señala que:

La labor docente empieza a estar en el ojo del huracán, debido a que los maestros se han convertido exclusivamente en transmisores de información, deviniendo así en una figura despersonalizada y fácilmente sustituible, porque se está frente a una sociedad que se ha vuelto toda una escuela y poco a poco pierden su lugar privilegiado las instituciones educativas, porque los maestros se muestran mutilados para hacer frente

a nuevos modelos educativos (p.136).

Con relación de lo descrito por Juárez sobre la labor del docente, su función se ha ampliado bajo la premisa de estar actualizado a través de la tecnología lo que ha desencadenado una despersonalización de acción formadora. En este sentido, (Lazo-Valles, Crócamo, & Farnum, 2023) señalan 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). La situación que presenta el docente bajo presión laboral según varios estudios de investigación encamina a seguir buscando o indagando para conocer cuáles son las causas y prevención ante este problema.

Con base en investigaciones de fuentes confiables, se procede a definir el Síndrome de Burnout como un concepto que se ha descrito con diferentes sinónimos, en una variedad de literaturas tal como lo describe (Gil Monte, 2003), (pág. 184) en su estudio *Burnout síndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?*, la cual señala que existe en la literatura al menos diecisiete denominaciones diferentes en español para el fenómeno, tal y como se describe a continuación.

En este grupo de denominaciones se habla de: síndrome de quemarse por el trabajo (Gil-Monte y Peiró, 1997; Gil-Monte, 2002a; Gil-Monte, 2002b), síndrome de estar quemado en el trabajo (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000), síndrome de quemarse en el trabajo (Guillén y Santamaría, 1999; Manassero, García, Vázquez, Ferrer, Ramis y Gili, 2000), síndrome de estar quemado (Da silva, Daniel y Pérez, 1999; Durán, Extremera y Rey, 2001; Flórez, 1994; López, Martín, Fuentes, García, Ortega, Cortés y García, 2000; Manzano y Ramos, 2000), síndrome del quemado (Chacón, Vecina, Barrón y De Pául, 1999; De la Fuente, De la

Fuente y Trujillo, 1997; Fuertes, Martínez, Cantizano, Gándara y De la Cruz, 1997; López et al., 2000), estar quemado (Olmeda, García y Morante, 1998; Prieto, Robles, Salazar y Daniel, 2002; Quevedo-Aguado, Delgado, Fuentes, Salgado, Sánchez, Sánchez y Yela, 1999), y quemazón profesional (Aluja, 1997), aludiendo incluso al nivel de quemazón que presentan los sujetos de la muestra (Martín, Viñas, Pérez, Luque y Soler, 1997).

La cita presentada evidencia la diversidad terminológica utilizada en la literatura científica española de Gil Monte, para referirse al Síndrome de Burnout. Esta variedad de términos, si bien puede resultar confusa para quienes se inician en el tema, refleja la evolución del concepto y su adaptación a diferentes contextos culturales y disciplinares. Así mismo, (Gutiérrez A., 2006) (p. 306). en su estudio Síndrome de Burnout, hace hincapié a varias traducciones al español entre las que se puede mencionar: síndrome de burnout, síndrome de burned out, síndrome del quemado, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del desgaste profesional y síndrome de fatiga en el trabajo. Luego de presentar las diferentes terminologías sobre el síndrome de burnout, se presenta la conceptualización por parte de (Salcedo G. L., 2020), quien señala que “El síndrome de Burnout es considerado como el estado de agotamiento del individuo, el cual le impide la realización de sus actividades de manera adecuada y por consiguiente lo conduce al fracaso y deterioro de su salud mental y emocional” (p.52).

Otra definición al respecto lo aporta (Esteras, 2016), quien señala que “El Síndrome de Burnout es definido como un estado psicológico de agotamiento, cansancio emocional y despersonalización asociado a desmotivación, baja autoestima, sentimiento de fracaso y disminución del rendimiento” (p.1178). De acuerdo con lo descrito por el autor el Síndrome de Burnout es un estado ánimo que afecta a la persona en su entorno laboral. Es una enfermedad que

actualmente está ocasionando muchos problemas en el manejo administrativamente de los Centro Educativos.

2.1.2. Estudios Investigativos Actuales

Es de suma importancia describir algunos estudios internacionales y nacionales realizados acerca del tema para ampliar, analizar, conocer ciertos aspectos que permiten fundamentar la presente investigación. A continuación, se presentan algunos de ellos de forma sintetizada.

A. Internacional

Investigaciones en contextos latinoamericanos han abordado la conexión entre el Síndrome del Docente Quemado o Burnout y la gestión institucional. A continuación, se describen algunos de ellos. (Yslado M., 2018) en su estudio doctoral titulado: *Clima laboral y Síndrome de Burnout en profesores universitarios*. Se enfocó en un estudio cuantitativo, descriptivo correlacional y transversal, con una población conformada por 206 profesores. El muestreo fue estratificado con afijación proporcional a las 11 facultades de la universidad, distribuidas a varones (79,6%) y mujeres (20,4%), nombrados (80,1%) y contratados (19,9%). Se utilizó la encuesta y como instrumentos el cuestionario Burnout para docentes universitarios (por Arqueró & Donoso, 2013), adaptado del MBI (Maslach y Jackson, 1997) y la Escala de Clima Laboral de Palma (2004), ambos con fiabilidad, validez adecuados.

Yslado, planteó como objetivo general analizar la relación funcional entre el clima laboral y el Síndrome de Burnout, en los profesores de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Este autor comparó los niveles del clima laboral en los profesores de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, según sexo, edad, estado civil, condición laboral, tiempo de experiencia laboral, número de trabajos remunerados, horas diarias laboradas en contacto con los

estudiantes. se enfocó en analizar y evaluar el Síndrome de Burnout y su relación con el clima laboral en los profesores universitarios buscando revertir los riesgos laborales de este recurso humano como lo son: las exigencias propias de la universidad, los estresores percibidos en el contexto de trabajo, dificultades financieras, sobrecarga de trabajo, malas prácticas de gestión, entre otras. Una de las conclusiones es que: Existe relación funcional entre el clima laboral, sus cinco factores con el síndrome de burnout y sus tres dimensiones, en los profesores de la UNASAM; la relación es directa y no lo contrario. Otra conclusión se refiere a que: Los profesores de la UNASAM, presentan Síndrome de Burnout de nivel promedio. Asimismo, el nivel de cansancio emocional, despersonalización y de realización personal, se encuentran a nivel promedio. Por otro lado, los autores señalan que los resultados que se obtengan emitirán las recomendaciones para mejorar la calidad de vida laboral, proponer la implementación de programas de prevención y promoción de la salud laboral.

Por su parte, (Arbulu C., 2021) en su tesis sobre: Resiliencia y Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo, presenta una investigación básica, cuantitativa, con diseño no experimental y descriptivo correlacional. Se consideró a todos los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo ciclo 2021-1, como población siendo un total de 60 docentes, por ende, la muestra estuvo conformada por la totalidad de la población docente de la universidad. Se utilizó como técnica la encuesta como un procesamiento adecuado para recoger los datos en los docentes y como instrumento el cuestionario.

El objetivo general planteado corresponde a: Evaluar la relación entre la resiliencia y Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo.

Las autoras buscaban en ese estudio evaluar la relación de las variables resiliencia y Síndrome de Burnout entorno a ciertas características específicas como, por ejemplo: las competencias personales, competencias sociales, estructura familiar, entre otras. Se concluye que existe relación significativa entre la resiliencia y el Síndrome de Burnout. Concluyeron en que el 61,7% de los docentes deben trabajar en su capacidad de resiliencia mientras que el 36,37% presentaron niveles altos de Síndrome de Burnout. Se concluye finalmente que, a medida que los docentes trabajen en su capacidad de resiliencia tendrán menor posibilidad de desarrollar el Síndrome de Burnout. En este sentido, se concluye en que el equilibrio emocional del docente es importante en el actuar educativo, ya que cada problema que afecte o aqueje al docente será un detonante más, para ser encasillado como Síndrome de Burnout, lo que requiere de mucha atención para la prevención, mejoras de las prácticas docentes y el ambiente óptimo para la administración educativa.

Otro aporte sobre el Síndrome del Docente Quemado o Burnout es presentado por (Pazos Tomalá, 2021) cuyo título es: *Modelo de gestión educativa para prevenir el síndrome de burnout en docentes de la escuela Roberto Alejandro, Chanduy Ecuador, 2020*. Para este estudio se utilizó el tipo de investigación aplicada, con enfoque cuantitativo, bajo el diseño no experimental transeccional descriptivo. Se seleccionó como población los docentes de la Escuela Roberto Alejandro Narvárez de Chanduy, que en su totalidad son veinticuatro (24) individuos. Se trabajó con la totalidad de la población como muestra. La técnica se manejó fue la encuesta, a través de un cuestionario donde se recogió información de la situación actual de la institución, el nivel de desgaste profesional docente y modos de prevención del Burnout laboral docente.

El objetivo general de la investigación es: proponer un modelo de gestión educativa basado en el liderazgo con enfoque transformacional para prevenir el síndrome del burnout en docentes de la Escuela Roberto Alejandro de la parroquia Chanduy en el año 2020. Las técnicas e instrumentos de recolección de datos permitieron recabar la información de la situación actual de la institución, el nivel de desgaste profesional docente y los modos de prevención del Burnout laboral docente, en el cual se evaluó previamente la gestión educativa que realiza el directivo dentro de la institución educativa. Los resultados o conclusiones de este estudio señala que: existe un nivel moderado de desgaste profesional con el 33,3% y el 66,7% de los docentes tienen un desgaste profesional alto, además el 62,5% indican que la gestión educativa es regular y el 37,5% indica que es buena, a partir de los resultados se debe asumir decisiones que reduzcan el nivel de Burnout en el personal docente con el objetivo de incrementar el compromiso y la productividad, por lo que la intervención es oportuna para reformar la gestión educativa de la escuela y mejorar la calidad laboral de cada uno de los profesionales de la educación.

B. Nacional

Luego de haber presentado los antecedentes de estudios investigativos a nivel internacional acerca del Síndrome del Docente Quemado o Burnout, se procede a presentar un estudio relacionado al tema, ya que la literatura registra muy pocos.

El artículo de (Lazo-Valles, Crócamo, & Farnum, 2023) sobre: *El Impacto del Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad de Panamá Este*. Para esta investigación se propuso establecer si existe relación del teletrabajo y la calidad de vida laboral en docentes universitarios. Se trata de una investigación cuantitativa de tipo descriptivo correlacional, cuya población estuvo conformada por 72 docentes universitarios que laboran bajo la modalidad de teletrabajo, a los

cuales se les aplicaron dos cuestionarios para medir ambas variables y determinar la relación entre teletrabajo y calidad de vida laboral, encontrándose que existe una relación altamente significativa entre ellas. Concluyen en que la presión laboral no solo afecta el entorno laboral de los docentes, sino que también afecta las relaciones interpersonales y su salud, las principales manifestaciones de esta patología se centran en los siguientes síntomas: fatiga, depresión, baja autoestima, irritabilidad, depresión, actitud indiferente, trastornos del sueño, tracto gastrointestinal, trastornos alimentarios, dolores musculares, obsesión, que pueden conducir a diversas enfermedades crónicas no transmisibles, como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, diabetes y cáncer.

Los antecedentes internacionales validan la hipótesis de que el Síndrome del Docente Quemado o Burnout es un problema de gestión y clima organizacional que requiere un modelo de intervención administrativa. Sin embargo, la literatura nacional carece de estudios que trasciendan el diagnóstico individual para analizar esta influencia directa en la Administración Educativa de la Educación Media, confirmando la necesidad de la presente investigación doctoral.

2.2 Marco Conceptual

Este apartado ofrece una recopilación teórica de las variables en estudio, las cuales son fundamentales para el desarrollo de la investigación. En este sentido, se ofrece a continuación la definición de una de las dos variables planteadas en esta investigación.

2.2.1 Síndrome del Docente Quemado o Burnout

El Síndrome del Docente Quemado o 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: salud, educación y trabajo social. El concepto de Síndrome del Docente Quemado o 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) citado por (Baldeón Dávila, 2023). El concepto hace referencia a rasgos distintivos del trastorno reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) tales como: el agotamiento, el deterioro de la salud física y mental de quienes lo padecen. Para profundizar en la terminología del síndrome del docente quemado o burnout, se expondrán las descripciones de varios autores que abordan esta sintomatología desde diferente ámbito, presentando similitudes o convergencia en sus enfoques.

(Lovo, 2021) señala que: "El ser humano moderno se enfrenta a condiciones prolongadas de activación ante la lucha o huida, como es el caso del estrés generado por las condiciones laborales" (p.111). De acuerdo con la cita, las condiciones o el ambiente donde labora el ser humano son situaciones o escenarios que generan en el ser humano estrés, cansancio, entre otras sintomatologías que son un detonante nocivos o perjudiciales para el logro del proceso de enseñanza y por ende para el logro de la calidad educativa. Este mismo autor define el síndrome de burnout como "la secuencia predecible de la persistencia de un estresor dentro del ámbito laboral seguido por un periodo de mal ajuste a los cambios que se harían necesarios para mantener la homeostasis psicológica del individuo" (p.112). En relación con lo planteado por el autor la homeostasis psicológica que se refiere a la autorregulación es un elemento

importante en la salud del ser humano la cual algunas veces se ve afectada por la persistencia de un estresor dentro del ámbito laboral que si no se previene o atiende puede desencadenar el Síndrome de Burnout.

Según (Martínez P., 2010) 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 la autora, 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 aporta (Álvarez, 2011) la cual señala que: “El Síndrome de Burnout, 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). De acuerdo con la cita, el Síndrome de Burnout es un padecimiento o sufrimiento de factores estresante emocionales e interpersonales que afectan al trabajo. Y en el caso de los docentes trasciende sobre la formación de calidad del estudiante.

Por su parte, (Asitimbay F., 2015) define el Síndrome Burnout como “una respuesta al grado de estrés que presenta cada docente dependiendo este de los diferentes factores que lo activen” (p.18). Al analizar la cita en trato, se puede afirmar que la mayoría de los autores consultados, coinciden en señalar que unas de las causas que infiere en este síndrome de burnout en el ser humano es el estrés por los diferentes factores que la activan. Finalmente, (Emilio Bouza, 2022) quien realiza estudios con Gil-Monte, investigador profundo del Síndrome de

Burnout, enfoca el tema como síndrome de quemarse en el trabajo, la cual manifiesta que:

El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) o “Burnout” es un problema de salud que puede afectar a profesionales de todo tipo, pero muy especialmente a aquellos cuya actividad guarda relación con el cuidado de seres humanos. p. 92).

De acuerdo con el autor, la problemática incide en todos los profesionales que interactúan directamente con seres humanos. La situación ha escalado hasta ser un obstáculo significativo para las instituciones, particularmente en el sector público panameño. Específicamente, en el Sistema Educativo, el impacto en el desempeño del docente se traduce de manera directa en el deterioro del rendimiento académico y por ende en la administración del plantel.

2.2.1.1 Síndrome del Quemado

El concepto síndrome de quemarse o estar quemado, también se refiere al Síndrome de Burnout y hace referencia a la cronificación del estrés laboral en el recurso humano profesional. Por su parte, (Navarrete Astudillo., 2021) define el síndrome del quemado como: “La fatiga crónica, la ineficacia y negación de lo ocurrido son respuestas prolongadas atribuidas al síndrome de estar quemado por el trabajo” (P.23). Al analizar la definición proporcionada por Navarrete, se puede inferir que el síndrome de quemarse presenta muchas condicionantes negativas que afectan las actitudes y sentimientos de las personas debido al estrés laboral crónico a que está expuesto el trabajador.

Otro aporte a este concepto lo proporciona (Alvarez A., 2014), la cual señala que “El síndrome de estar quemado se presenta entre profesionales de los servicios sociales, resultado del estrés cotidiano de estar en contacto con las personas enfermas” (p.14). En referencia con lo planteado por el autor, el síndrome de estar

quemado se manifiesta en un servidor o trabajador, al estar también contacto con personas enfermas.

2.2.1.2 Desgaste Profesional

El desgaste profesional considerado como Síndrome de Burnout es un padecimiento de los profesionales que se caracteriza por una respuesta prolongada de estrés ante algunos aspectos estresantes emocionales e interpersonales adquiridos en el ambiente laboral. Por su parte (Beretta, 2009) señala que:

“Los españoles han traducido burn out por "achicharramiento", nombre poco feliz porque parece referirse más a incapacidad que a desgaste. El nombre literario que ha sido prestado de la literatura a la ciencia sobre este síndrome es el "síndrome de Tomás". Esto alude a uno de los personajes centrales de la novela de Milan Kundera "(P.1).

Según las consideraciones aportadas por el autor acerca del desgaste profesional se puede decir que la explicación acerca del síndrome del desgaste es ilustrado por la novela de Milán Kundera la cual evidencia la pérdida de la autoestima. Es decir, desgaste profesional puede considerar la consecuencia de un riesgo psicosocial y de una carga psíquica estrechamente relacionada con el entorno laboral, los cuales repercuten la salud física y mental.

2.2.2 Causas del Síndrome del Docente Quemado o Burnout

Tomando en cuenta la definición de la OMS en el año 2019 sobre el Síndrome de Burnout la cual señala que es el resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo se puede decir que el Burnout 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.

Para ampliar un poco acerca del tema se describen las causas del Síndrome de Burnout dentro del ámbito laboral la cual se manifiestan con fatiga o cansancio que algunas veces se puede reparar con días de descansos, sin embargo, algunos padecimientos trastocan la salud psicológica, que debe ser atendida.

El estrés laboral es una base óptima para el desarrollo del Burnout, al cual se llega por medio de un proceso de acomodación psicológica entre el trabajador estresado y el trabajo estresante según (Chermiss, 1980), citado por (Forbes, 2011) (P.2). En este proceso se distinguen tres fases:

- Fase de estrés: en la cual se da un desajuste entre las demandas laborales y los recursos del trabajador.
- Fase de agotamiento: en la cual se dan respuestas crónicas de preocupación, tensión, ansiedad y fatiga.
- Fase de agotamiento defensivo: en la cual se aprecian cambios en la conducta del trabajador, tales como el cinismo, entre otras muchas de carácter nocivo.

El principal detonante del Síndrome del Burnout según (Monroy, 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 esa 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 el trabajo no permite disfrutar de periodos de descanso de calidad a nivel individual y en el entorno familiar y personal cualquier carga o dificultad que se presente es poco tolerada 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 se tienen 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.

2.2.2.1 Síntomas

Los síntomas causados por el Síndrome Burnout son el resultado de la acumulación gradual de emociones negativas respecto a la carrera profesional. En este sentido, se tomó del estudio de (Ruedas & Clara, 2018) (p.22) lo planteado por Carrillo Esper, et al, acerca de los síntomas que presentaban el personal de salud para conocer la panorámica de los sintomatológica con este personal que atiende a personas al igual que el docente:

- **Psiquiátricos.** Deterioro progresivo y encubierto de la persona, como depresión y ansiedad crónicas, trastornos del carácter, suicidio, disfunciones familiares graves (violencia) y adicciones (incluida la adicción al trabajo).
- **Somáticos.** Cuadro de estrés con expresiones variadas de tipo muscular, endocrino, nervioso, circulatorio y otros cuadros psicósomáticos.
- **Organizacionales.** Se refiere al deterioro en las relaciones laborales que provoca distintos tipos de efectos, como el empobrecimiento del desarrollo

profesional, rivalidad, individualismo, fallas operativas reiteradas, desmotivación e inconformismo.

Dentro de las diferentes actividades profesionales que desempeña puede tener las siguientes conductas:

- **Ausencia de compromiso emocional.** Se refiere a la pérdida de contacto relacional, que puede manifestarse en un trato distante, mal manejo de la información y falta de respuesta a las emociones del otro.
- **Disociación instrumental extrema.** Se relaciona a las conductas automáticas y rígidas, como: comunicación unidireccional, exceso de pedido de estudios, repetición de discursos automatizados, uso exclusivo de lenguaje técnico e intervenciones innecesarias.
- **Embotamiento y negación.** Se refiere a la falta de conciencia del propio estado de agotamiento e irritación constantes que se manifiestan en conductas interpersonales oposicionistas, actitudes descalificadoras, intervenciones hipercríticas y carencia de registro de autocrítico.
- **Impulsividad.** La persona pasa a la acción a través de conductas reactivas de enojo, confrontaciones reiteradas con colegas, pacientes y maltrato al personal paramédico.
- **Desmotivación.** Es la pérdida de autorrealización y baja autoestima, que puede traducirse en falta de sostén de los tratamientos, falta de iniciativa y constancia en las tareas de equipo, ausencias, impuntualidad y poca participación o no inclusión en proyectos.

Otros síntomas generales que manifiesta el Síndrome de Burnout son:

- Falta de energía.
- Agotamiento físico, mental y/o emocional.

- Distanciamiento mental del puesto de trabajo y de los compañeros.
- Disminución de la productividad laboral y de la concentración.
- Altos niveles de estrés.
- Sensación de fracaso y frustración porque el trabajo no sale como estaba planeado.
- Incapacidad para desconectar del trabajo estando en casa.
- Dolores musculares y de cabeza.
- Dificultad para conciliar el sueño.
- Problemas cutáneos.
- Pérdida de peso.
- Fatiga visual.
- Mareos.
- Taquicardia.

Otra clasificación de signos y síntomas que presenta el síndrome de burnout comunes en el individuo según (Antonieta G., 2016) son:

- Signos psicosomáticos: cansancio, agotamiento, malestar general, trastornos del sueño, fatiga crónica, tensión muscular, desordenes gastrointestinales, taquicardia, hipertensión, cefaleas, etc.
- Alteraciones conductuales: menor capacidad de trabajo, despersonalización en la atención al cliente, absentismo laboral, creación de situaciones conflictivas, adicciones (tabaco, alcohol...), cambios bruscos de humor, etc.
- Alteraciones emocionales: mayor irritabilidad, distanciamiento afectivo, menor grado de concentración, ansiedad, desorientación, baja autoestima, sentimientos depresivos, de culpabilidad, insatisfacción; es decir, un agotamiento de la energía y de los recursos emocionales del afectado.
- Alteraciones sociales y/o de relaciones interpersonales: actitudes de desconfianza, apatía, cinismo e ironía, hostilidad, suspicacia, especialmente

hacia los receptores del servicio prestado, y poca verbalización en las interacciones con tendencia al aislamiento, tanto laboral como familiar.

El autor señala que la pérdida del control de la situación deriva un creciente desinterés por el quehacer y obligaciones diarias. Si esta situación perdura en el tiempo se pondrán de manifiesto, paralelamente a las alteraciones psíquicas que lo caracterizan, alteraciones psicósomáticas que repercutirán negativamente en la salud física de la persona afectada. Clínicamente, cuando se manifieste en toda su magnitud, llegará a ser incapacitante para el ejercicio de la actividad laboral.

2.2.2.2 Signos físicos que afectan el cuerpo humano

Las afectaciones del Síndrome de Burnout en el cuerpo humano son bastantes evidentes, pues sus manifestaciones se caracterizan por presentar los siguientes síntomas

- Sentimiento de agotamiento, fracaso e impotencia.
- Baja autoestima.
- Poca realización personal.
- Estado permanente de nerviosismo.
- Dificultad para concentrarse.
- Comportamientos agresivos.
- Dolor de cabeza
- Taquicardia.
- Bajo rendimiento.
- Absentismo laboral.
- Aburrimiento.
- Impaciencia e irritabilidad.
- Comunicación deficiente.

2.2.2.3 Duración del síndrome en las personas

De acuerdo con el nivel de agotamiento que presenta la persona con Síndrome de Burnout, la recuperación puede llevar días, meses o incluso años. La duración de su agotamiento, la intensidad de su agotamiento y la velocidad con la que elimina o enfrenta los desencadenantes del agotamiento determinan cuánto tiempo necesita para recuperarse del agotamiento. La Dra. Sahar Yousef (2022) especialista en neurociencia cognitiva, Universidad de California en Berkeley, señala que:

Por desgracia, el agotamiento ha aumentado ininterrumpidamente desde mayo de 2020 hasta alcanzar un nivel crítico. En la actualidad, las personas y las organizaciones están encaminadas al fracaso, ya que el agotamiento genera un estado de ánimo desfavorable en el equipo, se cometen más errores y las personas están menos comprometidas con el trabajo (Martins, 2022).

De acuerdo con lo planteado por la doctora Yousef, si no se presta atención sobre el mal que aqueja a las instituciones, estas irán encaminada al fracaso laboral. Por ello, la asistencia que preste quien dirige la administración será vital y de gran ayuda al recurso humano. Es decir, al referirse a la administración de un centro educativo es importante captar u observar una conducta extraña en el docente se debe alertar al compromiso de ayuda inmediata.

Para recuperar la confianza y entrega en el trabajo, y salir del Síndrome de Burnout laboral se debe seguir las siguientes recomendaciones:

- Visita al médico y cuida tu salud.
- Planifica tu jornada laboral, establece prioridades laborales y personales.
- Recupera la inspiración.
- Siempre da tiempo a tu recreación y realiza actividades que te apasionen.
- Comunicación.

- Fija horarios establecidos.
- Aprende a decir “NO”

El Síndrome de Burnout no es irreversible y puede solucionarse. Es decir, hay que tomar conciencia del problema y tomar decisiones en los cambios del entorno, además, recurrir a la consulta psicológica y/o psiquiátrica. Otra recomendación al respecto es incorporar el coaching laboral para afrontar las situaciones que sean eficaces.

2.2.3 Prevención

La prevención del síndrome del trabajador quemado debe comenzar en la empresa del empleado. La primera medida que hay que tomar es evaluar las situaciones que generan el estrés y la ansiedad en el trabajador y tomar las decisiones y las medidas adecuadas para intentar reducirlo.

Para ello, debe mejorar la organización y proveer de herramientas necesarias para que el trabajador pueda realizar sus tareas de forma adecuada y no tenga tanta sobrecarga laboral.

Dentro de las actividades para prevenir el Síndrome de Burnout están:

- Individual
 - ✓ **Ejercicios físicos:** Realizar ejercicios físicos que ayuden a descargar la tensión, como, por ejemplo: caminatas diarias.
 - ✓ **Conectar con el ahora:** Conectarse con momentos de relajación como ejercicio de meditación, respiración, yoga.
 - ✓ **Generar encuentros con los seres queridos:** Organizar encuentros con familiares o amigos al aire libre.
- A nivel de Organización o de Empleado:

- ✓ **Evitar la sobre carga del trabajo:** Distribuir de forma adecuada y equitativamente las funciones, actividades y responsabilidades.
- ✓ **Facilitar la ejecución de tareas diarias:** Facilitar las herramientas necesarias que necesita el colaborador para realizar sus funciones como, por ejemplo: la tecnología, capacitaciones para actualizar, para reforzar la autoestima.
- ✓ **Promover programas de rutina saludable:** Estimular hábitos saludables, mejorar el bienestar integral de los trabajadores para aumentar la productividad
- ✓ **Flexibilizar los turnos y horarios de trabajos:** Esto mejora la predisposición de los empleados.
- ✓ **Realizar evaluaciones periódicas del estrés:** Esto permite conocer la capacidad del empleado, además, su adaptación al grupo y su rendimiento laboral.

2.2.4 Tratamiento

El síndrome de Burnout debe abordarse de forma global, con iniciativas que incluyan desde cambios organizativos en la empresa hasta tratamiento psicológico. En el plano individual, el tratamiento psicológico de los afectados debe centrarse en los siguientes aspectos:

- Psicoeducación y autoconocimiento. Conocer el Burnout y los factores que lo originan, así como las circunstancias que están detrás de cada caso particular.
- Aprender a afrontar el estrés. Mediante técnicas de relajación y respiración, así como con terapia psicológica cognitivo-conductual.
- Ajustar las expectativas a la realidad.
- Mejorar la autoestima.
- Trabajar la resiliencia y el asertividad

- Hábitos saludables. Una alimentación sana, abandonar el tabaco, el alcohol, otras drogas y la práctica regular de ejercicio físico son fundamentales para afrontar el estrés y contribuyen a la salud mental.

En los casos en los que el afectado padezca depresión y ansiedad, deberá someterse al tratamiento farmacológico que le prescriba el médico.

2.2.5 Instrumentos o test para identificar los Síntomas del Docente Quemado o Burnout

Este síndrome lo definió el psicoanalista Herbert Freudenberger en 1974, al observar que voluntarios que trabajaban con toxicómanos experimentaban un gran agotamiento y desmotivación tras un largo periodo de tiempo de voluntariado. Actualmente, el Síndrome del Burnout es considerado una de las patologías más frecuentes en el ámbito laboral y puede afectar a cualquier profesional.

Según (Dávila, 2016), la escala más usada para el diagnóstico del Síndrome de Burnout es la desarrollada por Maslach y Jackson, un cuestionario de medida denominado Maslach burnout inventory (MBI), en los años ochenta (Maslach, Jackson, Leite, 1996) el cual consta de 22 preguntas con un tiempo de realización de entre 10-20 min con 3 dominios principales: Cansancio emocional, despersonalización y rendimiento laboral.

El paciente o usuario debe otorgar a cada componente de la escala una puntuación del 0 al 6, donde:

0 = Nunca

1 = Pocas veces al año o menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Unas pocas veces al mes o menos

4 = Una vez a la semana

5 = Pocas veces a la semana

6 = Todos los días

**PLANTILLA DE MASLACH BURNOUT INVENTORY, PARA DETECTAR UN
POSIBLE SÍNDROME DEL TRABAJADOR QUEMADO.**

Test Maslach Burnout Inventory (MBI)								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
2	Me siento cansado al final de una jornada laboral	0	1	2	3	4	5	6
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada laboral	0	1	2	3	4	5	6
4	Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes/usuarios	0	1	2	3	4	5	6
5	Creo que trato a algunos pacientes/usuarios como objetos impersonales	0	1	2	3	4	5	6
6	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo	0	1	2	3	4	5	6
7	Trato muy eficazmente los problemas personales	0	1	2	3	4	5	6
8	Me siento quemado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de otras personas	0	1	2	3	4	5	6
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	0	1	2	3	4	5	6
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
12	Me siento muy activo	0	1	2	3	4	5	6
13	Me siento frustrado en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14	Creo que estoy trabajando demasiado	0	1	2	3	4	5	6

Fuente: Dávila, Fabian y Nevado Natalia (2016) Validación de *Burnout screening inventory* en personal de formación del área de la salud

15	En realidad, no me preocupa lo que ocurre a alguno de mis pacientes/usuarios	0	1	2	3	4	5	6
16	Trabajar directamente con las personas me produce estrés	0	1	2	3	4	5	6
17	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
18	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	0	1	2	3	4	5	6
20	Me siento acabado	0	1	2	3	4	5	6
21	Trato los problemas emocionales con mucha calma en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
22	Siento que los pacientes/usuarios me culpan por algunos de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6

Fuente: Dávila, Fabian y Nevado Natalia (2016) Validación de *Burnout screening inventory* en personal de formación del área de la salud

Luego de haber aplicado el instrumento con las 22 preguntas, se suman los resultados. En esta oportunidad se procede a describir la clasificación de las dimensiones.

- **Cansancio emocional**, presente en los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20.
Puntuación máxima: 54
- **Despersonalización**, presente en los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Puntuación máxima: 30
- **Realización personal**, presente en los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21.
Puntuación máxima: 48

Además, al aplicar el test, es imprescindible saber interpretar los resultados y valorar si el profesional sufre el síndrome del burnout. Para ello, se requiere de un especialista con conocimiento en el tema. Según lo establecido, si se obtienen puntuaciones altas en las dimensiones de cansancio emocional y

despersonalización (por encima de 34 puntos) y una baja puntuación en la realización personal, se considera que el profesional padece Burnout.

2.2.6 El estrés y la ansiedad

El estrés y la ansiedad son situaciones que si no se le presta la debida atención pueden ocasionar el padecimiento del Burnout. (Legg, 2021) señalan que “El estrés es cualquier demanda impuesta a tu cerebro o cuerpo físico. Las personas pueden reportar sentirse estresadas cuando se les imponen múltiples obligaciones”. Por otro lado, (Sierra J., 2003) señalan que: “La ansiedad es una parte de la existencia humana, todas las personas sienten un grado moderado de la misma, siendo ésta una respuesta adaptativa. La ansiedad sigue siendo un tema de gran importancia para la Psicología”. Al analizar los dos conceptos existe confusión pues bajo los mismos se han englobado diversos conceptos en el campo de la Psicología.

Los síntomas físicos comunes, según (Legg, 2021) incluyen:

- Dolor de estómago
- Tensión muscular
- Dolor de cabeza
- Respiración acelerada
- Ritmo cardíaco rápido
- Sudoración
- Temblores
- Mareos
- Micción frecuente
- Cambios en el apetito
- Problemas para dormir
- Diarrea

- Fatiga

Continúa afirmando este autor que el estrés y la ansiedad pueden causar síntomas mentales o emocionales, además de los físicos. Estos pueden incluir: sentimientos de fatalidad inminente

- Pánico o nerviosismo, especialmente en entornos sociales
- Dificultad para concentrarse
- Ira irracional
- Intranquilidad

El estrés y la ansiedad son términos que a veces se consideran sinónimos. Sin embargo, son bien diferentes, aunque en algunos casos se manifiestan con síntomas muy próximos y parecidos.

2.2.6.1 Diferencias entre el estrés y el Síndrome del Docente Quemado o Burnout

Es evidente que muchas personas en cualquier instante han sufrido alguna vez en su vida de estrés, pero una vez que este estrés empieza a transformarse en Burnout, entonces acaba siendo algo mucho más problemático. Por lo tanto, es imprescindible identificar el Burnout a tiempo, así como combatir los síntomas de Burnout tan pronto sea posible.

(Aguirre, Gallo, & Ibarra A. y Sánchez G, 2018) señala que

Los períodos repetidos de estrés suelen preceder al Síndrome de *Burnout*, traducido como *quemarse por el trabajo*, que resulta de la interacción de variables del entorno laboral y personal aludiendo a una serie de síntomas y sentimientos asociados al estrés laboral.

De acuerdo con lo señalado por los autores, el estrés laboral puede llevar a la persona a padecer del Síndrome de Burnout si no se presta la debida atención.

Esto quiere decir, que se debe ofrecer al personal de una institución un entorno laboral óptimo para mejorar el estrés.

A diferencia del estrés entendido como acto natural que en la medida adecuada nos puede impulsar a progresar, el Burnout es negativo y nos hace declinar. Mientras el trabajador estresado se siente muy vinculado a los problemas, el trabajador quemado hace todo lo posible para separarse de ellos, y mientras el primero siente acelerado su ritmo de trabajo, el segundo se siente denso y tardo en ese aspecto.

2.2.7 Administración Educativa

Una vez analizadas las principales consideraciones teorías y las aportaciones distintos investigadores sobre la variable anterior, el foco de este trabajo se desplaza hacia la administración Educativa. Este concepto será examinado en el marco del mano del liderazgo ejercido por el director del centro educativo. A modo de preámbulo se presenta un resumen histórico de la disciplina administrativa para comprender su evolución y aplicación en el ámbito educativo.

La Administración tiene su origen en el siglo XX con las llamadas ciencias administrativas de las cuales surgieron dos corrientes la Teoría de la Administración Científica impulsada por Frederick Taylor en Estados Unidos quien elaboró un método para estudiar los tiempos y movimientos en el trabajo y la Teoría clásica de la organización por Henrri Fayol en Europa quien definió el acto de administrar como: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Ambos han sido los pioneros del acto de administrar una empresa o una institución. El aporte de Taylor y Fayol han fundamentado las teorías de la administración, que a lo largo de los años han ofrecido una serie de acciones a seguir para dirigir de la mejor manera una empresa o institución.

(Martínez A., 2012) al respecto de la administración, señala que:

La administración es un campo amplio que nos permite entender el funcionamiento de una institución educativa, nos remite a observar la organización, la dirección y el buen manejo de la misma, desde un adecuado uso de los recursos que componen a cualquier organización con enfoque financiero y de servicios (p.10).

De acuerdo con la cita anterior, la administración desde el punto de vista de la educación se refiere a las acciones o funciones que realiza un director de un Centro Educativo para gestionar y facilitar todos los procesos que necesita la institución para poder operar. Dentro de su proceso, la administración educativa dirige y administra el recurso humano, financiero y materiales como acciones fundamentales.

Por su parte, (Contreras Bello, 2011) señala que el concepto administrativo en el campo educativo “Desborda el ámbito empresarial y amplía sus acciones a actividades propias de la dinámica educativa, tales como, los procesos, proyectos, prácticas y estrategias pedagógicas que hacen posible el acto educativo en función de la educación en el contexto político” (p.92). De acuerdo con lo planteado por el autor, la administración educativa va encaminada a dirigir, orientar y ordenar los esfuerzos para lograr el manejo de todos los recursos encomendados en la dirección de una institución.

2.2.7.1 Concepto de Administración Educativa

A fin de establecer la conceptualización de administración educativa se procede a la revisión de varias definiciones claves propuesta distintos autores. En este sentido (Osco, 2015) conceptualiza el término administración educativa como:

La administración educativa es un proceso de actividades que consiste en la planificación, organización, dirección y control que se ejecuta para el

logro de objetivos mediante el uso de recursos humanos, materiales y financieros, considerándose también como un conjunto de funciones o roles que desarrollan los administradores educativos como ser la información, la decisión y las relaciones interpersonales con la comunidad educativa (p. 27).

De acuerdo con lo planteado por Osco, la administración educativa es un proceso de actividades que involucra muchos elementos, los cuales se ejecutan para dar respuestas a las necesidades o responsabilidades establecidas por la institución con el fin de lograr de tomar decisiones en las metas trazadas. Por su parte, (Pineda Henao, 2018) señala que la administración es:

Una ciencia, una técnica y un arte. Ciencia porque se basa en principios, reglas y leyes que sirven para explicar e investigar las causas de ciertos efectos en las organizaciones; técnica, gracias a la combinación en el uso de herramientas o instrumentos administrativos con la habilidad de las personas para usarlos, y finalmente, arte puesto que resalta el papel de la experiencia, el talento personal y la tolerancia el fracaso. (pp.114-120).

De acuerdo con lo planteado por Pineda y Tello la administración es una técnica porque utiliza herramientas e instrumentos administrativos para resolver y es un arte porque resalta el talento y la creatividad de las personas al realizar sus acciones o funciones.

Otra definición al respecto la ofrece (Rico, 2016.) la cual señala que la Administración Educativa es: “Entendida como un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan” (p.57). Tomando en cuenta el planteamiento de Rico, acerca de la administración se puede decir, que esta

disciplina es un proceso organizado encaminado a perfeccionar procedimientos bajo sus órdenes para intentar alcanzar los objetivos y metas trazadas.

Para (García, 2023) citado por Torres, Alfonso (2021)

“La administración dentro de la educación son necesarios para el buen funcionamiento de las instituciones educativas, ya que se constituyen como organizaciones que se orientan a futuro, por lo tanto, requieren de un proceso administrativo que permita el cumplimiento de objetivos institucionales, el uso adecuado de recursos y la organización de elementos, que, en definitiva, aportan al crecimiento y fortalecimiento de la institución educativa.” (p21).

A igual que los demás autores, García afirma que la administración educativa orienta la administración por ser un proceso como que permite el cumplimiento de los objetivos propuestos.

2.2.7.2 Funciones de la Administración Educativa

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:** 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 tienen 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 tienen 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 administrativo, 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 la 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 con las diferentes funciones que realizará 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 debido a 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.

2.2.7.3 Etapas de proceso de Administración

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).

- **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:** 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:** 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:** 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.

2.2.8 Afectaciones del Síndrome de Burnout en la administración

El padecimiento de estrés laboral y el Síndrome de Burnout en docentes de los Centros Educativos generan consecuencias negativas, ya que no solo disminuye la productividad, sino que también aumenta el ausentismo y la posibilidad de accidentes laborales. Así mismo, este padecimiento afecta la imagen de la organización, 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 los especialistas, 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.

2.3. Bases Teóricas

Para fundamentar el estudio sobre el Síndrome de Burnout y el aseguramiento de la calidad educativa, se ha hecho una revisión bibliográfica de textos, revistas, artículos, estudios investigativos sobre las teorías que aportan y amplían este trabajo investigativo. Para ellos, se tomará en cuenta las variables de estudios con cada uno de sus subtemas como complementos de esta tesis.

2.3.1 Aportaciones Teóricas

El término Burnout se acuñó desde 1976 y se empezó a utilizar a partir de 1977, tras la exposición de Maslach ante una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, en la que conceptualizó el síndrome como el desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos.

El concepto Burnout ha dado lugar a muchas discusiones y confusiones de acuerdo con ciertos elementos que intervienen en él. Según (Martínez P., 2010), como, por ejemplo:

- **El estrés general:** es un proceso psicológico que conlleva efectos positivos y negativos, mientras que el Burnout sólo hace referencia a efectos negativos para el sujeto y su entorno.
- **La fatiga:** el Burnout se caracteriza por una recuperación lenta y va acompañada de sentimientos profundos de fracaso mientras que en la fatiga física la recuperación es más rápida y puede estar acompañada de sentimientos de realización personal y a veces de éxito.

- **Depresión:** se ha confirmado que la depresión tiene una correlación significativa con el Cansancio Emocional, pero no con las otras dos dimensiones del Burnout como son la baja realización personal y la despersonalización o cinismo. Uno de los síntomas más destacados de la depresión es el sentimiento de culpa, mientras que en el Burnout los sentimientos que predominan son la cólera o la rabia (Manassero & Cols., 2003; Mingote, 1997; Pines, 1993; Warr 1987; Meier, 1984).
- **Tedio o aburrimiento:** términos utilizados en diversas situaciones, la cual se le ha dado diferentes significados. El Burnout es generado por repetidas presiones emocionales, mientras que el tedio o aburrimiento puede resultar de cualquier tipo de presión o falta de motivación o innovación en el ámbito laboral del sujeto, pero apoyan que ambos términos son equivalentes cuando el fenómeno es consecuencia de la insatisfacción laboral.

Estudios realizados por Gil-Monte y Peiró (1997), descritos en las investigaciones de (Martínez P., 2010) categorizan los modelos etiológicos del Síndrome de Burnout en cuatro tipos de líneas de investigación: Teoría Sociocognitiva del Yo, Teoría del Intercambio Social, Teoría Organizacional y Teoría Estructural:

1. **Modelos etiológicos basados en la Teoría Sociocognitiva del Yo.** En estos modelos las causas más importantes son:
 - ✓ **Las cogniciones** influyen en la forma de percibir la realidad, pero a la vez estas cogniciones se modifican por sus efectos y consecuencias observadas.
 - ✓ **El empeño** para la consecución de objetivos y las consecuencias emocionales de las acciones están determinadas por la autoconfianza del sujeto. Es evidente que estos modelos etiológicos dan gran importancia a las variables del self, como ser, la autoconfianza,

autoeficacia, autoconcepto, etc. entre ellos se encuentra el Modelo de Competencia Social de Harrison (1983), el Modelo de Pines (1993), el Modelo de Cherniss (1993) y el Modelo de Thompson, Page y Cooper (1993).

- **Modelo de competencia social de Harrison (1983):** se basa en la competencia y eficacia percibida para explicar la "competencia percibida" como función del SB. Este explica que gran parte de los profesionales que empiezan a trabajar en servicios de asistencia tienen un grado alto de motivación para ayudar a los demás y de altruismo, pero ya en el lugar de trabajo habrá factores que serán de ayuda o de barrera que determinarán la eficacia del trabajador.
- **Modelo de autoeficacia de Cherniss (1993):** Para Cherniss, la consecución independiente y exitosa de las metas aumenta la eficacia del sujeto. Sin embargo, la no consecución de esas metas lleva al fracaso psicológico; es decir, a una disminución de la autoeficacia percibida y, por último, al desarrollo del Burnout. Por otro lado, los sujetos con fuertes sentimientos de autoeficacia percibida tienen menos probabilidad de desarrollar el Burnout, porque experimentan menos estrés en situaciones amenazadoras; ya que éstos creen que pueden afrontarlas de forma exitosa.
- **Modelo de Thompson, Page y Cooper (1993):** Thompson et al. destacan cuatro factores implicados en la aparición del Burnout, y señalan que la autoconfianza juega un papel fundamental en ese proceso. Los cuatro factores son:

- ✓ Las discrepancias entre las demandas de la tarea y los recursos del sujeto.
- ✓ El nivel de autoconciencia.
- ✓ Las expectativas de éxito personal.
- ✓ Los sentimientos de autoconfianza. Estos autores plantean que, tras reiterados fracasos en la consecución de las metas laborales junto con altos niveles de autoconciencia, de las discrepancias percibidas o anticipadas entre las demandas y recursos, se tiende a utilizar la estrategia de afrontamiento de "retirada mental o conductual" de la situación amenazadora. Un patrón de retirada serían las conductas de despersonalización. Estas estrategias tienen como objetivo reducir las discrepancias percibidas en el logro de los objetivos laborales.

2. Modelos etiológicos basados en las Teorías del Intercambio Social:

Estos modelos plantean que cuando el sujeto establece relaciones interpersonales se pone en marcha el proceso de comparación social. A partir de dicha comparación pueden generarse percepciones de falta de equidad o falta de ganancia, lo que conllevaría a aumentar el riesgo de padecer Burnout. Los modelos que siguen esta línea de investigación son: el Modelo de Comparación Social de Buunk y Schaufeli (1993) y el Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll y Freedy (1993).

- **Modelo de Comparación Social de Buunk y Schaufeli (1993)** se desarrolló para explicar la aparición del Burnout en enfermeras. A partir de este contexto plantea dos tipos de etiología del Burnout: uno de ellos se refiere a los procesos de intercambio social con los pacientes, y pone el énfasis en los mecanismos y procesos de afiliación y comparación con los

compañeros de trabajo. Según Buunk y Schaufeli (1993), existen tres fuentes de estrés que están relacionadas con los procesos de intercambio social: La incertidumbre, la percepción de equidad, la falta de control.

- **Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll y Freedy (1993)** La teoría de Conservación de Recursos es una teoría motivacional basada en la idea de que cuando la motivación básica del trabajador se ve amenazada o negada lleva al estrés que, a su vez, puede producir el Burnout. Según esta teoría, para reducir los niveles de Burnout se deben aumentar los recursos de los empleados y, así, eliminar la vulnerabilidad a perderlos. También se debe intentar modificar de manera positiva las cogniciones y percepciones, con el fin de disminuir los niveles de estrés percibido y, por consecuencia, del Burnout. Por lo tanto, las estrategias de afrontamiento que recomiendan estos autores para prevenir el desarrollo de Burnout son las de tipo "activo".
- 3. Modelos etiológicos basados en la Teoría Organizacional:** Estos modelos se caracterizan por basarse en la función de los estresores del contexto organizacional y de las estrategias de afrontamiento que utilizan los trabajadores ante el Burnout. Según estos modelos, las variables como las funciones del rol, el apoyo percibido, la estructura, el clima y la cultura organizacional junto a la forma de afrontar las situaciones amenazantes, están implicadas en la aparición del síndrome. Así pues, las causas varían dependiendo del tipo de estructura organizacional y de la institucionalización del apoyo social. Por ejemplo, el Burnout se puede originar por agotamiento emocional en una organización burocrática mecánica y de comunicación vertical; mientras que en organizaciones con

burocracias profesionalizadas (hospitales) puede aparecer el Burnout por disfunciones de rol y conflictos interpersonales.

- **Modelo de fases de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1988):** Este modelo propone una progresión secuencial en el tiempo, en la que la ocurrencia de un componente precipita el desarrollo de otro. Así, en la secuencia, la despersonalización es la primera fase del Burnout, le seguiría la realización personal disminuida y, por último, el incremento del agotamiento emocional. Golembiewski (1986), uno de los seguidos más relevantes del modelo, subraya la importancia de las disfunciones del rol -pobreza, conflicto y ambigüedad del rol- en un proceso en el que los trabajadores disminuyen el grado de responsabilidad laboral ante la tensión del estrés laboral. En la primera fase, se desencadena el estrés por la sobrecarga laboral y pobreza del rol, provocando sentimientos de pérdida de autonomía y de control. Esto, a la vez, genera sentimientos de irritabilidad, fatiga y una disminución de la autoimagen positiva. En la segunda fase, el sujeto desarrolla estrategias de alejamiento para afrontar la situación amenazante del contexto laboral.
- **Modelos de Cox, Kuk y Leiter (1993)** Este modelo sugiere, desde un enfoque transaccional del estrés laboral, que el Burnout es un acontecimiento particular que se da en las profesiones humanitarias, y que el Agotamiento Emocional es la dimensión esencial de este síndrome. La despersonalización es considerada una estrategia de afrontamiento ante el agotamiento, y la baja realización personal es el resultado de la evaluación cognitiva del estrés al que se enfrenta el trabajador. En este punto también intervienen los distintos significados

que el sujeto le atribuye al trabajo o las posibles expectativas frustradas en el ámbito laboral.

- **Modelo de Winnubst (1993)** Este modelo adopta la definición de Burnout propuesta por Pines y Aronson (1988), y plantea que surge de las interrelaciones entre el estrés, la tensión, el apoyo social en el contexto de la estructura y la cultura de la organización. Por lo tanto, la etiología del Burnout estaría influida por los problemas derivados de la estructura, el clima y cultura organizacional. Para Winnubst (1993), la cultura de la organización está determinada por su estructura y, por lo tanto, los antecedentes del Burnout variarán en función del tipo de cultura organizacional e institucionalización del apoyo social.

4. **Modelo de Gil-Monte y Peiró (1997)** Este modelo explica el Burnout teniendo en cuenta variables de tipo organizacional, personal y estrategias de afrontamiento. Plantea que este síndrome es una respuesta al estrés laboral percibido (conflicto y ambigüedad del rol), y surge como producto de un proceso de reevaluación cuando la forma de afrontamiento a la situación amenazante es inadecuada. Esta respuesta implica una variable mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias, por ejemplo, la falta de salud, baja satisfacción laboral, pasividad, evitación, etc.).

La exhaustiva revisión bibliográfica realizada en este Marco Referencial ha permitido establecer las bases conceptuales y teóricas necesarias para la presente investigación. Tras exponer los antecedentes investigativos y la evolución del Síndrome de Burnout (incluyendo sus modelos, causas y síntomas) y definir los principios de la Administración Educativa y sus funciones, se ha construido un andamiaje teórico sólido. Esta fundación resulta crucial para abordar

el impacto directo que la afectación en el desempeño docente tiene sobre la gestión del plantel y, por ende, en el logro de la calidad educativa. Los conceptos y los modelos aquí presentados guiarán la selección de los instrumentos de medición y el análisis de los resultados, asegurando la validez y la pertinencia de las conclusiones.

CAPÍTULO N° 3 MARCO METODOLÓGICO

3.1 Diseño de la investigación

El presente proyecto de investigación se fundamenta en el **paradigma post-positivista**, el cual, si bien persigue la obtención de conocimientos verificables mediante la medición de fenómenos observables, reconoce que la realidad educativa es una construcción compleja influenciada por las interpretaciones de sus actores. Bajo esta premisa, se adopta un **enfoque Mixto**, que integra de manera sistemática la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos en un solo diseño de estudio.

Este enfoque se selecciona debido a que el análisis del Síndrome del Docente Quemado (Burnout) y su influencia en la administración educativa en tres centros de educación media del Distrito de La Chorrera, requiere de una métrica estadística para probar la hipótesis establecida, pero también demanda una comprensión profunda de las vivencias subjetivas de los docentes frente al estrés laboral. Al respecto, (Hernández Sampieri, 2014) señala que: La investigación mixta es un enfoque relativamente nuevo que implica combinar los métodos cuantitativo y cualitativo en un mismo estudio.

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (p.534).

Sampieri, destaca que este enfoque implica un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos que van más allá de la recolección de datos, pues exige la integración y discusión conjunta de la información. El valor fundamental de este enfoque reside en la capacidad de generar metainferencias. Es decir, las

conclusiones no provienen únicamente de las estadísticas (encuestas) o de la narrativa profunda (entrevistas), sino de la **triangulación** de ambas fuentes.

3.1.1 Tipo de Investigación

En cuanto al alcance, el estudio es **correlacional de corte transversal**. Es correlacional porque busca establecer el grado de asociación entre el Síndrome del docente quemado o Burnout y la Administración Educativa en los centros escolares. A su vez, es de diseño transversal, dado que la información se recolectará en un momento único para describir las variables y su interrelación.

Finalmente, el método de análisis es **deductivo** partiendo de las teorías generales (síndrome del docente quemado y Administración) para razonar sobre los elementos específicos del problema y validar la hipótesis con base en los datos obtenidos mediante el instrumento de investigación.

3.2 Definición Conceptual de las Variables

Las variables representan un atributo medible que cambia a lo largo de un experimento comprobando los resultados. Este estudio tomará en cuenta la variable independiente que corresponde a: Síndrome de Burnout y la variable dependiente la cual corresponde a: Calidad Educativa.

3.2.1 Conceptualización

Para establecer la relación medible de las variables se definen conceptualmente cada una de ellas, a través del apoyo de la literatura, tal y como la describen los autores. A continuación, se muestra el cuadro de la definición conceptual de las variables la descripción que corresponde a cada definición.

Cuadro 1: Conceptualidad de las Variables

Variable (s)	Definición conceptual
Síndrome del Docente Quemado o Burnout	Es la secuencia predecible de la persistencia de un estresor dentro del ámbito laboral seguido por un periodo de mal ajuste a los cambios que se harían necesarios para mantener la homeostasis psicológica del individuo ((Lovo, 2021) (p.112).
Administración Educativa	“La administración educativa debe comprenderse como la capacidad de articular de manera eficiente y eficaz los recursos, las estrategias, la estructura, la organización y el funcionamiento de una institución para lograr los objetivos que se proponga” (Torres H., 2021)

3.4 Definición Operacionalización

Luego de definir conceptualmente las variables en estudio se presenta la operacionalización o descripción del comportamiento de las variables en estudio las cuales permitirán ser medidas a través de la aplicación de un instrumento.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Cuadro 2: Operacionalización de las Variables

Objetivo General: Determinar si el Síndrome del Docente Quemado influye en la Administración Educativa de los colegios Medios oficiales (Pedro Pablo Sánchez, Moisés Castillo Ocaña y el Instituto Profesional y Técnico de La Chorrera) con mayor población docente del distrito de La Chorrera”.					
Objetivo específico	Variables	Dimensión	Subdimensión	Indicadores	Ítems
Describir los factores organizacionales, interpersonales y de contexto laboral que actúan como principales predictores o determinantes del desarrollo del Síndrome del docente quemado o Burnout en el cuerpo docentes.	VI: Síndrome del Docente quemado o Burnout	Causas y Predictores	Factores laborales y de contexto	• Sobrecarga y Exigencia de Energía.	4, 5
			Factores Organizacionales	• Reconocimiento y Apoyo Social	6, 7,12
				• Autonomía y Control	1, 9
				• Satisfacción con el Trabajo	1,5,8
				• Sueño y Descanso	13
				• Implicación emocional	14
	(V. Dependiente: Nivel de Burnout)	Dimensiones del Síndrome	Agotamiento emocional	• Fatiga y Cansancio	2, 3, 4, 11
			Despersonalización (Cinismo)	• Actitud Negativa	.10
			Baja Realización Personal	• Fracaso y desmotivación	1, .5, 8

Correlacionar el nivel de prevalencia del Síndrome del Docente quemado o Burnout con la disminución de la calidad del desempeño pedagógico y la efectividad del clima organizacional en las instituciones educativas oficiales de Educación Media en el área de estudio.	VI: Síndrome del Docente Quemado o Burnout	Dimensiones del síndrome	Agotamiento emocional	• Fatiga y cansancio	2,3,4,11
			Despersonalización (Cinismo)	• Actitud Negativa	10
			Baja Realización Personal	• Fracaso y desmotivación	.1, .5, .8
	Administración Educativa (Dependiente)	Clima Organizacional	Relaciones interpersonales	• Apoyo y Conflicto entre Colegas	1, 9, 11, 13
		Desempeño Pedagógico	Eficacia en el Aula	• Manejo de Grupos y Procesos	3, .4, .5, 6
			Rendimiento Académico (Efecto)	•	
Señalar las estrategias de intervención administrativa, que se pueden implementar basadas en la evidencia encontradas a través de la aplicación de los instrumentos para fortalecer el bienestar del capital humano de los Colegios Medios	Percepción Directiva (Viabilidad) (V. Dependiente)	Actitud Administrativa	Conocimiento del Síndrome del Docente Quemado o Burnout	• Reconocimiento de Síntomas	2,4
			Intervención y Soporte	• Viabilidad de Tamizaje/Soporte	14, 15
			Impacto en la Gestión	• Afectación Directiva	13

<p>Proponer un sistema de apoyo formal y especializados (Gabinete Psicopedagógico) para la detección, atención y prevención del Síndrome del Docente Quemado basado en la evidencia recopiladas en los datos de los instrumentos.</p>	<p>Sistema de apoyo formal y especializado</p>	<p>Propuesta</p>	<ul style="list-style-type: none"> Resultados del Diagnóstico 	<p>Síntesis de Causas y Consecuencias</p>	<p>Se basa en el análisis de los resultados</p>
---	--	------------------	--	---	---

3.5 Fuente Primaria y Secundaria

Las fuentes primarias y secundarias aportan datos y conocimientos valiosos que sustentan el trabajo de investigación. En el caso que compete a este estudio la fuente primaria provienen de la población en estudio o sea directivos y docentes de los Colegios Medios del distrito de La Chorrera y las fuentes secundarias corresponden a los libros, revistas, artículos consultados.

3.6 Población y muestra

La población y la muestra son elementos susceptibles de medición. En este sentido, ambas proporcionan datos importantes que permiten aportar y describir información. La población representa un todo. (Hernández Sampieri, 2014) define la Población o universo como “Un Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (p.174). Tomando en cuenta lo descrito por el autor, la población en estudio corresponde a: once (11) directores y subdirectores , doscientos sesenta y uno (261) docentes del turno matutino de los tres colegios Medios del sector oficial con mayor población docente del distrito de la Chorrera y dos Trabajadoras Sociales que laboran en la Dirección Regional de Educación de Panamá Oeste, como población representativa.

Cuadro 3: Distribución de la Población

N°	Docentes	A.M	P.M	Total
1.	Pedro Pablo Sánchez (P.P.S)	86	84	170
2.	Moisés Castillo Ocaña	76	76	152
3.	Instituto Profesional y Técnico	98	97	195
	TOTAL	261	257	517

Fuente: Creación del autor

3.6.1 Muestra

La muestra de esta investigación es representativa del grupo de población que procede. En este sentido, este estudio tiene dos tipos de muestra a encuestar (docentes y directivos). La muestra corresponde a ciento cincuenta y seis (156) docentes de una muestra aleatoria de los tres (3) Colegios Medios con mayor población del distrito de La Chorrera en estudio, la cual se describe el proceso de cómo se obtuvo su representación.

La "fórmula científica" más común para calcular el tamaño de la muestra en un estudio con una **población finita** como 261 docentes y una variable de tipo categórica, la misma se obtiene de la siguiente forma

Para aplicar la fórmula, se definen los valores. Se Usan los valores más comunes como ejemplo:

- $N = 261$ (total de docentes)
- $Z = 1.96$ (95\%de confianza)
- $p = 0.5$ (máxima variabilidad)
- $q = 0.5(1 - 0.5)$
- $d = 0.05$ (5\%de margen de error)

Sustituyendo estos valores en la fórmula:

$$N = \frac{261 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(0.05)^2 \cdot (261 - 1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$
$$N = \frac{250.66}{1.6104} \approx 155.65$$

El tamaño de la muestra requerida es de **156 docentes** (redondeando hacia arriba).

Debido a la naturaleza finita y reducida de la población de directivos en los tres centros de educación media seleccionados en el Distrito de La Chorrera, se propuso inicialmente la aplicación de una **muestra censal**, con el fin de integrar la totalidad de los once (11) directivos en el estudio. No obstante, durante la fase de recolección de datos, se presentó una limitación metodológica derivada de la resistencia al llenado de los instrumentos por parte de algunos sujetos.

En consecuencia, la muestra quedó constituida finalmente por **ocho (8) directivos** (directores y subdirectores) que aceptaron participar voluntariamente, representando el **72.7% de la población total**. Esta muestra se define, por lo tanto, como una **muestra no probabilística de sujetos voluntarios**, cuya participación garantiza la viabilidad del análisis del impacto del síndrome del docente quemado sobre la gestión y administración educativa en los colegios estudiados.

3.6.2 Tipo de Muestreo

Para la selección de los participantes, se ha optado por un **muestreo probabilístico estratificado**, técnica que garantiza el máximo rigor estadístico al reducir el error muestral. Esta elección se fundamenta en la heterogeneidad intrínseca de la población objeto de estudio, la cual se divide en estratos claramente diferenciados según sus roles funcionales: **Directivos** (Directores y Subdirectores) y **Docentes** de Educación Media.

La aplicación de este método asegura que la muestra final constituya una representación fiel y proporcional del universo investigado, permitiendo que cada subgrupo mantenga su peso relativo dentro del análisis del Síndrome del Docente Quemado o Burnout. De esta manera, se logra una visión equitativa de cómo el agotamiento emocional impacta en la administración educativa, respetando las particularidades jerárquicas y operativas de los tres centros escolares seleccionados en el Distrito de La Chorrera.

Diseño y esquema de muestreo: probabilístico-estratificado

Cuadro 4: Diseño y esquema de Muestreo

N°	Extracto	A Directores/subdirector es	B Docentes de Media
1.	Tamaño de la Población	11	261
2.	Fracción de la Población	11/8: 0,72	261/156
3.	Muestra final	8= 72%	156= 60%
Población Total de ambos grupos es de: 164			

Fuente: Creación del autor

3.6.3 Criterio de Inclusión y exclusión

A continuación, se describen en un cuadro los criterios de inclusión y exclusión de la muestra seleccionada para este estudio.

Cuadro 5: Criterio de Inclusión y Exclusión

Población	Criterios Inclusión	Criterios de Exclusión
Ocho (8) directores y subdirectores de Centros Educativos.	<ul style="list-style-type: none"> • Ser director titular del Centro Educativo en estudio. • Ser subdirector Técnico Docente titular de la Institución en estudio. • Tener más de cinco años de experiencia en el Centro Educativo • Directivos que acepten contestar el cuestionario 	<ul style="list-style-type: none"> • Subdirector Técnico Administrativo. • Director o subdirector no titular del Centro Educativo. • Tener menos de cinco años de experiencia como director o subdirector.

<p>Ciento cincuenta y seis (156) docentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Docente permanente en Centro Educativo • Tener más de cinco años de servicio en el Centro Educativo. • Docentes casados solteros y con hijos • Docentes solteros • Docentes con asistencia constante • Docentes con carga horaria mayor de 24 horas semanales. • Docentes de diversas áreas académica 	<ul style="list-style-type: none"> • No ser docente del Centro Educativo. • Ser THFA o Interino • Tener menos de cinco años de servicio en el Centro Educativo • Docente con carga horaria menor de 24 horas semanales
---	---	--

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos y análisis de datos

La técnica e instrumentos de recolección son procesos que se utilizan para adquirir datos que permiten profundizar el conocimiento. A continuación, se describe la técnica e instrumento a utilizar en este estudio.

3.7.1 Técnicas de Recolección

Las técnicas son procedimientos organizados que ayudan a orientan la tarea que fundamenta el conocimiento. De acuerdo con ello, la técnica a utilizar en este estudio es la encuesta a docentes y directivos. Tomando en cuenta lo anterior, (Arias G., 2020)define la encuesta como: “técnica, permite la recogida de los datos por medio de la interrogación que se realiza al encuestado con el propósito de que briden la información requerida para la investigación” (pp.18-19). De acuerdo con

lo descrito por el autor la encuesta es una técnica que requiere de la ayuda de un instrumento para recabar la información. Además, se aplicará una entrevista dirigida a un Directivo de los colegios Medios y a las colaboradoras del departamento de Bienestar Social de la Dirección Regional de Educación de Panamá Oeste (Ministerio de Educación).

3.7.2 Instrumentos de Recolección

El instrumento es la herramienta utilizada por el investigador para poder recolectar la investigación. En este sentido, se eligió para esta investigación, el cuestionario como instrumento de recolección de datos. (Arias G., 2020) señala que:

El cuestionario es un instrumento de recolección de datos utilizado comúnmente en los trabajos de investigación científica. Consiste en un conjunto de preguntas presentadas y enumeradas en una tabla y una serie de posibles respuestas que el encuestado debe responder (p.21).

De acuerdo con lo planteado por Arias, el cuestionario a través de su estructura permite recopilar algunos datos importantes para la investigación. De acuerdo con ello, el cuestionario es aplicado a ocho (8) directores y subdirectores técnicos docentes y a ciento cincuenta y seis (156) docentes de tres (3) colegios públicos del Nivel Medio del distrito de La Chorrera en estudio. Además, un cuestionario dirigido a Trabajadoras Sociales del Departamento de Bienestar Social de la Dirección Regional de Educación de Panamá Oeste (Ministerio de Educación) y la entrevista a un director de los tres (3) Colegios Medios en estudio del distrito de La Chorrera.

3.8 Validez y Confiabilidad

Para garantizar el rigor científico de la investigación, los instrumentos de recolección de datos fueron sometidos a procesos estrictos de validación y

pruebas de consistencia interna, asegurando que las inferencias derivadas de estos sean legítimas y reproducibles.

- **Validez de Contenido y Constructo:** La validez se estableció mediante la técnica de **Juicio de Expertos**. Los instrumentos fueron sometidos a una evaluación exhaustiva por un panel de tres (3) especialistas de alto nivel: dos (2) Doctores en Investigación Educativa y un Especialista en Psicología Clínica experto en salud ocupacional. Este panel evaluó la pertinencia, claridad, coherencia y relevancia de cada ítem en función de las categorías de análisis.
- **Confiabilidad (Consistencia Interna):** La confiabilidad fue determinada mediante el coeficiente de correlación **Alfa de Cronbach**, técnica estadística que mide el grado en que los ítems de una escala se correlacionan entre sí. Los resultados obtenidos tras la aplicación de una prueba piloto demostraron una solidez estadística significativa:
- ✓ **Escala del Síndrome del Docente Quemado (Burnout):** Se obtuvo un coeficiente de **0.85**. George y Mallery (2003) citado por (Schrepp, 2020) señala que según los criterios de George y Mallery este valor se clasifica como "**Bueno/Elevado**", lo que indica que el instrumento mide de forma consistente las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.
- ✓ **Escala de Dimensión Administrativa:** Resultó en un coeficiente de **0.78**, situándose en un rango de "**Aceptable a Bueno**". Este resultado confirma que el instrumento es altamente fiable para capturar las percepciones de los directivos y docentes sobre los procesos de gestión institucional.

3.9 Procedimiento

La metodología implementada en este estudio sigue un enfoque de diseño mixto (concurrente/secuencial) y se estructura en fases claramente definidas para asegurar la validez científica y la integración de los datos cuantitativos (encuestas) y cualitativos (entrevistas). Este procedimiento garantiza la triangulación de la información para realizar metainferencias que logren un entendimiento profundo del rol de la Administración Educativa en el Síndrome del Docente Quemado. Para ello se utilizaron diferentes fases como se describe a continuación.

Primera Fase: Esta fase se centra en la conceptualización y la validación de las herramientas de recolección de datos.

- **Sistematización de Información Secundaria y Primaria:** Revisión exhaustiva de la literatura especializada (Estado del Arte) y consulta al Departamento de Bienestar Social para conocer el contexto y el alcance de la problemática.
- **Organización de la Matriz de Coherencia:** Establecimiento de la matriz operacional que define las dimensiones, variables e indicadores como base para la confección de todos los instrumentos de recolección.
- **Elaboración y Validación de Instrumentos:**
 - ✓ Diseño del cuestionario cuantitativo (Escala Likert).
 - ✓ Diseño de la guía de entrevista semiestructurada (cualitativa).
 - ✓ Aplicación del Juicio de Expertos para validar la pertinencia y claridad de ambos instrumentos.
 - ✓ Aplicación de la prueba piloto para obtener el coeficiente de **Alfa de Cronbach** para el instrumento cuantitativo (cuestionario), asegurando la consistencia interna.
- **Aprobación Ética y Logística:** Obtención de los permisos institucionales necesarios para la aplicación de los instrumentos en los colegios seleccionados.

Segunda Fase: Recolección de Datos (Cuantitativa y Cualitativa)

Se procede a la recolección de datos, respetando el Muestreo Probabilístico Estratificado definido.

- ✓ **Recolección Cuantitativa:** Aplicación del cuestionario a la muestra final de 156 docentes y 8 Directivos/subdirectores mediante un formulario digital (Google Forms u otra plataforma), garantizando el anonimato y la confidencialidad.
- ✓ **Recolección Cualitativa:** Aplicación de las guías de entrevista a un director y a las Trabajadoras Sociales del departamento de Bienestar Social, para capturar la riqueza de las narrativas.

Tercera Fase: Análisis e Integración Mixta

Esta es la fase crítica donde se procesan y comparan los datos para generar las metainferencias.

- ✓ **Análisis Cuantitativo:** Se analiza el estadístico descriptivo e inferencial (frecuencias, correlaciones, pruebas de asociación) para medir la prevalencia del Síndrome del Docente Quemado o Burnout y los factores predictores.
- ✓ **Análisis Cualitativo:** Se aplica el método de Análisis de Contenido o Análisis Temático a las transcripciones de las entrevistas.
 - **Integración (Triangulación):** Se realiza la **discusión conjunta** de los hallazgos.

Cuarta Fase:

- ✓ **Elaboración del Capítulo de Resultados:** Presentación de los hallazgos estadísticos (tablas y gráficas) y de las narrativas cualitativas, seguidas de la discusión de resultados.

- ✓ **Obtención de Conclusiones y Recomendaciones:** Elaboración de las conclusiones que responden directamente a cada pregunta de investigación (metainferencias) y diseño de las recomendaciones basadas en la evidencia mixta obtenida.

3.9 Diseño Estadístico

El tratamiento de la información recolectada se sustenta en un diseño de investigación de **alcance descriptivo-correlacional y de corte transversal**. Este diseño permite, en un único momento temporal, caracterizar los niveles del Síndrome de Burnout (frecuencias y porcentajes) y determinar el grado de asociación estadística entre el agotamiento emocional y la gestión administrativa en los centros escolares de La Chorrera.

La recolección de los datos se efectuó mediante un cuestionario estructurado bajo una **Escala de Likert**, instrumento diseñado específicamente para la medición psicométrica de las variables en estudio. Para el procesamiento sistemático de la información, se utilizó el software estadístico **IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)**, el cual facilitó la organización, tabulación y el análisis multivariante de los datos.

El proceso de **parametrización y codificación** de las variables se realizó de forma rigurosa, siguiendo la estructura definida en la matriz de operacionalización. Este procedimiento permitió la transformación de las categorías cualitativas en valores numéricos para su tratamiento estadístico; por ejemplo, para la variable sociodemográfica "Sexo", se asignó el código **1** a la categoría **Masculino** y el código **2** a la categoría **Femenino**. Esta codificación sistemática garantizó la integridad de la base de datos y la precisión en el cálculo de las pruebas de correlación (como el coeficiente **Rho de Spearman** o **R de Pearson**) y las medidas de tendencia central necesarias para la validación de las hipótesis.

CAPÍTULO N°4. RESULTADOS

4.1 Descripción de los Resultados

Una vez aplicado el instrumento de recolección de datos e información para la medición de las variables se presentan los resultados a través de la exposición de gráficos y discusión de los resultados en las conclusiones. Los resultados obtenidos en cada etapa de esta investigación consideran las diferentes actividades desarrolladas de acuerdo con la metodología seguida.

Esta presentación trata de detallar o describir los datos obtenidos de la aplicación de la encuesta aplicada a una muestra seleccionada de directivos y docentes del centro educativo del nivel media del distrito de La Chorrera. Los mismos son tabulados y presentados a través de cuadros y gráficas con su debida interpretación.

A continuación, se presenta el tratamiento o proceso que se aplicó a cada uno de los datos obtenidos por medio del instrumento.

4.2 Análisis de los Resultados

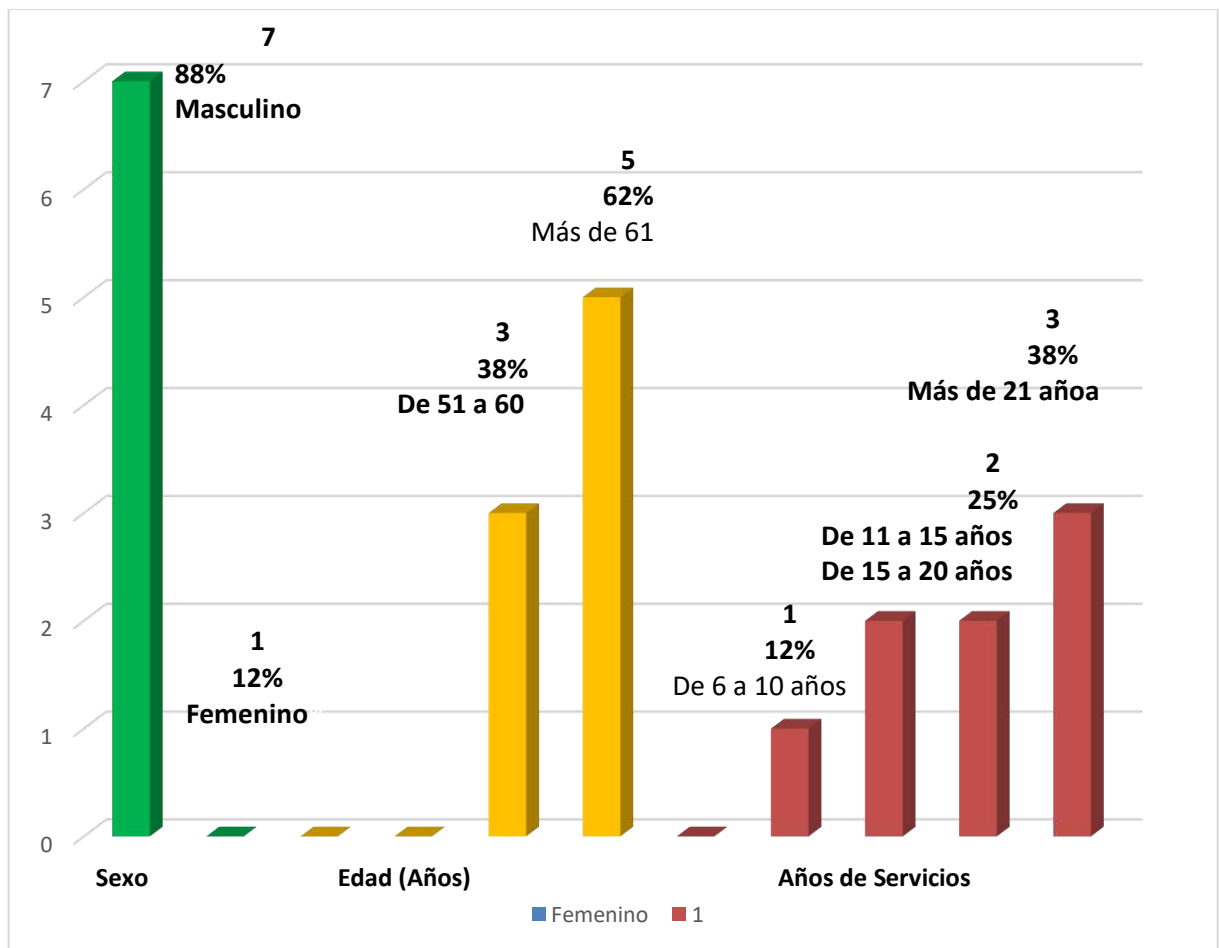
Luego de haber aplicado los instrumentos de recolección de la información, a la muestra seleccionada se procedió a realizar el tratamiento correspondiente para el análisis de los datos. Así mismo, los resultados fueron utilizados para describir las conclusiones a las cuales llegó la investigación. En este sentido, permitió establecer la percepción de los docentes en cuanto a la influencia del Burnout en la administración del Centro Educativo, estableciendo así una balanza de mejora con el aporte de una propuesta.

Tabla 1: Sexo, Edad, Años de Servicio

VARIABLE	CATEGORÍA O RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sexo	Femenino	1	12%
	Masculino	7	88%
	Total	8	100%
Edad (Años)	De 20 a 30 años	0	0%
	De 31 a 40 años	0	0%
	De 41 a 50 años	0	0%
	De 51 a 60 años	3	38%
	Más de 61 años	5	62%
	Total	8	100%
Años de Servicios	De 1 a 5 años	0	0%
	De 6 a 10 años	1	12%
	De 11 a 15 años	2	25%
	De 15 a 20 años	2	25%
	Más de 21 años	3	38%
	Total	8	100%

Fuente: Directores y subdirectores encuestados de los colegios Medios del Distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica 1: Sexo, Edad, Años de Servicio de Directivo



El cuadro N° 1 muestra en sus datos los criterios sexo, edad (años) y años de servicios, de acuerdo con ello siete (7) directivos que representa el 88% corresponden al sexo masculino, mientras que una (1) directiva que representa el 12% corresponden al sexo femenino.

En referencia a la edad de la muestra cinco (5) directivos que representan el 62% se encuentran en el rango de más de 61 años, mientras que tres (3) directivos que representan el 38% de la muestra se ubica en el rango de 51 a 60 años. Por otro

lado, los criterios De 20 a 30 años, de 31 a 40 años y de 41 a 50 años no fueron seleccionado representado el 0% de la muestra.

Según los años de servicios en la educación tres (3) directivos que representa el 38% tienen más de 21 años de servicio en la educación, mientras que dos (2) directivos en dos grupos que representan el 25% tienen de 11 a 15 años y de 15 a 20 años de servicio en la educación respectivamente. Por otro lado, un (1) directivo que representa el 12% poseen de 6 a 10 años de servicios.

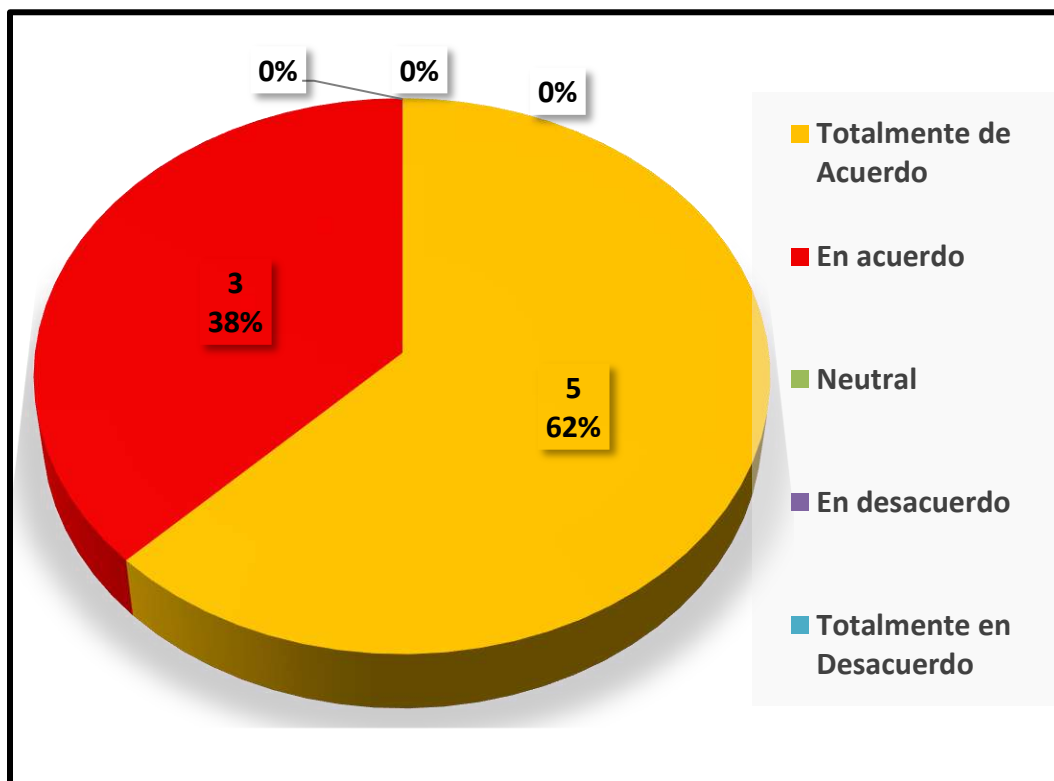
El perfil directivo es altamente homogéneo, caracterizado por el dominio masculino (88%) y la edad avanzada. El 62% de la muestra se ubica en el rango de más de 61 años, confirmando un cuerpo administrativo de gran trayectoria en el Sistema Educativo. Esta alta experiencia con más de 21 años de servicio puede sugerir estabilidad, pero también rigidez.

Tabla 2: Satisfacción en el trabajo que realiza a diario en el Colegio

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	5	62%
En acuerdo	3	38%
Neutral	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: directores y subdirectores encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica 2: Satisfacción en el trabajo que realiza a diario en el Colegio.



Según el cuadro N°2, cinco (5) directivos que representan el 62% señalan que están totalmente de acuerdo con que sienten satisfacción en el trabajo que realiza a diario en el colegio, mientras que tres (3) directivos que representan el 38% de

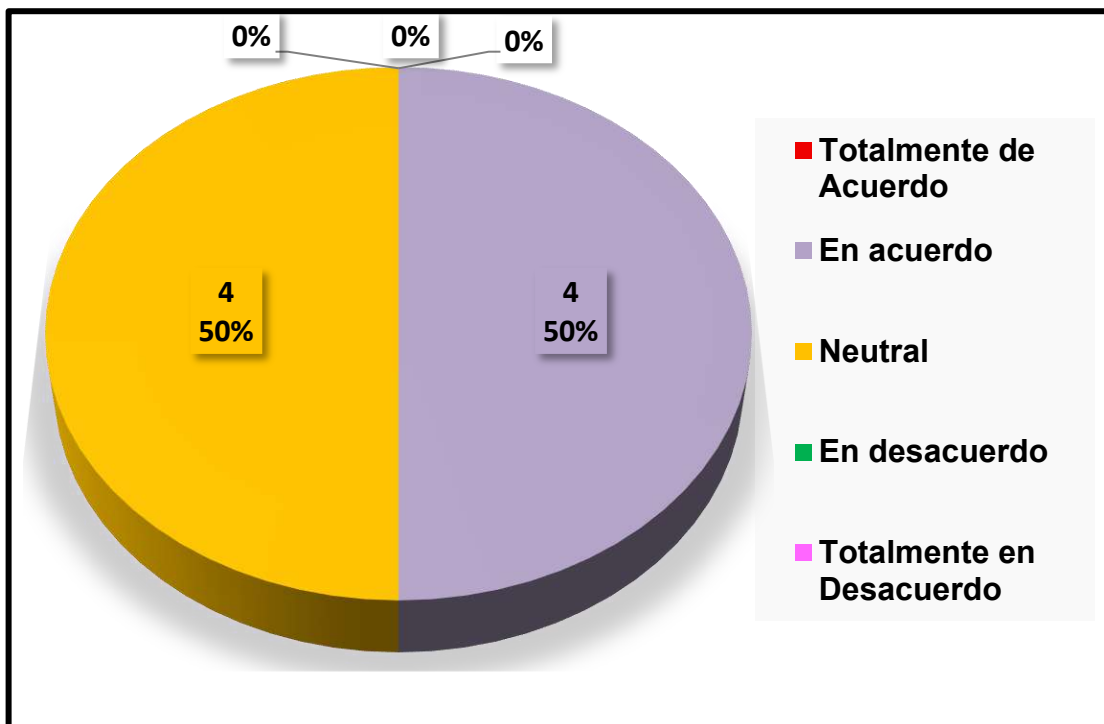
la muestra afirman que están en acuerdo acerca de que sienten satisfacción en el trabajo que realiza a diario en el colegio. Por otro lado, los criterios neutrales, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo no fueron seleccionados representando el 0% de la muestra. Estos datos confirman una satisfacción laboral completa y un alto grado de Realización Personal.

Tabla 3: Satisfacción con el sueldo que recibe como Director

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	0	0%
En acuerdo	4	50%
Neutral	4	50%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: Directores y subdirectores encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica 3: Satisfacción con el sueldo que recibe como Director



De acuerdo con el cuadro N°3, acerca de que, si se siente satisfecho con el sueldo que recibe como directivo, cuatro (4) directivos que representan el 50% afirman están en acuerdo en que se siente satisfecho con el sueldo que recibe

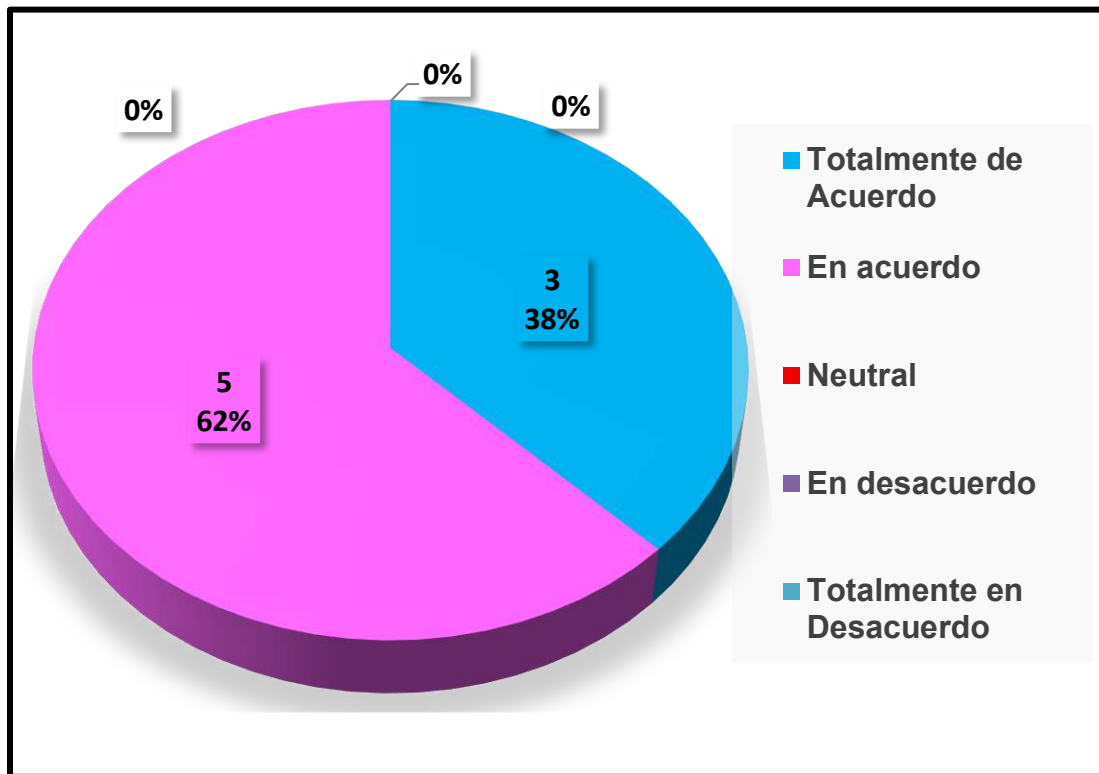
como directivo y otro grupo de cuatro (4) directivos se ubicaron en el criterio neutral con el tema al respecto. Por otro lado, los criterios totalmente de acuerdo, en desacuerdo, y totalmente en desacuerdos no fueron seleccionados representando el 0% de la muestra. La neutralidad masiva sugiere que el sueldo no es un factor de conflicto explícito, pero tampoco genera validación total ni plena motivación.

Tabla 4: Facilidad para manejar los Grupos Docentes

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	3	37%
En acuerdo	5	63%
Neutral	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: Directores y subdirectores encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°4: Facilidad para Manejar los Grupos Docentes



Los datos ofrecidos por el cuadro N°4, referente a si tiene facilidad para manejar los grupos de docentes, cinco (5) directivos que representan el 62% señalan que

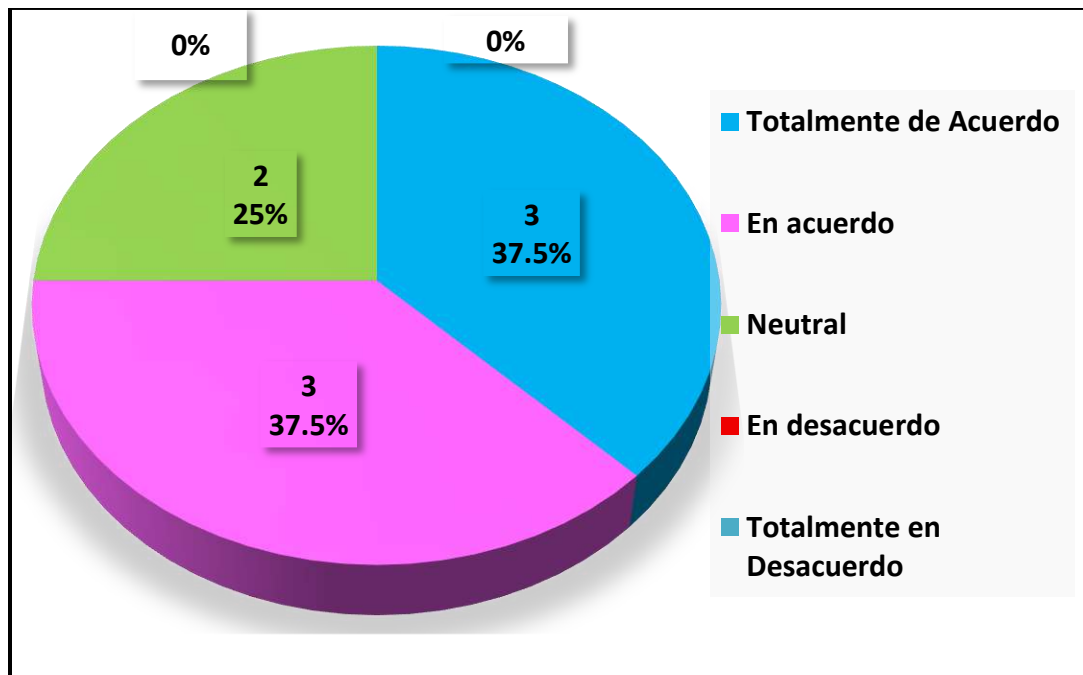
están en acuerdo acerca de que, si tiene facilidad para manejar los grupos de docentes, mientras tres (3) directivos que representa el 38% manifiestan estar totalmente de acuerdo con estas interrogantes. Así mismo, los criterios neutrales, en desacuerdo, y totalmente en desacuerdos no fueron seleccionados representando el 0% de la muestra.

Tabla 5: Conocimiento sobre el manejo del estrés cuando se acumula el trabajo

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	3	37.5%
En acuerdo	3	37.5%
Neutral	2	25%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: Directores y subdirectores encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°5: Conocimiento sobre el manejo del estrés cuando se acumula el trabajo



La frecuencia presentada en el cuadro N°5, que se refiere a si tiene o no conocimiento sobre el manejo del estrés cuando acumula el trabajo, tres (3) directivos que representan el 37.5 % señalan estar totalmente de acuerdo y en

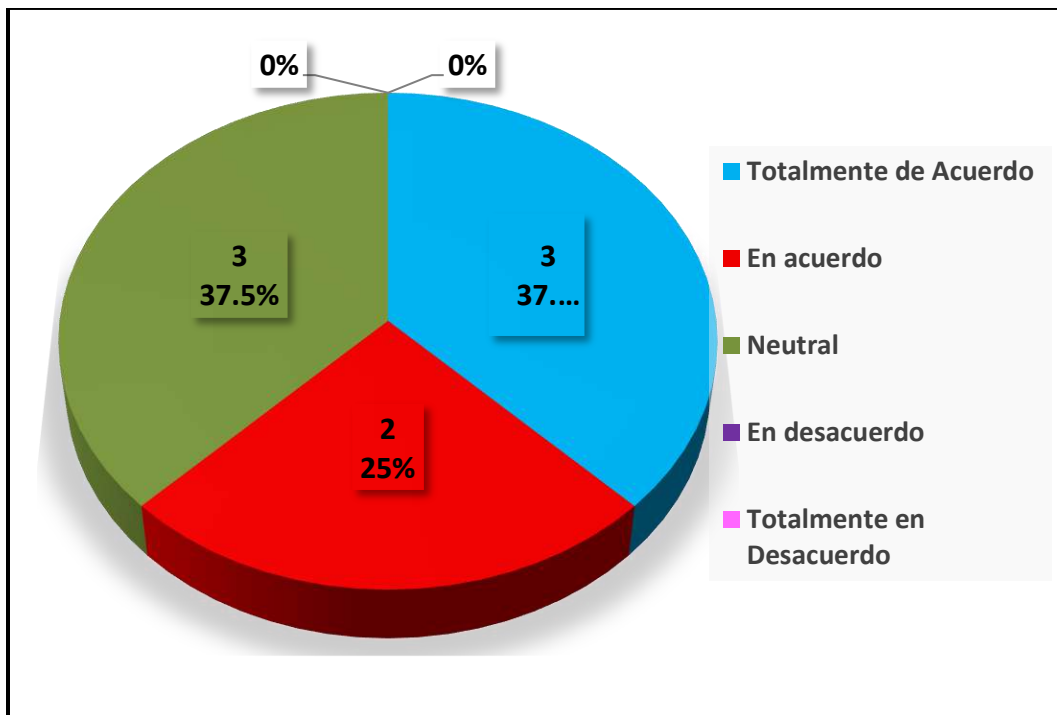
acuerdo a que si tiene conocimiento sobre el manejo del estrés cuando acumula el trabajo respectivamente. Por otro lado, dos (2) directivos que representan el 25% de la muestra se ubican en el criterio neutral, mientras que los criterios en desacuerdo y totalmente en desacuerdo no fueron seleccionados por los directivos, representado el 0% de la muestra. Estos datos confirman que administración se siente intelectualmente preparada para abordar esta problemática.

Tabla 6: Maneja con facilidad los conflictos de los docentes que se presentan en el colegio

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	3	37.5%
En acuerdo	2	25%
Neutral	3	37.5 0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: Directores y subdirectores encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°6: Maneja con facilidad los conflictos de los docentes que se presentan en el colegio



Según la frecuencia presentada por el cuadro N° 6 acerca de si maneja o no con facilidad los conflictos de los docentes que se presentan en el colegio, tres (3) directivos que representan el 37.5% señala estar totalmente de acuerdo y otro

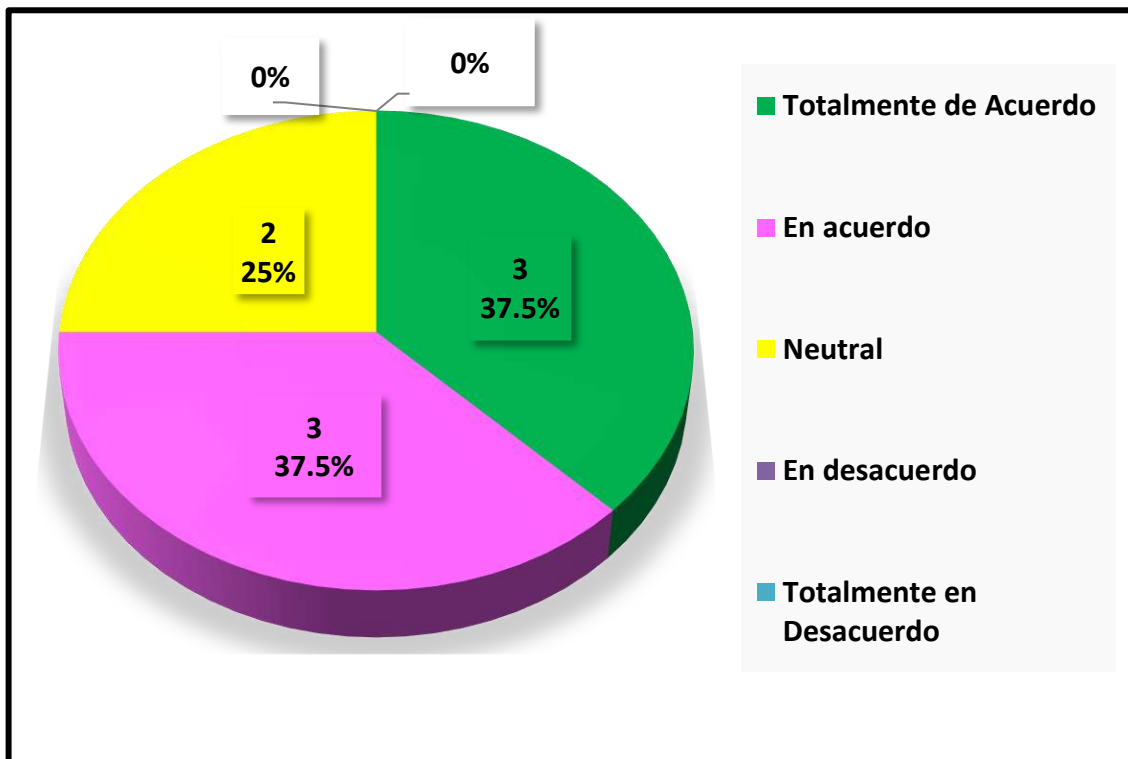
grupo se ubicó en el criterio neutral, mientras que dos (2) directivos que representan el 25% se ubicaron en el criterio en acuerdo. Por otro lado, los criterios en desacuerdo y totalmente en desacuerdo no fueron seleccionados representando el 0% de la muestra. Esto quiere decir que existe preparación al manejar un conflicto en el colegio.

Tabla 7: Conocimiento sobre el Síndrome del Docente Quemado o Burnout

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	3	37.5 %
En acuerdo	3	37.7 %
Neutral	2	25%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: Directores y subdirectores encuestados de los colegios Medios del Distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°7: Conocimiento sobre el Síndrome del Docente Quemado o Burnout



Los datos presentados por el cuadro N° 6 acerca de si tiene conocimiento o no sobre el Síndrome del Docente Quemado o Burnout, tres (3) directivos que

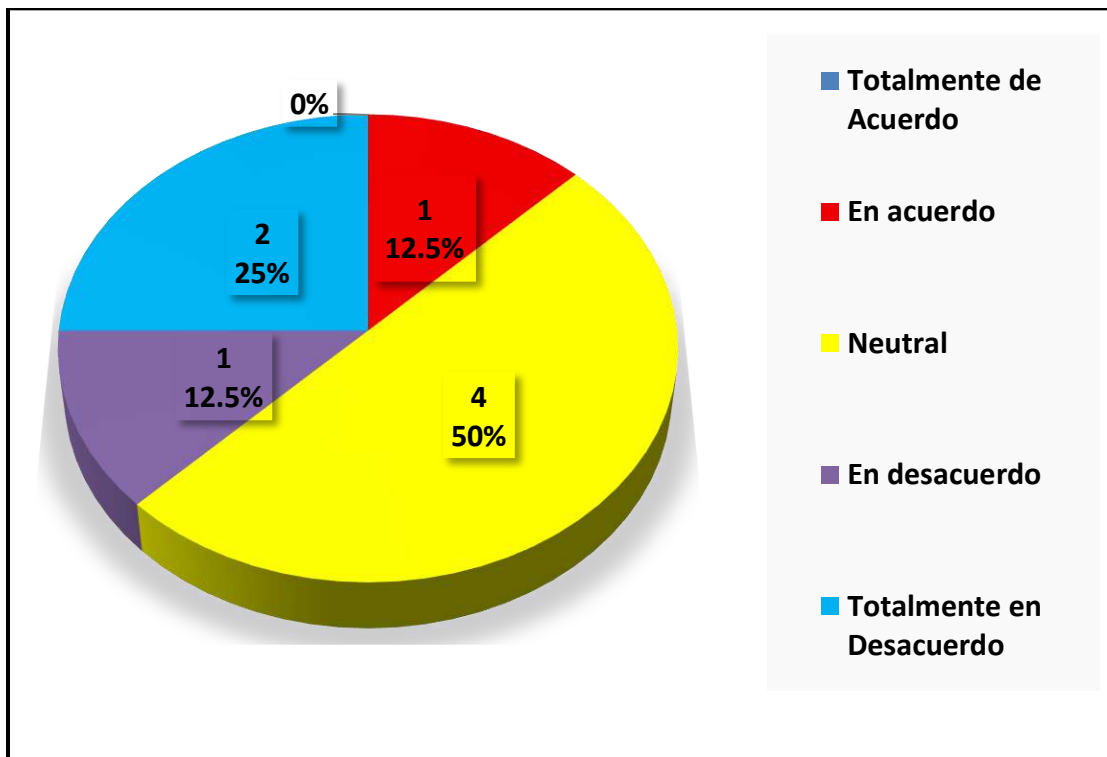
representan el 37.5% señala estar totalmente de acuerdo y otro grupo afirma estar en acuerdo, mientras que dos (2) directivos que representan el 25% se ubicaron en el criterio neutral. Por otro lado, los criterios en desacuerdo y totalmente en desacuerdo no fueron seleccionados representando el 0% de la muestra. Demostrando así que la Dirección del colegio está alineada con el principio de apoyo humanista hacia el personal.

Tabla 8: ¿Conoce la Prueba o Cuestionario de Maslach?

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	0	0%
En acuerdo	1	12.5 %
Neutral	4	50%
En desacuerdo	1	12.5 %
Totalmente en Desacuerdo	2	25%
TOTAL	8	100%

Fuente: Directores y subdirectores encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°8: Conoce la Prueba o Cuestionario de Maslach?



De acuerdo con los datos ofrecidos por el cuadro N°8 que se refiere a si conoce o no la prueba o cuestionario de Maslach, cuatro (4) directivos que representan el

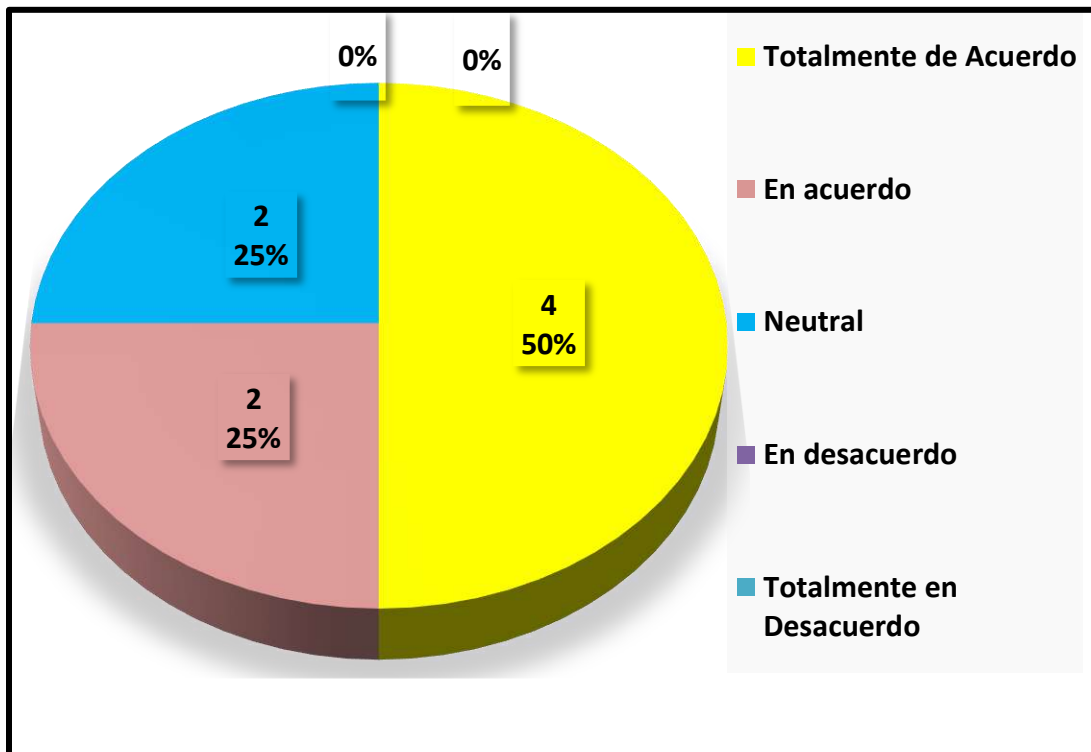
50% se ubicaron en el criterio neutral, mientras dos (2) directivos que representan el 25% señalan estar totalmente de acuerdo, mientras que un (1) directivo que representa el 12.5% seleccionó el criterio en acuerdo y en desacuerdo respectivamente. Finalmente, el criterio totalmente en desacuerdo no fue seleccionado representando el 0 %de la muestra. Este resultado sugiere que, si bien hay un reconocimiento de la necesidad, la competencia técnica para realizar un tamizaje formal no está plenamente consolidada en la administración.

Tabla 9: ¿Identifica con facilidad al Docente que tiene desgaste emocional en el Colegio?

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	4	50%
En acuerdo	2	25%
Neutral	2	25%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: Directores y subdirectores encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°9: ¿Identifica con facilidad al Docente que tiene desgaste emocional en el Colegio?



En el cuadro N° 9 se observa que cuatro (4) directivos que representan el 50% señalan que están totalmente de acuerdo en que identifican con facilidad al

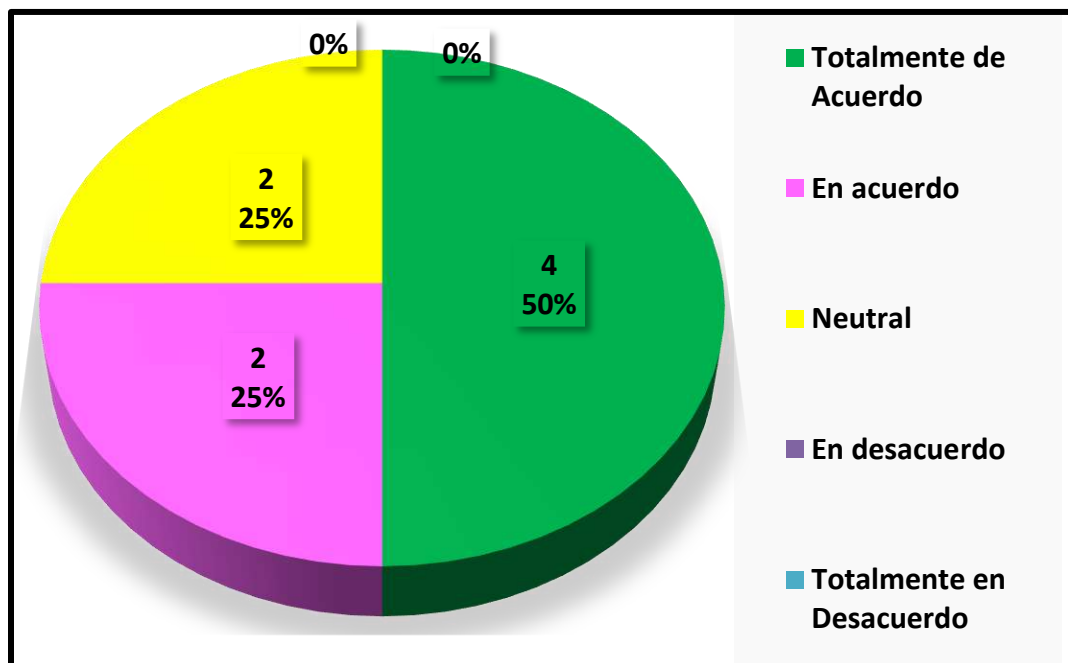
docente que tiene desgaste emocional en el colegio, mientras que dos (2) directivos afirman que están de acuerdo y otro grupo de dos (2) se ubicó en el criterio neutral sobre la interrogante. Así mismo, los criterios en desacuerdo y totalmente en desacuerdo no fueron seleccionados representando el 0% de la muestra. Esto quiere decir, que la administración al identificar o detectar el problema puede canalizar estrategias de apoyo o prevención.

Tabla 10: ¿Al presentar un problema de desgaste emocional en el docente conoce cuál es su función como Director?

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	4	50%
En acuerdo	2	25%
Neutral	2	25%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: Directores y subdirectores encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°10: ¿Al presentar un problema de desgaste emocional en el docente conoce cuál es su función como Director?



Según el Cuadro N° 10 que se refiere a: Al presentarse un problema de desgaste emocional en el docente conoce cuál es su función como directivo, cuatro (4) directivos que representa el 50% señalan están en totalmente de acuerdo,

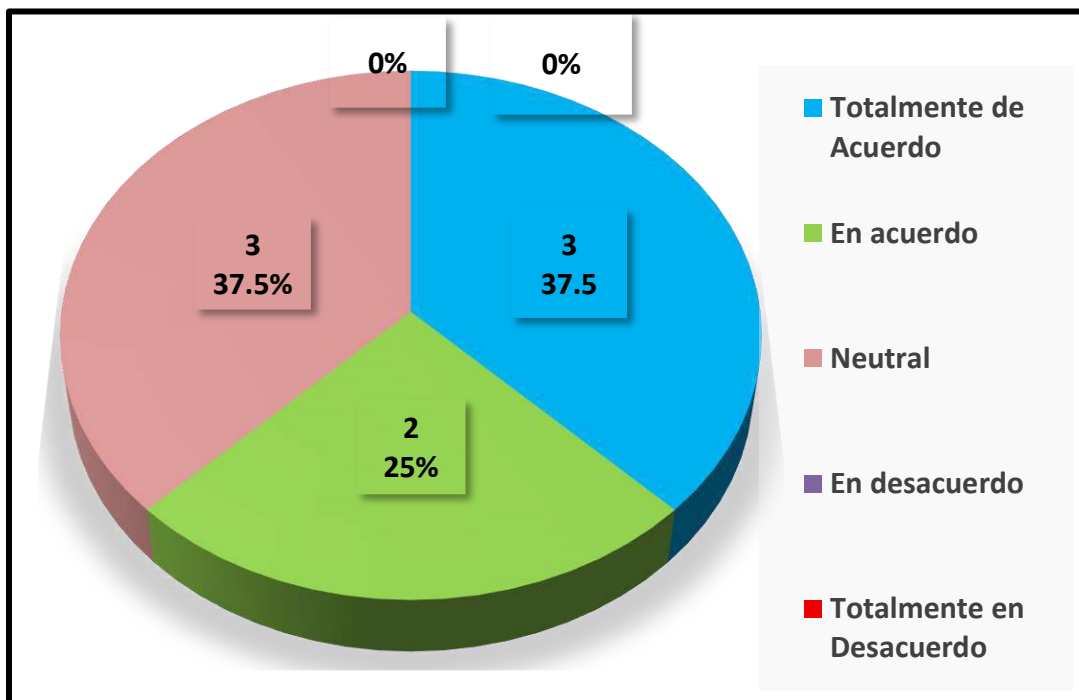
mientras que dos (2) directivos afirman que están de acuerdo y otro grupo de dos (2) se ubicó en el criterio neutral sobre el conocimiento de sus funciones al presentarse problemas de desgaste emocional en docente. Así mismo, los criterios en desacuerdo y totalmente en desacuerdo no fueron seleccionados representando el 0% de la muestra. Al conocer cuál es la función como directivo en los problemas de desgaste en docente puede ser un beneficio a favor de trato al talento humano.

Tabla 11: ¿Brinda con frecuencia apoyo a los Docentes que presentan algún desgaste emocional en el Colegio?

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	3	37.5%
En acuerdo	2	25%%
Neutral	3	37.5%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: Directores y subdirectores encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°11: ¿Brinda con frecuencia apoyo a los Docentes que presentan algún desgaste emocional en el Colegio?



La frecuencia presentada en el cuadro N°11, que se refiere a si brinda con frecuencia apoyo a los docentes que presenta algún desgaste emocional en el

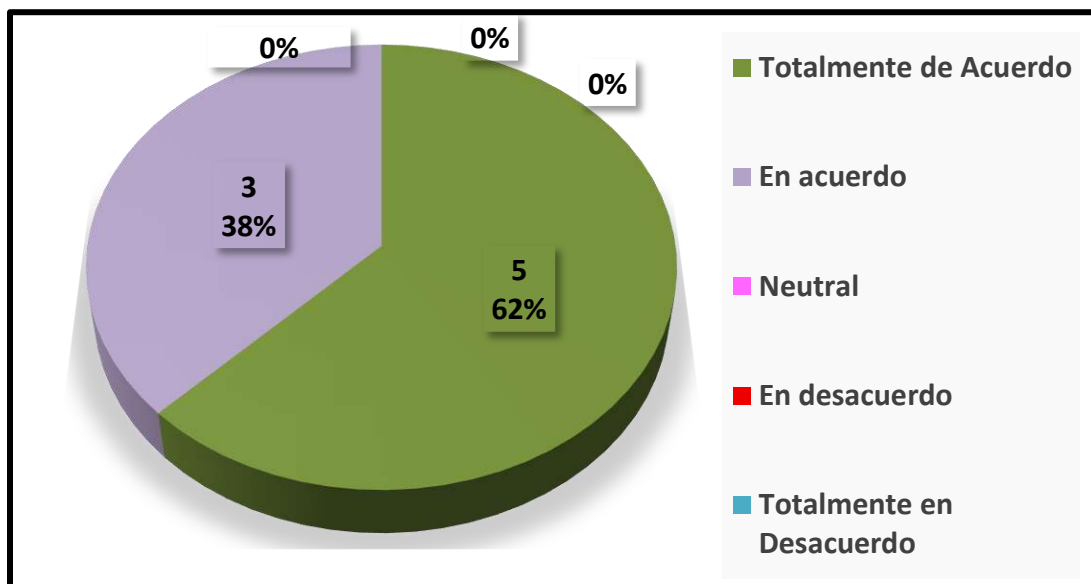
colegio, tres (3) directivos que representan el 37.5% señalan estar totalmente de acuerdo y otro grupo de tres (3) se ubicaron en el criterio neutral. Así mismo, dos (2) directivos que representan el 25% de la muestra señalan que están en acuerdo con que brindan apoyo a los docentes que presentan algún desgaste emocional. De acuerdo con el apoyo que recibe el docente según los datos, estos sería una garantía para el docente.

Tabla 12: Observa actualmente en su colegio docente que presentan características de agotamiento, desgaste emocional o estrés

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	5	62%
En acuerdo	3	38%
Neutral	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: Directores y subdirectores encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°12: ¿Observa actualmente en su colegio docente que presentan características de agotamiento, desgaste emocional o estrés?



La frecuencia presentada por el cuadro N°12 sobre si se observa actualmente en su colegio docentes que presentan características de agotamiento, desgaste emocional, estrés, cinco (5) directivos que representan el 62% señalan que están totalmente de acuerdo en que sí se observa actualmente en el colegio docentes

que presentan estas características, mientras que tres (3) directivos que representan el 38% de la muestra señalan estar en acuerdo. Por otro lado, en la misma interrogante se preguntó que si la respuesta era afirmativa describieran cuál de las características eran las observadas y los directivos señalaran las siguientes:

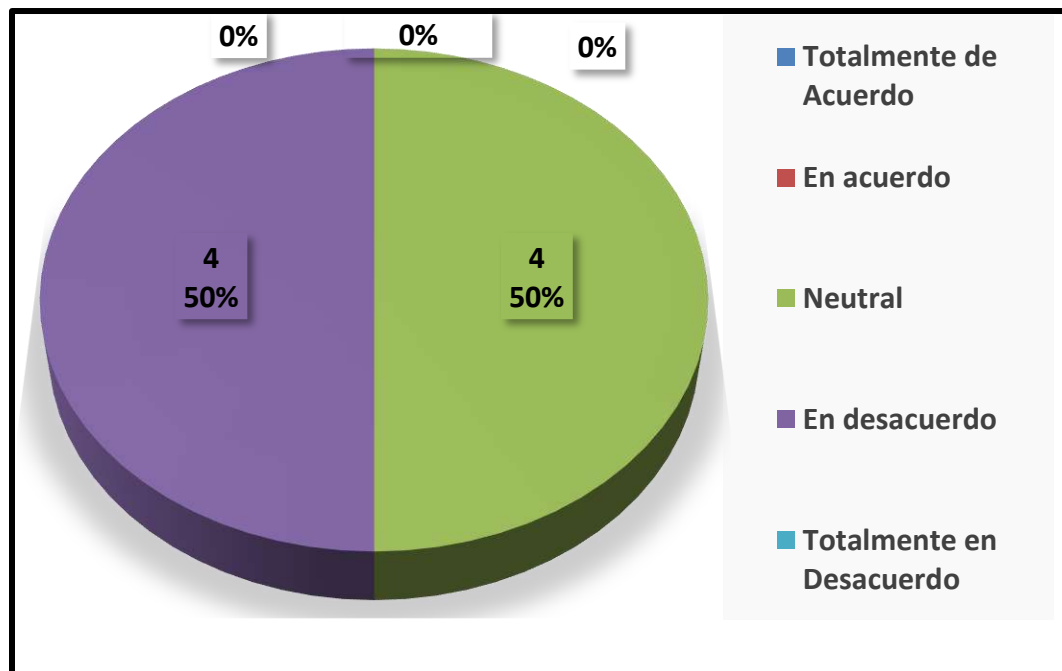
- Estrés, intensidad emocional.
- Muchos problemas en cuanto a lo emocional por enfermedad o familiar.
- Problemas físicos pocas ganas de trabajar.
- Por la edad, por falta de vocación, actualmente hay algunos.
- Problemas emocionales, familiares edad de jubilación muy alta y están en servicio.
- Problema emocional(ansiedad) por tener edad avanzada sin llegar a la posibilidad de la jubilación.

Tabla 13: ¿Existe actualmente en el colegio un programa de atención y prevención para Docentes que presentan problemas de desgaste emocional?

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	0	0%
En acuerdo	0	0%
Neutral	4	50%
En desacuerdo	4	50%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: Directores y subdirectores encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°13: ¿Existe actualmente en el colegio un programa de atención y prevención para Docentes que presentan problemas de desgaste emocional?



De acuerdo con el cuadro N° 13 que se refiere a si existe actualmente en el colegio un programa de atención y prevención para docentes que presentan problemas de desgaste emocional, cuatro directivos que representan el 50% de la muestra

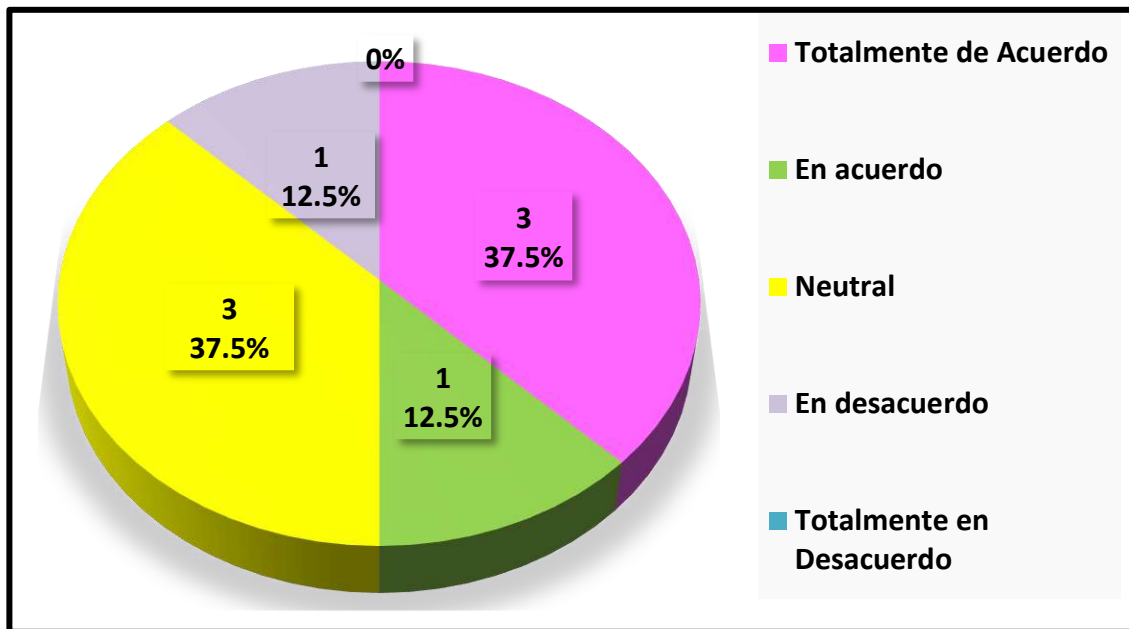
señalan estar en desacuerdo y otro grupo de cuatro (4) se ubican en el criterio neutral, mientras que los criterios, totalmente de acuerdo, en acuerdo y totalmente en desacuerdo no fueron seleccionados por los directivos representando el 0% de la muestra. Los resultados demuestran que al no existir programas de atención y prevención los problemas de desgaste emocional se pueden acrecentar en el colegio.

Tabla 14: La Dirección del Colegio planifica seminario de Higiene Mental, Habilidades Blandas u otros, para oxigenar el agotamiento de los docentes.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	3	37.5%
En acuerdo	1	1.5%
Neutral	3	37.5%
En desacuerdo	1	1.5%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: Directores y subdirectores encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°14: La Dirección del Colegio planifica seminario de Higiene Mental, Habilidades Blandas u otros, para oxigenar el agotamiento de los docentes



Según el cuadro N°14, que se refiere a sí la dirección del colegio planifica seminarios de higiene mental, habilidades blandas u otros para oxigenar el agotamiento de los docentes, tres (3) directivos que representan el 37.5% señalan

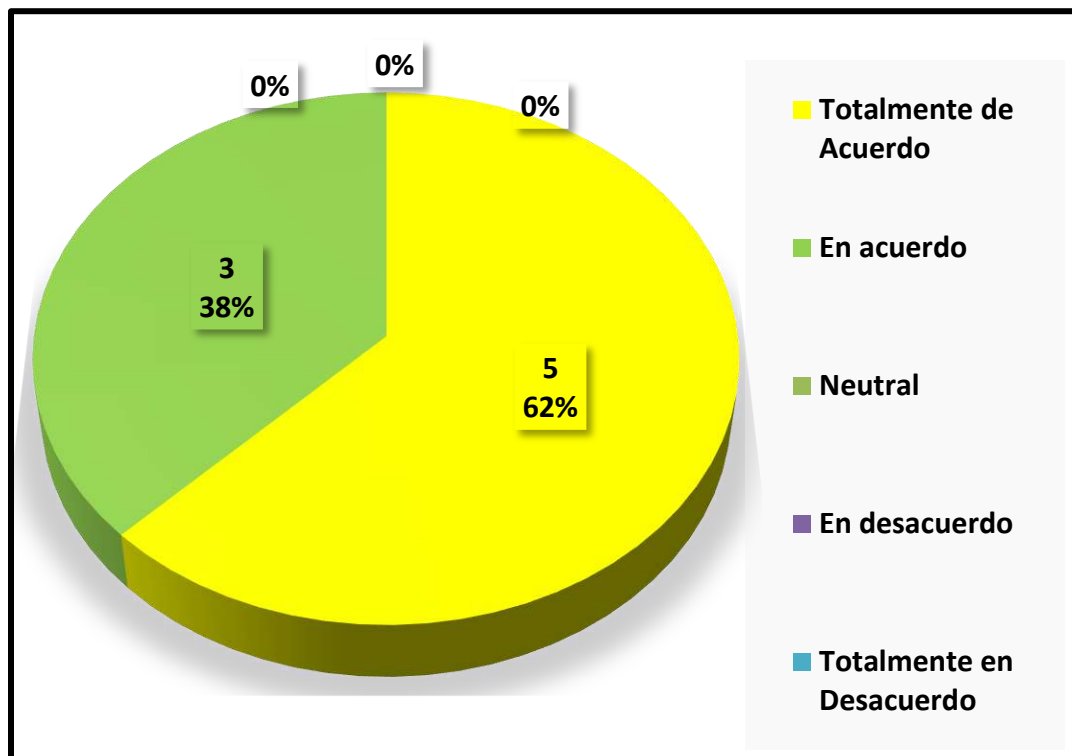
estar totalmente de acuerdo y otro grupo se ubicó en el criterio neutral. Así mismo, un (1) directivo que representa el 12.5% afirman estar en acuerdo y otro en desacuerdo respectivamente, mientras que el criterio totalmente en desacuerdo no seleccionado representado el 0% de la muestra. Hay disparidad en las respuestas lo que indica que el personal docente puede estar expuestos a sufrir de estrés, falta de energía o desgaste emocional.

Tabla 15: ¿Conoce las funciones de la Administración Educativa?

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	5	62%
En acuerdo	3	38%
Neutral	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: Directores y subdirectores encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°15: Conoce las funciones de la Administración Educativa?



El cuadro N°15 muestra dentro de sus datos que cinco (5) directivos que representan el 62% señalan que están totalmente acuerdo en que sí conocen las funciones administrativas, mientras que tres (3) directivos que representan

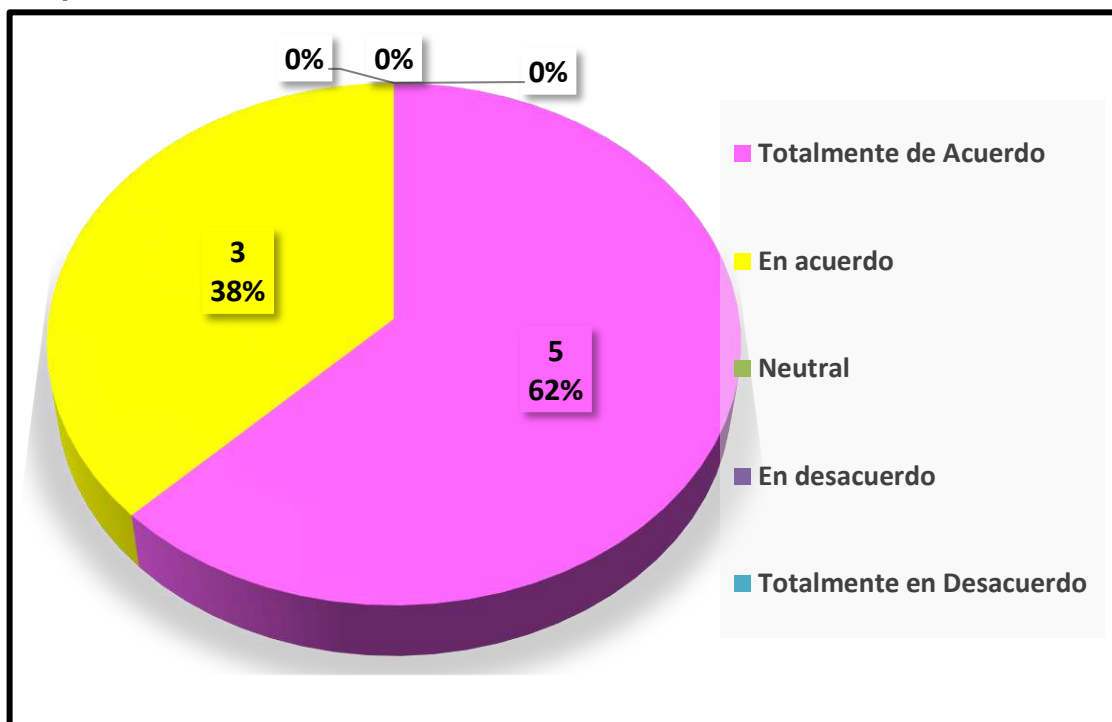
el 38% señalan que están en acuerdo con este ítem. Así mismo, los criterios neutrales, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo no fueron seleccionados representando el 0% de la muestra, reafirmando así que los administradores de los colegios en estudio afirman tener las competencias administrativas para dirigir la institución.

Tabla16: ¿Considera que es importante atender a los Docentes que presentan síntomas del Síndrome del Docente Quemado o Burnout?

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	5	62%
En acuerdo	3	38%
Neutral	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Directores y subdirectores encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°16: ¿Considera que es importante atender a los Docentes que presentan síntomas del Síndrome del Docente Quemado o Burnout?



De acuerdo con la frecuencia presentada por el cuadro N° 16, que se refiere a si considera que es importante atender a los docentes que presentan síntomas del

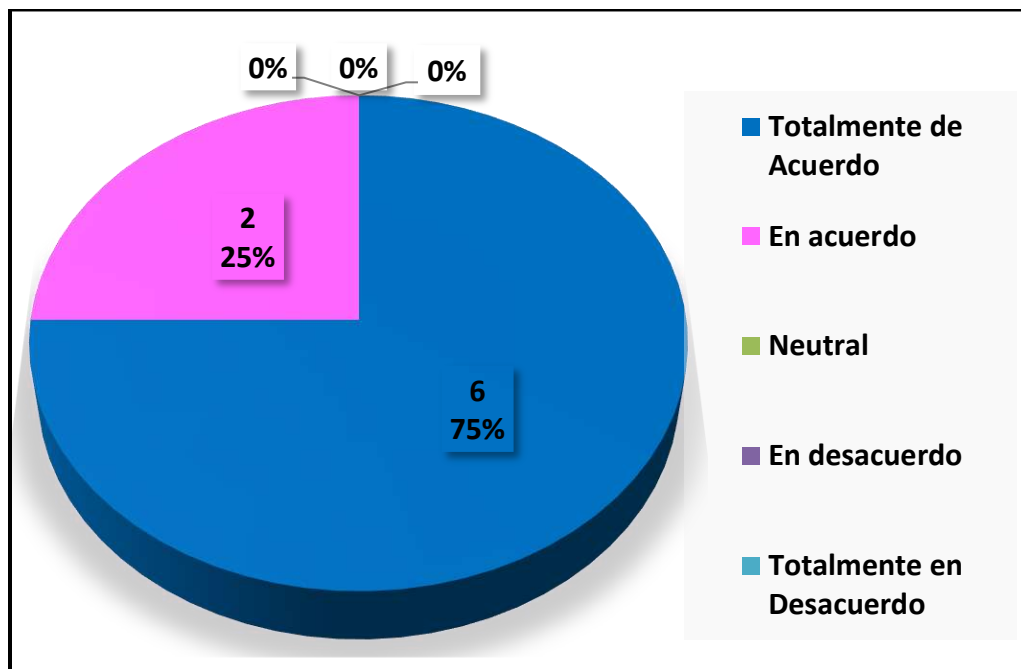
síndrome del docente quemado o burnout, cinco (5) directivos que representan el 62% señalan que totalmente de acuerdo, mientras que tres (3) directivos que representan el 38% de la muestra señalan que están en acuerdo con considera que es importante atender a los docentes que presentan síntomas del Síndrome del Docente Quemado o Burnout. Así mismo los criterios neutrales, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo no fueron seleccionados representando el 0% de la muestra. Estas consideraciones permiten establecer programas de prevención y atención a docentes.

Tabla 17: ¿Los problemas emocionales, de fatiga o desgaste en docentes afectan al estudiante en su formación integral y en la calidad educativa?

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	6	%
En acuerdo	2	%
Neutral	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: Directores y subdirectores encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°17: ¿Los problemas emocionales, de fatiga o desgaste en docentes afectan al estudiante en su formación integral y en la calidad educativa?



Los datos presentados en el cuadro N°17, sobre los problemas emocionales, de fatiga o desgaste en docentes afectan al estudiante en su formación integral y en

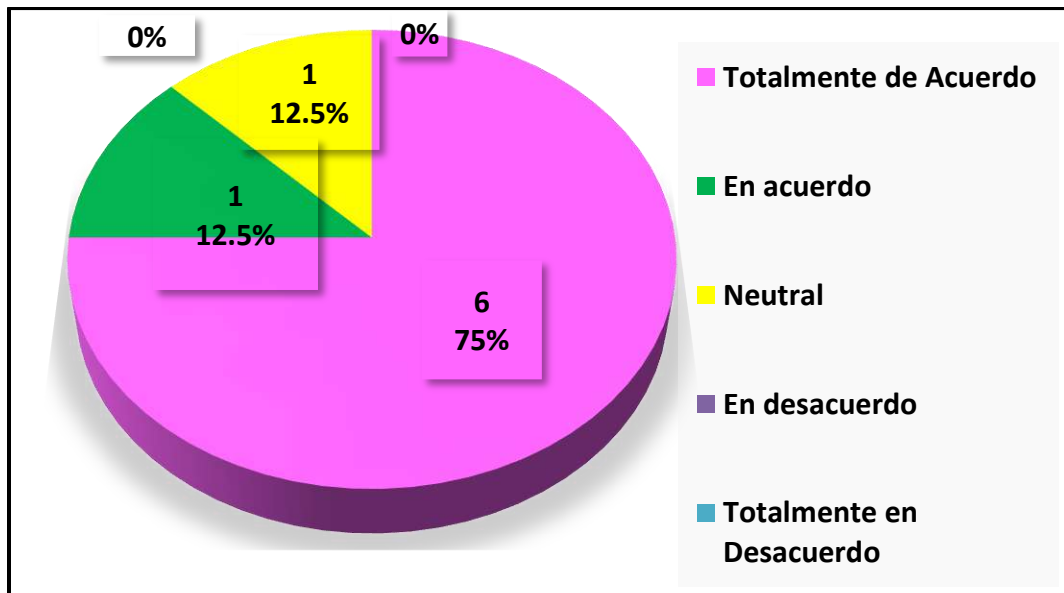
la calidad educativa, seis (6) directivos que representan el 75% señalan estar totalmente de acuerdo, mientras que dos (2) directivos que representan el 25 % de la muestra seleccionaron estar en acuerdo. Por otro lado, los criterios neutrales, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo no fueron seleccionados representando el 0 de la muestra. Estos datos refuerzan la necesidad de intervención del director, ya que el síndrome del docente quemado es un factor que afecta directamente al estudiante y por ende la calidad educativa.

Tabla 18: El MEDUCA debe ofrecer servicio de atención Docentes que se sientan estresados, agotados, con problemas emocionales o con problemas de conflictos.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	6	%
En acuerdo	1	%
Neutral	1	%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: Directores y subdirectores encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°18: El MEDUCA debe ofrecer servicio de atención Docentes que se sientan estresados, agotados, con problemas emocionales o con problemas de conflictos



De acuerdo con el cuadro N°18, que se refiere a si el MEDUCA debe ofrecer servicios de atención a docentes que se sienten estresados, agotado, con problemas emocionales o con problemas de conflictos, seis (6) directivos que

representan el 75% de la muestra señalan estar totalmente de acuerdo, mientras que un (1) directivo que representan el 12.5% seleccionó el criterio en acuerdo y otro se ubicó en neutral respectivamente. Así mismo, los criterios en desacuerdo y totalmente en desacuerdo no fueron seleccionados representando el 0% de la muestra.

INSTRUMENTO N.º 2
ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES DE TRES (3) COLEGIOS MEDIOS
OFICIALES CON MAYOR MATRÍCULA EN EL DISTRITO DE LA CHORRERA

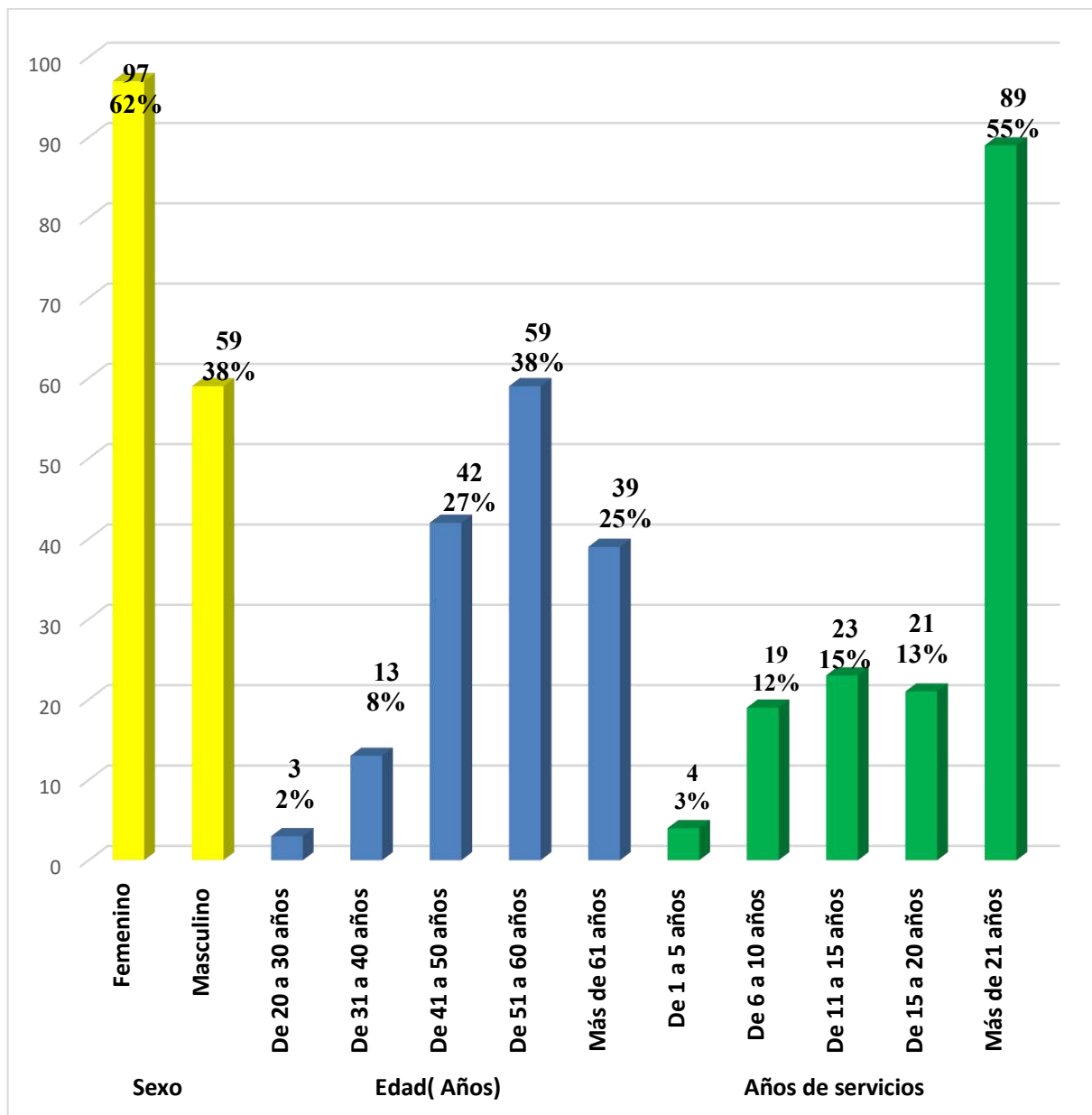
Aspectos Generales

Tabla 19: Sexo, edad Años de Servicio Docente

VARIABLE	CATEGORÍA O RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sexo	Femenino	97	62%
	Masculino	59	38%
	Total	156	100%
Edad (Años)	De 20 a 30 años	3	2%
	De 31 a 40 años	13	8%
	De 41 a 50 años	42	27%
	De 51 a 60 años	59	38%
	Más de 61 años	39	25%
	Total	156	100%
Años de Servicios	De 1 a 5 años	4	3%
	De 6 a 10 años	19	12%
	De 11 a 15 años	23	15%
	De 15 a 20 años	21	13%
	Más de 21 años	89	55%
	Total	156	100%

Fuente: Docentes encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N° 19: Sexo, edad Años de Servicio Docente



De acuerdo con el cuadro N°19, noventa y siete (97) docentes que representa el 62% corresponden al sexo femenino, mientras que cincuenta y nueve (59) docentes que representa el 38% corresponden al sexo masculino.

En referencia a la edad de la muestra cincuenta y nueve (59) docentes que representan el 38% se encuentran en el rango de 51 a 60 años, mientras que cuarenta y dos (42) docentes que representan el 27% de la muestra se ubica en el rango de 41 a 50 años. Por otro lado, treinta y nueve (39) docentes que representan el 25% seleccionaron el rango de más de 61 años, mientras que trece docentes (13) que representan el 8% se encuentran en el rango de 31 a 40 años. Finalmente, tres (3) docentes que representan el 2% se ubican entre las edades de 20 a 30 años.

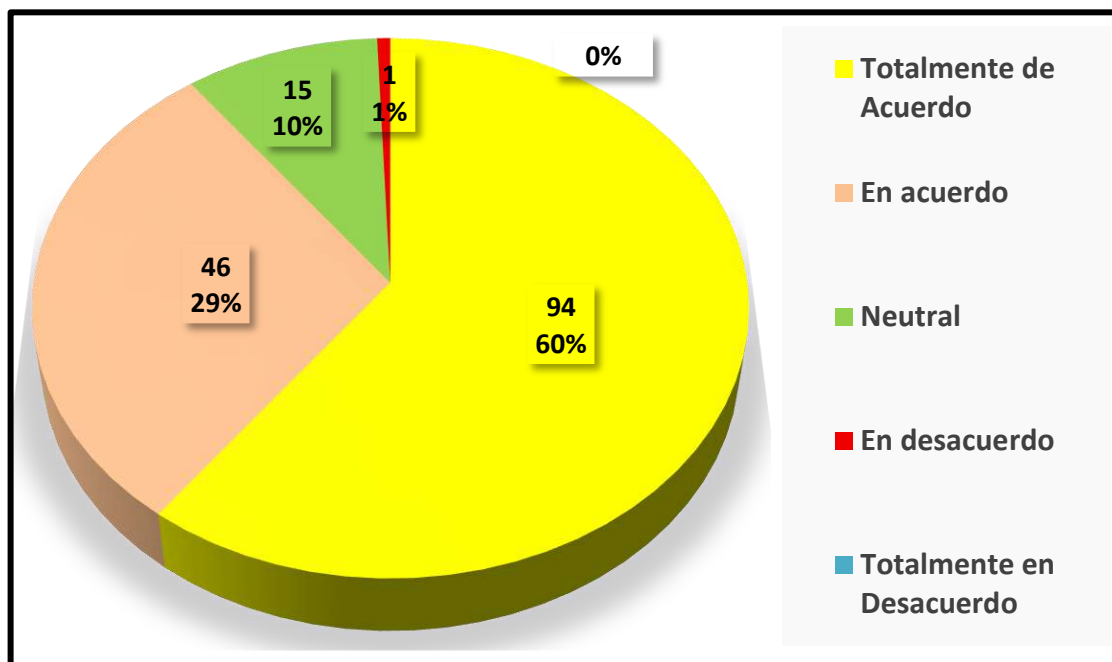
Según los años de servicios en el colegio ochenta y nueve (89) docentes que representa el 55% tienen más de 21 años de servicio en la educación, mientras que vientes (23) docentes que representan el 15% tienen de 11 a 15 años al servicio de la educación. Por otro lado, veintiún (21) docente que representa el 13% poseen de 15 a 20 años de servicios. Finalmente, cuatro (4) docentes que representan el 3% se ubican en de 1 a 5 años de servicio.

Tabla 20: Siente satisfacción con el trabajo que realiza a diario en el Colegio

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	94	60%
En acuerdo	46	29%
Neutral	15	10%
En desacuerdo	1	1%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	156	100%

Fuente: Docentes encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°20: Siente satisfacción en el trabajo que realiza a diario en el Colegio



De acuerdo con la frecuencia presentada en el cuadro N°20, acerca de que si se siente satisfecho en el trabajo que realiza noventa y cuatro (94) docentes que

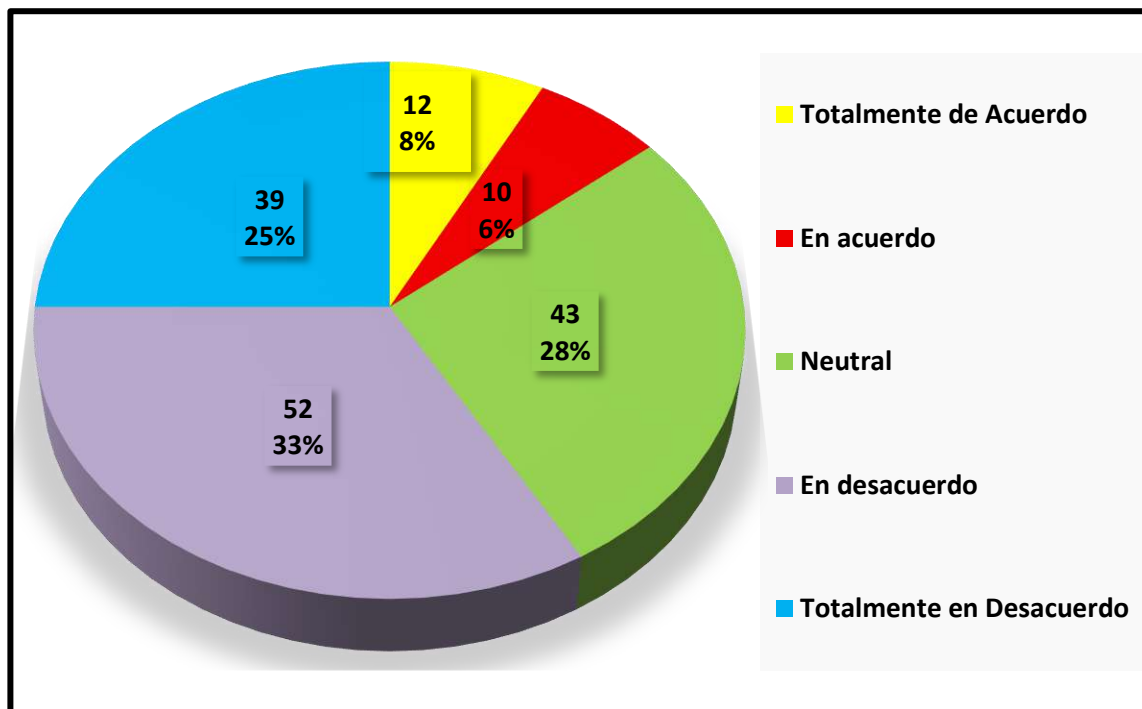
representan el 60% de la muestra afirman que están totalmente de acuerdo en que sienten satisfacción en el trabajo que realizan a diario en el colegio, mientras que cuarenta y seis docentes que representan el 29% de la muestra señalan que están en acuerdo con el trabajo que realizan. Así mismo, quince (15) docentes que representan el 10% de la muestra se ubica en el criterio neutral sobre la satisfacción de su trabajo, mientras que un (1) docente que representa el 1% está en desacuerdo a su posición sobre la satisfacción del trabajo. Finalmente, el criterio totalmente en desacuerdo no fue seleccionado representado el 0% de la muestra. Los docentes coinciden con los directivos al sentir satisfacción en el trabajo.

Tabla 21: Siente cansancio o fatiga al realizar su trabajo en el Colegio

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	12	8%
En acuerdo	10	6%
Neutral	43	28%
En desacuerdo	52	33%
Totalmente en Desacuerdo	39	25%
TOTAL	156	100%

Fuente: Docentes encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°21: Siente cansancio o fatiga al realizar su trabajo en el Colegio



Según los datos ofrecidos por el cuadro N°21, que se refiere a si siente cansancio o fatiga al realizar el trabajo en el colegio, cincuenta y dos (52) docentes que representan el 33% de la muestra señalan que están en desacuerdo con si siente

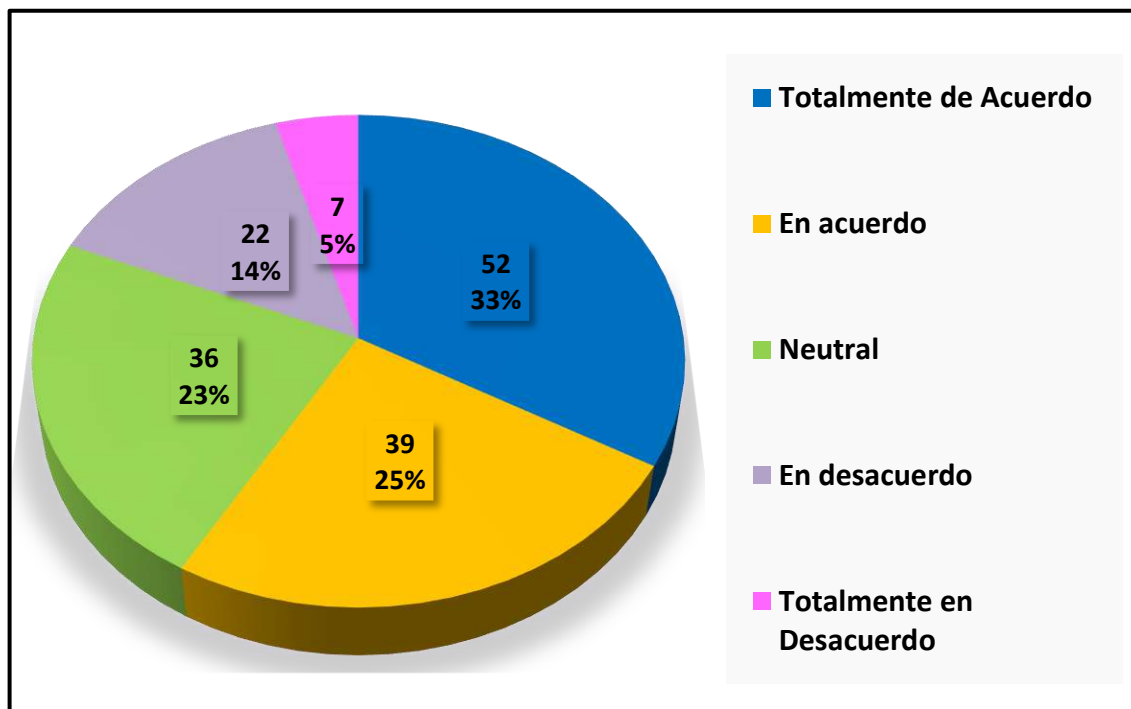
o no cansancio o fatiga al trabajar, mientras que cuarenta y tres (43) docentes que representan el 28% se ubicaron en el criterio neutral acerca de este ítem. Por otro lado, treinta y nueve (39) docentes que representan el 25% de la muestra afirman que están totalmente en desacuerdo, mientras que doce (12) docentes que representan el 8% están totalmente de acuerdo en que siente cansancio o fatiga al realizar su trabajo en el colegio. Finalmente, diez (10) docentes que representan el 6% de la muestra están en acuerdo con esta pregunta. Estos datos revelan que la mayoría del personal docente niega sentir estos síntomas de manera significativa.

Tabla 22: Se siente satisfecho con el sueldo que recibe como Docente

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	52	33%
En acuerdo	39	25%
Neutral	36	23%
En desacuerdo	22	14%
Totalmente en Desacuerdo	7	5%
TOTAL	156	100%

Fuente: Docentes encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°22: Se siente satisfecho con el sueldo que recibe como Docente



La frecuencia presentada en el cuadro N°22, muestra en sus datos que cincuenta y dos (52) docentes que representan el 33% señalan que están totalmente de acuerdo en que se sienten satisfecho con el sueldo que reciben, mientras que

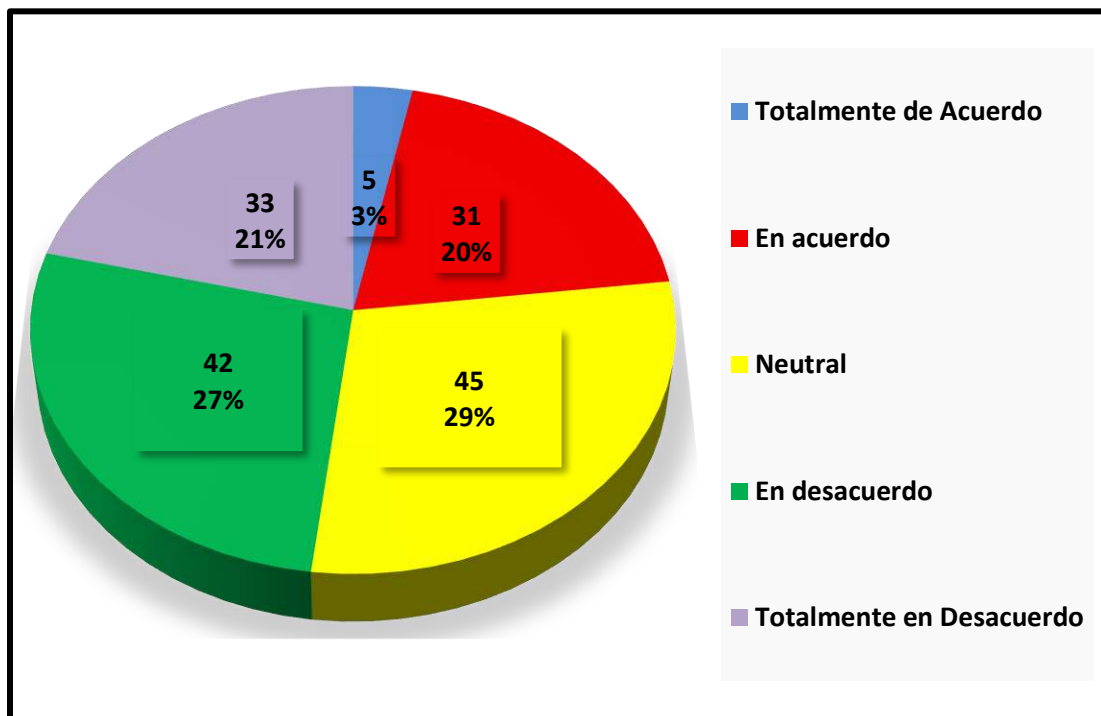
treinta y nueve (39) docentes que representan el 25% están en acuerdo con el criterio satisfecho con el sueldo. Así mismo, treinta y seis (36) docentes que representan el 23% de la muestra se ubican en el criterio neutral, mientras que veinte dos (22) docentes que representan el 14% están en desacuerdo con este ítem. Por otro lado, siete (7) docentes que representan el 5% afirman que están totalmente de acuerdo con el sueldo que reciben. Esto quiere decir que el sueldo no es una causa para padecer del síndrome del docente quemado.

Tabla 23: ¿Está estresado por el cúmulo de trabajo que realiza?

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	5	3%
En acuerdo	31	20%
Neutral	45	29%
En desacuerdo	42	27%
Totalmente en Desacuerdo	33	21%
TOTAL	156	100%

Fuente: Docentes encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°23: Está estresado por el cúmulo de trabajo que realiza



Los datos que se observan en el cuadro N°23, muestran en su contenido que cuarenta y cinco (45) docentes que representan el 29% se ubican en el criterio neutral sobre si están estresado por el cumulo de trabajo, mientras que cuarenta

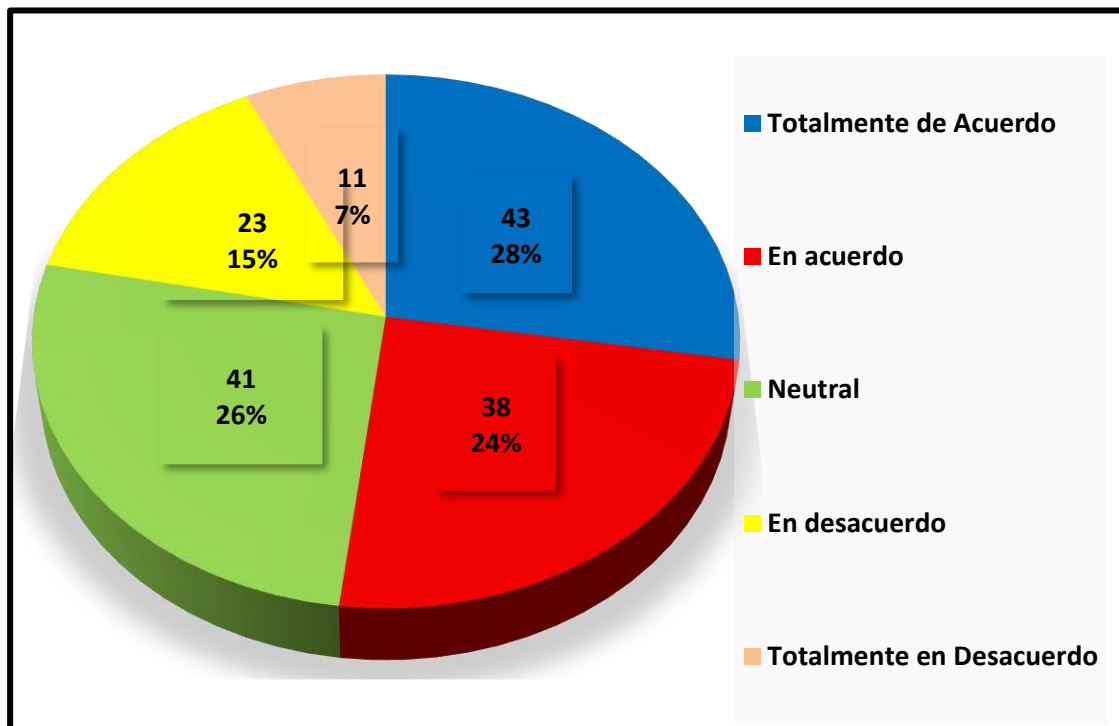
y dos (42) docentes que representan el 27% están en desacuerdo con este ítem. Por otro lado, treinta y tres (33) docentes que representan el 21% seleccionaron el criterio totalmente en desacuerdo, mientras que treinta y uno (31) docentes que representan el 20% se ubican en el criterio en acuerdo. Finalmente, cinco (5) docentes que representan el 3% señalan que están totalmente de acuerdo en que están estresados por el cúmulo de trabajo que realizan. Los datos indican que hay que prestar atención por el grupo que afirma tener estrés por el cúmulo de trabajo.

Tabla 24: Considera que la labor que realiza a diario demanda de mucha energía

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	43	28%
En acuerdo	38	24%
Neutral	41	26%
En desacuerdo	23	15%
Totalmente en Desacuerdo	11	7%
TOTAL	156	100%

Fuente: Docentes encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°24: Considera que la labor que realiza a diario demanda de mucha energía



Según el cuadro N°24: acerca de que, si considera que la labor que realiza a diario demanda de mucha energía, cuarenta y tres (43) docente que representa el

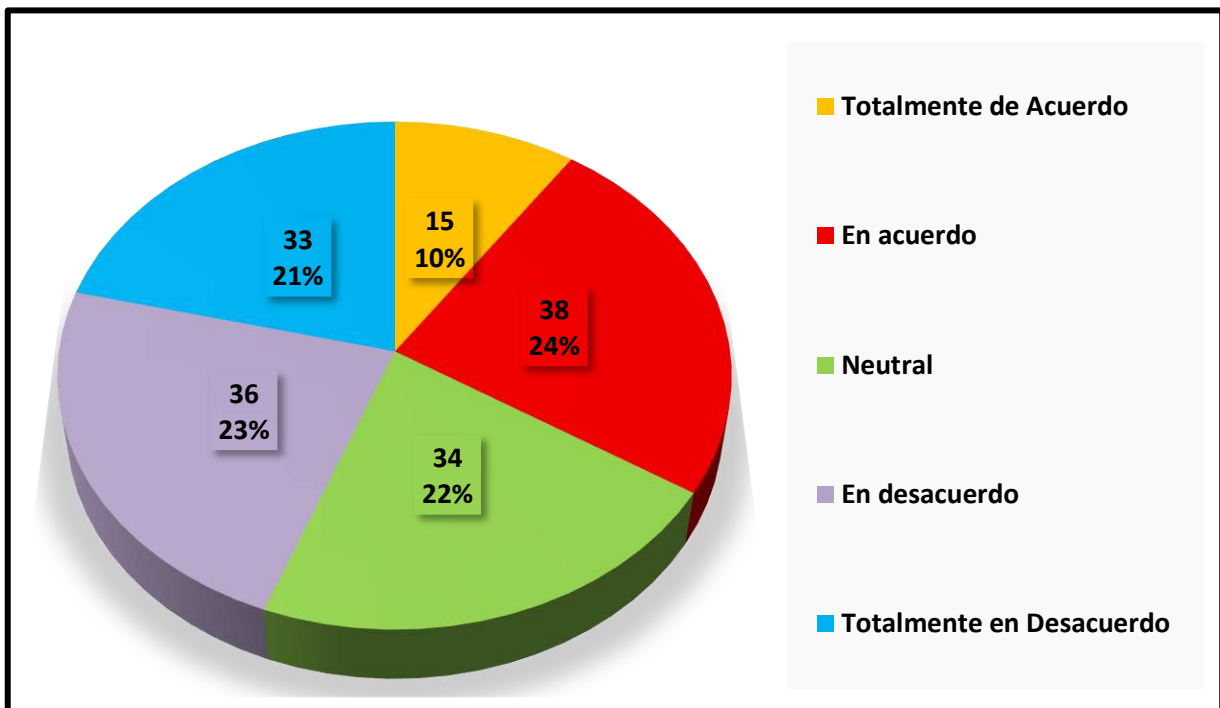
28% de la muestra se ubicaron en el criterio totalmente de acuerdo, mientras que cuarenta y uno (41) docentes que representan el 26% seleccionaron el criterio neutral. Así mismo, treinta y ocho (38) docentes que representan el 24% señalan que están de acuerdo con este ítem, mientras que veintitrés (23) docentes que representan el 15% se ubicaron en el criterio en desacuerdo. Por otro lado, once (11) docentes que representan el 7% están totalmente de acuerdo en que la labor que realiza a diario demanda de mucha energía. Esto sugiere que, si bien la carga energética es alta, la vulnerabilidad está presente.

Tabla 25: Recibe motivación y reconocimiento en su trabajo por su esfuerzo realizado

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	15	10%
En acuerdo	38	24%
Neutral	34	22%
En desacuerdo	36	23%
Totalmente en Desacuerdo	33	21%
TOTAL	156	100%

Fuente: Docentes encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°25: Recibe motivación y reconocimiento en su trabajo por su esfuerzo realizado



La frecuencia presentada por el cuadro N°25 acerca de si recibe o no motivación y reconocimiento en su trabajo por el esfuerzo realizado, treinta y ocho (38) docentes

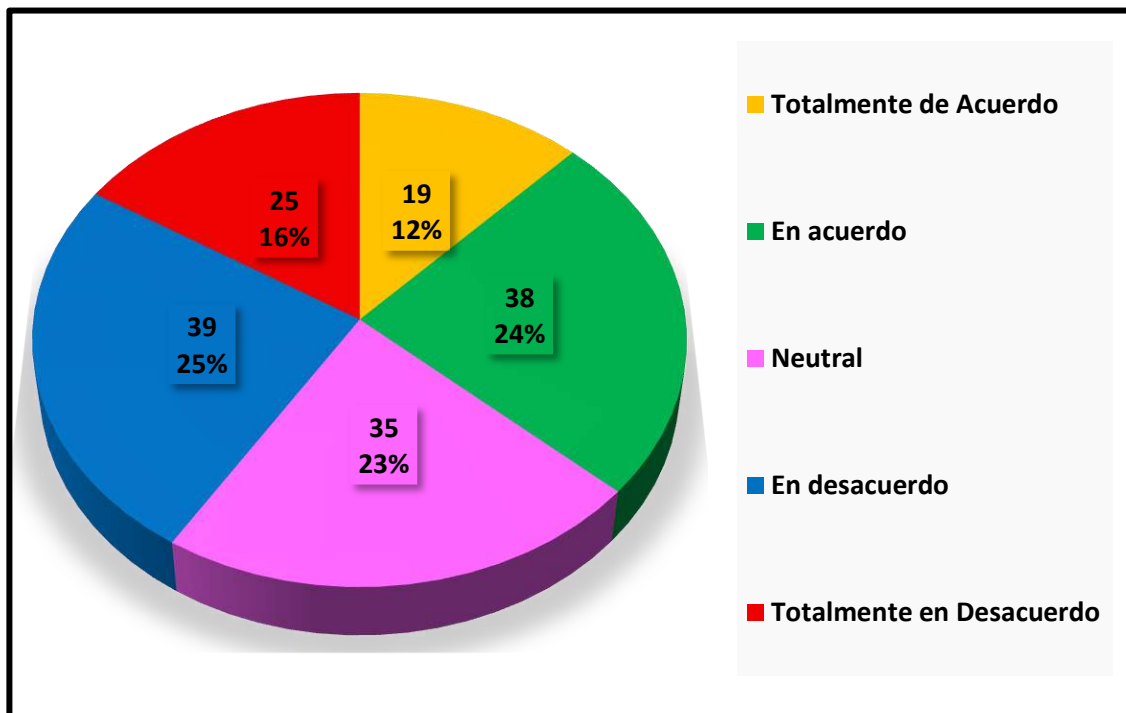
que representan el 24% seleccionaron el criterio en acuerdo con esta interrogante, mientras que treinta y seis (36) docentes que representan el 23% de la muestra se ubicaron en el criterio en desacuerdo. Por otro lado, treinta y cuatro (34) docentes que representan el 22% de la muestra eligieron la opción neutral, mientras que treinta y tres (33) docentes que representan el 21% de la muestra están totalmente en desacuerdo con este ítem. Finalmente, quince (15) docentes que representan el 10% de la muestra seleccionaron el criterio totalmente de acuerdo con que si recibe motivación y reconocimiento en su trabajo por el esfuerzo realizado. Los datos revelan que existe un déficit en la recepción de motivación y reconocimiento lo que puede ser un detonante en la despersonalización.

Tabla 26: Siente que su trabajo no es valorado por sus Colegas, Superiores o Estudiantes

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	19	12%
En acuerdo	38	24%
Neutral	35	23%
En desacuerdo	39	25%
Totalmente en Desacuerdo	25	16%
TOTAL	156	100%

Fuente: Docentes encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°26: Siente que su trabajo no es valorado por sus Colegas, Superiores o Estudiantes



Los datos ofrecidos por el cuadro N°26, acerca de que, si siente que su trabajo no es valorado por sus colegas, superiores o estudiantes, treinta y nueve (39)

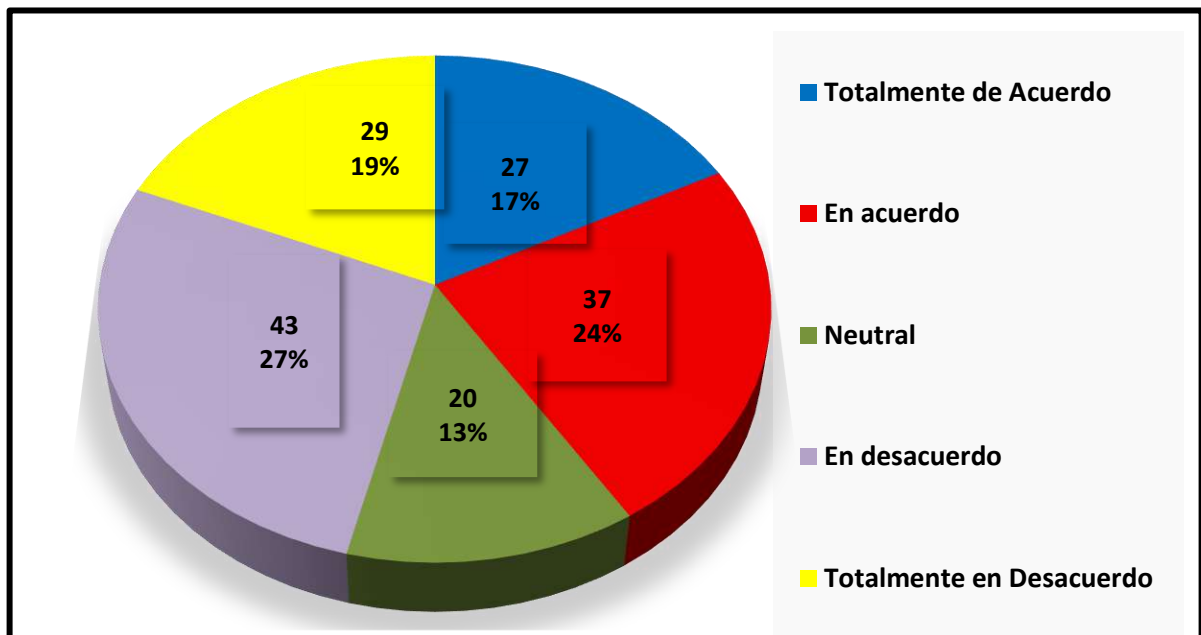
docentes que representa el 25% de la muestra señalan que están en desacuerdo en que, si su trabajo es valorado o no, mientras que treinta y ocho (38) docentes que representan el 24% señalan que están en acuerdo con esta pregunta. Por otro lado, treinta y cinco (35) docentes que representan el 23% de la muestra se ubicaron en el criterio neutral, mientras que veinticinco (25) docentes que representan el 16% de la muestra están totalmente en desacuerdo con esta pregunta. Finalmente, diecinueve (19) docentes que representan el 12% están totalmente de acuerdo en sienten que su trabajo no es valorado por sus colegas, superiores o estudiantes. La frecuencia de desvaloración es suficientemente alta como para impactar el clima laboral en un colegio por ello se debe prestar atención en este aspecto.

Tabla 27: Recibe apoyo de parte del director(a) o de los subdirectores cuando se siente agotado o estresados en caso de que lo necesite

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	27	17%
En acuerdo	37	24%
Neutral	20	13%
En desacuerdo	43	27%
Totalmente en Desacuerdo	29	19%
TOTAL	156	100%

Fuente: Docentes encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°27: Recibe apoyo de parte del Director(a) o de los subdirectores cuando se siente agotado o estresado en caso de que lo necesite



De acuerdo con el cuadro N°27, acerca de que si recibe apoyo de parte del director o de los subdirectores cuando se siente agotado o estresado en caso de que lo necesite, cuarenta y tres (43) docentes que representan el 27% de la muestra se ubican en el

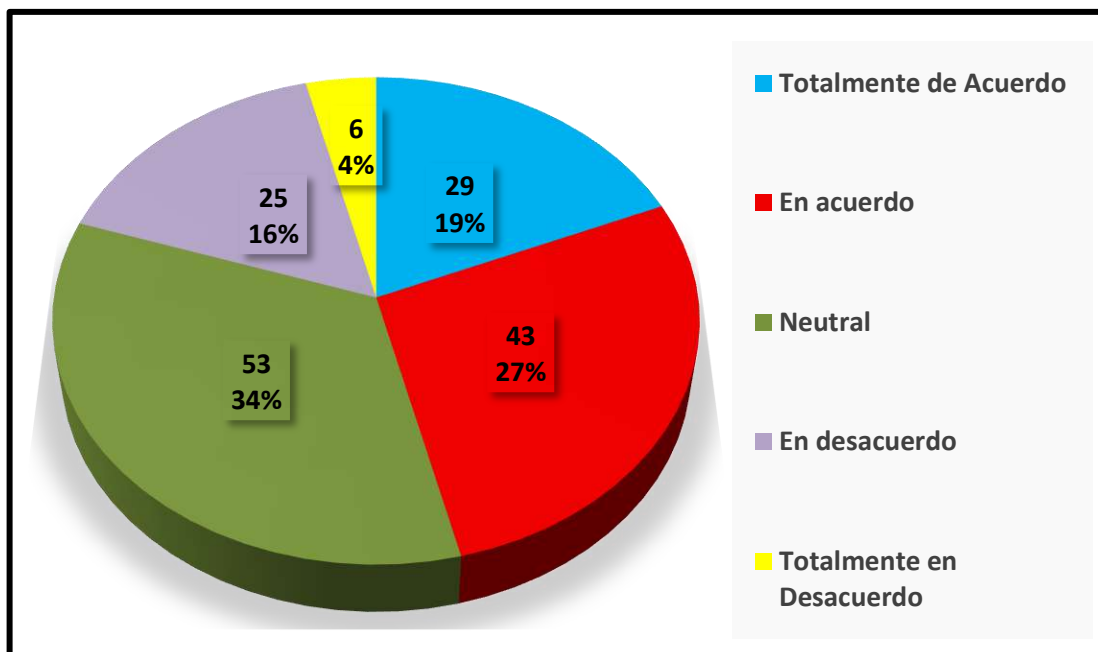
criterio en desacuerdo, mientras que treinta y siete (37) docentes que representan el 24% de la muestra están en acuerdo con este ítem. Así mismo, veintinueve (29) docentes que representan el 19% de la muestra seleccionaron el criterio totalmente en desacuerdo, mientras que veintisiete (27) docentes que representan el 17% señalan que están totalmente de acuerdo con este ítem. Por otro lado, el criterio en neutral fue seleccionado por trece (13) docente de la muestra. Esto quiere decir que la despersonalización está presente afectando el clima laboral.

Tabla 28: Recibe apoyo de sus compañeros de trabajo cuando está agotado, cansado, si lo amerita

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	29	19%
En acuerdo	43	27%
Neutral	53	34%
En desacuerdo	25	16%
Totalmente en Desacuerdo	6	4%
TOTAL	156	100%

Fuente: Docentes encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°28 10: Recibe apoyo de sus compañeros de trabajo cuando está agotado, cansado, si lo amerita



Según los datos ofrecidos por el cuadro N°28, acerca de la pregunta sobre si recibe apoyo de sus compañeros de trabajo cuando está agotado, cansado, si lo amerita, cincuenta y tres (53) docentes que representan el 34% se ubicaron en el

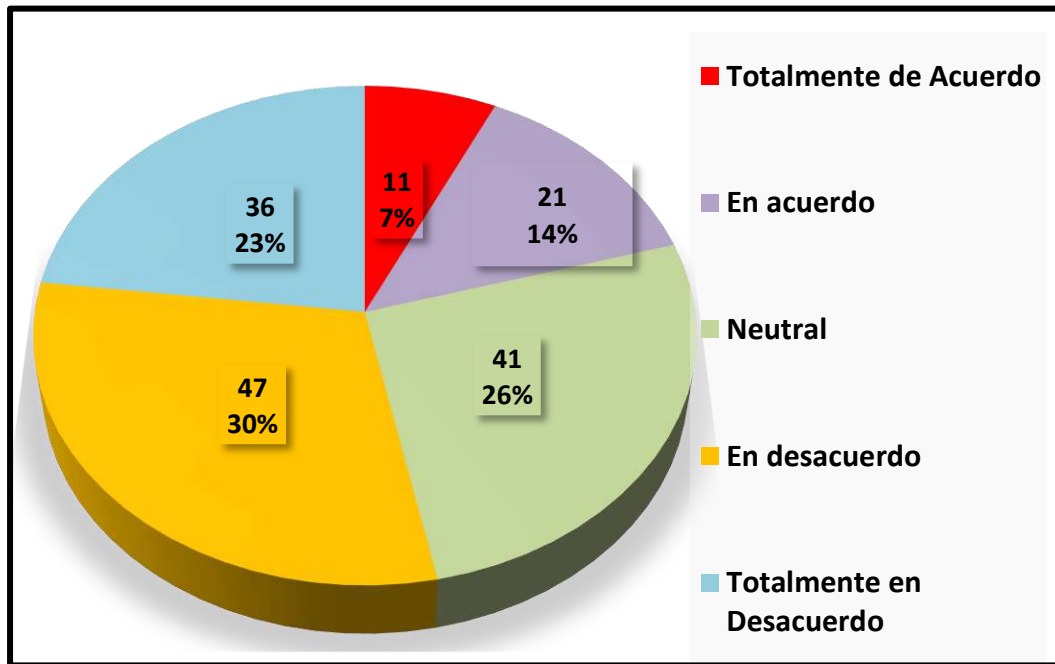
criterio neutral, mientras que cuarenta y tres (43) docentes que representan el 27% señalan estar en acuerdo con este ítem, Por otro lado, veintinueve (29) docentes que representan el 19% seleccionaron el criterio totalmente de acuerdo mientras que veinticinco (25) docentes que representan el 16% se ubicaron en desacuerdo. Finalmente, seis (6) docentes que representan el 4% afirman estar totalmente de acuerdo. A pesar de que los directivos y docentes no coinciden con sus respuestas sobre el tema de apoyo, hay que tener total cuidado con este aspecto en el mejoramiento del ser humano.

Tabla 29: Se siente siempre agotado y sin energía cuando finaliza el periodo de clases.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	11	7%
En acuerdo	21	14%
Neutral	41	26%
En desacuerdo	47	30%
Totalmente en Desacuerdo	36	23%
TOTAL	156	100%

Fuente: Docentes encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N° 29: Se siente siempre agotado y sin energía cuando finaliza el periodo de clases.



La frecuencia presentada por el cuadro N°29, referente a si se siente agotado y sin energía cuando finaliza el periodo de clases, cuarenta y siete (47) docentes que representan el 30% seleccionaron estar en desacuerdo, mientras que

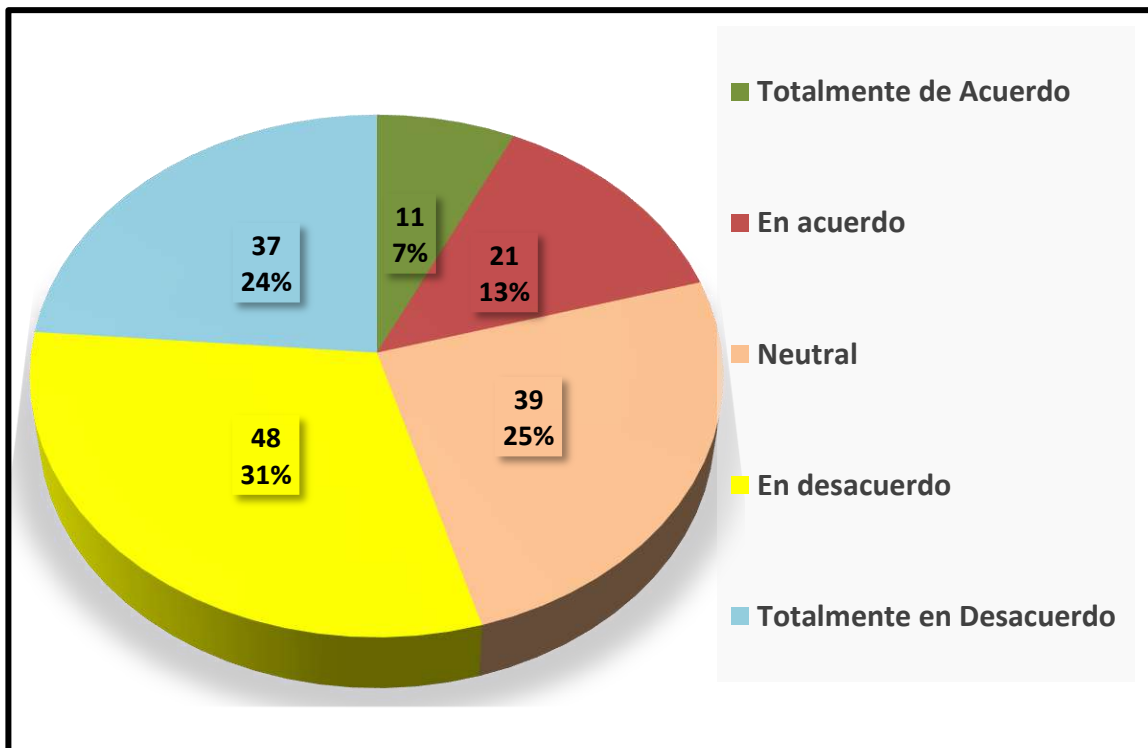
cuarenta y uno (41) docentes que representan el 26% de la muestra se ubicaron en el criterio neutral. Así mismo, treinta y seis (36) docentes que representan el 23% señalan estar totalmente de acuerdo, mientras que veintiún (21) docente que representan el 14% se ubicaron en el criterio en acuerdo. Finalmente, once (11) docentes que representan el 7% afirmaron estar totalmente de acuerdo sobre sentirse agotado y sin energía cuando finaliza el periodo de clases. La confirmación de los aspectos agotado y sin energía demanda de prestar atención ante una de las características de síndrome del docente quemado

Tabla 30: Se siente cansado emocionalmente al finalizar su labor educativa del día

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	11	7%
En acuerdo	21	13%
Neutral	39	25%
En desacuerdo	48	31%
Totalmente en Desacuerdo	37	24%
TOTAL	156	100%

Fuente: Docentes encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°30: Se siente cansado emocionalmente al finalizar su labor educativa del día



Los datos ofrecidos por el cuadro N°30, acerca de que, si se siente cansado emocionalmente al finalizar su labor educativa del día, cuarenta y ocho (48)

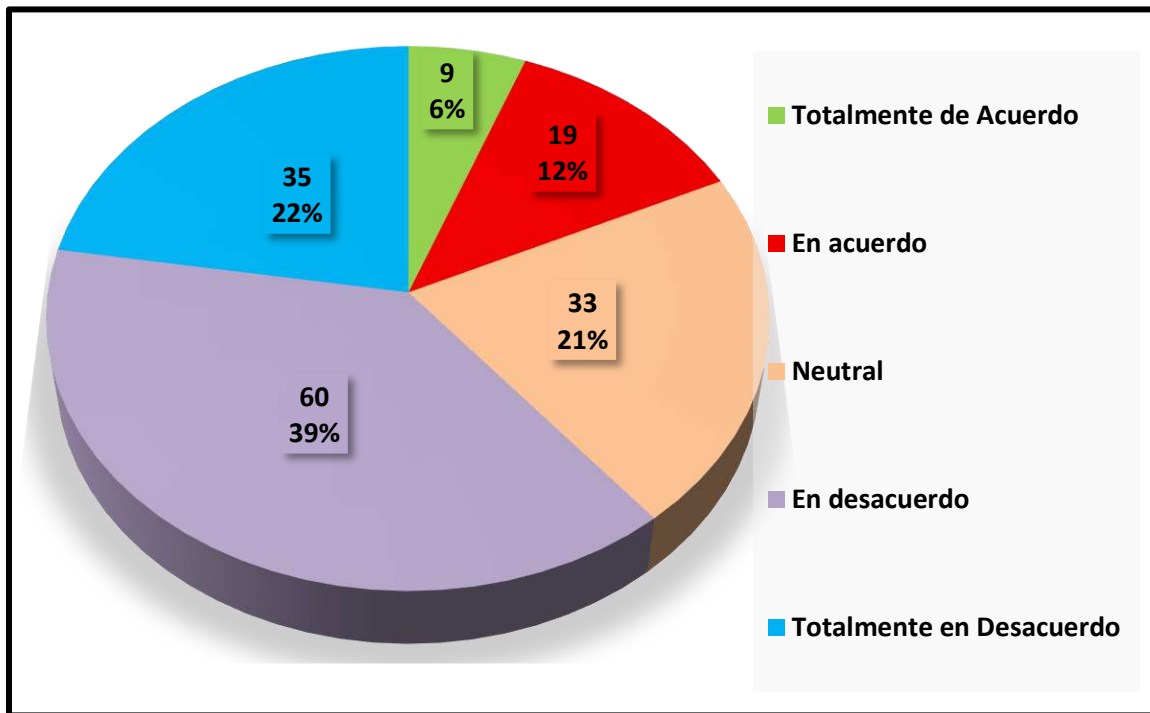
docentes que representan 31% se ubicaron en el criterio en desacuerdo, mientras que treinta y nueve (39) docentes que representan el 25% de la muestra se ubicaron en el criterio neutral. Por otro lado, treinta y siete (37) docentes que representan 24% señalan estar totalmente en desacuerdo, mientras que veintiún (21) docente que representan el 13% se ubicaron en acuerdo. Finalmente, once (11) docentes que representan el 7% señalan estar totalmente en acuerdo. Esto quiere decir, que los datos refieren una alerta en cuando al cansancio del docente con respecto a la demanda de trabajo.

Tabla 31: ¿Al planificar o elaborar una clase siente cansancio, estrés, o fatiga algunas veces?

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	9	6%
En acuerdo	19	12%
Neutral	33	21%
En desacuerdo	60	39%
Totalmente en Desacuerdo	35	22%
TOTAL	156	100%

Fuente: Docentes encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N° 31: ¿Al planificar o elaborar una clase siente cansancio, estrés, o fatiga algunas veces?



Según el cuadro N°31, que se refiere a planificar o elaborar una clase siente cansancio, estrés, o fatiga algunas veces, sesenta (60) docentes que representan

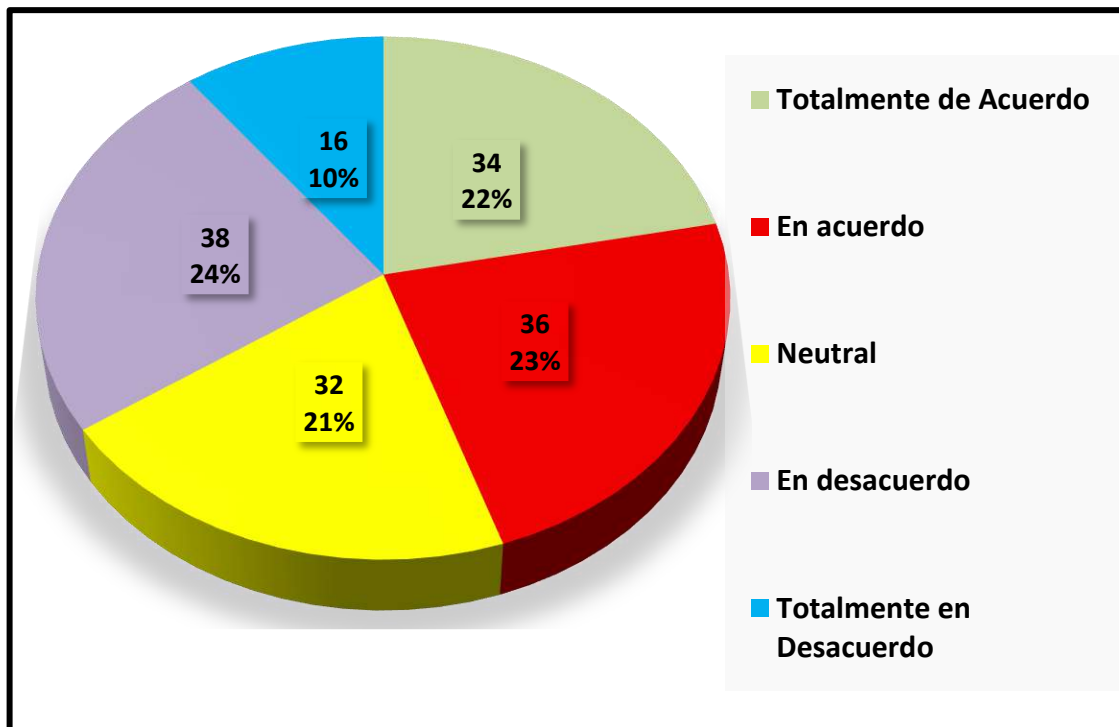
el 39% señalan que están en desacuerdo, mientras que treinta y cinco (35) docentes que representan el 22% de la muestra señalan estar totalmente en desacuerdo. Así mismo, treinta y tres (33) docentes que representan el 21% se ubican en el criterio neutral, mientras que diecinueve (19) docentes que representan el 12% señalan estar en acuerdo con estos ítems. Por otro lado, el criterio totalmente de acuerdo fue elegido por nueve (9) docentes representados el 6% de la muestra. A pesar de que el porcentaje es bajo en cuanto a los aspectos de cansancio, estrés y fatiga al planificar una clase, estas variantes son cruciales para el desarrollo normal del proceso de enseñanza.

Tabla 32: Se desconecta de su jornada de trabajo cuando llega a casa.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	34	22%
En acuerdo	36	23%
Neutral	32	21%
En desacuerdo	38	24%
Totalmente en Desacuerdo	16	10%
TOTAL	156	100%

Fuente: Docentes encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°32 Se desconecta de su jornada de trabajo cuando llega a casa.



De acuerdo con los datos proporcionado por el cuadro N°32, treinta y ocho (38) docentes que representa el 24% de la muestra se ubicaron en el criterio en desacuerdo, mientras que treinta y seis (36) docentes que representan el 23%

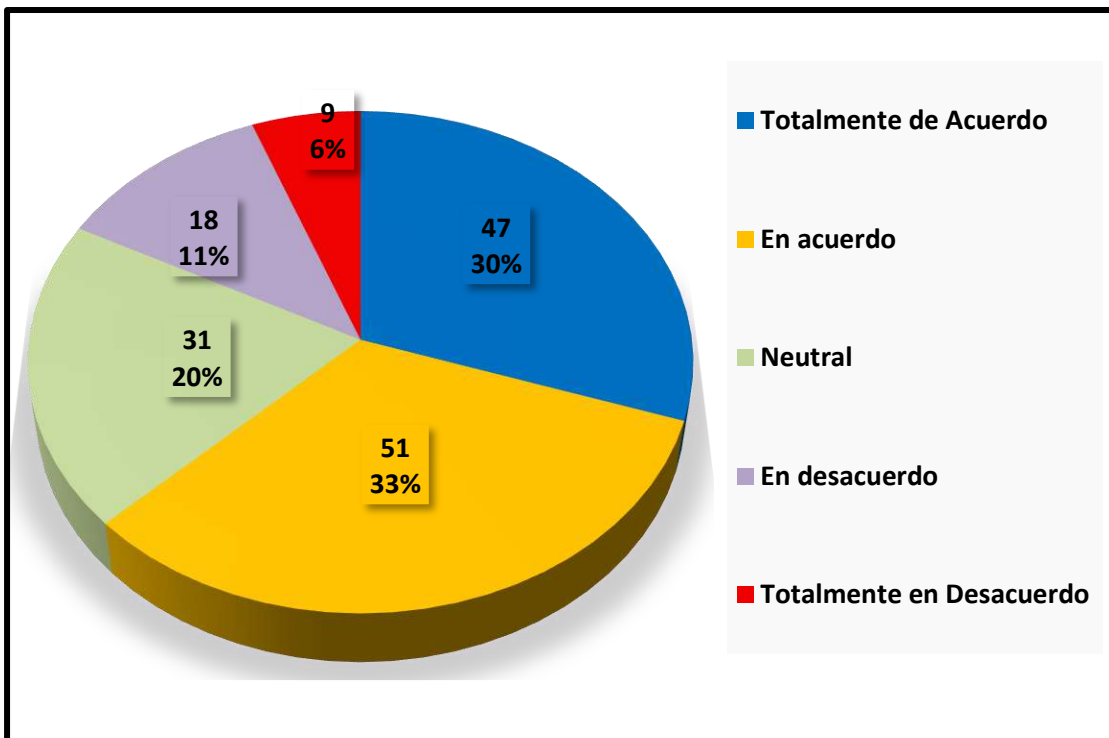
señalan estar en acuerdo. Así mismo, treinta y cuatro (34) docentes que representan el 22% de la muestra seleccionaron el criterio totalmente de acuerdo, mientras que treinta y dos (32) docentes que representa el 21% se ubicaron en el criterio neutral. Por otro lado, el criterio totalmente en desacuerdo fue seleccionado por dieciséis (16) docentes representando el 10% de la muestra. Estos datos positivos ofrecen percepción de autocuidado, sin embargo, el porcentaje contrario demuestra una dependencia al trabajo lo que puede generar cansancio y estrés.

Tabla 33: ¿Tiene conocimiento sobre el manejo del estrés cuando acumula el trabajo?

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	47	30%
En acuerdo	51	33%
Neutral	31	20%
En desacuerdo	18	11%
Totalmente en Desacuerdo	9	6%
TOTAL	156	100%

Fuente: Docentes encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°33 ¿Tiene conocimiento sobre el manejo del estrés cuando acumula el trabajo?



Los datos ofrecidos por el cuadro N°33 acerca de que, si tiene conocimiento o no sobre el manejo de estrés cuando se acumula el trabajo, cincuenta y un (51)

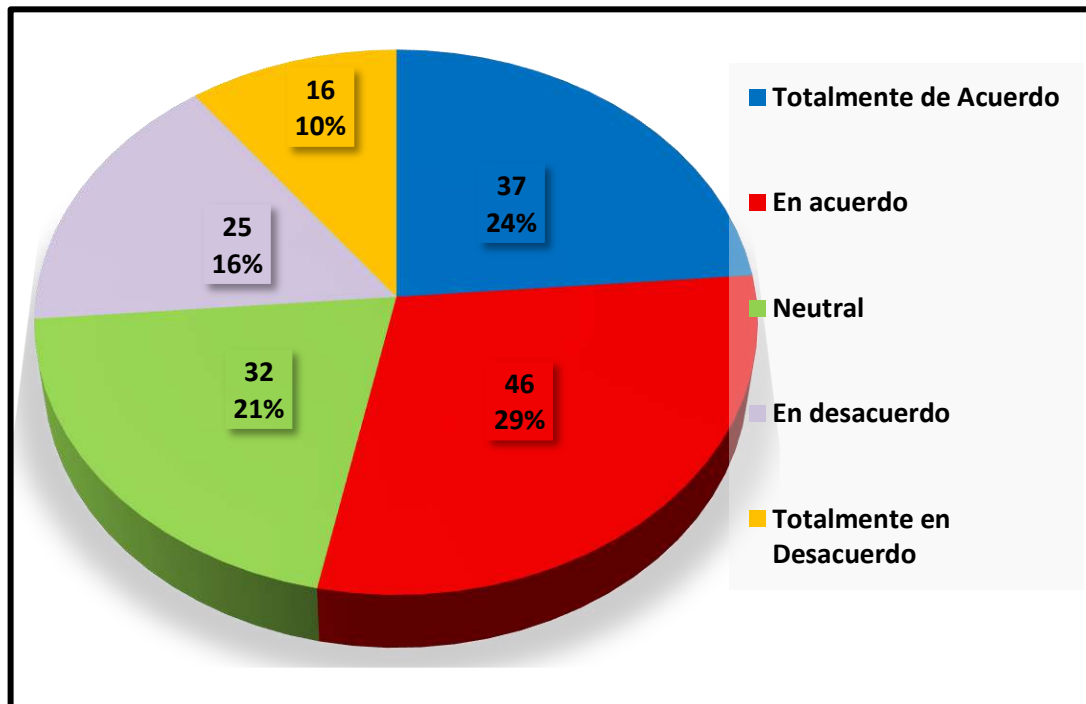
docentes que representan el 33% se ubicaron en el criterio en acuerdo, mientras que cuarenta y siete (47) docentes que representan el 30% de la muestra señalan que están totalmente de acuerdo con el ítem. Así mismo, treinta y un (31) docente que representa el 20% de la muestra seleccionaron el criterio neutral, mientras que dieciocho (18) docentes que representan el 11% consideran estar en desacuerdo. Por otro lado, el criterio totalmente en desacuerdo fue seleccionado por nueve (9) docentes representando el 6%. Los datos muestran un alto nivel de autopercepción de competencia en el manejo del estrés.

Tabla 34: ¿Tiene Conocimiento sobre el Síndrome del Docente Quemado o Burnout?

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	37	24%
En acuerdo	46	29%
Neutral	32	21%
En desacuerdo	25	16%
Totalmente en Desacuerdo	16	10%
TOTAL	156	100%

Fuente: Docentes encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°34: ¿Tiene Conocimiento sobre el Síndrome del Docente Quemado o Burnout?



Según los datos ofrecidos por el cuadro N°34, acerca de si tiene conocimiento o no sobre el Síndrome del Docente Quemado o Burnout, cuarenta y seis (46)

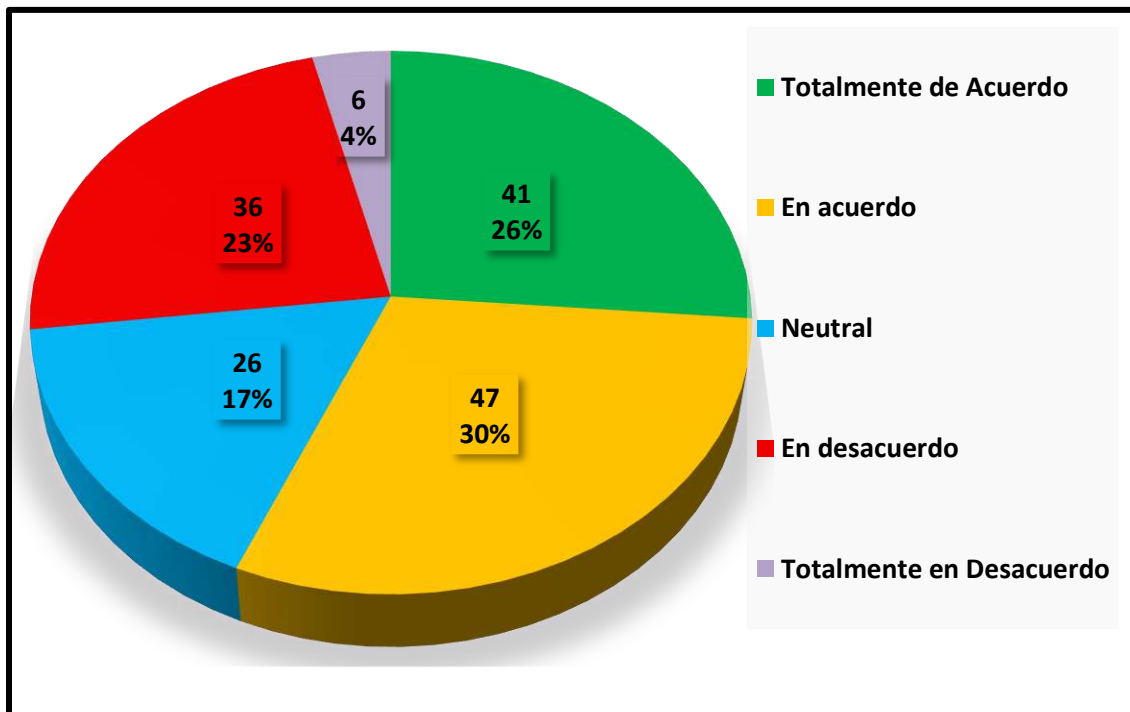
docentes que representan el 29% manifiestan estar en acuerdo en que sí tienen conocimiento, mientras que treinta y siete (37) docentes que representan el 24% señalan estar totalmente de acuerdo. Así mismo, treinta y dos (32) docentes que representan el 21% seleccionaron el criterio neutral ante el ítem, mientras que veinticinco (25) docentes que representan el 16% manifiestan estar en desacuerdo ante la pregunta presente. Por otro lado, dieciséis (16) docentes que representan el 10% se ubicaron en el criterio totalmente de acuerdo. Esto quiere decir, que el conocimiento sobre el síndrome del docente quemado los sensibiliza al cuidado, atención y prevención al mismo.

Tabla 35: ¿Siente que la mayoría de los Estudiantes están desmotivados o apáticos?

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	41	26%
En acuerdo	47	30%
Neutral	26	17%
En desacuerdo	36	23%
Totalmente en Desacuerdo	6	4%
TOTAL	156	100%

Fuente: Docentes encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°35: Siente que la mayoría de los Estudiantes están desmotivados o apáticos?



De acuerdo con la frecuencia presentada por el cuadro N°35, que se refiere a si siente que la mayoría de los estudiantes están desmotivado o apáticos, cuarenta

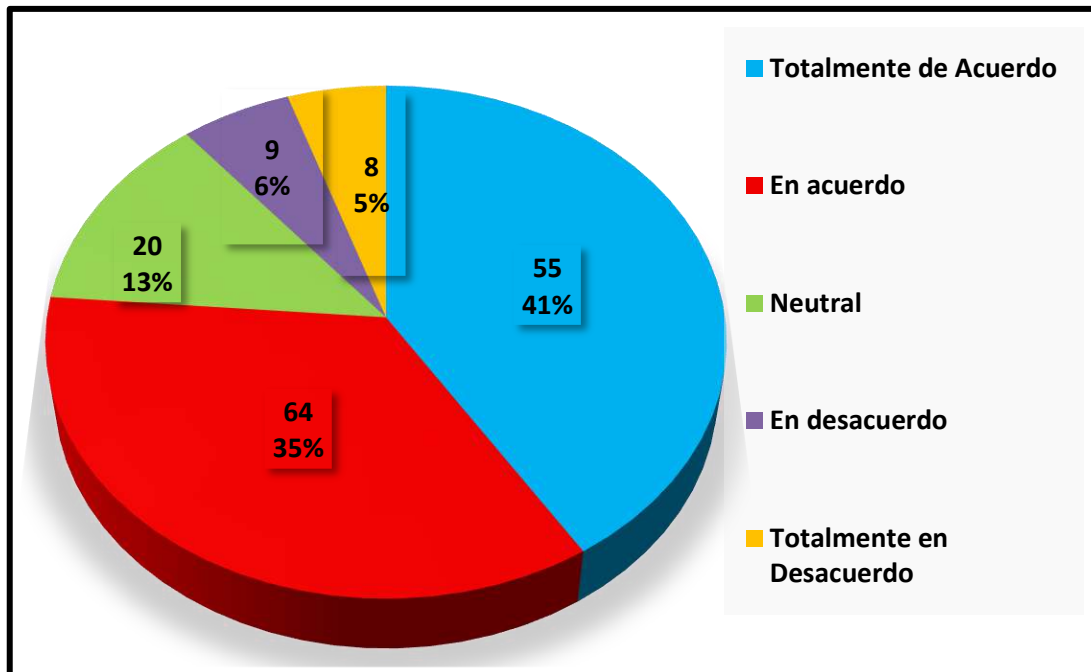
y siete (47) docentes que representan el 30% señalan que están de acuerdo con que los estudiantes están desmotivados, mientras que cuarenta y uno (41) docente que representa el 26% señalan estar totalmente de acuerdo. Así mismo, treinta y seis (36) docentes que representan el 23% afirman estar en desacuerdo, mientras veintiséis (26) docentes que representan el 17% se ubican en el criterio neutral. Finalmente, el criterio totalmente en desacuerdo fue seleccionado por seis (6) docentes representando el 4% de la muestra. Las opiniones sobre estos ítems demuestran que muchas veces la desmotivación puede contagiarse a un grupo que se administra lo que quiere decir, la motivación es un factor determinante en el aula de clases.

Tabla 36: ¿El agotamiento, desgaste emocional o el estrés en Docentes afectan al estudiante en su formación integral y a la administración del Centro Educativo?

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	64	35%
En acuerdo	55	41%
Neutral	20	13%
En desacuerdo	9	6%
Totalmente en Desacuerdo	8	5%
TOTAL	156	100%

Fuente: Docentes encuestados de los colegios Medios del Distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°36: ¿El agotamiento, desgaste emocional o el estrés en Docentes afectan al estudiante en su formación integral y a la administración del Centro Educativo?



La frecuencia presentada por el cuadro N°36, acerca de que si el agotamiento, desgaste emocional o el estrés en docente afectan al estudiante en su formación integral y al administración del Centro Educativo, sesenta y cuatro (64) docente

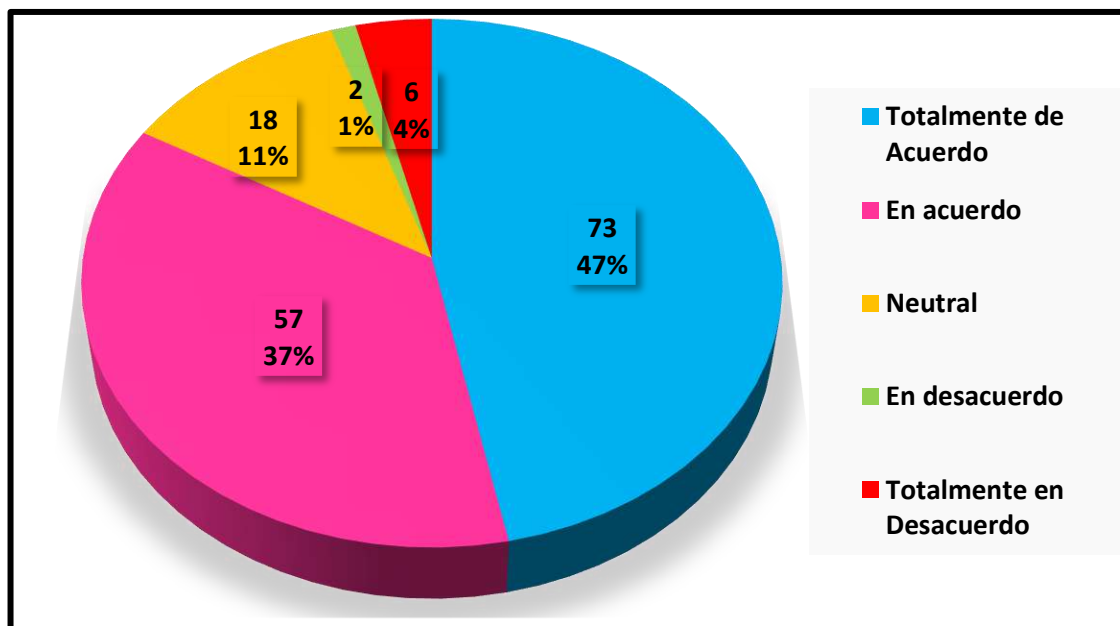
que representan el 35% señalan que están en acuerdo en que sí afecta el agotamiento , desgaste emocional o el estrés al estudiante y a la administración, mientras que cincuenta y cinco(55) docente que representan 41% de la muestra afirman estar totalmente de acuerdo. Así mismo, veinte (20) docentes que representan el 13% de la muestra se ubicaron en el criterio neutral, mientras que nueve (9) docente que representan el 6% señalan que están en desacuerdo. Finalmente, ocho (8) docentes que representan el 5% se ubicaron en el criterio totalmente en desacuerdo. Esta cifra establece un consenso crítico en la base docente que coincide plenamente con la percepción de la dirección, lo que justifica claramente la responsabilidad del director en cuanto se observe presencias de agotamiento, desgaste emocional o estrés en docente.

Tabla 37: ¿Como docente considera que debe recibir de parte de la Dirección seminarios que oxigenen el cansancio laboral como: Higiene Mental y/o Habilidades Blandas?

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	73	47%
En acuerdo	57	37%
Neutral	18	11%
En desacuerdo	2	1%
Totalmente en Desacuerdo	6	4%
TOTAL	156	100%

Fuente: Docentes encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°37: ¿Como docente debe recibir de parte de la Dirección seminarios que oxigenen el cansancio laboral como: Higiene Mental y/o Habilidades Blandas?



El cuadro N°37, que se refiere a que si el docente debe recibir de parte de la dirección seminarios que oxigenen el cansancio laboral como higiene mental y/o

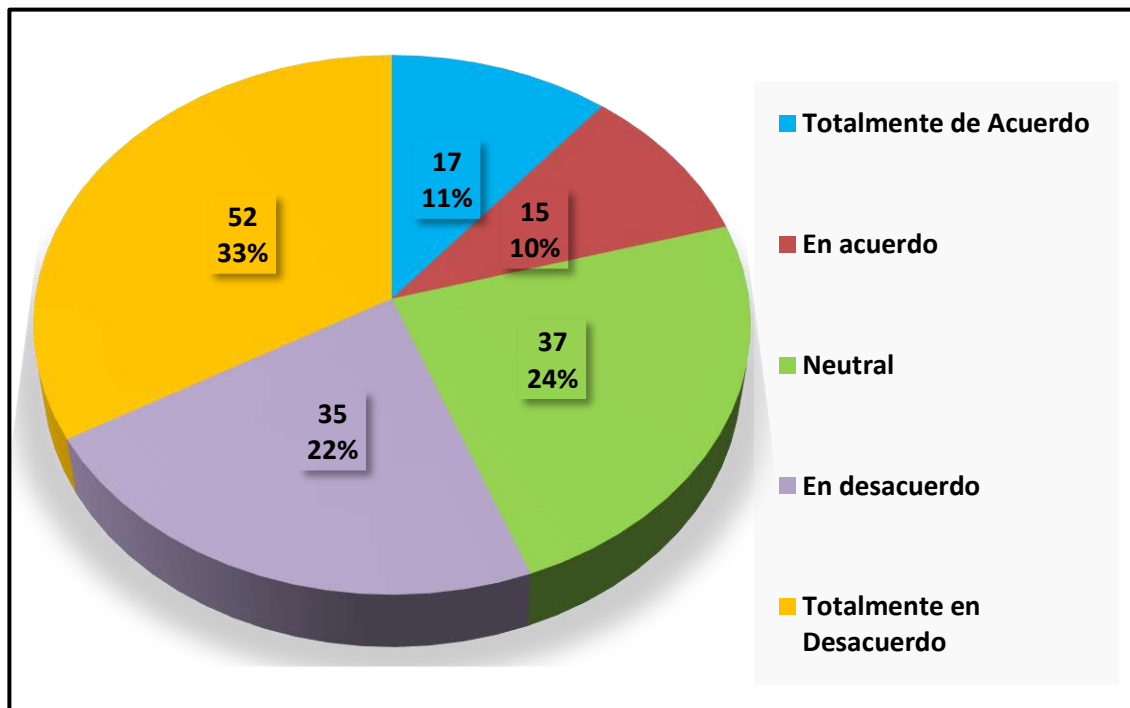
habilidades blandas demuestra dentro de sus datos que setenta y tres (73) docentes que representan el 47% de la muestra señalan estar totalmente de acuerdo, mientras que cincuenta y siete (57) docente que representan el 37% se ubicaron en el criterio en acuerdo. Así mismo, dieciocho (18) docentes que representan el 11% de la muestra se ubicaron en el criterio neutral, mientras que seis (6) docentes que representan el 4% de la muestra señalan estar totalmente en desacuerdo. Por otro lado, dos (2) docentes que representan el 1 % señalan estar en desacuerdo en que si el docente debe recibir de parte de la dirección seminarios que oxigenen el cansancio laboral como higiene mental y/o habilidades blandas.

Tabla 38: ¿Ha escuchado sobre la prueba o el test o cuestionario de Maslach?

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	17	11%
En acuerdo	15	10%
Neutral	37	24%
En desacuerdo	35	22%
Totalmente en Desacuerdo	52	33%
TOTAL	156	100%

Fuente: Docentes encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°38: Ha escuchado sobre la prueba o el test o cuestionario de Maslach?



De acuerdo con el cuadro N°38, que se refiere a si ha escuchado sobre la prueba o el test o cuestionario de Maslach, cincuenta y dos (52) docentes que representan

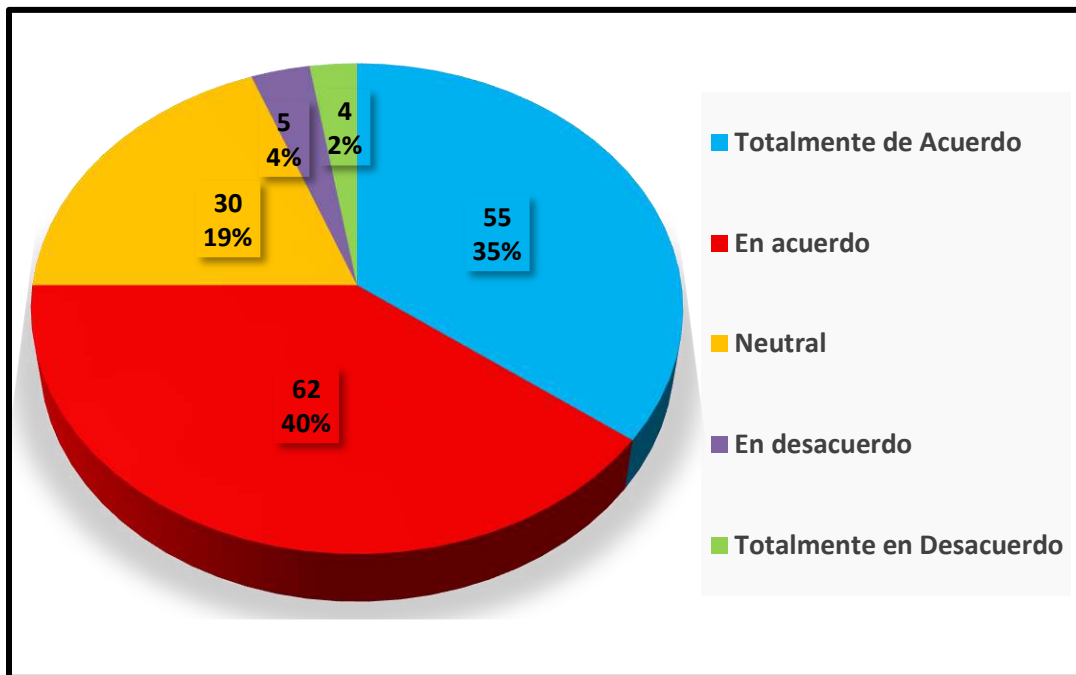
33% señalan estar totalmente en desacuerdo, mientras que treinta y siete (37) docentes que representa el 24% se ubicaron en el criterio neutral. Así mismo treinta y cinco (35) docente que representan el 22% de la muestra señalan estar en desacuerdo, mientras que diecisiete (17) docentes que representan el 11% de la muestra afirman estar totalmente de acuerdo. Por otro lado, quince (15) docentes que representan el 10% de la muestra señalan estar en acuerdo.

Tabla 39: ¿Estaría dispuesto a contestar el cuestionario Maslach si se prestara la ocasión?

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	55	35%
En acuerdo	62	40%
Neutral	30	19%
En desacuerdo	5	4%
Totalmente en Desacuerdo	4	2%
TOTAL	156	100%

Fuente: Docentes encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°39: ¿Estaría dispuesto a contestar el cuestionario Maslach si se prestara la ocasión?



De acuerdo con los datos ofrecidos por el cuadro N°39, acerca de que si estuviese dispuesto en contestar el cuestionario de Maslach si se prestara la ocasión,

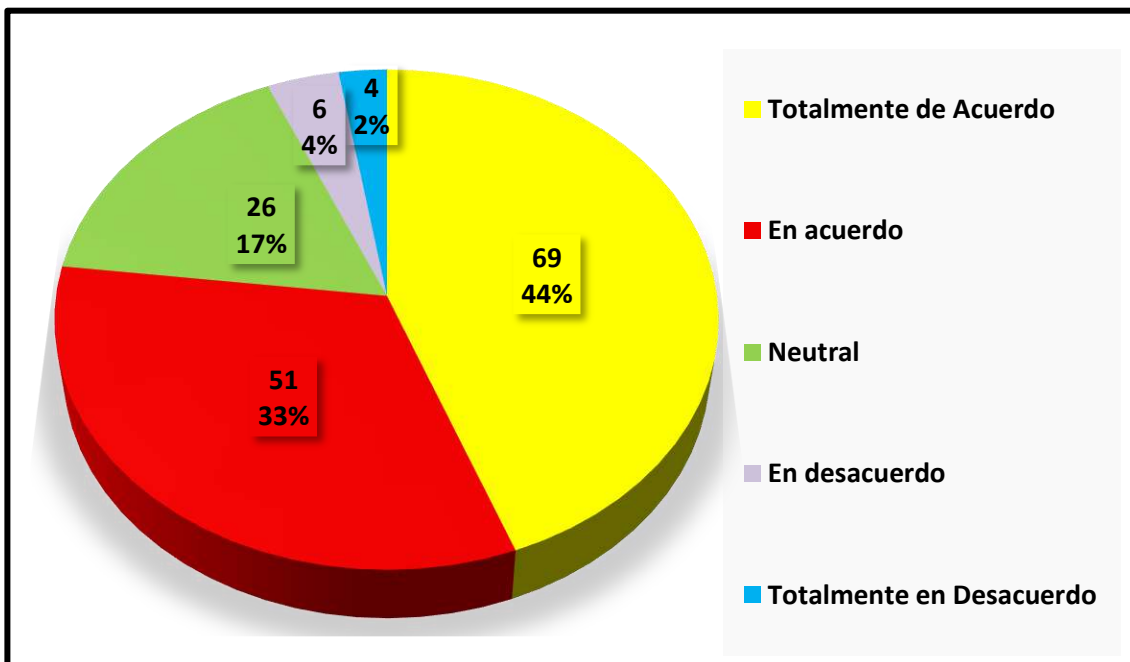
sesenta y dos (62) docentes que representan el 40% de la muestra señalan que están en acuerdo en contestar el cuestionario, mientras que cincuenta y cinco (55) docente que representa el 35 de la muestra afirman estar totalmente de acuerdo. Así mismo, treinta (30) docentes que representan el 19% se ubicaron el criterio neutral, mientras que cinco (5) docentes que representan el 4% de la muestra afirman estar en desacuerdo en contestar ese cuestionario. Por otro lado, cuatro (4) docentes que representan 2% afirman estar totalmente en desacuerdo. Los datos demuestran que sí existe atención por el síndrome del docente quemado al confirmar que sí someterían al análisis del cuestionario de Maslach.

Tabla 40: Le interesa conocer los resultados del cuestionario de Maslach cuya función le compete a la Administración del Plantel

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	69	44%
En acuerdo	51	33%
Neutral	26	17%
En desacuerdo	6	4%
Totalmente en Desacuerdo	4	2%
TOTAL	156	100%

Fuente: Docentes encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

Gráfica N°40: Le interesa conocer los resultados del cuestionario de Maslach cuya función le compete a la Administración del Plantel.



Según el cuadro N°40, que se refiere a sí le interesa conocer los resultados del cuestionario de Maslach cuya función le compete a la administración del plantel,

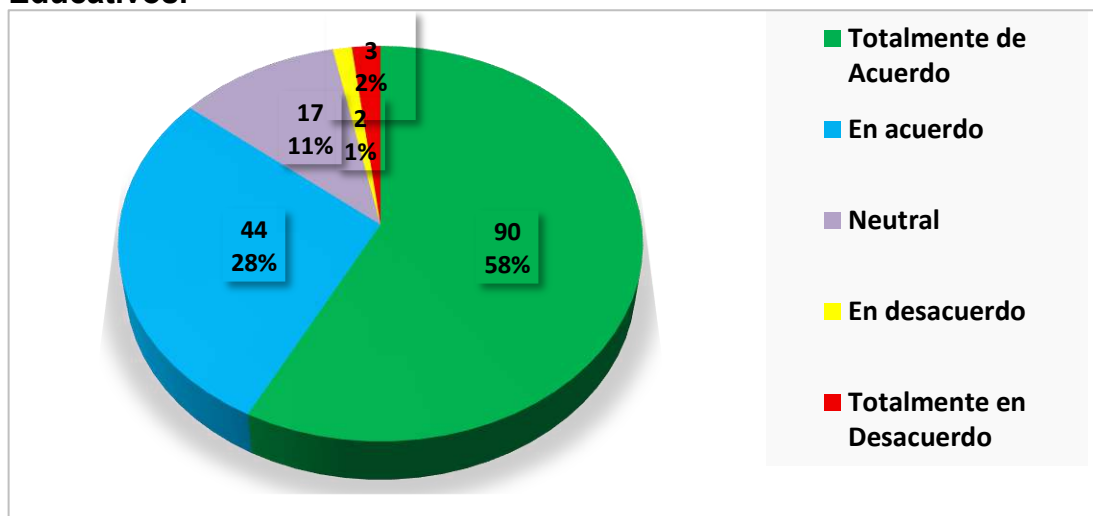
sesenta y nueve docentes que representan el 44% de la muestra señalan que están totalmente de acuerdo en que sí les interesa conocer los resultados del cuestionario, mientras que cincuenta y un (51) docente que representa el 33% de la muestra afirman estar en acuerdo. Así mismo, veintiséis (26) docentes que representan el 17% de la muestra se ubicaron en el criterio neutral, mientras que seis (6) docentes que representan el 4% de la muestra señalan estar en desacuerdo. Por otro lado, el criterio totalmente en desacuerdo fue seleccionado por cuatro (4) docentes representados el 2% de la muestra.

Tabla 41: MEDUCA debe ofrecer programa de atención con el Gabinete Psicopedagógico para captar y atender la población docente que presenta estrés, agotamiento, desgaste emocional (Síndrome del Docente Quemado) optimizando el manejo de la administración en los Centros Educativos.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	90	58%
En acuerdo	44	28%
Neutral	17	11%
En desacuerdo	2	1%
Totalmente en Desacuerdo	3	2%
TOTAL	156	100%

Fuente: Docentes encuestados de los colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO y IPTCH) septiembre-noviembre 2025.

GRÁFICA N°41: MEDUCA debe ofrecer programa de atención con el Gabinete Psicopedagógico para captar y atender la población docente que presenta estrés, agotamiento, desgaste emocional (Síndrome del Docente Quemado) optimizando el manejo de la administración en los Centros Educativos.



Los datos ofrecidos en el cuadro N° 41, acerca de que si MEDUCA debe ofrecer programa de atención con gabinete psicopedagógico para captar y atender la

población docente que presenta estrés, agotamiento, desgaste emocional (Síndrome del Docente Quemado o Burnout) optimizando el manejo de la administración en los Centros Educativos, noventa (90) docentes que representan el 58% de la muestra señalan estar totalmente de acuerdo , mientras que cuarenta y cuatro (44) docentes que representan el 28% de la muestra afirman estar en acuerdo. Por otro lado, el criterio neutral fue seleccionado por diecisiete (17) docentes representando el 11% de la muestra, mientras que tres (3) docentes que representan el 2% señalan que están totalmente en desacuerdo. Por otro lado, un docente que representa el 1% de la muestra afirma estar en desacuerdo. Los resultados consideran que el docente ve en la acción del Ministerio de Educación (MEDUCA) la única solución estructural y sistémica para optimizar el manejo administrativo a través de programas de atención y prevención.

INSTRUMENTO N°3: Entrevista dirigida a un director de los tres (3) Colegios Medios oficiales del Distrito de La Chorrera

Objetivo: Evaluar la percepción del director y analizar la integración de las estrategias de prevención y manejo del Síndrome del Docente Quemado (Burnout) en las etapas clave del proceso administrativo (Planeación, Dirección y Control) del Centro Educativo.

Análisis del Instrumento N° 3

Este análisis integra las respuestas cualitativas del director con las tendencias cuantitativas observadas en los cuadros previos (como el Cuadro N°27 sobre la percepción de apoyo), brindando una visión completa de la perspectiva administrativa.

Cuadro N° 6: Análisis del Instrumento N°3

Pregunta	Respuesta	Análisis
¿Cómo define o identifica su equipo directivo un caso de "docente quemado" (Burnout)? ¿Existe algún protocolo, formal o informal, que se active cuando se detectan señales de estrés o agotamiento emocional en el personal docente?	Los identifico por presentar agotamiento físico, emocional y mental debido al estrés laboral, sin embargo, no existe un protocolo que se pueda activar cuando detectan a los docentes quemados.	La respuesta del director confirma una detección empírica, pero una ausencia total de estructura, la cual es clave para entender por qué la prevención y el manejo del síndrome no pueden integrarse consistentemente en la función de Control y Planeación de la institución.

<p>¿Qué mecanismos de apoyo implementa actualmente la administración? (asesoría, ajustes de carga, licencias, etc.), y a qué atribuye esta brecha en la percepción del apoyo por parte del personal</p>	<p>Realmente existen pocos mecanismos formales para ofrecer a estos docentes; si bien es cierto, se ofrece asesoría voluntaria, no se puede otorgar licencias como tampoco ajuste a la carga horaria. La brecha obedece a políticas públicas de atención a estos casos.</p>	<p>Esta respuesta es fundamental, ya que, valida la percepción negativa del docente sobre el apoyo institucional en los cuadros anteriores, ya que la administración carece de la autoridad administrativa para ejercer los ajustes de cargas horarias o, licencias que se realizan a través de procedimientos más normados legalmente.</p>
<p>¿Cómo integra la administración educativa el bienestar del docente dentro de la etapa de Planeación? Por ejemplo, ¿Se consideran los niveles de estrés del personal al asignar cargas académicas, responsabilidades extracurriculares o al</p>	<p>En verdad no existe diagnóstico oficial de estrés crónico de los docentes y es delicado sin la existencia de protocolos oficiales asignación académica diferenciados o al asegurar responsabilidades extracurriculares o exigencias curriculares.</p>	<p>El director confirma explícitamente que la Planeación estratégica no incluye la variable del bienestar docente. La asignación de cargas académicas, responsabilidades y nuevas exigencias curriculares se realiza sin considerar los niveles de estrés del personal,</p>

<p>introducir nuevas exigencias curriculares?</p>	<p>Debieran existir instrumentos específicos de diagnóstico y una política del Ministerio de Educación en materia de atención de estos casos.</p>	<p>debido a la ausencia de un diagnóstico oficial por el MEDUCA planta.</p>
<p>¿Qué estrategias utiliza el Centro Educativo para ofrecer reconocimiento público y valoración al trabajo docente, y cómo se asegura de que estas estrategias lleguen efectivamente a todo el personal?</p>	<p>En el caso particular de la administración ofrezco reconocimientos y distingo el trabajo docente en la medida que estos se destacan sin distinción alguna; toda vez que creo en la Meritocracia.</p>	<p>La estrategia de Meritocracias utilizada por el director contribuye involuntariamente a la brecha de valoración percibida en el plantel.</p>

-

INSTRUMENTO N.º 4: Entrevista dirigida a las Colaboradoras del Departamentos de Bienestar Social de la Dirección Regional de Educación de Panamá Oeste.

Objetivo: Recabar información sobre las cifras de atención docentes con problemas de agotamiento, cansancio físico, estrés u otros en la Dirección Regional de Educación por parte del Departamento de Bienestar Social.

Cuadro N° 7: Análisis del Instrumento N° 4

Pregunta	Respuesta	Análisis
¿Qué tiempo tiene usted laborando en el departamento de Bienestar Social de la Dirección Regional de Educación de Panamá Oeste?	Se entrevistó a dos Trabajadoras Sociales del Departamento de Bienestar Social de la Dirección Regional de Educación de Panamá Oeste una con 13 años de y la otra con 14 años de laborar en la institución.	El tiempo de servicios de las trabajadoras sociales las dota de una perspectiva histórica y conocimiento profundo de la evolución de la problemática docente en la región.
¿Qué porcentaje de atención ofrecen a los docentes?	Una trabajadora señala que atienden un 80% al mes y la otra hace referencia a que se atienden 40 docentes aproximadamente por mes.	El dato del 80% de atención mensual dedicada a los docentes por parte del departamento de Bienestar Social, es un hallazgo crítico que indica una altísima demanda específica de este grupo profesional.
¿Qué tipo de casos emocionales	Los casos que más atiende en el	Los tipos de casos atendidos confirman la presencia de

<p>(agotamiento, estrés u otros) atiende en el docente?</p>	<p>departamento de Bienestar Social es dificultad para comunicar, conflictos, agotamiento, estrés, ansiedad, falta de concentración, enfermedad emocional, problemas de discapacidad.</p>	<p>los síntomas cardinales del Síndrome del Docente Quemado (agotamiento, estrés, ansiedad) a nivel regional. Esto corrobora que la problemática identificada en los colegios de la muestra es sistémica y no aislada, siendo el agotamiento emocional una de las principales razones de consulta.</p>
<p>¿Cuál es el nivel (Básica, Media) con mayor demanda de atención?</p>	<p>Ambas Trabajadoras Sociales coinciden en que la mayor demanda de atención es Básica, aunque también atienden del nivel Medio. Enfatizan que la asignatura de inglés en los últimos años requiere de mayor atención.</p>	<p>La mayor demanda en el Nivel Básica puede estar asociada a la mayor carga emocional o a la estructura organizativa de ese nivel. La mención específica de la asignatura de inglés identifica un posible foco de estrés curricular o de carga horaria que podría requerir una investigación más profunda o una intervención específica por parte del MEDUCA.</p>
<p>¿Dentro de las solicitudes han</p>	<p>Ambas trabajadoras señalan que sí han</p>	<p>Se confirma la atención a casos de Síndrome del</p>

<p>atendido docente con Síndrome del Docente Quemado? ¿Qué tipo de recomendación ofrecen?</p>	<p>atendido casos con las características del Síndrome del Docente Quemado. Además, recomiendan que el docente debe buscar ayuda profesional, a seguir las recomendaciones médicas, autocuidado y no sobrecargarse de trabajo y responsabilidades</p>	<p>Docente Quemado. Sin embargo, las recomendaciones ofrecidas se centran en el ámbito individual ("autocuidado", "no sobrecargarse"), lo que refleja la limitación de acción del departamento regional para ofrecer soluciones estructurales.</p>
--	---	--

CAPÍTULO N°5: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 Análisis y discusión de los Resultados

El presente apartado dentro de la investigación tiene como propósito analizar, interpretar y contrastar los datos obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos (Encuestas a Docentes y a Directivos y Entrevistas a Directivos, y a Trabajadoras Sociales) con el objetivo central de la investigación: analizar el rol de la Administración Educativa en la prevención y manejo del Síndrome del Docente Quemado (Burnout) en tres (3) Colegios Medios del distrito de La Chorrera (PPS, MCO, IPTCH.). A continuación, se presentan las principales observaciones derivadas de la información recopilada, organizadas en relación con las categorías mediante graficadas y tabuladas.

Perfil de la Muestra

De acuerdo con el perfil de la muestra y tomando en cuenta los datos recabados se observa que hay un predominio del sexo masculino (88%) entre los directores, con una alta representación de personal en edades avanzadas (62% mayores de 61 años). Esto puede vincularse a una mayor experiencia, pero también podría significar una exposición prolongada a factores de estrés laboral.

Sin embargo, en la muestra de docentes, se observa que el 62% son mujeres. La distribución por edad muestra que una gran parte del personal está en grupos etarios donde el desgaste emocional puede ser más crítico, especialmente en el contexto de **vejez laboral y necesidades de atención** más específica al manejo del estrés.

Satisfacción Laboral

Sobre el análisis de la satisfacción laboral se observa que, la mayoría de los directivos (62%) y docentes (60%) reportan sentir satisfacción en su trabajo diario (Cuadro N°2 y N° 15). Sin embargo, existe un contraste significativo al evaluar la

percepción sobre la satisfacción respecto al sueldo: un porcentaje relevante de docentes presenta opiniones neutrales y desfavorables (14% en desacuerdo- Cuadro N° 22 de Docentes). Esto sugiere que, a pesar de la satisfacción por la labor educativa, **existen expectativas económicas no cumplidas** que pueden contribuir al estrés y agotamiento.

Estrés y Fatiga Laboral

Un aspecto alarmante detectado en este estudio se puede observar en que un número significativo de directivos (62%- Cuadro N°12), identifican el **agotamiento emocional** entre docentes en el colegio. Sin embargo, la percepción sobre la carga de trabajo varía: un 60% (Cuadro N° 20), de los docentes no siente que su labor diaria sea excesivamente agotadora. A pesar de esto, un 75% (Cuadro N°17), de los directivos considera que los problemas emocionales de docentes afectan la calidad educativa, sugiriendo que incluso si la sensación de carga no es abrumadora, el impacto laboral en el estado emocional sí es crítico.

Manejo del Estrés y Apoyo Psicológico

En cuanto al conocimiento sobre el manejo del estrés, ambos grupos (directores y docentes) presentan opiniones variadas. Mientras el 63% (cuadro N°33), de los docentes expresan tener un cierto conocimiento sobre el manejo del estrés que implica la acumulación de trabajo, el hecho de que un 46% (Cuadro N° 27), muestra desacuerdo sobre recibir apoyo en casos de agotamiento emocional indica una percepción de insuficiencia en los mecanismos de apoyo institucional.

Propuestas de Mejora

Ambos grupos (directivos y docentes) coinciden en que es fundamental la promoción de programas de atención, capacitación y reconocimiento de los docentes. La necesidad de un gabinete psicopedagógico, sugerida por el 58% de

los docentes, se complementa con la percepción de los directores acerca de la falta de protocolos operativos para atender estos casos. Esto resalta la necesidad de establecer políticas claras y procedimientos que rescaten la salud emocional y el bienestar docente.

5.2 Conclusiones

Las conclusiones de esta investigación doctoral responden a los objetivos planteados, sintetizando los hallazgos empíricos (encuestas a docentes, directivos, y entrevistas) y la triangulación metodológica para abordar el rol de la Administración Educativa en la prevención y manejo del Síndrome del Docente Quemado (Burnout) en los tres (3) Colegios Medios del distrito de La Chorrera.

Referente a la pregunta N° 1 que trata sobre **Percepción Directiva sobre la implementación de instrumentos de tamizaje para el Diagnóstico del Síndrome del Docente Quemado**: Se considera que existe una percepción de alta necesidad, pero baja viabilidad estratégica por parte de la Administración Educativa (directores y subdirectores) para implementar instrumentos formales y sistemáticos de tamizaje del síndrome del docente quemado o Burnout. Si bien es cierto, el 62% de los directivos reconocen que el bienestar emocional del personal está comprometido (validando la necesidad), la gestión actual está priorizando la supervisión curricular y administrativa sobre la salud ocupacional. Los directivos consideran que el diagnóstico del Síndrome del docente quemado o Burnout es una función que recae principalmente en el Ministerio de Educación Planta no como una responsabilidad activa de la gestión interna. Esta postura se traduce en la ausencia de protocolos de diagnóstico temprano aplicable a los docentes.

En relación con la pregunta N° 2, acerca de cómo deben ser: **Estrategias de Intervención Administrativa para la Mitigación del Síndrome del Docente**

Quemado: Las estrategias de intervención administrativa deben ser proactivas, sistemáticas y centradas en la reestructuración de la carga laboral y el fomento de la Realización Personal, en contraste con la gestión meramente reactiva actual. La evidencia sugiere el diseño de: Programas de Vigilancia Ocupacional, Desarrollo de planes de intervención reconociendo el Síndrome del Docente Quemado o Burnout como una enfermedad laboral según la clasificación CIE-11 de la OMS, que deben tener plena atención en su prevención.

Acerca de la pregunta N°3 sobre cuáles son los **Factores organizacionales, interpersonales y de contexto laboral son los principales predictores o determinantes del desarrollo del Síndrome del Docente Quemado o Burnout:** Los principales predictores del Síndrome del Docente Quemado o Burnout se centran en factores **organizacionales** y de carga excesiva, tal como lo evidencia el alto índice de Agotamiento Emocional. **Interpersonales:** La divergencia perceptual entre la Administración y los docentes sobre el nivel de apoyo, lo que genera desconfianza y Despersonalización, amplificando la sensación de aislamiento profesional y **el Contexto Laboral:** La falta de reconocimiento formal y la ausencia de estrategias preventivas por parte de la Administración, confirmando que la ineficacia en la gestión del Bienestar Docente es un predictor directo del síndrome, tal como lo sustentan los estudios de la OIT sobre riesgos ocupacionales.

Pregunta N° 4: Correlación con la Disminución de la Calidad Educativa: La investigación establece una correlación negativa y significativa entre el Síndrome del docente quemado o Burnout y la calidad educativa; pues este síndrome tiene un **impacto negativo y directo** en la escuela: el alto agotamiento se traduce en **menos motivación y creatividad** en la enseñanza (rigidez pedagógica) y un

ambiente laboral deteriorado (más ausentismo, más conflictos y menos cohesión grupal).

Pregunta N° 5: Modelo de Intervención Basado en Políticas Implementadas con Resultados Positivos. De acuerdo con los datos recabados por la implementación de los instrumentos se propone un Modelo de Intervención Integral y de prevención basado en resultados positivos que tomen en cuenta la Vigilancia Ocupacional (Diagnóstico y Monitoreo), a través de la aplicación periódica de instrumentos de tamizaje gestionados por el Ministerio de Educación, con el fin de identificar focos de riesgo.

En síntesis

De esta forma, la investigación no solo refleja la realidad de los docentes en el distrito de La Chorrera, sino que también contribuye a la discusión más amplia sobre la necesidad de abordar el Síndrome del Docente Quemado o Burnout en el ámbito educativo, sugiriendo que una intervención adecuada podría mejorar tanto el bienestar del personal docente como la calidad educativa en general.

La discusión de resultados establece que el Síndrome del Docente Quemado es una realidad latente y de alta prevalencia en los tres (3) Colegios Medios del distrito de La Chorrera, validado tanto por la percepción directa de la muestra docente como por la evidencia de casos observados por las Trabajadoras Sociales. La brecha entre la percepción docente y las acciones directivas señala una desconexión crítica: la administración se enfoca en la gestión de procesos (ámbito curricular y administrativo), mientras que el docente demanda un apoyo activo y estrategias de prevención socioemocional.

5.3 Recomendaciones

Con base en el análisis del rol de la Administración Educativa en la prevención del Síndrome del Docente Quemado o Burnout y la validación de la alta prevalencia de este riesgo psicosocial en los tres (3) Colegios Medios del Distrito de La Chorrera, se proponen las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda que el Ministerio de Educación (MEDUCA) tome en cuenta la vigilancia del Riesgo Psicosocial Ocupacional que ocasiona el Síndrome del Docente Quemado en los colegios, por ello, es necesario la implementación obligatoria y periódica (anual o bianual) de instrumentos de tamizaje y diagnóstico que capten la población que requiere de atención y cuidado por la afectación.
- Los resultados objetos de los instrumentos aplicado a la muestra seleccionada deben ser centralizados por el Gabinete Psicopedagógico o el Departamento de Bienestar Social de la Región Educativa para identificar los focos de alto riesgo en los colegios y de esta forma establecer estrategias de atención y prevención individual y grupal a docentes que presenten tales características.
- La administración de los Colegios Medios base de este estudio deben enfocarse en fungir como mediadores de estrés para mejorar el clima organizacional planificando e implementando programas de mejoramiento al cuerpo docente por medio de talleres de habilidades blandas, manejo del estrés, entre otras. Es decir, diseñar e implementar un programa que incluya actividades de resiliencia, manejo de emociones y fomento de las relaciones interpersonales positivas.

- Se recomienda reconstruir la atención del Departamentos de Bienestar Social y crear un Gabinetes Psicopedagógicos para el servicio de los docentes cuya función primordial sea preventiva y de monitoreo hacia los problemas que presentan los docentes de los colegios que están adscritos a la Región Educativa.
- El Ministerio de Educación debe realizar un estudio con los datos proporcionados por el Departamento de Bienestar Social, las direcciones de los Centros Educativos y la aplicación de instrumentos de tamizaje para dar seguimiento continuo a los docentes identificados en riesgo mejorando así la calidad de vida del recurso humano que impacta a los estudiantes ya sea de forma positiva o negativa.

5.4 Relación con otras Investigaciones

Tomando en cuenta los estudios teóricos de varios autores descritos en el Marco de Referencia, los datos y resultados recabados por los instrumentos aplicados a docentes, directivos y al Departamento de Bienestar Social se muestran a continuación los aspectos relacionados con otras investigaciones.

Triangulación a través de Datos Cuantitativos y Cualitativos

Los datos cuantitativos obtenidos a partir de las encuestas dirigidas a docentes y directivos se complementan con los relatos cualitativos de la entrevista a un director y a los colaboradores del Departamento de Bienestar Social, la cual coinciden en que hace falta protocolos claros para identificar y manejar casos de docentes quemados o Burnout, y la escasa implementación de programas de bienestar, respaldan las conclusiones evidentes en las encuestas.

Por ejemplo, los números reflejan que el 80% de la atención por parte del Departamento de Bienestar Social aborda problemas emocionales, lo cual se

alinea con el alto porcentaje de directores que identifican casos de agotamiento en sus instituciones. Se sugiere desarrollar un marco de referencia más sólido la cual podría no solamente **disminuir el número de casos de desgaste emocional** en los docentes, sino también **mejorar la calidad educativa** en el contexto del centro escolar.

La teoría actual identifica varios factores estresantes en la educación que pueden conducir al Síndrome del Docente Quemado o Burnout, incluidos las cargas de trabajo excesivas, la falta de apoyo administrativo, la insatisfacción con el reconocimiento y las recompensas laborales. Los datos recogidos reflejan esta problemática, mostrando que, a pesar de la satisfacción reportada en la labor educativa, un 62% de los directores y un 75% de los docentes perciben que el bienestar emocional de los docentes está comprometido. Esto se alinea con estudios que indican que la sensación de no ser valorados y el agotamiento continuo son catalizadores del Síndrome del Docente Quemado o Burnout.

Los datos recabados con la teoría existente sobre el Síndrome del Docente Quemado o Burnout muestran una fuerte correlación entre las experiencias de los docentes y los factores teóricos que contribuyen al desarrollo de este síndrome. La evidencia empírica respalda la noción de que el entorno educativo, con sus características intrínsecas, pone a los docentes en riesgo de experimentar agotamiento emocional, y destaca la necesidad urgente de implementar protocolos y mecanismos de apoyo efectivos.

La discusión sobre la baja realización personal revela una paradoja. Por un lado, una parte de los docentes, cincuenta y un (51) docentes que representan el 33% en acuerdo y cuarenta y siete (47) docentes que representan el 30% de la muestra señalan que están totalmente de acuerdo, se perciben competente en el manejo del estrés según el (Cuadro N° 33). Sin embargo, esta autopercepción de

competencia contrasta fuertemente con la percepción del impacto sistémico del Síndrome del Docente Quemado o Burnout. Un abrumador **76% (35% en acuerdo y 41% totalmente de acuerdo)** de los docentes reconoce que el estrés y el desgaste emocional afectan negativamente tanto a los estudiantes como a la administración, según el Cuadro N° 36. Otros aspectos de gran importancia que valen la pena describir es:

- **Agotamiento Emocional:** que se manifiesta en la **Cronificación vs. Manifestación Diaria:** El hallazgo encontrado en los Cuadros N°29 y N°30, muestra que la mayoría de los docentes 55% **niega sentir cansancio** emocional diario (Cuadro N°30), pero el 49% afirma sentirse **agotado al finalizar el periodo de clases** (Cuadro N°29). Esto quiere decir, que la manifestación del agotamiento emocional en la población estudiada presenta una característica de **cronificación silenciosa**. Si bien la mayoría niega el cansancio en el día a día (55%), el agotamiento se hace evidente al finalizar los ciclos académicos (49% de acuerdo). Este fenómeno matiza la concepción clásica de Maslach y Jackson (1981), donde el agotamiento es la manifestación inicial y más frecuente. Los resultados son consistentes con lo expuesto por (Esteras, 2016), quien argumenta que el docente, por su alto compromiso, desarrolla mecanismos de resiliencia y afrontamiento que enmascaran el estrés diario, pero que lo hacen más susceptible al agotamiento crónico. Por lo tanto, el problema en el centro educativo es de **desgaste acumulado** y no de reacción inmediata a la jornada.

Este hallazgo es crucial para la discusión: aunque los docentes pueden sentir que tienen la capacidad individual para afrontar las demandas, reconocen que el problema es tan grande que trasciende sus habilidades personales y genera un impacto perjudicial en el sistema educativo en general. Esta discrepancia sugiere que el problema del síndrome del docente quemado o burnout no es solo una

cuestión de **resiliencia individual**, sino un desafío estructural que **requiere la intervención activa** de la administración educativa para crear un ambiente laboral más saludable.

- **Despersonalización y Déficit de Apoyo Institucional:** Por otro lado, es importante señalar que este aspecto según los hallazgos encontrados (Cuadros N°27 y N°25): El 46% del personal niega recibir apoyo efectivo de la dirección ante el estrés (Cuadro N°27), y el 44% reporta un déficit en la recepción de motivación y reconocimiento (Cuadro N°25). Es decir, la falta de apoyo y reconocimiento se establece como el principal factor de riesgo en el plantel. El 46% que no percibe apoyo directivo ante el agotamiento coincide con las conclusiones de (Salcedo G. L., 2020) , quien subraya la necesidad de un liderazgo transformacional y de soporte visible para neutralizar el cinismo y la despersonalización en el aula. Adicionalmente, el 44% que percibe falta de reconocimiento (Cuadro N°25) valida la perspectiva de (Lovo, 2021), quien identifica la falta de valoración como un predictor directo del desenganche laboral. Estos datos confirman que el Síndrome del Docente Quemado o Burnout en el colegio estudiado es impulsado por la variable organizacional (liderazgo y estructura) más que por la sobrecarga académica.

Este hallazgo del estudio coincide con la literatura académica, de (Sobenis O, 2017), pues él advierte 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 síndrome del docente quemado o burnout en los educadores” (p.4); al igual que (Lazo-Valles, Crócamo, & Farnum, 2023), quienes subrayan 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).

- **Consenso en el Impacto Sistémico y Responsabilidad Administrativa:**
En este aspecto se observa que un 62% de directivos (Cuadros N°12 y N°36): identifica el agotamiento emocional entre docentes (Cuadro N°12), y un 76% de docentes reconoce que el estrés y el desgaste afectan negativamente a estudiantes y a la administración (Cuadro N°36). Existe un **consenso abrumador** entre ambos estamentos sobre la gravedad del problema. La alta identificación del agotamiento por parte de la dirección 62%, (Cuadro N°12) y el reconocimiento docente del impacto sistémico 76%, Cuadro N°36) confirman la teoría de (Sobenis O, 2017), quien establece que el Síndrome del Docente quemado o Burnout trasciende el nivel individual para convertirse en un **problema organizacional** que afecta la calidad educativa y el funcionamiento gerencial. Esta alineación de percepción obliga a la administración a asumir la responsabilidad, pues el problema ha sido claramente diagnosticado como una amenaza a los objetivos institucionales.
- **Conocimiento y Demanda de Intervención Externa:** Existe un 75% de disposición a contestar el cuestionario de Maslach (Cuadro N°39) y un 86% de demanda para que el MEDUCA ofrezca programas de atención (Cuadro N°41). El estudio revela una **voluntad proactiva** de la fuerza laboral para la medición y la intervención (75% dispuesto a usar el MBI). Esto sugiere que la resistencia al diagnóstico, a menudo citada en investigaciones previas, no es un obstáculo aquí. Sin embargo, la mayor conclusión recae en la demanda de intervención: el 86% de los docentes exige el apoyo del MEDUCA (Cuadro N°41). Este dato coincide plenamente con el análisis de

(Lovo, 2021) y otros estudios de política pública que enfatizan la ineficacia de los esfuerzos aislados. La solución demandada un **mandato ministerial con dotación de recursos obligatorios** (Gabinetes Psicopedagógicos) que permitan a los centros educativos actuar de manera formal, tal como lo confirmó el propio director en la entrevista.

Por otro lado, los instrumentos N°3 y N°4 concernientes a la entrevista de un directivo y las colaboradoras del Departamento de Bienestar Social de la Dirección Regional de Educación de Panamá Oeste, muestran la congruencia entre los puntos de vista de los directores y las trabajadoras sociales en torno al abordaje del Síndrome del Docente Quemado o Burnout en el contexto educativo. Las respuestas indican que, aunque hay un interés por parte de la administración por reconocer y atender el bienestar docente, existen barreras significativas que limitan la efectividad de las intervenciones y la implementación de medidas de apoyo. El enfoque propuesto sugiere que es necesario desarrollar y formalizar estrategias claras que integren la detección, atención y apoyo en el proceso administrativo educativo, con el fin de **reducir el riesgo del Síndrome del Docente Quemado** o Burnout y promover un ambiente de trabajo saludable que permita tanto la retención del personal como la mejora en la calidad educativa.

CAPÍTULO N° 6 PROPUESTA

6.1 Título de la Propuesta

Implementación de un Sistema de apoyo formal y especializados (Gabinete Psicopedagógico) para la detección, atención y prevención del Síndrome del Docente Quemado (Burnout) en los Centro Educativo.

6.2 Formulación de Objetivos

La propuesta descrita demanda del establecimiento de metas a mediano y corto plazo según la magnitud de los resultados del estudio. En este sentido, se presentan los objetivos: general y los específicos.

6.2.1 Objetivo General

Proponer la implementación de un sistema de apoyo formal y especializado (Gabinete Psicopedagógico), dedicado a la atención integral del bienestar mental y emocional del personal docente, con el fin de mitigar los niveles de Agotamiento Emocional, Despersonalización y la Incidencia del Síndrome del Docente Quemado o Burnout en el Centro Educativo.

6.2.2 Objetivos Específicos

- Implementar instrumentos de evaluación periódica (anual o semestral) por personal profesional en la materia, para identificar los niveles de agotamiento y factores de riesgo psicosocial en el 100% de la planta docente.
- Establecer programas de acompañamiento clínico y talleres de fortalecimiento socioemocional dirigidos a los docentes identificados en niveles de riesgo medio y alto.
- Evaluar la efectividad de las intervenciones del Gabinete Psicopedagógico a través de indicadores de clima organizacional y la reducción de la tasa de ausentismo laboral derivado de enfermedades psicosomáticas.

6.3 Justificación

Esta propuesta se justifica con base en la necesidad de transformar la respuesta institucional ante el desgaste docente, pasando de la reacción informal a una estrategia preventiva y especializada. Esto quiere decir, que la implementación de este sistema de apoyo no es solo una medida de salud, sino una decisión estratégica para la supervivencia operativa de los centros educativos, ya que según los hallazgos de este estudio existe un gran porcentaje de docentes que exigen de mayor atención por parte de MEDUCA en cuanto a la prevención del docente quemado.

Por otro lado, a diferencia de otros profesionales, el docente trabaja con emociones y procesos cognitivos ajenos. Cuando un docente padece de agotamiento crónico, fatiga o "cerebro quemado", pierde la capacidad de empatía, paciencia y creatividad. Por ello, es necesario recalcar que en los hallazgos descritos el 76% del personal reconoce que el agotamiento afecta la formación integral del estudiante y la administración (Cuadro N°36), lo cual demuestra es un riesgo para la calidad educativa.

Otro aspecto que justifica la implementación de un sistema de apoyo formal y especializado (Gabinete Psicopedagógico), es que al presentarse en el colegio un caso o varios casos de docentes cansados, agotados y estresados generaría un ambiente de trabajo tenso, lleno de conflictos interpersonales y falta de colaboración lo que afectaría no solo a la administración de una escuela si no al centro y objeto de la educación que es el estudiante.

En síntesis, es necesario recordar que al implementar un Gabinete Psicopedagógico se reconocería que el bienestar del docente es la base de la

calidad educativa, por ello es necesario mantener un equilibrio emocional en el recurso que se administra.

6.4 Descripción

La implementación de esta propuesta se articula a través de un sistema de apoyo profesional especializado materializado en un Gabinete Psicopedagógico que ayudará a la Dirección de los Centros Educativos en la gestión del Capital Humano. Esta será una unidad técnica adscrita a la Dirección Regional de Educación, diseñada para operar con independencia funcional para garantizar el estricto cumplimiento de la confidencialidad. Su función principal será la atención primaria y secundaria en el bienestar docente, Centrando su operatividad en el Programa de Higiene Mental y Resiliencia Laboral. De acuerdo con los hallazgos de esta investigación, este programa es fundamental para mitigar los riesgos psicosociales y minimizar la incidencia del Síndrome del Docente Quemado.

El Gabinete Psicopedagógico estará integrado por un equipo multidisciplinario de profesionales de la salud, incluyendo psicólogos clínicos y trabajadora Social, entre otros especialistas, además, de la participación indirecta de los Directores de los Centros Educativos. Dicho equipo tendrá la responsabilidad de aplicar instrumentos científicos de detección para generar un mapeo de riesgo institucional, permitiendo identificar los focos críticos de agotamiento emocional en cada plantel educativo. Así mismo la unidad, gestionará un registro sistemático de detección que servirá de base para ejecutar acciones preventivas y terapéuticas oportuna. Además, el Gabinete coordinará y planificará talleres focalizados donde se identifiquen casos de riesgos, garantizando una respuesta de apoyo a la administración del Centro Educativos.

Finalmente, la consolidación de este Gabinete Psicopedagógico representa una transición necesaria hacia un modelo de gestión del capital humano basado en la prevención y el cuidado integral. El monitoreo constante de la salud mental a través de la administración educativa establece una estructura de soporte que no solo atiende la crisis, sino que fortalece la cultura organizacional. Esta unidad técnica servirá como el puente necesario para que la Administración Educativa pueda transformar los datos estadísticos sobre el Síndrome del Docente Quemado o Burnout en políticas activas de retención y bienestar, asegurando que el docente cuente con las herramientas emocionales indispensables para el ejercicio de una práctica pedagógica de calidad y sentido reflexivo.

6.5 Actividades Sugeridas

Para la implementación, desarrollo y ejecución de la propuesta de atención y prevención del Síndrome del Docente Quemado, encaminada a gestionar y mantener el equilibrio emocional, cuidado integral del capital humano, se han planificado una serie de actividades las cuales presentan a través de un cuadro.

Cuadro N°8: Actividades Sugeridas de la Propuesta

Tipo de Actividad	Descripción Específica	Frecuencia	Responsable
Estudio de una posible propuesta de implementación de un equipo de apoyo formal y especializados (Gabinete Psicopedagógico) para el servicio exclusivo de los docentes.	Según porcentaje de docentes atendidos por los directores de los Centros Educativos con posibles características de estrés, cansancio, agotamiento, otros, solicitar un estudio para la creación de un equipo de apoyo formal y especializados (Gabinete Psicopedagógico) para la atención docente,	Inicio del año escolar	<ul style="list-style-type: none"> • Director de Centro Educativo • Subdirectora Regional Técnico Docente • Trabajadoras Sociales del MEDUCA
Solicitud de la propuesta de la creación de un equipo de apoyo formal y especializados (Gabinete Psicopedagógico) a las instancias superiores MEDUCA: DREPO y MEDUCA Cárdenas	Elaborar proyecto de sustentación de la creación de un equipo de apoyo formal y especializados (Gabinete Psicopedagógico) para su posible creación	Inicio del año escolar	<ul style="list-style-type: none"> • Director de Centro Educativo • Subdirectora Regional Técnico Docente • Trabajadoras Sociales del MEDUCA

Diagnóstico de sustentación de la solicitud del equipo de apoyo formal y especializados (Gabinete Psicopedagógico)	Aplicación semestral del Cuestionario Maslach Burnout Inventor (MBI) u otro instrumento validado para identificar factores de riesgo y casos activos en docentes	Inicio del año escolar	Psicólogo Clínico
Ejecución del Proyecto: Atención Individual	Establecer sesiones de asesoría psicológica confidencial y remisión a especialistas externos (si es necesario).	Continua (bajo demanda)	Gabinete: Especialistas
Capacitación y Prevención	Planificación de talleres sobre técnicas de relajación, manejo de la carga mental, resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales.	Trimestral	Director del Centro Educativo -Gabinete
Intervención Grupal	Grupos de apoyo entre pares para compartir experiencias y desarrollar estrategias colectivas de afrontamiento.	Trimestral	Director del Centro Educativo -Gabinete
Evaluación y Control	Elaboración de informes por parte de la Dirección del Plantel para el MEDUCA sobre el seguimiento del nivel de estrés y las necesidades de cambio organizacional.	Trimestral	Director del Centro Educativo

6.6 Recursos

Para la implementación de la propuesta el equipo de apoyo formal y especializados (Gabinete Psicopedagógico) para la atención y prevención del docente con posible riesgo de padecer de Síndrome del Docente Quemado es necesario tomar en cuenta diferentes recursos (humanos, materiales y económicos).

6.6.1 Recursos Humanos

El recurso más valioso e importante en esta propuesta es el humano ya que a través de él se impactará la gestión administrativa del Centro Educativo. A continuación, se detalla cada uno de ellos:

- Psicólogo Clínico o de la Salud: Responsable de la aplicación de pruebas, la atención individual y la coordinación del Gabinete
- Trabajador Social: (Compartido con otros centros si es necesario): Responsable de la articulación, apoyo al docente en la gestión de licencias o permisos, y enlace con el MEDUCA y el gestor de la compilación de cifras e informes de seguimiento de los Centros Educativos.
- Director y Subdirector Técnico Docente del Centro Educativo: Principal actor de observar, captar y diligenciar los casos de docentes con alto riesgo de padecer el síndrome en el Centro Educativo.
- Director Regional y Subdirector Técnico Docente: Enlaces, coordinadores de establecer instrucciones de seguimiento y control de los casos de docentes que se presenten con alto riesgo de padecer el síndrome en el Centro Educativo.
- Personal Docente Capacitado: Voluntarios para actuar como "referentes" de apoyo entre pares.

6.6.2 Recursos Materiales

Para garantizar la viabilidad y efectividad operativa de esta unidad técnica, se requiere la asignación de los siguientes recursos materiales:

- **Espacio físico adecuado y privado:** Una oficina diseñada bajo estándares de atención clínica que garantice el aislamiento acústico y la privacidad necesaria para las sesiones de terapia individual y consultoría.
- **Instrumentos de evaluación especializada:** Adquisición de baterías de pruebas psicométricas validadas (como el *Maslach Burnout Inventory* – MBI u otra) y sus respectivas licencias de uso actualizado para el diagnóstico científico.
- **Material didáctico y divulgativo:** Producción de folletos informativos, guías de higiene mental y recursos multimedia para el desarrollo de charlas y talleres de sensibilización sobre el manejo del estrés.
- **Equipamiento tecnológico:** Computadoras de alta capacidad para el procesamiento estadístico de datos, software de gestión de expedientes confidenciales y una línea telefónica exclusiva para atención de crisis y citas.
- **Mobiliario de bienestar:** Mobiliario ergonómico que fomente un ambiente de calma y acogida, indispensable para los procesos de intervención terapéutica con el personal docente.

6.6.3 Financiero o económicos

La sostenibilidad financiera de la propuesta debe considerarse una inversión estratégica en el capital humano del sistema educativo. Para su ejecución, se contemplan los siguientes rubros:

- **Presupuesto Operativo Anual (POA):** Inclusión de una partida específica dentro del presupuesto de la Dirección Regional para gastos de

funcionamiento, mantenimiento de equipos y reposición de materiales de oficina.

- **Financiamiento de Talento Humano:** Gestión de las partidas salariales para el personal especializado (psicólogos y trabajadores sociales) a través de la planilla estatal del Ministerio de Educación.
- **Fondo para Capacitación Continua:** Asignación de recursos financieros para la capacitación del personal del Gabinete en nuevas terapias y metodologías de intervención en salud ocupacional.
- **Asignación de partidas para capacitación docente por auto gestión o Depósito a la Orden:** Gestión de capacitación por Centro Educativos través de Depósito a la Orden o por autogestión

6.7 Presupuesto

El presupuesto representa los costos asignados a cubrir gastos de acuerdo a la actividad a desarrollar en el proyecto. Los rubros específicos de gasto que se tomarán en cuenta para el funcionamiento de la propuesta de apoyo o Gabinetes en los Centros Educativos están descritos de acuerdo con las fases de inicio, desarrollo y finalización del proyecto. A continuación, se presenta la matriz de costo de esta propuesta.

Cuadro N°9: Presupuesto de la Propuesta

ETAPA	DESCRIPCIÓN	COSTO UNITARIO	TOTAL
I. Etapa Inicio Planificación del diseño	• Transporte para visita a los colegios Medios.	B/. 5.00	B/. 75.00
	•Alimentación	B/.7.50 X 3 días	B/.22.50
	•Elaboración e impresión de la nota de permiso	B/.1.00	B/.1.00
	•Confección de Datos estadísticos de atención docente en departamento de Bienestar Social	B/.1.00	B/.5.00
		Subtotal	B/.103.50
II. Etapa Ejecución	• Confección del Proyecto de Solicitud del Proyecto (Gabinetes) a Cárdenas	B/.10.00	B/.10.00
	• Elaboración de Instrumentos de medición a docentes por especialistas	B/.250.00	B/.250.00
	• Contratación de Psicólogo Clínico	B/.1500.00 X 12 meses	B/.18,000.00
	• Contratación de Trabajador Social	B/.1500.00 X 12 meses	B/.18,000.00
	• Capacitación docente por especialidad (dos al año	B/.300 X 2 días	B/.600.00
	• Transporte para la aplicación de los instrumentos	B/. 5.00	B/. 5.00
		B/.7.50 X 3 días	B/.22.50

	<ul style="list-style-type: none"> Alimentación Uso de Internet 	B/. 20.00	B/. 5.00 B/. 20.00
		Subtotal	B/.37,407.50
III.	Informe Final	Útiles de oficina	B/.15.00
		Transporte	B/.15.00
		Impresiones para el informe evaluativo	B/.90.00
		Alimentación	B/.10.00
		Subtotal	B/.280.00
	Imprevistos	Subtotal	B/.300.00
		TOTAL	B/.38,091.00

6.8 Evaluación

La efectividad de la propuesta del Sistema de Apoyo o Gabinete Psicopedagógico se evaluará mediante métricas cuantitativas y cualitativas, con una revisión semestral de los Objetivos Específicos:

- Impacto Directo: Reducción de al menos un 15% en los niveles de Agotamiento Emocional (medido por el MBI) en los docentes atendidos en un periodo de un año.
- Aumento de la percepción de apoyo institucional por parte de la Dirección del Centros Educativo a través de encuestas.
- Actividad y Alcance:
- Control y Seguimiento: Porcentaje de docentes en riesgo que han asistido a sesiones de asesoría individual o grupal.
- Tasa de asistencia docente a las charlas y talleres de higiene mental en un: 90% de participación anual)

- Revisión de la implementación de las recomendaciones estructurales enviadas a la Dirección.
- Satisfacción del docente con los servicios del Gabinete (evaluación anónima de calidad del servicio).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aguirre, C., Gallo, A., & Ibarra A. y Sánchez G, J. C. (2018). *Relación entre el estrés laboral y el Burnout en una muestra de controladores de tráfico aereo en Chile*. Ciencias Psicológica Volumen 12 N°2, Montevideo.
- Alvarado P, L. J. (2023). *Síndrome de Burnout en Profesores Universitarios de Latinoamérica:Una revisión de Literatura*. Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales .Vol. 25 (3): 802-818. Septiembre.Venezuela.
- Alvarez A., E. (2014). *Valoración del síndrome de estar quemado, estados de ánimo y actividad física en las y los funcionarios administrativos del Tribunal Supremo de Elecciones (TSE)*. Campus Presbítero Benjamín Núñez, Heredia,, Costa Rica.
- Álvarez, R. F. (2011). *El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de*. ÉXITO EMPRESARIAL-Cegesti N°160, España.
- Antonieta G., R. B. (2016). *Síndrome de desgaste profesional: “quemados” en el trabajo*. Revista Farmacia Profesional Volumen 30 N°3, España.
- Apiquian Guitart, A. (2007). *El Síndrome de Burnout en las Empresas*. Universidad Anáhuac México Norte, México.
- Arbulu C., J. C. (2021). *Resiliencia y síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo*. Universidad César Vallejo , Perú.
- Arias G., J. L. (2020). *Técnicas e instrumento de investigación Científica para Ciencias Administrativas aplicadas , artísticas , humanas*. Editorial Enfoques Consulting EIRL., Perú.
- Asitimbay F., F. D. (2015). *Agotamiento o Síndrome de Burnout en los docentes de Bachillerato*. Universidad de Cuenca, Ecuador.

- Baldeón Dávila, M. R. (2023). *Síndrome de burnout: Una revisión sistemática en Hispanoamérica*. Perú.
- Beretta, P. y. (2009). *Estres agudo, distres, estres crónico y Tept*. ROSMMER- Psiconeuro-Immuno-Endocrinología - Parte II.
- Betancur, C. (2017). *Estado del Arte , Estado de la Cuestión o Situación Actual de un tema*. Fundación Universitaria del Área Andina., Pereira -Colombia.
- Briones, J. G. (2019). *Síndrome de Burnout y calidad educativa docente* (Vols. Año IV. Vol IV. N°8. Julio – Diciembre). Venezuela: Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA,.
- Contreras Bello, Y. (2011). *Organización, planeación y Administración educativa. Perspectivas teóricas en la escuela*. Revista Logos, Ciencia & Tecnología, vol. 2, núm. 2, enero-junio, Colombia.
- Dávila, F. y. (2016). *Validación de Burnout screening inventory en personal de formación del área de la salud*. Elsevier. Revista Médica. Vol. 17. Núm. 4. Páginas 158-163.
- Díaz, R. (2019). *Conceto de Administración y Organización Escolar . Tareas y Funciones Administrativas"*. Educa Panamá, Portal Educativo, Panamá.
- Emilio Bouza, P. G.-M. (2022). *Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en los médicos*. EIDON, N° 53, España.
- Esteras, J. S. (2016). *El síndrome de burnout en los docentes: Los efectos de las variables psicosociales*. ACIPE. Asociación Científica de Psicología y Educación., Madrid, España.
- Forbes, R. (2011). *El síndrome de Burnout : Síntomas , causas y medidas de atención en la Empresa*. Revista CEGESTI, Éxito empresarial N° 160. Obtenido de https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf.

- García, D. e. (2023). *Administración Educativa : Pilar de la Institucionalización de la Educación*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar-Mayo, Volumen 7, Número 2, Santo Domingo Ecuador.
- Gil Monte, P. R. (2003). *Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 19, núm. 2, 2003, pp. 181-197, Madris, España.
- Guevara P., R. (2016). *El estado del arte en la investigación: ¿análisis de los conocimientos acumulados*. Universidad Pedagógica Nacional.Revista Folios, núm. 44, julio-diciembre. , Bogotá- Colombia.
- Gurumendi E., P. A. (2021). *Síndrome de Burnout en docentes Universitarios*. Revista RECIMUNDO, Ecuador.
- Gutiérrez A., G. A. (2006). *Síndrome de Burnout*. Medigraphic - Arch Neurociencia.Vol. 11, No. 4: 305-309, México.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA. Sexta Edición 632 pág.
- Jarrin, G., & Patiño, M. (2022). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia Covid-19*. Ecuador: Revista multidisciplinar.Polo del Conocimiento. Volumen 7 N° 2. Instituto Superior Tecnológico Tsáchila,.
- Juárez P, Z. (2021). *El Síndrome de Burnout en el personal docentes y la Pedagogía del Amor*. Vol. 24 N° 1., Revista Educare.
- 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.
- Legg, T. (2021). *El estrés y la ansiedad : Causa y cómo controlarlo* . The Healthline Editorial Team.
- Londoño. O. L, (. .. (2014). *Guía para construir estados del arte*. International Corporation of networks of knowledge, 1-39, Bogotá. Colombia. Obtenido

- de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/investigadores/1609/articles-322806_recurso_1.pdf.
- Lovo, J. (2021). *Síndrome de burnout: Un problema moderno*. Revista Médica, enero, número 70, ISSN: 2218-3345, El Salvador .
- Manzano, A. (2020). *Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa*. . Horizontes: Revista de Investigación en Ciencias de la Educación v.4 n.16.
- Martin, J. (2024). *Qué es el burnout: cómo identificarlo y prevenir el desgaste profesional*. ASANA.
- Martínez A., L. (2012). *Administración Educativa* . RED TERCER MILENIO S.C., México .
- Martínez P., A. (2010). *El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. Universidad de La Rioja, España.
- Martins, J. (2022). *Síndrome de Burnout : Cómo identificarlo y prevenir el desgaste profesional*. Repositorio ASANA. Obtenido de <https://asana.com/es/resources/what-is-burnout>
- Monroy, S. (2022). *¿Qué es el síndrome de burnout y qué lo causa en el trabajo?* Agenda APD.
- Montoya, N. (2005). *¿Qué es el Estado del Arte?* Bogotá Colombia : Revistas Unisalle > Revistas científicas: Ciencia y Tecnología para la Salud Visual y Ocular, Vol. 3 > No. 5.
- Navarrete Astudillo., M. A. (2021). *Manejo del burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT)*. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Olivares, V. (2017). *Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout*. Cienc Trab. vol.19 no.58 Santiago abr., Santiago de Chile.
- Ortiz P. Balbina, S. A. (2018). *Prevalencia y factores de riesgo asociados al Síndrome de Burnout en Médicos de Institución de IV Nivel de complejidad de la Ciudad de Cartagena en el período de enero-marzo de 2018*. Universidad Libre de Barranquilla, Cartagena-Colombia.

- Oscó, J. (2015). *La Administración Educativa, un elemento fundamental para el desempeño eficiente de la unidad educativa Puerto de Rosario de la Ciudad El Alto*. Universidad Mayor de San Andrés, La Paz Bolivia.
- Pazos Tomalá, L. F. (2021). *Modelo de gestión educativa para prevenir el síndrome del burnout en docentes de la Escuela Roberto Alejandro, Chanduy – Ecuador 2020*. Universidad César Vallejo, Ecuador.
- Pineda Henao, E. F. (2018). *¿Ciencia, técnica y arte?: análisis crítico sobre algunas posturas del problema del estatus epistemológico de la Administración*. Revista Logos, Ciencia & Tecnología, vol. 10, núm. 4, Colombia .
- Rico, A. (2016.). *La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia*. Colombia.
- Rodes, M. (2006). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de escuelas primarias oficiales y particulares en dos corregimientos del distrito de La Chorrera, 2004*. Universidad de Panamá, Panamá.
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramonte, A. (2017). *Síndrome de burnout en docentes*. Revista de Investigación Educativa de la Rediech , México.
- Rojas, J., Santa Cruz, E., & Barbosa, M. (2021). *Síndrome de Burnout en profesores de escuelas de países Latinoamericano*. Universidad Privada del Norte de Lima , Lima Perú .
- Ruedas, S., & Clara, O. Y. (2018). *Factores asociados con el síndrome de Burnout y su repercusión en la salud del personal médico (enfermería profesional, auxiliar de enfermería y Médico General) del servicio de urgencia de de una clínica de III nivel de la ciudad de Medellín en*. Universidad CES-Facultad de Medicina, Medellín Colombia.
- Salcedo G. L., C. V. (2020). *Síndrome de Burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria en Lima*. Revista de Investigación Científica y Tecnológica, Lima-Perú.

- Sánchez, J. E. (2021). *¿Sufre usted de síndrome de Burnout?* Prensa de la Caja del Seguro Social, Panamá. Obtenido de <https://prensa.css.gob.pa/2021/03/02/sufre-usted-del-sindrome-de-burnout/>.
- Santa Cruz, E., Rojas, J., & Barboza, M. (2021). *Síndrome de Burnout en profesores de escuelas de países latinoamericanos*. Arch Prev Riesgos Labor vol.24 no.3 Barcelona jul./sep., Barcelona/España. doi:<https://dx.doi.org/10.12961/apr.2021.24.03.05>
- Schrepp, M. (2020). *Sobre el uso del Alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de las escalas de UX[:]*. Alemania : Journal of Usability Studies. Vol. 15, Issue 4, August, pp. 247–258.
- Sierra J., O. V. (2003). *Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar*. Rev. Mal-Estar Subj. v.3 n.1 Fortaleza mar. .
- Sobenis O, B. G. (2017). *Análisis del Burnout en el ejercicio Docente Universitario*. Universidad Metropolitana de Educación, Ciencias y Tecnología, Panamá.
- Soborio, L. e. (2015). *Síndrome Burnout. Medicina legal*. vol.32 n.1 Heredia Jan. /Mar. , Costa Rica.
- Suleiman M. (2020). *Prevalencia del Síndrome de Burnout e identificación de factores de riesgo en el personal de enfermería de ginecología y obstetricia del servicio Andaluz de salud*. (Tesis Doctoral de Psicología), España.
- Torres H., A. (2021). *La Administración Educativa*. Apuntes Pedagógicos . Milenio. 16 de noviembre., Mexico.
- Vanessa, L. V., Daysi, C., & Francisco, F. (2023). *Impacto del Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad de Panamá*. Panamá.
- Vásquez R., G. (2012). *La Administración del Sistema Educativo* . Visión Educativa . IUNAES Vol. 6 N°13, Abril.
- Yslado M., R. (2018). *Clima Laboral y Síndrome de Burnout en Profesores Universitario*. UNASAM, Perú, HUARAZ.

ANEXOS

Anexo N°1: Encuesta a Directores



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DOCTORADO EN EDUCACIÓN



INSTRUMENTO N.º 1

Encuesta dirigida a los **directores y subdirectores** de Colegios (PPS, MCO, IPTCH) Medios oficiales del distrito de La Chorrera

Apreciados directores:

Como estudiantes del Doctorado en Educación estamos desarrollando una investigación y solicitamos sus valiosos aportes para responder el siguiente cuestionario que ha sido diseñado con el objetivo de: Analizar sí el Síndrome del Docente Quemado influye en la administración Educativa de los colegios (PPS, MCO e IPTCH) del Nivel Medio públicos del distrito de La Chorrera.

La información suministrada se manejará de forma confidencial y para fines exclusivamente investigativos.

Instrucciones para el llenado de este cuestionario: Marque un gancho (✓) dentro del recuadro que coincide con su respuesta

¿Cuál es su sexo?

Femenino _____ Masculino _____

¿En qué rango de edad se ubica?

De 20 a 30 años _____ De 31 a 40 años _____ De 41 a 50 años _____
De 51 a 60 años _____ Más de 61 años _____

¿Cuántos años de servicio tiene como directivo en el Centro Educativo?

De 1 a 5 años _____ De 6 a 10 años _____ De 11 a 15 años _____
De 15 a 20 años _____ Más de 21 años _____

I. Dimensiones del Síndrome de Burnout

N°	Criterio	Totalmente de acuerdo	En acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente e Desacuerdo
1.	¿Tiene facilidad para manejar los grupos de docentes?					
2.	¿Tiene conocimiento sobre manejo del estrés cuando se acumula el trabajo en su equipo de trabajo?					
3.	Reconoce con facilidad si un miembro del cuerpo docente					

	presenta problema de agotamiento, estrés o fatiga.					
N°	Criterio	Totalmente de acuerdo	En acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente e Desacuerdo
4.	¿Maneja con facilidad los conflictos de los docentes que se presentan en el colegio?					
5.	¿Tiene conocimiento sobre el Síndrome del Docente Quemado?					
6.	¿Conoce la prueba o cuestionario de Maslach?					
	Dimensión Administrativa					
7.	¿Identifica con facilidad al docente que tiene desgaste emocional (fatiga, cansancio, estrés) en su colegio?					
8.	Al presentarse un problema de desgaste emocional en el docente, conoce usted ¿Cuál es su función como directivo?					
9.	¿Brinda con frecuencia apoyo a los docentes que presenta algún desgaste emocional en el colegio?					
10.	Se observa actualmente en su colegio algún docente que presentan características de agotamiento, fatiga, desgaste emocional, estrés Si su respuesta es afirmativa enuncie cuál de ellos _____					
11.	¿Existe actualmente en el colegio un programa de atención y prevención para docentes que presentan problemas de desgaste emocional?					
12.	¿La dirección del colegio planifica seminarios de higiene mental, de habilidades blandas u otros, para oxigenar el agotamiento de los docentes?					
13.	¿Considera que es importante atender a los docentes que					

	presentan síntomas del Síndrome del Docente Quemado?					
N°	Criterio	Totalmente de acuerdo	En acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente e Desacuerdo
14.	¿Los problemas emocionales, de fatiga o desgaste en docentes afectan al estudiante en su formación integral y al manejo de la administración del colegio?					
15.	El Ministerio de Educación debe ofrecer servicio de atención a docentes que se sientan estresados, agotados, con problemas emocionales o con problemas de conflictos emocional.					

Anexo N° 2: Encuesta a Docentes



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DOCTORADO EN EDUCACIÓN



INSTRUMENTO N.º 2

Encuesta dirigida a docentes de los Colegios (PPS, MCO, IPTCH) Medios oficiales del distrito de La Chorrera

Apreciados docentes:

Como estudiantes del Doctorado en Educación estamos desarrollando una investigación y solicitamos sus valiosos aportes para responder el siguiente cuestionario que ha sido diseñado con el objetivo de: Analizar si el síndrome del docente quemado influye en la administración Educativa de los colegios (PPS, MCO e IPTCH) del Nivel Medio públicos del distrito de La Chorrera.

La información suministrada se manejará de forma confidencial y para fines exclusivamente investigativos.

Instrucciones para el llenado de este cuestionario: Marque un gancho (✓) dentro del recuadro que coincide con su respuesta

¿Cuál es su sexo?

Femenino _____ Masculino _____

¿En qué rango de edad se ubica?

De 20 a 30 años _____ De 31 a 40 años _____ De 41 a 50 años _____
De 51 a 60 años _____ Más de 61 años _____

¿Cuántos años de servicio tiene como docente en el Centro Educativo?

De 1 a 5 años _____ De 6 a 10 años _____ De 11 a 15 años _____
De 15 a 20 años _____ Más de 21 años _____

Dimensiones del Síndrome de Burnout

N°	Criterio	Totalmente de acuerdo	En acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente el Desacuerdo
1.	¿Siente satisfacción en el trabajo que realiza a diario en el colegio?					
2.	¿Se siente cansando o con fatiga al realizar su trabajo en el colegio?					
3.	¿Está satisfecho con el sueldo que recibe como docente?					

4.	¿Está estresado por el cúmulo de trabajo que realizas a diario?					
N°	Criterio	Totalmente de acuerdo	En acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
5.	¿Considera que la labor que realiza a diario demanda de mucha energía?					
6.	¿Recibe motivación y reconocimiento en su trabajo por su esfuerzo realizado?					
7.	¿Siente que su trabajo no es valorado por sus colegas, superiores o estudiante?					
8.	Dimensión Administración Educativa					
9.	¿Recibe apoyo de parte del director(a) o de los subdirectores cuando se siente agotado o estresados en caso de que lo necesite?					
10.	¿Recibe apoyo de sus compañeros de trabajo si está agotado, cansado, si lo amerita?					
11.	¿Se siente siempre agotado y sin energía cuando finaliza el período de clases?					
12.	¿Se siente cansado emocionalmente al finalizar su labor educativa del día?					
13.	¿Al planificar o elaborar una clase siente cansancio, estrés, o fatiga algunas veces?					
14.	¿Se desconecta de su jornada de trabajo cuando llega a casa?					
15.	¿Tiene conocimiento sobre el manejo del estrés cuando se acumula el trabajo?					
16.	¿Tiene conocimiento sobre el Síndrome del Docente Quemado?					

17.	¿Siente que la mayoría de los estudiantes están desmotivados o apáticos?					
N°	Criterio	Totalmente de acuerdo	En acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
18.	¿El agotamiento, desgaste emocional o el estrés en docentes afectan al estudiante en su formación integral y a la administración del Centro Educativo?					
19.	¿Cómo docente debe recibir de parte de la dirección seminarios que oxigenen el cansancio laboral como higiene mental y/o habilidades blandas?					
20.	¿Ha escuchado sobre la prueba o el test o cuestionario de Maslach?					
21.	¿Estaría dispuesto a contestar el cuestionario Maslach si se prestara la ocasión?					
22.	¿Está interesado en conocer los resultados del cuestionario de Maslach cuya función le compete a la administración del plantel?					
23.	¿MEDUCA debe ofrecer programas de atención a través del gabinete psicopedagógico que capte y atienda la población docente que presenta estrés, agotamiento, desgaste emocional para optimizar el manejo de la administración en los Centros Educativos?					

Anexo N° 3: Entrevista a Director



**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DOCTORADO EN EDUCACIÓN**



INSTRUMENTO N.º 3

Entrevista dirigida a los **directores y subdirectores** de Colegios (PPS, MCO, IPTCH) Medios oficiales del distrito de La Chorrera

Objetivo: Evaluar la percepción del Director y analizar la integración de las estrategias de prevención y manejo del Síndrome del Docente Quemado (Burnout) en las etapas clave del proceso administrativo (Planeación, Dirección y Control) del Centro Educativo.

1. **¿Cómo define o identifica su equipo directivo un caso de "docente quemado" (Burnout)? ¿Existe algún protocolo, formal o informal, que se active cuando se detectan señales de estrés o agotamiento emocional en el personal docente?**

2. **¿Qué mecanismos de apoyo implementa actualmente la administración (asesoría, ajustes de carga, licencias, etc.), y a qué atribuye esta brecha en la percepción del apoyo por parte del personal?**

3. **¿Cómo integra la administración educativa el bienestar del docente dentro de la etapa de Planeación? Por ejemplo, ¿Se consideran los niveles de estrés del personal al asignar cargas académicas, responsabilidades extracurriculares o al introducir nuevas exigencias curriculares?**

4. **¿Qué estrategias utiliza el Centro Educativo para ofrecer reconocimiento público y valoración al trabajo docente, y cómo se asegura de que estas estrategias lleguen efectivamente a todo el personal?**

Anexo N° 4: Entrevista a Trabajadoras Sociales



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DOCTORADO EN EDUCACIÓN



INSTRUMENTO N.º 4

Entrevista dirigida a las Colaboradoras del Departamentos de Bienestar Social de la Dirección Regional de Educación de Panamá Oeste

Objetivo: Recabar información sobre las cifras de atención docentes con problemas de agotamiento, cansancio físico, estrés u otros en la Dirección Regional de Educación por parte del Departamento de Bienestar Social.

La información suministrada se manejará de forma confidencial y para fines exclusivamente investigativos.

1. ¿Qué tiempo tiene usted laborando en el Departamento de Bienestar Social de la Dirección Regional de Educación de Panamá Oeste?

2. ¿Qué porcentaje de atención ofrecen a los docentes?

3. ¿Qué tipo de casos emocionales (agotamiento, estrés, otros) atiende en el docente?

4. ¿Cuál es el nivel (Básica, Media) con mayor demanda de atención?

5. Dentro de la atención ¿Han atendido docentes con Síndrome del Docente Quemado? ¿Qué tipo de recomendación ofrecen?

Anexo N°5: Consentimiento de Informado



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DOCTORADO EN EDUCACIÓN



CONSENTIMIENTO DE INFORMADO

Título de la Investigación **El Síndrome del Docentes Quemado (Burnout) y su influencia en la Administración Educativa de tres (3) Colegios de Educación Media del distrito de La Chorrera, 2025.** se solicita la autorización para que participe en este estudio cuyo objetivo es Determinar si el síndrome del docente Quemando influye en la Administración Educativa de los colegios Medios Oficiales (PPS, MCO e IPTCH) con mayor población docente del distrito de La Chorrera”.

Todos los datos de la investigación se manejan de manera confidencial y los resultados obtenidos serán utilizados exclusivamente para fines académicos los cuales serán sustentados en una tesis, ninguno de los datos personales será revelados.

La participación es de manera voluntaria, usted tiene la potestad de retirarse al momento que lo decida, aunque la intervención no conlleva ningún riesgo.

No se compensará de manera económica a los participantes que formen parte del estudio.

De tener alguna duda acerca del estudio puede acercarse a la investigadora /autora.

Importante: Si tiene alguna queja o preocupación acerca de las implicaciones éticas y quiere hablar con alguien que no esté en el equipo de investigación, puede contactar a la Universidad de Panamá.

Yo _____ afirmo que se me ha brindado los detalles hacer de la investigación a la que he sido invitado (a) a participar, del uso que se dará a los datos recolectados, entiendo que puedo negarme a participar en cualquier momento de la investigación.

Siendo así, acepto voluntariamente a participar en esta investigación.

Firma: _____

Cédula de Identidad Personal: _____ Cédula: _____

Guarde una copia de este documento como referencia si así lo desea.

Anexo N° 6: Actas de Validación de los Instrumentos.


ACTA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

A quién Concierno

Quién suscribe **David Sanjur** con título de **Doctor en Psicología Clínica**, a través de la presente manifiesto que he validado los modelos de instrumentos elaborados por la Doctoranda **Elda Rivera de Badillo** con Cédula de Identidad Personal **N° 8-226-1375**, quien cursa la cuarta Cohorte del Doctorado en Educación con énfasis en Administración educativa en la **Universidad de Panamá** cuyo trabajo de grado tiene como objetivo: Determinar si el síndrome del docente Quemando influye en la Administración Educativa de los colegios Medios oficiales (PPS, MCO e IPTCH) con mayor población docente del distrito de La Chorrera, ubicado en la Provincia de Panamá Oeste, considerando que:

“El instrumento se encuentra adecuado para ser aplicado a la muestra objeto de estudio”.

Dado en la ciudad de Panamá a los 21 días del mes abril de 2025.



Dr. David Sanjur

Del Escritorio Personal
Dra Leyla Lydna de Sánchez
Email-draleylalaydna29@gmail.com

A QUIEN CONCIERNA,

La Suscrita Leyla R, Lydna de Sánchez, con ID 8-107-206, especialista en Evaluación e Investigación Educativa, través de la presente manifiesto que he validado los modelos de instrumentos elaborados por la Doctoranda **Elda Rivera de Badillo** con Cédula de Identidad Personal N° 8-226-1375, quien cursa la cuarta Cohorte del Doctorado en Educación con énfasis en Administración educativa en la **Universidad de Panamá** cuyo trabajo de grado tiene como objetivo: *Determinar si el síndrome del docente Quemado influye en la Administración Educativa de los colegios Medios oficiales (PPS, MCO e IPTCH) con mayor población docente del distrito de La Chorrera, ubicado en la Provincia de Panamá Oeste, considerando que:*

"El instrumento se encuentra adecuado para ser aplicado a la muestra objeto de estudio.

Dado en la ciudad de Panamá, a los 14 días del mes de julio de 2025.



Leyla Lydna de Sánchez.

ACTA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

A quién Concierne

Quién suscribe **Luzmila Campos de Sánchez** con título de Doctor(a) en **Investigación**, a través de la presente manifiesto que he validado los modelos de instrumentos elaborados por la Doctoranda **Elda Rivera de Badillo** con Cédula de Identidad Personal **N° 8-226-1375**, quien cursa la cuarta Cohorte del Doctorado en Educación con énfasis en Administración educativa en la **Universidad de Panamá** cuyo trabajo de grado tiene como objetivo: Determinar si el síndrome del docente Quemando influye en la Administración Educativa de los colegios Medios oficiales (PPS, MCO e IPTCH) con mayor población docente del distrito de La Chorrera, ubicado en la Provincia de Panamá Oeste, considerando que:

“El instrumento se encuentra adecuado para ser aplicado a la muestra objeto de estudio.

Dado en la ciudad de Panamá a los 15 días del mes de ju abril de 2025



Doctora Luzmila Campos de Sánchez

Asesora de la Tesis

Anexo N°7: Ecuación de Búsqueda

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	
5						Ecuación de búsqueda (copia la celda no el texto)								
6	1.	"síndrome de burnout"				("síndrome de burnout" OR agotamiento OR fatiga OR								
7	2.	estrés				debilidad OR cansancio OR apatía) AND (estrés OR tensión								
8	3.	agotamiento				OR agobio OR angustia OR ansiedad OR depresión) AND								
9	4.	trastorno				(agotamiento OR cansancio OR debilidad OR fatiga OR								
10	5.	enfermedad				desgaste OR impotencia) AND ((trastorno OR alteración OR								
11	6.	"desequilibrio emocional"				cambio OR enfermedad OR desequilibrio OR desorden) AND								
12	7.	desmotivación				NOT (cambio) AND (enfermedad OR afección OR dolencia								
13	8.	cansancio												
14	9.	fatiga												
15	10.	quemado												
16														
17	Escribe hasta cinco sinónimos que correspondan a cada una de las palabras clave puestas arriba													
18	Recuerda el uso de las comillas													
19														
20		"síndrome de burnout"	estrés	agotamiento	trastorno	enferme	desequil	desmoti	cansanc	fatiga	quemado			
21	S1	agotamiento	tensión	cansancio	alteración	afección	trastorno	descañen	fatiga	cansancic	tostado			
22	S2	fatiga	agobia	debilidad	cambio	dolencia	desorden	desalientc	agotamier	agotamier	calcinado			
23	S3	debilidad	angustia	fatiga	enfermedad	padecimie	alteración	pérdida de	debilidad	desalientc	arder			
24	S4	cansancio	ansiedad	desgaste	desequilibrio	malestar	perturbaci	falta de int	rendimien	debilidad	calentar			
25	S5	apatía	depresión	impotencia	desorden	trastorno	desajuste	desinterés	aburrimien	náusea	inflamar			
26														
27	Agrega hasta cinco palabras que desees excluir. (esto no es obligatorio)													
28	Mantén la línea del concepto sobre el cual quieres excluir													
29														
30	A1				cambio				aburrimiento		arder			
31	A2										calentar			
32	A3													
33	A4													
34	A5													
35														
36														
37														
38		OR agotamiento	OR tensión	OR cansancio	OR alteración	OR afecc	OR trastc	OR descañ	OR fatiga	OR cansanc	OR tostado			
39		OR fatiga	OR agobia	OR debilidad	OR cambio	OR dolenc	OR desord	OR desalient	OR agota	OR agota	OR calcinado			

Búsqueda

⏪
⏩
⊕
⏪

Listo Accesibilidad: es necesario investigar Recuento: 233

Anexo N° 9: Revisión de investigaciones 2003 a 2024 en diferente Bases de Datos

Artículo de Síndrome de Burnout en Docentes en español- 2010 AL 2024					
AÑO	Scielo	Redalyc	Scopus	Dialnet	
2010	4	4	3	5	16
2011	1	2	1	1	5
2012	8	4	2	5	19
2013	2	2	3	3	10
2014	0	3	4	4	11
2015	9	4	5	6	24
2016	3	3	2	6	14
2017	6	3	3	12	24
2018	2	2	2	8	14
2019	9	4	3	14	30
2020	4	3	4	10	21
2021	4	9	5	21	39
2022	5	5	5	13	28
2023	2	3	1	6	12
2024	3	3	2	4	12
Total	62	54	45	118	278

Este cuadro se hizo con la revisión de las 5 o 10 primeras páginas del buscador en español de Scielo, Redalyc, Scopus y Dialnet, con la relación de estudios más específicos sobre el Síndrome de Burnout en docentes. No se tomó en cuenta las bases de datos más grande que es Yahoo y Google Académico que contiene en la mayoría de los casos a las bases de datos antes mencionadas.

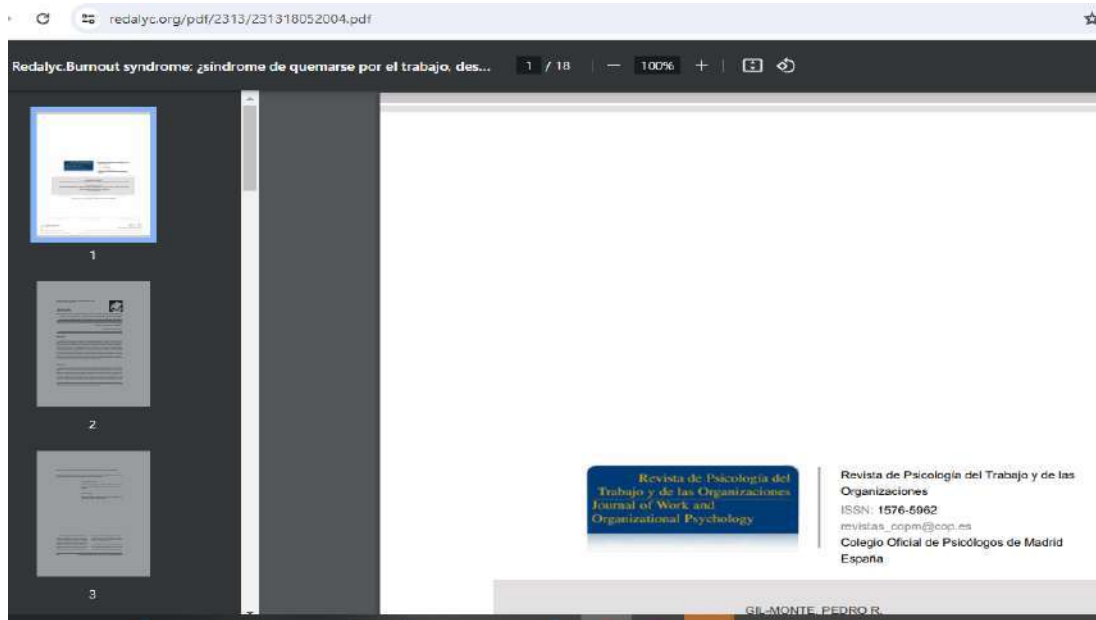
Anexo N° 10: Ejemplos de búsqueda en diferentes Bases De Datos SCOPUS

The screenshot shows a ScienceDirect search results page. The search query is "BURNOUT EN DOCENTES". The page displays 247 results, sorted by relevance. The first result is a research article titled "Burnout académico y desempeño de los docentes clínicos en los médicos residentes de una universidad chilena" published in Educación Médica on 27 January 2023. The authors listed are Carlos Fierro Freixenet, Paula Parro Denca, and Cristhian Pérez Villalobos. A second result is also visible, titled "Perfiles docentes basados en su sintomatología de burnout: diferencias entre etapas educativas y relación con el funcionamiento psicológico adaptativo" from the Revista de Psicodidáctica, 12 August 2022, by Carlos Freire, María del Mar Forradós, and Antonio Valle. The page includes a sidebar with filters for years (2023, 2022, 2021) and article types (Review articles, Research articles, Conference abstracts, Book reviews).

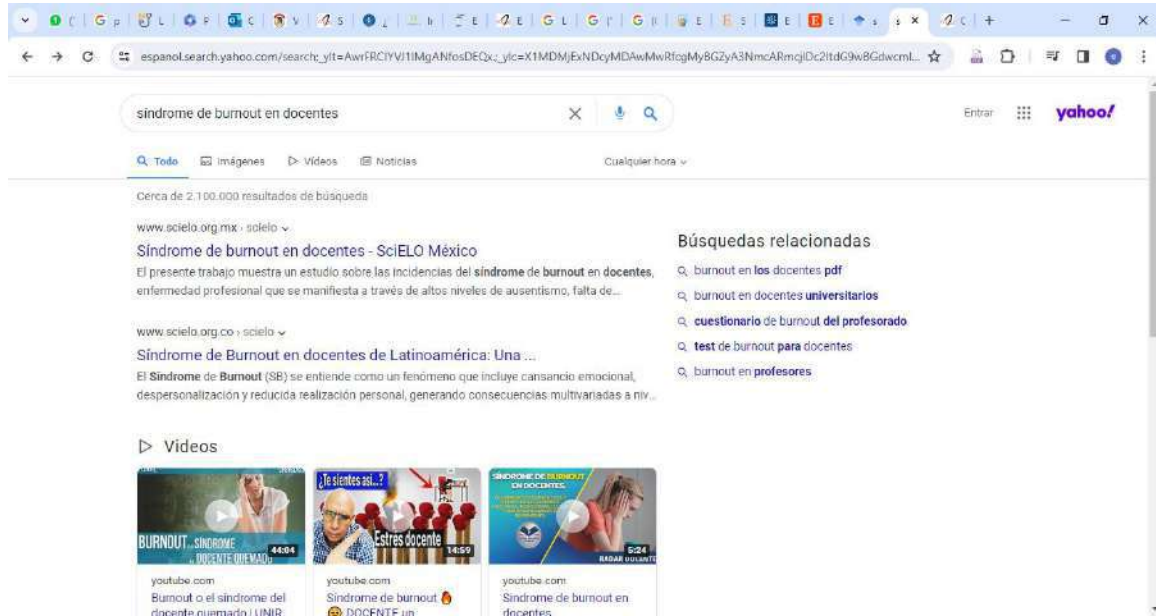
DIALNET

The screenshot shows a Dialnet search results page. The search query is "síndrome de burnout en docentes". The page displays 355 documents found. The results are filtered by document type, showing options for Article de revista (284), Tesis (44), Artículo de libro (21), and Libro (8). The first result is "El síndrome de Burnout en docentes de Física" by Ricardo José Mario, published in Revista de enseñanza de la física, ISSN-e 0328-7091, ISSN-e 2250-6101, Vol. 27, N° 1, 2015, págs. 83-93. The second result is "Síndrome de Burnout en docentes universitarios" by César Augusto Chávez Orozco, published in INNOVA Research Journal, ISSN-e 2477-9024, Vol. 1, N° 9, 2016, págs. 77-96. The third result is "El síndrome de burnout en los docentes" by Jesús Estévez, Paloma Chorot, and Bonifacio Sandín, published in Universidad Rey Juan Carlos, Departamento de Comunicación I, 2010, ISSN 978-84-368-3905-7. The fourth result is "Síndrome de burnout en docentes" by José Andrés Rodríguez Ramírez, Alberto Quevedo Arata, and Etrén Viramontes Anaya, published in IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH, ISSN-e 2440-6550, ISSN 2007-4336, Vol. 8, N° 14, 2017 (Ejemplar dedicado a: abril-septiembre 2017), págs. 45-57. The page includes a sidebar with filters and a search bar.

REDALYC



SEARCH/YAHOO



Anexo N°11 Revistas Científicas RECIMUNDO

The screenshot shows the homepage of the RECIMUNDO journal. The header features the journal's logo, "recimundo", in a stylized blue font with a globe icon, and the subtitle "Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento". Navigation links include "ACTUAL", "ARCHIVOS", "AVISOS", "BLOG", "INDIZACION", and "ACERCA DE". A search bar is located in the top right corner. The main content area displays the article title "Síndrome burnout en docentes universitarios" by Ingrid Esmeralda Gurumendi España, Amelia Patricia Panunzio, and Marco Antonio Calle Gómez. A small thumbnail of the journal cover is visible. On the right side, there is a section for "CREA TU IDENTIFICADOR ORCID" and "VISITANTES POR PAÍSES".

The screenshot shows the article page on the HORIZONTES website. The header includes the journal's logo, "HORIZONTES", and the subtitle "Revista de Investigación en Ciencias de la Educación". The ISSN is 2616-7964 and the ISSN-L is 2616-7964. The article title is "Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador" by Angélica Manzano Díaz. The author's affiliation is "Instituto Tecnológico Universitario Cordillera, Ecuador". The article abstract is partially visible: "El síndrome de burnout es un conjunto de síntomas de desgaste emocional que afectan la". On the right side, there is a search bar and a login section with fields for "Nombre de usuario" (masteradmin) and "Contraseña", along with a "Mantenerme conectado" checkbox.

REVISTA EDUCARE

SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LATINOAMÉRICA: UNA REVISIÓN DE LITERATURA

Lisandro José Alvarado-Peña*
<https://orcid.org/0000-0001-5097-811X>
Rosas Amadeo Amaya Saucedo**
<https://orcid.org/0000-0002-8638-6834>
Rodolfo Valentín Muñoz Castorena***
<https://orcid.org/0000-0002-5357-357X>
Sebastián Reyes Alvarado****
<https://orcid.org/0000-0002-5824-9932>
Emma Ramos Farroñán*****
<https://orcid.org/0000-0003-1735-7867>
Edgar Alfonso Sansores-Guerrero*****
<http://orcid.org/0000-0002-4952-2737>

RECIBIDO: 21/03/2023 / ACEPTADO: 30/08/2023 / PUBLICADO: 15/09/2023

1 / 17

medigraphic Artemisa

Arch Neurocién (Mex)
Vol. 11, No. 4: 305-309, 2006
©INNN, 2006

Tema selecto

Síndrome de *burnout*

Guillermo Axayacalt Gutiérrez Aceves, Miguel Ángel Celis López, Sergio Moreno Jiménez, Felipe Farias Serratos, José de Jesús Suárez Campos

Anexo N° 12: Repositorios de Tesis Doctoral

TESIS DOCTORAL
**PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT E
IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DE GINECOLOGÍA Y
OBSTETRICIA DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD**


PRESENTADA POR
NORA SULEIMAN MARTOS
DIRIGIDA POR
EMILIA INMACULADA DE LA FUENTE SOLANA
LUIS ALBENDÍN GARCÍA



UNIVERSIDAD DE GRANADA
PROGRAMA DE DOCTORADO EN PSICOLOGÍA
MAYO 2020

REPOSITORIO DE LA UMECIT

1 / 32 100% +



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN,
CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004
Acreditada mediante Resolución N°15 de 31 de octubre de 2012

Facultad de Ciencia de la Educación
Postgrado en Docencia Superior.

Análisis del Burnout en el Ejercicio Docente Universitario
Trabajo presentado como requisito para optar al Grado de Especialista en
Docencia Superior

Brenda G. Sobenis O.

Dr. Magdy De Las Salas
Panamá, septiembre del 2017

google.com/search?q=Lazo-Valles+et+al+%2C+2023&rlz=1C15QJL_enPA887PA887&ooq=Lazo-Valles+et+al+%2C+2023&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyB...

Lazo-Valles et al., 2023

Todos Imágenes Noticias Videos Maps Más Herramientas SafeSearch

Repositorio Centroamericano SIIDCA
<https://repositorio.riica.ccsu.ca.org/> | RepUJ9811

Descripción: Impacto del síndrome de Burnout en docentes de ...

Lazo Valles, Vanessa, Crócano, Dayssi, Farnum, Francisco. Formato: Artículo. Idioma: Español. Publicado: Abdell Rodríguez Reyes 2023. Materias: HM Sociology.

Anexo N° 13 Glosario

GLOSARIO

- **Administración:** El concepto de administración hace referencia al funcionamiento, la estructura y el rendimiento de las organizaciones. La administración puede ser entendida como la disciplina que se encarga de realizar una gestión de los recursos (ya sean materiales o humanos) con base en criterios científicos y orientada a satisfacer un objetivo concreto.
- **Administrar:** Utilizar los recursos disponibles en tu empresa para planificar acciones que ayuden a conseguir los objetivos que tienes para ella.
- **Administración Educativa:** conjunto de acciones de planificación, organización, dirección y control que se deben llevar a cabo para garantizar un buen desarrollo de su actividad
- **Administración Escolar:** Conjunto de acciones destinadas a organizar y operar los sistemas de registro de población estudiantil, cumplimiento de trámites, control de resultados académicos y expedición de todo tipo de documentación que acredite el desempeño del alumno.
- **Autoridad:** El concepto democrático de la autoridad estimula el pensamiento racional del individuo y permite a todos el ejercicio del liderazgo, de acuerdo con su capacidad y competencia. Compartir autoridad es compartir también responsabilidad por las decisiones relativas al uso de la misma, así como por la ejecución de las decisiones.

- **Calidad:** Es la cualidad que resulta de la integración de las dimensiones de pertinencia, relevancia, eficacia interna, eficacia externa, impacto, suficiencia, eficiencia y equidad.
- **Centro Educativo:** Establecimiento que tiene como finalidad proporcionar un servicio educativo ha determinado sector de la población.
- **Dirección:** Proceso en el cual los líderes o gestores buscan influir sobre sus empleados para alcanzar determinados fines, en busca de alcanzar la misión y visión.
- **Docente:** Académico cuya función es el ejercicio de la docencia o conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- **Educación:** Proceso mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar, está presente en todo momento, ya que no solo con la palabra se enseña, también con nuestras acciones sentimientos y actitudes.
- **Motivación:** La motivación es el impulso interno en la búsqueda de satisfacción de una necesidad, es el proceso por el cual la persona trata de alcanzar sus objetivos. Esta se produce entre lo íntimo del individuo y su ambiente, por medio de los sentidos.
- **Comunicación Asertiva:** Comunicación efectiva: es el acto de darse a entender correctamente, ya sea formalmente (como por el medio escrito) o esto combinado con gestos corporales adecuados. La idea es que el receptor del mensaje comprenda el significado y la intención de lo que se está comunicando.

- **Organización:** Una organización es una asociación de personas que se relacionan entre sí y utilizan recursos de diversa índole con el fin de lograr determinados objetivos o metas.
- **Síndrome de Burnout:** Hace referencia a la cronificación del estrés laboral. Este se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo, incluso, llega a alterar la personalidad y autoestima del trabajador.
- **Síndrome del Quemado:** Que cuenta con cierto uso.
- **Síndrome de Desgaste Profesional:** Es la traducción apropiada de esta voz inglesa que literalmente equivaldría al sustantivo quemado.
- **Estrés:** Tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves.
- **Teoría de la Administración:** Las propuestas creadas por diferentes autores para definir qué es la administración; en otras palabras, hacen una mención detallada al conjunto de teorías sobre este tema de trabajo.

Anexo N° 14 Certificación de revisión del Docente de Español

Panamá, 16 de enero de 2025

**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN CON ÉNFASIS EN
ADMINISTRACIÓN DE CENTROS**

E S D

Estimados Señores:

El suscrito notifica haber revisado por solicitud de la doctoranda Elda R. Rivera de Badillo con cédula de identidad personal, 8-226-1375; la tesis doctoral titulada EL SÍNDROME DEL DOCENTE QUEMADO Y SU INFLUENCIA EN LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA DE TRES (3) COLEGIOS DE EDUCACIÓN MEDIA DEL DISTRITO DE LA CHORRERA para obtener el grado de Doctora en Ciencias de la Educación con Énfasis en Administración Educativa.

Y a su vez doy fe de que el documento cumple satisfactoriamente, con todos los requisitos formales de ortografía, sintaxis y de redacción exigidos por el idioma español.

Atentamente,



Angel Gómez S.

Cédula: 5-23-563

Código de profesor G-638 de la Universidad de Panamá