

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias
Sociales y Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, 2025, Volumen VI

Rol de la administración educativa en la prevención y manejo del docente quemado: estudio desde los colegios medios

Role of educational administration in the prevention and
management of teacher burnout: a study from middle schools

Elda Rebeca Rivera de Badillo

edebadillo@hotmail.com

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

Universidad de Panamá

Panamá – Panamá

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i5.4587>

Artículo recibido: 09 de junio de 2025

Aceptado para publicación: 26 de
septiembre de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.



Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos

NÚMERO

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i5.4587>

Rol de la administración educativa en la prevención y manejo del docente quemado: estudio desde los colegios medios

Role of educational administration in the prevention and management of teacher burnout: a study from middle schools

Elda Rebeca Rivera de Badillo

edebadillo@hotmail.com

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

Universidad de Panamá

Panamá – Panamá

Artículo recibido: 09 de junio de 2025. Aceptado para publicación: 26 de septiembre de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

En los últimos años la administración educativa ha enfrentado desafíos relacionados con la creación de ambientes escolares que favorezcan el equilibrio emocional y el manejo del estrés laboral en el personal docente considerando el recurso humano clave en la educación. Por ello, se realizó un estudio titulado: El rol de la administración educativa en la prevención y manejo del docente quemado, que tiene como objetivo analizar cómo la administración educativa gestiona y previene el síndrome del docente quemado en los docentes de los Colegios medios. Se utilizó una metodología cuantitativa-transversal-descriptiva, con una población de 189 docentes y 10 directivos, una muestra de 80 profesores y 7 directivos de tres colegios medios de La Chorrera, junto a dos trabajadoras Sociales. La recolección de datos se llevó a cabo mediante un cuestionario con la Escala de Likert, analizados con el software IBM SPSS. Los resultados indicaron que el 71% de los directivos reconoce la existencia de docentes con características de agotamiento emocional y estrés. Además, 34 y 18 docentes están totalmente de acuerdo y en acuerdo respectivamente que su trabajo diario demanda mucha energía. La investigación destaca la necesidad de implementar estrategias para prevenir y mitigar el desgaste profesional. La administración educativa desde la dirección debe incorporar políticas y prácticas orientadas a reducir el estrés, promover un ambiente laboral saludable, brindar acompañamiento emocional y apoyar el desarrollo profesional docente. Es fundamental ofrecer programas de bienestar, para mejorar las condiciones laborales, influyendo de manera positiva en la calidad educativa y el clima institucional.


Palabras clave: rol de la administración educativa, docente quemado, estrés prevención

Abstract

In recent years, educational administration has faced challenges related to creating school environments that promote emotional balance and stress management among teachers, considering them key human resources in education. Therefore, a study entitled "The Role of Educational Administration in the Prevention and Management of Teacher Burnout" was conducted. This study aims to analyze how educational administration manages and prevents teacher burnout syndrome among middle school teachers. A quantitative, cross-sectional, and descriptive methodology was used, with a population of 189 teachers and 10 principals, a sample of 80 teachers and 7 principals

from three middle schools in La Chorrera, along with two social workers. Data collection was conducted using a Liker Scale questionnaire and analyzed using IBM SPSS software. The results indicated that 71% of principals recognize the existence of teachers with characteristics of emotional exhaustion and stress. Furthermore, 34 and 18 teachers strongly agree and agree, respectively, that their daily work demands a lot of energy. The research highlights the need to implement strategies to prevent and mitigate burnout. Educational administration, from the top level, must incorporate policies and practices aimed at reducing stress, promoting a healthy work environment, providing emotional support, and supporting teacher professional development. It is essential to offer wellness programs to improve working conditions, positively influencing educational quality and the institutional climate.

Keywords: role of educational administration, teacher burnout, stress prevention

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Rivera de Badillo, E. R. (2025). Rol de la administración educativa en la prevención y manejo del docente quemado: estudio desde los colegios medios. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (5), 57 – 76. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i5.4587>

INTRODUCCIÓN

El estudio del Rol de la administración educativa en el manejo y prevención del docente quemado apunta en el contexto histórico donde la educación ha evolucionado para enfrentar múltiples desafíos organizativos y humanos. Desde los primeros enfoques en gestión educativa, los directores prestaban total atención en la planificación y supervisión institucional, hasta que los nuevos retos incorporaron el bienestar socioemocional del personal docente en el campo de la administración. A dichas funciones se suman un amplio campo de acción para abordar problemáticas emergentes que afectan la calidad del proceso educativo. (Simbron E, 2020), señala que la percepción negativa o positiva de los trabajadores influyen en la relación que estos adopten con la organización y el nivel de compromiso y productividad que esta tenga (p.61). Además, investigaciones previas han señalado, desde mediados del siglo XX, la importancia crítica del liderazgo o rol de la Administración Educativa en estrategias de gestión para sostener ambientes escolares positivos y saludables que favorezcan tanto el desempeño profesional como la estabilidad emocional de los educadores. De esta manera, la administración educativa no solo asegura la eficiencia y calidad del trabajo administrativo, sino que asume un rol estratégico en la protección del capital humano, fortaleciendo la resiliencia y el compromiso profesional del docente, tal como lo plantean (Díaz R. , 2019) y diversas investigaciones actuales sobre la materia. En este mismo orden de ideas, la administración como proceso coordina y optimiza los recursos de un grupo social con el fin de lograr sus objetivos, en este proceso se involucran todos los que participan de una organización, para hacer cumplir todas las etapas del proceso administrativo que son: planeación, organización, integración, dirección y control (Vásquez R., 2012) p.67. Según lo planteado por el autor, la administración es un proceso que involucra a todos los miembros de una organización para hacer cumplir las etapas de: planeación, organización, integración, dirección y control. No obstante, es fundamental reconocer que la eficacia del proceso administrativo educativo está estrechamente vinculada al bienestar integral de quienes lo ejecutan, en particular del administrador educativo.

El estado del arte refleja que diversas investigaciones a nivel internacional y nacional han documentado las causas, manifestaciones y consecuencia del síndrome del docente quemado, así como método de intervención basadas en programas de apoyo emocional, capacitaciones en habilidades de afrontamiento y mejora organizacional. Este proceso de revisión se logró a través de la revisión de artículos, tesis, otros, en buscadores como Dialnet, Redalyc, Google Scopus y Revista científicas como: Scielo, Revista de Investigación y psicología, Recimundo, Horizonte, entre otros. Esta revisión permitió adquirir algunos aportes significativos al estudio sobre el rol de la administración educativa, sus funciones y teorías. En este sentido, estudios recientes destacan la necesidad de adoptar una visión sistemática, donde la administración educativa juega un papel proactivo en la detección temprana de signos de agotamiento y en la implementación de políticas que integren el cuidado del capital humano en la misión institucional.

Desde esta fundamentación los objetivos de esta investigación es analizar el rol actual de la administración educativa en la prevención y manejo del docente quemado; identificar las prácticas y estrategias implementadas en los tres (3) colegios Medios ubicados en el Distrito de La Chorrera con mayor población docente; y proponer líneas de acción basadas en evidencia para fortalecer el bienestar laboral y la gestión académica. Debido a ello, las preguntas de investigación que guía el estudio son: ¿Cuál es el papel que desempeña la administración educativa en el manejo y prevención del docente quemado en estos colegios?, ¿Qué estrategias se están utilizando para enfrentar estos fenómenos?, ¿cuál son las principales dificultades y oportunidades identificadas por los actores administrativos y docentes?

En este contexto esta investigación parte de un exhaustivo análisis bibliográfico y un estado del arte que ordena lógicamente los antecedentes y hallazgos relevantes, garantizando que el estudio esté fundamentado en conocimientos actuales y contextualizados para su aplicación práctica en el entorno educativo panameño.

METODOLOGÍA

El objetivo principal del estudio es analizar el rol actual de la administración educativa en la prevención y manejo del docente quemado; identificar las prácticas y estrategias implementadas en tres (3) colegios medios ubicados en el Distrito de La Chorrera con mayor población docente. Bajo esta premisa, se presenta el enfoque cuantitativo como estudio, la cual se nutre de otras investigaciones realizadas previamente, cimentando, sustentando y ampliando la descripción del tema. El método de investigación es el transversal-descriptivo, la cual se basa en la recolección de datos desde diferentes fuentes. En este sentido, la población universal, corresponde a 189 docentes del turno matutino de tres colegios medios del sector Oficial del Distrito de Las Chorreras y 10 directivos. La muestra seleccionada es representativa y se seleccionó a través del método probabilístico (muestreo aleatorio simple).

$$n=(0.05)^2 \cdot (189-1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 189 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5$$

$$n=0.0025 \cdot 188 + 3.8416 \cdot 0.25 \cdot 189 \cdot 3.8416 \cdot 0.25$$

$$n=0.47 + 0.96181.56$$

$$n=1.43181.56$$

$$n \approx 127$$

una confianza del 95% y un margen de error del 5%. Sin embargo, a pesar de que el margen de confiabilidad era de 127 docentes, sólo contestaron el cuestionario 80 docentes (54 mujeres y 26 hombres) del turno matutino y 7 directivos (5 hombre y 2 mujeres) de los Colegios públicos: Pedro Pablo Sánchez (PPS), Moisés Castillo Ocaña (MCO) y el Instituto profesional y Técnico de La Chorrera (IPTCH). Esto se debió a que en este periodo los docentes estaban en huelga.

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

La revisión documental-bibliográfica: Permitió levantar el Estado del arte de este estudio la cual dio origen al Marco Teórico.

Análisis del Contenido: La revisión de investigaciones realizadas la cual permitió analizar el comportamiento del rol de administración educativa desde la perspectiva investigada.

La aplicación del Instrumentos y Análisis de los Resultados: El instrumento utilizado es el cuestionario con escala de likert, validada por expertos y el software SPSS. Se aplicó una encuesta dirigida a siete directivos y 80 docentes del turno vespertino de los tres colegios medios del sector oficial con mayor población del Distrito de Las Chorreras. El análisis de los resultados obtenidos a través de los instrumentos dio luces a los resultados finales.

Limitaciones en el estudio: Dentro de la aplicación a la muestra una de las limitantes fue la resistencia en el llenado del cuestionario pues en el periodo de aplicación los docentes estaban en huelga.

Primeramente, se realiza una revisión a la literatura relacionada al estudio para el levamiento del Estado del Arte, seguidamente se procedió a elaborar los instrumentos y validarlos utilizando el programa estadístico SPSS 15.0 en su versión en español para Windows la cual arrojó un valor alfa de 0.706 y la valoración de especialista e investigadores. Se procedió a visitar a los directivos de los tres colegios medios oficiales con mayor población docente del Distrito de La Chorrera (Pedro Pablo Sánchez (PPS), Moisés Castillo Ocaña (MCO) y el Instituto profesional y Técnico de La Chorrera (IPTCH), a quienes se les invitó a participar del estudio, exponiendo los objetivos de la investigación. Luego, se hizo una prueba con una población pequeña para fundamentar esta validación y seguidamente se aplicó el instrumento en dos semanas del segundo trimestre (octubre 2024) a través de la plataforma Google form. Por otro lado, las consideraciones éticas tomadas en cuenta en estudio son fundamentales para garantizar la integridad y respeto de las personas en estudio y la validez de la investigación. En este sentido, se realizó una revisión exhaustiva de la literatura bibliográfica relacionada sobre el tema, la cual permitió levantar el estado de arte para asegurar el marco teórico, seguidamente se seleccionó la muestra solicitando el consentimiento para la aplicación de los instrumentos, esta medida garantiza los principios éticos de consentimiento ético, confidencialidad, validez científica y respeto hacia los sujetos investigados.

DESARROLLO

Ampliando el presente estudio, la administración como aspecto universal se halla intrínsecamente presente en todas las organizaciones, empresas e instituciones, siendo su principal meta la ejecución eficiente de diversos procesos internos. (Pérez Estrada, 2014) p.6, puntualiza en que la administración se torna fundamental en: “La conducción de la sociedad moderna. Ella no es un fin en sí misma, sino un medio de lograr que las cosas se realicen de la mejor manera, al menor costo y con la mayor eficiencia y eficacia”. En el caso puntual de la educación, la administración se configura como un proceso vital, con fines claramente definidos en la dirección, guía y orientación del Recurso Humano más sensible y fundamental de la organización: el docente. La eficacia de esta gestión es crucial para optimizar el desempeño del docente, asegurar un ambiente de trabajo propicio y en última instancia impactar positivamente en la calidad educativa y el desarrollo integral del estudiante.

En este contexto, el rol de la administración educativa se convierte en un papel protagónico y estratégico en el cuidado integral del docente. Esto implica más allá de la gestión curricular y financiera. Se adentra en la prevención y manejo efectivo del estrés, el cansancio y la fatiga que a menudo aquejan a los profesionales de la enseñanza. Una gestión sensible y proactiva es indispensable para implementar políticas y programas que promuevan un ambiente saludable, reconozcan la labor docente y ofrezcan los recursos necesarios para salvaguardar su bienestar físico y emocional, factores cruciales para mantener la calidad educativa. Para lograr una administración educativa efectiva y exitosa en el Centro Escolar, es indispensable considerar las funciones básicas de planificación, organización, dirección y control desde una perspectiva orientada al bienestar integral del personal docente, especialmente en la prevención y manejo del síndrome del docente quemado (burnout). 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: En la escuela, mantiene el contacto con la realidad social que la rodea (problemas políticos y económicos). El administrador educativo o director, 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 Organización: Busca ordenar horarios (estudiantes / docentes), crear los grupos de coordinadores por materias, los roles del personal administrativo, entre otros. Implica, además, estructurar recursos humanos, materiales y financieros para garantizar condiciones laborales saludables, fomentando un

ambiente escolar que favorezca la comunicación abierta y las relaciones interpersonales constructivas.

La Dirección: Demanda liderazgos educativos que promuevan el acompañamiento emocional, la capacitación en competencias socioemocionales, y la motivación constante del personal docente para reducir el agotamiento emocional y la despersonalización.

Control: Reduce el trabajo disperso, incrementa el orden, la disciplina y coordinación en razón de los recursos y medios disponibles y de las actividades y tareas que se realicen. El control se orienta hacia la evaluación continua del clima organizacional y la eficiencia de las acciones implementadas, utilizando indicadores de salud ocupacional y rendimiento para adaptar las intervenciones.

El director, en su rol como líder y gestor es fundamental en la prevención del síndrome del docente quemado, un problema creciente que afecta el bienestar emocional y laboral del personal docente. Este síndrome se manifiesta mediante el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, debido en parte al escaso reconocimiento y apoyo de la administración, padres y sociedad. El estrés laboral y el burnout generan consecuencias negativas tanto para los docentes como para la organización, incluyendo disminución en la productividad, aumento del ausentismo, mayores riesgos laborales y deterioro del clima institucional. Además, estos síntomas afectan la salud física y emocional de los educadores, dificultando su concentración y eficiencia, y provocando conflictos interpersonales que obstaculizan una gestión educativa eficaz y un ambiente laboral saludable

El "síndrome de burnout o docente quemado", es un problema creciente que afecta tanto el bienestar como el desempeño laboral de los docentes. Se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Este padecimiento tiene relación con la parodia del "hombre light" de Enrique Rojas quien describió al hombre light como un hombre infeliz e inseguro, vulnerable e indiferente por la saturación, que ha hecho de la permisividad su nuevo código ético y que va desde la tolerancia ilimitada a la revolución sin finalidad. Analizando los dos aspectos: Ambos conceptos aluden a un estado de desconexión, superficialidad y falta de sentido en la vida moderna. En la inseguridad, vulnerabilidad y la indiferencia al trabajo que presenta el trabajador, la cual es muy criticada por la sociedad hoy día, y si no es atendido o controlado por parte de quienes administran la institución educativa puede traer muchas dificultades psicosociales, pedagógicas y administrativas.

Según la cronología establecida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) respecto al Síndrome Burnout o Docente Quemado: En el año 2000: Este trastorno fue identificado como un problema significativo en el ámbito laboral, aunque aún no había sido clasificado formalmente como enfermedad. Posteriormente, en el 2019, la OMS incluyó el burnout en la 11ª Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) reconociéndose como "fenómeno ocupacional" vinculándolo al estrés crónico en el lugar de trabajo. Esta inclusión asignó un código específico al burnout, destacando su importancia y facilitando su identificación, aunque no lo clasificó como una enfermedad mental, sino como un problema de salud laboral relacionado con la sobrecarga y agotamiento profesional. Aprobada en el 2018 y cuya entrada en vigor se fijó el 1 de enero de 2022, en la que se contempla también el abuso de videojuegos como trastorno adictivo. (OMS, 2019).

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

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

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

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

Estas consideraciones de la UNESCO, lleva hacer un alto y analizar las consecuencias psicoafectivas que generó la llegada del COVID-19; sumado a ello, los problemas que venían enfrentado los docentes en años anteriores como lo son el desgaste laboral, el estrés que se ven más reflejados hoy día, en cada escuela, con las nuevas exigencias laborales como lo son, el uso de tecnología; afectando de una forma u otra el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, entre otras de la institución educativa. En ese mismo orden de ideas, el síndrome del docente quemado (Burnout) es referido por diferentes especialistas con diferentes nombres o conceptos. En este sentido, Aceves, G. A. citado por (Soborio Morales., 2015) , describe el síndrome de burnout como:

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

Tomando como referencia lo aportado por el autor, el síndrome de burnout es un padecimiento que afecta la calidad de vida, salud mental y pone en riesgo la vida del individuo. Además, estas afectaciones generan en las personas actitudes de indiferencia afectiva, falta de empatía e irritabilidad que se asocian con la valoración del trabajo de las personas reflejados en la baja autoestima.

Algunas definiciones del concepto síndrome del docente quemado (burnout) lo ofrece, (Álvarez, 2011) la cual señala que: El síndrome de burnout, es también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo (p.1). Así mismo, (Martínez P., 2010) señala que el Burnout “es un proceso de respuesta a la experiencia cotidiana de ciertos acontecimientos y se desarrolla secuencialmente en cuanto a la aparición de rasgos y síntomas globales.” (p.19). Tomando en cuenta lo expresado por los autores, el síndrome de burnout es una conducta que presenta el ser humano debido a la exposición de ciertas experiencias, acontecimientos o actividades acumuladas que se reflejan posteriormente con la aparición de síntomas globales. Otra definición al respecto la ofrece, (Asitimbay F., 2015) la cual define el síndrome burnout como “una respuesta al grado de estrés que presenta cada docente dependiendo este de los diferentes factores que lo activen” (p18). Estos autores, coinciden en señalar que unas de las causas que conducen al síndrome del docente quemado (burnout) en el ser humano es la acumulación del estrés, las exigencias del trabajo y el ambiente laboral.

RESULTADOS

El síndrome del docente quemado no debe entenderse como un problema individual aislado, sino como un desafío sistémico que demanda una respuesta coordinada y estratégica por parte de las instituciones educativas, especialmente desde la administración educativa. En este sentido, mediante la revisión documental y la aplicación de un cuestionario con escala de Liker a docentes y directivos, se evaluaron los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que experimentan análisis de los antecedentes de diversas investigaciones realizadas acerca del Síndrome de Burnout en docentes, y la aplicación del instrumento a docentes y administrativos a través del cuestionario con escala de Likert, se evaluó el nivel de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal los educadores en su contexto laboral. A continuación, se presentan algunos resultados en tablas y gráficas atendiendo a los niveles antes mencionados.

De acuerdo con el Niveles de agotamiento emocional, los resultados de la encuesta aplicada a los docentes es la siguiente:

Tabla 1

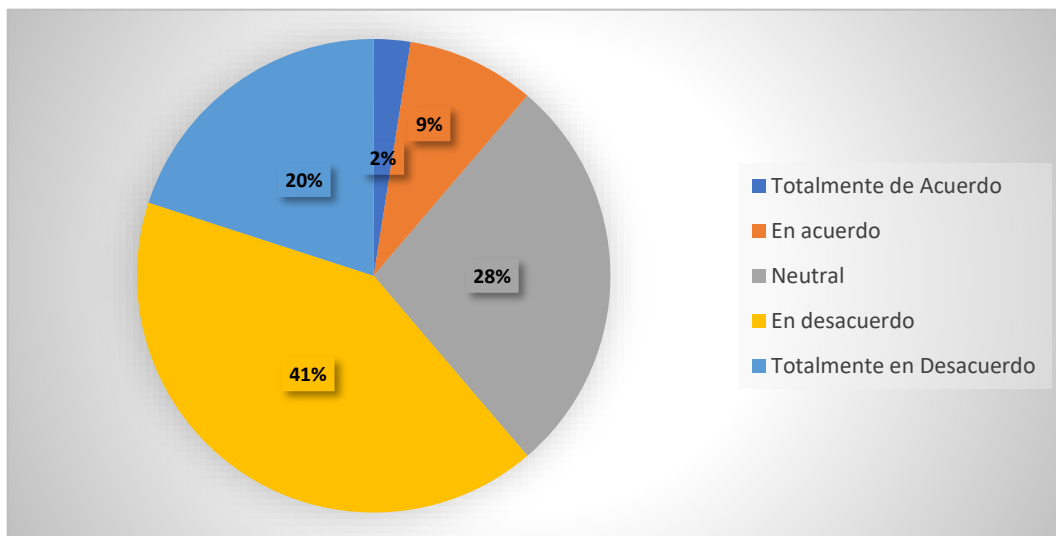
¿Se siente cansado o con fatiga al realizar su trabajo en el colegio?

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	2	2%
En acuerdo	7	9%
Neutral	22	20%
En desacuerdo	33	41%
Totalmente en Desacuerdo	16	28%
Total	80	100%

Gráfico 1

Se siente cansado o con fatiga al realizar su trabajo en el colegio

Fuente: Docentes encuestados de los tres colegios medios con mayor población del Distrito de La



Chorrera. Octubre, 2024.

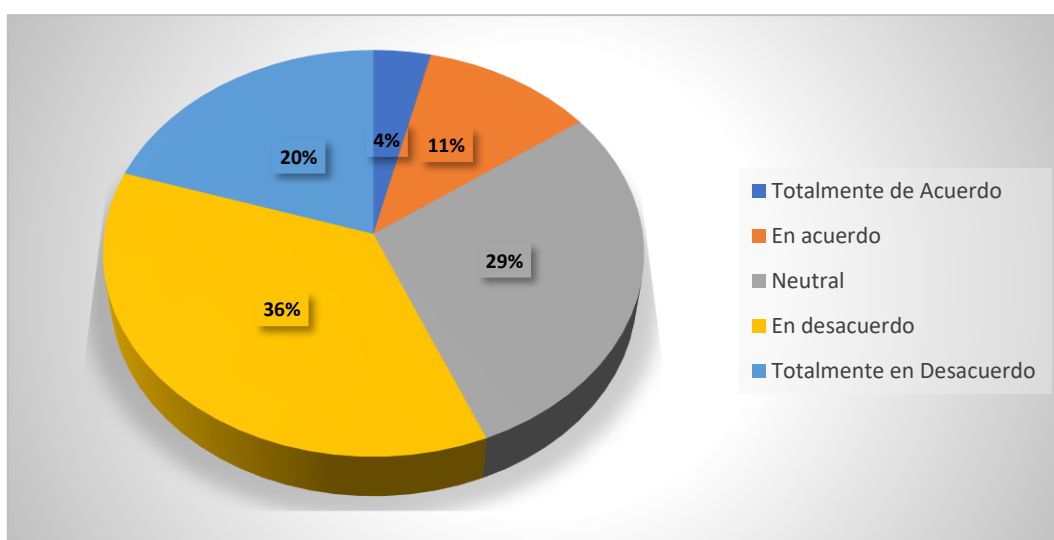
Tabla 2

¿Está estresado por el cúmulo de trabajo que realiza?

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	4%
En acuerdo	9	11%
Neutral	23	29%
En desacuerdo	29	36%
Totalmente en desacuerdo	16	20%
Total	80	100%

Gráfico 2

Está estresado por el cúmulo de trabajo que realiza



Fuente: Docentes encuestados de los tres colegios Medios con mayor población del Distrito de La Chorrera. Octubre, 2024.

De acuerdo con el Niveles de agotamiento emocional, los resultados de la encuesta aplicada a los directivos es la siguiente:

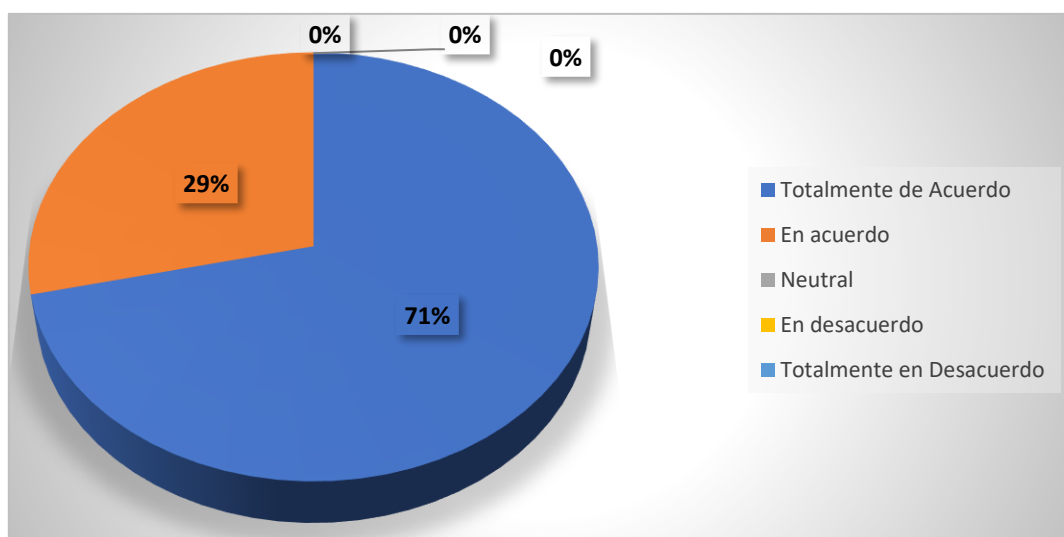
Tabla 3

¿Está estresado por el cúmulo de trabajo que realiza?

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	71%
En acuerdo	2	29%
Neutral	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo		0%
Total	7	100%

Gráfico 3

Está estresado por el cúmulo de trabajo que realiza



Fuente: Directivos encuestados de los tres colegios medios con mayor población del Distrito de La Chorrera. octubre, 2024

Los resultados evidencian que un alto porcentaje de directivos y docentes reconocen la presencia significativa de docentes quemados (burnout) en el plantel, manifestada a través de agotamiento, estrés y desgaste emocional lo cual representa una preocupación crítica para quienes gestionan el recurso humano. Precisamente el 71% de los directivos encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo en que existen docentes que presentan características claras de agotamiento, desgaste emocional, estrés, lo cual revela la percepción administrativa sobre la magnitud del problema en el plantel. Así mismo, el 42% y 22% de los docentes encuestados coincidieron en estar totalmente de acuerdo y en acuerdo, respectivamente en que las demandas diarias del trabajo docente requieren una elevada energía física y emocional.

Despersonalización

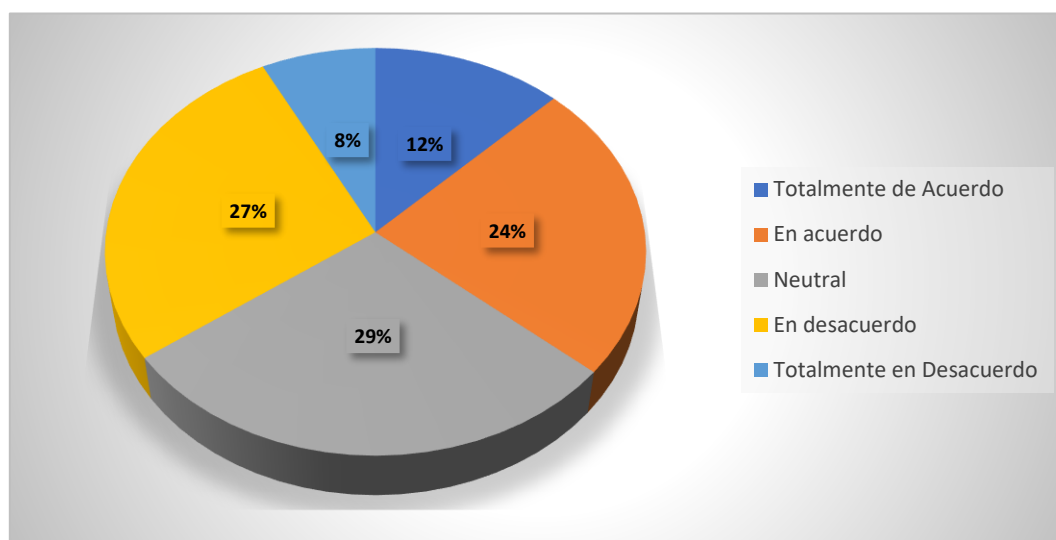
Tabla 4

¿Siente que su trabajo no es valorado por sus colegas, superiores o estudiantes?

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	12%
En acuerdo	19	24%
Neutral	23	29%
En desacuerdo	22	27%
Totalmente en desacuerdo	6	8%
Total	80	100%

Gráfico 4

Siente que su trabajo no es valorado por sus colegas, superiores o estudiante



Fuente: Docentes encuestados de los tres colegios medios con mayor población del Distrito de La Chorrera. Octubre, 2024.

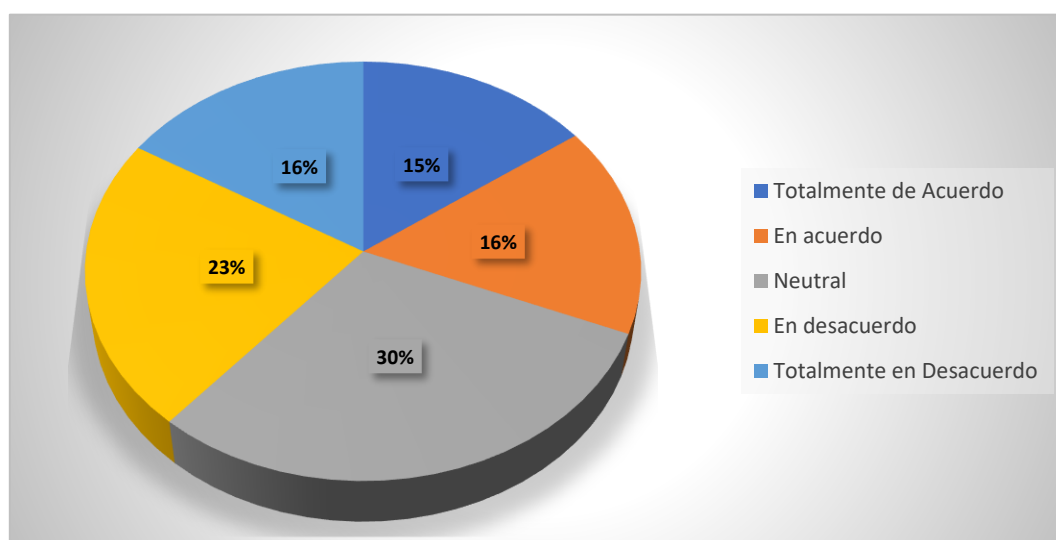
Tabla 5

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	12	12%
En acuerdo	13	24%
Neutral	24	29%
En desacuerdo	18	27%
Totalmente en desacuerdo	13	8%
Total	80	100%

Gráfico 5

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



Fuente: Docentes encuestados de los tres colegios medios con mayor población del Distrito de La Chorrera. Octubre, 2024

Las tablas adjuntas reflejan datos relevantes en relación con la dimensión de despersonalización dentro del síndrome del docente quemado. En la primera tabla, sobre la valoración del trabajo, se observa que 36% de los docentes sienten que su trabajo no es valorado (12% totalmente de acuerdo y 24% en acuerdo), mientras que un 35% se muestra neutral y el 35% restante no está de acuerdo con esa afirmación. Esto indica una división significativa en la percepción de reconocimiento, lo que puede afectar negativamente las relaciones laborales y el compromiso emocional, factores típicos asociados a la despersonalización. En la segunda tabla, respecto a si los docentes reciben apoyo del director o subdirectores cuando se sienten agotados o estresados, aproximadamente el 28% está de acuerdo o totalmente de acuerdo en recibir ese apoyo, mientras que un 31% se muestra neutral y un 35% manifiesta desacuerdo o total desacuerdo. Esto refleja una inconsistencia en el respaldo institucional frente a situaciones de estrés docente, lo cual puede agravar el sentimiento de aislamiento y despersonalización.

Baja realización-docente

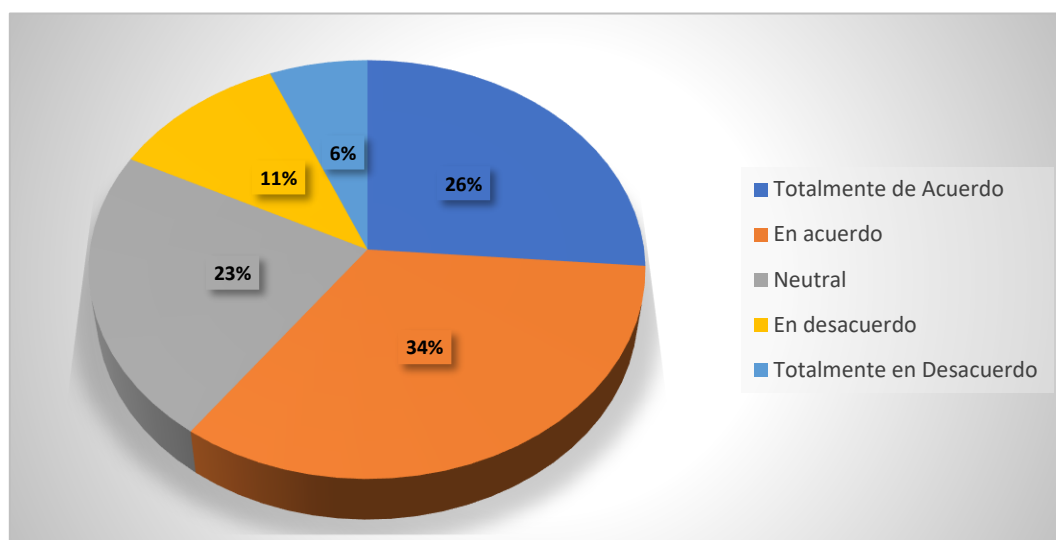
Tabla 6

Tiene conocimiento sobre el manejo del estrés cuando se acumula el trabajo

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	21	26%
En acuerdo	27	34%
Neutral	18	23%
En desacuerdo	9	11%
Totalmente en desacuerdo	5	6%
Total	80	100%

Gráfico 6

Tiene conocimiento sobre el manejo del estrés cuando se acumula el trabajo



Fuente: Docentes encuestados de los tres colegios medios con mayor población del Distrito de La Chorrera. Octubre, 2024.

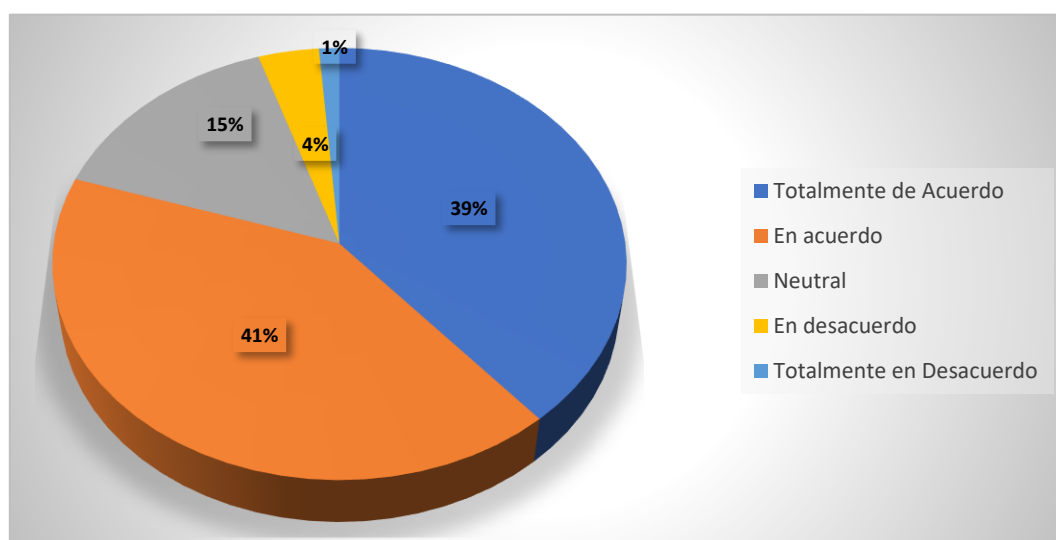
Tabla 7

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	31	39%
En acuerdo	33	41%
Neutral	12	15%
En desacuerdo	3	4%
Totalmente en desacuerdo	1	1%
Total	80	100%

Gráfico 6

El agotamiento, desgaste emocional o el estrés en docentes afectan al estudiante en su formación integral y a la administración del centro educativo



Fuente: Docentes encuestados de los tres colegios medios con mayor población del Distrito de La Chorrera. Octubre, 2024.

La mayoría de los encuestados se percibe competente en el manejo del estrés. Un 26% dice estar "En acuerdo" y un 11% "Totalmente de acuerdo". Esto sugiere que, a nivel de autopercepción de habilidades para afrontar una demanda laboral clave, los docentes se sienten capaces. Sin embargo, un 23% se mantiene "Neutral", lo que indica que no están seguros de su capacidad o no se identifican fuertemente con una postura. Además, el 11% está "En desacuerdo" y el 6% "Totalmente en desacuerdo", sumando un 17% que no se siente competente. En contraste con el primer gráfico, aquí los resultados son abrumadoramente negativos. El 41% de los encuestados está "En acuerdo" y un 39% "Totalmente de acuerdo" con la afirmación de que el estrés y el desgaste afectan negativamente a los estudiantes y la administración. Esto suma un 80% de los docentes que reconocen un efecto perjudicial. Solo un 4% se encuentra "En desacuerdo" y un 1% "Totalmente en desacuerdo", lo que confirma la fuerte percepción de un impacto negativo.

DISCUSIÓN

La triangulación de datos entre la percepción de directivos y docentes revela una preocupante convergencia en la identificación del problema del burnout o docente quemado. Un 71% de los directivos está totalmente de acuerdo en que sus docentes presentan características claras de agotamiento y estrés. Esta cifra, que subraya la percepción administrativa sobre la gravedad del problema, se complementa con el dato de que el 64% de los docentes (42% totalmente de acuerdo y 22% en acuerdo) reconoce que las demandas diarias de su trabajo requieren una elevada energía física y emocional. Esta coincidencia en el diagnóstico del problema entre ambos grupos es un hallazgo clave, ya que muestra una conciencia generalizada de que el burnout es una realidad palpable en el plantel. En ese mismo orden de ideas, el 39% y el 41% de los docentes encuestados consideraron que el desgaste emocional y el estrés afectan negativamente la formación integral del estudiante y el buen funcionamiento administrativo del centro educativo. Finalmente, en cuanto a las estrategias para mitigar el síndrome del docente quemado el 51% y el 32% de los docentes expresó su acuerdo con la necesidad de que la dirección del Centro Educativo implemente seminarios o talleres enfocados en la higiene mental, habilidades blandas y técnicas para oxigenar el cansancio laboral. Estos hallazgos subrayan la responsabilidad de la administración educativa no solo en la identificación temprana del síndrome del docente quemado, sino también en la implementación de planes de apoyo emocional y capacitaciones continuas que fortalezcan el bienestar del personal docente, como parte esencial para garantizar ambientes laborales saludables y mejorar la calidad educativa.

A pesar de la conciencia compartida sobre el burnout, los resultados sobre la dimensión de despersonalización revelan una importante falta de alineación en las percepciones. Por un lado, la valoración del trabajo muestra una división significativa: el 36% de los docentes se siente infravalorado, mientras que el resto se distribuye entre la neutralidad y el desacuerdo. Esta ambivalencia puede estar contribuyendo a la despersonalización, ya que la falta de reconocimiento es un factor conocido en el desarrollo de sentimientos de cinismo y aislamiento profesional. Más crítico aún es el hallazgo sobre el apoyo institucional: solo el 28% de los docentes siente que recibe apoyo del equipo directivo cuando está estresado, mientras que un 35% manifiesta desacuerdo o total desacuerdo. Esto crea una disonancia entre la percepción del problema por parte de los directivos (71% de acuerdo en que existe burnout) y la percepción del apoyo recibido por los docentes. La administración identifica el problema, pero los docentes no sienten que haya un respaldo efectivo y visible, lo que agrava la sensación de aislamiento y falta de apoyo, características centrales de la despersonalización.

La discusión sobre la baja realización personal revela una paradoja. Por un lado, una parte de los docentes (un 26% en acuerdo y un 11% totalmente de acuerdo) se percibe competente en el manejo del estrés. Sin embargo, esta autopercepción de competencia contrasta fuertemente con la percepción del impacto sistémico del burnout. Un abrumador 80% de los docentes reconoce que el estrés y el desgaste emocional afectan negativamente tanto a los estudiantes como a la administración.

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 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.

Este hallazgo del estudio coincide con la literatura académica, pues (Sobenís O, 2017), 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 burnout en los educadores" p.4; y con (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.

La administración educativa debe integrar estrategias específicas en cada una de sus etapas para abordar este desafío. Por ejemplo, en la planeación, diseñar programas de bienestar y prevención; en la organización e integración, garantizar cargas laborales adecuadas y recursos para el apoyo emocional; en la dirección, ejercer un liderazgo empático que promueva la comunicación y motivación; y en el control, implementar evaluaciones del clima laboral y mecanismos para la mejora continua en el bienestar del personal. De esta manera, la gestión administrativa no solo asegura la eficiencia operativa de la institución, sino que también asume un rol estratégico en la protección y cuidado del capital humano, favoreciendo entornos laborales saludables que contribuyen al éxito educativo.

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

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

CONCLUSIONES

Los hallazgos encontrados en las investigaciones sobre el Síndrome del docente quemado dan pie a las siguientes conclusiones las cuales se detallan así:

La conclusión de que el síndrome del docente quemado es un problema prevalente está directamente respaldada por la percepción de los directivos. El dato más contundente es que el 71% de los directivos encuestados está totalmente de acuerdo en que existen docentes con características de agotamiento, desgaste emocional y estrés. Esta cifra tan elevada no solo confirma la existencia del problema, sino que también indica su magnitud. Adicionalmente, el 64% de los docentes (42% totalmente de acuerdo y 22% en acuerdo) reconoce que su trabajo requiere una elevada energía física y emocional. La coincidencia en el diagnóstico entre directivos y docentes refuerza la validez de esta conclusión.

Otro aspecto relevante es que el burnout afecta la calidad educativa y la dinámica institucional, sustentada por la percepción de los docentes sobre las consecuencias de su propio agotamiento. Un abrumador 80% de los docentes (41% en acuerdo y 39% totalmente de acuerdo) reconoce que el estrés y el desgaste afectan negativamente a los estudiantes y a la administración del centro educativo. Este dato es crucial porque va más allá de la experiencia personal del docente y valida el impacto sistémico del problema. Es una admisión directa de los propios profesionales de que su bienestar emocional está intrínsecamente ligado al éxito de la institución y a la formación de sus alumnos.

El hecho de que un 36% de los docentes sienta que su trabajo no es valorado (12% totalmente de acuerdo y 24% en acuerdo) es un indicador de que las expectativas académicas y la carga laboral no

se están compensando con el reconocimiento adecuado. Esta falta de reconocimiento contribuye directamente al sentimiento de despersonalización.

La inconsistencia en el respaldo institucional se evidencia en que solo un 28% de los docentes siente recibir apoyo del equipo directivo, mientras que un 35% manifiesta estar en total desacuerdo con esa afirmación. Esta falta de apoyo percibido frente al estrés laboral agrava la sensación de aislamiento y la presión constante.

La alta percepción de los directivos sobre la gravedad del problema (71% de acuerdo) no se corresponde con la percepción de los docentes sobre el apoyo que reciben (solo 28%). Esta brecha entre el diagnóstico y la acción percibida subraya la necesidad de que la administración asuma un rol más activo.

Además, la disposición de los docentes a participar en soluciones es un llamado a la acción. El hecho de que un 83% de los docentes esté de acuerdo con la necesidad de talleres y seminarios sobre higiene mental y técnicas para el cansancio laboral demuestra que están dispuestos a colaborar. Esto convierte a la administración en la figura clave para implementar estas estrategias y, de esta manera, mitigar el problema que ambas partes han identificado. Por último, el síndrome del docente quemado tiene un impacto directo y tangible en el proceso de aprendizaje de los estudiantes y en el funcionamiento global de la escuela, al afectar el ambiente organizacional y la cohesión del recurso humano. Por lo tanto, es indispensable que la administración educativa asuma su rol proactivo y estratégico.

REFERENCIAS

Álvarez Roger (2011) El síndrome de burnout: Síntomas, causa y medidas de atención en la empresa. N° 160CEGESTI. Éxito Empresarial.

Asitimbay F., Fernanda De La M. (2015) Agotamiento o síndrome de Burnout en los docentes de bachilleratos. Tesis de Psicología Educativa. Ecuador.

Campos de Sánchez. Luzmila y Solís W. Luis (2024) Metodología de la Investigación. Cuarta Edición. Impreso en Talleres de ICASE. ISBN: 978.9962-17-984-9

Castillo Ramírez., S. (2001). El Síndrome de "Burn Out" o Síndrome de agotamiento profesional. Costa Rica : Medicina Legal de Costa Rica, 17(2), 11-14 .

Díaz, R. (2019). Concepto de Administración y Organización Escolar . Tareas y Funciones Administrativas". Educa Panamá, Portal Educativo, Panamá.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, M. (2014) Metodología de la Investigación. sexta edición, editorial Mc Graw Hill. México 634 Págs.

Jarrín-García., G. H.-C.-L.-M.-Z. (2022). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de Pandemia Covid -19. Ecuador: Polo de Conocimiento (Edición núm. 67) Vol. 7, No 2.

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

Martínez P, Anabella (2010) El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia núm. 112, septiembre, 2010, pp. 42-80. Madrid España.

Monroy, Sergi (17 de noviembre de 2022) ¿Qué es el síndrome de burnout y qué lo causa en el trabajo?. Artículo APD. <https://www.apd.es/sindrome-burnout>

OMC (28 de mayo de 2019) La OMS reconoce como enfermedad el burnout o "síndrome de estar quemado. Revista médico-paciente. Organización médica colegial de España (OMC). Madrid España. <https://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado/>

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

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


Pérez, Estrada R.A (2014) Influencia del Administrador Educativo en la Administración de edificios escolares INEB-INED Área Urbana del Municipio de Santo Domingo Suchitepé. Guatemala. Repositorio. Universidad de San Carlos de Guatemala.

Simbron E. Shirley F. et al (2020) Liderazgo del Directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. CIENCIAMATRÍA. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación Ciencias y Tecnologías. Año VI Volumen VI N°1. Venezuela.

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

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

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

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .