

**Presencia del síndrome de burnout en el personal educativo del Liceo
Mediterráneo: Estrategias de conciliación vida-trabajo**
*Presence of Burnout Syndrome Among Educational Staff at Liceo
Mediterráneo: work-life balance strategies*

*María Soledad Miranda García¹, Alfonsina Rodríguez Vásquez², Yolis Yajaira Campos Villalta³,
Aimee Vilaret Serpa⁴.*

¹Magíster en Salud y Seguridad Ocupacional, Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador,
<https://orcid.org/0009-0003-2053-5002> maria.miranda@uisek.edu.ec

²Magíster en Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Universidad Internacional SEK, Quito-Ecuador,
<https://orcid.org/0000-0001-8565-2726> alfonsina.rodriguez@uisek.edu.ec

³Doctora en Ciencias Médicas, Magister Scientiarum en Salud Ocupacional, Universidad Internacional SEK,
Quito, Ecuador, <https://orcid.org/0000-0002-9874-9049> yolis.campos@uisek.edu.ec

⁴Máster en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales, Universidad Internacional SEK, Quito-Ecuador,
<https://orcid.org/0000-0002-3145-4254> aimee.vilaret@uisek.edu.ec

Resumen

Este estudio aborda la presencia del síndrome de burnout en el personal educativo del Liceo Mediterráneo, en Quito, Ecuador, considerando su impacto como riesgo psicosocial. El objetivo principal fue evaluar la presencia de burnout y las características de conciliación vida-trabajo. Se utilizó un enfoque mixto con instrumentos como el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Protocolo PSICOVS2012 y una encuesta semiestructurada, aplicados a 22 trabajadores entre docentes, administrativos y personal de apoyo (sombra). Los hallazgos mostraron un 9% de casos con riesgo de burnout severo. En cuanto al cansancio emocional, el 73% reportó niveles bajos y el 27% niveles medios. La despersonalización mostró afectación moderada en el 73% de los casos y alta en el 27%. En cuanto a la realización personal, el 64% manifestó niveles moderados y un 1% niveles altos; se registraron 7% de casos con niveles bajos en esta dimensión. Las actividades recreativas fueron identificadas como factores protectores. Sin embargo, la carga laboral, el uso de tecnología fuera del horario laboral y la escasa flexibilidad influyen negativamente en el equilibrio personal-laboral. Se recomienda promover ambientes laborales saludables, facilitar actividades recreativas y apoyo emocional, como estrategias para mejorar el bienestar y la eficiencia del personal, además de garantizar una mejor calidad educativa.

Palabras clave: cansancio emocional, despersonalización, docentes, factores psicosociales, síndrome de burnout.

Abstract

This research focuses on Burnout Syndrome as a psychosocial risk factor affecting staff at Liceo Mediterráneo, Quito, Ecuador. The study aims to assess the presence of burnout and work-life balance conditions among educators. A mixed-method approach was used, employing instruments such as the Maslach Burnout Inventory (MBI), the PSICOVS2012 Protocol, and a semi-structured survey, applied to 22 staff members including teachers, administrative personnel, and support staff (shadow teachers). Results show that 9% of the cases were at risk of severe

burnout Regarding emotional exhaustion, 73% reported low levels and 27% moderate levels. Depersonalization was present at moderate levels in 73% of the cases and high levels in 27%. In terms of personal accomplishment, 64% showed moderate levels and 1% high levels; 7% reported low levels in this dimension.. Recreational activities appeared to act as protective factors, while workload, digital disconnection issues, and limited job flexibility negatively influenced work-life balance. Interventions to improve workplace conditions, encourage recreational activities, and support emotional well-being are essential to prevent burnout and enhance productivity and teaching quality.

Keywords: Burnout, Educational Personnel, Emotional Exhaustion, Personal Satisfaction, Psychosocial Factors.

Introducción

El síndrome de burnout, según Apiquian (2007), se caracteriza por cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, y es una problemática que ha ido en aumento en el ámbito educativo. Este problema, también conocido como «síndrome del trabajador quemado» o «síndrome de fatiga crónica en el trabajo», es una reacción debido a la exposición prolongada al estrés laboral, que impacta especialmente a profesionales sometidos a altas demandas emocionales como lo son los docentes; por esto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo cataloga desde el 2000 como un factor de riesgo laboral (Saborío y Hidalgo, 2015, citados en WHO, 2019).

El Liceo Mediterráneo, ubicado en Quito, Ecuador, es una Institución Educativa de 27 años de trayectoria y una de las pioneras en la inclusión de niños, niñas y adolescentes con distintas necesidades o capacidades educativas especiales (trastornos de aprendizaje, discapacidades físicas, mentales o cognitivas, altas capacidades y trastornos del lenguaje) a una educación regular.

En esta institución se ha observado que el personal docente, administrativo y de apoyo enfrenta altos niveles de demanda emocional, lo que puede predisponer a desarrollar síndrome de burnout. Investigaciones previas sugieren que el burnout puede afectar la salud mental, la productividad laboral y la calidad de la educación que brindan los docentes (Saborio, L., et al, 2019.).

Sanz, en el 2011, refiere que las personas están inmersas en varios riesgos psicosociales y esto puede generar conflictos en la conciliación vida-trabajo o, dicho de otra manera, conflicto trabajo-familia, por lo cual es necesario que la persona tenga tiempo de recuperación del estrés generado por el trabajo.

Es importante tomar en cuenta la bidireccionalidad de la vida del personal educativo, es decir el trabajo influye en la vida familiar y la familia influye en el desempeño laboral ya que la falta de conciliación vida trabajo puede predisponer a que las dimensiones del síndrome de burnout se agraven (Biedma y Medina, 2014)

En las últimas décadas, varios estudios resaltan la necesidad de estrategias preventivas integrales que incluyan tanto enfoques organizacionales como individuales, dada la relación entre factores laborales, personales y contextuales en la manifestación del burnout (Díaz y Gómez, 2016; OMS, 2019; Rubio, 2003). La finalidad de este estudio es poder no solo comprender el burnout en el ámbito educativo, sino también desarrollar programas de bienestar laboral más eficientes, con el objetivo de mejorar tanto la calidad de vida de los docentes como la productividad de la institución.

En el sector educativo este riesgo puede afectar directamente en la calidad educativa y organizacional. En un entorno laboral que demanda creatividad, resiliencia y trabajo en equipo (Coleman y Senge, 2016; Ramos et al, 2023), la falta de estudios locales sobre estrategias preventivas representa una brecha significativa, que este estudio busca llenar, proporcionando evidencia empírica para diseñar intervenciones efectivas.

El síndrome de burnout en el personal educativo está asociado con la carga laboral, las condiciones del ambiente de trabajo, los recursos limitados y la falta de actividades de distracción (Álvarez y Fernández, 1991; Rodríguez et al., 2017). Este estudio evalúa si las actividades recreativas post-laborales pueden servir como herramientas preventivas efectivas en el personal del Liceo Mediterráneo. Las preguntas que se plantean en esta investigación son: ¿Existe síndrome de burnout en el personal del Liceo Mediterráneo? ¿Cuáles son las condiciones personales y laborales que influyen en el desarrollo del síndrome de burnout en el contexto educativo? ¿La adecuada conciliación vida-trabajo es un factor protector para el desarrollo de síndrome de burnout?

Estudios destacan estrategias para prevenir el síndrome de burnout como el ejercicio físico, reuniones sociales y terapias de relajación como herramientas que ayudan a mitigarlo (Colombo & Cifre, 2012; Ilaja, 2014). Sin embargo, existe debate sobre la eficacia de la implementación de estas estrategias. En el Ecuador, los estudios son limitados, lo que dificulta la implementación de soluciones locales. Por esta razón, la realización de este estudio busca identificar estrategias efectivas para el personal del Liceo Mediterráneo. Para ellos, se plantearon los siguientes objetivos.

Objetivo general:

- Evaluar la presencia de síndrome de burnout y las características conciliación vida-trabajo en el personal educativo del Liceo Mediterráneo.

Objetivos específicos:

- Identificar los niveles de síndrome del burnout en el personal educativo del Liceo Mediterráneo.

- Analizar los factores predisponentes al síndrome de burnout en el contexto educativo.

- Determinar la relación conciliación vida-trabajo y la presencia de síndrome de burnout.

- Proponer estrategias que promuevan el bienestar físico y mental de los docentes, además de prevenir el síndrome de burnout en el personal del Liceo Mediterráneo.

Materiales y Métodos

El presente artículo es un estudio inferencial, descriptivo y transversal debido a que se evalúa un momento específico en el tiempo (año lectivo 2024-2025 Región Sierra) con el objetivo de analizar la presencia del síndrome de burnout en el personal del Liceo Mediterráneo. El enfoque empleado es mixto ya que se combinan métodos cuantitativos (MBI y Protocolo PSICOVS2012) y cualitativos (entrevistas con preguntas semiestructuradas).

En este trabajo se busca identificar los factores de riesgo psicosociales y dimensiones para presentar el síndrome de burnout, para lo cual se toma en cuenta el personal docente, de apoyo y administrativo que conforman un total de 22 personas, que es la totalidad del personal de la Institución Educativa. En el personal de apoyo tomamos en cuenta a los profesores sombra, que son personas que están ayudando y apoyando a los distintos estudiantes que presentan algún tipo de capacidad diferente como por ejemplo: síndrome de Down, autismo, parálisis cerebral. Criterios de inclusión: docentes, administrativos y personal de apoyo (sombras) del Liceo

Mediterráneo. Criterios de exclusión: no se incluyen al personal de limpieza ni a los estudiantes de la Institución.

La encuesta Maslach Burnout Inventory (MBI), estuvo inicialmente más enfocada hacia el personal que trabaja en servicios humanos, pero posteriormente se hicieron modificaciones para poder utilizarla en personas que tengan relaciones interpersonales en el trabajo, como es el caso de los docentes y administrativos de la Institución Educativa (Maslach, Schaufeli, y Leiter 2001. Maslach, C. 1986).

Para poder medir de mejor manera si existe o no síndrome de burnout, las secciones Agotamiento Emocional (AE), Despersonalización (D) y Realización Personal (RP), se subdividen en escalas las cuales dan indicios de mayor o menor desgaste y, por ende, mayor riesgo de padecer burnout (Anexo 1). La puntuación alta en las preguntas de las secciones AE y D, muestra indicios de mayor desgaste, al contrario de la RP en la cual, a menor puntuación, mayor riesgo de síndrome de burnout (Angulo y Cho. 2018, Zuniga y Pizarro. 2018).

Por otro lado, también se puede determinar si hay o no presencia de síndrome de burnout y si este es leve moderado o severo según la sumatoria de las secciones (AE, D Y RP), en donde el resultado de la sumatoria de las tres esferas evaluadas dará nivel de afectación leve de 1 a 3, de 4 a 6 moderado y de 7 a 9 Burnout Severo (Anexo 2) (Angulo y Cho. 2018).

Se elaboró una entrevista semiestructurada para complementar la información recolectada con los otros instrumentos, ya que con esta se obtuvieron datos específicos sobre la conciliación vida-trabajo.

Se aplicó el Protocolo PSICOVS2012 cuya finalidad es determinar la salud de los docentes expuestos a factores de riesgo psicosociales y así prevenir y mitigarlos oportunamente. De esta herramienta se identificó el cuestionario 10Q-FRP (preguntas de la 1 a la 10) para determinar factores de riesgo: positivo si la suma es igual o mayor a 12 puntos, o si en alguna respuesta puntúa 3 o 4.

Se creó una base de datos en Excel y SPSS después de obtener las encuestas en Google Forms y un análisis de la entrevista semiestructurada. Para evaluar la confiabilidad interna del instrumento utilizado en la medición cuantitativa, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,709, lo que indica una consistencia interna aceptable según los estándares metodológicos. Este resultado respalda la fiabilidad del instrumento aplicado en la población del estudio, permitiendo interpretar los datos obtenidos con un adecuado nivel de confianza. Adicionalmente, se contó con el consentimiento informado de toda la población.

Resultados

Resultados de las preguntas sociodemográficas

En la tabla 1 se puede observar que el 18% del personal del Liceo Mediterráneo son hombres y el 82% son mujeres; la mayoría del personal (32%) se encuentra en edades entre 30 y 39 años y hay similar población en edades desde los 50 hasta mayores de 70 años (18%). También es importante mencionar los distintos cargos que se ocupan: el 50% son docentes, el 23% son personal de apoyo (sombras) y el 27% es personal administrativo. La mayoría del personal trabaja en la institución hace más de 5 años, un 32% trabaja de 1 a 5 años y un 27%, menos de 1 año. La mayoría del personal del Liceo Mediterráneo trabaja de 6 a 7 horas diarias, y el 64% de ellos trabaja 7 horas. Una minoría (4%) trabaja 5 horas.

Tabla 1.

Características sociodemográficas del personal educativo del Liceo Mediterráneo (n=22)

Características sociodemográficas		
	n	%
Género		
Femenino	18	82%
Masculino	4	18%
Edad (años)		
De 20 a 29	4	18%
De 30 a 39	7	32%
De 40 a 49	3	14%
De 50 a 59	4	18%
Más de 60	4	18%
Estado civil		
Soltero/a	7	32%
Casado/a	12	54%
Divorciado/a	3	14%
Viudo/a	0	0%
Unión de hecho	0	0%
Cargo		
Docente	11	50%
Administrativo	6	27%
Apoyo (sombra)	5	23%
Años de trabajo		
Menos de 1	6	27%
De 1 a 5	7	32%
De 5 a 10	3	14%
De 10 a 20	3	14%
Más de 20	3	14%
Horas de trabajo		
4 horas	3	14%
5 horas	1	4%
6 horas	3	14%
7 horas	14	64%
8 horas	1	4%

Elaborado por los autores (2025).

Resultados de la Encuesta Maslach Burnout Inventory

Referente a la encuesta Maslach Burnout Inventory cuyos resultados se expresan en la Tabla 2, encontramos que 20 docentes (91%) del personal del Liceo Mediterráneo presentan nivel de afectación moderado de burnout y 2 presentan nivel de afectación severa de síndrome de burnout.

Tabla 2.

Nivel de afectación del síndrome de burnout (n=22)

Nivel de afectación	n	%
Leve	0	0%
Moderado	20	91%
Severo	2	9%
Total	22	100%

Elaborado por los autores (2025).

Además, es importante determinar si el síndrome de burnout se presenta más en el género masculino o femenino (Tabla 3), aunque en el Liceo Mediterráneo la población de docentes es principalmente docentes mujeres, vale la pena mencionar que de ellas el 89% (16 docentes) presentan nivel de afectación moderado y el 11% (2 docentes) de ellas se reporta presencia severa de burnout. En el caso de los docentes hombres la totalidad de ellos (4 docentes) presenta burnout moderado.

Tabla 3.

Burnout según el género de los docentes del Liceo Mediterráneo (n=22)

Género	Síndrome de Burnout							
	Leve		Moderado		Severo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Femenino	0	0%	16	89%	2	11%	18	100%
Masculino	0	0%	4	100%	0	0%	4	100%
Total	0	0%	20	91%	2	9%	22	100%

Elaborado por los autores (2025).

Por otro lado, la encuesta Maslach Burnout Inventory también ayudó a evaluar el grado de síndrome de burnout y lo clasifica en bajo, medio y alto (Tabla 4), según los distintos puntajes de cada sección evaluada. Se determina así, que el 73% de las personas presentan cansancio emocional bajo, y que un porcentaje igual presentan riesgo medio de despersonalización (73%). Además, el 27% de los docentes presentan un nivel alto de despersonalización. Por otro lado, la realización personal está presente con un nivel moderado del 64% de la población.

Tabla 4.

Grado de Burnout según sección de evaluación (n=22)

Sección de evaluación	Grado de Burnout							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Cansancio emocional	16	73%	6	27%	0	0%	22	100%
Realización personal	7	32%	14	64%	1	1%	22	100%
Despersonalización	0	0%	16	73%	6	27%	22	100%

Elaborado por los autores (2025).

Resultados de la entrevista semiestructurada.

Se les preguntó a los docentes si realizan actividades de relajación posterior a su jornada laboral, y se evidencia que el 68% sí las realiza; mencionan que son actividades como leer, ejercicios, pintar, escribir, ejercicios espirituales. Mientras que un menor porcentaje (32%) no realiza ninguna actividad. El 64% del personal considera insuficiente el tiempo para realizar sus actividades laborales mientras que el 36% piensa lo contrario.

El 14% reporta que ha presentado problemas para desconectarse frecuentemente, y el 62%, que siempre tiene dificultad (Tabla 5). Estos datos sugieren que la tecnología, que, aunque en la actualidad es importante para el trabajo, puede ser un factor que incrementa la sensación de intrusión laboral en la vida personal como lo mencionan Derks y Bakker en su estudio del 2014, quienes asocian el uso de la tecnología fuera del horario laboral con mayores niveles de estrés.

De la periodicidad sobre llevar trabajo a casa se encontró que 36% de ellos lleva frecuentemente trabajo, el 32%, siempre y el otro 18% nunca; lo cual sugiere una ausencia de separación entre el ámbito laboral-personal y llevar consigo mayor riesgo de estrés y posterior presencia de burnout (Allen, T., et al. 2000).

Tabla 5.

Respuestas de entrevista a los docentes sobre la frecuencia de conciliación vida trabajo (n=22)

Preguntas de la entrevista	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	Total
1. Dificultad para desconectarse de lo laboral por la tecnología.	18%	18%	36%	14%	62%	100%
4. Frecuencia con la que lleva trabajo a la casa.	18%	5%	9%	36%	32%	100%
5. Actividades posteriores al trabajo y bienestar general.	14%	5%	14%	50%	18%	100%
6. Influencia del trabajo sobre la calidad de vida personal y familiar.	23%	45%	18%	9%	5%	100%
8. Facilidad de conciliación vida trabajo según flexibilidad laboral.	0%	14%	45%	18%	23%	100%

Elaborado por los autores (2025).

Se investigó si los docentes realizan actividades distintas al trabajo, como, por ejemplo, pintar, leer, ejercicio, caminar, leer la biblia, bailoterapia, música, nadar, manualidades, ver películas o televisión, entre otras. En este sentido, se reporta que existe una mayoría que realiza más de 1 hora diaria y más de 5 horas al día, 68% y 14%, respectivamente, como, por ejemplo, pintar, leer, ejercicio, caminar, leer la biblia, bailoterapia, música, nadar, manualidades, ver películas o televisión, entre otras.

Al realizar la encuesta del protocolo PSICOVS2012 se pudo valorar en qué áreas hay mayor afectación según cada pregunta realizada. Se encontró que el factor de riesgo psicosocial que mayormente perciben los docentes es el desarrollo personal, reportándose un 68%, seguido del contenido de trabajo donde el 36% presenta riesgo. Por otro lado, el 27% de la población reporta

sobrecarga laboral. El 23% de los docentes perciben problemas organizacionales, aunque el 77% de los mismos docentes no los perciben (Tabla 6).

Tabla 6.

Resultado de la presencia de factores de riesgo psicosocial (n=22)

	Presencia de riesgo		No presencia de riesgo		Total
	n	%	n	%	%
Contenido del trabajo (p2)	0	0%	22	100%	100%
Contenido del trabajo (p5)	8	36%	14	64%	100%
Carga y ritmo de trabajo (p1)	6	27%	16	73%	100%
participación y control (p6)	3	14%	19	86%	100%
Cultura organizacional (p8)	5	23%	17	77%	100%
Relaciones personales (p3)	1	5%	21	95%	100%
Relaciones personales (p4)	1	5%	21	95%	100%
Desarrollo personal (p7)	15	68%	7	32%	100%
Interacción casa-trabajo (p9)	5	23%	17	77%	100%
Valoración general (p10)	5	23%	17	77%	100%

Nota: Elaborado por los autores, adaptado equivalencias y resultados del cuestionario Q10-FRP Protocolo PSICOVS2012. (Soriano. T, Guillén. R, Carbonell. E. 2014)

Existe también un pequeño porcentaje (23%), pero no menos importante, que no se sienten a gusto con la interacción vida-trabajo y también existe insatisfacción laboral (Tabla 6). Todos estos puntos evaluados son importantes para tomar medidas y adoptar acciones de prevención de riesgos psicosociales. Por otro lado, también existen resultados favorables como lo son la percepción del contenido de trabajo (64%), el control y participación que tienen sobre el mismo (86%), y las relaciones personales (95%) que promueven un adecuado ambiente laboral (Tabla 6).

Discusión

El presente estudio habla sobre el síndrome de burnout en el personal del Liceo Mediterráneo. Se debe destacar que se puso más atención en el agotamiento emocional, la disminución de la realización personal y la despersonalización. Cabe mencionar que existe presencia de síndrome de burnout en diferentes niveles en la totalidad de la población estudiada.

Los resultados indican que, aunque la mayoría del personal presenta niveles bajos de agotamiento emocional (73%); un porcentaje igual (73%) reporta riesgo moderado en despersonalización. Además, hay un número significativo, el 64%, que también presentaba un riesgo moderado en la subescala de la percepción de realización personal. Estos resultados evidencian áreas críticas en varias esferas en las que se sugiere poner más atención para poder prevenir el aumento del síndrome de burnout en los docentes, y para que esto no implique una actitud negativa y distante hacia el trabajo y los estudiantes, teniendo como consecuencia efectos negativos en la calidad de enseñanza y bienestar del personal tal como lo menciona Tabares et al. (2020).

En el contexto de la conciliación vida-trabajo, en los resultados obtenidos se puede observar que, aunque el 68% del personal docente reporta participar en actividades recreativas, el

porcentaje significativo que presenta un riesgo moderado de despersonalización y disminución en la realización personal, sugiere que estas actividades pueden no ser suficientes o estar limitadas en su efectividad en algunos de ellos y, por ende, que hay áreas en las cuales se puede mejorar para que exista una adecuada conciliación vida-trabajo. Esto coincide con lo expresado por Kossek y Lee (2017), quienes afirman que el síndrome de burnout tiende a intensificarse cuando existe una conciliación inadecuada entre las responsabilidades personales y laborales, lo que genera dificultad para recuperarse emocionalmente.

El estudio también destaca la diferencia de género en la presencia de burnout, pues las mujeres reportaron prevalencia del 11% de niveles severos de burnout frente a los hombres que no presentan niveles severos del mismo, lo que puede estar concatenado con los roles tanto laborales como familiares como lo menciona Chugcho, en el 2024, cuando menciona que las docentes están más expuestas al estrés laboral debido a las condiciones desproporcionadas que pueden existir en el nivel educativo.

Derks y Bakker (2014), quienes enfatizan sobre el estrés ocasionado por el uso constante de la tecnología para temas laborales fuera del horario del mismo. Esto se asemeja a lo encontrado en este estudio en el personal docente, donde el 18% de ellos indican que el trabajo influye frecuentemente en su calidad de vida personal y familiar. El 68 % de los docentes está expuesto a factores de riesgo vinculados a la carga laboral y a la falta de conciliación entre la vida personal y el trabajo. Esto se corrobora con lo que menciona Castilla-Gutiérrez et al. (2021), quienes mencionan que la carga laboral de los docentes tiene efectos negativos en la calidad de vida de los mismos.

Los resultados de la entrevista semiestructurada evidencian una relación entre la conciliación vida-trabajo y los niveles de satisfacción y bienestar del personal educativo. Aunque la mayoría participa en actividades post-laborales, la carga laboral extendida y la dificultad para desconectarse de lo laboral pueden ser factores que contribuyen a presentar síndrome de burnout, por lo que implementar estrategias que fomenten el equilibrio vida-trabajo como flexibilidad horaria, límites en el uso de tecnología (llamadas y mensajes de los padres de familia en horas fuera del horario laboral), podrían promover una mejor salud psicoemocional (Kossek, E y Lee, K. 2017).

Prevenir el síndrome de burnout es fundamental para preservar una adecuada salud física y emocional. Según Rubio (2003), es esencial la implementación de estrategias tanto a nivel organizacional como individual, las cuales incluyen la mejora de las condiciones laborales, el ofrecimiento de apoyo psicológico y el fomento de actividades de relajación. Las estrategias para mitigar o prevenir el síndrome de burnout deben ser integrales, es decir, deben estar orientadas al mejoramiento de las competencias laborales, las pausas activas y el planteamiento de objetivos reales en cada área de trabajo. Por otro lado, el tener estrategias sociales como lo son promover el desarrollo de apoyo psicoemocional y habilidades sociales, fomentar actividades extralaborales, mejorar las estrategias organizacionales, es decir, todo lo referente a las condiciones de trabajo y realizar programas orientados a cada individuo en los cuales se analicen y planifiquen mejoras, contribuyen a que las personas no presenten síndrome de burnout (Martínez, A. 2010)

Colomo y Cifre (2012) en su artículo, refieren la importancia de la realización de actividades fuera del trabajo para que estas ayuden a mejorar el desempeño laboral debido a que tienen un impacto positivo en el bienestar general de la persona. Esto aporta a los datos obtenidos sobre las actividades recreativas, ya que existe una inversión de tiempo para realizarlas por parte de los

docentes, lo que podría actuar como un factor protector, reduciendo los niveles de despersonalización y mejorando también la realización personal. En Latinoamérica existen estudios que se han enfocado más en definición, evaluación y diagnóstico del síndrome de burnout, pero pocos se enfocan en estrategias de prevención y promoción (Tabares, et al. 2020).

Tanto en la entrevista semiestructurada como en el cuestionario Q10-FRP del protocolo PSICOVS2012, se puede evidenciar que los docentes no perciben que el trabajo afecta su relación personal o laboral, lo cual puede generar mayor compromiso de los docentes con la institución. Los estudios de Biedma y Medina (2014), también lo registran así, tomando en cuenta el compromiso con la organización, la permanencia y la satisfacción laboral cuando la organización ayuda a mantener una adecuada conciliación vida-trabajo.

El 49% de la población tiene indicios de afectación por exposición a riesgo psicosocial. En este sentido, Rodríguez et al. (2017) y Botero C. (2012), mencionan que los docentes están expuestos a altas demandas de trabajo, ya que diariamente interactúan con alumnos, padres de familia, docentes compañeros, administrativos, realizando actividades dentro de la institución y llevando trabajo a la casa; todos estos son factores de riesgo que pueden afectar psicológicamente a los docentes, como se pudo evidenciar en este estudio, y contribuir a la presencia de burnout.

Conclusiones

La mayoría del personal educativo del Liceo Mediterráneo no presenta signos graves de burnout, pero existen áreas como la despersonalización y la realización personal que necesitan ser tratadas para prevenir progresión del grado de burnout. Un porcentaje significativo (68%) del personal docente participa en actividades recreativas, pero un menor porcentaje (20%), reporta que el trabajo siempre afecta su calidad de vida personal y familiar, por lo cual es importante fortalecer las estrategias de conciliación que ya se han mencionado, y promover la desconexión digital evitando que se ocupe el tiempo de recuperación de los docentes en actividades laborales que generen estrés.

Los factores de riesgo psicosociales más relevantes en el personal de la Institución fueron la carga laboral, el contenido de trabajo, además de la dificultad para desconectarse de lo laboral por el uso de la tecnología, áreas en que, aunque no reportan estar afectando a la mayoría de la población, es importante realizar estrategias que ayuden al personal educativo a sentir que su trabajo no es monótono y evitar que el mismo tenga una sobrecarga laboral.

El desarrollo personal es un punto importante en toda organización, la falta de crecimiento profesional puede contribuir a la desmotivación, agotamiento y disminución en la calidad del desempeño de los docentes, por lo que es importante implementar programas de capacitación continua que permitan a los docentes crecer en el ámbito profesional.

La implementación de actividades de relajación, en conjunto con estrategias de apoyo emocional y profesional, son esenciales para mitigar y prevenir los efectos del burnout en los docentes, administrativos y personal de apoyo. Fomentar un entorno laboral saludable y ofrecer recursos para el crecimiento personal y profesional no solo contribuye al bienestar del personal educativo, sino que también favorece un incremento en la productividad. Además, estas acciones promueven una adecuada conciliación vida-trabajo, permitiendo un equilibrio que potencia el bienestar global.

Es importante implementar estrategias integrales que aborden dimensiones tanto personales como organizacionales para prevenir el síndrome de burnout, las cuales incluyan una adecuada

redistribución de cargas laborales, promoción de actividades de recuperación y recreación, desconexión digital y programas de apoyo emocional laboral (Anexo 6).

Conflictos de Intereses

Las autoras declaran no tener conflicto de intereses.

Referencias

- Aldrete Rodríguez, M. G., Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C., y Balcázar Partida, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primario de Guadalajara. *Investigación en Salud*, V(1), 0. <https://www.redalyc.org/pdf/142/14200103.pdf>
- Álvarez, E. y Fernández, L. (1991). El Síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional (II): Estudio empírico de los profesionales gallegos del área de Salud Mental. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/277117597_El_Sindrome_de_Burnout_o_el_desgaste_profesional_II_Estudio_empirico_de_los_profesionales_gallegos_del_area_de_Salud_Mental
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., y Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Anchutuña P. (2020). El estrés y su relación en el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma. *Tesis de Grado, Universidad Técnica de Ambato*. <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/94b02cba-8c28-413f-a9ed-5250cab903d8/content>
- Angulo, L., Cho, A. (2018). Relación entre síndrome de burnout, calidad y cantidad de horas de sueño en postgradistas de la PUCE de los diferentes servicios en los Hospitales de Quito (2017). *Tesis de Grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. https://www.academia.edu/109128354/_Relaci%C3%B3n_entre_s%C3%ADndrome_de_burnout_calidad_y_cantidad_de_horas_de_sue%C3%B1o_en_posgradistas_de_la_PUCE_de_los_diferentes_servicios_en_los_hospitales_de_Quito_2017_
- Apiquian, A. (2007). El síndrome de burnout en las empresas. *Universidad Anáhuac México*. <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Biedma, J., y Medina, J. (2014). Impact of family-friendly HRM policies in organizational performance. *Intangible Capital*, 10(3), 448-466. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54932488007.pdf>
- Botero, C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y "burnout" en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*, 28(48), 117-132. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225025860002.pdf>
- Castilla-Gutiérrez, S., Colihuil-Catrileo, R., Bruneau-Chávez, J., y Lagos-Hernández, R. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. <https://www.redalyc.org/journal/5717/571769811011/html/>
- Cherniss, C. (1980). Staff burnout. Job stress in the human services. *London Sage Publications*. – References – Scientific Research Publishing. <https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=1343375>

- Chugcho, D. (2024). Síndrome de Burnout en Mujeres: Factores de Riesgo y Estrategias de Intervención. *Tesis de Grado, Universidad Internacional SEK*. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/5252/1/Chugcho%20Cadena%20Daisy.pdf>
- Colombo, V., y Cifre, E. (2012). La importancia de recuperarse del trabajo: Una revisión del dónde, cómo y por qué. *Papeles del Psicólogo*, 33(2), 129-137. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2101.pdf>
- Derks, D., y Bakker, A. B. (2012). Smartphone Use, Work-Home Interference, and Burnout: A Diary Study on the Role of Recovery. *Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00530.x>
- Díaz, F., y Gómez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y 2010. *Universidad del Valle, Cali*. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>
- Extremera, N., Durán, A. y Rey, L. (2007). Inteligencia emocional y su relación con los niveles de burnout, engagement y estrés en estudiantes universitarios. *Revista de Educación*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2253635>
- Ilaja, B. (2014). La inteligencia emocional y el estrés laboral en los profesores de la PUCE sede Ambato. *Tesis de grado magíster en ciencias de la educación. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ambato*. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a89c7edd-3791-46e7-a60c-a5c97cc5b5a5/content>
- García, R., Villegas, M., García, V., y Rincón, R. (2023). Resiliencia y prevención del síndrome de Burnout en docentes. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria Pentaciencias*, 5(5), 726–735. <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v5i5.801>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Kossek, E., y Lee, K. (2017). Work-Family Conflict and Work-Life Conflict. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. <https://oxfordre.com/business/display/10.1093/acrefore/9780190224851.001.0001/acrefore-9780190224851-e-52?d=%2F10.1093%2Facrefore%2F9780190224851.001.0001%2Facrefore-9780190224851-e-52&p=emailAGgJ0M5om10n6>
- Martínez, A. (2010). Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de comunicación Vivat Academia*. (112), 42-80. Universidad Complutense de Madrid. España. <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Maslach, C. Schaufeli, W. Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. (52) 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C. y Schaufeli, W. B. (1993) Historical and Conceptual Development of Burnout. *Professional burnout: recent Developments in Theory and research*. London: Taylor and Francis <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/043.pdf>
- Maslach, C. (1986). MBI Maslach Burnout Inventory. Spanish version. 22. <https://idoc.pub/documents/manual-del-mbi-inventario-de-burnout-maslach-vlr02ozy6zlz>
- Millán de Lange, A., y D'Aubeterre López, M. (2012). Propiedades psicométricas del Maslach Burnout Inventory-GS en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista de Psicología (Lima)*, 30(1), 103-128.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472012000100005&lng=pt&tlng=es

- Moriana, J. y Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of clinical and health psychology* 4(3), 597-621. <https://www.redalyc.org/pdf/337/33740309.pdf>
- Ortega, C., y López, F. (2004). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. https://aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-100.pdf
- Posligua, M., Toroché, G. (2024). Análisis de las causas que provocan estrés laboral en los docentes de educación básica de las unidades educativas Distrito Metropolitano y Villa Florida en Santo Domingo, Ecuador. Periodo 2023-2024. *Tesis pregrado Ciencias de la Educación y de la Comunicación. Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Santo Domingo*. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/e1330ce8-c44f-4618-8aff-02f322ff75f5/content>
- Ramos, C., Castañón, M., Monge, L., y Almendra, Y. (2023). El Desgaste Profesional en el Ámbito Educativo ¿Cómo Prevenirlo?. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 1843- 1857. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.8817
- Rodríguez, J., Guevara, A., Viramontes, E. (2017). Síndrome de Burnout en docentes. *Revista De Investigación Educativa De La Rediech*. DOI: 10.33010/ie_rie_rediech.v8i14.39
- Rodríguez, R., Guevara, A., y Viramontes, E. (2017). Estrés laboral en entornos educativos. *Journal of Teacher Education*, 29(1), 14-23. <https://www.redalyc.org/journal/5216/521653267015/html/>
- Rubio, J. (2003). Fuentes de estrés, Síndrome de Burnout y Actitudes disfuncionales en Orientadores de Instituto de Enseñanza Secundaria. *Tesis doctoral, Facultad de educación, Departamento de psicología y sociología de la educación. Universidad de Extremadura. España*. <file:///D:/Descargas%20respaldo/Dialnet-FuentesDeEstresSindromeDeBurnoutYActitudesDisfunci-1494.pdf>
- Saborío, L., y Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es.
- Sanz, A. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible?: Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500008>
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.3.196>
- Soriano, T, Guillén, R, Carbonell, E. (2014). Guía de recomendaciones para la vigilancia específica de la salud de trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosocial. *Protocolo PSICOVS2012*. Oslan. http://www.aeemt.com/contenidos/Recursos/Guia_PSICOVS2012/guia_PSICOVS2012.pdf
- Tabares-Díaz, Yuranny Alejandra, Martínez-Daza, Viviana Alexandra, & Matabanchoy-Tulcán, Sonia Maritza. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión

- sistemática. *Universidad* y *Salud*, 22(3), 265-279.
<https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Vásquez, J. (2019). Análisis de la prevalencia del Síndrome de Burnout en los servidores de la Coordinación General administrativa financiera del Ministerio de Educación del Ecuador y Propuesta de intervención para el año 2018. *Tesis de pregrado. Facultad de Psicología. Pontificia Universidad Católica del Ecuador*.
<https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/19d594bc-bbea-4521-a0c5-d6e3478ebe5e/content>
- World Health Organization: WHO. (2019). Burn-out an «occupational phenomenon»: International Classification of Diseases. *World Health Organization*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. Educación, *Pontificia Universidad Católica de Perú*. 17(32), 67-86.
<https://doi.org/10.18800/educacion.200801.004>
- Zhang, Y., Sun, L., & Meng, L. (2020). Burnout in teaching professions: A meta-analytic study. *Educational Psychology Review*, 32(4), 861-884.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001691824004232>
- Zuniga-Jara, S y Pizarro-Leon, V. (2018). Measurements of Labor Stress in Teachers of a Regional Public High School. *Información tecnológica*, 29(1), 171-180. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>