

# Síndrome de burnout como factor de riesgo para el docente: Un plan de intervención

Burnout syndrome as a risk factor for teachers: An intervention plan

**Walter Manuel Barsallo Zambrano**

Magister En Psicopedagogía.

Doctorando de la Universidad Santander

Docente del Conservatorio Particular "Jorge Enrique Manzano Escalante" y

Docente del Centro Psicopedagógico de Atención

Integral "EDUK@RTE"

[walterbarsallo1975@gmail.com](mailto:walterbarsallo1975@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0005-0312-875X>

## Resumen

El objetivo del artículo es diseñar un plan de intervención para mitigar el Síndrome de Burnout, facilitando técnicas y estrategias psicopedagógicas para la disminución del agotamiento emocional, despersonalización y la falta de motivación realización personal, dirigida al profesorado de la Unidad Educativa de la ciudad de Quito, Ecuador. La metodología fue descriptiva utilizando el método inductivo. La población y muestra estuvo conformada por un total de 33 profesores de educación básica elemental, media y superior. Los resultados exponen el paso a paso para realizar el plan de intervención y la validación de su ejecución. Se puede concluir que el plan de intervención para mitigar el Síndrome de Burnout para docentes permitió disminuir el agotamiento emocional, despersonalizado y la falta de motivación del personal aplicando técnicas psicológicas, artísticas, de relajación, sociales, corporales, orientales y herramientas básicas avanzadas para poder lograr los objetivos planteados. Los



**Imaginario Social**

**Entidad editora**

**REDICME (reg-red-18-0061)**

**e-ISSN: 2737-6362**

**julio- diciembre Vol. 7-3-2024**

<http://revista->

[imaginariosocial.com/index.php/es/index](http://revista-imaginariosocial.com/index.php/es/index)

Recepción: 26 de abril de 2024

Aceptación: 28 de mayo de 2024

91-105

Atribución/Reconocimiento-NoComercial- CompartirIgual 4.0 Licencia Pública Internacional — CC

**BY-NC-SA 4.0**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>

docentes se han vuelto resilientes y empáticos manteniendo un buen ambiente laboral, disminuyendo los niveles de estrés después de aplicar diferentes actividades que fomentan y desarrollan el equilibrio personal y psicoemocional. Gracias al trabajo colaborativo y la motivación del personal se obtuvo una mejora laboral y una mayor eficiencia y asertividad en la labor docente.

**Palabras claves:** Síndrome de burnout, factor, riesgo, docentes, plan de intervención.

### **Abstract**

The aim of the article is to design an intervention plan to mitigate Burnout Syndrome, providing psycho-pedagogical techniques and strategies to reduce emotional exhaustion, depersonalisation and lack of motivation and personal fulfilment, aimed at teachers of the Educational Unit of the city of Quito, Ecuador. The methodology was descriptive using the inductive method. The population and sample consisted of a total of 33 elementary, middle and high school teachers. The results show the step-by-step process for carrying out the intervention plan and the validation of its execution. It can be concluded that the intervention plan to mitigate Burnout Syndrome for teachers allowed to reduce emotional exhaustion, depersonalised and lack of motivation of staff by applying psychological, artistic, relaxation, social, body, oriental and advanced basic tools to achieve the objectives set. The teachers have become resilient and empathetic, maintaining a good working environment, reducing stress levels after applying different activities that promote and develop personal and psycho-emotional balance. Thanks to the collaborative work and the motivation of the staff, there was an improvement in their work and greater efficiency and assertiveness in their teaching work.

**Keywords:** Burnout syndrome, risk, risk factor, teachers, intervention plan.

### **Introducción**

De acuerdo con registros médicos realizados por Graham Greens en 1961, fue en este año donde se documentó el primer caso reportado de Síndrome de desgaste profesional (Saborío & Hidalgo, 2015). Posteriormente, fue J. Freudenberger en 1974 quien levantó estudios sobre sintomatología como pérdida completa de energía, agotamiento, ansiedad, depresión entre otras y lo asoció a ciertas condiciones

laborales particularmente en áreas como medicina y el área educativa (Bosque, 2008). Maslach et al. (1986), menciona que se trata de una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño profesional (Faraci, 2018, Clark, 1986). Desde el punto de vista de la docencia, es evidente que las diferentes incompetencias de los sistemas han derivado que el trabajo del docente se vea seriamente afectado, tanto por su carga laboral como por las condiciones y recursos en los que se desarrolla, a esto se suman otros factores como su baja paga salarial y sobrecarga administrativa (Brito, 2018, Gantiva et al., 2010, Rodríguez et al., 2017, Rodríguez, 2012, Wolman, 1989).

En la Unidad Educativa objeto de estudio, los docentes vienen presentando rasgos de quema laboral (Síndrome de Burnout) durante el año 2022, tales como el agotamiento físico y mental, lo cual ha devenido en una disminución de rendimiento profesional y alteraciones en su estado socioemocional. Esto trajo como consecuencia cambios en su comportamiento, producto de los altos niveles de estrés, como son: enfado, ira, ansiedad, frustración, depresión y nerviosismo. Además, se percibe un clima laboral poco agradable y desfavorable, sobre todo por la presión y las múltiples exigencias que se han incrementado por la entrega de documentación requerida (planificaciones y cuadros de notas) a raíz de la pandemia. Por otro lado, la remuneración percibida por el personal docente no compensa el trabajo realizado y el tiempo invertido, sobre todo fuera de las horas laborables. Esto creó en ellos desmotivación y desvalorización personal. Frente a esta situación las autoridades de dicha institución han buscado el apoyo psicopedagógico para solucionar esta problemática.

Por lo expuesto, el objetivo del manuscrito pretende diseñar un plan de intervención para mitigar el Síndrome de Burnout, facilitando técnicas y estrategias psicopedagógicas para la disminución del agotamiento emocional, despersonalización y la falta de motivación realización personal, dirigida al profesorado de la Unidad Educativa de la ciudad de Quito, Ecuador.

### **Metodología**

La investigación fue descriptiva utilizando el método inductivo. La población de estudio estuvo conformada por 33 docentes de la institución educativa. La muestra

fue el total de la población que incluían profesores de educación básica elemental, media y superior. Las encuestas fueron aplicadas de forma presencial, para ello, se reunió a los docentes en espacios designados por las autoridades académicas donde se les explicó el contenido y tiempo de duración de estas, aclarando las dudas que pudieran presentarse.

A continuación, se expondrán detalladamente las diferentes fases utilizadas para plantear el plan de intervención:

### Fase diagnóstica

Para conocer concretamente el estado inicial se aplicó una encuesta de base semi estructurada como se puede observar en la Figura 1.

**Figura 1.** Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa de la ciudad de Quito.

ESTRUCTURA ENCUESTA CLIMA LABORAL										
CLIMA LABORAL	Productividad		Trabajo Decente							
	Compromiso	Motivación	Aprendizaje	Comunicación	Participación	SST	Compensación	Bienestar en Trabajo	Género	Relación Laboral
DIMENSIONES	Individual Preguntas 1-2 1. Mi puesto de trabajo es interesante y desafiante 2. Me siento orgulloso de trabajar en esta empresa		Individual Preguntas 3-10 3. Aprendo todos los días mejores formas de hacer el trabajo 4. Puedo comunicar mis necesidades a las personas indicadas para atenderlas 5. Puedo influir en las decisiones que se toman en mi área 6. Puedo hacer mi trabajo de manera segura y cómoda 7. Me siento reconocido en el trabajo 8. Me satisface la calidad de los servicios básicos (agua potable, sanitarios, vestidores, comedor) 9. Puedo combinar el tiempo dedicado al trabajo, familia y a mi desarrollo personal 10. Puedo expresar abiertamente mis puntos de vista a compañeros y jefes							
	Grupal Preguntas 11-12 11. Hay un ambiente de compromiso en mi grupo de trabajo 12. Recibo continuamente retroalimentación de mi jefe sobre mi desempeño		Grupal Preguntas 13-20 13. Se estimula el trabajo en equipo y se capacita cómo trabajar en equipo 14. Los jefes directivos comunican oportunamente las necesidades de la empresa 15. Mi grupo de trabajo propone soluciones a problemas y las lleva a cabo 16. Para los jefes directivos antes del cumplimiento de las metas de producción está la integridad del trabajador 17. Hay reconocimiento a mi grupo de trabajo al superar las metas esperadas 18. En mi trabajo me acosan y/o me intimidan 19. Las tareas en mi área de trabajo las pueden realizar indistintamente un hombre o una mujer 20. A mi jefe le interesa mucho lo que pensamos							
	Organizacional/ Empresa Preguntas 21-22 21. Las reglas y los sistemas de la empresa se adaptan fácilmente a los cambios requeridos 22. En la empresa hay un ambiente abierto a la creatividad de los trabajadores y empleados		Organizacional / Empresa Preguntas 23-30 23. Hay tiempo, recursos y retroalimentación para el aprendizaje-capacitación del personal 24. Los valores, objetivos y metas de la empresa son bien comunicados 25. La empresa promueve la cooperación entre el personal y aprecia los aportes de mejora 26. La empresa se preocupa de que las condiciones de trabajo sean seguras 27. Se comparten los beneficios con el personal cuando los resultados superan las metas 28. La empresa contrata personal con capacidades diferentes 29. En la empresa se contrata personal sin distinción de género (hombres-mujeres) 30. La empresa es honesta al cumplir con los acuerdos generados con el personal							

**Fuente:** El autor, 2024

Además, otros instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI- Ed) y una encuesta cualitativa de sobrecarga laboral que está enfocada desde el departamento de recursos humanos como una auditoría. Ambos

instrumentos se evaluaron antes y después de la aplicación del plan de intervención, con el objetivo de medir el efecto sobre las tres variables: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

### **Fase de planificación**

En esta fase se revisó la situación actual de las variables a) agotamiento emocional, b) despersonalización y c) realización personal que se tomaron como base para definir las actividades que se ajustaron mejor a la realidad de solución de este problema. Todas las actividades que se propusieron fueron tomadas como un plan de intervención, muy fomentado con estrategias que se ajustaron a nivel individual y grupal de los docentes de la Unidad Educativa.

El plan de intervención se enfocó en técnicas de respiración, meditación, fomentación de la empatía, actividades que disminuyan la despersonalización de los docentes. Y un plan de mejoras que esté enfocado en el clima laboral basado en técnicas de coaching y también de mindfulness. En esta fase se tomó en cuenta también un plan individual con psicoterapia individual creando actividades que fomenten las estrategias de role playing y de relajación a nivel físico, así como emocional y mental. Se mostró alternativas de manejo y solución del Burnout, inteligencia emocional, efecto de mándalas, origamis, mindfulness, arte, etc.

### **Fase de intervención**

Con el plan diseñado se dio paso a la intervención con los docentes, se estableció que lo principal era la asignación de un responsable para el manejo completo del plan y la ejecución del mismo, así como también de la entrega de reportes y seguimiento.

El departamento de Talento Humano de la Unidad Educativa fue el responsable de la intervención y la ejecución de este, tomando en cuenta el apoyo adicional de terceras personas que son expertos en ciertas actividades propuestas como: técnicas de relajación y de mejora de clima laboral, técnicas de soporte y apoyo grupal, etc. Además, este departamento, ejecutó además un plan de desarrollo de actividades, considerando tiempos, recursos, responsables, y evaluación de avances con una duración total de ejecución de 8 semanas. Adicionalmente se realizó una guía de observación, acompañamiento y evaluación de la ejecución del plan de intervención nivel general en la unidad educativa

### **Fase de seguimiento**

Como se mencionó con anterioridad, para poder tener un comparativo de los resultados en esta fase también se realizaron: una encuesta y un post test de clima laboral. Se propusieron además reuniones y conversatorios, donde el objetivo principal fue realizar la pregunta de cómo se sienten y de igual forma a nivel individual entrevistas para ver la eficacia de las actividades y cuáles fueron más aceptados en el personal.

## **Resultados**

Basándonos en la problemática planteada por el Síndrome de Burnout, La aplicación del plan se realizó en cuatro fases fundamentales, A continuación, se presenta el diseño del plan de intervención:

### **Fase diagnóstica: Duración: 2 semanas - 10 sesiones (De lunes a viernes)**

#### **Primera sesión:**

- Al inicio se estableció contacto con el rector de la Unidad Educativa de la ciudad de Quito.
- Se organizó una reunión de docentes en el auditorio de la Institución, en donde se aplicó una entrevista y el cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed), determinándose realmente la existencia del Síndrome de Burnout en esta población docente.
- Se trabajó en coordinación con el Departamento de Talento Humano, DECE y un equipo de profesionales externos, los mismos que realizaron la evaluación grupal e individual para lograr el diagnóstico obtenido de la Institución educativa.

#### **Segunda sesión:**

- Se realizó una socialización en base a los resultados obtenidos de los test.
- Se dio a conocer las causas y efectos del Síndrome de Burnout.
- Se comunicó que la quema laboral está afectando el clima de trabajo causando malas relaciones interpersonales y a la vez alterando el comportamiento psicoemocional de cada uno. Esto se ve manifestado con el mal humor, irritabilidad, ofuscamiento, lo cual deriva en el agotamiento emocional y mental evidente. Hay problemas en el cumplimiento de sus obligaciones laborales: retraso en la entrega de notas, disminución en la concentración, equivocaciones constantes en las calificaciones, incumplimiento de las planificaciones.

Incapacidad para trabajar en equipo y entrar en un diálogo consensuado, entre otros.

- En función de los resultados obtenidos de la muestra aplicada al grupo de docentes de la Unidad Educativa de la ciudad de Quito, se inició con la aplicación del plan de intervención para mitigar los niveles del Síndrome de Burnout.
- Los resultados individuales en relación a la encuesta inicial aplicada evidencian que los problemas institucionales radican de sobremanera en la motivación al personal docente por parte de las autoridades y directivos, así como también de la comunicación ineficiente dentro de la institución, esto claramente repercute en los niveles de compromiso, bienestar y relaciones laborales que son dimensiones que también se encuentran en un promedio bajo en la evaluación general de clima laboral.

**Fase de planificación: Duración: 1 semana - 6 sesiones (De lunes a sábado)**

- Con estos elementos de convicción se procedió a diseñar un plan de intervención denominado “Juntos caminamos hacia la felicidad”. El objetivo general fue mitigar el Síndrome de Burnout mediante técnicas y estrategias para la disminución del agotamiento emocional, despersonalización y la deserción a la realización personal del docente.
- Se consideró el desarrollo de actividades dirigidas por el equipo de profesionales externos en coordinación con el departamento de talento humano. Entre las actividades que se organizaron tenemos: coaching, mindfulness, estrategias del role playing, resolución de conflictos, mejora de procesos laborales, análisis orgánico funcional, psicoterapia individual, reestructuración cognitiva (Mediante lluvia de ideas identificar el cambio de actitud de los participantes), creación de un muro de los buenos deseos, uso de técnicas receptivas de musicoterapia, técnica de relajación (ejercicio físico como bailo terapia, aeróbicos, pilates, yoga logrando disminuir los niveles de ansiedad), técnicas de concentración (mándalas y origamis).
- Se establecieron otros tipos de estrategias como la creación de grupos de apoyo entre docentes, convenios con especialistas internacionales.
- Todas estas actividades programadas fueron encaminadas a potenciar y desarrollar las inteligencias múltiples de los participantes.

- Como recursos se utilizaron: internet, computadoras, recursos y materiales lúdicos, recursos humanos, espacios recreativos, entre otros.
- Para obtener un diagnóstico de la situación actual de la Unidad Educativa se aplicaron dos instrumentos una encuesta de clima laboral, cuyo objetivo es evaluar las siguientes dimensiones: compromiso y motivación en relación a productividad laboral y aprendizaje, comunicación, participación, salud y seguridad ocupacional, compensación, bienestar en trabajo, género y relación laboral vinculado al trabajo decente.
- Y también se aplicó la prueba de Burnout de Maslach conformado por 22 afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes de los docentes, cuya funcionalidad se encuentra en la medición del desgaste profesional a través de 3 subescalas: de agotamiento, despersonalización y realización personal.

**Fase de intervención: Duración: 8 semanas - 16 sesiones de 1 hora y 30 minutos (miércoles y viernes)**

Los responsables para la aplicación de las actividades fueron el departamento de Talento Humano y equipo de profesionales externos capacitado en las diferentes técnicas y estrategias aplicadas. Para la participación en estas sesiones se recomendó asistir con ropa cómoda.

A continuación, se detalla las actividades realizadas en el plan de intervención:

**Sesión 1: Mindfulness**

- Fondo musical.
- Ejercicio de respiración diafragmática dirigida.
- Segundo ejercicio de respiración atenta.
- Se escribió en una hoja la experiencia vivida y cómo se sintieron.
- Plasmaron la experiencia mediante un dibujo.
- Al final un espacio para compartir y reflexionar.

**Sesión 2: Coaching**

- Dinámica de integración.
- Canción que los motive al éxito.
- Trabajo en equipo.
- Diálogo abierto.
- Video de reflexión.
- Compartir experiencia vivida.



---

**Sesión 3: Estrategias del role playing**

- Observar imágenes.
- Reconocimiento de roles externos mediante imágenes interactivas.
- Dinámica de los sonidos de los animales.
- Elección de papel para la interpretación teatral.
- Compartir experiencia vivida.

**Sesión 4: Resolución de conflictos**

- Trabajo en grupo de los diferentes tipos de conflictos.
- Solución de conflictos por medio de un collage.
- Compartir experiencia vivida.

**Sesión 5: Mejora de procesos laborales**

- Dinámica de los globos.
- Reflexión de la importancia del trabajo colaborativo.
- Rompecabezas por grupos.
- Compartir experiencia vivida.

**Sesión 6: Análisis orgánico funcional**

- Organizador gráfico sobre la estructura organizacional de la Institución.
- Análisis de las funciones delegadas a cada uno de los departamentos.
- Definir las dificultades y propuestas de soluciones.
- Compartir experiencia vivida.
- <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7596/1/155%20o.e.pdf>

**Sesión 7: Psicoterapia individual**

- Línea de tiempo en base a las emociones.
- En un dibujo expresar el antes, el ahora, lo que fue, lo que es y lo que quiero ser y describirlo.
- Vídeo de motivación personal.
- Compartir experiencia vivida.

**Sesión 8: Reestructuración cognitiva**

- Mediante lluvia de ideas identificar el cambio de actitud de los participantes.
- Creación de un retrato hecho por otro y autorretrato.
- Comparación y reflexión.
- Identificar y corregir pensamientos negativos.

- 
- Compartir experiencia vivida.
  - <https://psicopedia.org/877/la-reestructuracion-cognitiva-paso-a-paso-pdf/>

### **Sesión 9: Muro de los buenos deseos**

- Colocar la canción preferida de cada uno.
- Escribir un sentimiento o pensamiento de la semana.
- Identificar emociones y patrones en común.
- Compartir experiencia vivida.

### **Sesión 10: Uso de técnicas receptivas de musicoterapia**

- Selección o creación de una canción relacionada a su estado emocional.
- Compartir con el grupo.
- Reflexión grupal orientada a la empatía.
- Compartir experiencia vivida.

### **Sesión 11: Bailo terapia**

- Realizar diferentes movimientos secuenciados.
- Seguir patrones rítmicos.
- Compartir experiencia vivida.

### **Sesión 12: Tai chi**

- Seguir movimientos en patrones establecidos.
- Técnicas de respiración.
- Disfrute del relajamiento y armonía corporal.
- Compartir experiencia vivida.

### **Sesión 13: Aeróbicos**

- Seguir una serie de movimientos establecidos con fondo musical.
- Ejercicios de tonificación muscular.
- Rutinas de cardio.
- Compartir experiencia vivida.

### **Sesión 14: Yoga**

- Explicación de los beneficios del yoga.
- Ejercicios de respiración acompañado de música oriental.
- Practicar diferentes asanas o posturas.
- Meditación.
- Compartir experiencia vivida.

### **Sesión 15: Mándalas**

- Introducción sobre los beneficios del mándala.
- Armonizar el ambiente con esencias.
- Pintar los mándalas con los colores que representan su estado de ánimo.
- Exposición y explicación de su creación.
- Compartir experiencia vivida.

### Sesión 16: Origamis

- Audiovisual sobre los beneficios del origami.
- Realizar en papel: un corazón, una flor, un pescadito y un sapito.
- Decorar y pintar al gusto personal.
- Compartir experiencia vivida.

### Proceso de observación

Para observación de cada una de las actividades realizadas se utilizó fichas como la que se halla a continuación (Figura 2):

**Figura 2:** Ficha de observación.

GUIA DE OBSERVACIÓN		
INDICADORES	SI	NO
1. Se adapta al programa y contenido de la actividad según las inteligencias múltiples.		
2. Respeta e integra la idea de los demás en las reflexiones.		
3. Se involucra en el trabajo colaborativo, dando aportes significativos.		
4. Aporta con sus ideas y es creativo en sus propuestas para consolidar los aprendizajes.		
5. Contagia su entusiasmo y motivación a todo el grupo según su inteligencia creando un ambiente emotivo.		
6. Asume los retos y busca soluciones a las dificultades que se van planteando en las actividades.		
7. Tiene claro el objetivo al que se quiere llegar con la actividad según sus inteligencias.		
8. Muestra facilidad y habilidad para manejar los materiales utilizados.		
9. Responde con desafío a los diferentes ejercicios de mindfulness.		
10. Manifiesta decisiones asertivas que involucra el bienestar personal y el de los demás.		

**Fuente:** El autor, 2024

**Fase de seguimiento: Duración: 2 semanas - 10 sesiones (de lunes a viernes)**

- Un mes después de haber aplicado el proceso de intervención se volvió a la institución para dialogar con el rector, así como con el personal docente, para analizar el ambiente en relación con la problemática atendida.

- Se organizó una reunión de docentes en el auditorio de la Institución, se aplicó una entrevista, conversatorios, encuestas y un post test, en donde se determinó un mejor control del estrés laboral con estadísticas aceptables.
- El seguimiento fue de manera grupal e individual en coordinación con el departamento de talento humano. Se encontró un espacio común para un encuentro de diálogo social fraterno donde la pregunta principal era ¿cómo se sienten?
- Cada uno compartió desde su experiencia lo vivido en el aquí y en el ahora.
- Se culminó con un ágape fraterno.

### Análisis comparativo de resultados (Pre-Test y Post-Test)

La Tabla 1, se exponen los resultados de haber aplicado todo el proceso de intervención.

**Tabla 1.** Distribución de sujetos según los componentes de Burnout de la encuesta de Maslach (MBI-Ed).

Componentes	Pre-Test			Post-Test			
	Niveles	n	%	Componentes	Niveles	n	%
Cansancio emocional	Alto	8	55	Cansancio emocional	Alto	8	24,24
	Medio	9	27,27		Medio	10	30,3
	Bajo	6	18,18		Bajo	15	45,45
Despersonalización	Alto	9	27,27	Despersonalización	Alto	7	21,21
	Medio	17	51,51		Medio	13	39,39
	Bajo	7	21,21		Bajo	13	39,39
Realización personal	Alto	8	24,24	Realización personal	Alto	15	45,45
	Medio	14	42,42		Medio	12	36,36
	Bajo	11	33,33		Bajo	6	18,18

**Fuente:** El autor, 2024

### Discusión

En relación al cansancio emocional se evidencia que en la fase de diagnóstico se encuentra un nivel alto con el 55%, es decir que un poco más de la mitad de los

docentes investigados sienten la presión de asumir responsabilidades de tipo emocional y/o cognitivas, que a largo plazo causan irritabilidad, insomnio y falta de motivación entre otros síntomas, sin embargo, se puede evidenciar que después de un proceso de intervención oportuno este se encuentre en un nivel alto en un 24.24%, es decir disminuyó sustancialmente la sintomatología tanto física como emocional que conlleva el Síndrome de Burnout.

Los altos niveles de despersonalización detectados inicialmente, tomando en consideración los niveles medio y alto con el 51,51% y 27,27% respectivamente, genera preocupación ya que pone en manifiesto aquellas actitudes negativas o desconsideradas en relación a las actividades que realizan, la institución en general o hacia aquellas personas que generan el estado de agotamiento emocional o Burnout, luego de generar espacios individuales y grupales surge una sustancial mejoría en los docentes enfocada a la adquisición de recursos emocionales y estrategias psicológicas para afrontar las circunstancias negativas, ubicándose en nivel medio en 39.39% y el alto en 21.21%.

La realización personal es un complemento importante de los desafíos presentes dentro del campo laboral, sin embargo, se evidencio durante el diagnóstico que únicamente el 24,24% de la población investigada tenía sentimientos enfocados a su realización personal dentro de la institución educativa y de las funciones que se encontraban cumpliendo; las actividades planificadas de acuerdo a las características encontradas, permitió que al finalizar la aplicación del plan de intervención el 45,45% de los docentes tengan una visión más optimista de su realización personal asociada a su profesión.

Después de la ejecución del plan de intervención aplicamos nuevamente la encuesta de clima laboral basada en dimensiones, esto con la finalidad de evidenciar si aquellos aspectos débiles durante la fase de diagnóstico presentan alguna mejoría. Efectivamente los niveles de motivación en los docentes aumentaron considerablemente, porque al intervenir con procesos de capacitación a directivos y docentes, proponer mejoras a corto y mediano plazo la comunicación de los miembros de la institución empezó a ser más asertiva, por lo tanto, el resultado son colaboradores más comprometidos con las actividades curriculares y extracurriculares y sentido de pertenencia en relación a la Unidad Educativa.

## Conclusiones

Se puede concluir que el plan de intervención para mitigar el Síndrome de Burnout para docentes aplicado en la Unidad Educativa de la ciudad de Quito permitió disminuir el agotamiento emocional, despersonalizado y la falta de motivación del personal aplicando técnicas psicológicas, artísticas, de relajación, sociales, corporales, orientales y herramientas básicas avanzadas para poder lograr los objetivos planteados. Los docentes se han vuelto resilientes y empáticos manteniendo un buen ambiente laboral, disminuyendo los niveles de estrés después de aplicar diferentes actividades que fomentan y desarrollan el equilibrio personal y psicoemocional. Gracias al trabajo colaborativo y la motivación del personal se obtuvo una mejora laboral y una mayor eficiencia y asertividad en la labor docente.

Al aplicar el plan de intervención se logró subir la motivación de realización personal de un 24,24% de los docentes a un 45,45% de los docentes tengan una visión más optimista de su realización personal asociada a su profesión, es decir disminuyó sustancialmente la sintomatología tanto física como emocional que conlleva el Síndrome de Burnout.

## Referencias Bibliográficas

- Bosque M. (2008) *Quemados. El Síndrome del Burnout. Qué es y cómo superarlo. España: Paidós Ibérica.*
- Brito Laredo, J. (2018). Calidad educativa en las instituciones de educación superior. Evaluación del Síndrome de Burnout en los profesores. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 516-534.
- Clark, D.M. (1989). *Cognitive behaviour therapy for psychiatric problems: A practical guide* Oxford University Press.
- Faraci, P. (2018). Testing for the dimensionality of the MASLACH Burnout inventory (MBI) on a sample of high school teachers. *Clinical Neuropsychiatry: Journal of Treatment Evaluation*, 15(1), 50-59.
- Gantiva, C., Jaimes, S., Villa, M., (2010). *Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y bachillerato. Revista psicología desde el Caribe.* Universidad de San Buenaventura. Bogotá, Colombia.
- Maslach, C. Jackson, S. E, Leiter, M. P. Schaufeli, W. B. & Schwab, R. L. (1986).

- 
- Maslach Burnout inventory* (Vol. 21, pp. 3463-3464). Palo Alto, CA: Consulting psychologist's press.
- Rodríguez, D., (2012). *Síndrome de Burnout en profesionales sanitarios: prevalencia y determinantes situacionales cognitivos*. Tesis. Universidad de Coruña. España.
- Rodríguez Ramírez, J. A. Guevara Araiza, A. & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de Burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45- 67.
- Saborío Morales, L. & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.
- Wolman, B. (1989) *Dictionary of Behavioral Science*. Academic Press, Inc, San Diego.