

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

Nivel de presencia de Síndrome de Burnout en docentes de dos instituciones educativas del sector público en la ciudad de Pasto durante el periodo 2025 – 2026.

Eimy Yulieth Chingue Champutis, María José Jojoa Naspiran y Leidy Alejandra Muñoz Eraso

Programa de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Universidad CESMAG

Nota del autor

El presente Trabajo de Grado tiene como propósito cumplir el requisito exigido para optar al título de pregrado como Psicólogas en la Universidad CESMAG. La correspondencia referente a este trabajo debe dirigirse al Programa de Psicología de la Universidad CESMAG. Correo electrónico: psicologia@unicesmag.edu.co

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

Nivel de presencia de Síndrome de Burnout en docentes de dos instituciones educativas del sector público en la ciudad de Pasto durante el periodo 2025 – 2026.

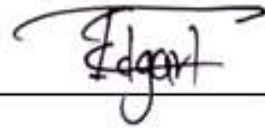
Eimy Yulieth Chingue Champutis, María José Jojoa Naspiran y Leidy Alejandra Muñoz Eraso

Programa de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Universidad CESMAG

Asesora: Mg. Yenny Lorena Jaramillo Zambrano

30 de julio de 2026

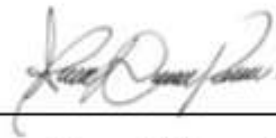
NOTA DE ACEPTACIÓN



Firma presidente del Jurado



Firma del Jurado



Firma del Jurado

San Juan de Pasto, julio de 2026.

Nota de exclusión

“El pensamiento que se expresa en esta obra es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete la ideología de la Universidad CESMAG”.

Dedicatoria

Dedico este trabajo, con todo mi corazón, a Dios, quien ha sido mi guía constante y mi luz en los momentos más oscuros. Gracias por darme la fortaleza para levantarme cada vez que sentí que no podía más, la sabiduría para tomar las decisiones correctas y por no soltarme la mano en los días difíciles, convirtiendo mis dudas en certezas y mi cansancio en perseverancia.

A mis padres, las palabras nunca serán suficientes para expresar todo lo que significan para mí. Gracias por creer en mí, por acompañarme en cada paso, por sus sacrificios silenciosos, sus palabras de aliento y su amor incondicional. Gracias por los consejos, valores y principios que me han inculcado, y por enseñarme con su ejemplo que con esfuerzo y constancia todo es posible. Este logro no es solo mío, es también el fruto de su entrega y su amor; sin ustedes, nada de esto habría sido posible.

Y a todas esas personas maravillosas que la vida puso en mi camino durante esta etapa, con quienes compartí risas, desvelos, alegrías y momentos que quedarán grabados para siempre en mi memoria: gracias por hacer este recorrido más ligero y por convertirse en una parte importante de esta historia. A quienes hoy siguen a mi lado celebrando este logro, y a quienes, aunque ya no están físicamente presentes, dejaron una huella imborrable en mi vida y me acompañan siempre en el recuerdo: este triunfo también lleva un poco de cada uno de ustedes.

Eimy Yulieth Chingue Champutis

Dedicatoria

Agradezco infinitamente a Dios y a la Virgen María por ser mi guía y acompañarme en cada etapa de este proceso, por levantarme en cada caída y por regalarme la valentía necesaria en los momentos en que pensé rendirme.

A mi Papi, mi Mami y mi compañera de vida Sarith, esto es de ustedes. Gracias por su amor y apoyo incondicional, por darme siempre una palabra de aliento y por hacer posible que hoy llegue a esta meta. Cada uno de sus sacrificios y palabras me permitió lograrlo.

A mis fieles acompañantes, Copito y Chelo, por estar a mi lado en cada desvelada y en cada lágrima de este camino. Estaré siempre agradecida por su amor incondicional.

A cada persona que oró por mí, encendió una vela y creyó en mí para salir adelante, gracias de todo corazón. Nada de esto habría sido posible sin ustedes. Son pieza fundamental de la persona que soy hoy. ¡Infinitas gracias!

María José Jojoa Naspiran

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

Dedicatoria

Durante este proceso académico construimos juntas nuestro trabajo de grado, pero también aprendí, en el camino, a conocerme a mí misma. Por eso, le debo un agradecimiento a la vida por permitirme explorar, indagar y encontrarme con las personas que se presentaron en mi camino.

Principalmente a mi padre, quien nunca dudó de mis capacidades y me enseñó que siempre tendré un lugar al cual volver, incluso en medio de la adversidad, esa que a veces trae consigo un sinsentido existencial. Me enseñaste que toda decisión conlleva una acción y que todo esfuerzo tiene un propósito. Por ello, y por mucho más, buscaré honrarte de todas las formas posibles.

A mi madre y a Ares, en cuyo regazo aprendí que la vida debe estar guiada por un amor valiente: uno que se entrega por completo para alcanzar sus propias metas, sabiendo que la presencia no es condicional y que la lealtad jamás debería implicar destrucción.

A mi hermano, mi ejemplo de vida. Juntos hemos caminado uno al lado del otro, demostrando que el miedo, lejos de detenernos, es la fuerza que nos impulsa a ser mejores cada día y a levantarnos incluso cuando no vemos salida.

A mis amigas, de quienes aprendí el valor de la independencia, el sacrificio, y que ningún sueño es imposible cuando están dispuestas a sostenerlo contigo.

A mis mentores, quienes formaron mi camino académico, profesional y personal. Me enseñaron que toda meta debe perseguirse hasta el final, pero que cuando algo deja de ser viable, siempre existe un sinfín de posibilidades para replantear una decisión. Me enseñaron también que primero debo conocerme a mí misma para poder ayudar a los demás, y que la dimensión espiritual puede ser la que nos levante frente a la adversidad.

A mis abuelos, tíos y tías, quienes me enseñaron el valor de Dios, la importancia de la familia y la búsqueda constante de ayudar a los demás. De ustedes aprendí que el dinero pierde sentido sin humanidad de por medio. Gracias por darme la fortaleza de ser una mujer capaz de romper lo establecido, de alejarme de aquello que no me nutre y de reinventar mi propio camino cuantas veces sea necesario.

A ellos, el mérito y mi eterna gratitud.

Leidy Alejandra Muñoz Eraso

Tabla de contenido

Resumen	18
Abstract	19
Introducción	20
Objeto o tema de investigación	22
Campo de aplicación	22
Línea de investigación	22
Planteamiento del problema	22
Descripción del Problema	22
Formulación del problema	25
Justificación	26
Objetivos	28
Objetivo General	28
Objetivos Específicos	28
Marco de referencia	29
Marco de antecedentes	29
Internacional	29
Nacional	32
Regional	36
Marco contextual	38
Institución Educativa Municipal San Juan Bosco	38
Institución Educativa Municipal Técnico Industrial	40
Marco teórico conceptual	42
Síndrome de burnout	42
Síndrome de Burnout o Desgaste Ocupacional	42

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES	9
Modelos teóricos	43
El Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll y Freedy	43
Modelo de Competencia Social de Harrison	44
Modelo de Pines	44
El Modelo Procesual de Leiter	45
Dimensiones del Síndrome de Burnout	45
Agotamiento	45
Despersonalización	45
Satisfacción (Insatisfacción al Logro)	46
Factores que determinan la presencia del Síndrome de Burnout	46
Estrategias de prevención e intervención	46
Estrategias individuales	47
Técnicas fisiológicas	47
Técnicas de comportamiento	47
Técnicas cognitivas	47
Estrategias de intervención social	47
Síndrome de burnout en docentes	48
Impacto del burnout en el desempeño de docentes	48
Marco Legal	49
Ley 2460 del 2025	49
Ley 1562 del 2012	49
Resolución 1166 del 2018	49
Resolución 2646 de 2008	49
Resolución 2764 de 2022	50
Metodología	51

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES	10
Enfoque	51
Método	51
Tipo de estudio	52
Diseño	52
Población y Muestra	53
Criterios de inclusión y exclusión	54
Criterios de inclusión	54
Criterios de exclusión	54
Matriz de operacionalización de variables	55
Técnicas e instrumentos de recolección de información	58
Plan de Análisis de Datos	60
Cronograma	61
Presupuesto	62
Lineamientos éticos y bioéticos	63
Resultados de la investigación	64
Descripción general del método de análisis	64
Procesamiento de la información	66
Resultados escala de desgaste ocupacional	66
Asociación de principales variables sociodemográficas y síndrome de burnout	81
Características sociodemográficas de la población docente	85
Discusión	124
Conclusiones	134
Recomendaciones	137
Referencias	140
Apéndices	147

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización	55
Tabla 2. Cronograma	61
Tabla 3. Presupuesto	62
Tabla 4. Clasificación de la población docente según el nivel de presencia de Síndrome de burnout, diagnóstico modelo Leiter	66
Tabla 5. Clasificación de la población docente según el nivel de agotamiento emocional	67
Tabla 6. Clasificación de la población docente según el nivel de despersonalización	68
Tabla 7. Clasificación de la población docente según el nivel de insatisfacción de logro	69
Tabla 8. Clasificación de la población docente según el nivel de sueño	71
Tabla 9. Clasificación de la población docente según el nivel psicosexual	72
Tabla 10. Clasificación de la población docente según el nivel de gastrointestinales	73
Tabla 11. Clasificación de la población docente según psiconeuróticos	74
Tabla 12. Clasificación de la población docente según el dolor	75
Tabla 13. Clasificación de la población docente según el indicador de ansiedad	76
Tabla 14. Clasificación de la población docente según el nivel del indicador de depresión	77
Tabla 15. Clasificación de la población docente según el total psicosomático	78
Tabla 16. Prevalencia de los síntomas psicosomáticos en los docentes de la ciudad de Pasto	79
Tabla 17. Distribución de la población docente según sexo	81
Tabla 18. Asociación entre sexo y síndrome de burnout	81
Tabla 19. Asociación entre edad y síndrome de burnout	83
Tabla 20. Distribución de la población docente según el estado civil	84
Tabla 21. Asociación entre estado civil y síndrome de burnout	84
Tabla 22. Distribución de la población docente según el tiempo que lleva con su pareja	86
Tabla 23. Distribución de la población docente según su escolaridad	87
Tabla 24. Distribución de la población docente según la carrera que estudio	88
Tabla 25. Distribución de la población docente según la variable “tienes hijos”	90
Tabla 26. Distribución de la población docente según el número de hijos	90
Tabla 27. Distribución de la población docente según el tipo de puesto que ocupa	91
Tabla 28. Distribución de la población docente según el tipo de trabajo que desempeña	92

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

Tabla 29. Distribución de la población docente según contacto que mantiene con los usuarios	93
Tabla 30. Distribución de la población docente según la cantidad de trabajos	93
Tabla 31. Distribución de la población docente según las actividades realizadas en el día	94
Tabla 32. Distribución de la población docente según el número de horas de trabajo al día	96
Tabla 33. Distribución de la población docente según la antigüedad en el trabajo	96
Tabla 34. Distribución de la población docente según los años de vida que ha trabajado	97
Tabla 35. Distribución de la población docente según cuántos trabajos ha tenido	99
Tabla 36. Distribución de la población docente según el número de ascensos que ha tenido en su vida	100
Tabla 37. Distribución de la población docente según ingreso mensual aproximado	101
Tabla 38. Distribución de la población docente según el tipo de organización en la que labora	102
Tabla 39. Distribución de la población docente según el tipo de contrato	103
Tabla 40. Distribución de la población docente según si tiene personas a su cargo	104
Tabla 41. Distribución de la población docente según número de personas que tiene a su cargo	105
Tabla 42. Distribución de la población docente según si toma algún medicamento de forma frecuente	106
Tabla 43. Distribución de la población docente según ¿Qué medicamento toma?	107
Tabla 44. Distribución de la población docente según la finalidad del uso de medicamentos	109
Tabla 45. Distribución de la población docente según cuanto tiempo tiene de tomar el medicamento	110
Tabla 46. Distribución de la población docente según si ¿ha tenido algún accidente?	111
Tabla 47. Distribución de la población docente según el tipo de accidente	112
Tabla 48. Distribución de la población docente según si ha tenido alguna intervención quirúrgica	113
Tabla 49. Distribución de la población docente según el tipo de intervención quirúrgica que ha tenido	114
Tabla 50. Distribución de la población docente según si fuma o no	116
Tabla 51. Distribución de la población docente según ¿cuántos cigarrillos fuma al día?	117

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

Tabla 52. Distribución de la población docente según la frecuencia de consumo de bebidas alcohólicas	118
Tabla 53. Distribución de la población docente según frecuencia de consumo de drogas	119
Tabla 54. Distribución de la población docente según horas las libres a la semana	120
Tabla 55. Distribución de la población docente según si realiza ejercicio físico	121
Tabla 56. Distribución de la población docente según las horas de ejercicio a la semana	122

Índice de figuras

Figura 1. Ubicación geográfica de la Institución Educativa Municipal San Juan Bosco	38
Figura 2. Ubicación geográfica de la Institución Educativa Municipal Técnico Industrial (ITSIM)	40
Figura 3. Distribución porcentual de la población docente según el nivel de presencia de Síndrome de burnout a partir del diagnóstico modelo Leiter	67
Figura 4. Distribución porcentual de la población docente según el nivel de agotamiento emocional	68
Figura 5. Distribución porcentual de la población docente según el nivel de despersonalización	69
Figura 6. Distribución porcentual de la población docente según el nivel de insatisfacción de logro	70
Figura 7. Distribución porcentual de la población docente según el nivel de sueño	71
Figura 8. Distribución porcentual de la población docente según el nivel psicosexual	72
Figura 9. Distribución porcentual de la población docente según el nivel de gastrointestinales	73
Figura 10. Distribución porcentual de la población docente según el nivel de psiconeuróticos	74
Figura 11. Distribución porcentual de la población docente según el dolor	75
Figura 12. Distribución porcentual de la población docente según el nivel del indicador de ansiedad	76
Figura 13. Distribución porcentual de la población docente según el nivel del indicador de depresión	78
Figura 14. Distribución porcentual de la población docente según el total psicossomático	79
Figura 15. Distribución porcentual de la población docente según la prevalencia de los síntomas psicossomáticos	80
Figura 16. Distribución porcentual de la asociación entre sexo y síndrome de burnout	82
Figura 17. Distribución porcentual de la asociación entre edad y síndrome de burnout	83
Figura 18. Distribución porcentual de la asociación entre estado civil y síndrome de burnout	85
Figura 19. Distribución porcentual de la población docente según el tiempo que lleva con su pareja	86
Figura 20. Distribución porcentual de la población docente según su escolaridad	87
Figura 21. Distribución porcentual de la población docente según la variable “tienes hijos”	90

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES	15
Figura 22. Distribución porcentual de la población docente según el número de hijos	91
Figura 23. Distribución porcentual de la población docente según el puesto que ocupa	92
Figura 24. Distribución porcentual de la población docente según el tipo de trabajo que desempeña	92
Figura 25. Distribución porcentual de la población docente según contacto que mantiene con los usuarios	93
Figura 26. Distribución porcentual de la población docente según la cantidad de trabajos	94
Figura 27. Distribución porcentual de la población docente según las actividades realizadas en el día	95
Figura 28. Distribución porcentual de la población docente según el número de horas de trabajo al día	96
Figura 29. Distribución porcentual de la población docente según la antigüedad en el trabajo	97
Figura 30. Distribución porcentual de la población docente según los años de vida que ha trabajado	98
Figura 31. Distribución porcentual de la población docente según cuántos trabajos ha tenido	99
Figura 32. Distribución porcentual de la población docente según el número de ascensos que ha tenido en su vida	100
Figura 33. Distribución porcentual de la población docente según el ingreso mensual aproximado	101
Figura 34. Distribución porcentual de la población docente según el tipo de organización en la que labora	102
Figura 35. Distribución porcentual de la población docente según el tipo de contrato	103
Figura 36. Distribución porcentual de la población docente según si tiene personas a su cargo	104
Figura 37. Distribución porcentual de la población docente según número de personas que tiene a su cargo	105
Figura 38. Distribución porcentual de la población docente si toma algún medicamento de forma frecuente	106
Figura 39. Distribución porcentual de la población docente según ¿Qué medicamento toma?	108
Figura 40. Distribución porcentual de la población docente según cuanto tiempo tiene de tomar el medicamento	111

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

Figura 41. Distribución porcentual de la población docente según si ¿ha tenido algún accidente?	112
Figura 42. Distribución porcentual de la población docente según el tipo de accidente	113
Figura 43. Distribución porcentual de la población docente según si ha tenido alguna intervención quirúrgica	114
Figura 44. Distribución porcentual de la población docente según si fuma o no	116
Figura 45. Distribución porcentual de la población docente según ¿cuántos cigarrillos fuma al día?	117
Figura 46. Distribución porcentual de la población docente según la frecuencia de consumo de bebidas alcohólicas	118
Figura 47. Distribución porcentual de la población según frecuencia de consumo de drogas	119
Figura 48. Distribución porcentual de la población docente según horas libres a la semana	120
Figura 49. Distribución porcentual de la población docente según si realiza ejercicio físico	121
Figura 50. Distribución porcentual de la población docente según las horas de ejercicio a la semana	122

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES**Índice de apéndices**

Apéndice 1. Carta Solicitud I.E.M. San Juan Bosco	147
Apéndice 2. Carta Solicitud actualizada I.E.M. San Juan Bosco	148
Apéndice 3. Carta aprobada por la I.E.M. San Juan Bosco	149
Apéndice 4. Carta Solicitud ITSIM	150
Apéndice 5. Carta Aprobada ITSIM	151
Apéndice 6. Verificación de la disponibilidad de la Escala EDO	153
Apéndice 7. Cuestionario Escala EDO	154
Apéndice 8. Hoja de respuestas escala EDO	160
Apéndice 9. Consentimiento Informado	162

Resumen

La escasez de evidencia regional actualizada sobre el síndrome de burnout en docentes del sector público de Pasto justificó este estudio, dado que, la docencia implica alta exigencia emocional, administrativa y pedagógica. El objetivo principal fue establecer el nivel de presencia del síndrome de burnout en docentes de dos instituciones educativas del sector público en la ciudad de Pasto durante el periodo 2025–2026, empleando un diseño cuantitativo descriptivo de corte transversal con una muestra no probabilística por conveniencia de 137 docentes, a quienes se aplicó la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO), que mide agotamiento emocional, despersonalización e insatisfacción del logro, síntomas psicosomáticos y variables sociodemográficas.

Se encontró que 43,78% de los docentes se ubicó en fases críticas del síndrome de burnout. El agotamiento emocional fue la dimensión más comprometida con el 53,99%, seguido de la despersonalización con 28,45 % e insatisfacción del logro menos afectada con “abajo del término medio” en 72,99%. Los síntomas psicosomáticos más prevalentes fueron ansiedad (40,14%), alteraciones del sueño (36,49%) y depresión (31,38%), con mayor afectación en mujeres docentes de 40 a 49 años y quienes refieren no tener pareja.

Estos resultados evidencian que el burnout ya compromete la salud del profesorado pastense, lo que exige respuesta institucional mediante programas de bienestar y la incorporación del síndrome en los sistemas de vigilancia epidemiológica del sector educativo, las variables sociodemográficas permiten identificar poblaciones con mayor vulnerabilidad y orientar acciones, pero no determinan de manera absoluta quién desarrollará el síndrome. Por ello, las intervenciones deben centrarse en la prevención, el fortalecimiento de factores protectores y la actuación oportuna antes de que el desgaste alcance fases críticas.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Agotamiento emocional, Despersonalización, Insatisfacción de logro, Docentes.

Abstract

The lack of up-to-date regional evidence on burnout syndrome among public-sector teachers in Pasto justified this study, given that teaching involves high emotional, administrative, and pedagogical demands. The main objective was to determine the prevalence of burnout syndrome among teachers at two public-sector educational institutions in the city of Pasto during the 2025–2026 period, using a descriptive quantitative cross-sectional design with a non-probabilistic convenience sample of 137 teachers, who were administered the “Escala de desgaste ocupacional (EDO)”, which measures emotional exhaustion, depersonalization, and feelings of ineffectiveness, psychosomatic symptoms, and sociodemographic variables.

It was found that 43.78% of teachers were in critical stages of burnout syndrome. Emotional exhaustion was the most affected dimension at 53.99%, followed by depersonalization at 28.45%, while achievement dissatisfaction was the least affected, with 72.99% falling “below the midpoint.” The most prevalent psychosomatic symptoms were anxiety (40.14%), sleep disturbances (36.49%), and depression (31.38%), with the highest prevalence among female teachers aged 40 to 49 and those who reported not having a partner.

These results demonstrate that burnout is already compromising the health of teachers in Pasto, which requires an institutional response through wellness programs and the incorporation of the syndrome into the education sector’s epidemiological surveillance systems. Sociodemographic variables allow for the identification of populations with greater vulnerability and the targeting of interventions, but they do not definitively determine who will develop the syndrome. Therefore, interventions must focus on prevention, strengthening protective factors, and timely action before burnout reaches critical stages.

Keywords: Burnout Syndrome, Emotional Exhaustion, Depersonalization, Achievement Dissatisfaction, Teachers.

Introducción

El Síndrome de Burnout para los autores Gil-Monte (2005) Fernández (2017) Arias et al. (2013) se ha consolidado como una problemática sociolaboral y de salud pública a nivel global, generada por las constantes transformaciones significativas del mundo laboral que exigen un constante desajuste entre los requisitos del puesto y las capacidades de rendimiento del individuo. En coherencia con lo anterior, Rodríguez et al. (2017) y Botero (2012) plantean que la docencia es considerada una de las profesiones con mayor riesgo de desarrollar este síndrome, caracterizado por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo y las personas con las que se relaciona el colaborador. Como consecuencia de lo anterior, se encuentra que este síndrome afecta la salud mental y física del docente con síntomas como insomnio, dolor musculoesquelético y síntomas depresivos, que a su vez puede repercutir negativamente en la calidad educativa y el bienestar de los estudiantes a su cargo (Salvagioni et al., 2017).

A pesar de la relevancia de esta problemática, en el contexto específico de la ciudad de Pasto, la revisión de antecedentes evidencia una producción investigativa escasa y desactualizada en relación con la población docente. No obstante, en otros sectores como el de la salud y el ámbito administrativo se registra una mayor cantidad de estudios. Esta situación pone de manifiesto la existencia de un vacío de conocimiento a nivel regional respecto al docente.

En este sentido, la presente investigación tuvo como propósito contribuir a la reducción de dicho vacío aportando evidencia actualizada y pertinente para el contexto local. Para ello, fue de utilidad el diseño metodológico no experimental de corte transversal, de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo y método empírico analítico. Seguidamente, para la recolección de información se aplicó la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) de Uribe (2010), que es considerada una herramienta estandarizada y confiable que permitió medir las dimensiones del burnout y obtener datos precisos y válidos para el análisis, lo que garantizó la viabilidad del estudio y la solidez de sus resultados a través del modelo Leiter. Por último, la investigación se enmarcó en la línea de Psicología del Trabajo en las Organizaciones y tuvo como objetivo general establecer el nivel de presencia de Síndrome de Burnout en docentes de dos instituciones educativas del sector público en la ciudad de Pasto durante el periodo 2025 – 2026.

Finalmente, la importancia de esta investigación radicó en su potencial aporte para generar información novedosa y actualizada sobre la magnitud del fenómeno en la región; resaltando que obtener estos datos podría ser pertinente para que las instituciones puedan generar

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

un trabajo interventivo, debido a que la docencia se ha identificado como una profesión con alto riesgo de desarrollar síndrome de burnout destacando que hay puntos críticos en los niveles psicosomáticos que deben ser atendidos para que se potencie el bienestar docente.

Objeto o tema de investigación

Nivel de presencia de Síndrome de Burnout en docentes de dos instituciones educativas del sector público en la ciudad de Pasto durante el periodo 2025 – 2026.

Campo de aplicación

La presente investigación se realizará desde el campo de psicología organizacional, la cual se reconoce como ciencia encargada de estudiar la conducta, el comportamiento y las experiencias del ser humano en un contexto laboral; su enfoque va dirigido a mejorar los niveles de desarrollo personal y empresarial a partir del estudio de la conducta del ser humano como de sus experiencias laborales para la resolución de problemas (Valero, 2019). En este sentido, el campo de aplicación permitirá comprender el síndrome de burnout y las dinámicas que se desarrollan dentro del contexto laboral; reconociendo que en su interior se presentan estructuras organizacionales que pueden generar un gran impacto en las funciones de los docentes, por ello es de gran relevancia, establecer el nivel de presencia de Síndrome de Burnout en docentes de dos instituciones educativas del sector público en la ciudad de Pasto durante el periodo 2025 – 2026.

Línea de investigación

Esta investigación se guiará a partir de la línea de investigación Psicología del Trabajo en las Organizaciones, que según el Grupo Perspectivas Psicológicas (2018) se enfoca en “comprender el comportamiento del ser humano y sus experiencias en el contexto de trabajo y organización desde una perspectiva objetiva, subjetiva individual, grupal y organizacional, en escenarios actuales de trabajo” (p.21). Por ende, la presente línea de investigación permite dar importancia a la subjetividad del trabajador en el mundo de las organizaciones y del trabajo, reconociéndose como una actividad humana al igual que un fenómeno psicosocial (Grupo Perspectivas Psicológicas, 2018).

Planteamiento del problema**Descripción del Problema**

En la actualidad Gil-Monte (2005) afirma que el mundo laboral ha experimentado una transformación significativa en las últimas décadas en el contexto sociocultural, generando nuevas exigencias de trabajo y desajuste entre los requisitos del puesto de trabajo en las organizaciones y las posibilidades de rendimiento de cada sujeto. Esta situación ha originado la aparición de nuevos riesgos denominados psicosociales, entre ellos el síndrome de burnout, cuya

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

prevalencia se ha ido incrementando y constituyendo como un problema social y de salud pública, que conlleva un gran coste económico y social.

Por lo tanto, para los autores Rodríguez et al. (2017) y Botero (2012) la docencia se considera como una de las profesiones con mayor riesgo de desarrollar el síndrome de burnout, el cual es caracterizado por una experiencia compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo y las personas con las cuales se relaciona el trabajador. Debido a que no sólo se ve afectada su persona sino también todo el grupo de estudiantes a su cargo, convirtiéndose en un efecto dañino retroalimentador y en una gran problemática (Romero, 2019). Desde esta perspectiva, es importante señalar que el rol como docente abarca multiplicidad de tareas que van desde la interacción con alumnos y compañeros hasta la participación en funciones administrativas, lo cual implica que la aparición del síndrome sea más frecuente en las profesiones referentes a educación, debido a su alta demanda de interacción (Rodríguez et al., 2017; Botero, 2012).

Teniendo en cuenta lo anterior, en Colombia el Ministerio de Educación, a través del Decreto 1278 de 2002, establece en su artículo 4 algunas de las exigencias y responsabilidades de los docentes, que incluyen procesos sistemáticos de enseñanza-aprendizaje, desarrollo de diagnósticos, planificación, ejecución, evaluación y desarrollo de actividades extracurriculares no lectivas, formativas, culturales y deportivas. En este marco, el contexto educativo se encuentra con mayor exposición a factores de orden psicológico o social que abarcan situaciones de tipo laboral, familiar o personal, que inciden en la aparición y/o mantenimiento de condiciones que afectan la salud mental del docente, convirtiéndose en una de las profesiones más exigentes, sometida a una serie de presiones internas y externas que afectan su salud en el área laboral (Fernández, 2017; Arias et al., 2013).

De esta manera, es pertinente tener en consideración la investigación de Salvagioni et al. (2017) sobre las “consecuencias físicas, psicológicas y ocupacionales del síndrome de burnout a partir de una revisión sistemática de estudios prospectivos”. En la que identificaron que el burnout genera consecuencias físicas como la diabetes tipo 2, enfermedad coronaria, trastorno cardiovascular, dolor musculoesquelético, entre otros. En cuanto a los principales efectos psicológicos se reconocen el insomnio, síntomas depresivos, uso de psicofármacos y antidepresivos y, por último, como consecuencias profesionales la insatisfacción laboral y el ausentismo. Por ende, los impactos individuales y sociales del burnout resaltan la necesidad de la

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

identificación temprana de esta condición de salud en el entorno laboral. En palabras de Ferrel (2010) la persona se encierra en un mundo donde el trabajo lo es todo y no existe cabida para nada más, las personas al no controlar su parte emocional pueden producir una somatización de síntomas o en el peor de los casos el síndrome de burnout.

Por lo anterior, Rodríguez et al. (2017) y Gonzáles y Subaldo (2015) consideran que la docencia demanda habilidades y compromisos que requieren la exigencia de ser un modelo a seguir y una autoridad, utilizando el tiempo y energía que debería estar destinado para el descanso y recreación de sí mismo en el desarrollo de sus funciones laborales. Por ello, la función docente supone un gran reto y presenta una dificultad importante en la sociedad actual, llena de grandes cambios y nuevas situaciones que el profesorado debe solventar diariamente, lo que representa incertidumbre en su trabajo diario.

En este contexto al abordar esta problemática a nivel internacional, nacional y regional, se encuentra que, de acuerdo con lo expuesto, uno de los informes más recientes de la empresa estadounidense global de análisis y asesoría Gallup desarrollado por Wigert y Agrawal (2018) evidenció que los empleados con tendencia a experimentar burnout tienen 2.6 veces más probabilidades de buscar activamente otro empleo y un 63 % más de ausentarse por incapacidad. Estos factores generan sobrecostos para las empresas por rotación de personal y ausentismo laboral. Aunque estos hallazgos se plantean en el ámbito empresarial, resultan pertinentes para el contexto educativo, ya que las instituciones educativas municipales se configuran como organizaciones formales que administran recursos humanos y financieros y cumplen múltiples funciones directivas, docentes y administrativas (Parés, 2010). En este sentido, al contar con una planta docente vinculada laboralmente, las instituciones educativas municipales posiblemente podrían verse afectadas por el burnout, impactando en su funcionamiento institucional y la calidad del servicio educativo.

Asimismo, esta situación se refleja a nivel nacional, donde se han presentado investigaciones como la de Villarreal (2023) en la que los niveles de Burnout en docentes se encuentran alrededor del 70%, entre leve y extremo. Seguidamente, a nivel local, de manera específica en la ciudad de Pasto se encuentran dos investigaciones que abordan puntualmente el síndrome de burnout en docentes de educación media; una de ellas es la de Forero et al. (2017) titulada “Prevalencia de síndrome de Burnout en docentes del Instituto INEC Pasto”, la cual presenta una prevalencia 0% indicando que el problema no existe, pero están latentes factores

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

que indican el inicio de la misma dentro de la institución como los bajos niveles de realización personal, lo que permite reconocer la necesidad de establecer el nivel de presencia del síndrome de burnout en otras poblaciones de docentes en la actualidad, ya que los autores manifiestan que aunque no esté en niveles altos, no significa que no se presente en otros grupos y un ejemplo de ello, es la investigación de Enríquez y Garzón (2012) denominada “El burnout en la práctica pedagógica del docente de San Juan de Pasto” en la que evidencia que los docentes de una institución vinculada a CONACED se ubican en un nivel de burnout medio con un 32,38%.

En este sentido, se reconoce que en la ciudad de Pasto existe una escasa producción investigativa respecto al síndrome de burnout en docentes de educación media, lo que genera la necesidad de suplir un vacío de conocimiento aún pendiente y el identificar una problemática relevante en el contexto laboral educativo, generando a su vez conocimiento actualizado y la comprensión del síndrome de burnout.

Formulación del problema

¿Cuál es nivel de presencia de Síndrome de Burnout en docentes de dos instituciones educativas del sector público en la ciudad de Pasto durante el periodo 2025 – 2026?

Justificación

Es necesario investigar el síndrome de burnout porque afecta directamente la salud mental de los trabajadores, en particular de los docentes, quienes se encuentran expuestos a factores psicológicos y sociales relacionados con el entorno laboral, familiar y personal. Estas condiciones inciden en el mantenimiento de problemáticas que afectan su bienestar y rendimiento profesional, impactando a su vez, en los estudiantes bajo su cuidado, generando un efecto retroalimentador que puede deteriorar la calidad educativa.

Cabe resaltar, que el síndrome de burnout ha sido estudiado a nivel internacional y nacional. Sin embargo, la revisión de la literatura evidencia que en el contexto regional de Pasto los estudios en docentes de educación primaria y secundaria son escasos y desactualizados. Por lo tanto, esta investigación aporta información novedosa y actualizada sobre la magnitud del fenómeno en la región.

En este sentido, la finalidad de esta investigación radica en establecer el nivel de presencia de Síndrome de Burnout en docentes de dos instituciones educativas de sector público en la ciudad de Pasto durante el periodo 2025 – 2026, mediante la aplicación de la Escala de Desgaste Ocupacional EDO de Uribe (2010), lo cual permite reconocerlo a través de sus dimensiones y con un plan de análisis de datos tanto válidos como confiables respecto a su medición e interpretación, lo que contribuye a la viabilidad del estudio al tratarse de una herramienta accesible y adecuada para evaluar el fenómeno en las condiciones específicas del contexto educativo regional.

Del mismo modo, se resalta que el aporte social del estudio es contribuir a la identificación y reflexión de las condiciones laborales de los docentes, dependiendo de los resultados que se obtengan en el proceso investigativo, permitiendo a la institución implementar o no, acciones de intervención dirigidas no solo a los docentes, sino también al entorno educativo en general. Por lo tanto, esta investigación podría impactar de manera positiva en la comunidad académica, en las familias y en los estudiantes dado que podría servir como base para que las instituciones educativas diseñen desde la promoción o prevención acciones enfocadas en fortalecer la salud mental y propiciar ambientes de trabajo saludables para mejorar la calidad de vida del docente.

De tal forma el aporte a la línea investigativa del trabajo y las organizaciones se centra en la articulación con la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones al abordar el síndrome de

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

burnout como un fenómeno psicosocial que afecta el desempeño laboral y el bienestar humano. Con ello, no solo se contribuye a la producción de conocimiento descriptivo y científico en este campo. Si no que también este estudio aporta datos concretos para la toma de decisiones en el ámbito laboral - educativo.

Objetivos**Objetivo General**

Establecer el nivel de presencia de Síndrome de Burnout en docentes de dos instituciones educativas del sector público en la ciudad de Pasto durante el periodo 2025 – 2026.

Objetivos Específicos

Identificar el agotamiento emocional en docentes de dos instituciones educativas del sector público en la ciudad de Pasto durante el periodo 2025 – 2026.

Medir la despersonalización en docentes de dos instituciones educativas del sector público en la ciudad de Pasto durante el periodo 2025 – 2026.

Analizar la insatisfacción del logro en docentes de dos instituciones educativas del sector público en la ciudad de Pasto durante el periodo 2025 – 2026.

Establecer la prevalencia de los síntomas psicosomáticos en docentes de dos instituciones educativas del sector público en la ciudad de Pasto durante el periodo 2025 – 2026.

Marco de referencia

Marco de antecedentes

Para esta investigación se tuvieron en cuenta diferentes estudios realizados sobre el síndrome de burnout a nivel internacional, nacional y regional, los cuales aportan al desarrollo de la presente investigación.

Internacional

Almeida Freire et al. (2015) llevaron a cabo una investigación en Brasil en una zona urbana de Sobral-CE titulada “Síndrome de Burnout: un estudio con profesores”. Su objetivo se centró en analizar cómo los niveles del síndrome de burnout se manifiestan en profesores de escuelas municipales. El estudio fue de naturaleza exploratorio-descriptivo con un enfoque cuantitativo y se llevó a cabo durante los años 2008 y 2009. Además, utilizaron una población conformada por 1.081 profesores con una muestra de tipo no probabilístico intencional de 116 profesores de diez escuelas municipales de la zona urbana de Sobral-CE. Los instrumentos empleados para la recolección de datos fueron: uno construido por los investigadores que indaga en información sociodemográfica-funcional de los profesores y el cuestionario-modelo desarrollado por Maslach y Leiter.

Dentro de los resultados, los autores identificaron que la mayoría de estos profesionales se encuentran con niveles bajos de despersonalización y niveles medios tanto de agotamiento emocional como de realización profesional; reflejando el inicio del desarrollo del síndrome de burnout con un alto riesgo de manifestación en una parte de la población, resaltando que una pequeña parte de estos profesionales ya presentan el síndrome.

Por otra parte, el estudio reconoce que la variable con mayor influencia es el agotamiento emocional, indicando que los niveles más elevados de afectación se presentan en los sujetos del sexo masculino, jóvenes y trabajadores que su horario laboral se extiende a las 40 horas por semana; esto demuestra según los autores la existencia de una relación entre las dimensiones y factores sociodemográficos como edad, sexo, carga horaria de trabajo y grado de escolaridad.

En este sentido, la investigación genera aportes significativos, dado que se encuentra respaldada con datos que van más allá de ser un indicador. Siendo pertinente considerar la recomendación de los autores, enfocada en generar estudios que permitan el reconocimiento de esta patología.

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

Finalmente, esta investigación facilita un panorama de la situación de salud mental de estos profesionales, lo cual es una base para generar mayores debates sobre este tema, no solamente en el ámbito académico, sino principalmente, entre profesionales de educación y Psicología del Trabajo en las Organizaciones.

Loya Chávez (2020) realizó una investigación en el estado de Chihuahua, México denominada “Síndrome de burnout en docentes de educación básica de contexto rural”. Esta investigación tuvo como objetivo describir la frecuencia con la que se presenta el síndrome de burnout y los síntomas que manifiestan los docentes de educación básica del medio rural, la investigación se llevó a cabo bajo el paradigma positivista con un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo y un diseño no experimental-transversal. La muestra censal que seleccionaron corresponde a 24 docentes (2 de educación preescolar, 15 de primaria y 7 de educación secundaria) pertenecientes a dos comunidades rurales de los municipios de Belisario Domínguez y San Francisco Borja. La recolección de datos la realizaron durante el ciclo escolar 2018-2019 en el Estado de Chihuahua, para esta recolección emplearon la técnica de encuesta a través del cuestionario Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional (EDO) de Uribe (2010).

Dentro de los resultados que obtuvieron los investigadores indicaron que ninguno de los docentes encuestados presentó síndrome de burnout, sin embargo, más de la mitad de ellos está en riesgo de padecerlo y la dimensión que se encuentra más afectada es la de agotamiento emocional (58.33%), lo que significa cansancio por el trabajo. Además, algunos de los síntomas que más experimentan los docentes en riesgo de burnout son: mala calidad en el sueño, periodos de insomnio en la noche y golpes de sueño repentinos, problemas para alcanzar un orgasmo durante las relaciones sexuales, molestia al defecar, pérdida de sensibilidad, sensación de nudo en la garganta, dolores de espalda, cuello y articulaciones, así como angustia.

De esta manera, los autores brindan un panorama amplio sobre cómo se desenvuelven los docentes en el contexto educativo, en el cual destacan que el desequilibrio entre las demandas del entorno y su capacidad de respuesta, afectan la manera en que sobrellevan las situaciones, generando agotamiento emocional que, al seguir progresivamente puede llegar a un síndrome de burnout. Por lo tanto, esta investigación genera aportes al presente estudio, dado que amplía la perspectiva sobre las dimensiones del síndrome de burnout en docentes de educación media, permitiendo reconocer que es pertinente realizar investigación en docentes de otros niveles

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

educativos como el básico- medio, debido a la combinación de constantes demandas que exige su trabajo, el contexto y sus responsabilidades familiares.

Egúsquiza et al. (2025) realizaron una investigación denominada “Burnout Syndrome in Rural Teachers in the COVID-19 Pandemic” con el objetivo de realizar un estudio sobre la incidencia del síndrome de burnout. En la metodología utilizaron un enfoque cuantitativo, de corte transversal con un diseño descriptivo correlacional no experimental. En cuanto a la población fue compuesta por 344 docentes de 78 escuelas de la provincia de Condesuyos, Perú, con una muestra de 203 docentes de 52 escuelas de educación básica regular. Utilizaron técnicas estadísticas inferenciales y descriptivas a través del cuestionario de burnout de Maslach en la que establecieron la asociación entre las dimensiones del síndrome de burnout, las variables sociodemográficas, laborales y el acceso a recursos tecnológicos.

Dentro de los resultados, identificaron que el síndrome de burnout tiene mayor presencia en docentes mujeres, en grupos de menor edad, en docentes en unión libre, en docentes que tienen acceso a un solo recurso tecnológico a cinco o más y en docentes de escuelas urbanas. Por lo tanto, reconocen que las variables sobre el tipo de escuela (rural o urbana) y el acceso a recursos tecnológicos son de relevancia en el contexto de la pandemia.

Esta investigación expone que los docentes a partir de la post pandemia, han presentado una gran dificultad en la adaptación a nuevas tecnologías, siendo un factor de riesgo para desarrollar el síndrome de burnout no contar con los recursos tecnológicos, lo cual incluye una adaptación forzada y rigurosa, dado que implica aprender nuevas herramientas tecnológicas, manejar programas y otras alternativas para dictar clases.

Desde esta perspectiva, la investigación refleja que los docentes al asumir la tecnología en post pandemia se encontraron expuestos a experimentar una transformación significativa que impactó en su vida cotidiana, implementando un mayor uso de herramientas y plataformas digitales que se convirtieron en nuevos desafíos tanto en la pedagogía como a nivel emocional y que continúan repercutiendo en el presente, convirtiéndose en factores de riesgo para un posible síndrome de burnout.

Por ende, al estudio en curso le permite ampliar a nivel conceptual y teórico el síndrome de burnout en docentes, debido a que es un tema pertinente y vigente que muestra transformaciones en cuanto a la dinámica que deben asumir, respecto a la adaptación a medios tecnológicos y de enseñanza convirtiéndose en retos para esta población en la actualidad. Por ello, es de gran

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

importancia establecer el nivel de presencia de este fenómeno en la población y comprender estos elementos contextuales para reconocer que existen diferentes atmósferas tanto sociales, psicológicas y políticas que influyen en su bienestar.

Nacional

Ramírez (2020) desarrolló una investigación titulada “Burnout y aislamiento en docentes de educación secundaria en época de pandemia” cuyo objetivo es describir los niveles de los síntomas del síndrome de burnout en docentes de educación secundaria de diferentes áreas en una Institución Educativa Pública de la ciudad de Medellín en el periodo 2020-2, desde una metodología con enfoque cuantitativo no experimental transversal de tipo descriptivo. La población de estudio fue de 30 docentes entre las edades de 32 y 65 años, (15 hombres y 15 mujeres) que mantuvieron las funciones de docencia en la pandemia de forma virtual.

Para la recolección de datos los autores utilizaron el instrumento Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) con el modelo Leiter y el modelo de área bajo la curva, los cuales demostraron que el 53% de los docentes obtuvieron una calificación de término medio, ubicados en los factores F2 despersonalización, F3 insatisfacción de logro y F4 psicossomático, a diferencia del factor F1 agotamiento, que cuenta con el 66% de la muestra total, el F4 Psicossomático obtuvo un 13% lo que corresponde a estar en riesgo o quemado, generando para la organización una señal de alerta frente al cuidado, promoción y prevención del personal perteneciente a la institución. Además, la población se encontró a nivel general respecto al síndrome de burnout en una calificación baja, correspondiente al 30% y el 47%.

Por lo tanto, la investigación genera un aporte significativo, siendo un punto de referencia los datos que se presentan, debido a que refleja la utilidad de la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) para establecer el nivel de presencia del síndrome de burnout en la población docente, y reconocer las dimensiones que se encuentran con mayor afectación. Además, permite reconocer la pertinencia del grupo poblacional, debido a que los autores identifican que desde el año 2020 los docentes han enfrentado grandes cambios a nivel global, teniendo que adaptarse a nuevas modalidades de teletrabajo y asumiendo diferentes problemáticas propias del medio educativo, lo que conlleva a que estos profesionales asuman la sobrecarga de tareas, el trabajo con equipos inadecuados y adaptarse a la acelerada cualificación, que en palabras de los autores genera malestar en quienes se ven afectados guiándolos a conductas como el ausentismo, falta de empatía con los compañeros, clientes y desempeño laboral en general.

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

Igualmente Hernandez et al. (2021) desarrollaron un artículo denominado “Síndrome de burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis” cuyo objetivo es definir el síndrome de burnout en docentes de seis instituciones educativas pertenecientes a la Secretaría de Educación de Norte de Santander con un paradigma cuantitativo – transversal, desde el cuestionario que determina datos sociodemográficos, el ejercicio laboral como también el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).

De esta manera, 125 docentes hicieron parte de la investigación con los siguientes resultados: la presencia del síndrome de burnout en sus dimensiones con un nivel alto, la dimensión de cansancio emocional con un 24%, la dimensión sobre despersonalización indicó un 9,6% y la dimensión sobre realización personal determinó un 39,2%.

Además, los autores indican que los docentes encuestados a partir de la pandemia alcanzaron un nivel elevado de autorrealización, debido a que los docentes desconocían la utilidad de los recursos tecnológicos. A partir de ello, según la investigación los participantes del estudio reconocen categóricamente que el trabajo es un factor de riesgo en casa, debido a que deteriora el clima familiar por la no compatibilidad de los dos escenarios y las diferencias en la responsabilidad que ambos roles demandan. Por tanto, es pertinente realizar un estudio actual en escenarios educativos para que se indague el nivel de presencia del síndrome de burnout y sus dimensiones en la modalidad de trabajo presencial, considerando que han pasado cinco años, lo que conlleva nuevos retos para los docentes, siendo este tema de investigación novedoso para los profesionales de la psicología.

Muñoz et al. (2022) elaboraron una investigación nombrada “Síndrome de Burnout en docentes de una institución pública de educación media del municipio de Medellín, 2021-I”, cuyo objetivo es determinar la prevalencia del síndrome de burnout y su relación con variables sociodemográficas y laborales en docentes de educación básica en una institución educativa de carácter público oficial de enseñanza formal en niveles de educación preescolar, básica y media, ubicada en el Barrio Manrique, en el municipio de Medellín, Antioquia para el primer semestre del 2021. Su metodología corresponde a ser correlacional de corte transversal y la recolección de datos la realizaron con el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) a partir de 34 docentes (mujeres 65% - hombres 35%) quienes indicaron los siguientes resultados: se ha identificado la presencia del Síndrome de Burnout en el 20,6% de docentes de la institución educativa estudiada. De los cuales el 41% se encuentran en un nivel alto de agotamiento emocional. El

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

20,6% en niveles altos de despersonalización y un 5,9% tiene un nivel bajo de realización personal, lo que evidencia la necesidad de hacer intervenciones que ayuden a los docentes a tratar o mitigar las consecuencias de esta patología.

De esta manera, las personas sin ninguna unión tienen 3,6% más riesgo de padecer del síndrome que las personas que tienen una pareja formal; y las personas con un solo grupo a cargo tienen 2,1% más riesgo de padecer el síndrome que las personas que tienen 6 grupos o más, sin embargo, no fueron resultados estadísticamente significativos. Aunque, al analizar las tres dimensiones del Burnout por cada una de las variables sociodemográficas evaluadas, se encontró asociación entre despersonalización y el sexo donde el grado alto de despersonalización y realización personal se presentó en su mayoría entre las mujeres (27,3%) significativamente mayor que los hombres (8,3%).

Cabe resaltar que en la institución se puede presentar una problemática creciente y silenciosa al interior de los cuerpos docentes, donde puede influenciar de manera decisiva la presentación de este síndrome, puesto que se encontró que por lo menos alguna de sus tres dimensiones estaba en un nivel alto (44,1%) (66,67%).

De esta manera, el aporte significativo de este estudio se centra en continuar investigando sobre el nivel de presencia del síndrome de burnout al igual que sus dimensiones, específicamente despersonalización y agotamiento emocional. Además, permiten reconocer el papel fundamental que desempeñan los docentes en la sociedad, invitando a realizar un abordaje de esta problemática desde diferentes enfoques que permitan su identificación al igual que su comprensión, con el fin del mejoramiento continuo del bienestar de los docentes, guiando de esta manera la pertinencia del presente estudio, siendo indispensable según los autores indagar sobre el nivel de presencia del síndrome para que las organizaciones educativas implementen políticas internas de prevención al interior de las instituciones.

Ayala Ruiz et al (2016) realizaron la investigación denominada “Síndrome de burnout en docentes del Colegio el Concejo de Itagüí” en la Universidad de Antioquia en Medellín, Colombia. El propósito de este trabajo se centró en describir la prevalencia de los factores asociados al síndrome de burnout y las características psicosomáticas y sociodemográficas que pueden presentar los docentes de una institución educativa en el Municipio de Itagüí, con una muestra de 47 docentes mediante la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) de Uribe-Prado (2010).

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

Los resultados de la investigación mostraron que la presencia de burnout en esta población fue ligeramente por encima de la media y que los factores relacionados con el síndrome de burnout de docentes de primaria y secundaria de la Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí, según la prueba EDO son de un nivel abajo término medio, en el factor agotamiento; en despersonalización un nivel arriba término medio (tendencia alta) y por último para el factor insatisfacción de logro, con un nivel abajo término medio; esto para el total de la institución.

Como aporte se encuentra que el burnout sigue siendo de gran relevancia para realizar investigación a pesar de no estar en niveles alarmantes, pues los docentes según los autores pueden tender a presentar conductas inadecuadas al igual que malestares físicos, mentales y emocionales, debido a que son expuestos constantemente a posibles factores ambientales como cambios sociales, la falta de compromiso en la educación por parte de los padres de familia, excesivo número de alumnos por clase, problemas de disciplina y políticas públicas que los pueden afectar no sólo al docente que lo padece sino también el rendimiento físico, académico y social de los procesos de enseñanza.

Mateus et al. (2022) realizaron una investigación denominada “Evaluación del Síndrome de burnout en la Secretaría de Educación Departamental de Norte de Santander (Colombia)”, su objetivo se enfocó en identificar la prevalencia del síndrome de burnout en el recurso humano de la Secretaría de Educación Departamental (SED) de Norte de Santander (Colombia) durante el año 2020, tomando una población de 7550 y una muestra aleatoria simple de 366 trabajadores (221 mujeres y 145 hombres) desde una investigación descriptiva bajo un enfoque mixto facilitando de esta manera un análisis integral. A su vez aplicaron una herramienta de medición psicosocial y el uso del cuestionario Maslach Inventory (MBI) para evaluar el síndrome de Burnout. A partir de ello los investigadores concluyen que, en los funcionarios de la SED de Norte de Santander, el 75% de los encuestados tiene una tendencia baja a sufrir el síndrome de burnout. Así mismo, el 15% tuvo como resultado una tendencia en cada escalada, es decir, en cansancio emocional es bajo; en realización personal, medio y en despersonalización, alto. Sin embargo, existe una puntuación del 10% en referencia a las tendencias media y alta, por lo cual existe una latencia frente a la futura aparición de síntomas asociados a estrés, agotamiento emocional, irritabilidad frustración y depresión, catalogados como un riesgo psicosocial al que se deben aplicar medidas preventivas a fin de salvaguardar el bienestar psicosocial del trabajador.

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

Por último, la SED, manifiesta un desconocimiento del síndrome y una diferencia con respecto al concepto de estrés, aunque la mayoría de las personas no presente el síndrome de burnout los investigadores recomiendan desarrollar estrategias psicoeducativas que permitan el reconocimiento de posibles síntomas o actividades que desempeñan un papel fundamental en la prevención del síndrome. Por lo tanto, el aporte que genera la anterior investigación a la presente radica en que es un antecedente que muestra que incluso en poblaciones con baja prevalencia actual al del síndrome, el riesgo es latente y puede aumentar si no se interviene. Por lo tanto, aporta evidencia que respalda la pertinencia y necesidad de estudiar e identificar la presencia del burnout en docentes de Pasto.

Regional

Enríquez y Garzón (2012) elaboraron su investigación en la universidad de Nariño, denominada “El burnout en la práctica pedagógica del docente de san juan de pasto” desde un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional con la participación de 152 docentes, 77 mujeres y 75 hombres vinculados a 13 Instituciones Educativas de la ciudad. Entre los instrumentos abordados se encuentra la Escala Maslash para el burnout y el Inventario de Travers y Cooper para la Práctica Pedagógica, con el objetivo de determinar qué relación existe entre las dimensiones de la práctica pedagógica, el nivel y dimensiones de burnout que presentan las y los docentes de educación media, vinculados a instituciones educativas adscritas a CONACED ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto.

En cuanto a resultados, el estudio indica que el nivel de burnout es similar para mujeres y hombres y reconoce que los docentes de CONACED se sitúan en el último lugar de producción de burnout con un nivel medio (32,38 %), dado que valoran las diferentes oportunidades y posibilidades que les brindan sus instituciones de trabajo, resaltando que ello no implica que se encuentren exentos de padecer algún nivel de burnout.

Desde esta perspectiva, generan un gran aporte en este proceso investigativo de manera conceptual sobre la realidad del docente, permitiendo reconocer la presencia de una visión moderna que ha brindado una importante atención al estudiante dentro del proceso educativo, relegando a partir de esto el bienestar del docente; quien en su labor enfrenta exigencias de desempeño que lo puede afectar a nivel psicosomático. Además, se encuentra que el sistema actual ha reducido al docente a ser una máquina de producción, olvidando que es un ser integral y necesita ser considerado desde un enfoque holístico.

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

Además, los autores de esta investigación aportan de manera significativa a este estudio, debido a que resaltan la importancia de establecer el nivel de presencia del síndrome de burnout en la población docente, dado que las dimensiones de prácticas pedagógicas que mayor nivel de burnout producen están relacionadas con la atención a estudiantes, el manejo de las relaciones con padres de familia, gestionar problemas de comportamiento en el aula, la asignación de tareas administrativas, desarrollar turnos de vigilancia extra clase y la evaluación del desempeño.

Forero et al. (2017) desarrollaron su trabajo de grado en la Universidad CES con el título “Prevalencia de síndrome de Burnout en docentes del Instituto INEC Pasto” para su elaboración, se enfocaron en determinar la prevalencia del síndrome de burnout en docentes de la institución de formación para el trabajo y el desarrollo humano de la ciudad de Pasto en el año 2016. La población que conformó la investigación fue de 35 docentes de 40 programados. Para su ejecución aplicaron la escala de Maslach y cuestionario que incluía datos sociodemográficos al igual que aspectos laborales, a partir de un tipo de estudio descriptivo. De esta manera, uno de los aportes iniciales de la investigación es su metodología que permitirá comprender cómo desarrollar de manera más efectiva y óptima el tipo de estudio descriptivo.

Como resultados, particularmente esta investigación presenta la prevalencia 0% indicando que el problema no existe, pero están latentes factores que indican el inicio de la misma dentro de la institución como los bajos niveles de realización personal, que según los autores influyen en el comportamiento rutinario del trabajador, debido a que todos los días se levanta a buscar el sustento y se proyecta a un crecimiento profesional-personal.

Por lo tanto, el aporte de los autores a esta investigación se centra en sus hallazgos, permitiendo reconocer la necesidad de establecer el nivel de presencia del síndrome de burnout en otras poblaciones de docentes en la actualidad, con el fin de corroborar o negar en dado caso la información planteada sobre la prevalencia nula del síndrome de burnout en la población docente que plantean los investigadores de este estudio, motivando a nivel investigativo el generar mayor conocimiento académico de la temática a través del enfoque cuantitativo.

Finalmente, se encuentra que las investigaciones a nivel regional están desactualizadas referente al año de publicación y se encuentran escasos estudios con población docente de primaria y secundaria enfocados en el síndrome de burnout en la ciudad de San Juan de Pasto.

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

Marco contextual

La presente investigación se realizará en la ciudad de Pasto, específicamente en dos instituciones educativas de sector público: la Institución Educativa Municipal San Juan Bosco y la Institución Educativa Municipal Técnico Industrial (ITSIM).

Institución Educativa Municipal San Juan Bosco

La Institución Educativa Municipal San Juan Bosco se encuentra ubicada en la Cl. 17 #16-77, Pasto, Nariño y fue creada el 17 de octubre de 1935 por la iglesia diocesana, a través de Monseñor Diego María Gómez Tamayo, Obispo de Pasto quien convocó a un grupo de católicos y líderes para diseñar y configurar un proyecto educativo: “el Instituto San Juan Bosco”. Esta iniciativa gestó el proyecto educativo con la primera junta de dignatarios dirigida hacia los primeros objetivos: la consecución del local, censo poblacional, mobiliario, selección de profesores competentes y católicos, redacción de estatutos e inició labores con 389 estudiantes (Institución San Juan Bosco - Pasto, 2023).

Figura 1.

Ubicación geográfica de la Institución Educativa Municipal San Juan Bosco



Nota. Fuente: Tomado de Google maps (2025).

A partir del 31 de enero de 2010 por petición expresa de la Diócesis de Pasto en la persona de Monseñor Julio Enrique Prado B; la Comunidad Salesiana comenzó sus labores de animación y gobierno de la Institución. Los salesianos de Don Bosco, desde sus inicios siguen el legado del carisma salesiano y con fidelidad el trabajo pedagógico, formativo y espiritual de San Juan Bosco basados en el Sistema Preventivo que tiene como pilares la razón, la religión y el amor (Institución San Juan Bosco - Pasto, 2023).

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

Además, se encuentra que en los 75 años de historia de la Institución San Juan Bosco, su interés radica en la propuesta de principios y fundamentos que hunden su raíces filosóficas y cristianas en una visión personalizante, una misión centrada en el respeto a la persona humana y la transformación prospectiva de la historia, a partir de un proceso de formación permanente, global y progresivo inmerso en la Constitución Política Nacional y las leyes educativas del Estado, desde una coyuntura histórica concretada en el municipio de Pasto y las culturas nariñenses (Institución San Juan Bosco - Pasto, 2023).

En cuanto a las características sociales y organizacionales de la Institución Educativa Municipal San Juan Bosco, cuentan con una misión dirigida a “Formar con amor buenos cristianos y honestos ciudadanos”, centrándose en la visión de generar análisis del contexto interno y externo (DOFA) y de las necesidades y expectativas de los integrantes de la CEP. Asimismo, buscan trabajar a partir de tres escenarios posibles: educación - evangelización, ambiente y prospectiva (obra salesiana en movimiento - mejoramiento continuo).

En concordancia a lo anterior, se logra reconocer que la Institución Educativa San Juan Bosco - Pasto (2023) trabaja con

Una política centrada en la obra salesiana de Pasto comprometida a educar, evangelizar en un sentido de ciudadanía, de justicia social y de valores evangélicos que conducen a la transformación social y desarrollo sostenible, de acuerdo al Magisterio de la Iglesia, la consagración salesiana, a requisitos legales del Estado Colombiano y a las necesidades y expectativas de sus beneficiarios y demás grupos de interés con personal completamente idóneo, de modo que puedan formar “Buenos cristianos y honestos ciudadanos” integrales, con altas competencias humanas, académicas sociales, ambientales y espirituales gestionando la propiedad intelectual y el avance de los desarrollos educativos, científicos y técnicos; haciendo uso óptimo de los recursos y mejorando continuamente el sistema de gestión integrado.

Por otra parte, frente al tipo de contrato el colegio San Juan Bosco funciona a partir de un convenio entre la Diócesis de Pasto y la Alcaldía de Pasto, para así lograr la articulación entre la Institución con la educación. Por lo tanto, la Institución aclara que los docentes que forman parte de la planta del Estado y los trabajadores son contratados desde la Diócesis de Pasto para laborar en la institución. Desde esta perspectiva, mencionan que desde el año 2015 han logrado mitigar esta división, a partir de las actividades de talento humano como simulacros de emergencia lo

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

que les ha permitido reconocerse como una comunidad (Solarte, comunicación personal, 17 de marzo de 2025).

Por último, en cuanto al plantel docente la Institución Educativa cuenta con: 57 docentes, (40 mujeres - 17 hombres) y respecto a la asignación de grados escolares, se encuentran 4 docentes de preescolar, 18 de primaria, 32 de bachillerato y 3 docentes encargados de áreas específicas; un docente a cargo del proyecto PTA (comprensión de lectura), un orientador escolar y una orientadora de educación inclusiva (Solarte, comunicación personal, 17 de marzo de 2025).

Institución Educativa Municipal Técnico Industrial

La Institución Educativa Municipal Técnico Industrial fue creada hace 80 años cuando aún no se había implementado la educación técnica en el país, actualmente cuenta con especialidades y se encuentra ubicada en la Cra. 27 #35 35 No. 4 en Pasto, Nariño (ITSIM - Pasto, s.f).

Figura 2.

Ubicación geográfica de la Institución Educativa Municipal Técnico Industrial (ITSIM)



Nota. Fuente: Tomado de Google maps (2026).

En cuanto a las características sociales y organizacionales la administración del Instituto Técnico Industrial perteneciente a la Comunidad Salesiana y pionero de la formación técnica en Colombia y en el mundo entero, se destaca por orientar la formación del ser humano desde una visión integradora de la persona, acompañando por su lema que caracteriza la misión de la institución "Estudió, Alegría y Trabajo" (ITSIM - Pasto, s.f).

De tal manera, ITSIM - Pasto (s,f) resalta a través de su Misión que la

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

Institución Educativa Municipal Técnico Industrial desde los niveles de preescolar, básica primaria, secundaria y media, se ha enfocado en crear ambientes educativos fortalecidos en la práctica de principios morales, valores humanos y el respeto por la diferencia, teniendo en cuenta su entorno socio cultural, donde se imparte de manera idónea y pertinente los conocimientos y herramientas a su formación técnica industrial en las modalidades de: Dibujo Técnico, Electricidad, Industria de la Madera, Mecánica Industrial, Mecánica Automotriz e Informática, de manera integral, gestionando en ellos el desarrollo de competencias, habilidades y capacidades que les permita el buen y productivo uso de las tecnologías, contribuyendo con el desarrollo de su comunidad, ofreciendo servicio e investigación con pensamiento crítico y reflexivo (párr.1).

Además, la Institución ITSIM cuenta con un total de 118 docentes (59 mujeres - 59 hombres) la respectiva asignación de grados escolares es: 41 docentes asignados a preescolar y primaria de la sede La Aurora, 43 docentes respecto a bachillerato jornada mañana y 34 en bachillerato jornada tarde (Benavides, comunicación personal, 02 de diciembre de 2025).

Finalmente, ITSIM - Pasto (s.f) afirma a través de su visión que:

Al 2020 la I.E.M Técnico Industrial será reconocida como una institución altamente tecnificada con personal docente cualificado, con currículo pertinente, articulada a la competitividad y sostenibilidad al sector productivo, certificada en procesos de calidad, brindando a la población estudiantil a nivel municipal y departamental la mejor opción en educación, para enfrentar su entorno laboral y emprendimientos, con una preparación técnica calificada, y además tendrá sus propias fuentes de financiación con producción en cada modalidad, preservando el medio ambiente.

Marco teórico conceptual

Síndrome de burnout

El término burnout en palabras del Ministerio de Salud (2018) significa estar quemado, desgastado o exhausto por el trabajo, este síndrome fue descrito por primera vez por Herbert Freudenberger tras observar que posterior a un año laboral, jóvenes voluntarios presentaban síntomas como cansancio, desmotivación, desinterés por sus tareas, actitud distante e intolerancia hacia los pacientes bajo su cuidado. En ese entonces, utilizó el término burnout inspirado en el lenguaje deportivo que empleaba para referirse a atletas que no lograban el rendimiento esperado pese a sus grandes esfuerzos.

Desde una perspectiva teórica, el burnout ha sido ampliamente abordado a partir del enfoque cognitivo-conductual, el cual proporciona un marco explicativo para comprender su origen y desarrollo. En este sentido, autores como Lazarus y Folkman a través del modelo de aproximación mediacional cognitiva “vinculan el burnout y su posible impacto psicosomático, como resultado de una combinación del individuo y su contexto” (como se citó en Prado et al., 2014). Otros teóricos, como Bandura, desde la teoría del aprendizaje social, postulan que los humanos no solo responden a las consecuencias ambientales, sino principalmente a las representaciones cognitivas de estos eventos (González et al., 2002). Por ello, “dichas cogniciones se encuentran orientadas a las consecuencias desfavorables previamente acontecidas y la falta de motivación o la disminución de la confianza en las propias capacidades, lo que genera reacciones emocionales” (Guzman, 2023, p.19). En otras palabras, el individuo atiende selectivamente e interpreta los eventos; esto depende del historial de aprendizaje en el que existe un determinismo recíproco entre variables cognitivas, afectivas, conductuales, fisiológicas y ambientales (González et al., 2002).

Síndrome de Burnout o Desgaste Ocupacional

El uso de los términos síndrome de burnout y desgaste ocupacional suelen asumirse como sinónimos. Esta similitud surge a partir de sus definiciones conceptuales, siendo el término original en inglés burnout y sus equivalentes en español desgaste ocupacional, síndrome de desgaste profesional o desmoralización, para referirse a lo mismo: un estado de agotamiento físico, mental y emocional relacionado con el trabajo, especialmente en profesiones que prestan servicios de interacción constante con otras personas (Fuster-Guillén et al., 2019; Castro, 2005). Autores como Gil-Monte y Uribe-Prado sostienen que la conceptualización más aceptada del

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

burnout es la de Maslach y Jackson, quienes lo definen como un conjunto de síntomas divididos en tres dimensiones: agotamiento o desgaste emocional, cinismo o despersonalización y baja realización personal o insatisfacción de logro (como se citó en Uribe y García, 2013).

Como resultado, en los últimos años se ha comenzado a hablar más sobre el síndrome de burnout como una patología grave y crónica, relacionada con las exigencias del ámbito laboral y el estilo de vida, situándose como un problema de salud típico en las profesiones de servicios de ayuda como servicios humanos del sector público, quienes figuran como los más afectados (Castro, 2005). Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (2019) incluye el síndrome de burnout en la 11.^a Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un fenómeno ocupacional; resultado del estrés laboral crónico que no se ha gestionado con éxito.

Modelos teóricos

A partir de lo anterior, otros autores como Martínez (2010) plantean que la mayoría de las consecuencias del Burnout son de carácter emocional. Esto lo explica desde los estudios que ha analizado sobre el tema, los cuales se han basado desde su perspectiva en la definición operativa de Maslach, en la que 12 de los 22 ítems de su escala apuntan al factor emocional y en general, los relacionados con la depresión como sentimientos de fracaso, pérdida de autoestima, irritabilidad, disgusto y agresividad, dejando a un lado los síntomas cognitivos. Sin embargo, Martínez enfatiza en los segundos, dado que, en el comienzo del desarrollo del síndrome, surge con una incoherencia entre las expectativas laborales y lo real, llevando a la persona a una frustración y depresión de índole cognitiva, siendo una de las características principales del síndrome.

Teniendo en consideración los anteriores conceptos, se retoman tres modelos enfocados en el síndrome de burnout y se realiza una profundización en la comprensión del mismo:

El Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll y Freedy

La Teoría de la Conservación de Recursos (TCR) de Hobfoll (como se citó en Martínez, 2010) sostiene que las personas buscan proteger y acumular los recursos que valoran, ya sean personales (como la energía, el conocimiento o la autoestima) o materiales (como el salario o el estatus). Cuando estos recursos se ven amenazados, se pierden, o cuando una persona invierte en ellos sin obtener una recompensa esperada, se genera estrés. Si esta pérdida o amenaza se prolonga en el tiempo, puede llevar a un estado de agotamiento crónico, que es la base del burnout.

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

Por lo tanto, para prevenir el burnout, la teoría propone que las intervenciones deben enfocarse en dos áreas clave, aumentar los recursos de los trabajadores que proporcionen más herramientas, apoyo, reconocimiento y oportunidades para que se sientan fortalecidos y menos vulnerables y fomentando estrategias de afrontamiento activas, ayudando a los empleados a cambiar su percepción de las situaciones estresantes y a desarrollar habilidades para enfrentar los desafíos de manera constructiva, en lugar de evitarlos. De esta manera, el burnout no es solo un problema de agotamiento, sino una consecuencia de la pérdida de recursos en un entorno laboral que exige demasiado sin ofrecer lo suficiente a cambio.

Modelo de Competencia Social de Harrison

La teoría se centra en la competencia percibida o autoeficacia percibida de Harrison (como se citó en Martínez, 2010) es la creencia de una persona en su capacidad para ejecutar las acciones necesarias para alcanzar metas o resultados específicos.

Aplicado al contexto laboral, el modelo funciona de la siguiente manera: La persona en sus inicios profesionales, especialmente los nuevos trabajadores, desempeñan roles de ayuda, tienen una alta motivación y expectativas; al estar en un ambiente laboral que le ofrece apoyo, objetivos claros, capacitación y los recursos necesarios, el profesional se siente eficaz. Esto refuerza su creencia en sus propias habilidades (autoeficacia) y aumenta su sentido de competencia. Sin embargo, existen factores de barrera (obstaculizadores) que, por el contrario, cuando el entorno laboral presenta obstáculos como la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos, conflictos o ambigüedad en el rol, el profesional percibe que no puede cumplir con sus metas. Esta percepción de ineficacia disminuye su motivación y su creencia en sí mismo. Desarrollando burnout, en el que la sensación de ineficacia se prolonga y el trabajador no logra sus objetivos a pesar de sus esfuerzos, entonces su autoeficacia percibida disminuye significativamente, de esta manera, la frustración y la impotencia de no poder lograr resultados, a pesar de la motivación inicial, son el núcleo del problema. Siendo la discrepancia entre la motivación inicial y la percepción de la propia capacidad para ser eficaz en un entorno laboral que no facilita el logro de los objetivos.

Modelo de Pines

El modelo de Pines (como se citó en Martínez, 2010) afirma que sólo aquellos con una alta motivación inicial y grandes expectativas son vulnerables a desarrollar burnout. Un trabajador con baja motivación no se quemará porque no ha invertido su sentido de vida en el

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

trabajo de la misma manera. Por lo tanto, el burnout, en este modelo, es el resultado de un proceso de desilusión profunda, dado que las altas expectativas del individuo chocan con la dura realidad laboral, lo que provoca un estrés crónico.

De esta manera, cuando la capacidad de adaptación del trabajador se agota, se produce un estado de agotamiento físico, emocional y mental. Este agotamiento está directamente ligado a la sensación de fracaso y la pérdida del propósito existencial que el sujeto había depositado en su labor. Por ello, Pines ve el burnout no sólo como agotamiento, sino como una crisis existencial en la que el fracaso laboral se traduce en un fracaso personal.

El Modelo Procesual de Leiter

Este modelo surge a partir del modelo secuencial de Leiter y Maslach 1988 (como se citó en Martínez, 2010), quienes plantean que la aparición del Burnout se da a través de un proceso que empieza por un desequilibrio entre las demandas organizacionales y los recursos personales, provocando cansancio emocional en el trabajador, para posteriormente experimentar la despersonalización como una estrategia de afrontamiento. Su última fase concluye con la baja realización personal como resultado de la ineficacia al afrontar los diferentes estresores laborales, es decir que las estrategias de afrontamiento no son afines con el compromiso que exige el trabajo.

Dimensiones del Síndrome de Burnout

Cabe resaltar que el instrumento EDO define sus tres dimensiones; agotamiento, despersonalización y satisfacción (insatisfacción al logro) a partir del modelo Leiter, el cual conceptualiza estas dimensiones como componentes centrales del síndrome de burnout.

Agotamiento

Definido como la pérdida progresiva de energía, cansancio, desgaste y fatiga, siendo esta una situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo, provocando una experiencia de estar emocionalmente agotado, debido al constante contacto cotidiano e interacción con personas a las que se debe atender como objeto de trabajo (pacientes, presos, alumnos, clientes, jefes, etc.) (Uribe, 2010).

Despersonalización

Se manifiesta por irritabilidad, actitudes negativas y respuestas frías e impersonales hacia las personas (clientes, pacientes, alumnos, compañeros, etc.), considerada como el desarrollo de

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

sentimientos negativos, actitudes y sentimientos de cinismo hacia los destinatarios del trabajo, lo que conlleva a que les culpen de sus problemas (Uribe, 2010).

Satisfacción (Insatisfacción al Logro)

Se refiere a las respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo como la tendencia de los trabajadores a evaluarse negativamente y de forma especial, esa evaluación negativa afecta la habilidad en la realización del trabajo y la relación con las personas a las que atienden (Uribe, 2010).

Factores que determinan la presencia del Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout es uno de los riesgos psicosociales como respuesta al estrés laboral crónico, afectando a profesionales que trabajan en contacto con usuarios de la organización (Durán et al., 2018). En esta misma línea, Herriegel describe que el síndrome de Burnout o también llamado síndrome de quemarse por el trabajo se puede considerar como la fase avanzada del estrés profesional que es producido cuando se desequilibran las expectativas en el ámbito profesional y la realidad del trabajo (como se citó en Durán et al., 2018). Teniendo en cuenta lo anterior Gil-Monte y otros han señalado que “esta respuesta aparece cuando fallan las estrategias de afrontamiento; este fallo supone sensación de fracaso profesional y de fracaso en las relaciones interpersonales” (como se citó en Durán et al., 2018, p.32).

Desde la perspectiva de la gestión organizacional, resulta necesario considerar los aspectos de bienestar y salud laboral a la hora de evaluar la eficacia de una determinada organización, debido a que la calidad de vida laboral, el estado de salud física y mental que conlleva tiene repercusiones sobre la institución como por ejemplo el ausentismo, la rotación, la disminución de la productividad y la disminución de la calidad. En este contexto, el síndrome de burnout no puede entenderse simplemente como un estrés psicológico, sino comprendido como una respuesta a fuentes de estrés crónico (Durán et al., 2018).

Estrategias de prevención e intervención

Guerrero y Rubio (2005) afirman que las investigaciones en cuanto al síndrome de burnout se han enfocado principalmente en la descripción del mismo, las variables, consecuencias y el uso de instrumentos de medición como análisis estadístico. En este sentido, los autores retoman el planteamiento de Álvarez y Fernández quienes clasifican las investigaciones revisadas en su trabajo en dos categorías, la primera es la prevención que se

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

relaciona con la prevención primaria y la segunda el tratamiento del burnout con la prevención secundaria. Teniendo en cuenta lo anterior las técnicas y estrategias son las siguientes:

Estrategias individuales

Hace alusión a un enfoque preventivo y terapéutico, el cual pretende promover estrategias de mejora de la autoadaptación y de afrontamiento del estrés respecto a múltiples factores personales (Guerrero y Rubio, 2005).

Técnicas fisiológicas

Son orientadas a la excitación fisiológica y al malestar emocional o físico que son provocados por fuentes de estrés laboral. Por lo tanto, las técnicas empleadas son la relajación física, el control de la respiración y el biofeedback (Guerrero y Rubio, 2005).

Técnicas de comportamiento

Están enfocadas a la adquisición de habilidades y competencias para facilitar la resolución de conflictos laborales, a través del entrenamiento en habilidades sociales, el entrenamiento asertivo, las técnicas de resolución de problemas y el autocontrol (Guerrero y Rubio, 2005).

Técnicas cognitivas

Las técnicas que se encuentran son la desensibilización sistemática, la detención mental, la inoculación de estrés, la reestructuración cognitiva, el control del pensamiento irracional, la supresión de actitudes disfuncionales y la terapia racional-emotiva, las cuales se centran especialmente en la percepción, interpretación y evaluación de los conflictos laborales y los recursos propios que se manifiestan en el sujeto. “Dado que el síndrome de burnout está mediado por el pensamiento irracional derivado de eventos estresantes, es importante afrontarlo mediante técnicas cognitivas para cambiar el pensamiento automático” (Guerrero y Rubio, 2005, párr.12).

Estrategias de intervención social

Diseñadas para romper el aislamiento y mejorar los procesos de socialización, fortaleciendo el apoyo social mediante políticas de trabajo cooperativo. Dado que el apoyo social neutraliza los efectos nocivos producidos por las fuentes de estrés y aumenta la capacidad para afrontarlos. Pues según Sandín menciona que “el apoyo social afecta directamente la salud, por lo que contar con una red de apoyo facilita experiencias individuales de autoestima, afecto positivo y control, protegiendo al trabajador de múltiples enfermedades y mejorando el sistema inmunológico” (como se citó en Guerrero y Rubio, 2005, párr.16).

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

Síndrome de burnout en docentes

Una característica de la educación es que es extremadamente demandante, lo cual aumenta la presión y exigencia en los docentes repercutiendo directamente en su vida personal y profesional, pudiendo así afectar su salud física y mental (Manzano, 2020). Farber: “asume que sus causas son una combinación de factores individuales, organizacionales y sociales, y que esta interacción produce una percepción de baja autoestima profesional, lo que resulta en el síndrome de burnout” (como se citó en Carlotto, 2002, párr.25). En este sentido, el rol de educar, formar, generar conocimientos, valores y herramientas a las personas, coloca a la docencia como una de las carreras de mayor importancia en la sociedad, cobrando especial relevancia aquellos docentes que laboran diariamente en lugares vulnerables (Giler, et al., 2018).

Impacto del burnout en el desempeño de docentes

El síndrome de burnout en los docentes tiene un impacto negativo en el proceso de salud y enfermedad, los docentes se ven inmersos en un mundo de alta exigencia en el ámbito educativo, al encontrarse con las diversas necesidades que tienen los alumnos dentro del aula, esto no solo es un compromiso para el docente, sino también hacia los padres de familia porque implica una mayor responsabilidad. Además, existen algunos aspectos que inciden en la problemática que tienen que ver con el número de estudiantes que deben atender, resolver situaciones imprevistas que se le presentan como por ejemplo la no disponibilidad de materiales, los años de servicio que tiene el docente en la labor educativa. Estos factores pueden llegar a sobrecargarlo moralmente, llegar a la insatisfacción personal, estrés, malestar personal, agotamiento físico, mental, emocional, poca realización personal y laboral (Giler, et al., 2018).

Marco Legal

Ley 2460 del 2025

A partir del artículo 2 se aplica de manera transversal a todos los integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud que tengan responsabilidades en la prevención y atención integral de trastornos y/o enfermedades mentales y en la promoción y cuidado de la salud mental. Igualmente, se aplica a las autoridades, quienes se adecuarán en lo pertinente y articulará y armonizarán sus políticas e implementación de su normativa para dar cumplimiento a lo ordenado en la ley. Por lo que, las disposiciones de la presente Ley se aplicarán teniendo en cuenta los enfoques de Derechos Humanos, género diferencial, étnico, poblacional-territorial, de curso de vida y biopsicosocial (Congreso de la República de Colombia, 2025).

Ley 1562 del 2012

A partir del artículo 1 en definiciones indica que es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones laborales, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales (Congreso de la República de Colombia, 2012).

Resolución 1166 del 2018

Según el capítulo II en el componente de cuidado emocional se orienta el diseño e implementación de planes, programas, estrategias o proyectos institucionales de bienestar y protección de la salud en el ámbito laboral, para prevenir el desgaste emocional del talento humano que orienta y atiende a las víctimas. Este componente contiene 3 líneas de trabajo orientadas a que las entidades responsables de la asistencia, atención y reparación realicen acciones para la gestión del talento humano, la planificación y desarrollo de planes, programas, estrategias o proyectos instituciones de cuidado emocional y finalmente la promoción del autocuidado (Ministerio de salud y protección social, 2018).

Resolución 2646 de 2008

En el capítulo IV el artículo 18 refiere la determinación del origen de las patologías para el diagnóstico y calificación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

ocupacional se tendrán en cuenta las patologías incluidas en la Tabla de Enfermedades Profesionales (Ministerio de protección social, 2008).

Resolución 2764 de 2022

A través del artículo 4 expone la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la cual consiste aplicación de los cuestionarios debe realizarse garantizando la reserva y la confidencialidad de la información, siguiendo las instrucciones y condiciones establecidas en los manuales del usuario de cada uno de los cuestionarios de la batería. No pueden realizarse modificaciones de forma ni de fondo a dichos cuestionarios ya que afectarían la validez y confiabilidad de los instrumentos (Ministerio del trabajo, 2022).

Metodología

Enfoque

El enfoque de investigación utilizado será cuantitativo, según Baptista et al. (2014) se define como:

Secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va agotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones (p.4).

Por consiguiente, la presente investigación busca establecer el nivel de presencia de Síndrome de Burnout en docentes de dos instituciones educativas del sector público en la ciudad de Pasto durante el periodo 2025 – 2026, a partir de la aplicación de la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO), haciendo uso de instrumentos estadísticos que proporcionen datos para la identificación del síndrome. Esto permitirá reconocer la importancia de esta posible problemática desde un panorama más amplio, debido a que facilitará cumplir los objetivos de este estudio respecto a las dimensiones del instrumento para desarrollar una conceptualización más completa de la temática.

Método

La investigación presente tiene un método empírico analítico que, según Ciro (2006) pretende:

Explicar los objetos de estudio, controlarlos, ejercer acción local sobre ellos y predecirlos. Para ello, han de apoyarse en cuerpos teóricos sistemáticos, generales, cuantitativos, a partir de los cuales se formulan hipótesis. Su carácter deductivo es evidente. Por ello, un proceso investigativo en este enfoque necesariamente debe partir del acumulado teórico relacionado con el objeto de estudio que pretende explicarse, tanto para identificar el problema de investigación como para responder previo al contacto con los referentes empíricos (p.73).

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

A través de los resultados del instrumento EDO se pretende comprobar la información que se encuentra en el acumulado teórico sobre el nivel de presencia de Síndrome de Burnout en docentes de dos instituciones educativas del sector público en la ciudad de Pasto durante el periodo 2025 – 2026.

Tipo de estudio

El tipo de estudio es descriptivo, según Baptista et al. (2014) con los estudios descriptivos:

Se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refiere, debido a que su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas (p.92).

Por lo tanto, en esta investigación se tendrá en cuenta el tipo de estudio descriptivo, dado que permitirá a partir de los resultados de las tres dimensiones del instrumento EDO, establecer el nivel de presencia de Síndrome de Burnout en docentes de dos instituciones educativas del sector público en la ciudad de Pasto durante el periodo 2025 – 2026. Esto es fundamental para detallar cómo se encuentra la población docente dentro de las instituciones correspondientes a San Juan Bosco e ITSIM, lo que puede facilitar a su vez la integración de los datos para una mayor comprensión del síndrome de burnout, generando así una línea de trabajo que permita movilizarnos dentro del proceso investigativo.

Diseño

El diseño de esta investigación es no experimental y transversal, debido a que se encuentra enfocada en establecer el nivel de presencia de Síndrome de Burnout en docentes de dos instituciones educativas del sector público en la ciudad de Pasto durante el periodo 2025 – 2026; a partir de los resultados que se obtendrán mediante la aplicación de la escala EDO. Según Baptista et al. (2014):

En un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos (p.152).

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

Por lo tanto, esta investigación es de corte transversal, dado que recolectan datos en un solo momento y en un tiempo único Liu y Tucker: indica que “su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (como se citó en Baptista et al. 2014. p.154).

Población y Muestra

Según Lepkowski, “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (como se citó en Baptista et al., 2014, p. 174). En este sentido, la presente investigación tiene en cuenta a los docentes de dos instituciones educativas de la ciudad de Pasto: la I.E.M. San Juan Bosco y la I.E.M. Técnico Industrial, durante el periodo 2025–2026, conformando una población total de 175 docentes (99 mujeres y 76 hombres). Esta población se distribuye en ambas instituciones de la siguiente manera:

La Institución Educativa Municipal San Juan Bosco cuenta con 57 docentes (40 mujeres y 17 hombres) y una organización por niveles educativos, conformada de la siguiente manera: 4 docentes en preescolar, 18 en primaria, 32 en bachillerato y 3 encargados de áreas específicas; además, cuenta con un docente responsable del proyecto PTA (comprensión lectora), un orientador escolar y una orientadora de educación inclusiva (Solarte, comunicación personal, 17 de marzo de 2025).

Por su parte, la Institución Técnico Industrial (ITSIM) dispone de 118 docentes (59 mujeres y 59 hombres) y en cuanto a su distribución académica, 41 docentes se encuentran asignados a preescolar y primaria en la sede La Aurora, 43 en bachillerato en la jornada de la mañana y 34 en bachillerato en la jornada de la tarde (Benavides, comunicación personal, 2 de diciembre de 2025).

No obstante, la muestra fue de tipo no probabilística por conveniencia, entendida como aquella conformada por los casos disponibles a los cuales el investigador tiene acceso (Battaglia, 2008, como se citó en Baptista et al., 2014). Teniendo en cuenta que inicialmente se contempló la totalidad de la población, la muestra efectiva estuvo constituida por 137 docentes que respondieron al instrumento y cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión establecidos. En coherencia con lo anterior, al tratarse de un muestreo no probabilístico por conveniencia, los resultados se limitan a la muestra participante y no son generalizables a la totalidad de la población docente (Battaglia, 2008a, como se citó en Baptista et al., 2014).

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

Criterios de inclusión y exclusión

Para el desarrollo de esta investigación se contempla los siguientes criterios:

Criterios de inclusión

Docentes que se encuentren vinculados al Ministerio de Educación, provisionales o contratistas durante el periodo de aplicación del instrumento y activos en la Institución Educativa Municipal San Juan Bosco e ITSIM de la ciudad de Pasto. Docentes que desempeñen funciones de enseñanza directa con estudiantes en el aula y que acepten participar voluntariamente mediante consentimiento informado.

Criterios de exclusión

Con el propósito de evitar sesgos que comprometan la validez de los resultados, no formarán parte de la muestra aquellos docentes que registren licencias prolongadas, según los informes institucionales, ni personas con diagnósticos psiquiátricos específicos, como esquizofrenia o trastornos bipolares en fase activa. Dichos criterios de exclusión serán monitoreados rigurosamente durante el proceso de recolección de datos, apoyándose en la información recabada a través del consentimiento informado.

Asimismo, se excluirá de la investigación a docentes con funciones exclusivamente administrativas (directivos, coordinadores, rectores), dado que no cumplen con las mismas demandas de interacción docente- estudiante y sujetos que no completen en su totalidad la Escala EDO, entreguen respuestas inconsistentes, no otorguen el consentimiento informado y decidan retirarse de la investigación.

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

Matriz de operacionalización de variables

La variable que se considerará en esta investigación es el síndrome de burnout, en el que se tiene en cuenta las dimensiones, las cuales se evidencian dentro de la escala EDO. Además, se especifica la naturaleza del estudio, unidad de medida y categorías. Esto siendo relevante para una correcta aplicación del instrumento. Dado que está dirigida a docentes de la Institución Educativa San Juan Bosco e ITSIM de la ciudad de Pasto durante el periodo 2025 - 2026.

Tabla 1.

Matriz de operacionalización

Nombre de la variable	Descripción teórica de la variable	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Unidad de medida	Categorías o valores
Escala de desgaste ocupacional EDO	Gil-Monte 2005 (como se citó en Uribe, 2010). señala que el agotamiento emocional y los sentimientos de minusvalía, así como algunos malestares hacia el ambiente son realidad una experiencia subjetiva de carácter negativo compuesta por cogniciones emociones y actitudes hacia al trabajo, hacia las personas y hacia el propio rol profesional;	Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson: señalan que el burnout o desgaste ocupacional se define en tres dimensiones: Cansancio emocional Agotamiento F1 (xl): pérdida progresiva de energía, el cansancio, el desgaste, la fatiga. Situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo. Es una situación de agotamiento de la energía o de los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto cotidiano y mantenido con personas a las que hay que	Cuantitativa	Totalmente desacuerdo a totalmente de acuerdo	Intervalo cuantitativo	La Escala EDO revela el desgaste ocupacional y los factores psicosomáticos en 6 niveles: a) Muy alto: 71- 100; b) Alto: 61-70; c) Arriba del término medio: 51-60; d) Abajo del término medio: 40-49; e) Bajo: 30-39; f) Muy bajo: 0-29 (Uribe, 2010, p.32)

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

probablemente como respuesta al estrés laboral. Aunada a todos estos malestares, se presenta una serie de disfunciones conductuales, psicológicas y fisiológicas que impacta de manera nociva a las personas y por lo tanto a las organizaciones laborales.	atender como objeto de trabajo (pacientes, presos, alumnos, clientes, jefes, etc.) Reactivos: 2, 4, 5, 6, 14, 19, 20, 26,27. Despersonalización F2 (x2): se manifiesta por irritabilidad, actitudes negativas y respuestas frías e impersonales hacia otros (clientes, alumnos, compañeros, etc.). Puede ser considerada como el desarrollo de sentimientos negativos y de actitudes y sentimientos de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo; estas personas son vistas por los profesionales de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo, lo que conlleva que les culpen de sus problemas, por ejemplo, el enfermo bien se merece su enfermedad, el cliente es un sujeto detestable, el preso es un delincuente que merece su condena, el alumno merece ser reprobado, etc. Reactivos: 3, 7, 9, 16, 18, 21, 22, 23, 29 y falta de realización personal
--	---

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

(insatisfacción de logro). F3 (x3): son respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo. Es la tendencia de los trabajadores a evaluarse negativamente y de manera especial, esa evaluación negativa afecta la habilidad en la realización del trabajo y la relación con las personas a las que atienden. La combinación de estos aspectos es lo que se conoce como síndrome de Burnout. - Reactivos: 1, 8, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 24, 25, 28, 30. De estos tres componentes se desprenden los factores Psicosomáticos -Sueño F4a: 31, 33, 36, 40 42,51, 52, 55, 56, 58, 64. -Psicosexuales F4v: 38, 39, 50, 61 (65,66, 67 hombres) o (68, 69, 70 mujeres). Gastrointestinales F4c: 35, 44, 45, 57, 60, 62 - Psiconeuróticos F4d: 37, 46, 48, 53,54, 63. -Dolor F4e: 34, 43, 47, 49, 59 - de ansiedad F4f: 41 -Indicador depresión F4g: 32 (como se citó en Uribe, 2010).

Nota. Elaboración propia (2025).

Técnicas e instrumentos de recolección de información

La investigación utiliza la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO), un instrumento estructurado originalmente sobre 130 reactivos, diseñados para evaluar seis factores fundamentales: tres dimensiones de desgaste ocupacional (agotamiento F1, despersonalización F2 e insatisfacción de logro F3), los trastornos psicosomáticos (F4), el apoyo social (F5) y datos sociodemográficos (F6). La validez y confiabilidad del instrumento fueron establecidas por Uribe Prado y Cols en el 2008 (como se citó en Uribe, 2010) mediante un riguroso análisis factorial. En el proceso, se aplicó un análisis factorial confirmatorio utilizando el método de componentes principales, rotación varimax y normalización Kaiser, con una muestra de 523 sujetos. Se seleccionaron los reactivos que presentaron valores propios iguales o superiores a 1, una correlación entre -1 y 1 superior a .40 y coherencia teórica-conceptual. Como resultado de este proceso, de los 50 reactivos analizados, 30 cumplieron con los criterios establecidos, permitiendo así consolidar una versión validada del instrumento; en esta depuración, el factor de apoyo social desapareció.

En cuanto a las propiedades psicométricas, la EDO presenta una alta validez de constructo y de contenido avalada por jueces expertos y correlaciones significativas con variables psicosomáticas según la literatura internacional. Por otro lado, la confiabilidad del instrumento fue determinada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, alcanzando un valor del 91%, lo que demuestra una consistencia interna excelente. Esta estructura final permite evaluar con precisión el desgaste ocupacional a través de los cuatro factores generales (agotamiento, despersonalización, insatisfacción de logro y el componente psicosomático) y sus siete subfactores específicos (trastornos del sueño, psicosexuales, gastrointestinales, psiconeuróticos, dolor, ansiedad y depresión), garantizando la calidad científica de los datos recolectados en esta investigación.

Referente a la administración de la prueba se puede desarrollar de manera individual o colectiva con un tiempo aproximado de aplicación de 30 a 50 minutos. El material que se debe tener en cuenta para la aplicación de la prueba es el manual de aplicación e interpretación, cuaderno de preguntas (cuestionario), hoja de respuestas, una plantilla de calificación y el formato de calificación para interpretación.

Dentro de sus recomendaciones generales la administración de la prueba puede hacerse en dos formas: 1) que el usuario lea en voz alta las instrucciones que se encuentran en el

cuaderno de preguntas, y 2) dar el cuaderno a la persona que va ser evaluada para que ella lo lea y se auto aplique el cuestionario (Uribe, 2010).

En los dos casos se debe preguntar si hay alguna duda. En caso afirmativo, se aclarará y se deberá indicar al sujeto que no debe dejar espacios en blanco; además, contestar de la manera más honesta y espontánea posible, la prueba será anulada cuando el evaluado deje más del 20% de las preguntas sin contestar (6 preguntas), cuando conteste toda la prueba en una sola columna, cuando la responde en menos de 5 minutos (azar), cuando el sujeto deje preguntas en blanco (máximo 6), el usuario llene los espacios en el cuadro de izquierda a derecha; el objetivo de lo anteriormente señalado es ubicar el sujeto en un puntaje más o menos intermedio para no invalidar la aplicación. Es recomendable evitar dejar espacios en blanco. Cuando el usuario reciba el examen, se verifica que todos los ítems tengan respuesta; en caso contrario, se puede devolver al sujeto previa exploración de los motivos para no contestar (Uribe, 2010)

Según Uribe (2010) en caso que el sujeto no entienda alguna frase o pregunta se deberá verificar lo siguiente:

- La escolaridad del sujeto (se recomienda para personas que tengan como mínimo la primaria, o un nivel de comprensión equivalente o superior).
- Que las instrucciones no hayan sido bien proporcionadas
- Que el sujeto presente un grado de ansiedad o estrés que no le permita la lectura.
- Que la persona evaluada esté en situación incómoda, de resistencia a la evaluación o contra su voluntad. En todos los casos mencionados anteriormente, es recomendable analizar la situación para hacer las correcciones correspondientes y en su caso, suspender la aplicación de la prueba (p. 27).

Plan de Análisis de Datos

El análisis de los datos se realizó a partir de las respuestas obtenidas mediante la aplicación de la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) en docentes de dos instituciones educativas del sector público de la ciudad de Pasto, durante el periodo 2025–2026.

La EDO está compuesta por un cuestionario y su respectiva hoja de respuestas. Su calificación se efectúa utilizando una plantilla que evalúa cuatro factores generales: agotamiento, despersonalización, insatisfacción de logro y factores psicosomáticos, así como siete sub-factores psicosomáticos: trastornos del sueño, trastornos psicosexuales, trastornos gastrointestinales, trastornos psiconeuróticos, dolor, y percepción de ansiedad y depresión.

Una vez diligenciadas las hojas de respuesta, los datos fueron organizados en una base de datos en Microsoft Excel para su análisis estadístico descriptivo. Se adaptó el formato de perfil de calificación (F04) siguiendo el procedimiento establecido por Uribe (2010): primero se sumaron y promediaron los valores correspondientes según la plantilla de corrección; posteriormente, se aplicó la fórmula de puntuación estandarizada: $Z = (X - M) / S$ donde X corresponde al puntaje obtenido por el participante, M al promedio normativo y S a la desviación estándar. Los puntajes Z obtenidos permitieron graficar el perfil individual de cada docente en relación con los baremos del instrumento.

Para comprender la forma en que se procesaron dichas respuestas, se integró el modelo de calificación rápida de Leiter, el cual facilitó la conversión de los promedios individuales en valores diagnósticos. Esto permitió categorizar el nivel de desgaste de cada docente en cuatro fases: bajo ("sano"), regular ("normal"), alto ("en peligro") y muy alto ("quemado"). Este proceso de automatización en la hoja de cálculo facilitó la tabulación sistemática, la creación de tablas de frecuencia, prevalencia, asociación de tres variables sociodemográficas con el síndrome de burnout debido a su representatividad (edad, sexo y estado civil), y la generación de gráficos. En su conjunto, esta metodología aseguró una descripción clara y concisa de las características de la muestra, permitiendo obtener conclusiones fundamentadas y representativas, limitadas al alcance descriptivo de la investigación sin generalizar inferencias a poblaciones mayores.

Cronograma**Tabla 2.***Cronograma*

Fases	Marzo	Abril	Mayo
Revisión de ideas.	<i>X</i>		
Revisión de literatura y la construcción de los apartados del trabajo de grado.	<i>X</i>		
Construcción final de los objetivos y el establecimiento del título como del tema.		<i>X</i>	
Justificación y el planteamiento del problema.		<i>X</i>	
Campo y la línea de investigación.		<i>X</i>	
Marco de referencias y marco contextual.			<i>X</i>
Marco teórico.			<i>X</i>
Marco legal y la metodología.			<i>X</i>
Matriz de operacionalización de variables y se corrige la técnica del instrumento.			<i>X</i>

Nota. Elaboración propia (2025).

Presupuesto**Tabla 3.***Presupuesto*

Tipo de recurso	Costo de unidad	Costo total
Transporte	2.500	160.000
Fotocopias EDO	400	220.000
Fotocopias consentimiento	400	110.000
Total	3.300	490.000

Nota. Elaboración propia (2025).

Lineamientos éticos y bioéticos

Teniendo en consideración el código deontológico y bioético a partir de la Ley 1090 del 2006 y en consideración de los deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional. No se practicarán intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario, o en casos de menores de edad o dependientes, del consentimiento del acudiente. Por ello, se realizará el uso apropiado del material psicotécnico en el caso que se necesite con fines diagnósticos, guardando el rigor ético y metodológico prescrito para su debido manejo. Cumpliendo el principio de confidencialidad, en el cual los psicólogos revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo, llevaría a un evidente daño a la persona u a otros, además, los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad (Congreso de la República de Colombia, 2006).

Asimismo, se tendrá en cuenta el bienestar del usuario respetando la integridad y protegiendo el bienestar de las personas y de los grupos con los cuales se trabajará. Por ende, cuando se generen conflictos de intereses entre los usuarios y las instituciones que emplean los psicólogos, los mismos psicólogos deberán aclarar la naturaleza, la direccionalidad de su lealtad y responsabilidad, en la cual se mantendrá a todas las partes informadas de los compromisos, inclusive se reconocerá la libertad de participación que tienen los usuarios, estudiantes o participantes de una investigación. Finalmente, se pretende respetar el derecho de los usuarios al conocer sus resultados, las interpretaciones hechas y las bases de sus conclusiones y recomendaciones. Se esforzará por mantener la seguridad de las pruebas y de otras técnicas de evaluación dentro de los límites de los mandatos legales (Congreso de la República de Colombia, 2006).

Resultados de la investigación

Descripción general del método de análisis

La presente investigación se desarrolló a partir de la aplicación de la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO), instrumento que fue solicitado al Laboratorio de Pruebas Psicológicas de la Universidad CESMAG y entregado en formato físico con los respectivos sellos y autorización institucional.

En cada institución educativa se llevó a cabo un procedimiento previo de sensibilización y aplicación, ambos realizados en una única jornada. En la Institución Educativa Municipal San Juan Bosco estas actividades se efectuaron el 10 de diciembre de 2025, mientras que en la Institución Educativa Municipal Técnico Industrial (ITSIM) se desarrollaron el 18 de diciembre de 2025, fechas establecidas de acuerdo con la disponibilidad de cada institución. En ambos casos se dispuso de un tiempo aproximado de dos horas y se contó con recursos tecnológicos como video beam, micrófono, computador portátil, internet y parlantes, así como con recursos físicos (aula, sillas, mesas) y apoyo del personal directivo y docente.

El proceso de sensibilización se estructuró en tres momentos. Inicialmente se explicó el concepto de síndrome de burnout, lo que permitió identificar la claridad conceptual de los docentes y retroalimentar sus respuestas. Posteriormente, antes de la aplicación, se socializó el objetivo de la investigación, el consentimiento informado, la confidencialidad y el manejo de los resultados, aclarando que la prueba no implicaba ningún tipo de riesgo. Finalmente, se solicitó a los participantes diligenciar el instrumento con honestidad y espontaneidad, informándoles que las investigadoras estarían disponibles para resolver dudas. El tiempo estimado para el diligenciamiento de la escala fue de 35 a 50 minutos.

Con el fin de evitar sesgos que comprometieran la validez de los resultados, se establecieron criterios de exclusión. No formaron parte de la muestra los docentes con licencias prolongadas, según informes institucionales, ni aquellos con diagnósticos psiquiátricos específicos en fase activa, como esquizofrenia o trastorno bipolar. Asimismo, se excluyó a quienes desempeñaban funciones exclusivamente administrativas (directivos, coordinadores y rectores), dado que no enfrentan las mismas demandas de interacción docente-estudiante, así como a quienes no completaron en su totalidad la Escala EDO, presentaron respuestas inconsistentes, no otorgaron el consentimiento informado o decidieron retirarse del estudio. Estos criterios fueron monitoreados durante el proceso de recolección de datos y se anularon los

cuestionarios que cumplieran con dichas condiciones, garantizando el control de calidad de la información.

En relación con la participación, inicialmente se contempló la totalidad de la población docente de ambas instituciones (175 docentes). En la Institución Educativa Municipal San Juan Bosco, de 57 docentes previstos participaron 46, y tras aplicar los criterios de inclusión y exclusión se tuvieron en cuenta 41 cuestionarios. Por su parte, en el ITSIM, de 118 docentes previstos participaron 101, de los cuales 96 cumplieron con los criterios establecidos. En consecuencia, la muestra efectiva estuvo conformada por 137 docentes, hombres y mujeres, con edades entre 27 y 69 años, y con formación académica de pregrado y posgrado en diversas áreas de la educación.

En cuanto al desarrollo específico en cada institución, en San Juan Bosco, con el apoyo de rectoría y orientación escolar, se asignó el espacio de la biblioteca, el cual contaba con iluminación, ventilación, mesas ejecutivas, sillas y recursos audiovisuales. Se entregaron paquetes completos que incluían consentimiento informado, manual y hoja de respuestas; los docentes llevaron su lapicero y se facilitaron a quienes lo requerían. Durante la aplicación se aclararon dudas y se supervisaron las condiciones emocionales de los participantes. Al finalizar, se verificó la entrega de los cuestionarios y se agradeció la participación, considerando que debían continuar con su jornada laboral. No obstante, una variable externa que pudo influir en los resultados fue la distribución voluntaria de los docentes en las mesas, ya que, aunque estaban previstas para diez personas, optaron por agruparse según afinidad, lo que generó solicitudes reiteradas de silencio.

Por su parte, en el ITSIM, también con el apoyo de rectoría y orientación escolar, la sensibilización se realizó en el auditorio y la aplicación se organizó en grupos de 20 docentes distribuidos en cuatro salones asignados previamente. Cada espacio contaba con ventilación, pupitres, mesa para las investigadoras y tablero. Además de las tres investigadoras, se contó con el apoyo de un estudiante de psicología de la Universidad CESMAG, previamente orientado para garantizar una aplicación adecuada. Al finalizar, se revisaron los cuestionarios para verificar su completitud y se agradeció la participación, ya que los docentes debían asistir posteriormente a una reunión laboral. Un factor externo a considerar fue la puntualidad y la incertidumbre de algunos participantes frente al tiempo disponible, lo que generó distracciones ocasionales.

Una vez concluida la aplicación, se procedió a la calificación de las respuestas con la asesoría del Laboratorio de Pruebas de la Universidad CESMAG, utilizando la plantilla de calificación y el manual correspondiente de la Escala EDO. Posteriormente, se creó una base de datos en el programa Excel, lo que facilitó la organización de la información y la elaboración de tablas y gráficos para el análisis de resultados. De esta manera, se garantizó un proceso sistemático desde la sensibilización hasta el tratamiento final de los datos.

Procesamiento de la información

A continuación, se presentan los datos que se logran recabar a partir de la Escala EDO, la cual permitió establecer el nivel de presencia del síndrome de burnout teniendo en cuenta sus correspondientes dimensiones Agotamiento, Despersonalización, Insatisfacción al logro y permitiendo su vez obtener la prevalencia de los Factores Psicosomáticos en la población docente (Sueño, Psicosexuales, Gastrointestinales, Psiconeuróticos, Dolor, Indicador ansiedad, Indicador de presión, Total).

Resultados escala de desgaste ocupacional

Tabla 4.

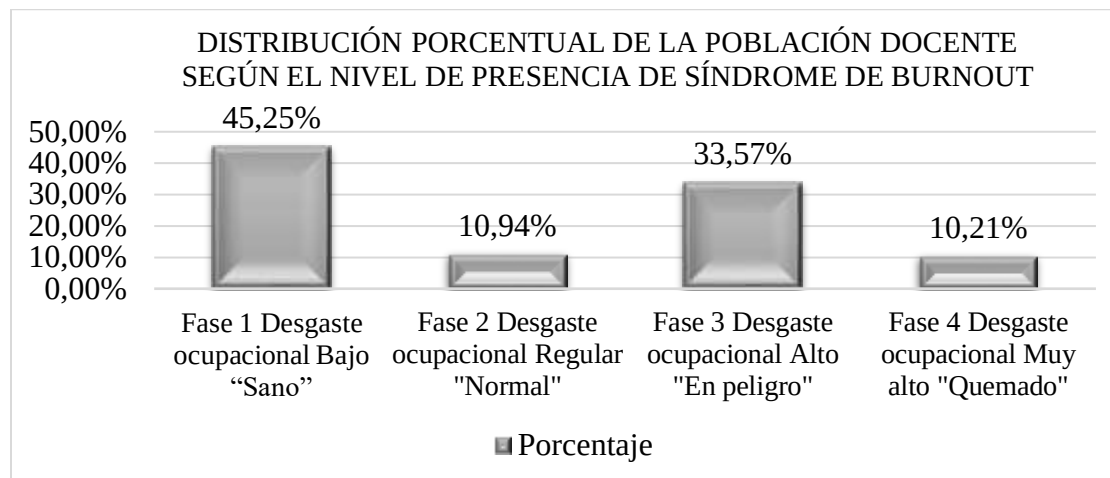
Clasificación de la población docente según el nivel de presencia de Síndrome de burnout, diagnóstico modelo Leiter

Fase Leiter	Diagnóstico modelo Leiter	Total	Porcentaje
Fase 1	Desgaste ocupacional Bajo “Sano”	62	45,25 %
Fase 2	Desgaste ocupacional Regular "Normal"	15	10,94%
Fase 3	Desgaste ocupacional Alto "En peligro"	46	33,57 %
Fase 4	Desgaste ocupacional Muy alto "Quemado"	14	10,21 %
Total		137	100 %

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 3.

Distribución porcentual de la población docente según el nivel de presencia de Síndrome de burnout a partir del diagnóstico modelo Leiter



Nota. Elaboración propia (2026).

Respecto al nivel de presencia del síndrome de burnout, se evidencia que, el 45,25% referente a 62 docentes, se encuentran en un nivel de desgaste ocupacional Bajo "Sano" y 15 docentes con el 10,94% en un nivel Regular "Normal". En contraste, un porcentaje considerable del 33,57%, que corresponde a 46 docentes, presenta un desgaste Alto "En peligro" y 14 docentes equivalentes al 10,21% presentan un desgaste Muy alto "Quemado". Lo que indica que el 43,78% de la población manifiesta niveles elevados de síndrome de burnout encontrándose en su mayoría en "Peligro" o "Quemado".

Tabla 5.

Clasificación de la población docente según el nivel de agotamiento emocional

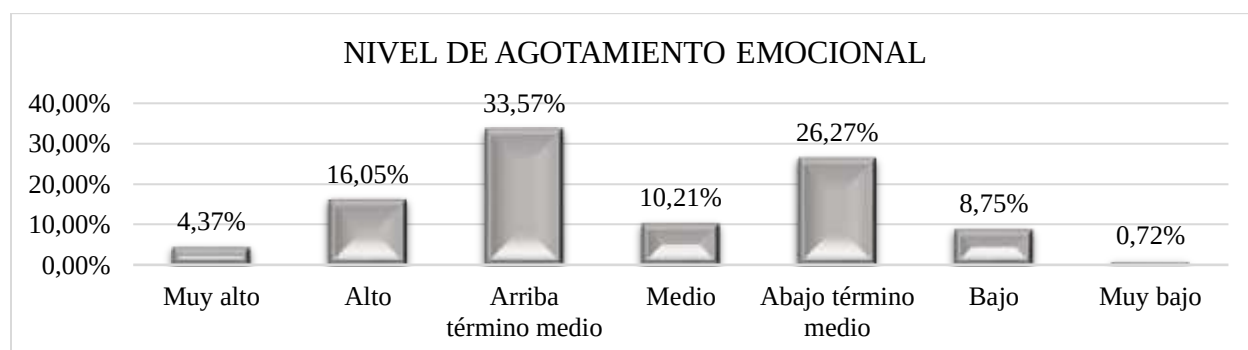
F1(x1) Agotamiento Emocional		
Nivel de agotamiento emocional	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	6	4,37 %
Alto	22	16,05 %
Arriba término medio	46	33,57 %
Medio	14	10,21 %
Abajo término medio	36	26,27 %

Bajo	12	8,75 %
Muy bajo	1	0,72 %
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 4.

Distribución porcentual de la población docente según el nivel de agotamiento emocional



Nota. Elaboración propia (2026).

En cuanto a la dimensión del agotamiento emocional F1(x1) se observa que, de los 137 docentes participantes, 6 presentan niveles muy altos de agotamiento emocional, equivalentes al 4,37%, 22 se ubican en nivel alto con el 16,05% y 46 docentes correspondientes al 33,57%, se sitúan por encima del término medio, lo que en conjunto representa un 53,99% de la muestra con manifestaciones significativas de falta de energía y cansancio. Por su parte, 14 docentes con el 10,21% se sitúan en nivel medio y el 33,57% restante (36 docentes en el 26,27% abajo del término medio, 12 docentes representados en el 8,75% como bajo y 1 docente con el 0,72% en muy bajo) presenta menores niveles de agotamiento, evidenciando que más de la mitad de los docentes experimentan una presión en el trabajo que puede afectar su bienestar y desempeño laboral.

Tabla 6.

Clasificación de la población docente según el nivel de despersonalización

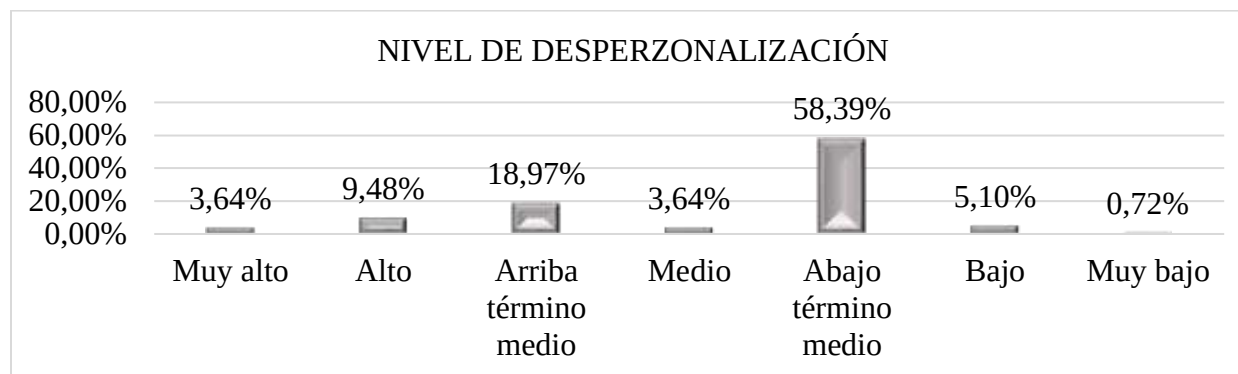
F1(x2) Despersonalización		
Nivel de despersonalización	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	5	3,64%
Alto	13	9,48%
Arriba término medio	26	18,97%

Medio	5	3,64%
Abajo término medio	80	58,39%
Bajo	7	5,10%
Muy bajo	1	0,72%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 5.

Distribución porcentual de la población docente según el nivel de despersonalización



Nota. Elaboración propia (2026).

La dimensión de Despersonalización F1(x2) demuestra que, de los 137 docentes participantes, 80 docentes presentan el dato más significativo, ubicado en la categoría abajo término medio con el 58,39%, lo que indica que más de la mitad de la muestra presenta una baja tendencia a la irritabilidad o a las respuestas frías en sus labores. Ahora bien, los niveles de riesgo representados por las categorías como arriba del término medio con un 18,97% y alto con un 9,48% suman un total de 39 docentes, siendo el 28,45% que requiere atención. Por otro lado, el 3,64% corresponden a 5 respuestas en la categoría de medio, 7 respuestas en la categoría de bajo con el 5,10% y las categorías de los extremos presentan frecuencias minoritarias, debido a que, el nivel muy alto registra apenas 5 casos equivalente a 3,64%, mientras que el nivel muy bajo reporta solo 1 caso reflejado en el 0,72%.

Tabla 7.

Clasificación de la población docente según el nivel de insatisfacción de logro

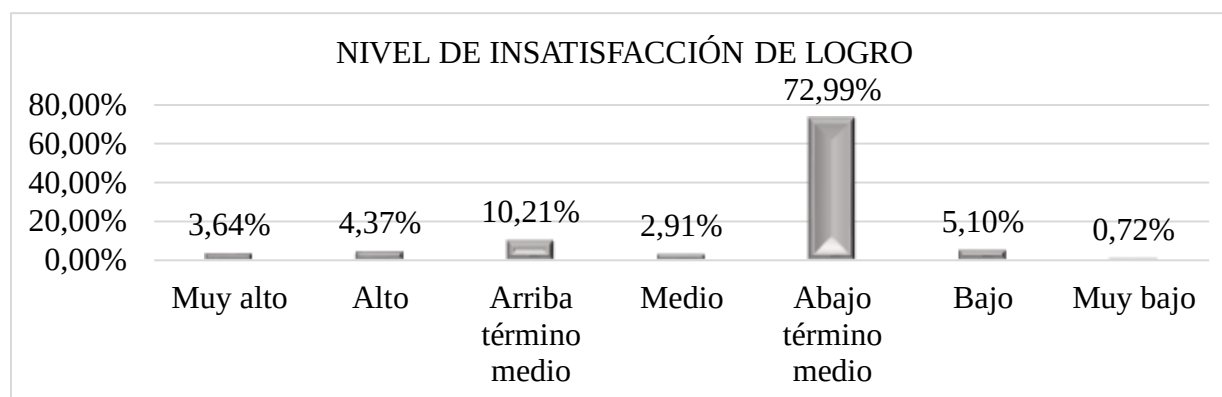
F1(x3) Insatisfacción de logro		
Nivel de Insatisfacción del logro	Frecuencia	Porcentaje

Muy alto	5	3,64%
Alto	6	4,37%
Arriba término medio	14	10,21%
Medio	4	2,91%
Abajo término medio	100	72,99%
Bajo	7	5,10%
Muy bajo	1	0,72%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 6.

Distribución porcentual de la población docente según el nivel de insatisfacción de logro



Nota. Elaboración propia (2026).

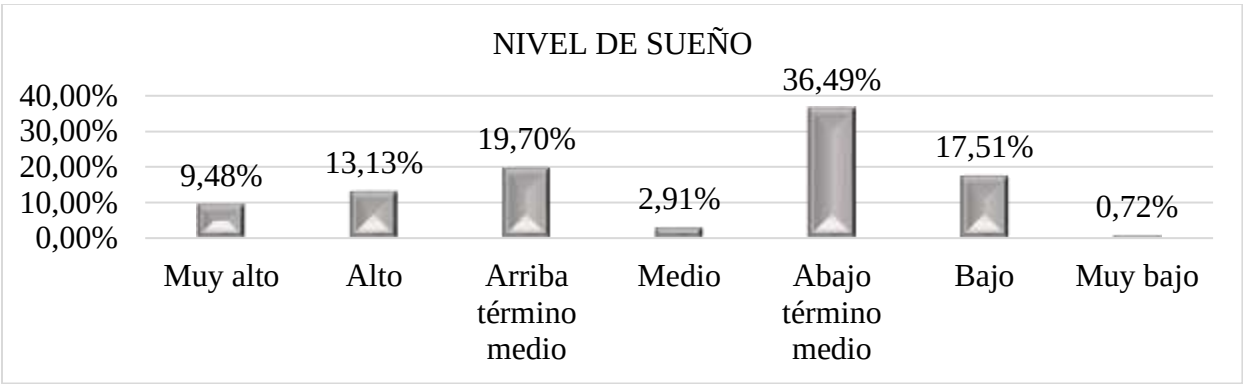
La dimensión de insatisfacción de logro F1 (x3) refleja una tendencia mayoritaria hacia la satisfacción profesional dado que, el dato más destacado se encuentra en la categoría de abajo término medio con 100 docentes lo que equivale a un 72,99%, indicando un sentimiento de realización en sus funciones. En contraste, el nivel de insatisfacción considerado en la categoría de arriba del término medio fue reportado por 14 docentes con un 10,21%, mientras que los niveles de mayor riesgo en alto y muy alto, presentan frecuencias bajas del 4,37% y 3,64% respectivamente por 11 docentes. Además, los niveles restantes como medio en el 2,91% por 4 respuestas, bajo por 7 docentes en el 5,10% y muy bajo con tan solo un docente reflejado en el 0,72%, lo que indica que los resultados son favorables, debido a que, la gran mayoría de la población docente se ubica en los rangos de baja insatisfacción personal y profesional.

Tabla 8
Clasificación de la población docente según el nivel de sueño

F4a Sueño		
Nivel de sueño	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	13	9,48%
Alto	18	13,13%
Arriba término medio	27	19,70%
Medio	4	2,91%
Abajo término medio	50	36,49%
Bajo	24	17,51%
Muy bajo	1	0,72%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026)

Figura 7.
Distribución porcentual de la población docente según el nivel de sueño



Nota. Elaboración propia (2026)

Para el nivel de sueño F4a se muestra que el grupo más representativo se sitúa en la categoría de abajo del término medio con 50 docentes correspondiente al 36,49%, seguido por quienes reportan un nivel de arriba del término medio que corresponde a 27 participantes equivalentes al 19,70%. Sin embargo, se destaca que los niveles de mayor afectación representados por las categorías de alto 13,13% y muy alto 9,48%, que suman en conjunto un 22,61% dado por las respuestas de 31 docentes, lo que indica que casi una cuarta parte presenta dificultades significativas en su calidad de descanso. Además, en el otro extremo, el nivel bajo agrupa a 24 docentes con el 17,52%, mientras que las categorías de medio con 4 respuestas

reflejan un 2,92% y muy bajo con un solo docente con el 0,73% encontrando en estas el registro de las frecuencias más reducidas.

Tabla 9.

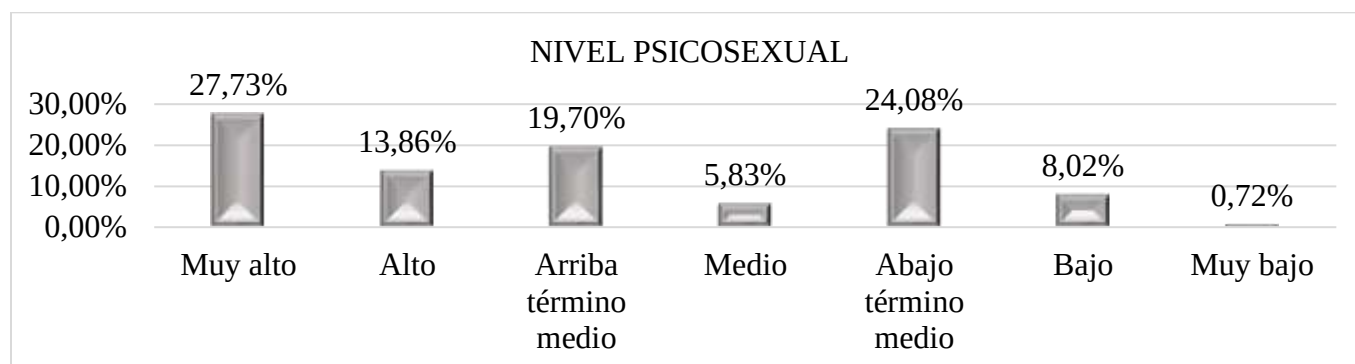
Clasificación de la población docente según el nivel psicosexual

F4b Psicosexuales		
Nivel de psicosexuales	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	38	27,73%
Alto	19	13,86%
Arriba término medio	27	19,70%
Medio	8	5,83%
Abajo término medio	33	24,08%
Bajo	11	8,02%
Muy bajo	1	0,72%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 8.

Distribución porcentual de la población docente según el nivel psicosexual



Nota. Elaboración propia (2026).

En cuanto al nivel psicosexual F4b, el grupo más numeroso corresponde a la categoría muy alto donde se sitúan 38 docentes con el 27,73%, la cual representa la frecuencia más alta de toda la tabla, seguido por el nivel abajo término medio, que agrupa a 33 participantes correspondiente al 24,08%. Así entonces, al observar los rangos de mayor intensidad, se identifica que los niveles de la categoría arriba del término medio con 27 docentes presentan el 19,70%, mientras que el nivel alto agrupa a 19 personas en un 13,86%. En contraste, las

categorías que reflejan menor incidencia son el nivel bajo con 11 respuestas correspondientes al 8,02%, el nivel medio con 8 casos en un 5,83% y, finalmente, el nivel muy bajo, que registra una frecuencia mínima de un solo docente con el 0,72%.

Tabla 10.

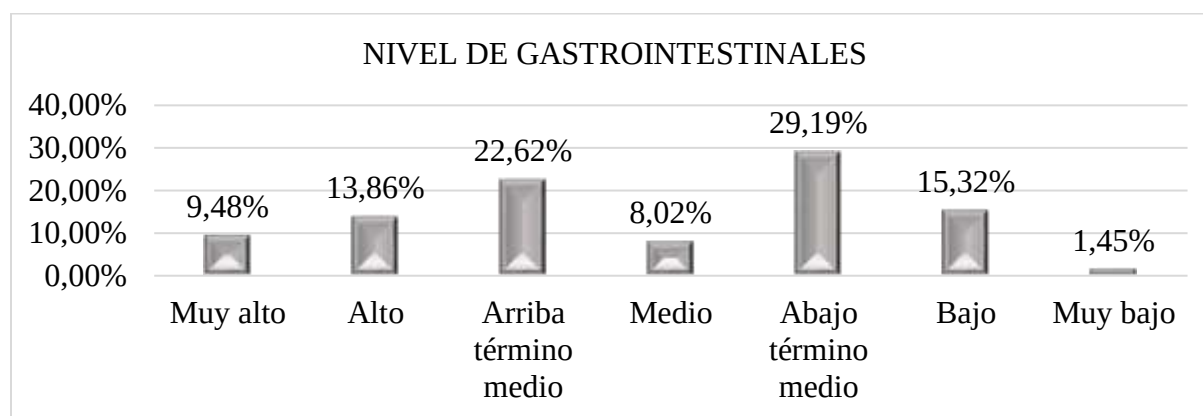
Clasificación de la población docente según el nivel de gastrointestinales

F4c Gastrointestinales		
Nivel de gastrointestinales	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	13	9,48%
Alto	19	13,86%
Arriba término medio	31	22,62%
Medio	11	8,02%
Abajo término medio	40	29,19%
Bajo	21	15,32%
Muy bajo	2	1,45%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 9.

Distribución porcentual de la población docente según el nivel de gastrointestinales



Nota. Elaboración propia (2026).

Respecto al nivel de gastrointestinales F4c, se presencia que el grupo más representativo se encuentra en la categoría de abajo del término medio con 40 docentes en un 29,19%, seguido por el nivel de arriba del término medio que agrupa a 31 participantes con el 22,62%. Sin embargo, los niveles de mayor intensidad como alto registran 19 respuestas con un 13,87%,

mientras que el nivel muy alto alcanza a 13 docentes en un 9,48%. Por el contrario, en los niveles de menor incidencia, se observa que el rango bajo cuenta con 21 docentes en un 15,32%, la categoría medio presenta 11 casos correspondiente a un 8,03% y el nivel muy bajo reporta una frecuencia mínima de 2 personas en un 1,45%. Es decir, la mayor parte del profesorado se encuentra en los niveles intermedios, aunque existe un grupo de 32 docentes que se sitúan en los niveles más elevados del nivel gastrointestinal.

Tabla 11.

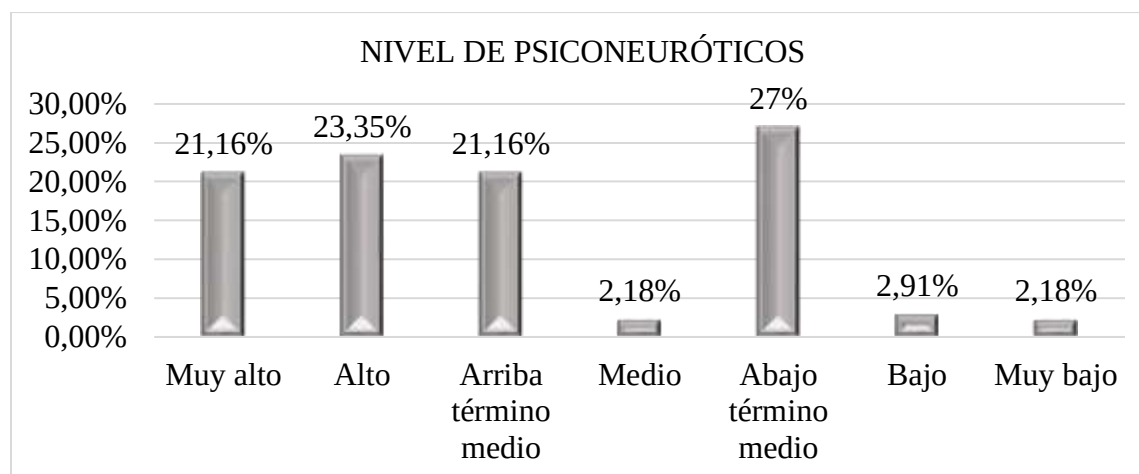
Clasificación de la población docente según psiconeuróticos

F4d Psiconeuróticos		
Nivel de psiconeuróticos	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	29	21,16%
Alto	32	23,35%
Arriba término medio	29	21,16%
Medio	3	2,18%
Abajo término medio	37	27%
Bajo	4	2,91%
Muy bajo	3	2,18%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 10.

Distribución porcentual de la población docente según el nivel de psiconeuróticos



Nota. Elaboración propia (2026).

Para el nivel de síntomas psiconeuróticos F4d se presencia que la mayor intensidad se encuentra en la categoría abajo del término medio con 37 docentes en un 27%. Sin embargo, se observa que, en los niveles superiores, el rango alto agrupa a 32 participantes con un 23,35%, mientras que las categorías muy alto y arriba del término medio registran cada una correspondiente a 29 docentes al 21,16%. En contraste, los niveles de menor afectación como bajo reporta 4 casos con un 2,91%, mientras que las categorías de medio y muy bajo cuentan con solo 3 docentes en un 2,18%, cada una.

Tabla 12.

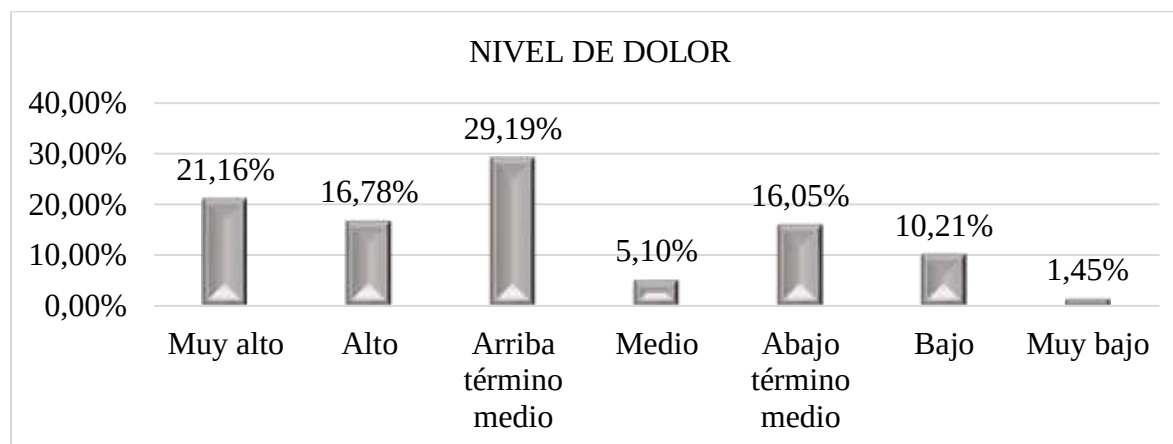
Clasificación de la población docente según el dolor

F4e Dolor		
Nivel de dolor	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	29	21,16%
Alto	23	16,78%
Arriba término medio	40	29,19%
Medio	7	5,10%
Abajo término medio	22	16,05%
Bajo	14	10,21%
Muy bajo	2	1,45%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 11.

Distribución porcentual de la población docente según el dolor



Nota. Elaboración propia (2026).

En cuanto al nivel de dolor (F4e Dolor), el nivel más frecuente es arriba del término medio, con 40 personas, lo que representa el 29,19% de la población, indicando que una parte importante de docentes presentan dolor por arriba del promedio. En segundo lugar, se encuentra el nivel muy alto, con 29 personas representando el 21,16%, seguido del nivel alto, con 23 docentes y un porcentaje de 16,78%. Por otro lado, el nivel abajo del término medio agrupa a 22 personas, correspondientes al 16,05%. El dolor bajo se observa en 14 personas, con un 10,21%, mientras que el nivel medio aparece en menor proporción, con 7 personas y un 5,10%. Finalmente, el nivel muy bajo es el menos frecuente, con solo 2 personas, que representan el 1,45%.

Tabla 13.

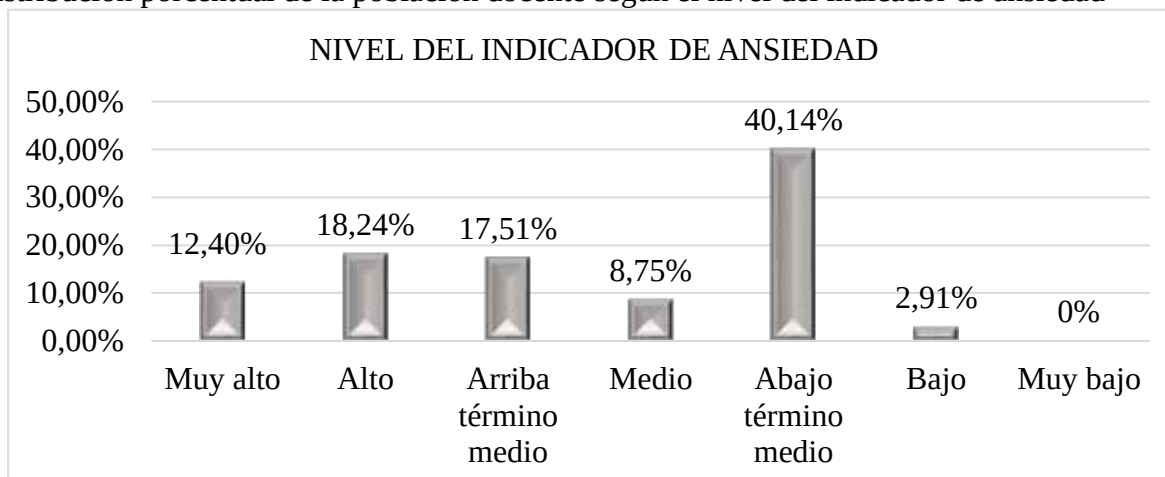
Clasificación de la población docente según el indicador de ansiedad

F4a Indicador ansiedad		
Nivel de ansiedad	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	17	12,40%
Alto	25	18,24%
Arriba término medio	24	17,51%
Medio	12	8,75%
Abajo término medio	55	40,14%
Bajo	4	2,91%
Muy bajo	0	0 %
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026)

Figura 12.

Distribución porcentual de la población docente según el nivel del indicador de ansiedad



Nota. Elaboración propia (2026).

Los resultados muestran que un grupo importante de los docentes presenta niveles elevados de ansiedad, debido a que el 18,24 % correspondiente a 25 docentes se ubica en nivel alto y el 12,40 % correspondiente a 17 docentes en nivel muy alto, lo que evidencia que cerca de un tercio de la población manifiesta ansiedad significativa. De igual manera, el 17,51 % correspondiente a 24 docentes se sitúa por arriba del término medio, indicando una tendencia moderada hacia niveles elevados de ansiedad. Por otra parte, un porcentaje inferior de 40,14% correspondiente a 55 docentes se encuentra por debajo del término medio, el 8,75 % referente a 12 docentes presenta un nivel medio y el 2,91 % equivalente a 4 docentes se ubica en nivel bajo, sin registrarse casos en el nivel muy bajo que corresponde al 0 %.

Tabla 14.

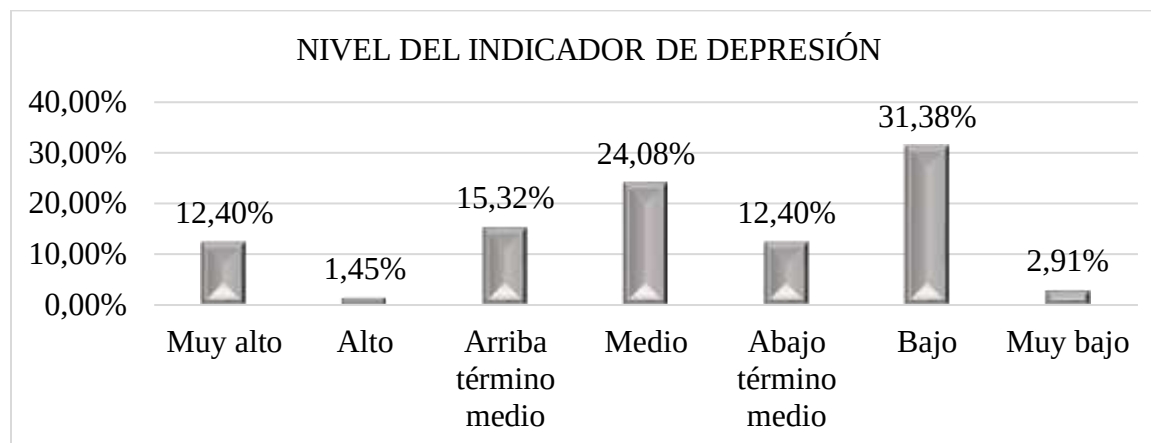
Clasificación de la población docente según el nivel del indicador de depresión

F4g Indicador depresión		
Nivel de depresión	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	17	12,40%
Alto	2	1,45%
Arriba término medio	21	15,32%
Medio	33	24,08%
Abajo término medio	17	12,40%
Bajo	43	31,38%
Muy bajo	4	2,91%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 13.

Distribución porcentual de la población docente según el nivel del indicador de depresión



Nota. Elaboración propia (2026).

Los resultados muestran que la mayor proporción de docentes se concentra en niveles bajos y medios de depresión. El 31,38 % correspondiente a 43 docentes se ubica en el nivel bajo, mientras que el 24,08% correspondiente a 33 docentes presenta un nivel medio, el 12,40% correspondiente a 17 docentes se sitúa por debajo del término medio, lo que refuerza la predominancia de niveles no elevados de depresión en la población evaluada. No obstante, se identifica un grupo de docentes con niveles más elevados de depresión. El 15,32% correspondiente a 21 docentes se ubica por arriba del término medio, el 12,40% correspondiente a 17 docentes presenta un nivel muy alto y el 1,45 % correspondiente a 2 docentes se encuentra en nivel alto. Finalmente, el 2,91 % correspondiente a 4 docentes se clasifica en nivel muy bajo.

Tabla 15.

Clasificación de la población docente según el total psicossomático

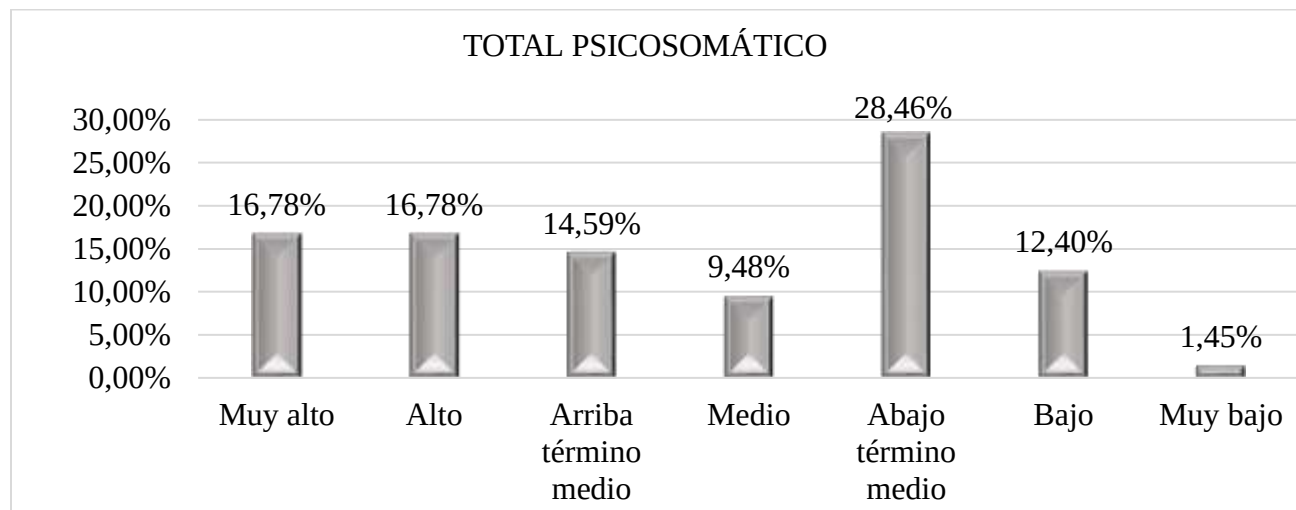
F4a Total psicossomático		
Nivel de gastrointestinales	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	23	16,78%
Alto	23	16,78%
Arriba término medio	20	14,59%
Medio	13	9,48%
Abajo término medio	39	28,46%
Bajo	17	12,40%

Muy bajo	2	1,45%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 14.

Distribución porcentual de la población docente según el total psicosomático



Nota. Elaboración propia (2026).

Los resultados muestran una distribución diversa de los niveles de total psicosomático, en el cual, los niveles más frecuentes se concentran en el nivel bajo término medio, con el 28,46% correspondiente a 39 docentes, seguido de los niveles muy alto y alto, cada uno con el 16,78%, equivalentes a 23 docentes. Por otra parte, el 14,59% correspondiente a 20 docentes se ubica por arriba del término medio, mientras que el 9,49 % equivalente a 13 docentes presenta un nivel medio. En los niveles inferiores, el 12,40% con 17 docentes se sitúa en nivel bajo y el 1,45% correspondiente a 2 docentes en nivel muy bajo.

Tabla 16.

Prevalencia de los síntomas psicosomáticos en los docentes de la ciudad de Pasto

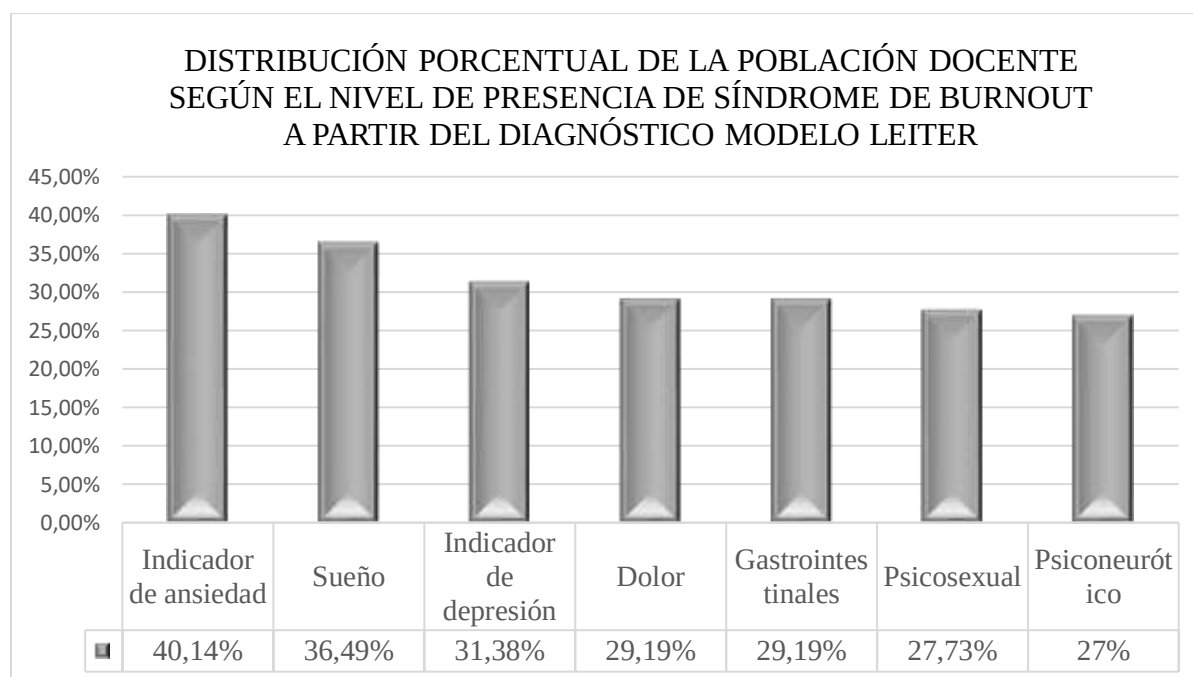
Prevalencia de síntomas psicosomáticos			
Factores	Nivel de factores	Frecuencia	Porcentaje
Indicador de ansiedad	Abajo del término medio	55	40,14%
Sueño	Abajo del término medio	50	36,49%

Indicador de depresión	Bajo	43	31,38%
Dolor	Arriba del término medio	40	29,19%
Gastrointestinales	Abajo del término medio	40	29,19%
Psicosexual	Muy alto	38	27,73%
Psiconeurótico	Abajo del término medio	37	27%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 15.

Distribución porcentual de la población docente según la prevalencia de los síntomas psicosomáticos



Nota. Elaboración propia (2026).

La gráfica muestra la prevalencia de los síntomas psicosomáticos en los docentes de la ciudad de Pasto, evidenciando que en el indicador de ansiedad presenta la mayor prevalencia, con 55 docentes en un 40,14%, ubicándose principalmente en un nivel abajo del término medio, lo que lo convierte en el síntoma más latente. Por otra parte, el factor de sueño equivalente al

36,49% evidencia que predominan niveles inferiores al término medio en 50 docentes. En tercer lugar, el indicador de depresión está representado por 43 docentes con 31,38%, seguido por los síntomas de dolor y gastrointestinales ambos con 40 docentes, reflejado en el 29,19%, aunque el dolor se sitúa en un nivel arriba del término medio, lo que sugiere mayor intensidad relativa. Por último, predominan los síntomas psicosexuales en 38 docentes con un 27,73% y psiconeuróticos en 37 docentes equivalente a 27%, presentando las prevalencias más bajas al situarse en niveles abajo del término medio.

Asociación de principales variables sociodemográficas y síndrome de burnout

Aunque se recolectaron diversas variables sociodemográficas, para el análisis descriptivo se realiza una asociación en la que se seleccionaron edad, sexo y estado civil, debido a su relevancia teórica.

Tabla 17.

Distribución de la población docente según sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	75	54,74%
Masculino	62	45,25%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

La tabla porcentual presenta la distribución de la muestra según el sexo de los 137 docentes participantes, permitiendo identificar que el sexo femenino es significativamente representativo, con 75 personas equivalente al 54,74 %. Por otra parte, el sexo masculino se encuentra representado con 62 personas correspondiente al 45,25 % de la población. En conjunto, estos datos indican una ligera predominancia del sexo femenino en la población de docentes en la ciudad de Pasto.

Tabla 18.

Asociación entre sexo y síndrome de burnout

Diagnostico según modelo Leiter		Sexo femenino		Sexo masculino	
Fase	Diagnostico	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Fase 1	Bajo “sano”	33	44%	29	46,7%
Fase 2	Regular “normal”	6	8%	9	14,5%

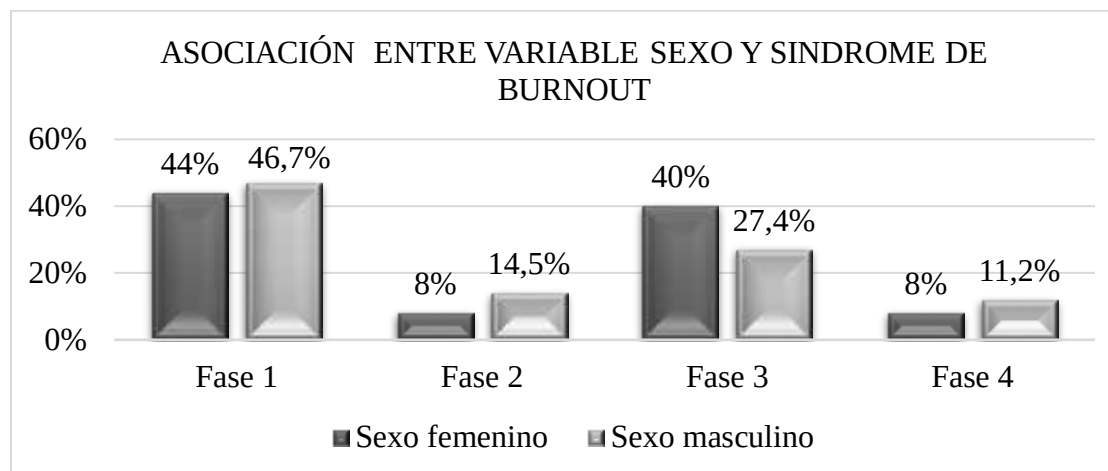
Fase 3	Alto “en peligro”	30	40%	17	27,4%
Fase 4	Muy alto “quemado”	6	8%	7	11,2%

Nota. Elaboración propia (2026).

Distribución porcentual de la asociación entre sexo y síndrome de burnout

Figura 16.

Distribución porcentual de la asociación entre sexo y síndrome de burnout



Nota. Elaboración propia (2026).

En el grupo de mujeres, se observa una polarización marcada en los resultados del diagnóstico. La mayoría de la muestra se encuentra en la Fase 1 Bajo “sano”, representando un 44% con 33 casos. Sin embargo, existe una cifra preocupante en la Fase 3 Alto “en peligro”, donde se ubica el 40% de las participantes con 30 casos. Las fases intermedias y extremas, como la Fase 2 Regular y la Fase 4 Muy alto “quemado”, presentan una frecuencia menor, ambas con un 8% cada una. Esto indica que, aunque una parte considerable está sana, casi la mitad de la población femenina estudiada está bajo un riesgo alto de síndrome de burnout.

Por el contrario, para el grupo de hombres, la distribución muestra una tendencia ligeramente más hacia los niveles saludables, aunque con una presencia notable en las fases de riesgo. El 46,7% de los hombres se sitúa en la Fase 1 Bajo “sano”, siendo el porcentaje más alto de todas las categorías. A diferencia de las mujeres, la Fase 3 Alto “en peligro” es significativamente menor, alcanzando un 27,4%. Por otro lado, los hombres presentan porcentajes más altos en la Fase 2 con un 14,5% y en la Fase 4 con 11,2% en comparación con el sexo femenino, lo que sugiere que un mayor número de hombres ha llegado ya al estado crítico

de “quemado” 7 casos frente a los 6 casos de las mujeres, a pesar de ser una muestra masculina aparentemente menor.

Tabla 19.

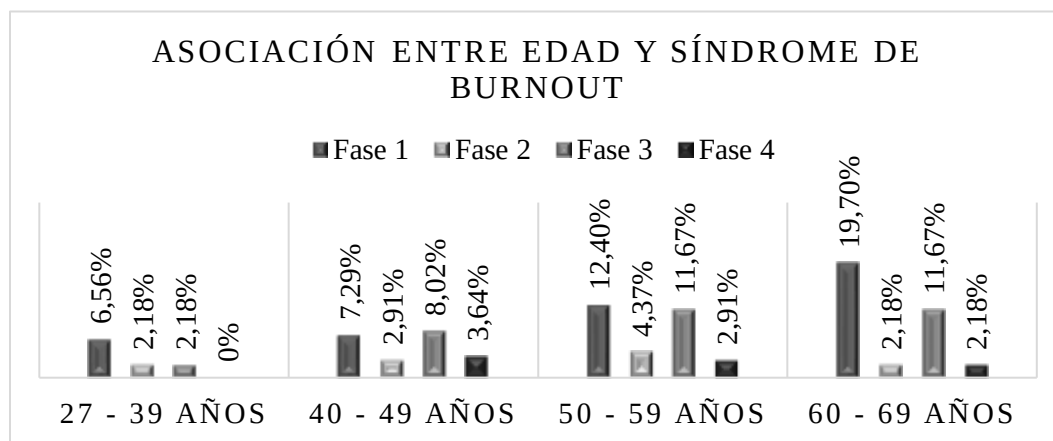
Asociación entre edad y síndrome de burnout

Rango de Edad	Fase 1 Bajo “sano”	Fase 2 Regular “normal”	Fase 3 Alto “en peligro”	Fase 4 Muy alto “quemado”	Total, por Grupo etario
27 - 39 años	9 (6,56%)	3 (2,18%)	3 (2,18%)	0 (0%)	15
40 - 49 años	10 (7,29%)	4 (2,91%)	11 (8,02%)	5 (3,64%)	30
50 - 59 años	17 (12,40%)	6 (4,37%)	16 (11,67%)	4 (2,91%)	43
60 - 69 años	27 (19,70%)	3 (2,18%)	16 (11,67%)	3 (2,18%)	49
Total, General	63 (45,98%)	16 (11,67%)	46 (33,57%)	12 (8,75%)	137

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 17.

Distribución porcentual de la asociación entre edad y síndrome de burnout



Nota. Elaboración propia (2026).

El análisis de los 137 docentes revela que casi la mitad de los participantes se encuentran en una situación favorable, con 63 personas ubicadas en la Fase 1: Bajo "sano", representadas en un 45,98%. En el extremo opuesto, la Fase 4: Muy alto "quemado" registra la menor presencia con un 8,75% referente a 12 personas, lo que indica que, aunque el síndrome de burnout está

presente, no influye significativamente en este grupo. Por su parte, la Fase 3: Alto "en peligro" representa una señal de alerta relevante al concentrar al 33,57% equivalente a 46 personas de la población total, sugiriendo que una tercera parte de los evaluados está en riesgo de desarrollar un cuadro severo de burnout.

Al examinar los grupos etarios, se observa que el segmento de 60-69 años es el más numeroso con 49 personas y posee el mayor porcentaje de docentes "sanos" con un 19,70% lo cual es conformado por 27 personas. No obstante, este mismo grupo también presenta un número considerable de docentes "en peligro" con 16 individuos, igualando en cifra absoluta al grupo de 50-59 años en la Fase 3. Es notable que el grupo más joven, de 27-39 años, es el único que registra un 0% en la Fase 4, lo que significa que ninguno de los participantes de menor edad en este estudio ha alcanzado el estado de "quemado".

Finalmente, los datos sugieren que el riesgo de síndrome de burnout parece intensificarse en las edades intermedias, como el grupo de 40-49 años que destaca por tener el 3,64% ubicándose en el porcentaje más alto de docentes en la Fase 4 en relación con su tamaño, superando incluso a los grupos de mayor edad en esta categoría crítica.

Tabla 20.

Distribución de la población docente según el estado civil

Estado civil		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Con pareja	109	79, 56%
Sin pareja	28	20, 43%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

En la población conformada por 137 docentes, la distribución según el estado civil evidencia que la mayoría se encuentra con pareja, con un total de 109 docentes, lo que representa el 79,56% de la población. En contraste, 28 docentes se encuentran sin pareja, correspondiendo al 20,43%, constituyéndose este último grupo como el de menor representación dentro de la muestra.

Tabla 21.

Asociación entre estado civil y síndrome de burnout

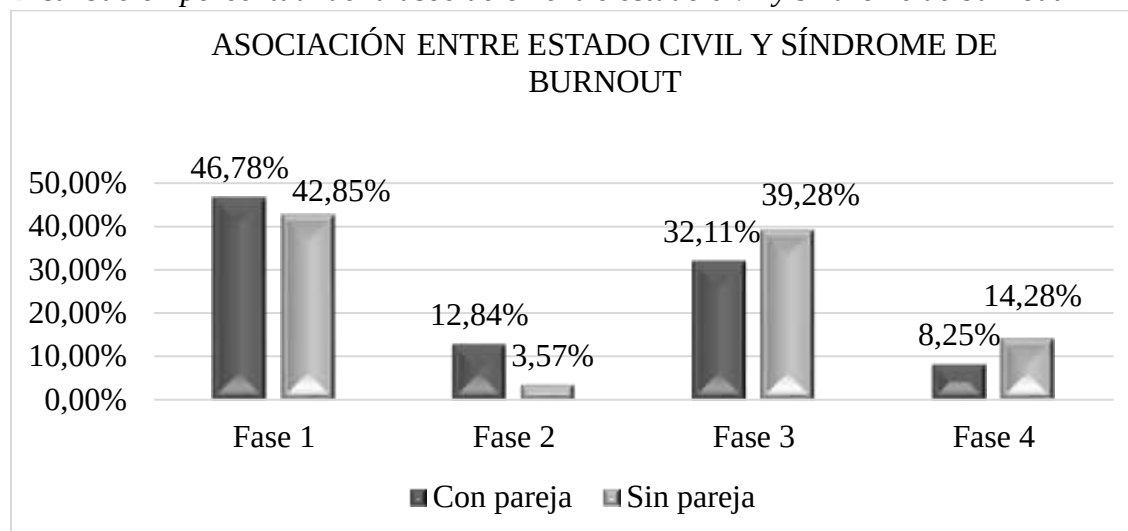
Diagnostico según	Con pareja	Sin pareja
--------------------------	-------------------	-------------------

modelo Leiter					
Fase	Diagnostico	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Fase 1	Bajo "sano"	51	46,78%	12	42,85%
Fase 2	Regular "normal"	14	12,84%	1	3,57%
Fase 3	Alto "en peligro"	35	32,11%	11	39,28%
Fase 4	Muy alto "quemado"	9	8,25%	4	14,28%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 18.

Distribución porcentual de la asociación entre estado civil y síndrome de burnout



Nota. Elaboración propia (2026).

Al analizar la asociación con el síndrome de burnout, se observa que, aunque en ambos grupos con pareja y sin pareja se sitúa en la Fase 1 "sano", los docentes sin pareja presentan indicadores de mayor vulnerabilidad proporcional a 39,28% quienes se encuentran en la Fase 3 "en peligro" y un 14,28% ha alcanzado la Fase 4 "quemado". En contraste, los docentes con pareja muestran porcentajes menores en estas fases críticas, con un 32,11% en la Fase 3 y solo un 8,25% en la Fase 4, lo que sugiere que la ausencia de pareja podría estar relacionada con una mayor incidencia de los niveles más altos de agotamiento profesional en esta población.

Características sociodemográficas de la población docente

En el presente apartado se describen las variables sociodemográficas de manera individual, con el propósito de caracterizar la muestra participante. En esta sección su análisis se

limita únicamente a la exposición y organización de los datos obtenidos. Por tanto, no se establece aquí ningún tipo de asociación entre las variables, sino que se presentan de forma descriptiva para contextualizar el estudio.

Tabla 22.

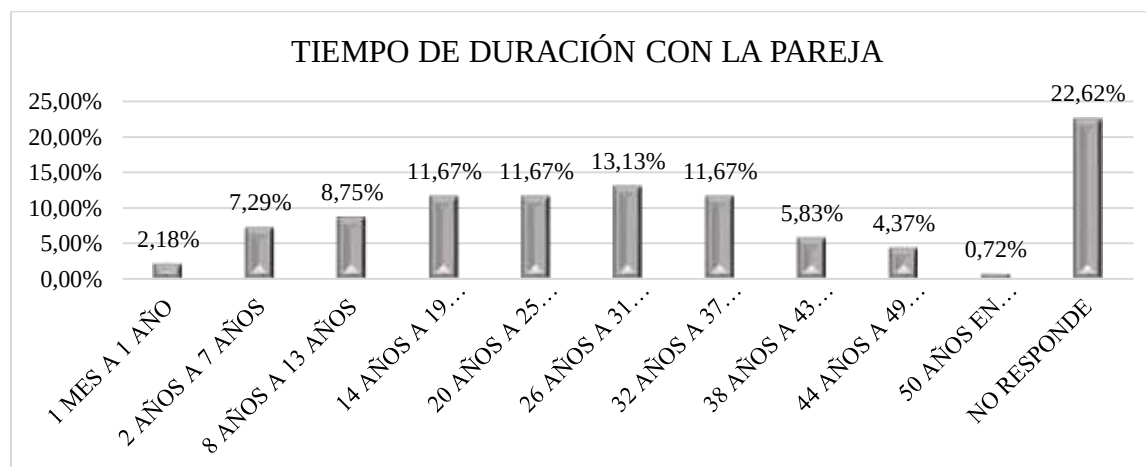
Distribución de la población docente según el tiempo que lleva con su pareja

Tiempo de duración con la pareja		
Tiempo	Frecuencia	Porcentaje
1 mes a 1 año	3	2,18%
2 años a 7 años	10	7,29%
8 años a 13 años	12	8,75%
14 años a 19 años	16	11,67%
20 años a 25 años	16	11,67%
26 años a 31 años	18	13,13%
32 años a 37 años	16	11,67%
38 años a 43 años	8	5,83%
44 años a 49 años	6	4,37%
50 años en adelante	1	0,72%
No responde	31	22,62%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 19.

Distribución porcentual de la población docente según el tiempo que lleva con su pareja



Nota. Elaboración propia (2026).

En relación con el tiempo de duración con la pareja, se identifica que el mayor porcentaje corresponde a los docentes que no respondieron a esta pregunta, con 31 participantes, lo que equivale al 22,62%. Por otra parte, en los datos reportados se encuentra que el rango con mayor frecuencia corresponde a una duración de 26 a 31 años, con 18 docentes representados en el 13,13%, seguido de los rangos de 14 a 19 años y 20 a 25 años, ambos con 16 participantes cada uno con un 11,67%. De igual manera, el rango de 32 a 37 años presenta una frecuencia de 16 docentes, equivalente al 11,67 %.

En último lugar, se encuentran los docentes en menor proporción, con una duración de pareja entre 8 y 13 años representados en el 8,75% correspondiente a 12 personas y aquellos con una duración entre 2 y 7 años, representados con 10 docentes equivalente al 7,29%; respecto a los rangos de 38 a 43 años y 44 a 49 años presentan frecuencias de 8 con un porcentaje de 5,84% y 6 docentes con el 4,37 %. Finalmente, se reflejan los rangos de 1 mes a 1 año con 2,18% y 50 años en adelante que muestran una representación inferior, respectivamente 1 docente que hace parte del 0,72%.

Tabla 23.

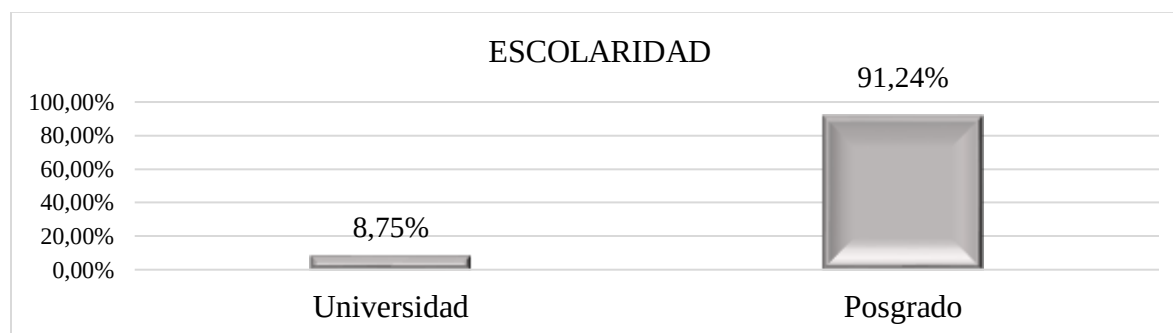
Distribución de la población docente según su escolaridad

Escolaridad		
Nivel académico	Frecuencia	Porcentaje
Universidad	12	8,75%
Posgrado	125	91,24%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 20.

Distribución porcentual de la población docente según su escolaridad



Nota. Elaboración propia (2026).

En la población docente frente al nivel de escolaridad, se evidencia que la mayoría cuenta con formación de posgrado, representados en 125 personas lo que corresponde al 91,24%. Por su parte, 12 docentes poseen formación a nivel universitario, equivalentes al 8,75%. De esta manera, se encuentra que la población docente presenta un alto nivel de formación académica, predominando ampliamente los estudios de posgrado.

Tabla 24.

Distribución de la población docente según la carrera que estudio

¿Qué carrera estudiaste?		
Carreras	Frecuencia	Porcentaje
Administración de Negocios	1	0,72%
Arquitectura	2	1,45%
Artes	6	4,37%
Biología	5	3,64%
Contaduría	6	4,37%
Derecho	1	0,72%
Diseño industrial	3	2,18%
Diseño visual	1	0,72%
Educación	4	2,91%
Educación ambiental	1	0,72%
Educación física	5	3,64%
Educación inclusiva	3	2,18%
Esp. En gerencia social	1	0,72%
Filosofía	7	5,10%
Física	1	0,72%
Idiomas	20	14,59%
Informática	10	7,29%
Ingeniería agronómica	1	0,72%
Ingeniería civil	1	0,72%
Ingeniería de sistemas	3	2,18%

Ingeniería electrónica	3	2,18%
Ingeniería mecánica	5	3,64%
Licenciatura	7	5,10%
Licenciatura básica primaria	8	5,83%
Maestría en pedagogía	3	2,18%
Matemáticas	8	5,83%
Música	1	0,72%
Orientación	5	3,64%
Química	3	2,18%
Sociales	10	7,29%
No responde	2	1,45%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

En la tabla porcentual frente a las carreras profesionales cursadas, se evidencia una amplia diversidad de formaciones académicas entre los 137 docentes participantes, entre las cuales se identifica que la carrera con mayor frecuencia corresponde a Idiomas, con 20 docentes reflejados en el 14,59% de la población. Seguidamente, las carreras de Informática y Ciencias Sociales registran 10 participantes cada una, con un 7,29%, mientras que Licenciatura en básica primaria y Matemáticas cuentan con 8 docentes respectivamente, con un 5,83%.

De igual manera, se observa una participación relevante de docentes formados en Filosofía y Licenciatura, con 7 participantes cada una y un 5,10 %. Frente a carreras como Artes y Contaduría presentan 6 docentes cada una, con un 4,37%. Por su parte, Biología, Educación física, Ingeniería mecánica y Orientación registran 5 participantes respectivamente, con un 3,64%. En menor proporción, se encuentran las carreras de Educación, Ingeniería de sistemas, Ingeniería electrónica, Educación inclusiva, Diseño industrial, Química y Maestría en pedagogía, con frecuencias entre 3 y 4 docentes, cuyos porcentajes oscilan entre el 2,18% y el 2,91%.

Finalmente, se identifican carreras con representación mínima, tales como Administración de Negocios, Derecho, Diseño visual, Educación ambiental, Física, Ingeniería agronómica, Ingeniería civil, Música y Especialización en gerencia social, con uno o dos docentes, con porcentajes entre el 0,72% y el 1,45% y 2 participantes no respondieron a esta pregunta, correspondientes al 1,45%. Lo anterior refleja que la población docente presenta una

formación profesional diversa, con predominio de áreas relacionadas con la educación, las ciencias sociales, los idiomas y las áreas técnicas, especialistas o carrera afines al área.

Tabla 25.

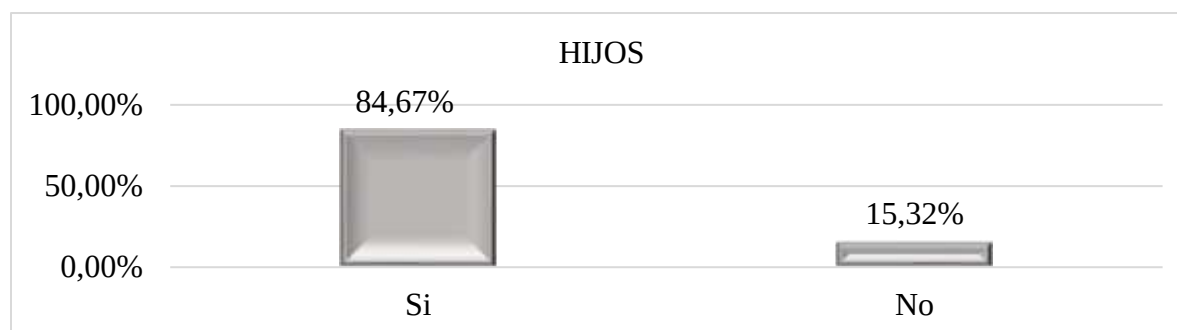
Distribución de la población docente según la variable “tienes hijos”

Hijos		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	116	84,67%
No	21	15,32%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 21.

Distribución porcentual de la población docente según la variable “tienes hijos”



Nota. Elaboración propia (2026).

Respecto a la variable “tienes hijos”, se observa que la gran mayoría de la población docente tiene responsabilidades de crianza, debido a que 116 docentes manifestaron tener hijos, lo que corresponde al 84,67%. En contraste, 21 docentes indicaron no tener hijos, representando el 15,32%, constituyéndose este último grupo como la minoría dentro de la muestra.

Tabla 26.

Distribución de la población docente según el número de hijos

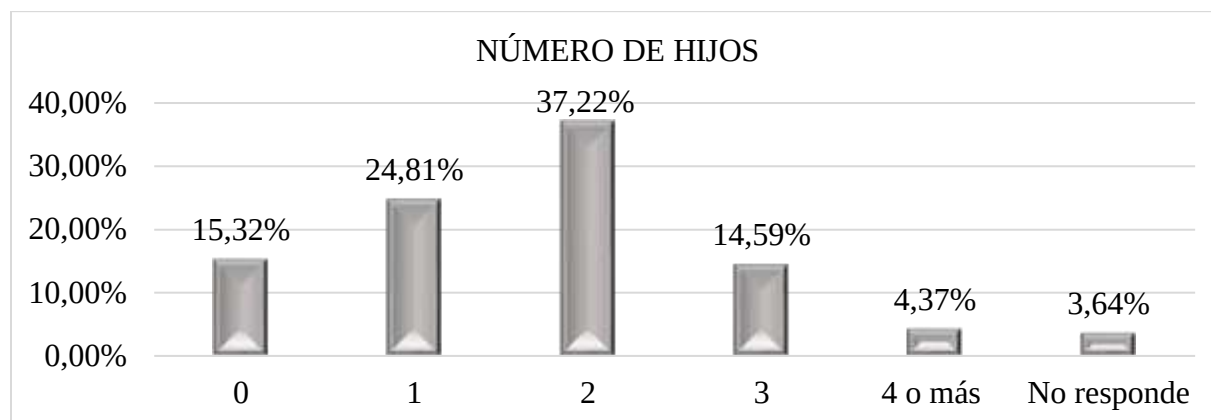
Número de hijos	Frecuencia	Porcentaje
0	21	15,32%
1	34	24,81%
2	51	37,22%
3	20	14,59%

4 o más	6	4,37%
No responde	5	3,64 %
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 22.

Distribución porcentual de la población docente según el número de hijos



Nota. Elaboración propia (2026).

En cuanto al número de hijos, la población se caracteriza por presentar predominantemente familias con uno o dos hijos. Se observa, además, que la mayor proporción de docentes tiene dos hijos, con 51 participantes, lo que representa el 37,22 % del total y seguidamente, 34 docentes reportaron tener un hijo, correspondientes al 24,81 %. Por otra parte, 20 docentes indicaron tener tres hijos, con un 14,59 %, mientras que 6 docentes manifestaron tener cuatro o más hijos, con un 4,37 % y una minoría correspondiente a 21 docentes señalaron no tener hijos, representados en el 15,32% de la muestra. Es pertinente destacar que 5 participantes, equivalentes al 3,64 %, no respondieron a esta pregunta.

Tabla 27.

Distribución de la población docente según el tipo de puesto que ocupa

Tipo de puesto que ocupa	Frecuencia	Porcentaje
Operativo	131	95,62%
No responde	6	4,37%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 23.

Distribución porcentual de la población docente según el puesto que ocupa



Nota. Elaboración propia (2026).

En relación al tipo de puesto que ocupan los participantes, 131 docentes afirman tener un cargo operativo con un porcentaje representativo de 95,62% y la minoría, 6 docentes no responden esta pregunta, correspondiente al 4,37%. Estos datos reflejan un perfil donde la gran mayoría de la muestra se dedica directamente a las labores fundamentales de la enseñanza, con una ausencia de cargos administrativos o directivos entre los encuestados que participaron en la aplicación.

Tabla 28.

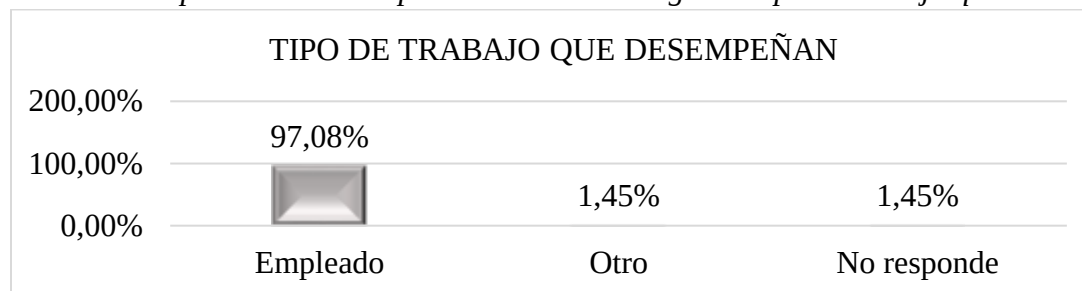
Distribución de la población docente según el tipo de trabajo que desempeña

Tipo de trabajo que desempeña	Frecuencia	Porcentaje
Empleado	133	97,08%
Otro	2	1,45%
No responde	2	1,45%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 24.

Distribución porcentual de la población docente según el tipo de trabajo que desempeña



Nota. Elaboración propia (2026).

En cuanto al tipo de trabajo que desempeñan los docentes, se determina que existe una contratación formal, dado que 133 docentes se encuentran vinculados como empleados, lo que representa el 97,08% de la población. En contraste, se identifica una participación mínima en otras formas de ocupación, donde solo 2 docentes, equivalentes al 1,45%, indicaron desempeñar otro tipo de trabajo, mientras que el 1,45% restante, correspondiente también a 2 docentes, no proporcionó respuesta a este interrogante.

Tabla 29.

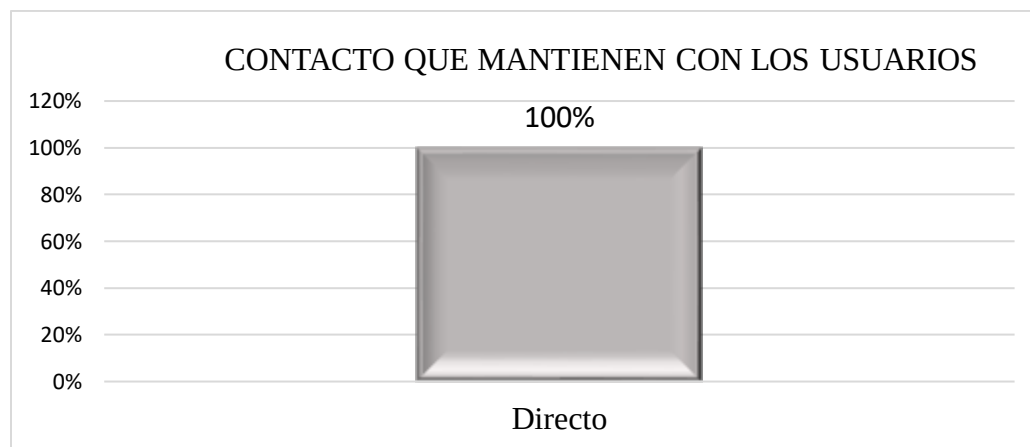
Distribución de la población docente según contacto que mantiene con los usuarios

Contacto que mantienen con los usuarios		
Tipo	Frecuencia	Porcentaje
Directo	137	100%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 25.

Distribución porcentual de la población docente según contacto que mantiene con los usuarios



Nota. Elaboración propia (2026).

En cuanto al tipo de contacto que mantiene con los usuarios, el 100% de la población participante, que corresponde a la totalidad de los 137 docentes, afirma que el tipo de contacto es de carácter directo.

Tabla 30.

Distribución de la población docente según la cantidad de trabajos

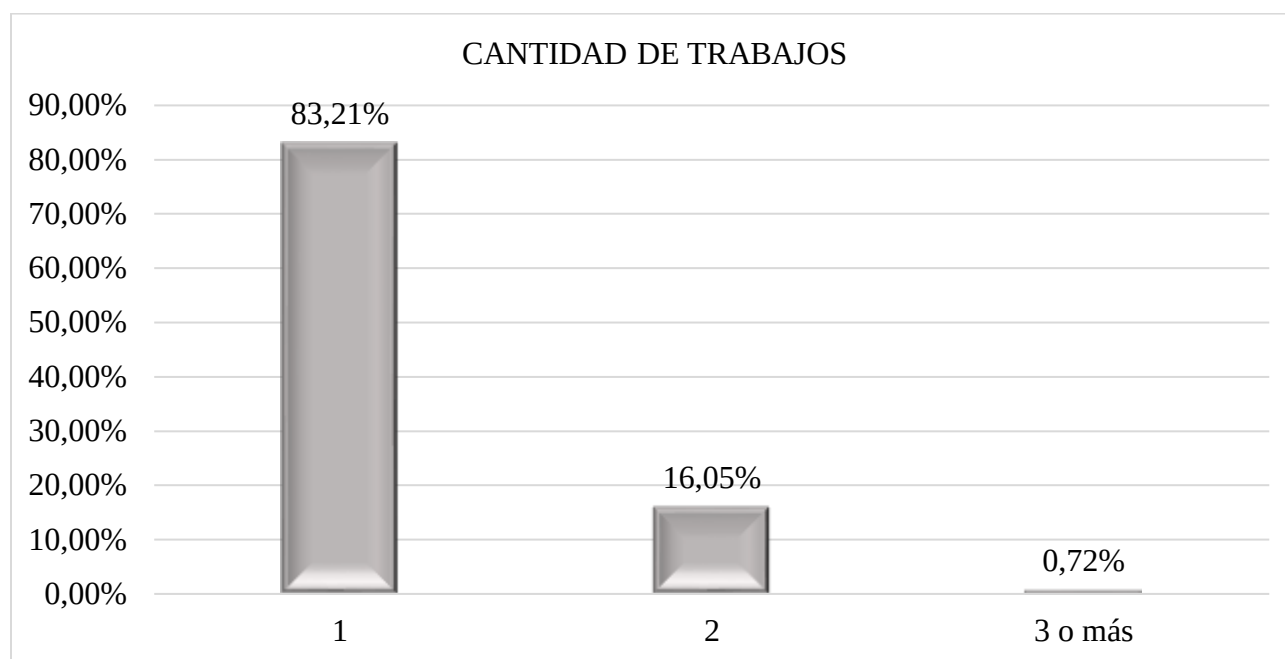
¿Cuántos trabajos tienes?

Número de trabajos	Frecuencia	Porcentaje
1	114	83,21%
2	22	16,05%
3 o más	1	0,72%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 26.

Distribución porcentual de la población docente según la cantidad de trabajos



Nota. Elaboración propia (2026).

En relación con la cantidad de trabajos que poseen los docentes, se observa una clara predominancia de la dedicación exclusiva, debido a que 114 participantes, que representan el 83,21% de la población, cuentan con 1 solo trabajo. Por otro lado, un segmento menor compuesto por 22 docentes, equivalente al 16,05%, manifiesta tener 2 empleos, mientras que apenas un 0,72% correspondiente a un solo docente reporta tener 3 o más trabajos.

Tabla 31.

Distribución de la población docente según las actividades realizadas en el día

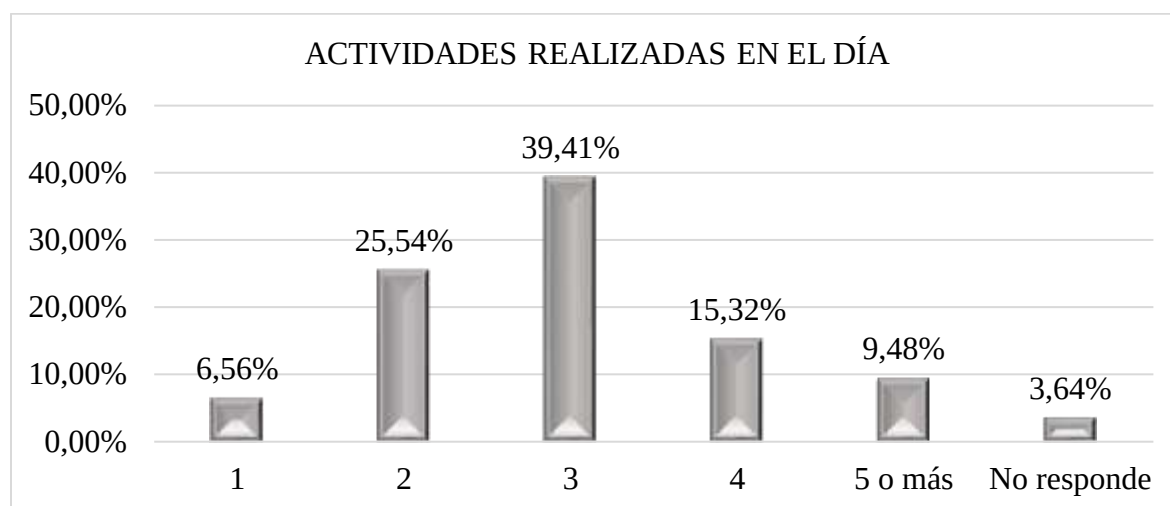
Actividades del día	Frecuencia	Porcentaje
1	9	6,56%

2	35	25,54%
3	54	39,41%
4	21	15,32%
5 o más	13	9,48%
No responde	5	3,64%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026)

Figura 27.

Distribución porcentual de la población docente según las actividades realizadas en el día

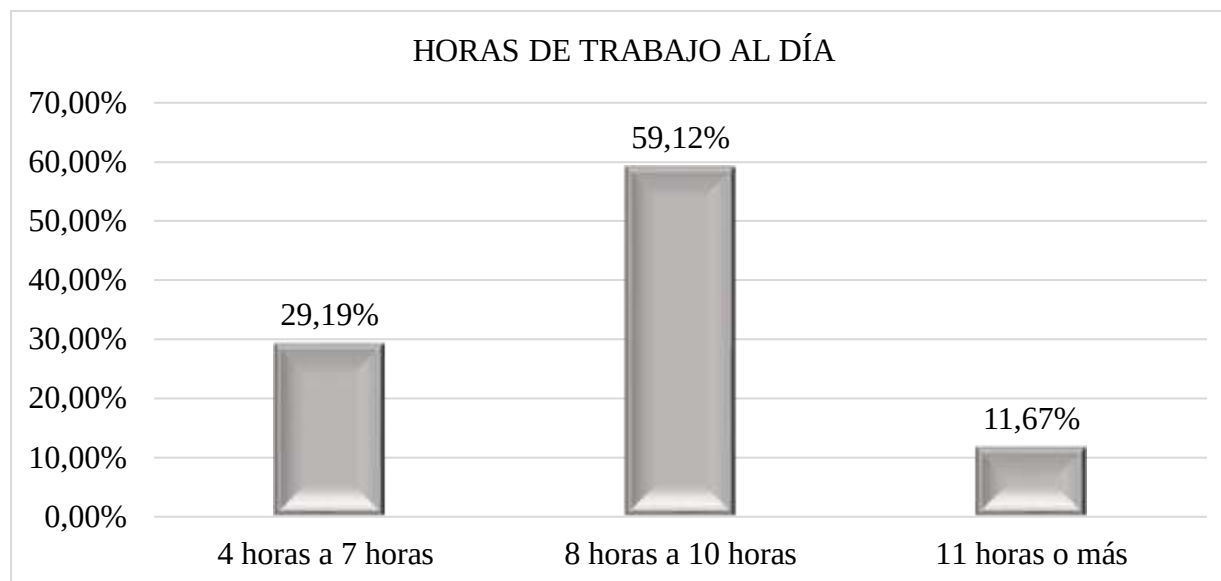


Nota. Elaboración propia (2026).

La distribución de las actividades realizadas en el día revela que, la mayoría de los docentes se concentran en un rango de 2 a 3 actividades diarias, destacando que, 54 docentes, quienes representan el 39,41% realizan 3 actividades, seguidos por 35 docentes equivalentes al 25,54% que ejecutan 2. En menor cantidad se observa un segmento con mayores niveles de exigencia, donde 21 docentes que conforman el 15,32% asumen 4 actividades y un 9,48% adicional realiza 5 actividades o más actividades al día. Por otra parte, 9 docentes afirman que realizan únicamente 1 actividad, lo que corresponde al 6,56% y finalmente con un porcentaje inferior referente a 5 docentes optaron por no responder la pregunta, lo que se refleja en el 3,64%.

Tabla 32.*Distribución de la población docente según el número de horas de trabajo al día*

Horas de trabajo al día	Frecuencia	Porcentaje
4 horas a 7 horas	40	29,19%
8 horas a 10 horas	81	59,12%
11 horas o más	16	11,67%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).**Figura 28.***Distribución porcentual de la población docente según el número de horas de trabajo al día**Nota.* Elaboración propia (2026).

Respecto al número de horas de trabajo al día, se observa que, de los 137 docentes, la mayoría tienen jornadas largas, debido a que 81 docentes, que representan el 59,12% cumplen entre 8 a 10 horas diarias, mientras que 16 docentes, correspondientes al 11,67 %, laboran 11 horas o más. En conjunto, esto indica que el 70,79 % de la población docente dedica gran parte de su día al trabajo. En contraste, solo el 29,19 %, es decir 40 docentes, trabajan jornadas de entre 4 a 7 horas diarias.

Tabla 33.*Distribución de la población docente según la antigüedad en el trabajo*

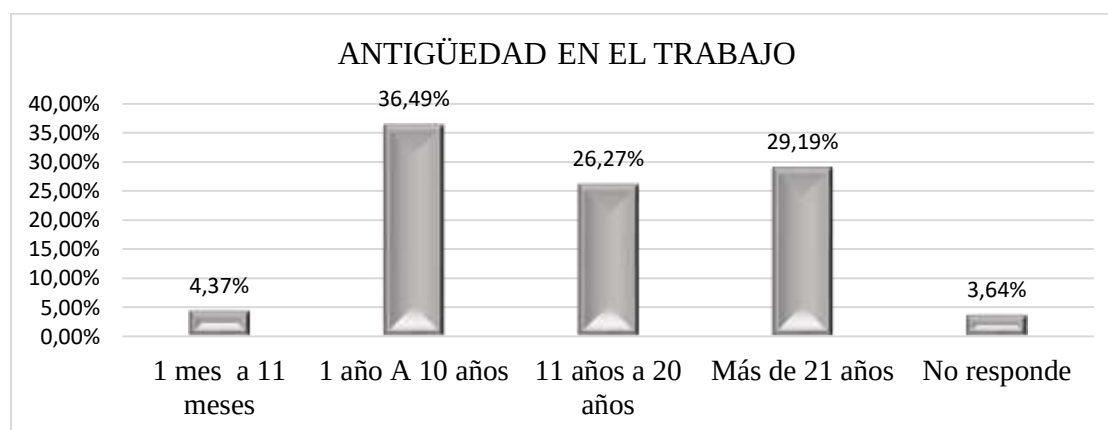
Antigüedad en el trabajo	Frecuencia	Porcentaje
---------------------------------	-------------------	-------------------

1 mes a 11 meses	6	4,37%
1 año a 10 años	50	36,49%
11 años a 20 años	36	26,27%
Más de 21 años	40	29,19%
No responde	5	3,64%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 29.

Distribución porcentual de la población docente según la antigüedad en el trabajo



Nota. Elaboración propia (2026).

Con relación a la antigüedad que llevan los docentes en el trabajo, se observa que, el 36,49% equivalente a 50 docentes se ubica en el rango de 1 a 10 años, siendo el grupo más representativo, seguido por el 29,19% correspondiente a 40 docentes, quienes superan los 21 años de antigüedad. En tercer lugar, se encuentran quienes llevan entre 11 y 20 años, representados por el 26,27%, es decir, 36 docentes. En cambio, los docentes que han ingresado recientemente son mínimos, debido a que sólo 4,37% equivalente a 6 docentes cuenta con menos de un año de antigüedad. Por último, 5 docentes correspondientes al 3,64 %, optaron por no responder la pregunta.

Tabla 34.

Distribución de la población docente según los años de vida que ha trabajado

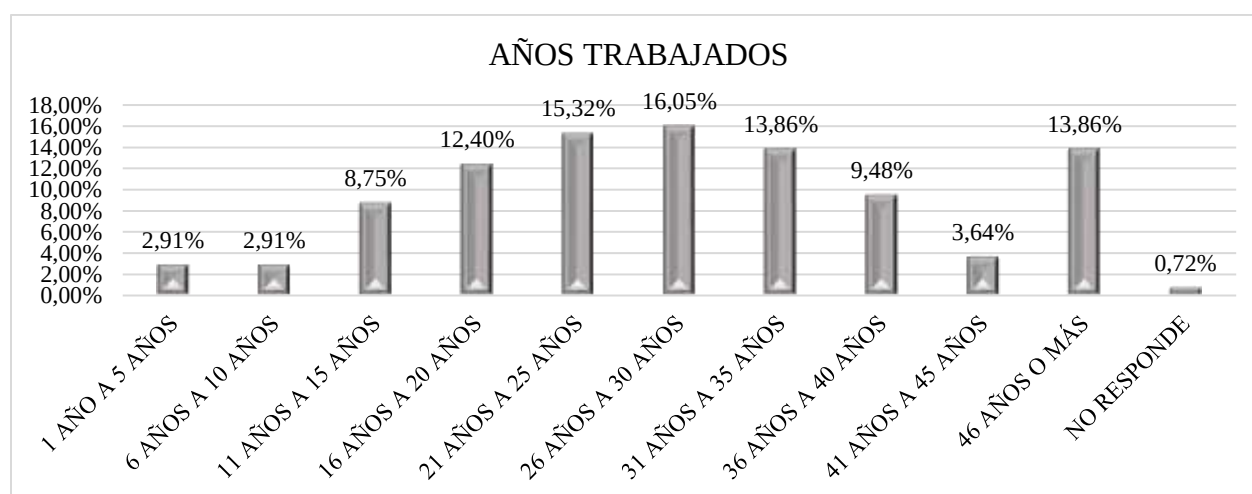
Años trabajados en su vida		
Años trabajados	Frecuencia	Porcentaje

1 año a 5 años	4	2,91%
6 años a 10 años	4	2,91%
11 años a 15 años	12	8,75%
16 años a 20 años	17	12,40%
21 años a 25 años	21	15,32%
26 años a 30 años	22	16,05%
31 años a 35 años	19	13,86%
36 años a 40 años	13	9,48%
41 años a 45 años	5	3,64%
46 años o más	19	13,86%
No responde	1	0,72%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 30.

Distribución porcentual de la población docente según los años de vida que ha trabajado



Nota. Elaboración propia (2026).

En cuanto a los años de vida trabajados, se evidencia que el grupo más representativo corresponde a quienes han trabajado entre 26 a 30 años, con 22 docentes, equivalentes al 16,05%. Seguidamente, se ubican quienes han trabajado entre 21 a 25 años, con 21 docentes, es decir el 15,32%. Posteriormente, los rangos de 31 a 35 años y de 46 años más, presentan el mismo porcentaje 13,86% ambos con 19 personas.

En los niveles intermedios se encuentran los docentes con 16 a 20 años, con 17 participantes, equivalentes al 12,40%; aquellos con 36 a 40 años, con 13 docentes, correspondientes al 9,48%; y quienes registran entre 11 y 15 años, con 12 docentes, que representan el 8,75%. Por último, los rangos menores son los de 41 a 45 con 5 docentes, equivalentes al 3,64%, y a los de 1 a 5 años y 6 a 10 años, ambos con 4 docentes cada uno, lo que representa el 2,91%. Finalmente 1 docente no respondió la pregunta, lo cual equivale al 0,72%.

Tabla 35.

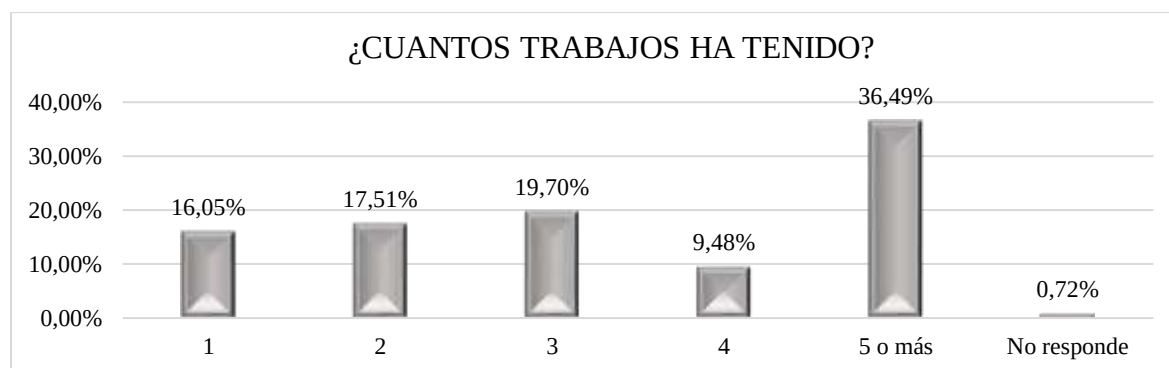
Distribución de la población docente según cuántos trabajos ha tenido

¿Cuántos trabajos has tenido?		
Número de trabajos	Frecuencia	Porcentaje
1	22	16,05%
2	24	17,51%
3	27	19,70%
4	13	9,48%
5 o más	50	36,49%
No responde	1	0,72%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 31.

Distribución porcentual de la población docente según cuántos trabajos ha tenido



Nota. Elaboración propia (2026).

Referente al número de trabajos que han tenido los docentes, se refleja que el 36,49% de docentes, equivalente a 50 participantes, han tenido cinco o más trabajos. Seguidamente se encuentran 27 docentes, correspondientes al 19,70%, quienes han tenido tres trabajos, mientras que 24 docentes, que representan el 17,51%, han tenido dos trabajos. Por otra parte, el 16,05% de los docentes, es decir 22 docentes, indicó solo haber tenido un solo trabajo, y un grupo de 13 docentes, que simbolizan el 9,48%, manifiesta haber tenido cuatro trabajos. Por último, 1 docente, correspondiente al 0,72%, optó por no responder la pregunta.

Tabla 36.

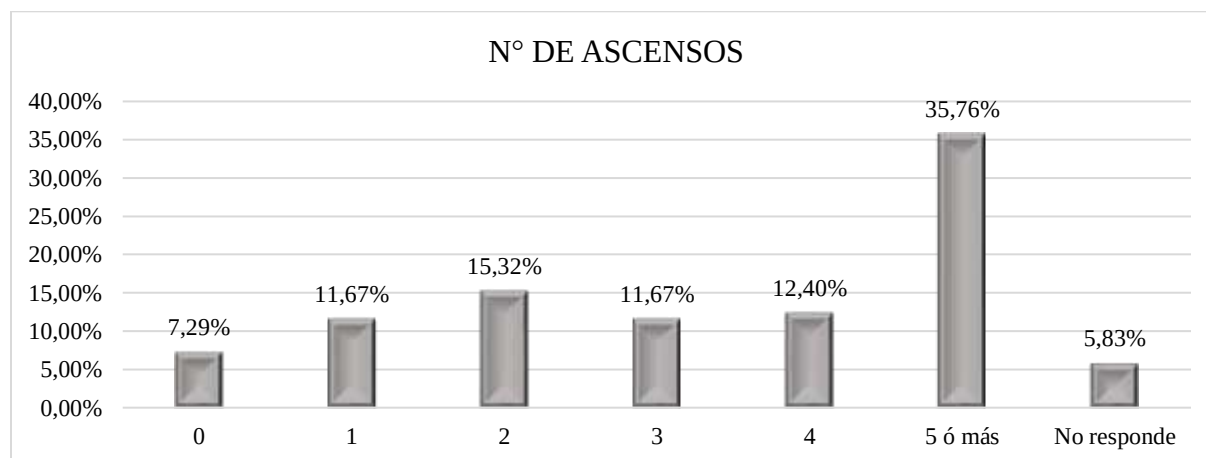
Distribución de la población docente según el número de ascensos que ha tenido en su vida

No. De Ascensos	Frecuencia	Porcentaje
0	10	7,29%
1	16	11,67%
2	21	15,32%
3	16	11,67%
4	17	12,40%
5 o más	49	35,76%
No responde	8	5,83%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 32.

Distribución porcentual de la población docente según el número de ascensos que ha tenido en su vida



Nota. Elaboración propia (2026).

Con relación al número de ascensos que ha tenido la población, se evidencia que el 35,76% equivalente a 49 docentes ha tenido entre 5 o más ascensos, constituyéndose como el grupo más representativo. Posteriormente, le siguen 21 docentes pertenecientes al 15,32%, con 2 ascensos y 17 docentes equivalentes al 12,40%, quienes han tenido 4 ascensos. Por otra parte, dos grupos con 16 docentes correspondiente al 11,6%, mencionan haber tenido entre 1 y 3 ascensos. En contraste 10 docentes que hacen parte del 7,29%, afirmaron no tener ningún ascenso y el 5,83 restante, con un total de 8 docentes optaron por no responder la pregunta.

Tabla 37.

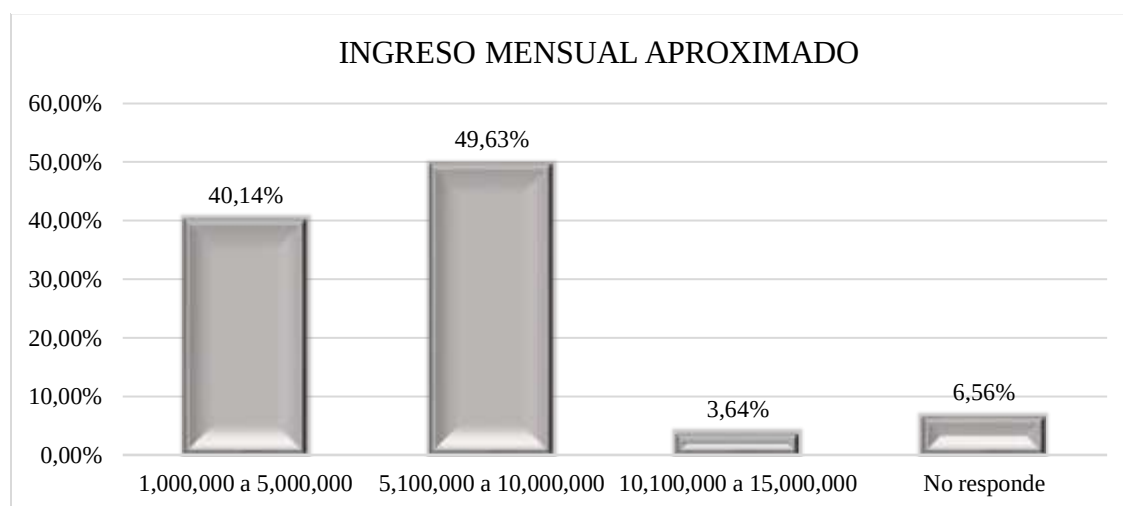
Distribución de la población docente según ingreso mensual aproximado

Ingreso mensual	Frecuencia	Porcentaje
1,000,000 a 5,000,000	55	40,14%
5,100,000 a 10,000,000	68	49,63%
10,100,000 a 15,000,000	5	3,64%
No responde	9	6,56%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 33.

Distribución porcentual de la población docente según el ingreso mensual aproximado



Nota. Elaboración propia (2026).

Respecto al ingreso mensual aproximado, el grupo más predominante es el que recibe entre 5,100,000 a 10,000,000, con un total de 68 docentes que representan el 49,63% de la

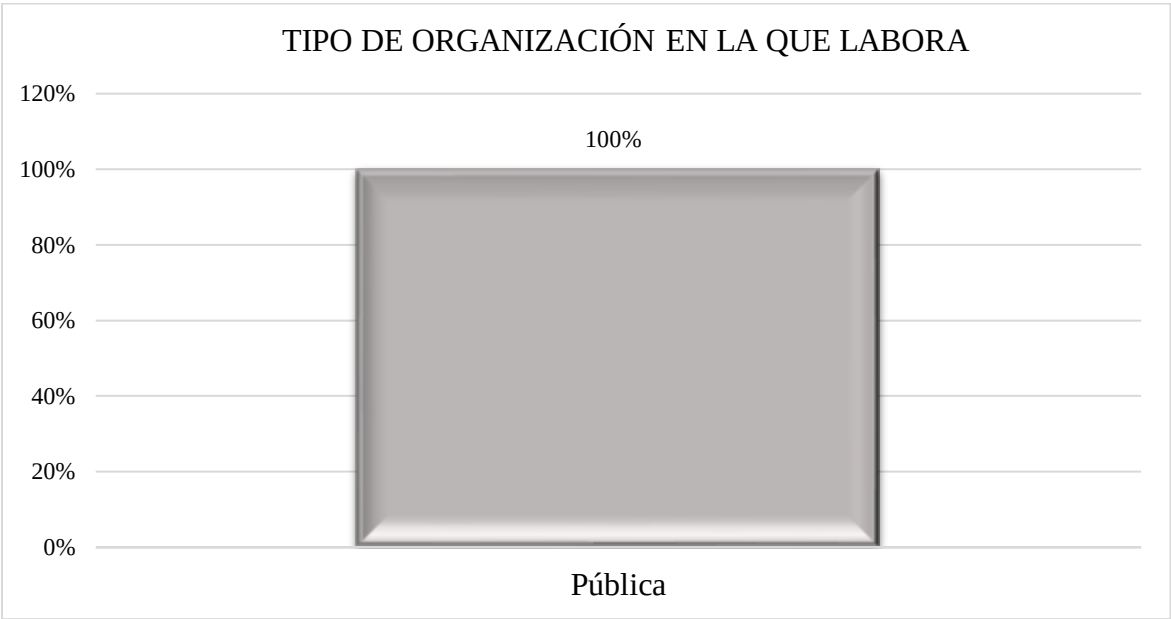
población. Posteriormente, se encuentran 55 docentes, equivalentes al 40,14%, cuyos ingresos están en el rango de 1,000,000 a 5,000,000. Por otra parte, una minoría de 5 docentes pertenecientes al 3,64%, recibe ingresos superiores que van de 10,100,000 a 15,000,000. Por último, el 6,56% restante, correspondiente a 9 docentes, optaron por no suministrar información sobre sus ingresos mensuales

Tabla 38.
Distribución de la población docente según el tipo de organización en la que labora

Organización	Frecuencia	Porcentaje
Pública	137	100%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 34.
Distribución porcentual de la población docente según el tipo de organización en la que labora

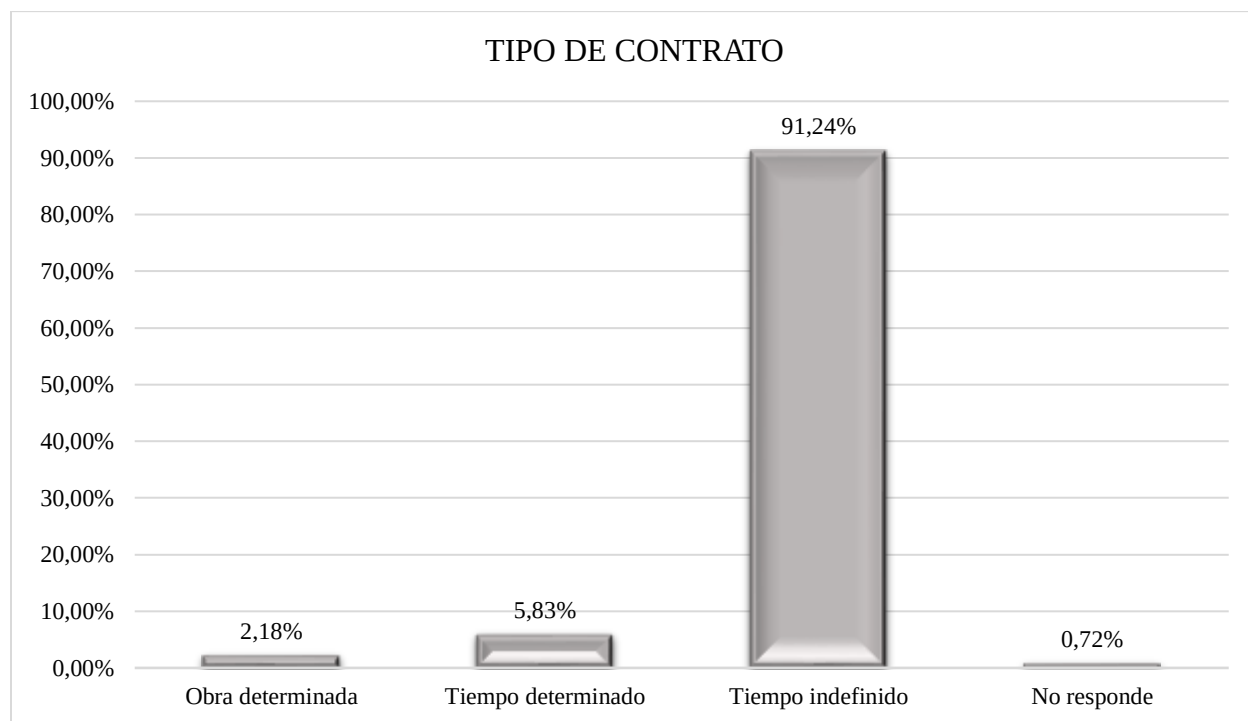


Nota. Elaboración propia (2026).

En cuanto a la organización en la que labora la población docente, se observa que el 100% de la población participante equivalente a los 137 docentes, trabajan en una organización pública.

Tabla 39.*Distribución de la población docente según el tipo de contrato*

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
Obra determinada	3	2,18%
Tiempo determinado	8	5,83%
Tiempo indefinido	125	91,24%
No responde	1	0,72%
Total	137	100%

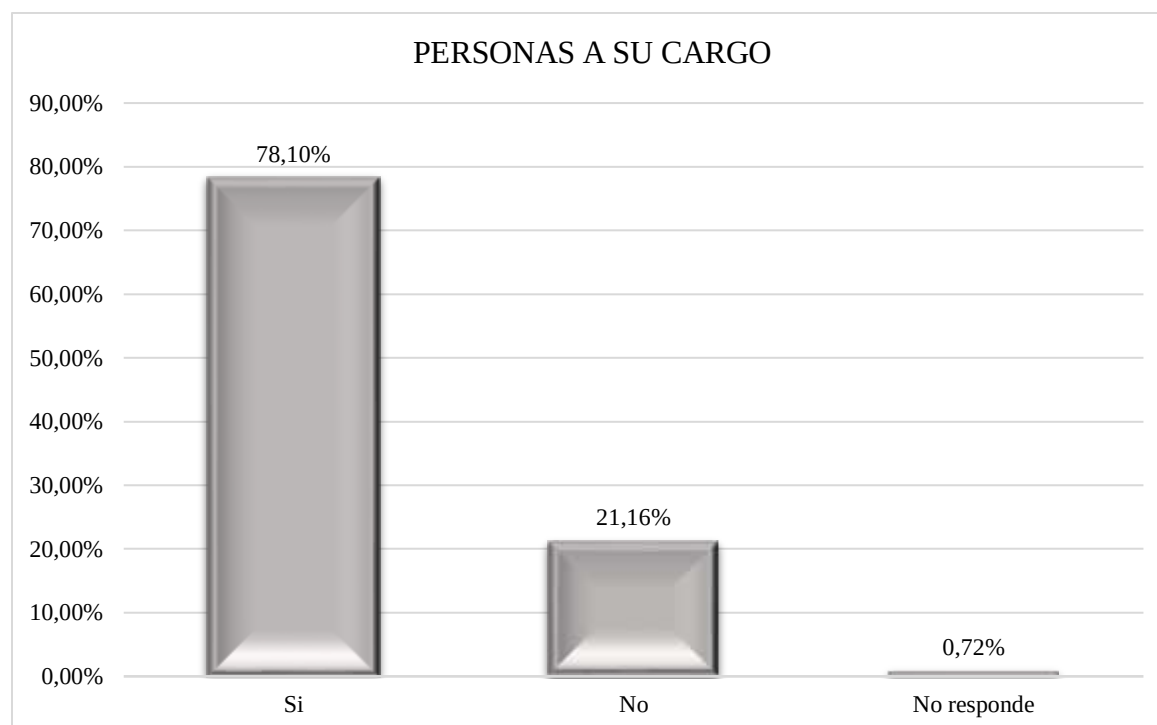
Nota. Elaboración propia (2026).**Figura 35.***Distribución porcentual de la población docente según el tipo de contrato**Nota.* Elaboración propia (2026).

Respecto al tipo de contrato que tienen los docentes, se evidencia que, el dato predominante corresponde a tiempo indefinido con un 91,24%, equivalente a 125 docentes. En menor proporción, se encuentran 8 docentes pertenecientes al 5,83% con tiempo determinado y en obra determinada 3 docentes con el 2,18%. Por último, 1 docente optó por no responder la pregunta, representando así el 0,72%.

Tabla 40*Distribución de la población docente según si tiene personas a su cargo*

Personas a cargo	Frecuencia	Porcentaje
Si	107	78,10%
No	29	21,16%
No responde	1	0,72%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

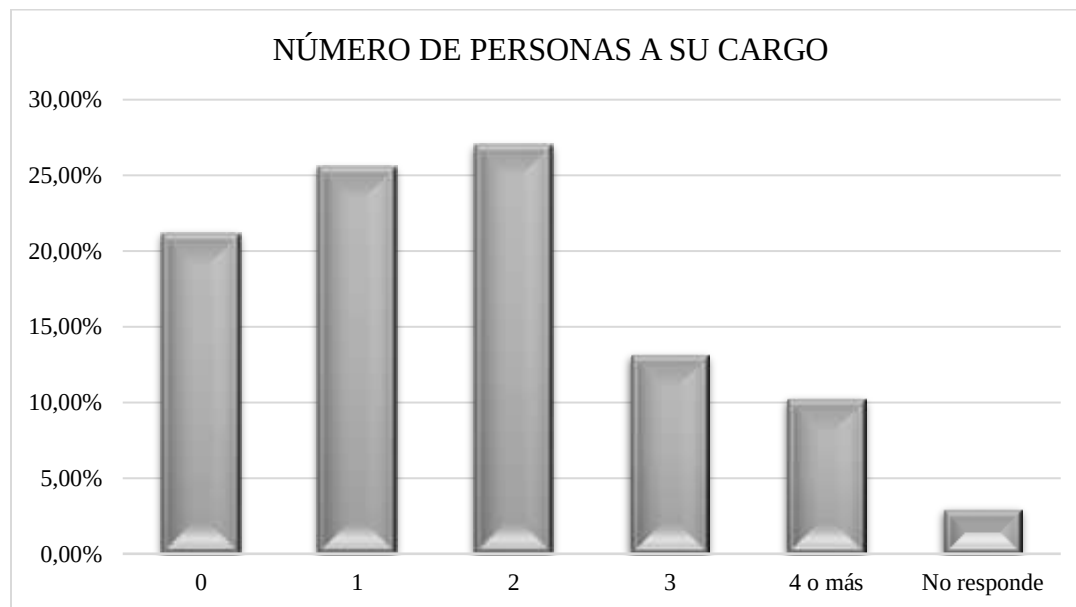
Figura 36.*Distribución porcentual de la población docente según si tiene personas a su cargo*

Nota. Elaboración propia (2026).

El 78,10% correspondiente a 107 docentes, manifiesta que tiene personas a su cargo, mientras que el 21,16% equivalente a 29 docentes no tiene personas a su cargo y 1 docente, el cual representa el 0,72%, optó por no responder la pregunta.

Tabla 41.*Distribución de la población docente según número de personas que tiene a su cargo*

No. De personas a cargo	Frecuencia	Porcentaje
0	29	21,16%
1	35	25,54%
2	37	27,00%
3	18	13,13%
4 o más	14	10,21%
No responde	4	2,91%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).**Figura 37.***Distribución porcentual de la población docente según número de personas que tiene a su cargo**Nota.* Elaboración propia (2026).

Respecto al número de personas quienes tienen a cargo la población docente, se encuentra que el 27,00 % correspondiente a 37 docentes, tiene a cargo 2 personas. Luego, le sigue el 25,54% equivalente a 35 docentes, con 1 persona a su cargo, mientras que, 29 docentes pertenecientes al 21,16%, indican no tener personas a cargo. Por otra parte, quienes tienen a cargo 3 personas, son 18 docentes representando así el 13,13% y 14 docentes con el 10,21%,

tienen a su cargo 4 o más personas. Por último, el 2,91% restante conformado por 4 docentes optó por no responder la pregunta.

Tabla 42.

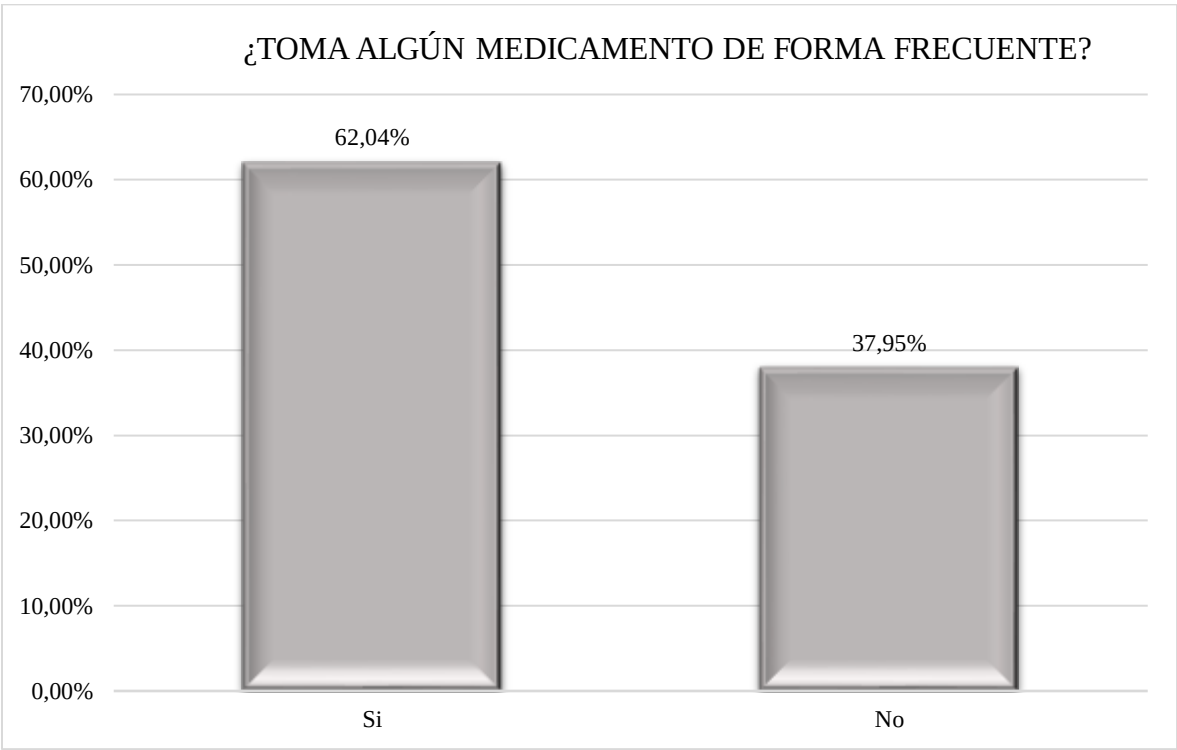
Distribución de la población docente según si toma algún medicamento de forma frecuente

¿Toma algún medicamento de forma frecuente?		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	85	62,04%
No	52	37,95%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 38.

Distribución porcentual de la población docente si toma algún medicamento de forma frecuente



Nota. Elaboración propia (2026).

El 62,04%, correspondiente a 85 docentes manifiesta tomar medicamentos de forma frecuente, mientras que, el 37,95% restante equivalente a 52 docentes indica no tomar ninguno.

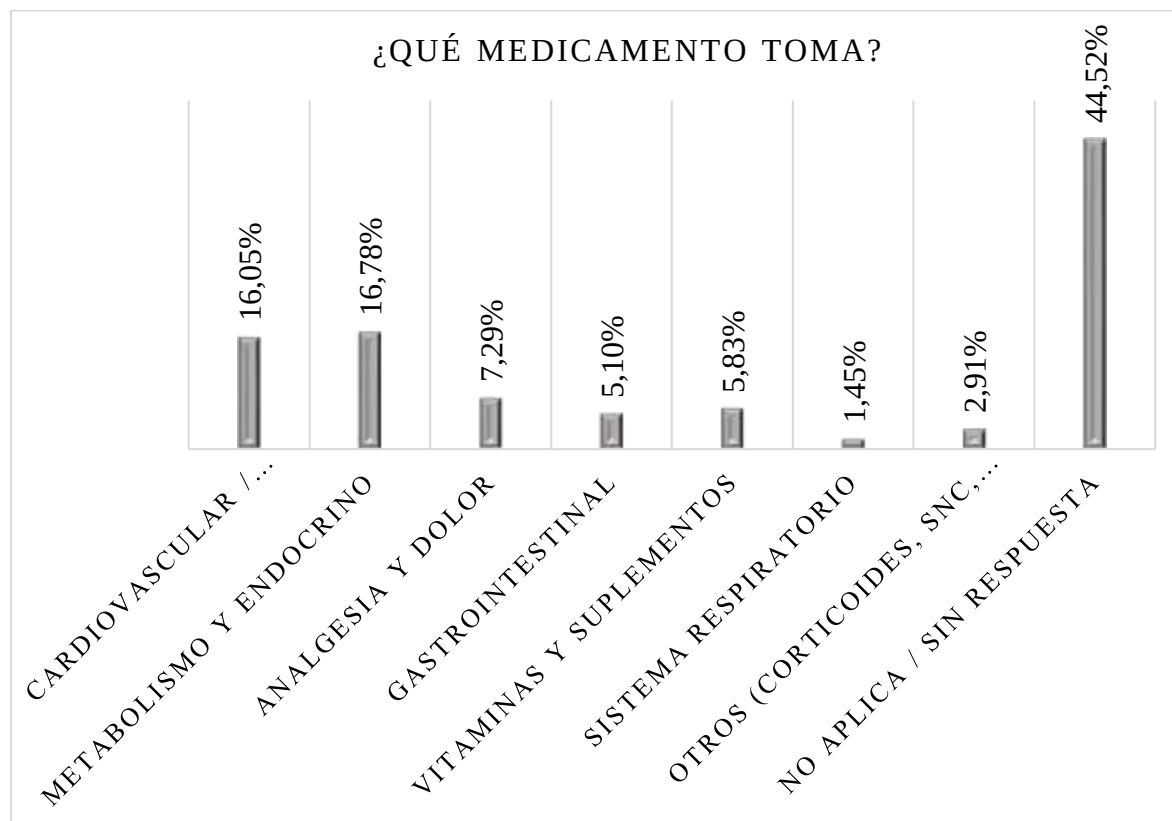
Tabla 43.*Distribución de la población docente según ¿Qué medicamento toma?*

¿Qué medicamento toma?			
Categoría	Medicamentos	Frecuencia	Porcentaje
Cardiovascular / Hipertensión	Amlodipina, Aspirina, Clopidogrel, Metoprolol, Atorvastatina, Rosuvastatina, Carvedilol, Diovan, Enalapril, Losartán, Irbesartán, Prestovel.	22	16,05%
Metabolismo y Endocrino	Eutirox, Levotiroxina, Metformina, Saxenda, Orlistat	23	16,78%
Analgesia y Dolor	Acetaminofén, Etoricoxilo, Fencafen, Glucosamina, Morfina, Pregabalina, Leflunomida.	10	7,29%
Gastrointestinal	Esomeprazol, Hioscina, Trimebutina, Simeticona.	7	5,10%
Vitaminas y suplementos	Vitamina B12, Vitamina D, Vitamina E, Vitaminas, Homeopático	8	5,83%
Sistema respiratorio	Antialérgico, Jarabe para la tos	2	1,45%
Otros (Corticoides, SNC, urológicos)	Deflazacort, Tregetol, Tamsulosina, Odrarial.	4	2,91%
No aplica / Sin respuesta	Ninguno, No responde.	61	44,52%
Total		137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 39.

Distribución porcentual de la población docente según ¿Qué medicamento toma?



Nota. Elaboración propia (2026).

Respecto a la distribución de medicamentos consumidos por los docentes, se evidencia que la categoría de medicamentos asociados con el metabolismo y el sistema endocrino, se encuentra en el 16,78%, con 23 docentes. Seguidamente, se encuentran medicamentos para enfermedades cardiovasculares e hipertensión con el 16,05%, equivalente a 22 docentes. Del mismo modo, 10 docentes que representan el 7,29% consumen analgésicos y antiinflamatorios, 8 docentes que corresponden al 5,83%; vitaminas y suplementos, y 7 docentes con el 5,10%, consumen medicamentos gastrointestinales. En menor proporción, se encuentra que el 2,91%, conformado por 4 docentes utilizan otro tipo de medicamentos para uso específico y 2 docentes, correspondientes al 1,45% reportan el consumo para el sistema respiratorio. Por último, el 44,52%, representado por 61 docentes no aplica o no responde la pregunta.

Tabla 44.*Distribución de la población docente según la finalidad del uso de medicamentos*

Finalidad del uso de medicamentos		
Para qué	Frecuencia	Porcentaje
Articulaciones	1	0,72%
Anticoagulante	1	0,72%
Artritis	1	0,72%
Alergia	1	0,72%
Bajar de peso / Sobrepeso	2	1,45%
Colesterol/ Triglicéridos	7	5,10%
Colon irritable	6	4,37%
Deficiencia de vitaminas	7	5,10%
Dolor de cadera	1	0,72%
Dolores musculares	2	1,45%
Epilepsia	1	0,72%
Gastritis	4	2,91%
Hipotiroidismo / Tiroides	14	10,21%
Lupus	1	0,72%
Migraña	2	1,45%
Prediabetes	4	2,91%
Presión arterial / Problemas de corazón	14	10,21%
Problemas de columna	1	0,72%
Próstata	2	1,45%
Quistes mamarios	1	0,72%
Retiro vesícula biliar	1	0,72%
Tos	1	0,72%
Síndrome de C	1	0,72%
No responde	61	44,52%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Respecto a la finalidad del uso de los medicamentos consumidos por los docentes, se observa que los motivos más frecuentes corresponden al tratamiento del hipotiroidismo o afecciones tiroideas y a la presión arterial o problemas cardiovasculares, cada uno con 14 docentes, equivalentes al 10,21%. En segundo lugar, se identifican la deficiencia de vitaminas y los niveles elevados de colesterol y triglicéridos, con 7 docentes en cada categoría, lo que representa el 5,10%. Asimismo, 6 docentes, correspondientes al 4,37%, reportan el consumo de medicamentos para el manejo del colon irritable. En menor proporción, dos grupos de 4 docentes cada uno, equivalentes al 2,91%, mencionan otras condiciones específicas como la gastritis o la prediabetes. Por otra parte, de manera individual, con el 0,72% en cada caso, se registran diversos motivos como afecciones articulares, uso de anticoagulantes, artritis, alergias, dolor de cadera, epilepsia, lupus, problemas de columna, quistes mamarios, retiro de vesícula biliar, tos y síndrome C. Finalmente, el grupo de docentes más grande conformado por 61 docentes, equivalente al 44,52%, no responde la pregunta.

Tabla 45.

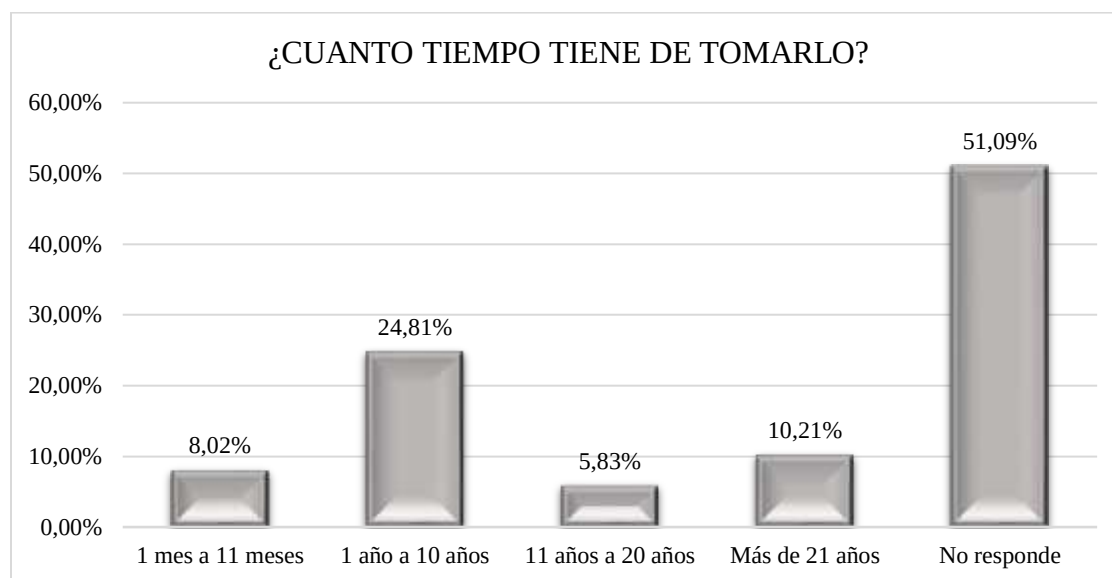
Distribución de la población docente según cuanto tiempo tiene de tomar el medicamento

¿Cuánto tiempo tiene de tomarlo?		
Tiempo	Frecuencia	Porcentaje
1 mes a 11 meses	11	8,02%
1 año a 10 años	34	24,81%
11 años a 20 años	8	5,83%
Más de 21 años	14	10,21%
No responde	70	51,09%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 40.

Distribución porcentual de la población docente según cuanto tiempo tiene de tomar el medicamento



Nota. Elaboración propia (2026).

En cuanto a la distribución del tiempo durante el cual los docentes han consumido medicamentos, se observa que el 24,81% de la población, específicamente 34 docentes, indicaron un consumo de 1 a 10 años, seguido por 14 docentes, equivalente al 10,21 % con más de 21 años, 11 docentes que representan el 8,02%, con un periodo de 1 mes a 11 meses y el 5,83% correspondiente a 8 docentes, señalaron un tiempo de 11 a 20 años. Por otra parte, el grupo más numeroso constituido por 70 docentes, pertenecientes al 51,09%, optó por no responder la pregunta.

Tabla 46.

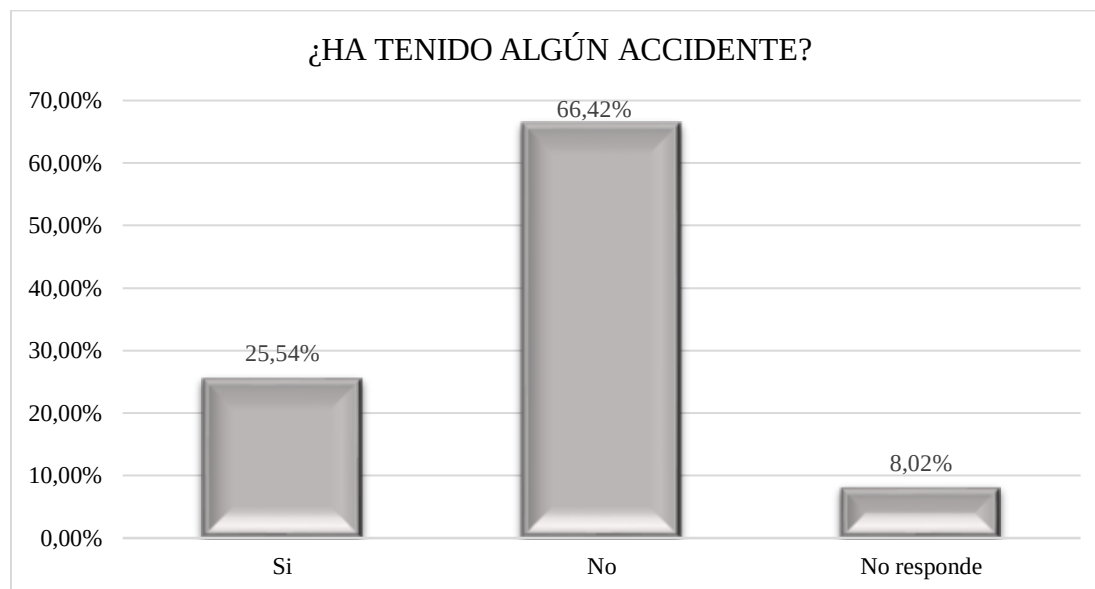
Distribución de la población docente según si ¿ha tenido algún accidente?

¿Ha tenido algún accidente?		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	25,54%
No	91	66,42%
No responde	11	8,02%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 41.

Distribución porcentual de la población docente según si ¿ha tenido algún accidente?



Nota. Elaboración propia (2026).

En la gráfica se puede observar que específicamente 91 docentes que representan el 66,42%, indican no haber sufrido ningún tipo de accidente, mientras que 35 docentes, equivalentes al 25,54%, afirmaron haber tenido algún tipo de accidente, y un grupo de 11 docentes perteneciente al 8,02%, prefirió no responder la pregunta.

Tabla 47.

Distribución de la población docente según el tipo de accidente

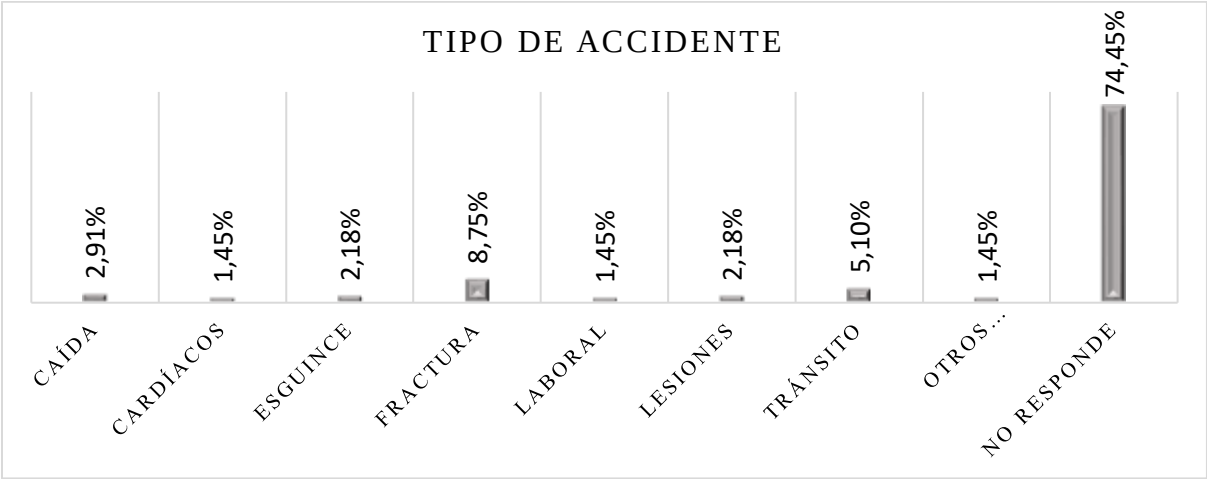
Tipo de accidente	Frecuencia	Porcentaje
Caída	4	2,91%
Cardíacos	2	1,45%
Esguince	3	2,18%
Fractura	12	8,75%
Laboral	2	1,45%
Lesiones	3	2,18%
Tránsito	7	5,10%
Otros (Desmayos, Atraco)	2	1,45%
No responde	102	74,45%

Total	137	100%
--------------	-----	------

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 42.

Distribución porcentual de la población docente según el tipo de accidente



Nota. Elaboración propia (2026).

En cuanto al tipo de accidente que han sufrido los docentes, se evidencia que las fracturas se constituyen como el accidente más común con el 8,75% correspondiente a 12 docentes. Seguidamente, se encuentran los accidentes de tránsito que afectaron a 7 docentes, equivalente al 5,10% y las caídas reportadas por 4 docentes, conformando el 2,91%. Con porcentajes menores, se identifican los esguinces y las lesiones, con 3 docentes en cada uno, indicando así el 2,18% de manera individual, en cambio, los accidentes cardíacos, laborales y otros como desmayos o atracos fueron reportados por 2 docentes en cada sección, representando el 1,45% en cada tipo de accidente. Finalmente, el 74,45% equivalente a 102 docentes, no responde la pregunta.

Tabla 48.

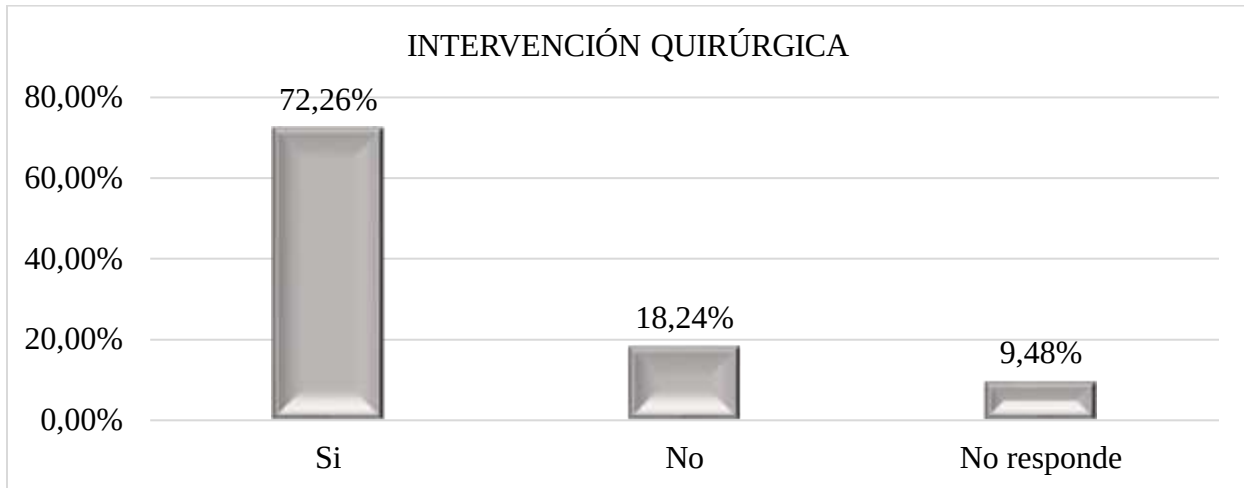
Distribución de la población docente según si ha tenido alguna intervención quirúrgica

¿Ha tenido alguna intervención quirúrgica?		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	99	72,26%
No	25	18,24%
No responde	13	9,48%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 43.

Distribución porcentual de la población docente según si ha tenido alguna intervención quirúrgica



Nota. Elaboración propia (2026).

El 72,26% correspondiente a 99 docentes, manifestó haber tenido al menos una intervención quirúrgica. En cambio, el 18,24% equivalente a 25 docentes, indicó no haber sido sometido a este tipo de procedimientos y una pequeña parte de los docentes, el 9,48% perteneciente a 13 docentes, no respondió la pregunta.

Tabla 49.

Distribución de la población docente según el tipo de intervención quirúrgica que ha tenido

Tipo de Intervención	Frecuencia	Porcentaje
Amígdalas	1	0,72%
Apéndice y vesícula	9	6,56%
Cardiaca/ vascular	7	5,10%
Cáncer	1	0,72%
Cesárea	15	10,94%
Cirugía de Extremidades	12	8,75%
Cirugía exploratoria	1	0,72%
Cirugía ocular	6	4,37%
Cirugía plástica	1	0,72%
Cirugía de seno	1	0,72%

Colón	1	0,72%
Cuadrantectomía	1	0,72%
Degrado	1	0,72%
Extracción de Lipoma	2	1,45%
Gástrica	1	0,72%
Ginecológico	3	2,18%
Hepática	1	0,72%
Hernia	6	4,37%
Histerectomía - Mastectomía	8	5,83%
Quistes	2	1,45%
Maxilofacial	1	0,72%
Tabique nasal	1	0,72%
Tiroide	1	0,72%
Reemplazo de cadera	2	1,45%
Síndrome Dupuytren	1	0,72%
Simpatectomía	1	0,72%
Laparoscopia	8	5,83%
Varice	1	0,72%
Vasectomía	3	2,18%
No responde	38	27,73%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

En cuanto a las intervenciones quirúrgicas en los 137 docentes revelan un panorama de salud diverso, aunque inicialmente la categoría con mayor incidencia por 38 respuestas es no responde, este abarca el 27,73% de la población docente. Sin embargo, se presentan 15 respuestas en el procedimiento de cesárea que se destaca como la intervención más frecuente reflejada en un 10,94%, seguida por la cirugía de extremidades a partir de 12 respuestas que indican un 8,75%, lo que refleja una incidencia importante de procesos obstétricos y lesiones físicas. Asimismo, se observa una presencia de 9 respuestas relevantes frente a los procedimientos como apéndice y vesícula en un 6,56% y 8 respuestas en laparoscopias con el

5,83%. Esta última cifra de 8 respuestas se repite en el grupo de cirugías ginecológicas y mamarias como histerectomía y mastectomía, reforzando un perfil demográfico con necesidades de salud femenina recurrentes.

Por otro lado, se registraron intervenciones cardíacas o vasculares en 7 docentes con el 5,10%, mientras que las cirugías oculares y las hernias presentaron 6 casos cada una con el 4,37%. Así también, se identificaron procedimientos como la extracción de lipomas, quistes y reemplazos de cadera, con 2 respuestas cada uno con el 1,45%. Finalmente, los datos muestran que, 17 de las 30 intervenciones reportadas presentan una sola respuesta, indicando un solo docente con un 0,72%, evidenciando que los procedimientos de la población docente son variados.

Tabla 50.

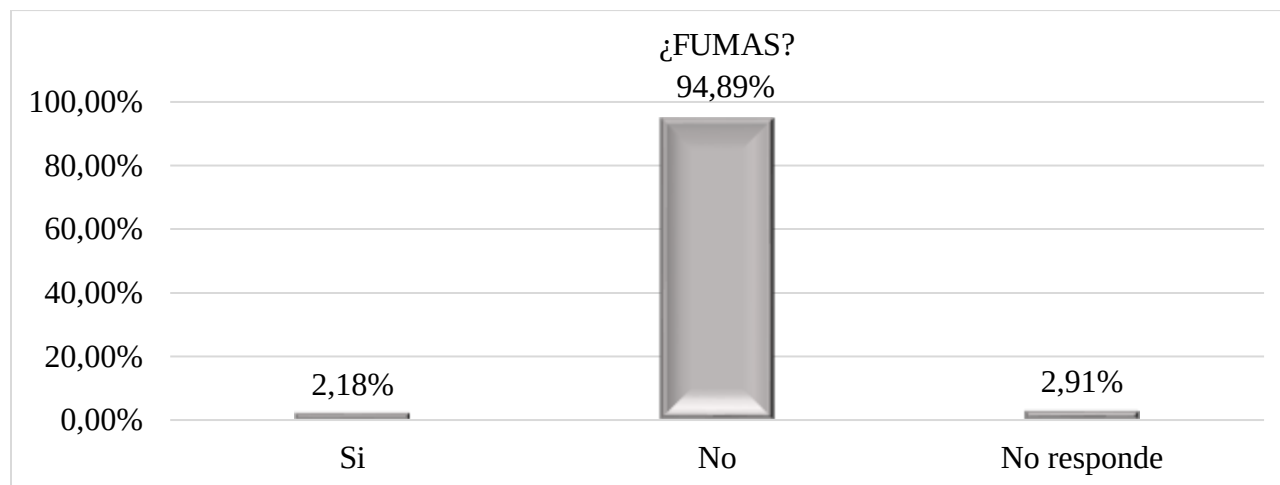
Distribución de la población docente según si fuma o no

¿Fumas?		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	2,18%
No	130	94,89%
No responde	4	2,91%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 44.

Distribución porcentual de la población docente según si fuma o no



Nota. Elaboración propia (2026).

Se observa baja prevalencia en el consumo de cigarrillos en la población docente, debido a que el 94,89% correspondiente a 130 docentes manifestaron no fumar. En contraste, 3 docentes equivalentes al 2,18%, afirmaron fumar. Por otra parte, 4 docentes que representan el 2,91% restante, optaron por no responder la pregunta.

Tabla 51.

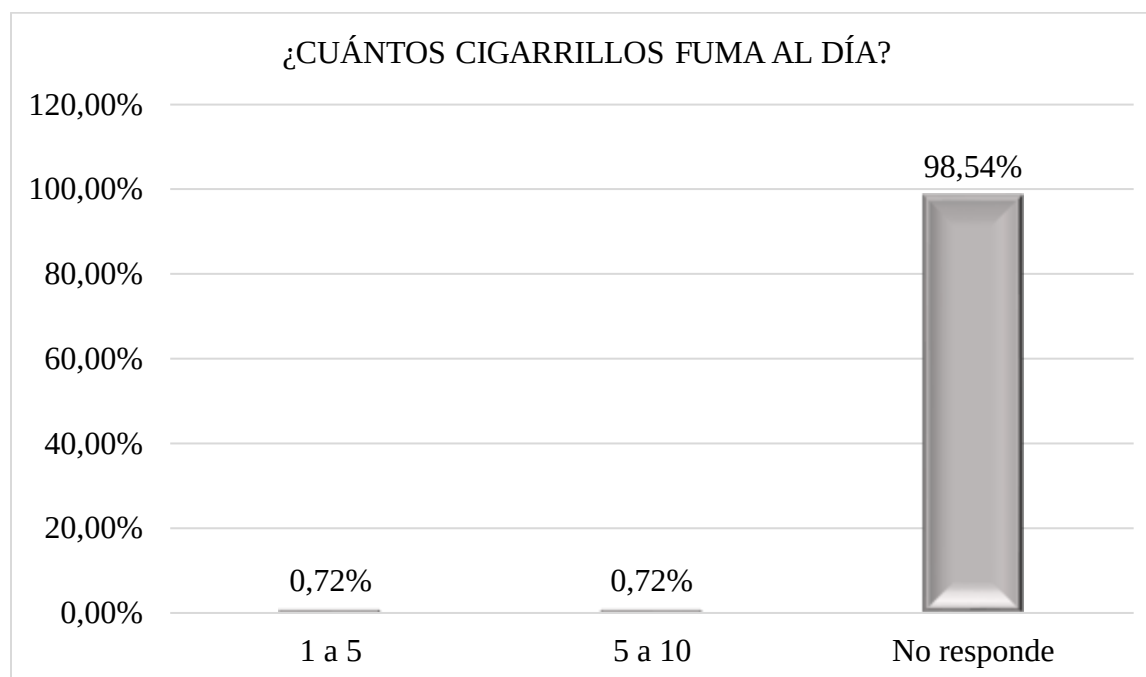
Distribución de la población docente según ¿cuántos cigarrillos fuma al día?

Frecuencia	Participantes	Porcentaje
1 a 5	1	0,72%
5 a 10	1	0,72%
No responde	135	98,54%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 45.

Distribución porcentual de la población docente según ¿cuántos cigarrillos fuma al día?



Nota. Elaboración propia (2026).

En relación con cuantos cigarrillos fuma al día, los datos muestran una frecuencia mínima de consumo. Solo 1 docente equivalente al 0,72% consume entre 1 a 5 cigarrillos diarios, mientras que otro docente, con el mismo porcentaje de 0,72% reporta un consumo de 5 a 10

cigarrillos al día. Por su parte 135 docentes, correspondientes al 98,54%, no respondieron la pregunta, lo cual se explica porque 130 respondieron no fumar y 5 docentes omitieron su respuesta.

Tabla 52.

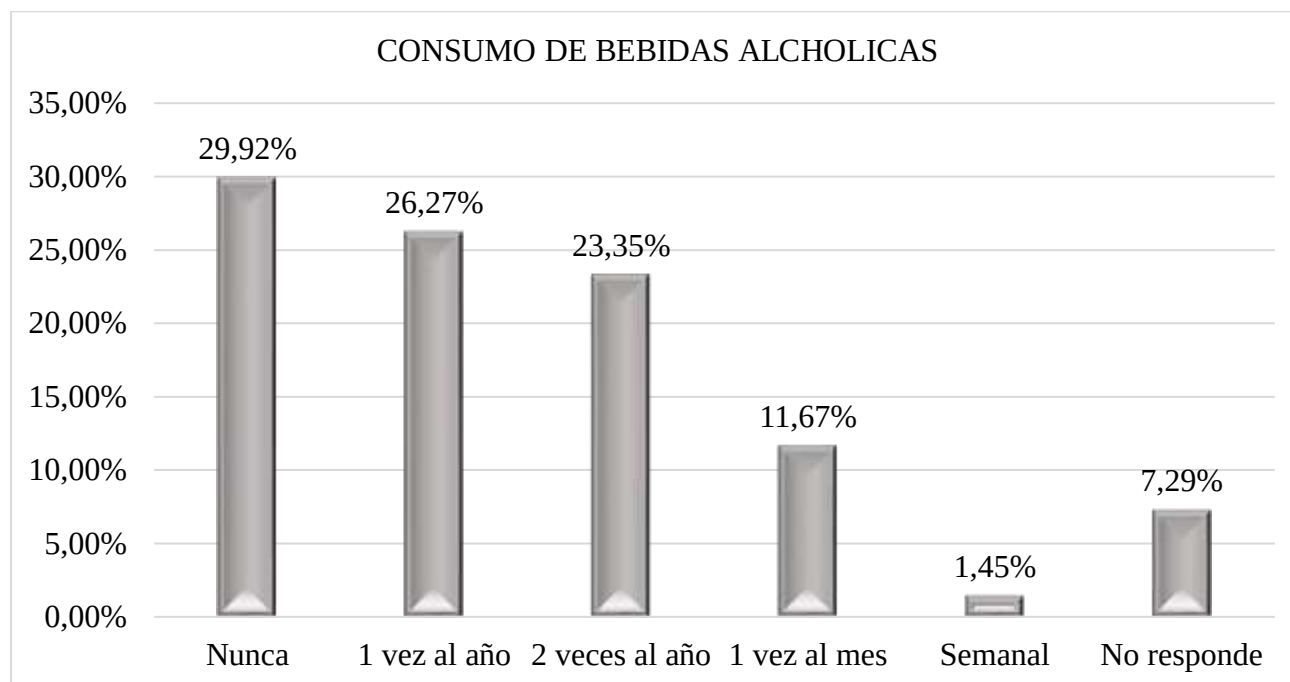
Distribución de la población docente según la frecuencia de consumo de bebidas alcohólicas

Frecuencia	Participantes	Porcentaje
Nunca	41	29,92%
1 vez al año	36	26,27%
2 veces al año	32	23,35%
1 vez al mes	16	11,67%
Semanal	2	1,45%
No responde	10	7,29%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 46.

Distribución porcentual de la población docente según la frecuencia de consumo de bebidas alcohólicas



Nota. Elaboración propia (2026).

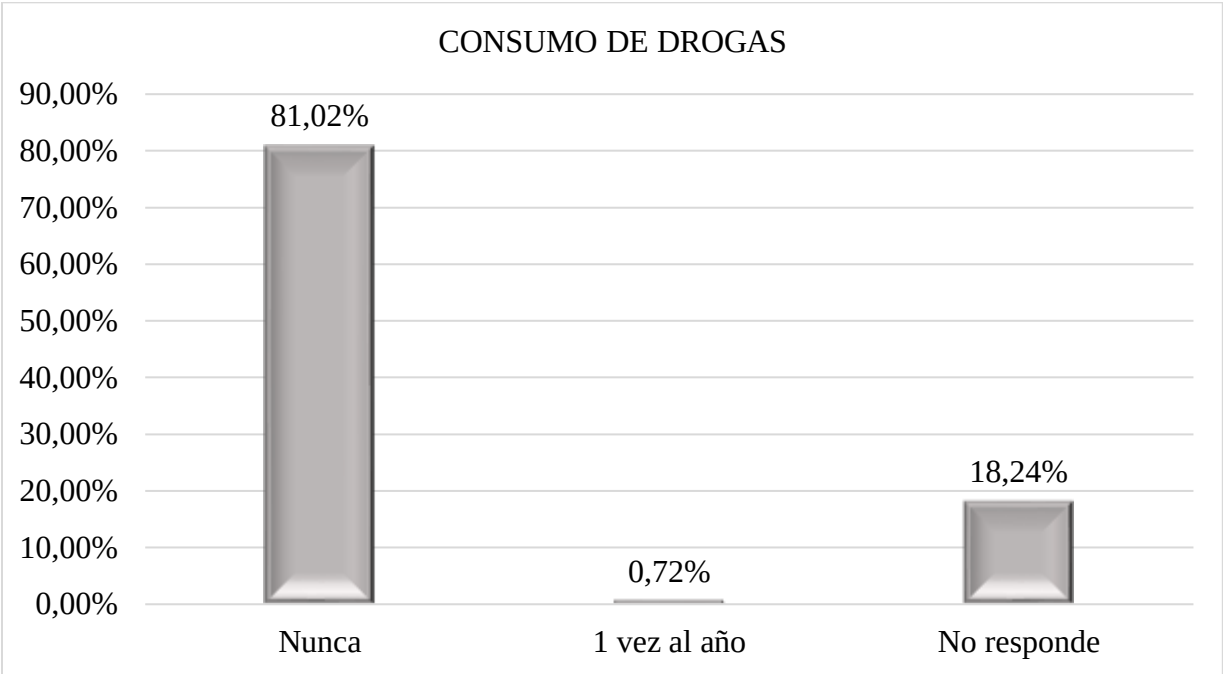
En cuanto al consumo de bebidas alcohólicas, se observa que 41 docentes con el 29,92%, manifestaron nunca consumir alcohol. Del mismo modo, 36 docentes correspondientes al 26,27% indicaron consumirlo 1 vez al año y 32 docentes equivalentes al 23,35%, lo hacen 2 veces al año. Por otra parte, el consumo mensual se presenta en 16 docentes, que hacen parte del 11,67%, mientras que el consumo semanal es bajo, debido a que solo el 1,45%, correspondiente a 2 docentes manifestaron esa frecuencia. Por último, 10 docentes optaron por no responder la pregunta; reflejando así el 7,29%.

Tabla 53.
Distribución de la población docente según frecuencia de consumo de drogas

Frecuencia	Participantes	Porcentaje
Nunca	111	81,02%
1 vez al año	1	0,72%
No responde	25	18,24%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 47.
Distribución porcentual de la población según frecuencia de consumo de drogas



Nota. Elaboración propia (2026).

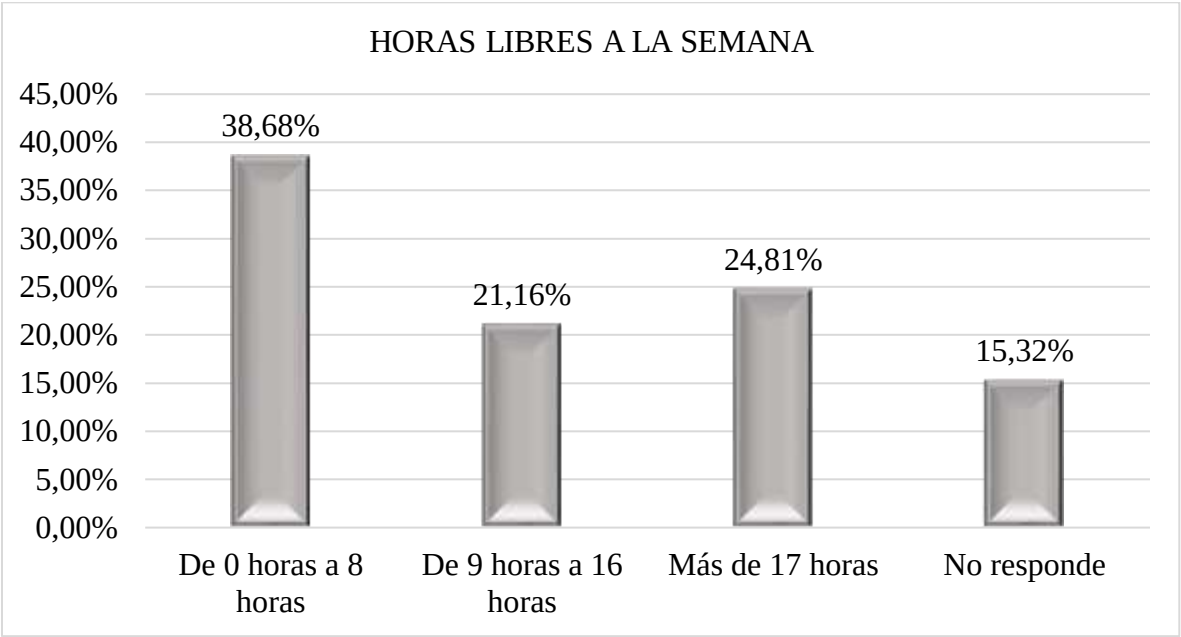
En relación al consumo de sustancias psicoactivas, se observa que, 111 docentes equivalentes al 81,02%, manifestaron nunca haber consumido drogas. Sin embargo, solo se registró un caso con el 0,72%, quien indica la frecuencia de consumo de una vez al año. Por otro lado, el 18,24% con 25 docentes optaron por no responder la pregunta. Finalmente, estos resultados en la población docente indican una prevalencia mínima en el consumo de sustancias psicoactivas.

Tabla 54.
Distribución de la población docente según horas las libres a la semana

Horas libres	Frecuencia	Porcentaje
De 0 horas a 8 horas	53	38,68%
De 9 horas a 16 horas	29	21,16%
Más de 17 horas	34	24,81%
No responde	21	15,32%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 48.
Distribución porcentual de la población docente según horas libres a la semana



Nota. Elaboración propia (2026).

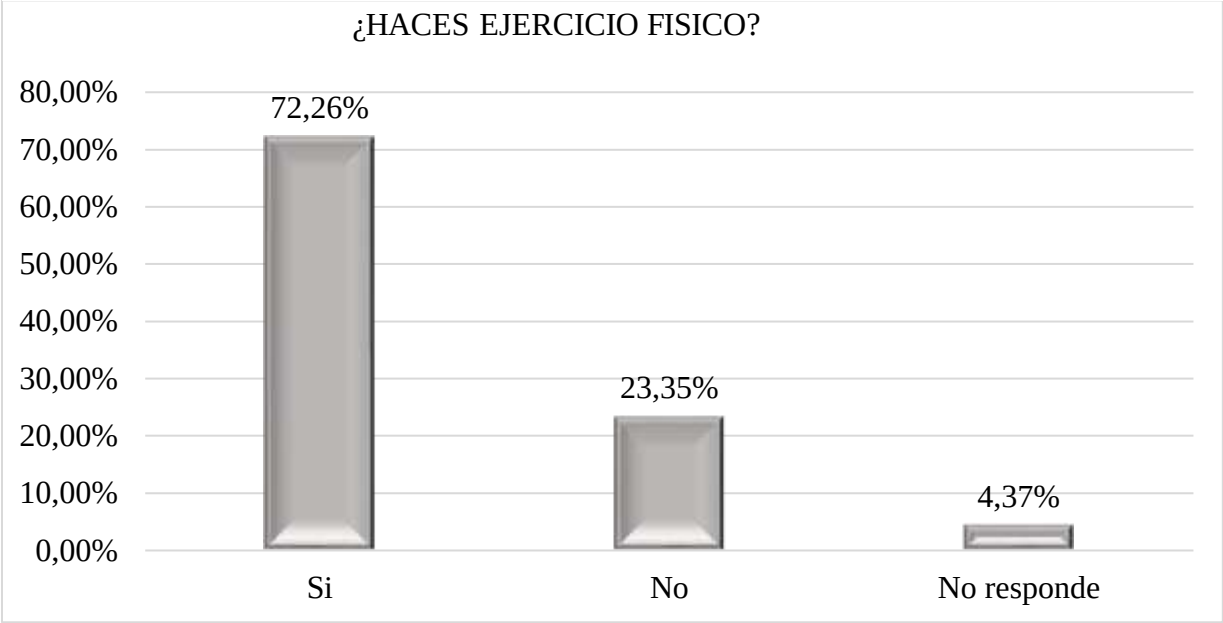
La distribución de horas libres en los 137 docentes se observa que, la mayor incidencia se presenta en el rango de 0 a 8 horas semanales con 53 participantes lo que equivale a un 38,68%. En segundo lugar, se ubican quienes disponen de más de 17 horas, representados por 34 docentes en un 24,81%, seguidos por el rango de 9 a 16 horas con 29 respuestas del 21,16%. Finalmente, 21 docentes reflejados en un 15,32%, no respondieron la pregunta.

Tabla 55.
Distribución de la población docente según si realiza ejercicio físico

¿Haces ejercicio físico?		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	99	72,26%
No	32	23,35%
No responde	6	4,37%
Total	137	100 %

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 49.
Distribución porcentual de la población docente según si realiza ejercicio físico



Nota. Elaboración propia (2026).

El 72,26%, correspondiente a 99 docentes, manifestó realizar ejercicio físico, constituyéndose como el grupo más representativo. En contraste, 32 docentes con el 23,35%

indicaron no realizar ningún ejercicio físico, mientras que una minoría de 6 docentes, correspondientes a un 4,37% optó por no responder.

Tabla 56.

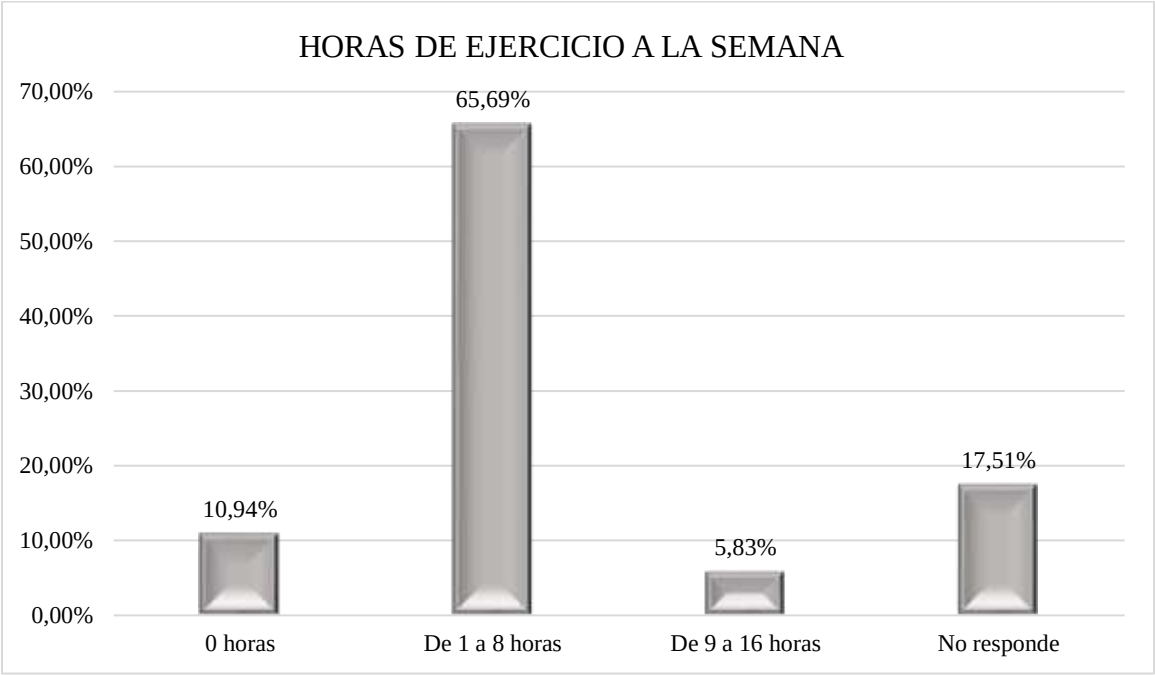
Distribución de la población docente según las horas de ejercicio a la semana

Horas de ejercicio	Frecuencia	Porcentaje
0 horas	15	10,94%
De 1 a 8 horas	90	65,69%
De 9 a 16 horas	8	5,83%
No responde	24	17,51%
Total	137	100%

Nota. Elaboración propia (2026).

Figura 50.

Distribución porcentual de la población docente según las horas de ejercicio a la semana



Nota. Elaboración propia (2026).

En relación a las horas de ejercicio realizadas a la semana, la mayoría se sitúa en el rango de 1 a 8 horas semanales con 90 docentes equivalente a un 65,69%. Por otra parte, en la categoría de 0 horas se indica que un 10,94% con 15 docentes no realizan ninguna hora de ejercicio, mientras que una minoría de 8 personas con un 5,83% mantiene una intensidad alta

Síndrome de burnout en docentes

entre 9 a 16 horas por semana. Finalmente, se destaca un 17,51% con 24 docentes, quienes no responden la pregunta.

Discusión

La investigación tuvo como objetivo establecer el nivel de presencia del síndrome de burnout en docentes de dos instituciones educativas del sector público de la ciudad de Pasto durante el periodo 2025–2026. Los hallazgos obtenidos no solo permiten describir la magnitud del síndrome de burnout, sino también interpretarlo a la luz de los modelos teóricos, los antecedentes investigativos y las condiciones propias del contexto educativo regional.

A partir de lo anterior y desde una perspectiva teórica, el síndrome de burnout ha sido ampliamente caracterizado por la presencia de agotamiento emocional, despersonalización e insatisfacción del logro (Gil-Monte, 2005; Fernández, 2017; Arias et al., 2013). En coherencia con estos planteamientos, los resultados del estudio muestran que, si bien no todos los docentes presentan niveles críticos del síndrome, sí existen manifestaciones relevantes en sus dimensiones especialmente en el agotamiento emocional y en los factores psicosomáticos. Esto sugiere que el burnout no se presenta como una condición dicotómica (todo o nada), sino como un proceso gradual, tal como lo propone el modelo procesual de Leiter y Maslach (como se citó en Martínez, 2010), en el que los individuos transitan por diferentes niveles de desgaste antes de desarrollar el síndrome de manera consolidada.

En este sentido, a nivel nacional los hallazgos de esta investigación presentan coherencia con lo reportado por Villarreal (2023), quien señala niveles de burnout cercanos al 70% entre leve y extremo. En el presente estudio, aunque la distribución difiere en algunos niveles se evidencia una situación igualmente preocupante en los rangos más críticos del síndrome. En particular el 33,57%, que corresponde a 46 docentes presenta un desgaste Alto “En peligro” y 14 docentes, equivalentes al 10,21% presentan un desgaste muy alto “Quemado”, lo que en conjunto representa el 43,78% de la población evaluada. Estos datos evidencian, que una proporción significativa de docentes presenta niveles elevados de síndrome de burnout, lo que confirma la magnitud del problema en el contexto educativo colombiano y refuerza la necesidad de implementar estrategias de intervención institucional.

En el contexto regional, los resultados permiten ampliar y actualizar el panorama de investigación. Mientras que Forero et al. (2017) reportaron una prevalencia del 0%, pero con factores de riesgo latentes, Enríquez y Garzón (2012) identificaron niveles medios de burnout. En contraste, los hallazgos actuales evidencian que este síndrome persiste de manera latente y

requiere atención confirmando que el burnout no ha desaparecido, sino que puede manifestarse de manera progresiva en la población docente.

Para profundizar en la comprensión del síndrome de burnout en la población estudiada, a continuación, se desarrolla el análisis en función de cada objetivo específico. Este abordaje permite examinar con mayor detalle las dimensiones que configuran el síndrome de burnout, permitiendo identificar el agotamiento emocional, medir la despersonalización y analizar la insatisfacción del logro así como establecer la prevalencia de los síntomas psicosomáticos asociados, de este modo se articulan los hallazgos del estudio con los referentes teóricos que sustentan la investigación, enriqueciendo así la comprensión integral del síndrome de burnout en el contexto educativo de la ciudad de Pasto.

En relación con el primer objetivo específico orientado a identificar el agotamiento emocional en los docentes participantes, los resultados revelan que esta dimensión se consolida como una de las más afectadas dentro del síndrome de burnout. De los 137 docentes participantes, 6 presentan niveles muy altos de agotamiento emocional, equivalente al 4,37%, 22 se ubican en nivel alto con el 16,06% y 46 docentes correspondientes al 33,57%, se sitúan por encima del término medio, lo que en conjunto representa un 53,99% de la muestra con manifestaciones significativas de falta de energía y cansancio consolidándose, así como un indicador temprano del síndrome de burnout. Al contrastar estos resultados con los antecedentes internacionales, se observa una tendencia similar a lo planteado por Almeida Freire et al. (2015), quienes encontraron niveles medios de agotamiento emocional y realización profesional, lo que indica un riesgo latente de desarrollo del síndrome. De manera semejante, Loya Chávez (2020) reporta que, aunque no se evidenció burnout de manera crítica, más de la mitad de los docentes se encontraban en riesgo, especialmente en la dimensión de agotamiento emocional.

Teniendo en cuenta lo anterior, estos los resultados se relacionan con el modelo de conservación de recursos de Hobfoll y Freedy (como se citó en Martínez, 2010), dado que, pueden interpretarse como una evidencia del desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles del docente. Tal como lo plantea este modelo, el agotamiento surge cuando los recursos personales, sociales o materiales se ven amenazados o son insuficientes frente a las exigencias del entorno, situación que al prolongarse en el tiempo puede llevar a un estado de agotamiento crónico, que es la base del burnout. Esto se ve reflejado en el contexto educativo analizado, debido a las múltiples funciones del docente que incluyen actividades pedagógicas,

administrativas y relacionales lo que implica una constante inversión de recursos emocionales y cognitivos que, al prolongarse en el tiempo favorece la aparición del agotamiento. Lo anterior es coherente con lo expuesto en el planteamiento del problema, donde se reconoce que la docencia es una profesión altamente demandante y con una elevada carga emocional (Rodríguez et al., 2017; Botero, 2012).

En relación con el segundo objetivo específico, orientado a medir la despersonalización en los docentes participantes, los datos muestran en esta investigación que la dimensión presenta un comportamiento relativamente favorable en comparación con el agotamiento emocional. El 58,39% de los docentes se ubica en la categoría "abajo del término medio", lo que indica que la mayoría de la muestra no presenta una tendencia marcada hacia la irritabilidad ni hacía respuestas frías en su trabajo. Sin embargo, resulta importante señalar que el 28,45% restante representado por las categorías "arriba del término medio" con el 18,97% y "alto" con el 9,48% constituye un grupo que requiere atención, dado que estos niveles reflejan el desarrollo progresivo de actitudes de distanciamiento emocional frente a los estudiantes y demás actores del entorno educativo.

Lo anterior, refleja que, a pesar del elevado agotamiento detectado, los docentes de las dos instituciones no han recurrido al cinismo como mecanismo de escape. Esto puede explicarse a través del concepto de disonancia emocional, definida como la discrepancia entre las emociones sentidas y las que se expresan para ajustarse a las normas de expresión organizacional (Hochschild, 1983, como se citó en Gracia et al., 2014). En el contexto de las instituciones públicas evaluadas, el docente experimenta un estado interno donde la emoción sentida (frustración o cansancio) choca con la emoción requerida por su rol (paciencia y empatía). Esto implica que el trabajador percibe una desigualdad entre las demandas situacionales y sus características individuales, generando un conflicto de rol en el que la persona debe alterar su respuesta para satisfacer las expectativas institucionales (Hochschild, 1983, como se citó Gracia et al., 2014).

Este resultado es coherente con lo descrito por Uribe (2010), quien define la despersonalización como el desarrollo de sentimientos negativos, actitudes cínicas o impersonales hacia los destinatarios del trabajo, lo cual lleva al docente a culpar a otros de sus dificultades. Desde el modelo procesual de Leiter y Maslach (como se citó en Martínez, 2010), la despersonalización no surge de manera aislada sino como una estrategia de afrontamiento ante el

agotamiento emocional previo; es decir, el docente crea una barrera afectiva para protegerse del desgaste generado por el contacto constante con sus estudiantes. En este sentido, los resultados de la presente investigación sugieren que, aunque la despersonalización no se manifiesta de forma crítica en la mayoría de los docentes evaluados, su presencia en un tercio de la muestra podría interpretarse como una señal de alerta ante el avance progresivo del síndrome.

Al contrastar estos datos con los antecedentes, Loya Chávez (2020) reportó que la despersonalización fue la dimensión menos afectada en su muestra, tendencia que coincide con los resultados obtenidos. De manera similar, Almeida Freire et al. (2015) identificaron niveles medios en esta dimensión, lo que refuerza la idea de que la despersonalización tiende a manifestarse con menor intensidad que el agotamiento.

Respecto al tercer objetivo específico, dirigido a analizar la insatisfacción del logro, los resultados evidencian que esta es la dimensión menos comprometida de las tres que componen el síndrome. El 72,99% de los docentes se sitúa en la categoría "abajo del término medio", lo que refleja una percepción general de la realización en sus funciones. No obstante, el 10,21% se ubica en la categoría "arriba del término medio" y el 4,37% y 3,64% se encuentran en los niveles "alto" y "muy alto". Esto indica que una proporción menor, aunque no despreciable, experimenta una evaluación negativa de su desempeño y de su relación con los estudiantes.

Este resultado puede interpretarse desde el modelo de Competencia Social de Harrison (como se citó en Martínez, 2010) el cual plantea que cuando el entorno laboral impone obstáculos que dificultan el logro de las metas, el docente comienza a percibirse como ineficaz debilitando su confianza y su sentido de competencia profesional. Esta idea se conecta con lo propuesto por Bandura desde la teoría del aprendizaje social, según la cual las personas no reaccionan únicamente ante los eventos externos sino ante la manera en que los interpretan internamente (González et al., 2002). Cuando esa interpretación se orienta de forma reiterada hacia experiencias de fracaso y hacia la duda sobre las propias capacidades, se producen respuestas emocionales que profundizan el malestar (Guzmán, 2023). En los casos más críticos, el modelo de Pines (como se citó en Martínez, 2010) añade que este proceso puede derivar en una crisis de sentido, en la que el docente no solo siente que ha fallado en su trabajo, sino que ese fracaso influye en su valoración como persona, situación que resulta especialmente intensa en quienes depositan grandes expectativas e ilusiones en su vocación educativa.

En conjunto, el análisis de las tres dimensiones del síndrome revela un patrón diferenciado: el agotamiento emocional emerge como la dimensión más comprometida, seguida por la despersonalización en un nivel de alerta moderado mientras que la insatisfacción del logro se mantiene en rangos más favorables. Esta distribución es consistente con la secuencia propuesta por el modelo procesual de Leiter y Maslach (como se citó en Martínez, 2010), que sitúa al agotamiento como el punto de partida del síndrome. Lo anterior, sugiere que la población docente evaluada podría encontrarse en una fase temprana o intermedia del proceso de desgaste profesional, con un riesgo latente de avanzar hacia etapas más críticas si no se implementan estrategias de intervención oportunas.

Por otra parte, frente al objetivo de establecer la prevalencia de los síntomas psicosomáticos en docentes de dos instituciones educativas públicas de la ciudad de Pasto durante el periodo 2025–2026, se realizó un análisis basado en la frecuencia de los indicadores. Aunque se empleó el modelo de Leiter para clasificar los niveles de la escala EDO, la prevalencia se determinó a través de la frecuencia y no mediante la interpretación de niveles, lo que permitió una visión estadística precisa. Esta aproximación resulta fundamental ya que, como plantean Salvagioni et al. (2017) el burnout trasciende la salud mental e impacta la integridad física a través de síntomas como insomnio, dolor musculoesquelético y síntomas depresivos. En este sentido, se articula con Ferrel (2010), quien señala que cuando la persona no controla su parte emocional pueden producir una somatización o en el peor de los casos el síndrome de burnout.

En relación con lo anterior, los hallazgos del estudio confirman dicha multidimensionalidad al revelar que la ansiedad es el síntoma más latente con una prevalencia del 40,14%, situada mayoritariamente en niveles por debajo del término medio. A este indicador le siguen las alteraciones del sueño, con un 36,49%, y la depresión, con un 31,38%; resultados que en conjunto; evidencian el deterioro integral que el burnout genera en la salud de los docentes. Desde una perspectiva organizacional, estos resultados también pueden interpretarse como una señal de alerta para las instituciones educativas. Tal como lo mencionan Wigert y Agrawal (2018), el burnout se asocia con mayor ausentismo y rotación laboral, lo cual puede afectar el funcionamiento institucional. En el contexto educativo, esto se traduce en posibles afectaciones en la calidad de la enseñanza, la continuidad de los procesos pedagógicos y el bienestar de los estudiantes.

Después de discutir los resultados generales, resulta pertinente profundizar en aquellos factores que pueden influir en la manifestación del síndrome de burnout. Con ese fin, se incorporó el análisis de la asociación entre el síndrome de burnout y variables sociodemográficas específicas como el sexo, la edad, y el estado civil con el de propósito de ampliar la comprensión del mismo más allá de sus dimensiones individuales. Adicionalmente, este enfoque permite identificar posibles diferencias y patrones que contribuyen a una interpretación más integral del problema.

En concordancia con lo anterior, la relación del síndrome de burnout con la variable sexo, evidencia una cifra preocupante en la Fase 3 Alto "en peligro" para el grupo femenino, donde se ubica el 40% de las participantes con 30 casos. Las fases intermedias y extremas, como la Fase 2 Regular y la Fase 4 Muy alto "quemado" presentan una frecuencia menor, ambas con un 8% cada una. Esto indica que, aunque una parte considerable está sana, casi la mitad de la población femenina estudiada está bajo un riesgo alto de síndrome de burnout. Por el contrario, en el grupo de hombres, la distribución muestra una tendencia ligeramente más hacia los niveles saludables, aunque con una presencia notable en las fases de riesgo con un 27,4% correspondiente a 17 casos.

Lo expuesto previamente coincide con investigaciones previas que señalan cómo esta variable influye en la vivencia del burnout. Estudios como el de Egúsqiza et al. (2025) confirman una mayor presencia del síndrome en mujeres; sin embargo, otros como el de Almeida Freire et al. (2015) reportan niveles más altos en hombres. Esta discrepancia sugiere que el impacto del sexo no es uniforme, sino que depende del contexto laboral, las condiciones socioculturales y los roles de género. Por tanto, en el caso de la presente investigación, los resultados deben interpretarse considerando las dinámicas propias del contexto educativo en Pasto donde las exigencias laborales y familiares pueden influir de manera diferenciada en hombres y mujeres.

En cuanto a la edad, los hallazgos del presente estudio muestran variaciones en los niveles de burnout según el ciclo vital del docente, siendo el grupo de 40-49 años el que concentra mayor porcentaje más alto en la Fase 4, estado de "quemado", con un 3,64%, superando incluso a los grupos de mayor edad en esta categoría crítica. Este resultado es coherente con lo planteado por Almeida Freire et al. (2015), quienes señalan que los docentes más jóvenes tienden a experimentar mayores niveles de agotamiento emocional debido a la falta

de experiencia y al desarrollo de estrategias de afrontamiento mientras que aquellos con mayor trayectoria pueden acumular un desgaste progresivo. En este sentido, las edades intermedias representan un momento crucial en el que se presentan múltiples demandas: responsabilidades familiares, expectativas de consolidación profesional y una posible saturación de los recursos de afrontamiento contruidos en etapas anteriores, lo que explicaría la mayor vulnerabilidad frente al síndrome.

Lo anterior, podría comprenderse desde el periodo de crisis que se experimenta en la edad adulta intermedia, que tiende a manifestarse con frecuencia al inicio de la década de los cuarenta, aunque se discute si realmente se aplica a todos los casos. Dado que el Departamento de Psiquiatría y Salud Mental (2022) plantea que, dicha crisis puede expresarse de forma dramática mediante cambios abruptos en el ámbito laboral o conyugal, episodios depresivos o incremento en el consumo de sustancia o de manera más silenciosa, aunque igualmente dolorosa, sin una expresión pública evidente. En cualquiera de sus formas, el elemento central es la percepción de que los recursos personales resultan insuficientes para hacer frente a las tensiones acumuladas, lo que genera una sensación de desesperación y lleva al individuo a cuestionar sus compromisos en áreas fundamentales como el trabajo, el matrimonio y la familia. Esta dinámica es consistente en el perfil de riesgo identificado en el presente estudio para el grupo de 40-49 años, lo que sugiere que el agotamiento en esta etapa no puede desligarse del proceso más amplio del ciclo vital propio de la mediana edad.

No obstante, esta asociación no resulta del todo concluyente, ya que, según Díaz et al., (2012) advierte que la relación entre el burnout y las variables sociodemográficas puede ser mitigada por las transformaciones sociales que han experimentado estas características: los roles de género son cada vez más compartidos, el número de hijos ha disminuido y el rango etario de la vida laboral se ha ampliado, lo que disminuye el peso diferenciador de la edad como variable aislada. Este planteamiento coincide con los resultados del meta-análisis de Moriana y Herruzo, en el que los hallazgos sobre esta asociación fueron poco concluyentes, llevando a los autores a sugerir que el burnout mantiene una relación más estrecha con las variables organizacionales que con las características individuales del sujeto (como se citó en Díaz et al., 2012).

En consecuencia, aunque los datos del presente estudio identifican al grupo de mediana edad como el de mayor riesgo, la edad no debe interpretarse como un factor determinante de manera aislada, sino en interacción con la experiencia laboral, la estabilidad profesional y, sobre

todo, con las condiciones institucionales en las que se desarrolla la práctica docente. Este hallazgo orienta la necesidad de intervenciones diferenciadas que no solo consideren el momento del ciclo vital del docente, sino también los factores organizacionales que potencian o mitigan el riesgo del síndrome de burnout.

En cuanto al estado civil, los hallazgos de este estudio revelan una asociación significativa entre esta variable y el síndrome de burnout en la muestra docente. Dado que, se observó que los docentes que cuentan con una pareja estable presentan una menor prevalencia en las fases críticas del síndrome, actuando el apoyo social y emocional como un factor protector. En contraste, los docentes sin pareja manifestaron indicadores de mayor vulnerabilidad, lo que indica que no contar con este apoyo en el ámbito personal podría facilitar que el agotamiento por el trabajo llegue a niveles alarmantes. Este hallazgo puede interpretarse a través de la importancia de contar con estrategias de intervención social; como lo menciona Sadin, quien señala que el apoyo social puede actuar como un factor protector frente al burnout que influye directamente en la salud, lo que contribuye en experiencias individuales de autoestima como en el afecto positivo y de control o también conocido como autorregulación, protegiendo de esta manera al trabajador de múltiples enfermedades y mejorando su sistema inmunológico (como se citó en Guerrero y Rubio, 2005).

Desde esta perspectiva, investigaciones como la de Rodríguez & Sánchez (2018) confirman que, los docentes casados y divorciados son los que se sienten más realizados a nivel personal en comparación con los separados y convivientes. Esto concuerda con los datos propuestos por Silva et al. (2015) quienes afirman que estos resultados pueden deberse a que tanto los divorciados como los casados, presentan un nivel de madurez que posiblemente hayan alcanzado en sus vínculos, adquiriendo a su vez estrategias de afrontamiento que les permite sentirse mejor consigo mismos (como se citó en Rodríguez & Sánchez 2018).

A pesar de la solidez de los resultados presentados, es necesario considerar las principales limitaciones que enmarcan el alcance de esta investigación. En primer lugar, el diseño transversal utilizado no permite establecer relaciones causales entre las variables, sino únicamente identificar asociaciones. A esto se suma que, al tratarse de un instrumento de autoinforme en el cual se trabaja con la percepción de cada docente, algunos participantes pudieron haber minimizado o maximizado su nivel de desgaste, lo que introduce un margen de sesgo en las respuestas. Del mismo modo, el hecho de que la muestra se limite a dos

instituciones educativas influye en que los resultados se limiten a la muestra participante y no sean generalizables a la totalidad de la población docente. Sin embargo, estas limitaciones no disminuyen el valor del estudio, por el contrario, abren la puerta a futuras investigaciones con diseños longitudinales, muestras más amplias y enfoques mixtos que permitan una comprensión aún más integral del síndrome de burnout. Asimismo, a nivel metodológico una de las limitaciones del estudio fueron los factores externos como la asignación de puestos prevista en la aplicación de la escala, dado que los docentes se ubicaron por preferencia, lo que pudo generar distracción ocasional a pesar de las recomendaciones realizadas en un primer momento.

De tal manera, los hallazgos presentan una importancia significativa en múltiples dimensiones, dado que no solo aportan información actualizada sobre la prevalencia del síndrome de burnout en docentes del sector público de Pasto, sino que también contribuyen al fortalecimiento del conocimiento teórico, práctico y metodológico en torno a esta problemática en el contexto educativo regional. En este marco, los resultados abren un espacio de reflexión teórica en torno al papel de las variables sociodemográficas; edad, sexo y estado civil en la manifestación del síndrome. Al respecto, cabe precisar que la identificación del grupo de 40-49 años como el de mayor riesgo en la Fase 4 responde a su caracterización como factor etario vinculado al ciclo vital del docente, y no a la antigüedad en el cargo, variable que no fue contemplada dentro de las asociaciones del estudio. Estas variables aportan evidencia empírica que enriquece los planteamientos existentes, evidenciando que no actúan de manera independiente, sino en estrecha interacción con factores organizacionales y del ciclo vital del docente. Esta novedad es relevante porque invita a profundizar sobre el burnout, avanzando de tal manera hacia una comprensión más integral que reconozca la interdependencia de múltiples determinantes contextuales.

Por otra parte, la importancia teórica-metodológica de la investigación radica en su aporte de una validación empírica actualizada del modelo procesual de Maslach y Leiter. Puesto que, al confirmar que el agotamiento emocional es la dimensión predominante, se refuerza la idea de que el burnout en docentes de la región sigue una secuencia de desgaste progresiva demostrando que el síndrome no es estático, sino que ha avanzado hacia niveles de riesgo más críticos en comparación con investigaciones anteriores a nivel regional.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación realiza un aporte relevante al contexto regional. La aplicación de la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) en una muestra de

137 docentes de dos instituciones públicas de Pasto constituye uno de los ejercicios más recientes y sistemáticos de medición del burnout en esta población, actualizando un panorama investigativo que, como lo evidenció la revisión de antecedentes, se encontraba escaso y desactualizado. Así, la combinación del diagnóstico por fases de Leiter con análisis de las dimensiones del instrumento y la prevalencia de síntomas psicosomáticos ofrece una aproximación multidimensional al síndrome de burnout, que puede servir como referente metodológico para futuros estudios en contextos similares.

Igualmente, los datos sobre síntomas psicosomáticos como la ansiedad, las alteraciones del sueño y la depresión e indicadores más prevalentes evidencian que el burnout ya está impactando la salud física de los docentes, lo que subraya la urgencia de implementar intervenciones que trasciendan lo meramente laboral y aborden el bienestar integral del trabajador. En cuanto a las implicaciones prácticas, los resultados de esta investigación tienen un valor directo para las instituciones educativas participantes y para las entidades responsables de la salud ocupacional docente en la región. El hecho de que el 43,78% de la población evaluada presente niveles elevados de desgaste entre las categorías "en peligro" y "quemado" constituye una señal de alerta que demanda una respuesta institucional concreta y oportuna. En este sentido, los resultados orientan la necesidad de diseñar e implementar programas de intervención diferenciados, que atiendan las dimensiones más afectadas del síndrome.

En síntesis, esta investigación no solo describe la magnitud del síndrome de burnout en los docentes evaluados, sino que abre un campo de reflexión y acción que involucra a investigadores, directivos institucionales, entidades de salud ocupacional y líderes de decisiones en política educativa. Reconocer el burnout docente como un problema real, medible y con consecuencias concretas sobre la salud y el desempeño profesional es el primer paso hacia la construcción de entornos educativos más saludables, sostenibles y humanos.

Conclusiones

La investigación logró dar cumplimiento a cada uno de los objetivos específicos planteados, aportando evidencia actualizada sobre la presencia del síndrome de burnout en docentes de dos instituciones educativas públicas de la ciudad de Pasto durante el periodo 2025–2026. Las conclusiones que se presentan a continuación se derivan directamente del análisis e interpretación de los datos obtenidos y se articulan con los referentes teóricos que orientaron el estudio.

En relación con el primer objetivo específico, orientado a identificar el agotamiento emocional, se concluye que esta dimensión constituye el indicador más crítico del síndrome en la población evaluada. El 53,99% de los docentes presenta manifestaciones significativas de cansancio y falta de energía, distribuidos entre los niveles muy alto, alto y arriba del término medio. Este hallazgo confirma que el agotamiento no es un fenómeno aislado, sino la expresión de un desequilibrio sostenido entre las múltiples demandas de la labor docente, pedagógicas, administrativas, relacionales y los recursos personales disponibles para afrontarlas, tal como lo plantea el modelo de conservación de recursos de Hobfoll y Freedy (como se citó en Martínez, 2010). La afirmación más contundente que se deriva de este objetivo es que más de la mitad de los docentes participantes ya se encuentra en una trayectoria de desgaste emocional que, de no atenderse, puede escalar hacia las fases más críticas del síndrome. La contribución de este objetivo radica en visibilizar el agotamiento docente como un problema de salud ocupacional real y medible en el contexto educativo pastuso, donde la evidencia previa se había desarrollado hace una década.

Respecto al segundo objetivo específico, dirigido a medir la despersonalización, se concluye que esta dimensión se manifiesta en un nivel de alerta moderado que no puede ser ignorado. Aunque el 58,39% de los docentes se ubica en la categoría de menor tendencia a la irritabilidad y las respuestas frías, mientras que el 28,45% restante se sitúa en categorías de riesgo lo que indica que casi uno de cada tres docentes está desarrollando actitudes de distanciamiento emocional frente a su trabajo y a las personas que atiende. Desde el modelo procesual de Leiter y Maslach (como se citó en Martínez, 2010), la despersonalización representa la segunda fase del síndrome y opera como una estrategia de afrontamiento ante el agotamiento previo, lo que sugiere que quienes presentan estos niveles ya han transitado un proceso considerable de desgaste. Esto implica que la despersonalización en esta población no

puede leerse como un rasgo de personalidad, sino como una respuesta adaptativa ante condiciones laborales que superan los recursos del docente.

En cuanto al tercer objetivo específico, enfocado en analizar la insatisfacción del logro, se concluye que esta es la dimensión menos comprometida del síndrome, dado que el 72,99% de los docentes se ubica en rangos favorables de realización profesional. Sin embargo, el 18,22% que se encuentra en niveles de insatisfacción entre las categorías arriba del término medio, alto y muy alto, no debe minimizarse, pues desde el modelo de Pines (como se citó en Martínez, 2010) la pérdida de sentido en el trabajo y la percepción de fracaso laboral tienen un impacto directo en la identidad personal del docente, afectando no solo su bienestar sino también la calidad de la interacción con sus estudiantes. La conclusión central de este objetivo es que, si bien la vocación docente actúa como un factor protector frente a la insatisfacción del logro, esta puede verse superada y volverse contraproducente cuando el agotamiento y la despersonalización avanzan sin intervención.

En relación con el cuarto objetivo específico, que buscó establecer la prevalencia de los síntomas psicosomáticos, se concluye que el burnout ya está impactando la salud física de los docentes evaluados de manera concreta y medible. La ansiedad es el síntoma más prevalente con el 40,14%, seguida de las alteraciones del sueño con el 36,49% y la depresión con el 31,38%, lo que confirma que el desgaste profesional trasciende los aspectos emocionales impactando a nivel físico. Esto es especialmente relevante porque demuestra que el síndrome de burnout en esta población no es únicamente un riesgo latente, sino una realidad que ya está generando consecuencias concretas sobre la salud integral del docente. En este sentido, la contribución principal de este objetivo es evidenciar que el sistema educativo en Pasto debe prestar mayor atención al bienestar físico y mental de sus docentes, lo cual afecta directamente a las instituciones y a sus beneficiarios.

Finalmente, en lo que respecta a las variables sociodemográficas analizadas, se encuentra que el sexo, la edad y el estado civil no actúan como determinantes aislados del síndrome, sino en interacción con las condiciones organizacionales y el ciclo vital del docente. Las mujeres concentran los porcentajes más elevados en la Fase 3 "en peligro", mientras que el grupo de 40 a 49 años presenta la mayor proporción en la Fase 4 "quemado", lo que sugiere que la mediana edad constituye un momento de vulnerabilidad acumulada en el que coinciden las exigencias laborales, familiares y de consolidación profesional. Por su parte, los docentes sin pareja estable

evidenciaron mayor susceptibilidad al desgaste, confirmando el papel protector del apoyo social y emocional frente al burnout. Este planteamiento es coherente con lo expuesto por Sadin (como se citó en Guerrero y Rubio, 2005), quien señala que el apoyo social influye en la autoestima, el afecto positivo y la autorregulación del trabajador. Asimismo, refuerza los hallazgos de Rodríguez y Sánchez (2018), quienes reportan mayor realización personal en docentes casados y divorciados, atribuida al nivel de madurez y a las estrategias de afrontamiento desarrolladas en esos contextos relacionales. Estos resultados orientan hacia la necesidad de diseñar intervenciones que no solo atiendan las dimensiones del síndrome, sino que incorporen una mirada según el momento vital y las condiciones personales de cada docente.

Recomendaciones

Las recomendaciones que se presentan a continuación se derivan de los resultados de la investigación y están orientadas a desarrollar acciones concretas en distintos niveles: el institucional, el de política pública, el de la práctica profesional en psicología y el de la investigación futura, buscando que estas sugerencias sean pertinentes y coherentes con las limitaciones identificadas en este estudio. Teniendo en cuenta lo anterior, antes de presentar las recomendaciones, es importante aclarar que variables como el sexo, la edad o el estado civil no determinan por sí solas la aparición del burnout. Aunque pueden existir algunas asociaciones, estas no son concluyentes. Por ello, se toman como factores de posible vulnerabilidad que orientan acciones preventivas, sin caer en generalizaciones. En este sentido, las acciones propuestas se orientan hacia la prevención del síndrome, fortaleciendo los factores protectores e interviniendo oportunamente antes de que el desgaste avance hacia fases más críticas.

En esta línea y con base a los resultados obtenidos que señalan al agotamiento emocional como la dimensión más comprometida y a la ansiedad, las alteraciones del sueño y la depresión como los síntomas psicosomáticos más prevalentes, se recomienda en primer lugar a las directivas de las dos instituciones participantes la implementación de programas de bienestar docente que incluyan espacios de escucha psicosocial, pausas activas estructuradas dentro de la jornada laboral y una revisión crítica de la distribución de funciones administrativas que recaen sobre el cuerpo docente. Estas medidas deben diseñarse con un enfoque diferenciado, prestando especial atención a los docentes del grupo de 40-49 años siendo el de mayor riesgo en la fase crítica y a las docentes mujeres, quienes concentran los porcentajes más altos en la Fase 3.

Asimismo, dado que los docentes sin pareja presentaron mayor vulnerabilidad frente al síndrome, se recomienda fortalecer las redes de apoyo entre pares dentro de las instituciones, promoviendo el trabajo colaborativo, el reconocimiento mutuo y la construcción de comunidades de práctica que actúen como factores protectores frente al aislamiento y el desgaste. El apoyo social, como lo señala Sadin (como se citó en Guerrero y Rubio, 2005), influye directamente en la salud y en la capacidad del trabajador para afrontar el estrés laboral, por lo que su fortalecimiento institucional no es un lujo sino una necesidad.

En coherencia con lo anterior, la dimensión de despersonalización relacionada con la disonancia emocional, entendida como el esfuerzo sostenido por expresar emociones distintas a las que se sienten para cumplir con las expectativas del rol docente, fue identificada como un

mecanismo que incrementa el agotamiento al consumir recursos cognitivos y afectivos adicionales. Por ello, se recomienda incorporar en los programas de bienestar institucional espacios de regulación emocional basados en evidencia, tales como entrenamiento en mindfulness, técnicas de expresión emocional supervisada o grupos de reflexión docente. Estas intervenciones permitirían actuar directamente sobre la dimensión más comprometida del síndrome: el agotamiento emocional.

Igualmente, se recomienda a la Secretaría de Educación Municipal de Pasto y a las entidades del sistema de riesgos laborales la inclusión del síndrome de burnout como una prioridad dentro de los planes de vigilancia epidemiológica del sector educativo, con aplicaciones periódicas de instrumentos validados como la Escala EDO que permitan monitorear la evolución del fenómeno y evaluar el impacto de las intervenciones. Los resultados de este estudio, donde el 43,78% de los docentes se ubica en fases críticas, justifican plenamente esta medida y brindan una línea de base para comparaciones futuras.

Con respecto a la dimensión de insatisfacción del logro, si bien es la menos comprometida del síndrome, el porcentaje de docentes que experimenta una valoración negativa de su desempeño no debe minimizarse. Por ello, se recomienda implementar espacios institucionales de reconocimiento explícito de la labor docente, tales como encuentros de socialización de buenas prácticas pedagógicas, retroalimentación positiva por parte de los equipos directivos y estrategias de acompañamiento reflexivo que fortalezcan el sentido de competencia y eficacia profesional. Estas acciones buscan operar como factores protectores frente al avance de la insatisfacción hacia etapas más críticas del síndrome, especialmente en aquellos docentes que ya presentan niveles elevados de agotamiento emocional.

Desde el punto de vista metodológico, la principal limitación del presente estudio, su diseño transversal, abre la puerta a una recomendación clara; es necesario desarrollar investigaciones longitudinales que permitan rastrear la evolución del síndrome de burnout en los mismos docentes a lo largo del tiempo, identificando los factores que precipitan el avance hacia fases más críticas y los que favorecen la recuperación. Del mismo modo, se sugiere superar el uso exclusivo de instrumentos de autoinforme incorporando metodologías mixtas que combinen la medición cuantitativa con entrevistas en profundidad o grupos focales, lo que permitiría acceder a las experiencias subjetivas de los docentes y enriquecer la comprensión del fenómeno más allá de los números. Adicionalmente, a nivel metodológico, se recomienda que futuras

investigaciones establezcan un protocolo de aplicación más riguroso del instrumento, que incluya la asignación controlada de puestos individuales con separación suficiente entre participantes, con el fin de minimizar las fuentes de distracción que pudieron introducir sesgos en las respuestas durante el presente estudio.

En cuanto a nuevas preguntas de investigación que emergen de este estudio, se identifican al menos tres líneas prioritarias: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y los niveles de burnout en docentes del sector público en Nariño?; ¿En qué medida las condiciones de infraestructura y los recursos pedagógicos influyen en el riesgo de desgaste profesional?; y ¿Qué estrategias de intervención psicosocial resultan más efectivas para reducir el agotamiento emocional en docentes de mediana edad en contextos educativos similares al estudiado? Es importante mencionar que, debido a que la muestra fue seleccionada por un método no probabilístico por conveniencia; se sugiere que futuras investigaciones retomen estas preguntas utilizando muestras probabilísticas que permitan obtener resultados más representativos y contribuir así a la mejora de las condiciones en las que los docentes desarrollan su labor.

Referencias

- Almeida Freire, M., Evangelista Lopes, R., Gomes Nogueira Ferreira, A., Guimarães Ximénez Neto, F. R., Oliveira, E. N., & Vieira Gomes, B. (2015). Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. *Salud de los Trabajadores*, 23(1), 19-28.
<https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-01382015000100003&script=sciarttext>
- Arias Gallegos, W., & Jiménez Barrios, N. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, 22(42), 53-76.
<https://doi.org/10.18800/educacion.201301.003>
- Ayala Ruiz, C., Otálvaro Betancur, S., & Rua Valencia, J. C. (2016). *Síndrome de Burnout en docentes del Colegio el Concejo de Itagüí* [Trabajo de grado, Universidad de Antioquia]
<https://bibliotecadigital.udea.edu.co/entities/publication/190cacd8-13ea-42f5-bc14-7d4680054a99>
- Baptista, P. Fernández, C. y Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. (6ta Edición) México: Me Graw Hill.
https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Botero Alvarez, C. (2012). Work-related psychosocial risk and “burnout” in academic personnel of some latin american countries. *Cuadernos De Administración*, 28(48), 118–133.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v28i48.460>
- Carlotto, M. S. (2002). A síndrome de Burnout e o trabalho docente [The burnout syndrome and teaching]. *Psicologia em Estudo*, 7(1), 21–29. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722002000100005>
- Castro, R. (2005). Síndrome de Burnout o desgaste profesional. Breve referencia a sus manifestaciones en profesores universitarios. *Revista Anuario*, (28), 158-184.
<https://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc28/28-6.pdf>
- Ciro, L. (2006). La teoría y su función en los tres modelos de investigación. *Ánfora*, 13(20), 66-76. <https://www.redalyc.org/pdf/3578/357835619004.pdf>
- Congreso de la República de Colombia. (2006, 6 de septiembre). Ley 1090 de 2006. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el código deontológico y bioético y otras disposiciones. Diario Oficial - Edición 46.383.
<https://www.lavistachurchofchrist.org/es/cms/what-is-the-royal-law/>

Congreso de la República de Colombia. (2012, 11 de julio). Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Diario Oficial - Edición 48.488.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>

Congreso de la República de Colombia. (2025, 16 de junio). Ley 2460 de 2025. Por medio del cual se modifica la ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=260636>

Departamento de Psiquiatría y Salud Mental. (2022). Edad Adulta: estructura vital y su evolución (Resumen - Kaplan). <https://psiquiatria.facmed.unam.mx/wp-content/uploads/2022/06/2022-Edad-adulta-estructura-vital-y-su-evolucion..pdf>

Díaz, F., López, A & Várela, M. (2012). Factores asociados al síndrome de *burnout* en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Univ. Psychol* (11)1.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672012000100018

Durán, S., García, J., García, M., Hernandez, I & Parra, A. (2018). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *CULTURA. EDUCACIÓN Y SOCIEDAD* 9(1).

<https://share.google/B33Opuh8mSoA6upBG>

Egúsqüiza Loayza, R., Palomino Cruces, E., Tineo Quispe, I. E. (2025). Burnout Syndrome in Rural Teachers in the COVID-19 Pandemic. *Pyskhe* 34, (1), 1-17.

<https://research.ebsco.com/linkprocessor/plink?id=296c0f99-9cd6-3298-8b93-b8b004725b10>

Enríquez Villota, M. F., & Garzón Velásquez, F. (2012). El burnout en la práctica pedagógica del docente de San Juan de Pasto. *Universidad y Salud*, 14(1), 50-66.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072012000100005&tlng=

Fernández, M. P. (2017). Relación entre desgaste ocupacional y manifestaciones psicósomáticas en una muestra de docentes colombianos de la ciudad de Santa Marta. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 17(1), 78-90.

- <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/1910/2178>
- Ferrel, R. (2010). El síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) en docentes universitarios. *Duazary: Revista internacional de Ciencias de la Salud*, 7(1), 15-25. [El síndrome de quemarse en el trabajo \(burnout\) en docentes universitarios - Dialnet](#)
- Flórez, Yenfri & Torrado, Angie & Pérez Fernandez, Blanca. (2022). Evaluación del Síndrome de burnout en la Secretaría de Educación Departamental de Norte de Santander (Colombia). *Revista de Salud Pública*. 24. 1-7. 10. https://www.researchgate.net/publication/366244650_Evaluacion_del_Sindrome_de_burnout_en_la_Secretaria_de_Educacion_Departamental_de_Norte_de_Santander_Colombiana
- Fuster-Guillén, D., Jara-Jara, N., Ramírez-Asís, E., Maldonado-Leyva, H., Norabuena, R., García, A. (2019). Desgaste ocupacional en docentes universitarios mediante el modelo factorial confirmatorio. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 198-230. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.389>
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide. <https://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/n94/v25n2a09.pdf?iframe=true&width=90%&height=90%>
- González, J., & Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Revista Educación*, 24(47), 90-114. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/14247/14865>
- González, R., Gándara, J., & Flórez, J. A. (2002). Síndrome de burnout ¿Qué podemos hacer? *Semergen*, 28 (Sup.2), 18-38. <https://www.elsevier.es/pt-revista-semergen-medicina-familia-40-articulo-mesa-redonda-2-sindrome-burnout-que-13037572>
- Google. (s.f). [Ubicación geográfica de la Institución Educativa San Juan Bosco, Pasto, Colombia]. Recuperado el 23 de marzo de 2025. <https://www.google.com/maps/place/Cl.+17+%2316-77,+Pasto,+Nari%C3%B1o/@1.2062656,-77.2787213,17z/data=!3m1!4b1!4m5!3m4!1s0x8e2ed49a1b6a6a0b:0x2b45ed048def3c9b!8m2!3d1.2062602!4d->

[77.2761464?authuser=0&entry=ttu&g_ep=EgoyMDI1MDQyMy4wIKXMDSOASAFQAw%3D%3D](https://www.google.com/maps/place/ITSIM/@1.2112746,-77.2902754,17z/data=!4m6!3m5!1s0x8e2ed37cc43e65d7:0x6bbfe02aa31ce349!8m2!3d1.2113282!4d-77.2904041!16s%2Fg%2F11c5wq1t1r?entry=ttu&g_ep=EgoyMDI1MDQyMy4wIKXMDSOASAFQAw%3D%3D)

Google. (s.f). [Institución Educativa Municipal Técnico Industrial (ITSIM), Pasto, Colombia]. Recuperado el 14 de enero de 2026.

https://www.google.com/maps/place/ITSIM/@1.2112746,-77.2902754,17z/data=!4m6!3m5!1s0x8e2ed37cc43e65d7:0x6bbfe02aa31ce349!8m2!3d1.2113282!4d-77.2904041!16s%2Fg%2F11c5wq1t1r?entry=ttu&g_ep=EgoyMDI2MDEwNy4wIKXMDSOASAFQAw%3D%3D

Gracia, E., Ramos, J., & Moliner, C. (2014). El trabajo emocional desde una perspectiva clarificadora tras treinta años de investigación. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1517-1529. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-92672014000400023&script=sci_arttext

Grupo Perspectivas Psicológicas. (2018). *Agenda de Investigación Grupo Perspectivas Psicológicas*. Programa de Psicología. Universidad CESMAG.

Guerrero, Á. R., Jaime, P. S., & Valverde, G. G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos venezolanos de farmacología y terapéutica*, 37(2), 17-23. <https://www.redalyc.org/journal/559/55960422004/55960422004.pdf>

Guerrero, E & Rubio, C. (2005). Estrategias de prevención e intervención del “burnout” en el ámbito educativo. *Salud Ment vol.28*(5). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252005000500027

Guzman, E. (2023). Desgaste ocupacional y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa del sector minero—La Libertad, año 2017 [Trabajo de grado, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fd2217ed-9ae2-4b18-ab21-e78bc5ea40e3/content>

Hernandez Suarez, C. A., Aloiso, A., & Prada Nuñez, R. (2021). Síndrome de burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis. *Boletín Redipe*, 10(9 (2021)), 472-488. <https://repositorio.ufps.edu.co/handle/ufps/1191>

Institución San Juan Bosco - Pasto (2023). SJB – Sitio Web de la Institución San Juan Bosco – Pasto. <https://www.sanjuanboscopasto.edu.co/>

ITSIM - Pasto (s,f). Sitio Web de la Institución Educativa Municipal Técnico Industrial (ITSIM) – Pasto. <https://itsimysusmodalidades.weebly.com/>

Loya Chávez, K.N. (2020). Síndrome de burnout en docentes de educación básica de contexto rural. *Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa RECIE*, 5(1), 19-32. https://www.researchgate.net/publication/354425332_Sindrome_de_burnout_en_docentes_de_educacion_basica_de_contexto_rural

Manzano Díaz, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16), 499-511. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642020000400012&script=sci_arttext

Martínez, A (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. n° 112. <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>

Mateus, A., Ortiz, Y Pérez, B. Evaluación del Síndrome de burnout en la Secretaría de Educación Departamental de Norte de Santander (Colombia). *Rev. Salud Pública*. 24(3)1-7. <https://repository.ces.edu.co/items/f491deca-4007-4a9e-ba32-d852893b0aaf>

Ministerio de Educación Nacional. (2002, 19 de junio). *Decreto 1278 de 2002, por el cual se expide el estatuto de profesionalización docente*. Diario Oficial No. 44.840. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4841>

Ministerio de la Protección Social. (2008, 17 de julio). Resolución 2646. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio de Salud (2018). *Síndrome de agotamiento laboral - Burnout*. [Protocolo de prevención y actuación]. Ministerio de Salud. [10-Protocolo-prevencion-y-actuacion-burnout.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%201166%20de%202018.pdf)

Ministerio de salud y protección social. (3 de abril de 2018). Resolución 1166. Por la cual se adoptan los lineamientos para el talento humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado y se dictan otras disposiciones. https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%201166%20de%202018.pdf

Ministerio del trabajo. (25 de julio de 2022). Resolución 2764. Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 52.106.

https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/pdf/resolucion_mtra_2764_2022.pdf

Muñoz Jurado, X., & Múnera Saldarriaga, J. D. (2022). *Síndrome de Burnout en docentes de una institución pública de educación media del municipio de Medellín* [Tesis de pregrado, Universidad de Antioquia].

<https://bibliotecadigital.udea.edu.co/entities/publication/f1e09083-0d1e-4c8e-bcef-37a21be8011a>

Organización Mundial de la Salud (2019, mayo 28) *El síndrome de burnout, un «fenómeno ocupacional»*: Clasificación Internacional de Enfermedades. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Parés, I. G. (2010). La institución educativa: un tipo de organización. *Revista panamericana de pedagogía*, (16). <https://revistas.up.edu.mx/RPP/article/view/1769>

Prado, J., Flores, P., Galicia, C., & Saisó, A. (2014). Síndrome de desgaste ocupacional (burnout) y su relación con salud y riesgo psicosocial en funcionarios públicos que imparten justicia en México, DF. *Acta de investigación psicológica*, 4(2), 1554-1571. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S200747191470393>

Ramírez Velásquez, E. A. (2020). *Burnout y aislamiento en docentes de educación secundaria en época de pandemia* [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Seccional Antioquia-Chocó]. <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/b2e31412-4727-43d1-9689-b9dfd5751249/content>

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. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-85502017000100045&script=sci_arttext

- Rodríguez, E & Sánchez, M. (2018). Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas en docentes de una universidad privada de Lima. *Rev Investig Educ*, 401-419. https://www.academia.edu/39125781/Trayectorias_educativas_seg%C3%BA_n_g%C3%A9nero_Lo_invisible_para_la_pol%C3%ADtica_educativa_chilena
- Romero, K. (2019). Empatía y síndrome de desgaste profesional (burnout) en docentes de educación básica regular de Lima Metropolitana. *Avances En Psicología*, 27(2), 237-254. <https://repositorio.uarm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/51f87777-4ffd-46b9-a5c6-f5463193e424/content>
- Salvagioni DAJ, Melanda FN, Mesas AE, González AD, Gabani FL, Andrade SMd (2017) Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS ONE* 12(10):e0185781. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5627926/pdf/pone.0185781.pdf>
- Uribe Prado, J & García Saisó, A. (2013). La Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) y sus propiedades psicométricas con trabajadores en precariedad laboral de la Ciudad de México 1. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 32(2), 38-55. <https://www.proquest.com/openview/09ad28a26897e84ec7c19c5bcb19787a/1?cbl=2050640&pq-origsite=gscholar>
- Uribe. (2010). EDO Escala de desgaste ocupacional. manual moderno
- Valero, E. (2019). Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria. *Revista Scientific*, 4(14), 101-119. http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/398
- Villarreal-Fernández, J. E. (2023). El Estrés y Burnout percibidos en docentes colombianos en el regreso a la presencialidad en las aulas. Un estudio exploratorio. *Journal of Psychology & Education/Revista de Psicología y Educación*, 18(1). <https://www.revistadepsicologiayeducacion.es/pdf/236.pdf>
- Wigert, B., & Agrawal, S. (2018, July 12). *Employee burnout, part 1: The 5 main causes*. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/237059/employee-burnout-part-main-causes.aspx>

Apéndices

Apéndice 1.

Carta Solicitud I.E.M. San Juan Bosco



UNIVERSIDAD CESMAG
"Hombres nuevos para tiempos nuevos"
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Programa de Psicología

San Juan de Pasto, 25 de octubre de 2024

Señor

Fernando Parra Saavedra
Rector de la I.E.M San Juan Bosco.

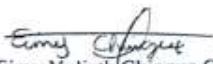
Cordial Saludo de paz y bien

Las abajo firmantes actualmente estudiantes de psicología de la universidad CESMAG estamos elaborando una propuesta de investigación sobre desgaste ocupacional (Burnout) en docentes de la I.E.M San Juan Bosco; esta propuesta será presentada como idea para trabajo de grado, en el cual dentro de los requisitos para desarrollar esta propuesta, necesitamos contar con una carta de intención de cooperación de la institución educativa y así proyectar donde posiblemente realizaremos la propuesta de trabajo de grado.

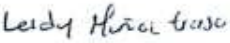
Considerando lo anterior, le solicitamos amablemente su respuesta confirmando si es posible tener el espacio en su institución para desarrollar nuestra investigación en el año 2025.

Agradecemos de antemano su participación y acompañamiento

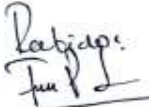
Atentamente,


Eimy Yulieth Chingue Champutis
C.C. 1004631963


María José Jojoa Naspiran
C.C. 1004233145


Leidy Alejandra Muñoz Eraso
C.C. 1004232731

Información de contacto: munozerasol@gmail.com eimychingue@gmail.com
majonaspiran9.1@gmail.com
teléfono: 318 5066526 - 317 2299992


25-10-2024

Apéndice 2.

Carta Solicitud actualizada I.E.M. San Juan Bosco

UNIVERSIDAD CESMAG
 “Hombres nuevos para tiempos nuevos”
 Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
 Programa de Psicología



San Juan de Pasto, 25 de septiembre de 2025

Señor

Fernando Parra Savedra

Rector de la I.E.M San Juan Bosco

Cordial Saludo de paz y bien

Las abajo firmantes actualmente estudiantes de psicología de la universidad CESMAG estamos elaborando una investigación sobre el Nivel de presencia del Síndrome de Burnout en los Docentes de la I.E.M. San Juan Bosco de la ciudad de Pasto durante el periodo 2025 – 2026. Esta propuesta será presentada como trabajo de grado, en el cual, dentro de los requisitos para desarrollarla, necesitamos contar con una carta de intención de cooperación de la institución educativa y así proyectar el lugar para la propuesta de trabajo de grado.

Considerando lo anterior, le solicitamos amablemente su respuesta confirmando si es posible tener el espacio para desarrollar nuestra investigación en el periodo 2025-2026.

Agradecemos de antemano su participación y acompañamiento

Atentamente,

Eimy Chingue

Eimy Yulieth Chingue Champutis

C.C. 1004631963

María José J.

María José Jojoa Naspiran

C.C. 1004233145

Leidy Muñoz

Leidy Alejandra Muñoz Eraso

C.C. 1004232731

Información de contacto: munozerasol@gmail.com eimychingue@gmail.com
majonaspiran9.1@gmail.com
 teléfono: 318 5066526 - 317 2299992

Apéndice 3.

Carta aprobada por la I.E.M. San Juan Bosco



OFICIOS
CODIGO: GDR015 V:00.09.15 Pág 1 de 1



RSJB-202

San Juan de Pasto, septiembre 25 de 2025.

Estudiantes

EIMY YULIETH CHINGUE CHAMPUTIS
MARIA JOSE JOJOA NASPIRAN
LEIDY ALEJANDRA MUÑOZ ERASO
Programa de Psicología
Universidad CESMAG
Ciudad

Cordial saludo,

En atención a la solicitud presentada, me permito manifestar que la **Institución Educativa Municipal San Juan Bosco** ve con agrado la propuesta de investigación titulada *"Nivel de presencia del Síndrome de Burnout en los Docentes de la I.E.M. San Juan Bosco de la ciudad de Pasto durante el periodo 2025 – 2026"*.

Consideramos que este estudio resulta pertinente y de gran valor para comprender y fortalecer el bienestar de nuestros docentes; por esto reenvío la solicitud al COPASST institucional para que confirmen la disposición de la Institución para **otorgar el espacio requerido y acompañar el desarrollo de la investigación** dentro del periodo 2025 – 2026, en el marco de las normas institucionales y respetando los principios de confidencialidad y ética investigativa.

Agradecemos a ustedes el Interés por vincularse a nuestra comunidad educativa mediante este trabajo académico, que sin duda contribuirá a la reflexión y mejora de las condiciones laborales de nuestros docentes.

Atentamente,

INSTITUCION EDUCATIVA MUNICIPAL
SAN JUAN BOSCO
RECTORIA

Hno. FERNANDO PARRA SAAVEDRA, SDB
Rector

Reconocimiento Oficial mediante Decreto 0343 del 21 de Junio del 2005 Secretaría de Educación Municipal
INSCRIPCIÓN S.E. 101054308 D.A.N.E. 352001002817 ICFES 034298 N.I.T.: 900043249-6
Dirección: Calle 17 No. 16-46. Celular: 3026065806. Pasto, Nariflo
Correos institucionales: rectoria.iesjb@salesianos.edu.co – secretoria.iesjb@salesianos.edu.co
Web: <https://www.sanjuanboscopasto.edu.co/>

Apéndice 4.*Carta Solicitud ITSIM*

UNIVERSIDAD CESMAG
“Hombres nuevos para tiempos nuevos”
 Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
 Programa de Psicología



San Juan de Pasto, 24 de octubre de 2025

Señora

Graciela Benavides

Orientadora escolar jornada de la mañana de la I.E.M ITSIM Pasto

Cordial Saludo de paz y bien

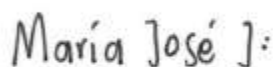
Las abajo firmantes actualmente estudiantes de psicología de la universidad CESMAG estamos elaborando una investigación sobre el Nivel de presencia del Síndrome de Burnout en los Docentes de educación básica y media de Pasto durante el periodo 2025 – 2026. Esta propuesta será presentada como trabajo de grado, en el cual, dentro de los requisitos para desarrollarla, necesitamos contar con una carta de intención de cooperación de la institución educativa y así proyectar el lugar para la propuesta de trabajo de grado.

Considerando lo anterior, le solicitamos amablemente su respuesta confirmando si es posible tener el espacio para desarrollar nuestra investigación en el periodo 2025-2026.

Agradecemos de antemano su participación y acompañamiento

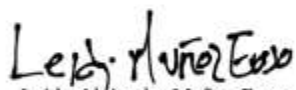
Atentamente,


 Eimy Yulijeth Chingue Champutis
 C.C. 1004631963



María José Jojoa Naspiran

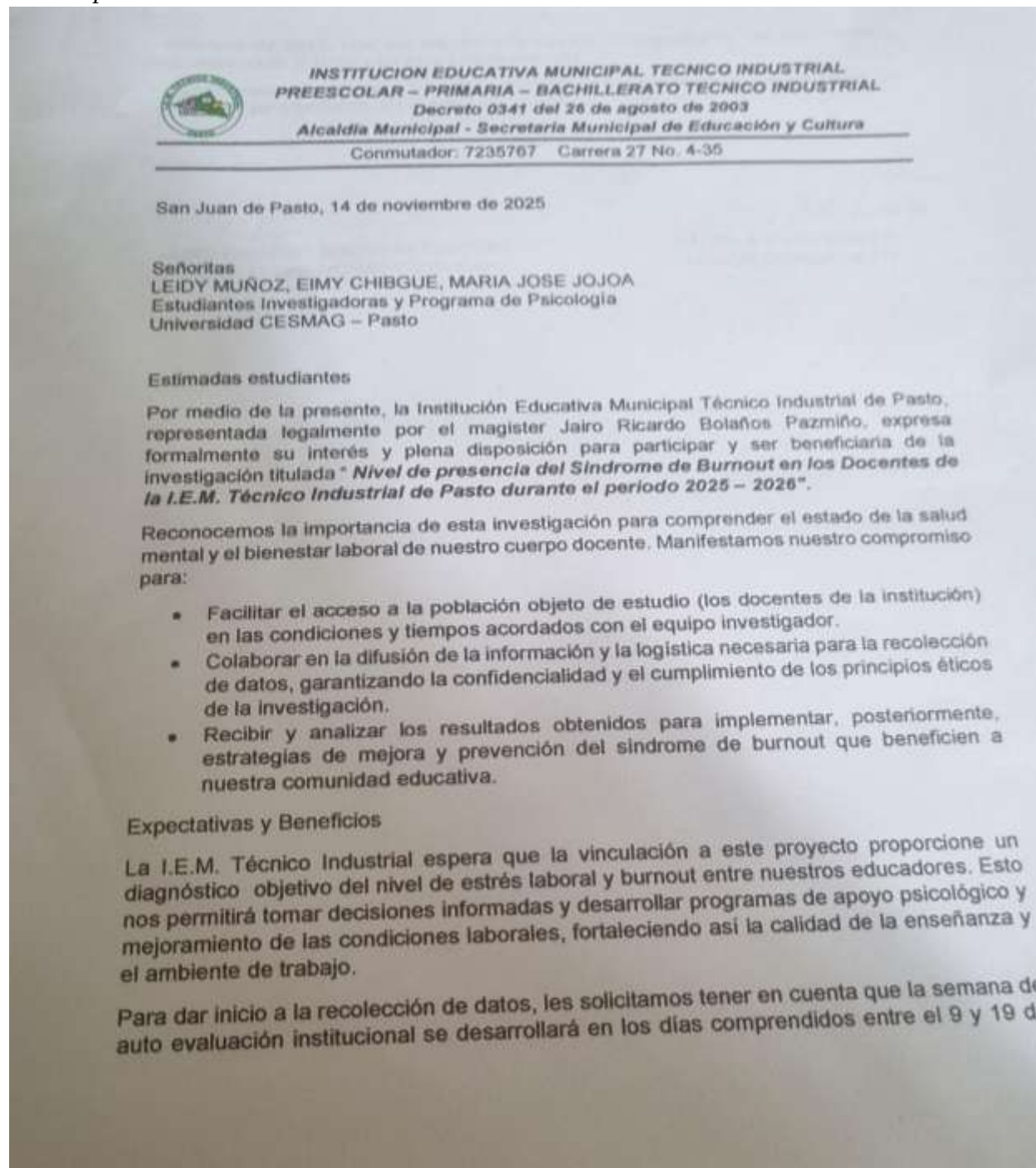
C.C. 1004233145


 Leidy Alejandra Muñoz Eraso
 C.C. 1004232731

Información de contacto: munozerasol@gmail.com eimychingue@gmail.com
maionaspiran9.1@gmail.com
 teléfono: 318 5066526 - 317 2299992

Apéndice 5.

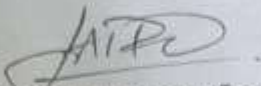
Carta Aprobada ITSIM

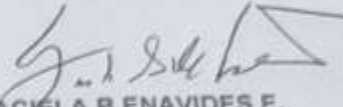


diciembre de 2025. Una vez tengamos la agenda correspondiente, les informaremos oportunamente la fecha y hora para su intervención.

Agradecemos de antemano su valiosa iniciativa y quedamos atentos a establecer un encuentro para formalizar los detalles del convenio de colaboración.

Atentamente,


JAIRO RICARDO BOLAÑOS PAZMIÑO
Rector I.E.M Técnico Industrial de Pasto


GACIELA B ENAVIDES E.
Docente Orientadora J.M

Apéndice 6.*Verificación de la disponibilidad de la Escala EDO*

San Juan de Pasto, 26 de agosto de 2025

Angie Pantoja
Cristina Burbano
Docentes Programa de Psicología
Universidad CESMAG
Pasto

Saludo de paz y bien.

Asunto: Verificación de disponibilidad prueba EDO.

Cordial Saludo de Paz y bien

En mi calidad de coordinadora del Banco de Pruebas Psicológicas de la universidad CESMAG, doy constancia de que la unidad cuenta con el instrumento EDO (Escala de Desgaste Ocupacional). Dicha prueba se encuentra disponible en el Banco de Pruebas para consultas con fines académicos e investigativos, asimismo, los estudiantes y docentes pueden consultar el material que compone el instrumento para verificar datos estadísticos constitutivos del test.

Cordialmente



Laura Delgado Llerena
Coordinadora del Banco de Pruebas Psicológicas

Apéndice 7.

Cuestionario Escala EDO

EDO

Cuestionario (F01)

Jesús Felipe Uribe Prado



87-2

INSTRUCCIONES

A continuación se le presentarán una serie de enunciados a los cuales debe responder considerando su forma de pensar, sentir y actuar en determinadas situaciones; le pedimos que conteste de la manera más sincera posible, ya que nos es de gran utilidad.

Para contestar utilice la **HOJA DE RESPUESTAS (F02)** anexa, marcando con una **X** el óvalo correspondiente a la respuesta que describa mejor su forma de pensar, sentir y actuar.

Se le presentarán dos tipos de enunciados, los cuales tienen **seis opciones de respuesta**. En el primer tipo va en una escala de **Totalmente en Desacuerdo (TD)** a **Totalmente de Acuerdo (TA)** y puede elegir cualquiera de las seis opciones.

Ejemplo Tipo 1) 1. Considero que es importante asistir a fiestas

TD							TA
1.	X						

En el segundo tipo de enunciados le pedimos que responda **¿con qué frecuencia...?** Ha tenido cierto padecimiento, debe contestar **sin considerar** los efectos producidos por sustancias como alcohol, estimulantes, cafeína, cocaína, opiáceos, sedantes, antidepresivos, hipnóticos, ansiolíticos, etc.

Ejemplo Tipo 2) ¿Con qué frecuencia...?

2. Tienes sangrado por la nariz.

Nunca							Siempre
2.						X	

LAS PREGUNTAS QUE NO CORRESPONDAN A SU SEXO, DÉJELAS EN BLANCO
NO EXISTEN RESPUESTAS BUENAS NI MALAS
Sus repuestas son anónimas y confidenciales
Sólo serán utilizadas con fines estadísticos

NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO
¡GRACIAS!



Manual Moderno®
 C.A. © 2018 por Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V.
 Av. Sonora 226, Col. Iturbide, 06100, México, D.F.

1

Todos los derechos reservados.
 Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida,
 almacenada en un sistema de recuperación,
 o transmitida en cualquier forma o por cualquier medio,
 electrónico, mecánico, fotocopia, grabación, o de
 cualquier otro modo, sin permiso previo por escrito de la Editorial.

Nota: Este cuadernillo está impreso en azul. NO LO ACEPTE si no cumple este requisito.

¿CÓMO ME SIENTO EN EL TRABAJO?

1. Siento que mi trabajo es tan monótono, que ya no me gusta.
2. Me cuesta mucho trabajo levantarme por las mañanas para ir a trabajar.
3. He comprobado que las personas a las que otorgo servicio me respetan más si las trato bien.
4. Despierto por las mañanas con facilidad y energía para iniciar un nuevo día de trabajo.
5. Siento que un día de estos mi mente estallará de tanta presión en el trabajo.
6. Siento cansancio mental al grado de no poder concentrarme en mi trabajo.
7. Me cuesta mucho ser cortés con los usuarios de mi trabajo.
8. Siento que mi desempeño laboral sería mejor si tuviera otro tipo de empleo.
9. Establezco fácilmente comunicación con los usuarios de mi trabajo.
10. Hace mucho tiempo que dejé de hacer mi trabajo con pasión.
11. Todos los días me levanto y pienso que debo buscar otro empleo donde pueda ser eficiente.
12. Aunque realizo bien mi trabajo, lo hago por compromiso.
13. Si encontrara un empleo motivador de mis intereses personales, no dudaría en dejar el actual.
14. Las situaciones a las que me enfrento en mi trabajo no me provocan tensión alguna.
15. Siento que mis habilidades y conocimientos están desperdiciados en mi trabajo.

16. En mi trabajo todos me parecen extraños, por lo cual no me interesa interactuar con ellos.
17. Aunque me esfuerzo al realizar mi trabajo no logro sentirme satisfecho con ello.
18. He comprobado que las personas a las que otorgo servicio me respetan más si las trato mal.
19. Mi cuerpo me reclama más horas de descanso, porque mi trabajo me tiene agotado.
20. Al llegar a casa después de mi trabajo lo único que quiero es descansar.
21. Lo que más me gusta de mi trabajo es la relación con los usuarios del mismo.
22. Se me facilita entender los problemas de los usuarios de mi trabajo.
23. Aunque un usuario de mi trabajo sea descortés conmigo, lo trato bien.
24. Mi trabajo es tan poco interesante que me es difícil realizarlo bien.
25. Mis actividades de trabajo han dejado de parecerme importantes.
26. Siento que la energía que ocupo en mi trabajo no la puedo reponer.
27. Mis horas de descanso son suficientes para reponer la energía que gasto al realizar mi trabajo.
28. No me siento contento con mi trabajo y eso me ha ocasionado problemas con mis compañeros.
29. Proporcionar un buen trato a los usuarios de mi trabajo es muy importante para mí.
30. En mi trabajo he llegado a un momento en que actúo únicamente por lo que me pagan.

Nota: Esta cuadrícula está impresa en azul. NO LO ACEPTE si no cumple ese requisito.

¿Con qué frecuencia...?

31. Consideras que tienes sueño en exceso (más de 8 horas).
32. Te sientes deprimido (muy triste).
33. Sientes que la calidad de tu sueño es mala.
34. Tienes dolores de cabeza.
35. Sientes dificultad para deglutir.
36. Te despiertas bruscamente con gritos, llanto y mucho miedo.
37. Te has desmayado.
38. Tienes dolor durante tus relaciones sexuales.
39. Sientes indiferencia sexual.
40. Tienes pesadillas que alteran tu tranquilidad al dormir.
41. Te sientes desesperado (ansioso).
42. Despiertas y eres incapaz de moverte o hablar.
43. Te duelen las articulaciones de brazos y piernas.
44. Sufres intolerancia a diferentes alimentos.
45. Sufres vómitos.
46. Pierdes sensibilidad táctil (manos, piel, etc.).
47. Tienes dolores en el abdomen.
48. Tienes la sensación de debilidad muscular en cierta parte del cuerpo.
49. Te duele la espalda y el cuello.

50. Tienes molestias al orinar.
 51. Consideras que tienes problemas respiratorios al dormir (p. ej., roncar).
 52. Te levantas de la cama durante la noche sin despertar.
 53. Sientes un nudo en la garganta.
 54. Llegas a perder la voz.
 55. Dejas de dormir por varios días.
 56. Sientes que interrumpes tu sueño durante la noche.
 57. Sufres náuseas.
 58. Sufres golpes irresistibles de sueño en situaciones inadecuadas (p. ej., manejando, conversando).
 59. Te duele el pecho.
 60. Tienes molestias al defecar.
 61. Tienes problemas para alcanzar un orgasmo cuando estás con una pareja.
 62. Sufres diarrea.
 63. Tienes la sensación de perder el equilibrio.
 64. Te despiertas sintiendo taquicardia, sudoración, tensión muscular y confusión.
- Las preguntas **65, 66 y 67** son sólo para **HOMBRES**, las preguntas **68, 69 y 70** son sólo para **MUJERES**.
65. Tienes problemas de eyaculación precoz.
 66. Tienes problemas de erección.
 67. Tienes problemas para alcanzar la eyaculación.

Nota: Este cuadernillo está impreso en azul. NO LO ACEPTE si no cumple ese requisito.

68. Tu menstruación es irregular.
69. Tienes pérdida menstrual excesiva (sangrado).
70. Durante tu periodo menstrual, sufres dolores insoportables que te limitan en tus actividades.
71. ¿Qué edad tienes?
72. Sexo
73. Estado civil
74. Si tienes pareja ¿Cuántos años llevas con ella?
75. ¿Qué escolaridad tienes?
76. Si estudiaste una carrera ¿Qué estudiaste?
77. ¿Tienes hijos?
78. ¿Cuántos?
79. En tu trabajo ¿Qué tipo de puesto ocupas?
80. ¿Cuál es el tipo de trabajo que desempeñas?
81. ¿Cómo es el contacto que mantienes con usuarios (pacientes, clientes, etc.)?
82. ¿Cuántos trabajos tienes?
83. ¿Cuántas actividades consideras tener en un día? (p. ej., trabajos, deportes, religión, club, etc.)
84. ¿Cuántas horas trabajas al día? (en tu principal empleo).
85. ¿Cuánto tiempo de antigüedad tienes en la empresa donde laboras actualmente?
86. ¿Cuántos años has trabajado en tu vida?

Apéndice 8.

Hoja de respuestas escala EDO

SOLO USO ACADÉMICO.
PROHIBIDA SU
REPRODUCCIÓN

Hoja de respuestas (F02) EDO

Llene el espacio o marque con una "X"

MP 
87-3

71.	☐ AÑOS
72.	Masculino ☐ Femenino ☐
73.	Con pareja ☐ Sin pareja ☐
74.	☐ Años
75.	Primaria ☐ Secundaria ☐ Bachillerato ☐ Universidad ☐ Posgrado ☐
76.	Qué estudiaste _____
77.	Sí ☐ No ☐
78.	Hijos _____
79.	Operativo ☐ Medio ☐ Ejecutivo ☐ Otro ☐
80.	Empleado ☐ Comercio ☐ Empresario ☐ Prof. Indepd. ☐ Otro ☐
81.	Directo ☐ Indirecto ☐
82.	Trabajos _____
83.	Actividades _____
84.	Horas _____
85.	Tiempo(años) _____
86.	Años _____
87.	Empleos _____
88.	Ascensos _____
89.	\$ _____ Mensuales
90.	Pública ☐ Privada ☐
91.	Obra deter. ☐ Tiempo deter. ☐ Tiempo indefinido ☐
92.	Sí ☐ No ☐
93.	Personas _____
94.	Sí ☐ No ☐
95.	Cuánt _____
	Para qué _____
96.	Tiempo _____
97.	Sí ☐ No ☐
	Tipo _____
98.	Sí ☐ No ☐
	Tipo _____
99.	Sí ☐ No ☐
100.	Cigarros _____
101.	Nunca ☐ 1 al año ☐ 2 al año ☐ 1 mes ☐ semanal ☐ diario ☐
102.	Nunca ☐ 1 al año ☐ 2 al año ☐ 1 mes ☐ semanal ☐ diario ☐
103.	Horas por semana _____
104.	Sí ☐ No ☐
105.	Horas por semana _____

Todos los derechos reservados.
 Ninguna parte de este producto puede ser reproducida,
 almacenada en un sistema de recuperación, o transmitida en
 cualquier forma o por cualquier medio, electrónico o mecánico,
 incluyendo fotocopias, grabaciones, o cualquier otro método de
 almacenamiento o recuperación de información, sin permiso previo por escrito de la Editorial.

0813


Manual Moderno®
 D.A. 87-315 por el Manual Moderno, S.A. de C.V.
 Av. Simón Bolívar, Col. Hipódromo, México, D.F.

Nombre:	Depto.
Institución:	Núm. Empleado
Observaciones:	Fecha:

Hoja de respuestas (F02)
EDO

MP 
87-3

TD

1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				
21.				
22.				
23.				
24.				
25.				
26.				
27.				
28.				
29.				
30.				

TA

1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				
21.				
22.				
23.				
24.				
25.				
26.				
27.				
28.				
29.				
30.				

Nunca

31.				
32.				
33.				
34.				
35.				
36.				
37.				
38.				
39.				
40.				
41.				
42.				
43.				
44.				
45.				
46.				
47.				
48.				
49.				
50.				
51.				
52.				
53.				
54.				
55.				
56.				
57.				
58.				
59.				
60.				
61.				
62.				
63.				
64.				
65.				H
66.				H
67.				H
68.				M
69.				M
70.				M

Siempre

UNIVERSIDAD CESMA G

LABORATORIO

DE PRUEBAS

PSICOLÓGICAS

PASTO

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN

TD = Total Desacuerdo
TA = Total Acuerdo

H = sólo hombres
M = sólo mujeres



Manual Moderno®
D.R. © 2010 por Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V.
Av. Sonora 206, Col. Hipódromo, NGH, México, D.F.



4 489000 087031

Todos los derechos reservados.
Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida,
almacenada o transmitida por cualquier medio
electrónico, mecánico, fotocopia, grabación,
en forma o por cualquier otro medio.

Apéndice 9.*Consentimiento Informado*

**UNIVERSIDAD CESMAG
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMAS DE PSICOLOGÍA**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este documento se inscribe bajo la Política Institucional de tratamiento de Datos Personales, la cual se rige por la ley 1581 de 2012, que regula la protección del derecho a conocer, actualizar y rectificar la información suministrada y almacenada en bases de datos.

Yo _____ identificado(a) con C.C. _____ expedida en _____ acepto participar de manera voluntaria en la aplicación de la escala EDO ya que entiendo que su diligenciamiento no generará ningún riesgo físico ni psicológico. La información obtenida en este estudio será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del trabajo de grado llamado "Nivel de presencia de Síndrome de Burnout en docentes de la ciudad de Pasto durante el periodo 2025 – 2026", además las respuestas serán conocidas de manera general.

De esta manera, para la recolección de datos es importante tener en cuenta la siguiente información. Marque con una (x) si corresponde.

Presenta algún tipo de diagnóstico crónico. Físico Sí ☐ No ☐ ¿Cuál? _____ Psicológico Sí ☐ No ☐ ¿Cuál? _____

Agradecemos su participación. Atentamente,

Eimy Yulieth Chingue, C.C. 1004631963, María José Jojoa, C.C. 1004233145, Leidy Alejandra Muñoz, C.C. 1004232731.

 UNIVERSIDAD CESMAG MIC 2005.100.387-7 VIGILANCIA INSTITUCIONAL	CARTA DE ENTREGA TRABAJO DE GRADO O TRABAJO DE APLICACIÓN – ASESOR(A)	CÓDIGO: AAC-BL-FR-032
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

San Juan de Pasto, 30 de julio de 2026

Biblioteca

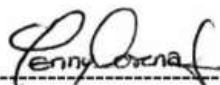
REMIGIO FIORE FORTEZZA OFM. CAP.

Universidad CESMAG

Pasto

Saludo de paz y bien.

Por medio de la presente se hace entrega del Trabajo de Grado / Trabajo de Aplicación denominado “NIVEL DE PRESENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL SECTOR PÚBLICO EN LA CIUDAD DE PASTO DURANTE EL PERIODO 2025 2026”, presentado por las autoras Eimy Yulieth Chingue Champutis, María José Jojoa Naspiran y Leidy Alejandra Muñoz Eraso del Programa Académico de Psicología al correo electrónico biblioteca.trabajosdegrado@unicesmag.edu.co. Manifiesto como asesora, que su contenido, resumen, anexos y formato PDF cumple con las especificaciones de calidad, guía de presentación de Trabajos de Grado o de Aplicación, establecidos por la Universidad CESMAG, por lo tanto, se solicita la paz y salvo respectivo.
Atentamente,



YENNY LORENA JARAMILLO ZAMBRANO

CC. 36757467

Programa de Psicología

Cel. 3157080734

yljaramillo@unicesmag.edu.co

 UNIVERSIDAD CESMAG MT: 800.101.337-7 WOLAHAMBUKACION	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

INFORMACIÓN DEL (LOS) AUTOR(ES)	
Nombres y apellidos del autor: Eimy Yulieth Chingue Champutis	Documento de identidad: 1004631963
Correo electrónico: eychingue.1963@unicesmag.edu.co	Número de contacto: 3172299992
Nombres y apellidos del autor: María José Jojoa Naspiran	Documento de identidad: 1004233145
Correo electrónico: mjjojoa.3145@unicesmag.edu.co	Número de contacto: 3185066526
Nombres y apellidos del autor: Leidy Alejandra Muñoz Eraso	Documento de identidad: 1004232731
Correo electrónico: lamunoz.2731@unicesmag.edu.co	Número de contacto: 3005728933
Nombres y apellidos del asesor: Yenny Lorena Jaramillo Zambrano	Documento de identidad: 36757467
Correo electrónico: yljaramillo@unicesmag.edu.co	Número de contacto: 3157080734
Título del trabajo de grado: Nivel de presencia de Síndrome de Burnout en docentes de dos instituciones educativas del sector público en la ciudad de Pasto durante el periodo 2025 – 2026.	
Facultad y Programa Académico: Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Programa de Psicología	

En mi nuestra calidad de autores y/o titulares del derecho de autor del Trabajo de Grado o de Aplicación señalado en el encabezado, conferimos a la Universidad CESMAG una licencia no exclusiva, limitada y gratuita, para la inclusión del trabajo de grado en el repositorio institucional. Por consiguiente, el alcance de la licencia que se otorga a través del presente documento, abarca las siguientes características:

- La autorización se otorga desde la fecha de suscripción del presente documento y durante todo el término en el que los firmantes del presente documento conservemos la titularidad de los derechos patrimoniales de autor. En el evento en el que dejemos de tener la titularidad de los derechos patrimoniales sobre el Trabajo de Grado o de Aplicación, nos comprometemos a informar de manera inmediata sobre dicha situación a la Universidad CESMAG. Por consiguiente, hasta que no exista comunicación escrita de nuestra parte informando sobre dicha situación, la Universidad CESMAG se encontrará debidamente habilitada para continuar con la publicación del Trabajo de Grado o de Aplicación dentro del repositorio institucional. Conocemos que esta autorización podrá revocarse en cualquier momento, siempre y cuando se eleve la solicitud por escrito para dicho fin ante la Universidad CESMAG. En estos eventos, la Universidad CESMAG cuenta con el plazo de un mes después de recibida la petición, para desmarcar la visualización del Trabajo de Grado o de Aplicación del repositorio institucional.
- Se autoriza a la Universidad CESMAG para publicar el Trabajo de Grado o de Aplicación en formato digital y teniendo en cuenta que uno de los medios de publicación del repositorio institucional es el internet, aceptamos que el Trabajo de Grado o de Aplicación circulará con un alcance mundial.
- Aceptamos que la autorización que se otorga a través del presente documento se realiza a título gratuito, por lo tanto, renunciamos a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y/o cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente autorización y de la licencia o programa a través del cual sea publicado el Trabajo de grado o de

 UNIVERSIDAD CESMAG MT: 800.101.337-7 NO SUJETA A REGISTRO	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

Aplicación.

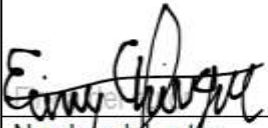
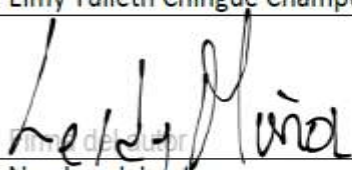
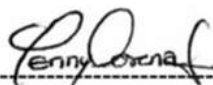
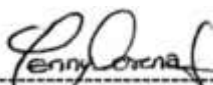
- d) Manifestamos que el Trabajo de Grado o de Aplicación es original realizado sin violar o usurpar derechos de autor de terceros y que ostentamos los derechos patrimoniales de autor sobre la misma. Por consiguiente, asumimos toda la responsabilidad sobre su contenido ante la Universidad CESMAG y frente a terceros, manteniéndose indemne de cualquier reclamación que surja en virtud de la misma. En todo caso, la Universidad CESMAG se compromete a indicar siempre la autoría del escrito incluyendo nombre de los autores y la fecha de publicación.
- e) Autorizamos a la Universidad CESMAG para incluir el Trabajo de Grado o de Aplicación en los índices y buscadores que se estimen necesarios para promover su difusión. Así mismo autorizamos a la Universidad CESMAG para que pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

NOTA: En los eventos en los que el trabajo de grado o de aplicación haya sido trabajado con el apoyo o patrocinio de una agencia, organización o cualquier otra entidad diferente a la Universidad CESMAG. Como autores garantizamos que hemos cumplido con los derechos y obligaciones asumidos con dicha entidad y como consecuencia de ello dejamos constancia que la autorización que se concede a través del presente escrito no interfiere ni transgrede derechos de terceros.

Como consecuencia de lo anterior, autorizamos la publicación, difusión, consulta y uso del Trabajo de Grado o de Aplicación por parte de la Universidad CESMAG y sus usuarios así:

- Permitimos que nuestro Trabajo de Grado o de Aplicación haga parte del catálogo de colección del repositorio digital de la Universidad CESMAG por lo tanto, su contenido será de acceso abierto donde podrá ser consultado, descargado y compartido con otras personas, siempre que se reconozca su autoría o reconocimiento con fines no comerciales.

En señal de conformidad, se suscribe este documento en San Juan de Pasto a los 30 días del mes de julio del año 2026

	
Nombre del autor: Eimy Yulieth Chingue Champutis	Nombre del autor: María José Jojoa Naspiran
	
Nombre del autor: Leidy Alejandra Muñoz Eraso	Nombre del autor: Yenny Lorena Jaramillo Zambrano
 Firma del asesor _____ Nombre del asesor: Yenny Lorena Jaramillo Zambrano C.c 36757467 Programa de Psicología Cel. 3157080734 yjaramillo@unicesmag.edu.co	