

**Niveles de síndrome de Burnout entre trabajadores de una institución educativa pública
y una privada.**

Andres Sebastian Builes Maestre

Universidad Popular del Cesar

Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales

Programa de Psicología

Valledupar Cesar

2024

**Niveles de síndrome de Burnout entre trabajadores de una institución educativa pública
y una privada.**

Margaret Carolina Arzuaga Mendoza

Luz Karime Hernández Villadiego

Universidad Popular del Cesar

Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales

Programa de Psicología

Valledupar Cesar

2024

Tabla de contenido

Capítulo I.	8
<i>Introducción</i>	8
<i>Planteamiento del Problema</i>	10
<i>Pregunta Problema</i>	12
<i>Objetivos</i>	13
Objetivo General:	13
Objetivo Específicos	13
<i>Justificación</i>	14
Capítulo 2. Marco teórico	16
<i>Antecedentes de la investigación</i>	16
<i>Bases teóricas</i>	28
<i>Definición de términos básicos</i>	32
<i>Bases legales</i>	34
Capítulo 3. Marco Metodológico	37
<i>Enfoque de la investigación</i>	37
<i>Tipo de investigación</i>	37
<i>Diseño de investigación</i>	38
<i>Población</i>	38
<i>Muestra</i>	39

<i>Muestreo</i>	39
<i>Técnica e instrumento de recolección de datos.</i>	40
<i>Validez y Confiabilidad del Instrumento</i>	41
<i>Técnica de análisis de datos.</i>	42
<i>Operacionalización de la variable MBI</i>	45
Variable	45
Dimensiones	45
Síndrome de Burnout	45
<i>Agotamiento Emocional</i>	45
<i>Despersonalización</i>	46
<i>Realización personal</i>	47
<i>Consideraciones éticas</i>	49
Capítulo IV. Resultados de la investigación	51
<i>Datos sociodemográficos</i>	51
<i>Niveles de Burnout</i>	57
Comparación niveles de burnout entre Instituciones Educativas.	61
Agotamiento Emocional (AE)	61
Despersonalización (DP)	63
Realización Personal (RP)	66
<i>Discusión de resultados</i>	68
<i>Conclusiones</i>	72

<i>Recomendaciones</i>	74
Instituciones Educativas Públicas y Privadas	74
Colaboradores de las instituciones educativas	75
Estudiantes	77
Referencias	78
Apéndices	85
1) <i>Maslach Burnout Inventory (MBI)</i>	85
2) <i>Permiso de aplicación de instrumento MBI en la institución educativa privada</i>	86
3) <i>Permiso de aplicación de instrumento MBI en la institución educativa pública.</i>	87
4) <i>Certificado de aplicación de MBI en la institución educativa privada.</i>	88
5) <i>Certificado de aplicación de MBI en la institución educativa pública.</i>	89
6) <i>Registro fotográfico de aplicación en la institución educativa privada.</i>	90
7) <i>Registro fotográfico de aplicación en la institución educativa pública.</i>	90

Lista de tablas

Tabla 1	40
Tabla 2.	45

Lista de Graficas.

Gráfico 1	51
Gráfico 2	51
Gráfico 3	52
Gráfico 4	52
Gráfico 5	53
Gráfico 6	53
Gráfico 7	54
Gráfico 8	54
Gráfico 9	55
Gráfico 10	55
Gráfico 11	56
Gráfico 12	56
Gráfico 13	58
Gráfico 14	58
Gráfico 15	59
Gráfico 16	59
Gráfico 17	60

Gráfico 18	60
Gráfico 19	61
Gráfico 20	63
Gráfico 21	66

Capítulo I.

Introducción

En los últimos años, el síndrome de burnout (SB) ha adquirido un lugar prioritario dentro de las problemáticas psicosociales del ámbito laboral, especialmente en sectores con alta carga emocional y exigencias constantes, como el educativo. Reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) como un fenómeno Ocupacional, vinculado al estrés laboral crónico no gestionado, el burnout representa una amenaza silenciosa para el bienestar emocional, físico y profesional de los trabajadores.

Diversas investigaciones han evidenciado que este fenómeno afecta progresivamente la salud mental y el desempeño funcional del individuo, impactando directamente en su calidad de vida y en su entorno laboral. Por ejemplo, García de la Hoz y Rodríguez Núñez (2022) identificaron que los trabajadores del sector educativo que presentan síntomas de burnout manifiestan agotamiento emocional, desmotivación y dificultades en las relaciones interpersonales. De igual manera, González Vega y Álvarez Vergara (2023) encontraron que altos niveles de agotamiento y despersonalización en docentes se relacionan con una disminución del sentido de logro profesional y un deterioro en su bienestar emocional.

En Colombia, la situación es preocupante. Según un estudio de Mercer Marsh Beneficios (MMB), citado por La República (2022), más del 57% de los trabajadores presentan síntomas asociados al síndrome de burnout, superando el promedio latinoamericano. Esta realidad se vuelve aún más alarmante en sectores como la educación, donde factores como la presión por cumplir objetivos académicos, la sobrecarga administrativa y el escaso acompañamiento emocional han sido señalados como elementos de riesgo para el desarrollo del síndrome de burnout (Ávila et al., 2021; García de la Hoz & Rodríguez Núñez, 2022). Estas investigaciones han identificado que estas condiciones

estructurales afectan el bienestar psicosocial del personal docente, promoviendo altos niveles de agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal.

Estudiar este fenómeno desde una perspectiva comparativa cobra especial relevancia, ya que los efectos del burnout trascienden el plano individual. Docentes y trabajadores que presentan signos de agotamiento, distanciamiento emocional o sensación de ineficacia pueden ver afectadas sus relaciones laborales, su motivación y, por ende, su desempeño profesional. Estas consecuencias inciden no solo en la calidad del clima organizacional, sino también en los procesos formativos y en la estabilidad institucional.

A pesar de la importancia del tema, se ha identificado una escasa producción investigativa, particularmente en la región Caribe colombiana, que permita analizar de forma comparada la aparición del síndrome de burnout en instituciones educativas públicas y privadas. Esta diferenciación es clave, ya que cada tipo de institución opera bajo dinámicas organizacionales, exigencias administrativas y condiciones contractuales distintas, las cuales pueden representar factores protectores o de riesgo para el bienestar de sus trabajadores.

En este contexto, la presente investigación busca aportar una visión empírica sobre cómo el tipo de organización influye en los niveles del síndrome de burnout. Para ello, se utilizará la versión colombiana del Maslach Burnout Inventory (MBI), validada por Hederich-Martínez y Caballero-Domínguez (2016). Este instrumento, adaptado culturalmente para el contexto nacional, garantiza una medición estandarizada y confiable del fenómeno, lo que fortalece la robustez metodológica de los hallazgos.

Este estudio busca generar conocimiento útil y contextualizado sobre una problemática de alta incidencia en el ámbito educativo: el síndrome de burnout. Al analizar comparativamente instituciones públicas y privadas de Valledupar, la investigación aporta evidencia empírica para fortalecer estrategias de bienestar laboral adaptadas a cada contexto institucional. Además, sus hallazgos sientan bases para futuras investigaciones en entornos

educativos regionales con dinámicas organizacionales específicas, promoviendo así intervenciones más precisas y efectivas.

Planteamiento del Problema

En las últimas décadas, el síndrome de burnout (SB) se ha consolidado como una problemática crítica en los entornos laborales, especialmente en sectores como la salud, la industria y la educación. Este síndrome, reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) como un fenómeno ocupacional en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), resulta del estrés crónico en el trabajo que no ha sido gestionado con éxito. La intensa carga emocional y las altas demandas del entorno laboral actúan como catalizadores para el desarrollo de este síndrome.

El SB no solo compromete el bienestar individual de los trabajadores, sino que también impacta negativamente en la eficacia y eficiencia organizacional. Se observa una disminución en la productividad, aumento del ausentismo laboral, falta de compromiso y alta rotación de personal, lo que puede tener consecuencias significativas en la calidad del servicio ofrecido por la organización, afectando su reputación y competitividad en el mercado.

Según un informe de Gallup (2022), el 44% de los empleados a nivel mundial informaron altos niveles de estrés diario, mientras que sectores como el sanitario enfrentan hasta un 40% de agotamiento emocional entre sus trabajadores. Además, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estima que los trastornos de salud mental relacionados con el trabajo, como el burnout, generan pérdidas de aproximadamente US\$1 billón al año en productividad a nivel global.

En Colombia, un estudio de MMB (citado por La República, 2022) indica que más del 57% de los trabajadores experimentan síntomas relacionados con el burnout, superando el

promedio latinoamericano. Este dato resalta la urgente necesidad de abordar el síndrome de burnout en el país, ya que el no hacerlo puede resultar en costos significativos para las organizaciones debido a la alta rotación de personal, la desconexión y el ausentismo.

La ciudad de Valledupar no es ajena a esta realidad. Las instituciones educativas públicas y privadas enfrentan desafíos inherentes a la profesión docente y administrativa, como la presión constante para cumplir con las expectativas académicas, adaptarse a las reformas y enfrentar los desafíos diarios en el aula, lo que puede llevar al agotamiento físico y emocional, manifestándose como burnout. A pesar de su relevancia, existe una escasez de estudios comparativos en la región que examinen de manera profunda las diferencias en los niveles de burnout entre el personal de instituciones públicas y privadas.

Esta falta de información dificulta la implementación de políticas y programas de prevención y manejo eficaz que atiendan las necesidades específicas de cada contexto, así como la identificación de factores de riesgo y protección que puedan influir en la salud mental y el bienestar laboral de los trabajadores del ámbito educativo. La comparación entre las condiciones de trabajo de una institución pública y una privada puede proporcionar información valiosa sobre la influencia de factores organizacionales y socioeconómicos en el desarrollo del síndrome de burnout.

Pregunta Problema

¿Cuál es la diferencia en el nivel del síndrome de burnout entre los trabajadores de una institución educativa pública y una privada en el municipio de Valledupar

Objetivos

Objetivo General:

Determinar el nivel de síndrome de Burnout en los trabajadores de una institución educativa pública y una privada en el municipio de Valledupar.

Objetivo Específicos

- Caracterizar por género, escolaridad y tipo de vinculación a los trabajadores de una institución educativa pública y una privada en el municipio de Valledupar.
- Identificar los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el personal de una institución educativa pública y una privada.
- Comparar los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización en los trabajadores de una institución educativa pública y una privada.

Justificación

En el ámbito educativo, se ha evidenciado un problema creciente relacionado con el bienestar laboral de los trabajadores: el síndrome de burnout (SB). Este fenómeno representa una afectación progresiva al equilibrio emocional y funcional del individuo, con consecuencias que trascienden lo personal y alcanzan dimensiones institucionales.

En este contexto, su presencia puede influir negativamente en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, en el ambiente organizacional y, en última instancia, en el rendimiento académico de los estudiantes. Por lo tanto, identificar y analizar esta problemática constituye un paso fundamental para sentar las bases que permitan garantizar entornos educativos saludables y sostenibles.

Este proyecto busca identificar y comparar los niveles del síndrome de burnout entre trabajadores de una institución educativa pública y una privada en el municipio de Valledupar. La intención es generar información empírica que permita visibilizar posibles diferencias entre contextos laborales que operan bajo estructuras, demandas y recursos organizacionales distintos. Esta comparación contribuirá a comprender la magnitud y particularidades del burnout en cada tipo de institución, lo cual puede resultar clave para orientar la toma de decisiones administrativas y fomentar acciones que promuevan el bienestar ocupacional.

Los beneficios derivados de esta investigación son múltiples. En primer lugar, permitirá conocer de forma precisa el estado actual de los trabajadores en relación con los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, aportando datos claves para diseñar intervenciones focalizadas. En segundo lugar, los hallazgos generados serán comunicados a las instituciones educativas participantes con el propósito de fomentar el diseño e implementación de estrategias institucionales orientadas a la prevención

y atención del desgaste profesional dando por resultado una mayor retención del personal y reducción del ausentismo laboral en las instituciones educativas objeto de estudio.

Para los estudiantes de psicología, participar en esta investigación proporciona una valiosa oportunidad para adquirir experiencia práctica en la aplicación de herramientas y metodologías de evaluación psicológica en un contexto real. Esto les permite desarrollar habilidades de investigación, análisis de datos y redacción de informes, fundamentales para su formación académica y profesional. De ese mismo modo, al contribuir al conocimiento científico sobre el burnout en el ámbito educativo, los estudiantes pueden sentirse parte de un esfuerzo colectivo para abordar un problema relevante y significativo en la sociedad.

En cuanto a la universidad, este trabajo es representativo debido al aporte dado con la medición y comparación de los niveles de burnout en dos instituciones educativas, proporcionando así una base para futuras investigaciones en este ámbito. Por otro lado, al respaldar y promover este proyecto beneficia a la universidad al fomentar una cultura de investigación y compromiso con el bienestar de los docentes. Los resultados obtenidos pueden ser utilizados para elaborar políticas y programas internos destinados a mejorar el bienestar emocional y psicológico de docentes y estudiantes. Al respaldar la investigación sobre temas relevantes para la práctica psicológica, la universidad fortalece su reputación como una institución académica comprometida con la formación de profesionales competentes y éticos en el campo de la psicología.

Capítulo 2. Marco teórico

Antecedentes de la investigación

A nivel internacional, se reconoce ampliamente la importancia de estudiar los niveles de síndrome de Burnout entre el personal docente. Aunque existe una amplia literatura que respalda la relevancia de este síndrome como factor determinante del rendimiento laboral, a nivel nacional y local, los estudios se han centrado más en los síntomas y efectos inmediatos del Burnout que en su posible impacto a largo plazo en la población trabajadora. Como resultado, son pocos los estudios que exploran en profundidad la relación entre estas variables específicamente en el contexto de instituciones educativas públicas y privadas.

El estudio del síndrome de burnout entre trabajadores de instituciones educativas ha sido objeto de atención. En la región de Murcia España, Moñino y Martínez (2024) realizaron una investigación denominada Inteligencia emocional y síndrome de burnout en el profesorado de Secundaria, con el objetivo de analizar las dimensiones de Burnout y de inteligencia emocional del profesorado de Secundaria de dicha región, contaron con una muestra de 259 docentes, usando un enfoque cuantitativo y un estudio empírico no experimental, de corte transversal y diseño ex post factorial.

En esta investigación, se encontró que los niveles de inteligencia emocional (IE) del profesorado son generalmente moderados. Los resultados indicaron que la media de la atención a los sentimientos fue de 1,77, mientras que la media de claridad emocional alcanzó 2,05 y la de reparación de las emociones 2,06. En general, se pudo evidenciar que el profesorado mostró un nivel adecuado de inteligencia emocional, salvo en la dimensión de atención a los sentimientos, cuyo promedio se considera un área que podría mejorarse.

Aunque a priori no presentaron SB, las dimensiones de AE y de cinismo puntuaron alto en un tercio del profesorado. La importancia de este estudio radica en su capacidad para

arrojar luz sobre los niveles de Burnout en el ámbito educativo, así como en proporcionar una comparativa internacional a la presente investigación. Los hallazgos de Moñino y Martínez sugieren que, a pesar de no llegar a niveles diagnósticos de Burnout, una proporción significativa de profesores experimenta altos niveles de agotamiento y cinismo, lo que puede tener implicaciones negativas para su bienestar y desempeño laboral. Este estudio sirve como referencia importante para contextualizar y comparar los resultados obtenidos en la investigación propuesta, contribuyendo así a una comprensión más completa de los factores que influyen en el síndrome de Burnout entre los trabajadores de instituciones educativas

En el contexto de México, Castañeda y Sánchez (2022) llevaron a cabo una investigación donde evaluaron la satisfacción laboral y el burnout, con el objetivo principal de medir y describir el nivel de SL, la prevalencia del SB y su relación en docentes de educación superior. Utilizando un enfoque cuantitativo, correlacional, transversal y no experimental. La muestra fue de 61 docentes de una universidad pública en San Luis Potosí. Se encontró que ningún docente presenta el SB, aunque sí se encontró que el 37 % de docentes posee una propensión al síndrome y tiene al menos una dimensión afectada. El 21 % presentó riesgo de SB leve y 16 % moderado, se diferencian según la prueba, porque en el riesgo leve implica la necesidad de reflexión de posibles mejoras por parte de la administración.

Los resultados indicaron que la SL de los docentes se encontraba en un nivel medio, mientras que los niveles de propensión al Síndrome de Burnout oscilan entre leves y moderados. Se observó que el género, el puesto y el hecho de tener un segundo empleo como profesor condicionaron la Satisfacción Laboral y pudiendo incidir en el estrés y, a su vez, propiciar el desarrollo del Síndrome de Burnout. Por lo anterior, esta investigación resulta importante, ya que según sus resultados indica cómo los niveles de satisfacción laboral

pueden influir significativamente en los docentes ante situaciones desafiantes que pueden surgir en el contexto laboral. Esto sugiere que factores como el género, el puesto y el hecho de tener un segundo empleo como profesor pueden condicionar la satisfacción laboral y, a su vez, incidir en el estrés y el desarrollo del Síndrome de Burnout en el ámbito educativo de nivel superior.

Así mismo, en Ecuador, Reyes y Ochoa (2021), en su estudio sobre Burnout y su impacto en el desempeño laboral de los educadores, se indaga cómo el SB afecta el rendimiento de estos profesionales. La muestra incluyó a 304 docentes que enseñan a estudiantes de un rango de edad entre 13 y 15 años. Para analizar este fenómeno, se empleó un cuestionario que recabó información sociodemográfica y evaluó los factores principales que contribuyen al Burnout en los docentes, junto con los síntomas que lo evidencian. Los datos se analizaron en un diseño no experimental y explicativo, y para medir el Burnout se utilizó el test de Maslach para servicios humanos (MBI), adaptado al contexto educativo. Los resultados evidenciaron que un 15% de los docentes presentó niveles altos de Burnout, mientras que un 55% mostró niveles medios.

Por lo tanto, esta investigación resulta importante, ya que proporciona información valiosa sobre los factores que pueden contribuir al Burnout en el ámbito educativo y sus resultados señalan cómo el Síndrome de Burnout puede impactar significativamente en el desempeño laboral de los educadores, teniendo en cuenta que el bienestar de los educadores es fundamental para el adecuado funcionamiento del sistema educativo, así mismo destaca la importancia de implementar estrategias de prevención y apoyo para los profesores.

En este mismo país, García Rodríguez, R., et al. (2021) en su estudio sobre el Burnout y las consecuencias sobre la salud mental en docentes, plantearon como objetivo proponer un sistema de acciones encaminado a la prevención del síndrome de burnout en los docentes de

unidades educativas fiscales del cantón Portoviejo, se realizó un estudio descriptivo, prospectivo y transversal en 200 docentes de instituciones fiscales.

En este sentido, emplearon métodos teóricos como: análisis –síntesis, inductivo – deductivo e histórico –lógico para el alcance de la descripción del objeto y campo de investigación y finalmente arribar a la conclusión de que los docentes se encontraban sensiblemente afectados, los síntomas más frecuentados durante el COVID-19 se presentan a continuación: agotamiento físico y mental (100%), falta de motivación absoluta (30%), sensibilidad a la crítica (20%), pérdida de energía (85%), descenso en la productividad laboral (90%) y estrés (100%). Es importante señalar que el 100% de los encuestados manifestó al menos un síntoma de Burnout. Además, todos reportaron experimentar agotamiento físico y mental, junto con un estado de estrés constante.

Los resultados de este estudio señalan la importancia de abordar el Burnout en el ámbito educativo, especialmente entre los docentes. Además, al proponer un sistema de acciones para la prevención del Burnout, este estudio ofrece una valiosa contribución al campo de la salud laboral en la educación. Implementar estas medidas preventivas es fundamental para promover el bienestar emocional de los docentes y garantizar un ambiente de trabajo saludable, lo que a su vez puede mejorar la calidad de la educación ofrecida en las instituciones educativas fiscales del cantón Portoviejo.

A nivel nacional Quintero y Hernández (2021) realizaron un estudio sobre la depresión asociada al Burnout y las condiciones laborales en docentes de colegios públicos en Envigado (Colombia) que examinó la asociación entre los síntomas de depresión y el síndrome de burnout en docentes de colegios públicos, de dicho municipio. En la investigación, de enfoque cuantitativo y correlacional participaron un total de 194 docentes.

Los resultados revelaron que un 65,8 % de los docentes presentaban síntomas de depresión, y en el análisis multivariado se identificó que la dimensión del síndrome de burnout 'agotamiento emocional' estaba significativamente asociada con los síntomas de depresión en los docentes. Este estudio resalta la importancia de abordar el síndrome de burnout en el contexto educativo colombiano, ya que se identificó que los docentes con agotamiento emocional son especialmente vulnerables a desarrollar síntomas de depresión.

Esta investigación resulta importante, ya que evidencia que los indicadores de Burnout y depresión en los docentes pueden tener repercusiones significativas que van más allá del ámbito laboral, afectando otros escenarios de su vida, impactando su productividad y, por ende, la productividad de la institución educativa en la que trabaja. Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar el síndrome de Burnout en el contexto educativo colombiano, ya que se identifica que los docentes con agotamiento emocional son especialmente vulnerables a desarrollar síntomas de depresión.

Otro estudio relevante a nivel nacional es el realizado por Morales (2023), donde aborda los factores que influyen en la propagación del Burnout luego del Covid-19 en docentes de la escuela de formación de infantería de la Marina. Este estudio tuvo como objetivo determinar los factores que contribuyeron al síndrome de burnout en docentes después del impacto del Covid-19. A través del método mixto, se pudo extraer información de fuentes primarias y secundarias que permitieron conocer que, aproximadamente el 37% de los docentes padecen un nivel de estrés medio permitiendo el desarrollo del síndrome del Burnout debido a los cambios abruptos en los calendarios y rutinas del docente, también en las responsabilidades que son autoimpuestas por las expectativas que se tienen de la labor y en otras ocasiones presión del medio institucional para no perder calidad académica. Este estudio es relevante porque resalta cómo la coyuntura del Covid-19 ha afectado la salud

mental de los docentes, lo que puede tener consecuencias negativas en su bienestar y desempeño laboral. La identificación de estos factores es crucial para implementar estrategias de prevención y apoyo que ayuden a mitigar el síndrome de Burnout entre los docentes. Asimismo, evidencia la importancia de considerar el impacto de los eventos externos en el ámbito laboral y cómo estos pueden influir en la salud mental del personal educativo.

Por su parte, Villarreal (2023), en su estudio exploratorio sobre el estrés y el Burnout en docentes colombianos tras el regreso a clases presenciales, se propuso determinar el nivel de afectación de estas condiciones, incluidas las exigencias administrativas, sobre el Estrés de Rol y el Burnout en el profesorado. La investigación fue de tipo observacional, descriptivo-correlacional y transversal, y contó con una muestra de 98 docentes seleccionados por conveniencia. Para la recolección de datos, se utilizó el Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP-R).

Los resultados mostraron una prevalencia de SB del 70% en niveles entre Bajo y Alto, y un 95% en prevalencia de Estrés de Rol en esos mismos niveles. Además, se observó una correlación entre el estrés, el Burnout y factores del entorno laboral y organizacional, así como algunas variables sociodemográficas. Este estudio ofrece una perspectiva inicial sobre los síntomas, sugiriendo la necesidad de futuras investigaciones que amplíen el enfoque y permitan desarrollar soluciones a esta problemática.

Mientras que, Muñoz y Correa (2020). En su estudio del Burnout y estrategias de afrontamiento, tienen por objetivo identificar la relación entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de Burnout en docentes de primera infancia. La metodología es cuantitativa correlacional transversal, los instrumentos utilizados fueron el Inventario de Burnout de Maslach y cuestionario de estrategias de afrontamiento, contaron con una población de 274 docentes; los resultados demostraron que el 16,4% (45 docentes) de los docentes presenta

Síndrome de Burnout, es decir, factores de DP y AE puntúan en alto, y la falta de RP en bajo. El 8% (22 docentes) presenta resultados bajos en despersonalización y agotamiento emocional y alto en falta de realización personal.

Por otro lado, el resto de docentes presentan algún componente en medio o en alto o baja, Dentro de los hallazgos de la presente investigación se encuentra que los docentes padecen poco del SB en sus tres componentes, pero resulta preocupante la puntuación alta en el componente de falta de realización profesional, lo que supondría que la población está en riesgo de padecer SB. Es de resaltar que las estrategias más usadas son el apoyo social y la religión.

Por último, Hernández, Aoliso y Prada (2021) en su estudio, Síndrome de burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis tienen por objetivo medir el síndrome de burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis, el enfoque metodológico se enmarca en el paradigma cuantitativo – transversal, se aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI) en profesores de educación básica y media de seis instituciones educativas en Norte de Santander.

Los resultados revelan que un porcentaje importante de la muestra (55.2%) ha percibido una gran carga de trabajo en el periodo de aislamiento causado por la pandemia de la Covid-19. Para las tres dimensiones del Burnout las puntuaciones medias fueron: de 20,8 para el Cansancio Emocional, de 11,1 para la Despersonalización y de 13,1 para la Realización personal P. En todos los tres casos, la variabilidad de los datos recolectados osciló entre el 12,5% y el 28,5%, siendo los ítems asociados a la subescala de la despersonalización quienes presentaron la mayor dispersión.

Las conclusiones del estudio demuestran que se han generado conflictos relacionados con el trabajo y la familia. Así mismo se evidenció que los docentes reconocen que no tienen

las competencias digitales necesarias para desarrollar sus prácticas pedagógicas de manera adecuada. Este estudio se relaciona directamente con nuestro objetivo de investigar el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas, públicas y privadas, ya nos brinda una idea de cómo otros investigadores han abordado el tema y qué resultados han obtenido y analizar cómo factores como la carga de trabajo y las competencias digitales influyen en este síndrome. Esto será crucial para comprender mejor el bienestar de los docentes.

En una investigación desarrollada en una institución educativa de Corozal, Sucre, Flórez Barreto, Meza Guzmán y Pérez Amarís (2020) aplicaron el Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) con el propósito de identificar la presencia del síndrome de Burnout en docentes de nivel escolar. A través de un estudio descriptivo, los investigadores evaluaron las tres dimensiones del síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Los resultados indicaron que un 69% de los docentes presentaban niveles significativos de agotamiento emocional, reflejando un alto desgaste psíquico y afectivo asociado a las exigencias laborales cotidianas. Esta cifra demuestra cómo el contexto educativo en municipios del Caribe colombiano puede afectar directamente el bienestar emocional de los profesionales de la educación.

Este agotamiento emocional, según se explica en el estudio, surge como una respuesta al estrés prolongado y la sobrecarga de trabajo, elementos comunes en instituciones con limitaciones de personal, infraestructura o apoyo institucional. El hallazgo resulta pertinente para nuestra investigación, pues evidencia que el agotamiento no solo compromete el rendimiento del docente, sino que también genera una sensación de incapacidad para continuar con su labor educativa, afectando la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje.

En cuanto a la dimensión de despersonalización, el 54% de los docentes reportaron actitudes de distanciamiento emocional hacia sus estudiantes, manifestando una relación marcada por la indiferencia, el desapego y el rechazo. Esta actitud, de acuerdo con los autores, puede interpretarse como un mecanismo de defensa frente al desgaste emocional. En contextos como el de Corozal, donde las condiciones laborales suelen estar marcadas por precariedad o escaso reconocimiento institucional, estas actitudes reflejan una desconexión con el sentido vocacional del ejercicio docente.

Por último, respecto a la realización personal, el 46% de los participantes manifestaron baja percepción de autoeficacia, es decir, no se sentían satisfechos ni realizados en su labor profesional. Esta sensación de frustración o inutilidad puede estar asociada a la falta de apoyo institucional, escasa retroalimentación positiva o la ausencia de herramientas efectivas para afrontar los retos educativos. A pesar de que el 54% restante sí expresó sentirse competente y eficiente, el porcentaje con baja realización personal no puede pasarse por alto, ya que constituye un indicador claro de desmotivación y desgaste profesional.

Este estudio aporta evidencia empírica sobre la manera en que el síndrome de Burnout afecta a los docentes de una zona específica de la Costa Atlántica colombiana, y subraya la urgencia de diseñar estrategias institucionales de acompañamiento psicosocial. Además, refuerza la importancia de continuar investigando este fenómeno en diferentes contextos escolares del Caribe colombiano para generar respuestas efectivas desde la política educativa y la salud mental laboral.

En su investigación sobre el síndrome de burnout en el contexto educativo, Villarreal Pérez, Ballesteros Rueda, Rodríguez Gómez y Hernández Ramírez (2024) realizaron un estudio descriptivo y cuantitativo para determinar la prevalencia del síndrome en los docentes del Colegio Universitario del Socorro (CUS), en el departamento de Santander. Utilizaron

como instrumento el Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir las tres dimensiones clásicas del síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Los resultados evidenciaron que el 30% de los docentes presentaban niveles altos de agotamiento emocional, mientras que el 21.4% se ubicaban en un nivel medio y el 48.6% restante en nivel bajo. Esta dimensión mostró una asociación estadísticamente significativa con variables como las horas diarias trabajadas ($p = 0.033$) y la calidad de la cobertura de internet ($p = 0.019$), lo que sugiere que las condiciones de trabajo y la infraestructura tecnológica influyen directamente en el desgaste emocional de los docentes.

En cuanto a la despersonalización, el 12.9% presentó niveles altos, el 18.6% niveles medios y el 63.6% niveles bajos, lo que indica que, si bien la mayoría de los docentes conserva una conexión afectiva con su labor, una parte significativa comienza a manifestar actitudes de distanciamiento emocional como una posible estrategia de afrontamiento frente a la presión laboral.

Respecto a la realización personal, el estudio encontró que el 80% de los docentes manifestó un nivel alto, el 11.4% medio y el 8.6% bajo. Esta dimensión se asoció de manera significativa con el género ($p = 0.022$) y con el nivel de capacitación recibida ($p = 0.021$), lo cual pone en evidencia que la formación profesional y el reconocimiento del rol docente son factores protectores frente al burnout.

Aunque el estudio concluye que no se detectó la presencia clínica del síndrome en su totalidad, sí se observó una predisposición considerable al desarrollo del mismo, especialmente por las condiciones laborales derivadas del contexto pandémico, como la sobrecarga de trabajo, la deficiente conectividad digital y la falta de capacitación específica para enfrentar los cambios educativos. Este antecedente resulta relevante para la presente investigación, ya que aporta una mirada actualizada sobre cómo las exigencias institucionales

en Colombia, particularmente en zonas de la región Andina y del Caribe, pueden afectar significativamente el bienestar emocional del cuerpo docente y generar condiciones propicias para la aparición del síndrome de burnout.

En la investigación desarrollada por González Vega y Álvarez Vergara (2023), se analizó la presencia del síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa en la ciudad de Montería, Córdoba. Esta ciudad, ubicada en la región Caribe colombiana, proporciona un contexto relevante para comprender las dinámicas emocionales y laborales del personal educativo en la costa atlántica. La investigación empleó un enfoque cuantitativo con un diseño transversal y alcance descriptivo, utilizando como instrumento de recolección de datos el Maslach Burnout Inventory (MBI), ampliamente validado para el diagnóstico del agotamiento emocional, la despersonalización y la reducción de la realización personal en ambientes laborales.

Los resultados del estudio revelaron que el 42% de los docentes presentaban altos niveles de agotamiento emocional, especialmente aquellos con mayor carga académica y años de servicio. Un 27% manifestó síntomas de despersonalización, caracterizados por actitudes frías y distantes hacia los estudiantes y compañeros de trabajo, mientras que un 31% expresó una baja realización personal, lo cual refleja insatisfacción con los logros obtenidos y una percepción de ineficacia profesional. Estos hallazgos evidencian un riesgo considerable de afectaciones emocionales crónicas, derivadas de las condiciones laborales en el sector educativo público.

Un aspecto clave en esta investigación es la identificación de factores institucionales que contribuyen al desarrollo del síndrome de Burnout, tales como el exceso de carga académica, la escasa participación en la toma de decisiones institucionales, y la falta de programas de bienestar docente. Además, el estudio subraya la importancia de implementar

estrategias de acompañamiento psicológico y promoción de la salud mental, especialmente dirigidas a docentes con más de diez años de servicio, quienes presentaron mayores niveles de desgaste.

Este antecedente suministra información clave para el desarrollo de este proyecto de investigación ya que se centra en una población docente de la región Caribe colombiana y muestra cómo las características organizacionales y personales pueden influir en la aparición del síndrome de Burnout. La utilización del MBI como herramienta diagnóstica también representa un punto de coincidencia metodológica que fortalece la coherencia entre ambos estudios. Asimismo, los hallazgos resaltan la urgencia de intervenir de manera preventiva y formativa en las instituciones educativas, a fin de mejorar la calidad de vida laboral de los docentes y evitar consecuencias graves sobre su salud física y emocional.

En el estudio realizado por García De La Hoz y Rodríguez Núñez (2022), se abordó la relación entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout en empleados de una institución educativa privada en la ciudad de Barranquilla, capital del departamento del Atlántico y una de las principales ciudades de la región Caribe colombiana. El objetivo principal fue analizar cómo el estrés laboral impacta en la aparición de síntomas asociados al Burnout, considerando tanto al personal docente como al administrativo.

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, utilizando como instrumentos de recolección de datos el Inventario de Maslach Burnout (MBI) y una escala de estrés laboral adaptada al contexto colombiano. La muestra estuvo compuesta por 60 trabajadores, quienes participaron de manera voluntaria en la evaluación. El análisis reveló que el 68% de los participantes presentaban niveles moderados a altos de agotamiento emocional, siendo más prevalente entre los docentes con mayor carga horaria y responsabilidades múltiples. De igual manera, un 45% de los empleados manifestó signos de

despersonalización, manifestando conductas de distanciamiento emocional, falta de empatía y desmotivación. Por su parte, el 51% mostró niveles bajos de realización personal, lo que refleja una disminución significativa en la percepción de competencia profesional y sentido de logro en el trabajo.

Los resultados también mostraron una correlación significativa entre los niveles altos de estrés y la presencia de síntomas de Burnout, particularmente en el personal docente. Se identificaron factores organizacionales como la falta de reconocimiento laboral, la presión por resultados, el escaso acompañamiento institucional y el exceso de tareas administrativas, los cuales contribuyen directamente al aumento del desgaste emocional.

La importancia de este antecedente radica en que demuestra cómo tanto los docentes como los administrativos están expuestos a factores de riesgo psicosocial que pueden alterar su bienestar físico y mental, afectando su rendimiento, su calidad de vida y la eficacia institucional. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de implementar políticas preventivas de salud ocupacional y bienestar docente en las instituciones educativas públicas y privadas de la región, lo que se alinea con los objetivos de esta investigación.

Bases teóricas

El síndrome de burnout, también conocido como desgaste ocupacional o profesional, es una respuesta prolongada al estrés crónico derivado del contexto laboral. Maslach y Jackson (1981), autoras del Maslach Burnout Inventory (MBI), lo definen como un síndrome tridimensional compuesto por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. Este fenómeno no solo refleja el cansancio físico y emocional, sino también una pérdida de sentido frente al rol profesional.

En una visión más reciente, Bedoya et al. (2024) lo describen como un estado de deterioro progresivo ocasionado por la exposición sostenida a situaciones laborales

estresantes, donde el trabajador comienza a mostrar signos de apatía, desconexión emocional y percepción de ineficacia en su desempeño.

De la Guerra et al. (2021) coinciden en que el burnout es una manifestación compleja del sufrimiento psicosocial dentro del entorno laboral, especialmente en contextos con altas demandas, bajo reconocimiento y escaso apoyo institucional. Para estos autores, el síndrome se nutre del entorno organizacional, siendo este un factor determinante en su aparición y mantenimiento.

Por su parte, García De la Hoz y Rodríguez Núñez (2022) afirman que el burnout es una alteración del bienestar psíquico y emocional, con repercusiones físicas, conductuales y cognitivas. En sus hallazgos, señalan que afecta significativamente la motivación, la productividad, las relaciones interpersonales y la salud física de quienes lo padecen.

Maslach y Jackson (1981) conceptualizaron el burnout como una experiencia multidimensional compuesta por tres componentes fundamentales:

1. Agotamiento emocional:

Se refiere a la sensación de estar emocionalmente sobrecargado y exhausto por las demandas del trabajo. Es la primera fase del síndrome, y se manifiesta a través de cansancio constante, pérdida de energía y dificultad para afrontar las tareas cotidianas. Según González Vega y Álvarez Vergara (2023), esta dimensión suele ser la más evidente y debilitante, ya que impacta directamente en la salud mental del individuo y su capacidad para relacionarse con otros.

2. Despersonalización:

Hace alusión a una actitud distante, fría y cínica hacia los usuarios, pacientes o compañeros de trabajo. El trabajador desarrolla una desconexión emocional y, en algunos casos, actitudes deshumanizadas. Para Mendinueta Martínez y Polo Gallardo (2021), este

distanciamiento actúa como un mecanismo de defensa ante el agotamiento prolongado, pero a la larga deteriora las relaciones laborales y el compromiso profesional.

3. Baja realización personal:

Implica una disminución del sentido de competencia y éxito en el trabajo. La persona percibe que no logra sus metas, se siente ineficaz y poco valorada. Simarra Cassiani y Pérez Espinosa (2022) destacan que esta dimensión afecta el autoconcepto profesional y puede conducir a un sentimiento de inutilidad o frustración, especialmente en profesiones vocacionales como la docencia o el cuidado de la salud.

Estas tres dimensiones interactúan entre sí y, aunque pueden presentarse en distintos niveles, su coexistencia indica la presencia de un burnout clínicamente significativo. El Maslach Burnout Inventory (MBI) es el instrumento más utilizado para su evaluación y permite identificar el nivel de afectación en cada una de estas áreas.

El síndrome de burnout, al ser una respuesta prolongada al estrés crónico laboral, tiene implicaciones profundas y multifacéticas que afectan no solo al individuo que lo experimenta, sino también al entorno organizacional y social en el que se desenvuelve. A nivel individual, las consecuencias más comunes incluyen alteraciones en la salud mental y física. Las personas que padecen burnout suelen experimentar síntomas de ansiedad, depresión, trastornos del sueño, cefaleas, problemas gastrointestinales y enfermedades cardiovasculares (González Vega & Álvarez Vergara, 2023). Además, la presencia de agotamiento emocional sostenido y despersonalización puede llevar a un deterioro en las relaciones interpersonales tanto dentro como fuera del trabajo, aumentando el riesgo de aislamiento social.

En contextos laborales como el educativo o el sanitario, el burnout también puede generar una disminución en la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral. Según Simarra Cassiani y Pérez Espinosa (2022), los docentes afectados por el síndrome tienden a

mostrar una reducción en su productividad, falta de creatividad, mayor ausentismo y, en casos extremos, abandono del ejercicio profesional. Estas consecuencias son especialmente preocupantes, dado el rol fundamental que cumplen estos profesionales en la formación y el cuidado de otros.

A nivel institucional, el burnout tiene un impacto directo en el clima organizacional. Las instituciones donde existe una alta prevalencia del síndrome tienden a enfrentar un aumento en la rotación de personal, reducción de la eficiencia en los equipos de trabajo, y deterioro en la calidad del servicio prestado. Mendinueta Martínez y Polo Gallardo (2021) destacan que la presencia de trabajadores con burnout puede generar un efecto en cadena, afectando la dinámica laboral, incrementando los conflictos entre compañeros y debilitando la cultura organizacional.

En el caso específico de las instituciones educativas, estas consecuencias pueden traducirse en bajo rendimiento académico de los estudiantes, deficiencia en la gestión administrativa y una percepción negativa por parte de la comunidad educativa. Por ello, el abordaje del burnout debe ser prioritario tanto desde las estrategias de prevención como de intervención institucional.

Definición de términos básicos

En esta sección, se ofrecerán definiciones de los conceptos fundamentales relacionados con el tema de estudio. Estas definiciones están diseñadas para ser claras y concisas, utilizando ejemplos o analogías para una comprensión más fácil. Además, se evitará el uso de jergas o tecnicismos que puedan dificultar la comprensión del lector.

- **Burnout:** Estado de agotamiento físico, emocional y mental debido a estrés laboral prolongado. Caracterizado por sentimientos de cansancio, actitud cínica e ineficacia en el trabajo.

Analogía: Imagina que tu cuerpo es como un vaso de agua. El estrés constante en el trabajo es como si se estuviera vertiendo agua en el vaso sin parar. Poco a poco, el vaso se llena hasta rebosar, y es en ese momento cuando experimentas el burnout, un desbordamiento de agotamiento físico, emocional y mental.

- **Estrés:** Respuesta física y emocional ante situaciones amenazantes o desafiantes. Se manifiesta mediante síntomas físicos, emocionales y conductuales que afectan el bienestar.

Ejemplo: Cuando estás conduciendo y de repente un vehículo se cruza frente a ti, tu cuerpo reacciona de inmediato liberando adrenalina y aumentando tu frecuencia cardíaca y respiración. Esta reacción es el estrés, una respuesta natural del cuerpo ante una situación percibida como amenazante.

- **Institución Académica:** Organización dedicada a la enseñanza e investigación en diversos campos del conocimiento, como universidades, colegios y centros educativos.

Analogía: Una institución académica es como un gran árbol del conocimiento, con sus raíces profundamente arraigadas en la tradición académica y sus ramas extendiéndose hacia nuevos horizontes de aprendizaje. En este árbol, los estudiantes

son las hojas que se nutren de la sabiduría impartida por los docentes, quienes actúan como las ramas que canalizan el conocimiento.

- **Despersonalización:** Sensación de desconexión o distanciamiento de las propias emociones, pensamientos y comportamientos, llevando a una pérdida del sentido de identidad personal.

Ejemplo: Imagina que estás viendo una película en la que tú eres el protagonista, pero no puedes conectar con las emociones y experiencias del personaje que interpretas. Estás viendo tu propia vida desde una perspectiva externa, como si fueras un observador desapegado.

- **Agotamiento Emocional:** Fatiga extrema y desgaste de los recursos emocionales de una persona, con sentimientos de desesperanza, irritabilidad y falta de motivación. Una dimensión clave del burnout.

Analogía: Piensa en tu energía emocional como la batería de un dispositivo electrónico. Cuando la batería está completamente cargada, puedes enfrentar los desafíos del día con entusiasmo y resiliencia. Sin embargo, si continúas utilizando la batería sin recargar, eventualmente se agotará, dejándote sin la capacidad de manejar tus emociones de manera efectiva.

- **Realización Personal:** Sensación de satisfacción y logro al realizar el trabajo o actividades de manera efectiva y competente, relacionada con la autovaloración y el alcance de metas personales.

Ejemplo: Recuerda esa sensación de orgullo y satisfacción que sentiste cuando lograste algo que te había costado mucho esfuerzo, como graduarte de la universidad o terminar un proyecto desafiante. Esa es la realización personal, la sensación de haber alcanzado tus metas y objetivos personales.

- **Organización:** Conjunto de personas que trabajan de manera coordinada para lograr un objetivo común, con una estructura y propósito definidos.

Analogía: Una organización es como una orquesta sinfónica, donde cada miembro desempeña un papel específico y coordina sus esfuerzos para crear una hermosa melodía. Los diferentes departamentos o áreas de la organización son como las secciones de la orquesta (cuerdas, vientos, percusión), y el director de la organización es quien dirige y armoniza todo el conjunto para lograr un resultado exitoso.

Bases legales

En el desarrollo de una investigación ética y profesional, es fundamental garantizar el cumplimiento del marco legal vigente en el país. En este caso, al tratarse de un estudio que involucra a seres humanos y se realiza en el ámbito educativo, es necesario adherirse a diversas normas y regulaciones que velan por la protección de los derechos y el bienestar de los participantes, así como por el adecuado manejo de la información recopilada. A continuación, se detalla el marco legal aplicable a esta investigación sobre el síndrome de burnout en trabajadores de instituciones educativas públicas y privadas en Valledupar.

En la realización de este estudio, es fundamental cumplir con diversas normativas y regulaciones vigentes en Colombia. En primer lugar, la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud establece las pautas científicas, técnicas y administrativas que deben regir toda investigación en salud que involucre seres humanos. Por lo tanto, esta investigación debe velar por el respeto a la dignidad, la protección de los derechos y el bienestar de los participantes.

Asimismo, la Ley 1090 de 2006, conocida como el Código Deontológico y Bioético del Psicólogo, regula el ejercicio profesional de la psicología en el país y establece los principios éticos que deben seguir los psicólogos en su práctica. En consecuencia, los investigadores deben asegurar el cumplimiento de los principios de confidencialidad,

consentimiento informado, respeto por los derechos humanos y la integridad de los participantes.

Otra normativa relevante es la Estatutaria 1581 de 2012, la cual regula la protección de datos personales en Colombia. Esta busca salvaguardar el derecho constitucional de todas las personas a conocer, actualizar y rectificar la información que se haya recopilado sobre ellas en bases de datos. Por lo tanto, los investigadores deben garantizar la protección y el manejo confidencial de los datos personales de los participantes.

Dado que la investigación se llevará a cabo en instituciones educativas, es necesario tener en cuenta el decreto 115 de 1994, conocida como la Ley General de Educación, la cual regula el servicio público de la educación en el país. Los investigadores deben cumplir con las disposiciones establecidas en esta, especialmente en lo relacionado con la protección de los derechos de los estudiantes y el personal docente y administrativo.

Por otra parte, la Resolución 2646 de 2008 del entonces Ministerio de la Protección Social establece disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Esta normativa resulta clave, ya que el síndrome de burnout es una consecuencia directa de la exposición prolongada a dichos factores, como la sobrecarga laboral, la falta de control sobre las tareas, el bajo apoyo social y los ambientes laborales adversos.

Además, el Decreto 1072 de 2015, que compila la normativa del sector trabajo, refuerza la obligación de implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), dentro del cual se deben identificar y gestionar los riesgos psicosociales. Esta disposición respalda la importancia de estudios como este, que permiten visibilizar las condiciones laborales que pueden afectar la salud mental de los trabajadores.

En el mismo sentido, el Decreto 1477 de 2014, que adopta la Tabla de Enfermedades Laborales en Colombia, reconoce al síndrome de burnout como una enfermedad laboral cuando se demuestra que ha sido causada por factores de riesgo ocupacional, entre ellos los psicosociales. Esta inclusión legitima la importancia de estudiar esta problemática en contextos laborales como el educativo, caracterizado por altos niveles de exigencia emocional y física.

Adicionalmente, la Resolución 2358 de 1998 adopta la política nacional de salud mental y establece normas generales para la protección de la salud mental de la población colombiana. Esta resolución está alineada con el propósito de esta investigación, al contribuir con estrategias de prevención y atención del síndrome de burnout.

También es pertinente incluir la Ley 1616 de 2013, que constituye el marco normativo más importante en materia de salud mental en Colombia. Esta ley reconoce la salud mental como un componente esencial del bienestar integral, promoviendo acciones integrales desde la promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación. En el contexto de esta investigación, refuerza la necesidad de visibilizar y atender problemáticas como el burnout en ambientes laborales educativos.

En resumen, el cumplimiento del marco legal presentado es indispensable para asegurar el desarrollo ético y responsable de esta investigación. Desde las regulaciones generales sobre investigación en salud y la práctica de la psicología, hasta las normas específicas sobre riesgo psicosocial, protección de datos personales y salud mental, cada uno de estos aspectos legales contribuye a salvaguardar los derechos, la dignidad y el bienestar de los participantes. Además, al adherirse a estas normativas, se garantiza la calidad y rigurosidad del proceso investigativo, aportando así resultados confiables y válidos que puedan ser utilizados para mejorar las condiciones laborales y la salud mental de los trabajadores en el ámbito educativo.

Capítulo 3. Marco Metodológico

Enfoque de la investigación

Este estudio de investigación adoptó un enfoque cuantitativo, ya que, según Hernández, Sampieri et al. (2017), el enfoque cuantitativo se centra en la recopilación de datos para la verificación de hipótesis. Este método se basa en la medición numérica y el análisis estadístico, buscando identificar patrones de comportamiento. Su objetivo final es validar teorías mediante un enfoque sistemático y preciso. En este sentido, el enfoque cuantitativo busca obtener información objetiva y medible para respaldar o refutar hipótesis de manera rigurosa y estructurada, esto se basa en la idea de que la realidad puede ser cuantificada y estudiada de manera objetiva, lo que permite llegar a conclusiones generalizables sobre los fenómenos investigados. (P. 4)

Teniendo en cuenta los aportes anteriores, es necesario que se realice este proyecto de investigación ya que tiene como fin evaluar el síndrome de burnout entre los trabajadores de una institución pública y una privada en el municipio de Valledupar, por medio de la aplicación del instrumento Maslach Burnout Inventory dicha información permitirá generalizar los resultados de la población, fundamentado en la metodología cuantitativa.

Tipo de investigación

Esta investigación está orientada en un alcance descriptivo con el fin de recolectar información y describir el nivel de Burnout presente en los docentes de una institución pública y una privada en el municipio de Valledupar. Según Sabino (1991) define la investigación descriptiva “como la que se encarga de detallar las características fundamentales de un fenómeno, proporcionando una visión amplia y precisa sobre cómo se manifiesta en una población específica, lo que permite describir las características de una situación en su contexto natural, sin intervenir en su desarrollo.”

Diseño de investigación

El diseño utilizado en esta investigación es no experimental. Según Hernández, Sampieri et al. (2017), en un estudio no experimental no se crean nuevas situaciones, sino que se observan circunstancias preexistentes que no han sido provocadas intencionalmente por el investigador. En este sentido, las condiciones independientes ocurren de manera natural y no pueden ser manipuladas. El investigador no tiene control directo sobre estos factores ni puede influir en ellos, ya que sus efectos ya se han producido. (P. 152)

Por lo cual, en esta investigación se observarán los fenómenos tal cual como se presentan en su entorno sin alterar o manipularlos, el objetivo está enfocado en conocer cuál es el síndrome de Burnout de los docentes de una universidad pública y una privada en el municipio de Valledupar.

Según Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014), los estudios transversales o de corte transversal "recaban datos en un solo momento, en un tiempo único" (p. 151). Estos estudios permiten describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento específico, proporcionando un retrato de la situación en estudio. En el presente trabajo sobre el síndrome de burnout en instituciones educativas públicas y privadas en Valledupar, este enfoque transversal facilita la comparación de los niveles de burnout entre los trabajadores de ambas instituciones en un mismo período, sin la necesidad de un seguimiento a lo largo del tiempo.

Población

Según Hernández Sampieri et al. (2024), en la investigación cuantitativa, la población se define como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” Esto significa que la población representa al total de individuos o elementos que comparten características específicas relevantes para el estudio y que, por lo tanto, son adecuados para responder a las preguntas de investigación. (p. 174).

La población está conformada por los trabajadores (administrativos y docentes) de una institución pública y una privada. La Institución San Fernando (Privada) cuenta con 30 trabajadores contratados directamente por la entidad, mientras que la Institución Educativa Técnico Upar (pública) también cuenta con 30 trabajadores en condiciones contractuales similares, distribuidos en dos jornadas laborales (mañana y tarde), con 15 empleados en cada una.

Para determinar la población objeto de estudio, se utilizaron criterios de inclusión relacionados con la relación contractual directa con la institución. Se excluyeron los trabajadores suministrados por otras empresas, ya que no forman parte de la plantilla directa de la institución. Finalmente, se determinó una muestra de 60 trabajadores, aplicándose el tipo de muestreo de tipo censal, donde toda la población se constituyó en la muestra.

Muestra

Dado que la población total de administrativos en ambas instituciones es relativamente pequeña y manejable, se decidió trabajar con la totalidad de la población, es decir, no se seleccionará una muestra, sino que se aplicará el Inventario de Maslach a todos los miembros del personal administrativo en ambas instituciones. Por lo que la muestra es de tipo censal, definida por Florencio et al. (2021) como aquella que abarca a todos los integrantes de la población. Este tipo de muestra estadística se emplea en estudios donde se incluye a todos los elementos de la población, sin seleccionar un subconjunto específico.

Muestreo

La muestra censal no requiere realizar un proceso de muestreo ya que incluye a todos los elementos de la población. En otras palabras, no es necesario seleccionar una muestra aleatoria debido a que se cuenta con la información completa de cada individuo. Esto asegura que los datos sean precisos y representativos, eliminando cualquier posible sesgo que pueda surgir al seleccionar sólo una parte de la población. Al disponer de la totalidad de los datos,

se pueden hacer análisis más detallados y exactos. De esta manera, se garantiza que los resultados reflejen fielmente las características de toda la población.

Técnica e instrumento de recolección de datos.

En esta investigación, se empleará el Maslach Burnout Inventory (MBI) como instrumento principal. A continuación, se presenta la ficha técnica del instrumento, con el objetivo de proporcionar una comprensión más detallada del mismo, incluyendo su nombre, tipificación, autores, entre otros aspectos relevantes.

Tabla 1

Ficha técnica del Maslach Burnout Inventory

Ficha Técnica	
Nombre Original	MBI-Human Services Survey (MBI-HSS)
Nombre de la Adaptación	Inventario Burnout de Maslach (MBI). Síndrome del Quemado por Estrés Laboral Asistencial.
Versiones	Única y completa (MBI) con 22 preguntas. Con las escalas de.... - Cansancio Emocional: 09 preguntas. - Despersonalización: 05 preguntas. - Realización Personal: 08 preguntas.
Autores	Cristina Maslach (1977) y Susan E. Jackson (1980)
Procedencia	Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, California, USA
Editorial	TEA ediciones (1997).
Aplicación	Individual y colectiva. Adultos en profesiones de servicio humanos.
Finalidad	Evaluación de tres dimensiones básicas del Síndrome de Burnout.... - Escala: Cansancio Emocional. CE - Escala: Despersonalización. DP - Escala: Realización Personal
Tipificación	Baremos de tipo general (reunión de varias sub-muestras) y discriminado por género en puntuaciones, con escalas ordinal que va centiles desde 1 a 99; y la escala típica cuya media vale 50 y su desviación típica es de 20 unidades.
Tiempo	No tiene tiempo límite, pero la mayoría de los sujetos tarda entre 10 y 15 minutos en completarlo.

Baremos	Los niveles para cada dimensión del MBI se clasifican de la siguiente manera: nivel bajo por debajo del 25%, nivel moderado entre el 25% y el 75%, y nivel alto por encima del 75%.
----------------	---

Nota: Riego, C. (2002). Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Recuperado de:
<https://www.studocu.com/co/document/unir-colombia/inteligencias-emocionales/cuestionario-de-maslach-burnout-inventory-mbi/73243193>

En su forma original, la escala de evaluación de los ítems comprendía dos modalidades: una centrada en la frecuencia y otra en la intensidad, donde los individuos debían responder a cada ítem basándose en sus sentimientos y pensamientos relacionados con su desempeño laboral habitual. Sin embargo, en la versión de 1986, la modalidad de intensidad fue omitida debido a que Maslach y Jackson determinaron que ambas modalidades se superponen, mostrando una alta correlación entre ellas, con una correlación promedio de $r = 0.56$ y la correlación más alta de $r = 0.73$.

La escala se divide en tres subescalas que corresponden a tres factores independientes: agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y realización personal en el trabajo (8 ítems). Cada subescala proporciona una puntuación que se clasifica como baja, media o alta, según diversos puntos de corte determinados por los autores para cada profesión específica, utilizando el percentil 33 y el 66 como criterio de clasificación (Maslach y Jackson, 1986).

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Según el estudio de Martínez & Caballero (2016), el Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) demostró una adecuada validez factorial, consistencia interna y confiabilidad para medir el síndrome de burnout académico en estudiantes universitarios colombianos del área de la salud. El análisis factorial exploratorio identificó los 3 factores esperados (agotamiento, cinismo y autoeficacia) con una estructura consistente con el diseño

original, luego de eliminar el ítem problemático "He aprendido muchas cosas interesantes durante mi carrera", perteneciente a la subescala de autoeficacia. La eliminación de este ítem favoreció una mejor consistencia de dicha subescala obteniendo un puntaje de 0.82 para autoeficacia, así mismo, las demás subescalas mostraron buenos niveles de confiabilidad, con alfas de Cronbach de 0.77 para agotamiento y 0.72 para cinismo.

De igual forma, las correlaciones entre las subescalas fueron positivas, moderadas y estadísticamente significativas, respaldando la validez convergente del instrumento. En cuanto a los resultados, el 27.6% de la muestra presentó niveles altos o muy altos de agotamiento, sólo el 4.6% mostró actitudes altas de cinismo, y el 30.6% tuvo niveles bajos o muy bajos de autoeficacia académica.

Técnica de análisis de datos.

En esta investigación se utilizó el Inventario de Maslach Burnout (MBI), un cuestionario elaborado por Maslach y Jackson en 1981, a partir de estudios sobre el desgaste profesional conocido como burnout. Este instrumento fue aplicado de manera digital, mediante la plataforma Microsoft Forms, lo que permitió una recolección organizada y eficiente de los datos, además de facilitar la participación de los trabajadores de instituciones educativas públicas y privadas de Valledupar.

Los datos recolectados fueron exportados a Microsoft Excel, software que se utilizó para el tratamiento, organización y análisis de la información. Las técnicas utilizadas fueron de tipo cuantitativo, basadas en el análisis estadístico descriptivo de los resultados obtenidos.

El nivel de medición de las variables en esta investigación es principalmente ordinal y nominal. Las variables ordinales incluyen las dimensiones del burnout (Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal), evaluadas mediante una escala tipo Likert de cinco puntos, que permite valorar el grado de frecuencia con el que los participantes experimentan determinadas situaciones relacionadas con su entorno laboral. Por otro lado, las

variables nominales corresponden a características sociodemográficas como el género, nivel educativo, tipo de vinculación laboral, entre otras, las cuales se clasifican en categorías sin un orden jerárquico.

El Inventario de Maslach está conformado por 22 ítems distribuidos en tres dimensiones:

- **Agotamiento emocional (AE):** 9 ítems (8, 9, 10, 13, 15, 20, 21, 23 y 27). Evalúa la sensación de estar exhausto emocionalmente debido a las demandas del trabajo.
Puntuación máxima: 45 puntos.
- **Despersonalización (DP):** 5 ítems (12, 17, 18, 22 y 29). Evalúa actitudes de frialdad o indiferencia hacia los demás. Puntuación máxima: 25 puntos.
- **Realización personal (RP):** 8 ítems (11, 14, 16, 19, 24, 25, 26 y 28). Mide el nivel de satisfacción personal y profesional. Puntuación máxima: 40 puntos.

Para la calificación de los datos, se organizó cada ítem según su dimensión correspondiente. A cada participante se le calculó un Puntaje Directo Obtenido (PDO) por dimensión, sumando las puntuaciones asignadas por el encuestado a cada ítem de esa subescala. Luego, se estableció el Puntaje Directo Máximo (PDM) posible, determinado por el número de ítems y el valor máximo de la escala (5 puntos). Por ejemplo, para Agotamiento Emocional, el PDM es 45 (9 ítems $\times$ 5).

A continuación, se utilizó la fórmula $\text{PDO} \div \text{PDM} \times 100$ para obtener un porcentaje estandarizado en cada dimensión, permitiendo así interpretar los niveles de burnout en una escala del 0 al 100 %. Estos valores se clasificaron de la siguiente forma:

- **Bajo:** menos del 25 %
- **Moderado:** entre 25 % y 75 %
- **Alto:** más del 75 %

Este proceso de análisis permitió identificar patrones de riesgo psicosocial, comparar resultados entre distintos grupos y establecer conclusiones relevantes para la salud mental de los trabajadores en el ámbito educativo.

Operacionalización de la variable MBI

Tabla 2.

Operacionalización de la variable MBI

Variable	Dimensiones	Indicador	Ítems	Valoración
Síndrome de Burnout	Agotamiento Emocional	Grado en que el individuo experimenta fatiga física y emocional crónica debido a las demandas laborales.	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo	(1) Nunca (2) Algunas veces al año (3) Algunas veces al mes (4) Algunas veces a la semana (5) Diariamente
			2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	
			3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado	
			4. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
			5. Siento que mi trabajo me está desgastando	
			6. Me siento frustrado por el trabajo	

Despersonalización	Presencia de actitudes de indiferencia, cinismo o distanciamiento emocional hacia las personas atendidas.	7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo
		8. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa
		9. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades
		10. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales
		11. Siento que me he hecho más duro con la gente
		12. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente
		13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente

Realización personal	Percepción de competencia, logro y eficacia en el desempeño laboral, con sentido de impacto positivo.	14. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas
		15. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender
		16. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender
		17. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo
		18. Me siento muy enérgico en mi trabajo
		19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo
		20. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender

21. Creo que consigo muchas cosas
valiosas en este trabajo

22. Siento que en mi trabajo los
problemas emocionales son tratados
de forma adecuada

Consideraciones éticas

En la realización de esta investigación, se tomaron en cuenta varias consideraciones éticas fundamentales para proteger los derechos y el bienestar de los participantes, siguiendo los lineamientos del Colegio Colombiano de Psicólogos en la Ley 1090 de 2006, la cual reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología en Colombia:

- **Consentimiento informado:** Según la Ley 1090 de 2006, los psicólogos deben garantizar que los participantes de cualquier intervención o estudio otorguen su consentimiento libre e informado, comprendiendo plenamente el propósito, riesgos y beneficios de su participación. El consentimiento informado es un derecho fundamental que permite a los participantes tomar decisiones autónomas sobre su implicación en cualquier procedimiento.
- **Confidencialidad:** Se aseguró la confidencialidad de los datos proporcionados por los participantes, tal como lo establece el artículo 5 de la misma ley, que destaca la obligación del psicólogo de proteger la información obtenida durante su práctica. Los datos fueron almacenados de forma segura y utilizados exclusivamente para los fines de la investigación, respetando el derecho a la privacidad de los participantes
- **No maleficencia:** La Ley 1090 también subraya el principio de no causar daño a los participantes. En este caso, la encuesta fue diseñada para evitar cualquier riesgo de daño físico o psicológico, minimizando el estrés o malestar durante su aplicación.
- **Beneficencia:** Se buscó que los resultados de la investigación tuvieran un impacto positivo, no solo para los participantes, sino también para la comunidad educativa en general, ofreciendo información útil para la prevención del burnout y el fomento del bienestar laboral, alineado con el principio de beneficencia de la Ley.

- **Justicia:** La selección de los participantes fue equitativa y justa, garantizando que todos los trabajadores de las instituciones educativas seleccionadas tuvieran la oportunidad de participar sin ningún tipo de discriminación.

Capítulo IV. Resultados de la investigación

En cumplimiento del primer objetivo de esta investigación, se presentan los resultados correspondientes a los datos sociodemográficos de los trabajadores en la institución educativa pública y privada. Estos datos permiten caracterizar a la población objeto de estudio en aspectos como edad, género, nivel académico, experiencia laboral, entre otros, ofreciendo una base fundamental para comprender las condiciones individuales y contextuales de los participantes. Esta caracterización sociodemográfica es esencial para interpretar adecuadamente los niveles de burnout en función de las distintas características de los trabajadores en ambos tipos de instituciones.

Datos sociodemográficos

Gráfico 1

Edad Institución Privada.

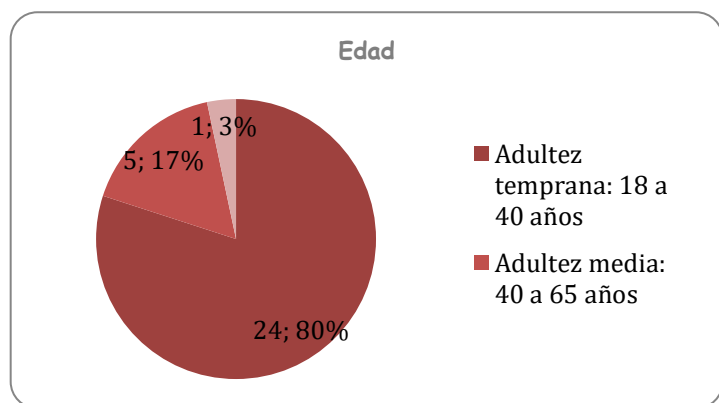
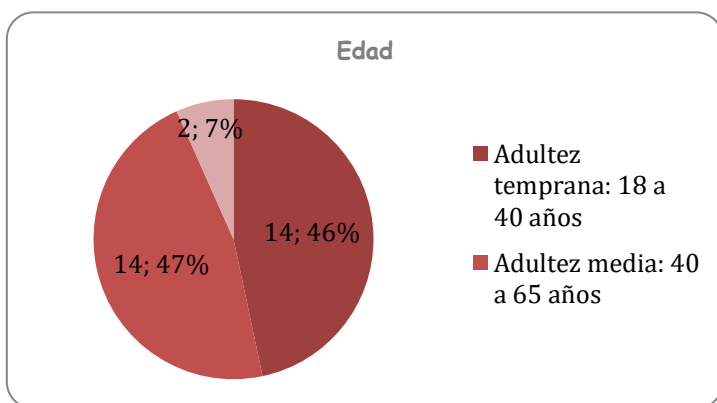


Gráfico 2

Edad Institución Pública.



En la Gráfica 1, se observa que el 80% de la población está compuesta por individuos en la etapa de adultez temprana (18 a 40 años), mientras que un 17% corresponde a personas en la adultez media (40 a 65 años), y tan solo el 3% pertenece a la adultez tardía (65 años o más). En contraste, la Gráfica 2 refleja una distribución más equilibrada, con un 47% de la población en la adultez media, un 46% en la adultez temprana, y un 7% en la adultez tardía.

Este análisis sugiere que la institución privada tiene una mayor cantidad de colaboradores jóvenes, lo que podría estar relacionado a características como la demanda de servicios o funciones más enfocadas en una población dinámica y en procesos de desarrollo profesional. En cambio, la distribución en la institución pública se puede evidenciar una mayor diversidad etaria, con un balance entre adultos jóvenes y adultos en edad media, lo que resulta en una estructura poblacional más diversa. Esto podría reflejar una oferta de servicios que se adapta a un rango más amplio de necesidades, abarcando desde el desarrollo profesional hasta las transiciones y desafíos de la edad media. La mayor presencia de personas en la adultez tardía en ambas instituciones también indica la importancia de considerar la atención y servicios adecuados para este grupo.

Gráfico 3

Género Institución Privada.

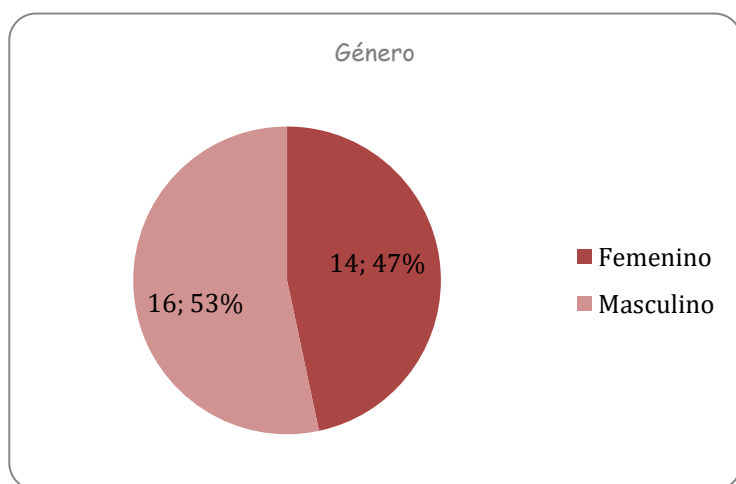
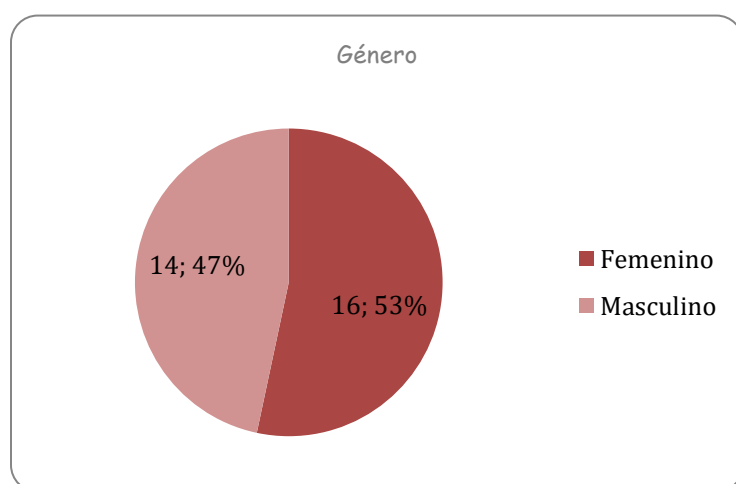


Gráfico 4

Género Institución Pública



En cuanto al género, se observa una distribución equilibrada pero invertida entre las instituciones educativas públicas y privadas. En la Gráfica 3 se observa que el 53% de la población en la institución educativa privada pertenecen al género masculino (16), mientras que la mayoría correspondiente al 47% pertenecen al género femenino (14). En contraste en la Gráfica 4 la situación se invierte, podemos observar que el 53% de la población en la

institución educativa pública pertenecen al género femenino (16), mientras que la minoría correspondiente al 47% pertenecen al género masculino (14).

Este análisis sugiere que la institución privada cuenta con un entorno que podría estar más orientado a atraer a una mayor cantidad de hombres, ya sea por la cultura organizacional, las percepciones de los roles de género en el contexto laboral y educativo; en cambio, la distribución en la institución pública aunque mínima muestra una predominancia femenina, puede indicar un ambiente que promueve la inclusión y el empoderamiento de las mujeres, lo cual es relevante, la cantidad de mujeres en esta institución puede también reflejar un enfoque en áreas de estudio o profesiones que son percibidas como más alineadas con las mujeres. Ambas instituciones tienen una cantidad similar de hombres y mujeres en total, lo que sugiere una distribución equitativa en términos generales, aunque la variación en la proporción de género entre ellas puede apuntar a diferencias en las estrategias de atracción y retención de personal, así como a posibles diferencias culturales.

Gráfico 5

Nivel Académico Institución Privada.

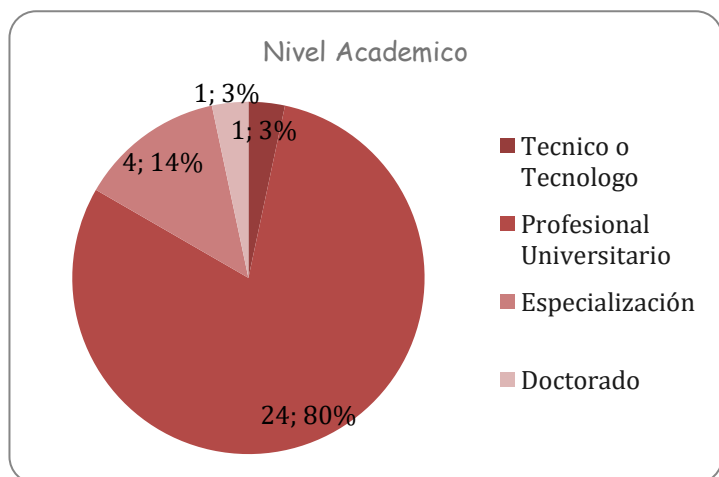
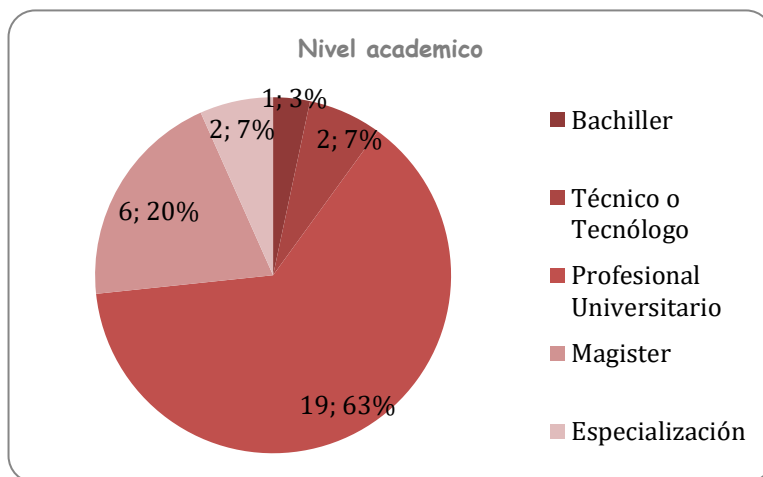


Gráfico 6

Nivel Académico Institución Pública.



En la Gráfica 5, se evidencia que el 80% de los colaboradores poseen un perfil profesional universitario, el 14% cuenta con una especialización, el 3% tiene formación técnica o tecnológica, y otro 3% posee un doctorado. Por otro lado, en la institución pública, representada en la Gráfica 6, el 63% de los empleados son profesionales universitarios, el

20% tiene un título de maestría, el 7% cuenta con una especialización, otro 7% posee formación técnica o tecnológica, y el 3% tiene únicamente estudios de bachillerato.

Esto quiere decir que el alto porcentaje de profesionales universitarios en ambas instituciones podría reflejar una tendencia hacia la formación académica superior. Sin embargo, la institución privada parece enfocarse en la formación profesional sin tantos grados de especialización, lo cual puede tener relación con una dinámica de contratación más focalizada en puestos de desarrollo profesional. Por otro lado, la institución pública muestra una diversidad más equilibrada, lo que podría indicar una estructura más flexible que abarca desde puestos técnicos hasta aquellos que requieren estudios avanzados, como los de magíster. Esta diferencia en la composición educativa puede tener un impacto en la especialización de los servicios brindados y en la capacidad de cada institución para adaptarse a las distintas necesidades de su comunidad o entorno.

Finalmente, la presencia de estudios de doctorado en la institución privada (3%) y su ausencia en la pública podría reflejar un enfoque más exclusivo en la institución privada hacia la innovación o investigación en ciertos sectores.

Gráfico 7

Estrato Institución Privada.

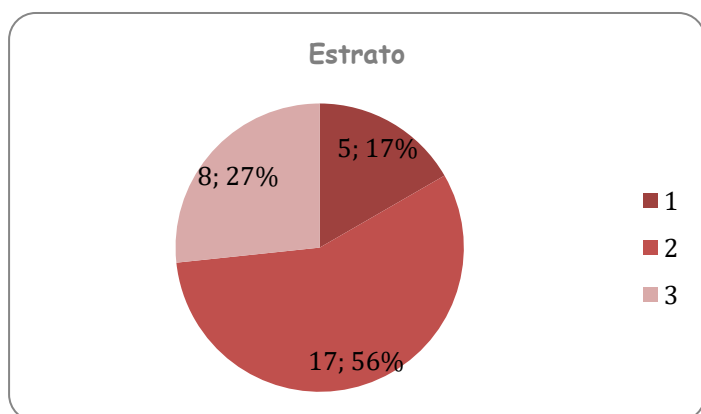
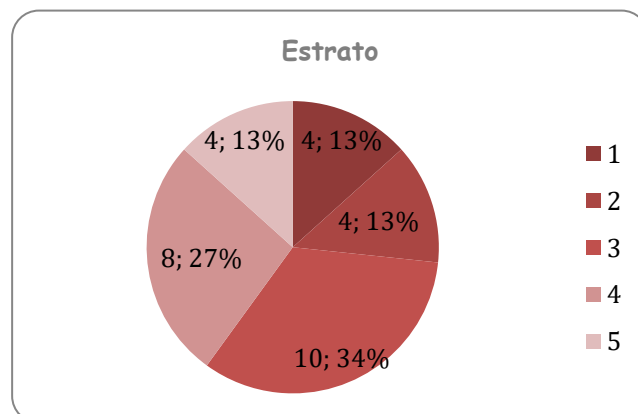


Gráfico 8

Estrato Institución Pública.



En la gráfica 7 que representa la institución privada, se observa que el 56% de los colaboradores pertenecen al estrato 2, seguido por el estrato 3 con un 27%, y el estrato 1 con un 17%. En la gráfica 8, correspondiente a la institución pública, la distribución es más equilibrada: el estrato 3 cuenta con un 33%, seguido por el estrato 4 con un 27%, mientras que los estratos 1, 2, y 5 tienen cada uno un 13% de representación.

Esto quiere decir que la institución privada presenta una clara concentración en los estratos bajos, con una mayoría significativa en el estrato 2, lo que sugiere una población trabajadora con tendencia a menores ingresos económicos. Por otro lado, la institución pública evidencia una mayor diversidad socioeconómica, con un margen de distribución más uniforme entre los estratos 1, 2, 3, 4 y 5. Esta diferencia podría reflejar un entorno laboral más inclusivo y con mayor diversidad económica en la institución pública, mientras que en la privada se concentra una mayor parte de colaboradores en los estratos socioeconómicos más bajos.

Gráfico 9

Experiencia laboral Institución Privada.

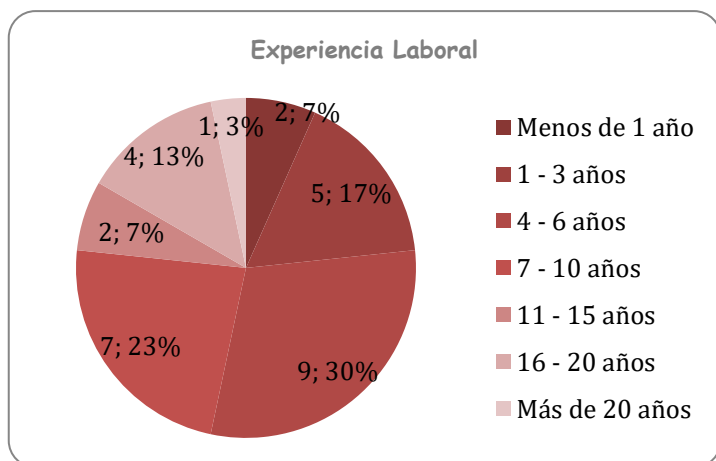
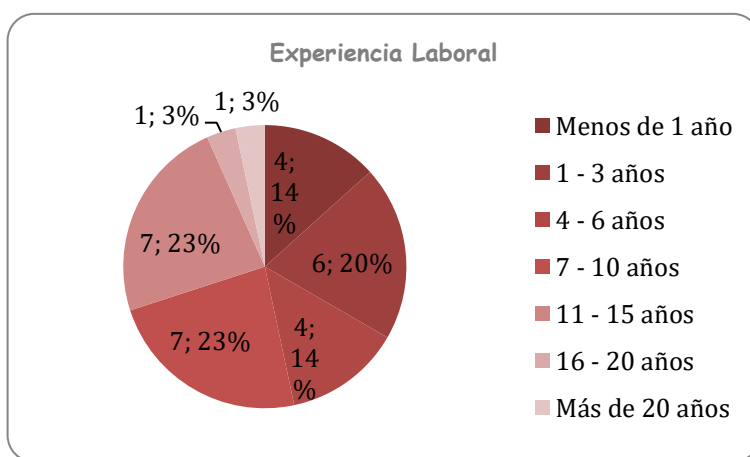


Gráfico 10

Experiencia laboral Institución Pública.



En la gráfica 9, que representa a la institución privada, se observa que el 30% de los colaboradores tiene entre 4 y 6 años de experiencia laboral, seguido por un 23% que cuenta con entre 7 y 10 años de experiencia. Además, el 17% tiene entre 1 y 3 años de trayectoria profesional. Un 13% de los empleados ha acumulado entre 16 y 20 años de experiencia, y el

mismo porcentaje se encuentra con menos de 1 año en la institución. Por último, solo el 3% ha trabajado más de 20 años. En la gráfica 10, correspondiente a la institución pública, se evidencia que el 23% de los empleados tiene entre 7 y 10 años de experiencia, y otro 23% cuenta con entre 11 y 15 años. El 20% tiene entre 1 y 3 años de experiencia, mientras que el 13% posee menos de 1 año de trayectoria. Finalmente, tanto el personal con más de 20 años de experiencia como aquellos con entre 16 y 20 años representan el 3% del total.

Se puede entender del párrafo anterior que, en la institución educativa privada, la experiencia laboral se concentra principalmente en el personal de entre 4 y 6 años, así como en aquellos con 7 y 10 años de experiencia. Esto sugiere una fuerza laboral relativamente joven, pero con una estabilidad notable a lo largo del tiempo. Por otro lado, la institución pública muestra una mayor diversidad en la experiencia laboral, destacando una notable representación de trabajadores con entre 7 y 15 años de trayectoria. Esto indica una tendencia a contratar empleados con experiencia acumulada. Además, la presencia de colaboradores con más de 20 años de experiencia es mínima en ambas instituciones, lo que refuerza la idea de contar con un personal más joven o con menor antigüedad en sus respectivos cargos.

Gráfico 11

Tiempo en la Institución Privada.

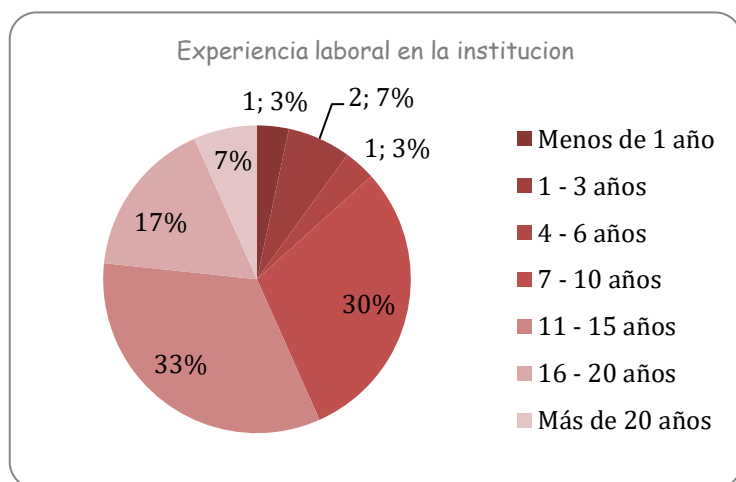
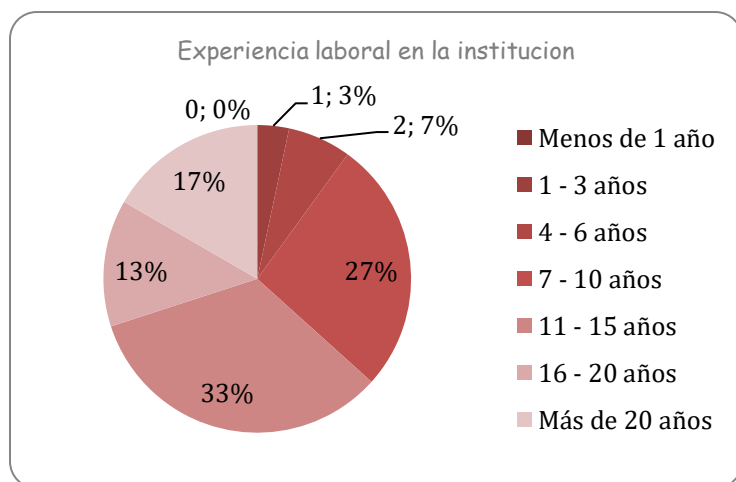


Gráfico 12

Tiempo en la Institución Pública.

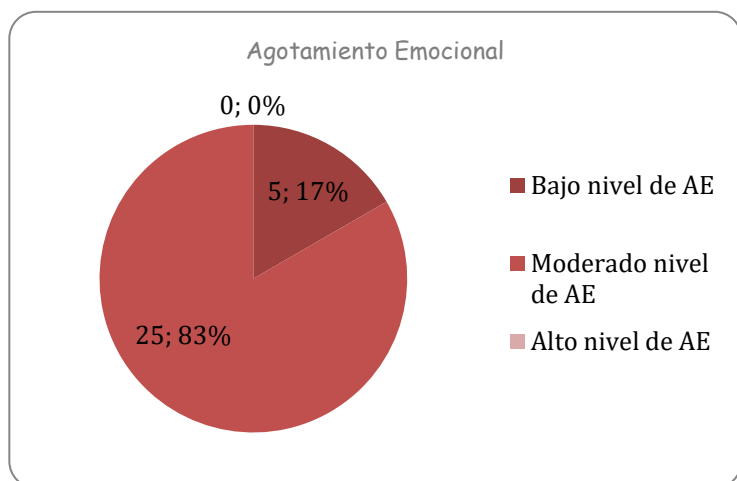
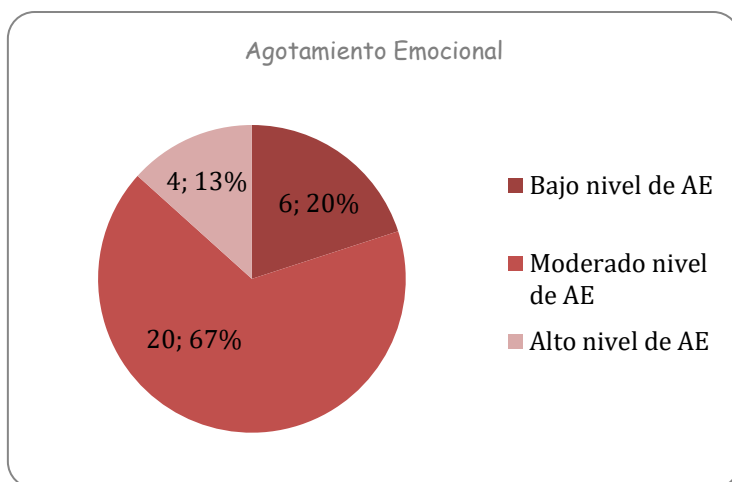


En la Gráfica 11, correspondiente a la institución privada, se observa que el 33% de los colaboradores cuenta con entre 11 y 15 años de antigüedad, seguido por un 30% con entre 7 y 10 años, un 17% con entre 16 y 20 años, un 7% con más de 20 años, otro 7% con entre 1 y 3 años, y un 3% tanto con menos de 1 año como con entre 4 y 6 años. Esta distribución sugiere que la institución ha logrado retener a su personal a lo largo del tiempo, lo cual contribuye a un ambiente de trabajo estable y posiblemente a una cultura organizacional sólida. La baja proporción de empleados con menos de 1 año (3%) y con más de 20 años (7%) también refleja una rotación limitada en los extremos de la trayectoria laboral.

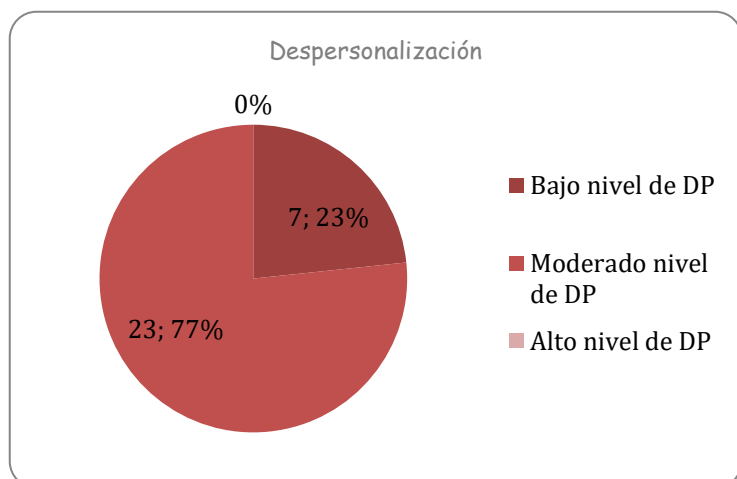
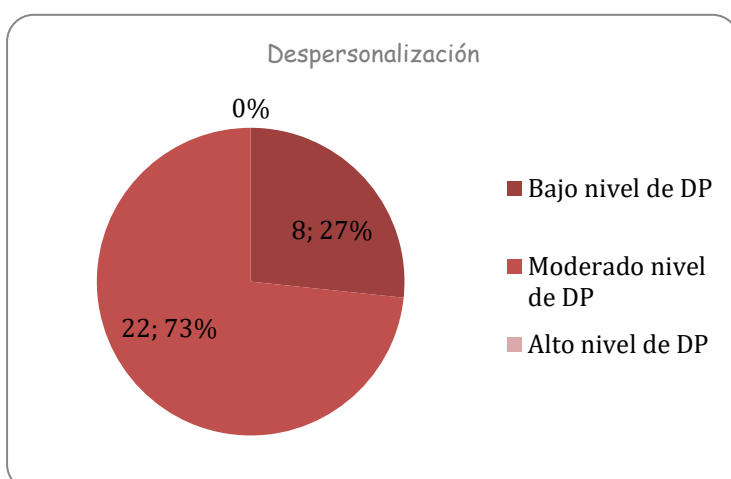
Por otro lado, en la Gráfica 12, correspondiente a la institución pública, el 33% de los trabajadores cuenta con entre 11 y 15 años de antigüedad, seguido por un 27% con entre 7 y 10 años, un 20% con más de 20 años, un 13% con entre 16 y 20 años, un 7% con entre 4 y 6 años, y un 3% con entre 1 y 3 años. No se reportan empleados con menos de 1 año. Esto sugiere un perfil institucional más consolidado, con mayor permanencia del personal, lo cual puede repercutir positivamente en la continuidad de los procesos y en una cultura organizacional más arraigada.

Niveles de Burnout

En cumplimiento del objetivo de identificar los niveles de burnout en los trabajadores de las instituciones educativas pública y privada, se presentan a continuación los gráficos que muestran las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Estos datos ofrecen una visión detallada de cómo se manifiesta el burnout en cada institución, permitiendo una primera aproximación a las características de este síndrome entre los trabajadores de ambos entornos.

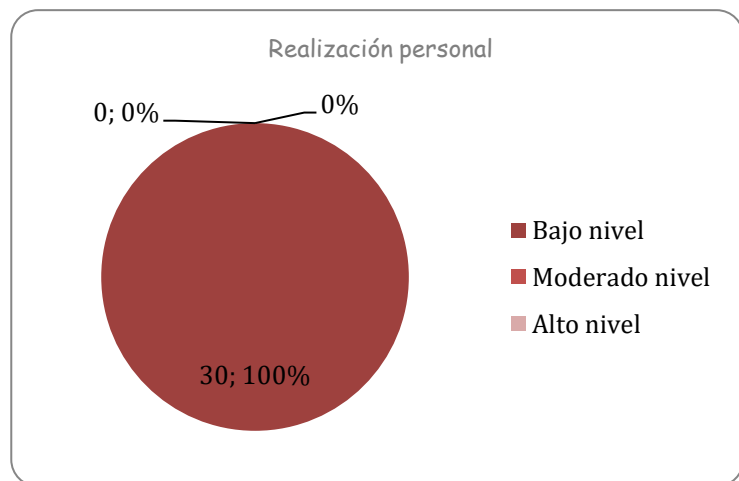
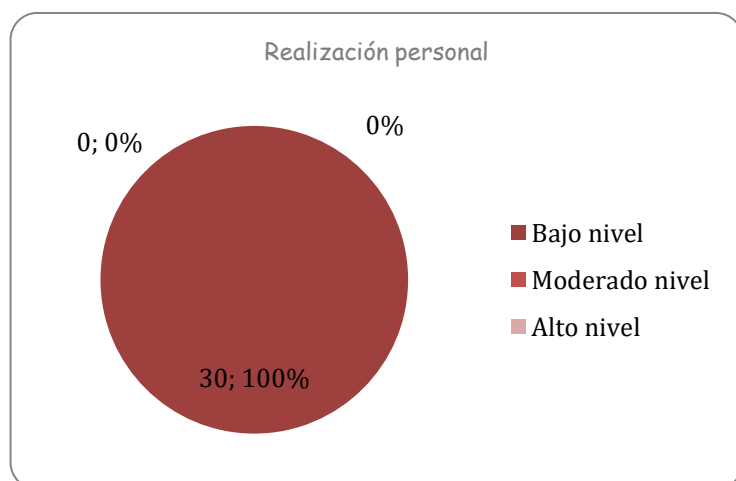
Gráfico 13*AE Institución Privada.***Gráfico 14***AE Institución Pública.*

En la Gráfica 13, que representa a la institución privada, se observa que el 83% de los colaboradores tiene un alto nivel de agotamiento emocional, mientras que el 17% presenta un nivel moderado y el 0% reporta un bajo nivel. Esto sugiere que, aunque la mayoría del personal no está en una situación crítica de estrés, hay una proporción significativa que experimenta un agotamiento emocional moderado. Este dato puede indicar la necesidad de implementar estrategias de manejo del estrés y apoyo emocional para evitar que este nivel moderado se convierta en un problema más serio. En la gráfica 14, correspondiente a la institución pública, se evidencia que el 67% de los empleados tiene un moderado nivel de agotamiento emocional, el 20% presenta un bajo nivel y el 13% reporta un alto nivel. La presencia de individuos con un alto nivel de agotamiento es preocupante, ya que puede afectar no solo su bienestar, sino también la efectividad y el ambiente laboral en general. Sin embargo, el hecho de que la mayoría de los empleados también se encuentre en un nivel moderado sugiere que hay espacio para intervenciones que puedan mejorar el bienestar emocional del personal.

Gráfico 15*DP Institución Privada***Gráfico 16***DP Institución Pública.*

En la gráfica 15, correspondiente a la institución privada, se observa que el 77% de los colaboradores presenta un moderado nivel de despersonalización, mientras que el 23% muestra un nivel bajo, y ninguno reporta un alto nivel de despersonalización. Esto sugiere que, aunque no hay casos críticos, una proporción significativa del personal está experimentando un nivel moderado de despersonalización. Este dato indica la necesidad de prestar atención a las condiciones laborales y de implementar estrategias que promuevan una conexión emocional más fuerte entre los empleados y su trabajo. En la gráfica 16, correspondiente a la institución pública, se evidencia que el 73% de los empleados tiene un moderado nivel de despersonalización, mientras que el 27% presenta un bajo nivel, y al igual que en la institución privada, ningún colaborador reporta un alto nivel. La similitud en la distribución de estos niveles sugiere que ambas instituciones enfrentan desafíos comunes en cuanto a la conexión emocional de sus empleados con su labor.

Se puede entender de los datos que, en ambas instituciones, la mayoría del personal se encuentra en un nivel moderado de despersonalización. Esto puede ser indicativo de un ambiente laboral que, aunque funcional, podría estar contribuyendo a una desconexión emocional entre los colaboradores y su trabajo. La ausencia de un alto nivel de despersonalización es positiva, pero el predominio del nivel moderado señala que es esencial implementar medidas que fomenten la satisfacción laboral y un sentido de pertenencia.

Gráfico 17*RP Institución Privada***Gráfico 18***RP Institución Pública.*

En la Gráfica 17, correspondiente a la institución privada, se observa que el 100% de los colaboradores presenta un nivel alto de realización personal (RP), sin registros en los niveles moderado o bajo. Este resultado sugiere que la totalidad del personal se siente satisfecho con su labor, lo que constituye un indicador positivo de un entorno laboral que, posiblemente, promueve el crecimiento profesional, el reconocimiento y la motivación intrínseca.

De forma similar, la Gráfica 18, que representa a la institución pública, muestra que el 100% de los trabajadores también reporta un nivel alto de realización personal, sin presencia de niveles intermedios o bajos. Este hallazgo indica que, al igual que en la institución privada, los colaboradores experimentan un sentido pleno de logro y eficacia en el ejercicio de sus funciones, lo cual puede estar relacionado con un clima organizacional favorable y con una percepción positiva del rol que desempeñan.

En conjunto, los resultados evidencian un panorama altamente favorable en ambas instituciones en lo que respecta a la realización personal. La ausencia total de niveles bajos o moderados refuerza la idea de que, tanto en el sector público como en el privado, los

empleados encuentran en su trabajo un propósito significativo, lo que probablemente se traduce en un mayor compromiso, motivación y estabilidad emocional dentro del entorno laboral.

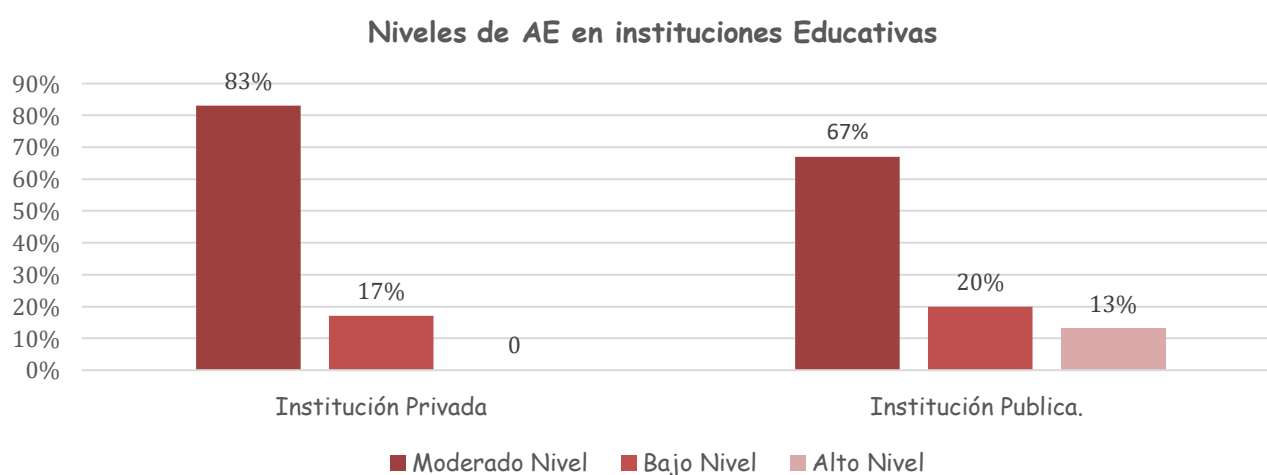
Comparación niveles de burnout entre Instituciones Educativas.

Para cumplir con el objetivo de comparar los niveles de burnout entre los trabajadores de las instituciones educativa pública y privada, los gráficos a continuación muestran las diferencias y similitudes en las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Esta comparación permite observar las variaciones entre ambas instituciones, proporcionando información clave sobre el impacto del entorno laboral en la salud mental y bienestar de los trabajadores.

Agotamiento Emocional (AE)

Gráfico 19

Niveles de AE en Instituciones Educativas.



En la Gráfica 19, que reúne los datos comparativos de ambas instituciones, se evidencia que la institución privada reporta un 83,3% de colaboradores con un nivel moderado de agotamiento emocional, mientras que el 16,7% restante manifiesta un nivel bajo. Por su parte, en la misma gráfica se observa que en la institución pública el 67% de los

colaboradores presenta un nivel moderado, un 13,3% un nivel alto, y un 20% un nivel bajo de agotamiento emocional.

Estos resultados sugieren que, aunque en ambas instituciones predomina el agotamiento emocional moderado, la institución pública presenta una proporción más significativa de casos en el nivel alto, lo que representa una señal de alerta frente a condiciones laborales que podrían estar generando mayor desgaste emocional en el personal. En cambio, la institución privada, si bien también evidencia agotamiento, se concentra en niveles moderados y no presenta casos en el nivel alto.

El agotamiento emocional constituye un componente central del síndrome de burnout y suele manifestarse a través de síntomas como fatiga crónica, sensación de sobrecarga, pérdida de energía, desmotivación y una disminución progresiva del sentido de logro personal. Comparativamente, el personal de la institución pública enfrenta un panorama más crítico, ya que además de los niveles moderados, se identifica una presencia no despreciable de colaboradores con niveles altos de agotamiento. Esta condición puede estar asociada a factores como una mayor presión institucional, carga excesiva de responsabilidades, menor acceso a recursos de apoyo o limitaciones estructurales propias del sector público.

En contraste, la institución privada muestra una distribución más homogénea, con ausencia de casos graves, pero con una mayoría de trabajadores ubicados en un estado de agotamiento emocional sostenido en el rango medio. Esto puede reflejar una cultura organizacional exigente, enfocada en metas, cumplimiento de resultados y competitividad, sin contar necesariamente con estrategias sólidas de promoción del bienestar emocional.

Ambos contextos presentan retos específicos. En el sector público, es urgente desarrollar intervenciones focalizadas dirigidas a quienes manifiestan mayor severidad en los síntomas de burnout, fortaleciendo el acompañamiento psicosocial y promoviendo mejores condiciones de trabajo. En el sector privado, aunque los niveles no son tan críticos, sería

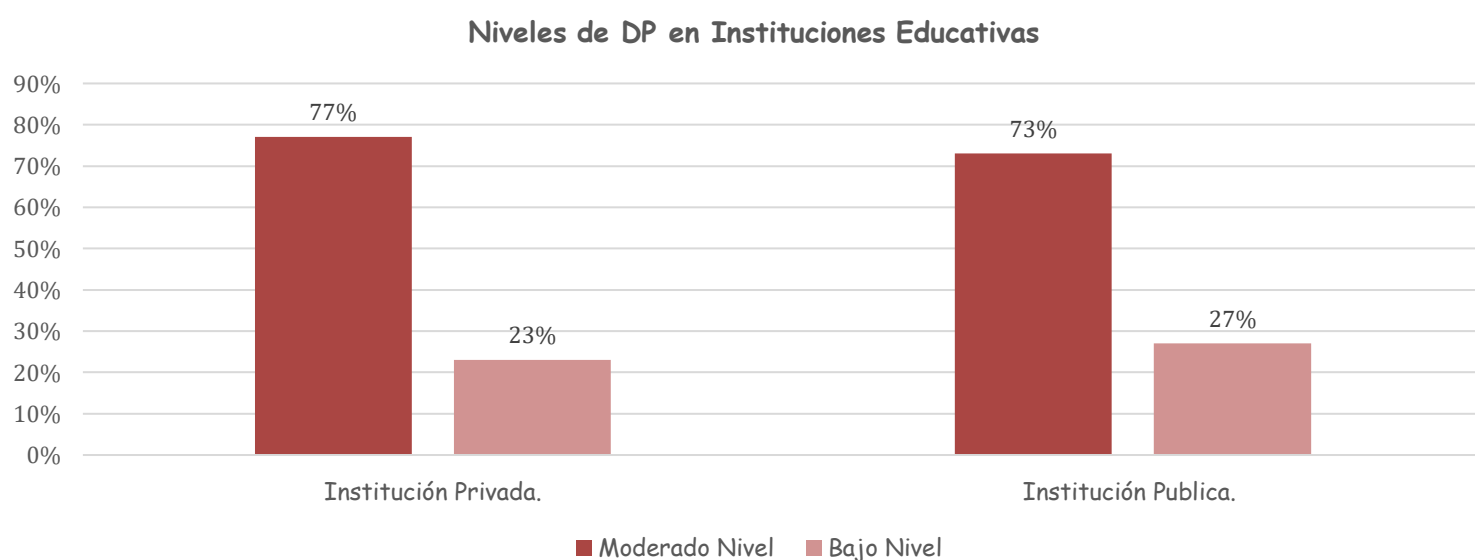
recomendable implementar programas de prevención del agotamiento emocional, como talleres de manejo del estrés, pausas activas, orientación psicológica o estrategias de conciliación entre la vida laboral y personal.

En síntesis, si bien la institución privada muestra un perfil menos severo, la persistencia de niveles moderados en la mayoría de sus empleados sugiere una necesidad de acción preventiva. Por su parte, la institución pública requiere medidas más intensivas y focalizadas, dada la presencia preocupante de agotamiento emocional alto en parte de su personal.

Despersonalización (DP)

Gráfico 20

Niveles de DP en Instituciones Educativas.



En la Gráfica 20, que presenta los niveles de despersonalización en ambas instituciones, se observa que en la institución privada el 76,7% de los colaboradores reporta un nivel moderado, mientras que el 23,3% manifiesta un nivel bajo. De manera similar, en la institución pública el 73,3% de los empleados presenta despersonalización en un nivel moderado, y el 26,7% en un nivel bajo. Estos datos indican que, en ambas instituciones, la

mayoría de los colaboradores experimentan despersonalización de manera moderada, con una ligera diferencia favorable para la institución pública en cuanto a menor presencia del fenómeno.

La despersonalización, entendida como una actitud de desapego emocional frente al trabajo y hacia las personas con quienes se interactúa cotidianamente, constituye una dimensión central del síndrome de burnout. Este distanciamiento emocional puede manifestarse como frialdad, indiferencia o cinismo hacia los compañeros o hacia quienes reciben el servicio, como los estudiantes en el contexto educativo. Aunque no se reportaron niveles altos, la predominancia del nivel moderado implica una posible afectación en la calidad de las relaciones laborales y en el ambiente institucional en general.

La similitud entre ambas instituciones sugiere que existen factores estructurales comunes que podrían estar promoviendo este tipo de respuestas emocionales en el personal. Entre los posibles elementos se encuentran la sobrecarga de trabajo, las tareas administrativas excesivas y la falta de espacios para la interacción social o el apoyo organizacional efectivo. Aunque no se puede determinar una causa específica, el patrón compartido en ambas instituciones apunta a condiciones de trabajo que podrían estar fomentando una desconexión emocional progresiva.

En la institución privada, donde la cultura organizacional tiende a centrarse en metas, resultados y estándares de desempeño, la presión por alcanzar objetivos puede reducir la disponibilidad emocional de los trabajadores, debilitando los lazos con colegas y estudiantes. Esta dinámica puede contribuir a una visión instrumental del trabajo, donde la eficiencia desplaza la dimensión humana, generando sentimientos de agotamiento relacional y mayor despersonalización.

En la institución pública, aunque pueden existir mayores garantías laborales y políticas de bienestar más estructuradas, factores como el volumen de tareas, la atención

continúa a la comunidad y la escasez de recursos pueden llevar a que los empleados adopten actitudes de desconexión como estrategia de autoprotección emocional frente al desgaste cotidiano. En estos contextos, el distanciamiento puede operar como una barrera defensiva frente a las exigencias del entorno.

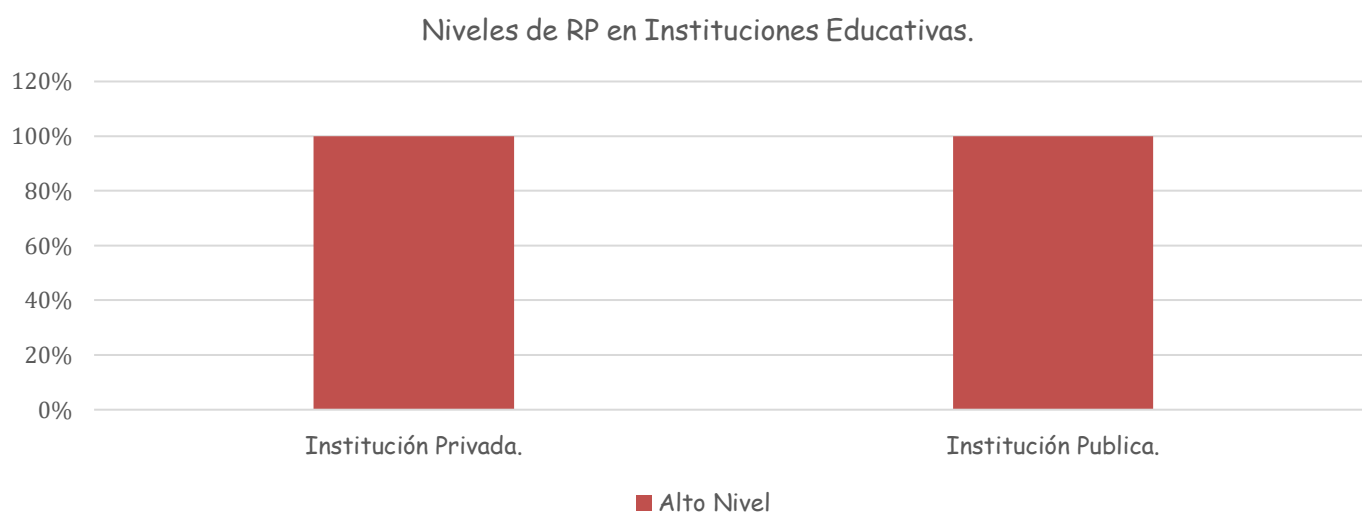
Considerando el impacto negativo que la despersonalización puede tener tanto en el clima organizacional como en el rendimiento laboral, resulta prioritario que ambas instituciones implementen estrategias orientadas a la reconexión emocional en el trabajo. Iniciativas como actividades de integración, talleres de desarrollo emocional, programas de reconocimiento institucional y capacitación en habilidades interpersonales pueden ser efectivas para reducir este fenómeno.

En conclusión, aunque no se presentan niveles críticos de despersonalización, su predominancia en un grado moderado en ambas instituciones constituye un llamado de atención para intervenir antes de que esta tendencia se profundice. Fomentar la empatía, el sentido de pertenencia y el fortalecimiento de los vínculos laborales no solo previene el burnout, sino que también contribuye a mejorar el bienestar general de los colaboradores y la calidad del servicio educativo.

Realización Personal (RP)

Gráfico 21

Niveles de RP en Instituciones Educativas.



En la Gráfica 21, que recoge los datos de ambas instituciones, se observa que el 100% de los colaboradores, tanto en la institución pública como en la privada, reportan un nivel alto de realización personal (RP). Este resultado representa un indicador altamente positivo, ya que evidencia que todos los trabajadores manifiestan sentirse satisfechos con el valor y el sentido de su labor, sin que se registren niveles moderados o bajos. La ausencia de percepciones negativas en esta dimensión sugiere un ambiente laboral donde los empleados experimentan un fuerte sentido de logro, propósito y reconocimiento en sus respectivos roles.

La realización personal es una de las dimensiones clave del síndrome de burnout. Cuando esta se ve afectada, puede traducirse en sentimientos de frustración, ineficacia y pérdida del sentido vocacional del trabajo, lo que incide directamente en el rendimiento y el bienestar psicológico de los colaboradores. En este caso, sin embargo, los resultados reflejan un panorama sumamente alentador, lo que podría estar asociado a factores como la estabilidad laboral, el apoyo organizacional, las oportunidades de crecimiento profesional o un clima institucional que valora el aporte individual y colectivo.

Aunque ambas instituciones presentan el mismo nivel de realización personal alto, es posible que los factores que lo sostienen difieran entre sí. En el caso de la institución pública, la estabilidad contractual, la antigüedad laboral y las políticas de bienestar institucional podrían fortalecer la percepción de seguridad y pertenencia, contribuyendo a una alta valoración del propio rol. Por su parte, en la institución privada, factores como la meritocracia, los programas de incentivos, la posibilidad de ascenso y la retroalimentación constante pueden ser elementos clave que impulsan la motivación y la percepción de eficacia laboral.

Estos resultados ponen de manifiesto la importancia de mantener y reforzar las condiciones que favorecen la realización personal dentro de las organizaciones. La implementación continua de programas de desarrollo profesional, mentorías, espacios de reconocimiento institucional y estrategias para fomentar el sentido de propósito pueden ayudar a conservar estos niveles óptimos. Es fundamental que tanto la institución pública como la privada no den por sentado estos resultados, ya que, si no se gestionan adecuadamente, podrían deteriorarse con el tiempo, especialmente ante situaciones de cambio organizacional, aumento de carga laboral o falta de estímulos motivacionales.

En conclusión, el 100% de realización personal reportado en ambas instituciones no solo es un indicador de salud organizacional, sino también una oportunidad para consolidar buenas prácticas laborales. Fomentar el crecimiento, la participación activa y el sentido de pertenencia puede garantizar no solo el bienestar de los trabajadores, sino también el fortalecimiento del compromiso institucional y la calidad del servicio educativo.

Discusión de resultados

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar y comparar los niveles del síndrome de burnout entre trabajadores de una institución educativa pública y una privada en Valledupar, enfocándose en las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Los resultados revelaron diferencias significativas entre ambas instituciones, especialmente en la dimensión de agotamiento emocional.

En la institución pública, se observó que el 13,3% de los trabajadores presenta un nivel alto de agotamiento emocional, mientras que el 67% se encuentra en un nivel moderado y el 20% restante en un nivel bajo. Este hallazgo guarda similitud con los resultados encontrados por Huacón Reyes y Hidalgo Ochoa (2021) en Ecuador, quienes reportaron que un 15% de los educadores presentaban niveles altos de burnout, y un 55% mostraba niveles moderados. Ambas investigaciones coinciden en que el mayor porcentaje de trabajadores se encuentra en un estado de agotamiento emocional moderado, mientras que una proporción menor enfrenta un nivel alto de desgaste. Estas coincidencias refuerzan la idea de que los docentes del sector público en contextos latinoamericanos comparten condiciones laborales que pueden propiciar el desarrollo del síndrome de burnout, especialmente debido a la sobrecarga de trabajo, la presión institucional y la falta de recursos adecuados.

A nivel nacional, Quintero y Hernández (2021) estudiaron la asociación entre el agotamiento emocional y los síntomas de depresión en docentes de colegios públicos en Envigado, Colombia. Encontraron que el agotamiento emocional estaba significativamente asociado con la aparición de síntomas depresivos, lo que refuerza la importancia de intervenir en esta dimensión del burnout para preservar la salud mental de los trabajadores.

En contraste, la institución privada mostró niveles más bajos de agotamiento emocional. Este resultado podría estar relacionado con mejores condiciones laborales y mayor apoyo organizacional. En México, Castañeda y Sánchez (2022) investigaron la

relación entre la satisfacción laboral y el burnout en docentes universitarios, encontrando que una mayor satisfacción laboral se asociaba con menores niveles de agotamiento emocional y despersonalización.

La dimensión de despersonalización presentó niveles moderados en ambas instituciones, lo que indica que, aunque los empleados experimentan cierto distanciamiento emocional hacia su trabajo, este no ha alcanzado niveles críticos que comprometan gravemente sus relaciones interpersonales o su desempeño laboral.

En cuanto a la realización personal, los resultados reflejaron que la mayoría de los trabajadores se sienten satisfechos con su contribución laboral y perciben que su trabajo tiene un impacto positivo, lo que constituye un factor protector frente al burnout. Sin embargo, es importante considerar que, aunque los niveles de burnout no son extremos, la manifestación de niveles moderados en la mayoría de los trabajadores sugiere la necesidad de intervenciones preventivas para evitar una evolución hacia niveles más graves del síndrome.

Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar estrategias de manejo del estrés y apoyo emocional, especialmente en las instituciones públicas, para mejorar el bienestar psicológico y emocional de los trabajadores. Además, futuras investigaciones podrían explorar en mayor profundidad los factores específicos que contribuyen a las diferencias en los niveles de burnout entre instituciones públicas y privadas, así como las estrategias de afrontamiento utilizadas por los trabajadores para manejar el estrés laboral.

Asimismo, es importante destacar que, aunque los niveles de burnout se mantuvieron principalmente en rangos moderados, la presencia de síntomas relevantes en las dimensiones evaluadas puede impactar progresivamente en el bienestar psicológico de los trabajadores, especialmente cuando las condiciones laborales no promueven espacios saludables de adaptación. En este sentido, los hallazgos se relacionan con lo reportado por Huacón Reyes e

Hidalgo Ochoa (2021), quienes indican que la mayoría de los profesionales que trabajan con personas como es el caso de los docentes tienden a experimentar síntomas de burnout en niveles medios, lo cual no necesariamente indica un síndrome plenamente instaurado, pero sí una señal de alerta frente al riesgo de desgaste emocional progresivo.

En cuanto al contexto colombiano, Quintero y Hernández (2021) identificaron una fuerte asociación entre el agotamiento emocional y síntomas depresivos, lo cual resalta la importancia de intervenir a tiempo esta dimensión, ya que constituye uno de los primeros indicios del deterioro psicológico en entornos laborales con alta carga emocional, como lo es el educativo. Lo observado en la institución pública concuerda con esta perspectiva, ya que los niveles más altos de agotamiento podrían estar anticipando la posibilidad de afectaciones emocionales más profundas si no se implementan estrategias de contención y prevención adecuadas.

Por otro lado, la mayor estabilidad emocional observada en los trabajadores de la institución privada puede interpretarse desde la óptica del estudio de Castañeda y Sánchez (2022), donde se destaca que la satisfacción laboral y la percepción de control sobre las actividades desempeñadas se asocian a una menor incidencia del síndrome de burnout. Si bien en el presente estudio no se midió directamente la satisfacción laboral, los datos obtenidos permiten suponer que las condiciones de trabajo en la institución privada podrían estar brindando mayor contención emocional y un entorno organizacional más favorable.

Estos resultados adquieren especial relevancia si se considera que los niveles moderados de despersonalización encontrados en ambas instituciones podrían estar indicando un mecanismo de defensa frente a la sobrecarga laboral. La despersonalización, en este caso, actúa como una forma de distanciamiento afectivo que, aunque funcional en un principio, podría derivar en relaciones impersonales, baja empatía y afectación del clima laboral si no se gestiona adecuadamente.

En la dimensión de realización personal, el estudio halló resultados relativamente positivos, lo cual puede considerarse un factor protector frente al burnout. Sentirse competente, útil y valorado dentro de la institución permite amortiguar el impacto del agotamiento emocional y reduce la probabilidad de desarrollar actitudes de despersonalización. Esta dimensión ha sido resaltada también por Huacón Reyes e Hidalgo Ochoa (2021), quienes enfatizan que la percepción de logro personal puede funcionar como una vía de resiliencia ante las exigencias emocionales del entorno educativo.

En síntesis, los hallazgos permiten reflexionar sobre la necesidad de fortalecer las políticas institucionales en torno al bienestar psicológico del personal educativo, especialmente en contextos públicos donde los factores estructurales y administrativos pueden contribuir a un mayor riesgo de desgaste emocional. Si bien la investigación no busca establecer causalidades, sí ofrece una visión clara de las diferencias que existen entre ambos contextos educativos y cómo estas influyen en la salud emocional de sus trabajadores. El abordaje del burnout no solo debe enfocarse en la intervención clínica, sino también en el fortalecimiento de entornos organizacionales saludables, capaces de reducir los factores de riesgo y potenciar los recursos personales y profesionales del equipo humano.

Conclusiones

El presente estudio tuvo como finalidad determinar y comparar los niveles del síndrome de burnout en trabajadores de una institución educativa pública y una privada en la ciudad de Valledupar. Para ello, se plantearon tres objetivos específicos que guiaron el análisis: caracterizar a los trabajadores por género, escolaridad y tipo de vinculación; identificar sus niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; y comparar estos niveles entre ambas instituciones. A partir de los resultados obtenidos, fue posible evidenciar tanto similitudes como diferencias relevantes en el estado emocional y laboral de los participantes, contribuyendo así al conocimiento del fenómeno del burnout en el contexto educativo local.

En cuanto a la caracterización sociodemográfica de la población encuestada, se evidenció un equilibrio de género, ya que tanto en la institución pública como en la privada la proporción de participantes fue similar entre hombres y mujeres, sin diferencias marcadas que indiquen una predominancia significativa de alguno de los dos grupos. Este balance permite asumir que los resultados obtenidos no están sesgados por una representación desigual de género. Por otro lado, la mayoría de los trabajadores encuestados posee formación profesional universitaria y mantiene un contrato a término fijo, lo que proporciona un panorama general de una planta de personal relativamente estable y calificada en ambas instituciones.

Respecto a los niveles del síndrome de burnout, se evidenció que el agotamiento emocional es la dimensión más crítica, especialmente en la institución pública, donde el 35% de los trabajadores se ubicaron en un nivel alto, frente al 20% en la institución privada. En la dimensión de despersonalización, ambos contextos reportaron niveles bajos: el 8% en la pública y el 5% en la privada. Por su parte, en la realización personal se encontraron

resultados altamente positivos, ya que el 100% de los participantes manifestó niveles moderados o altos, lo que indica una fuerte percepción de eficacia y sentido en el trabajo, aspecto que puede actuar como un factor protector frente al desarrollo completo del síndrome.

La comparación entre ambas instituciones muestra que, aunque en general los niveles de burnout no son extremos, existen diferencias significativas que deben considerarse. La institución pública presenta un mayor porcentaje de casos con agotamiento emocional alto, lo que podría estar relacionado con una mayor carga de trabajo, recursos institucionales limitados o menor percepción de apoyo. En cambio, la institución privada, si bien no registra casos críticos, mantiene a la mayoría de sus trabajadores en un nivel moderado de agotamiento, lo que sugiere la necesidad de fortalecer las estrategias de prevención del estrés laboral. En ambas instituciones, los niveles bajos de despersonalización y altos de realización personal revelan un entorno en el que aún se conservan vínculos humanos significativos y una valoración positiva del rol profesional.

En conclusión, los hallazgos de esta investigación permiten afirmar que el agotamiento emocional constituye el principal foco de atención en ambas instituciones educativas, especialmente en el sector público. Si bien los trabajadores mantienen actitudes comprometidas y perciben satisfacción en su labor, el desgaste emocional silencioso puede representar un riesgo latente si no se detecta y atiende a tiempo. Por ello, se recomienda la implementación de programas de bienestar institucional, estrategias de prevención del estrés, espacios de acompañamiento psicoemocional y acciones de fortalecimiento del sentido de pertenencia y realización laboral. Estos esfuerzos no solo mejorarían la calidad de vida de los trabajadores, sino que también contribuirían a un clima organizacional más saludable y al fortalecimiento del sistema educativo en contextos similares al estudiado.

Recomendaciones

A continuación, se presentan una serie de recomendaciones dirigidas a estudiantes, colaboradores de las instituciones y entidades educativas de carácter público y privado, con el propósito de orientar futuras investigaciones y prácticas que promuevan un ambiente laboral saludable. Estas sugerencias tienen como objetivo facilitar el desarrollo de investigaciones similares, mejorar el bienestar de los colaboradores, y fomentar políticas institucionales que aborden de manera integral el síndrome de burnout en el ámbito educativo.

Instituciones Educativas Públicas y Privadas

1. Diseñar e implementar programas que ayuden a los empleados a gestionar el estrés de manera efectiva. Estos podrían incluir talleres de técnicas de relajación, meditación, y respiración profunda relacionados al Minfulness. Estos métodos han demostrado ser efectivos para reducir el agotamiento emocional, brindando herramientas para que los trabajadores enfrenten mejor los desafíos diarios inherentes a sus roles.
2. Incluir actividades que promuevan la conexión social, como reuniones de equipo informales y eventos grupales que puedan fortalecer el sentido de comunidad y apoyo dentro de la institución, reduciendo el impacto del burnout entre los colaboradores.
3. Realizar talleres y capacitaciones sobre inteligencia emocional para que los empleados desarrollen habilidades para reconocer, comprender y regular sus emociones. Esto es especialmente relevante para el personal administrativo y docente, que enfrenta altos niveles de demandas emocionales en su interacción con estudiantes, colegas y usuarios.
4. Proporcionar herramientas para manejar la frustración, la presión y el agotamiento lo cual podría permitir a los empleados desarrollar una mayor resiliencia ante situaciones estresantes y mantener un nivel de motivación estable a lo largo del tiempo.

5. Facilitar un espacio seguro donde los empleados puedan expresar sus preocupaciones sobre su carga laboral y recibir orientación sobre el manejo de sus emociones. Un sistema de este tipo fomenta una cultura organizacional empática que permite identificar necesidades de intervención antes de que el agotamiento alcance niveles críticos.
6. Examinar la posibilidad de equilibrar mejor la carga laboral, distribuyendo tareas de manera que no recaigan desproporcionadamente sobre algunos empleados. Un adecuado balance en la carga de trabajo puede ayudar a disminuir el agotamiento emocional y la despersonalización.
7. Incentivar un equilibrio entre la vida laboral y personal con el fin de que los empleados respeten sus tiempos de descanso. Por ejemplo, no propiciar la comunicación laboral fuera de horas de trabajo para evitar una sensación de “conexión constante” que contribuye al agotamiento.
8. Implementar políticas de desconexión digital para ayudar a los empleados a mantener una separación clara entre sus responsabilidades profesionales y su vida personal, permitiéndoles recargar sus energías fuera de la institución.
9. Establecer una evaluación periódica de los niveles de burnout en el personal. Estas evaluaciones permitirían monitorear los niveles de agotamiento y despersonalización en el equipo, y así diseñar intervenciones específicas para las áreas que lo necesiten.
10. Utilizar cuestionarios y entrevistas de manera confidencial y anónima para detectar cambios en los niveles de bienestar emocional del personal y responder a tiempo, evitando que el burnout avance a niveles severos.

Colaboradores de las instituciones educativas

1. **Buscar apoyo psicológico:** Ante los primeros signos de agotamiento emocional o despersonalización, es importante que los colaboradores consideren asistir a sesiones

de acompañamiento psicológico. Un profesional de la salud mental puede ayudarles a identificar y manejar los factores que contribuyen al burnout, fortaleciendo su capacidad de afrontamiento.

2. **Practicar la autoobservación y autocuidado:** Los colaboradores deben prestar atención a su bienestar físico y emocional. Establecer rutinas diarias que incluyan descansos adecuados, actividad física y prácticas de relajación (como meditación o respiración profunda) puede mejorar significativamente su resistencia al estrés laboral.
3. **Establecer límites claros entre trabajo y vida personal:** Aunque el trabajo en instituciones educativas es demandante, es esencial que los colaboradores aprendan a desconectar al finalizar la jornada laboral. Tomarse tiempo para actividades recreativas y familiares ayuda a renovar la energía y reduce el agotamiento.
4. **Fomentar redes de apoyo entre compañeros:** Crear un ambiente de apoyo mutuo con los colegas puede ser un recurso invaluable. Compartir experiencias, consejos y estrategias de afrontamiento con otros colaboradores no solo alivia el estrés, sino que también promueve un sentido de comunidad y pertenencia.
5. **Asistir a chequeos de salud periódicos:** El estrés crónico puede tener efectos físicos significativos. Realizar chequeos médicos regulares permite detectar y tratar a tiempo problemas de salud relacionados con el estrés, asegurando un enfoque integral en el bienestar.
6. **Capacitarse en manejo del estrés y estrategias de resiliencia:** Participar en talleres o programas de capacitación sobre manejo del estrés y desarrollo de habilidades de resiliencia permite a los colaboradores enfrentar las demandas laborales de una manera más saludable y efectiva.

Estudiantes

1. **Planificación y organización del tiempo:** La investigación sobre el síndrome de burnout en contextos educativos requiere una planificación cuidadosa debido a la recopilación y análisis de datos. Por lo tanto, es fundamental que los estudiantes estructuren un cronograma que permita una revisión continua de la literatura, la elaboración del marco teórico, y el análisis de los resultados de manera equilibrada.
2. **Consideración ética y confidencialidad:** Al manejar temas sensibles como el burnout, es crucial que los futuros estudiantes respeten estrictamente la confidencialidad y el anonimato de los participantes, siguiendo las normativas legales y éticas. Esto asegura un ambiente de confianza y colaboración con los colaboradores de las instituciones.
3. **Colaboración con los equipos directivos:** En investigaciones que involucren al personal de instituciones educativas, resulta beneficioso establecer una comunicación constante con los equipos directivos para lograr una aplicación efectiva de los instrumentos y una interpretación de los resultados que responda a las necesidades de la institución.

Referencias

- Andreu-Moñino, A., & Martínez-Ramón, J. (2024). Inteligencia emocional y síndrome de burnout en el profesorado de Secundaria. *ESE: Estudios sobre educación*, (46), 195-217. <https://revistas.unav.edu/index.php/estudios-sobre-educacion/article/view/45087/37674>
- Bedoya, D. N., Guaman, W. M., Ojeda, E. A., Siza, S. J., & Suntasig, M. E. (2024). Stress and burnout syndrome in the teaching and health staff in the pandemic. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 5(9), 17-30. <https://doi.org/10.56519/1ve99j35>
- Castañeda-Santillán, Laura Lucía, & Sánchez-Macías, Armando. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 230-246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Ceron Santander, A, Enriquez Mora, Y y Ramírez Valencia, J. (2022). Factores de riesgo relacionados con el síndrome de Burnout académico en estudiantes de enfermería profesional en práctica formativa. [Factores de riesgo relacionados con el síndrome de Burnout académico en estudiantes de enfermería profesional en práctica formativa \(areandina.edu.co\)](https://areandina.edu.co)
- De la Guerra de Urioste, J. P., Goicochea-Rojas, D. A., Torres-Cañizalez, P. C., & Beltrán, J. K. C. (2021). Prevalencia del síndrome de burnout en la dirección de instituciones educativas públicas en Barrios Altos, Lima - Perú. *Educare*, 25(3), 1-17. <https://doi.org/10.15359/ree.25-3.28>
- De Psicólogos, C. C. (2022). *Deontología y bioética del ejercicio de la psicología en Colombia*. Editorial El Manual Moderno.
- Flórez Barreto, J. M., Meza Guzmán, J. S., & Pérez Amarís, Y. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Institución Educativa de Corozal - Sucre. [Trabajo de grado,

Corporación Universitaria del Caribe - CECAR]. Repositorio Institucional CECAR.

<https://repositorio.cecar.edu.co/entities/publication/5367fb09-3b16-4fe1-b5e5-4982d3aacbe3>

Gallup. (2022). State of the Global Workplace: 2022 Report.

García De La Hoz, D. M., & Rodríguez Núñez, L. J. (2022). Síndrome de burnout en empleados de una institución educativa de la ciudad de Barranquilla [Trabajo de grado, Corporación Universitaria de la Costa]. Repositorio CUC.

<https://repositorio.cuc.edu.co/entities/publication/d4d22067-6c4a-437e-bbe4-2262a43579b1>

García Rodríguez, R., Sánchez Parrales, L. V., Dueñas Segovia, F., & Meza Macías, A. (2021). El síndrome de burnout y sus consecuencias en la salud mental de los docentes: Síndrome de burnout y salud mental. *Revista Científica Sinapsis*, 1(19).

<https://doi.org/10.37117/s.v19i1.392>

González Vega, I. J., & Álvarez Vergara, M. M. (2023). Factores estresantes en profesores de las instituciones educativas de la ciudad de Santa Marta, en la modalidad de trabajo remoto durante el confinamiento por COVID-19. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 13(1), 45–58.

<https://revistas.sena.edu.co/index.php/LOG/article/view/4351>

Hernandez Suarez, C, Aloiso, A y Prada Nuñez, R. (2021). Síndrome de burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis.

<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1455>

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2018). Metodología de la Investigación.

<https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodología%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Houtman, I., Jettinghof, K., & Cedillo, L. (2008). Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo: un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: consejos para empleadores y representantes de los trabajadores.

<https://iris.who.int/handle/10665/43770>

<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>

<https://www.larepublica.co/analisis/pilar-ibanez-514336/alarmando-incremento-de-burnout-4005097>

<https://www.larepublica.co/economia/mas-del-57-de-los-trabajadores-en-colombia-sufre-de-estres-laboral-superando-el-promedio-regional-3354231>

LEY 1090 DEL 06 DE SEPTIEMBRE DEL 2006 -. (2006). *Colegio Colombiano de Psicólogos*. <https://observapsicosocialcol.com/ley-1090-de-2006/#:~:text=LEY%201090%20de%202006%20%28septiembre%20%29%20Diario%20Oficial,el%20C%C3%B3digo%20Deontol%C3%B3gico%20y%20Bio%C3%A9tico%20y%20otras%20disposiciones>.

Ley 115 de Febrero 8 de 1994. (1994). Ministerio de Educación.

https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales. (2012). IMSALUD.

<https://www.imsalud.gov.co/web/sin-categoria/abc-ley-1581-de-2012-proteccion-de-datos-personales/#:~:text=La%20ley%20de%20protecci%C3%B3n%20de%20datos%20personales%20%E2%80%93,archivos%20as%C3%AD%20como%20su%20posterior%20actualizaci%C3%B3n%20y%20rectificaci%C3%B3n>.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030020205> Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Mendinueta Martínez, M. E., & Polo Gallardo, R. O. (2021). Síndrome de Burnout, calidad de sueño y síntomas osteomusculares en trabajadores de la Región Caribe Colombiana [Trabajo de grado, Universidad Simón Bolívar]. Repositorio Universidad Simón Bolívar. <https://bonga.unisimon.edu.co/bitstreams/e35572af-201d-4a1d-8676-906444351467/download>
- Ministerio de la Protección Social. (2008). *Resolución 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se define la metodología para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. Diario Oficial No. 47.080.
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31726>
- Ministerio del Trabajo. (2014). *Decreto 1477 de 2014, por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales*. Diario Oficial No. 49.201.
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58716>
- Morales, B. (2023). Factores que Influyeron en Docentes de la Escuela de Formación de la Infantería de Marina en la Propagación del Síndrome de Burnout Tras la Coyuntura del Covid-19. [Proyecto de investigación]. Repositorio Institucional UNAD.
- <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/59799>

RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993. (1993). Ministerio de Salud y Protección Social.

<https://minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.pdf>

Reyes, E. I. H., & Ochoa, O. D. R. H. (2021). Síndrome de Burnout: impacto en el desempeño laboral de los educadores. *Revista Mapa*, 5(23).

Riego, C. (2002). Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) - CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) - Studocu.

<https://www.studocu.com/co/document/unir-colombia/inteligencias-emocionales/cuestionario-de-maslach-burnout-inventory-mbi/73243193>

Rodríguez Villanueva, M. N. ., & Huapaya Flores, G. A. (2021). Carga laboral y el Síndrome Burnout en el personal administrativo y docente universitario. *Revista Ecuatoriana De Psicología*, 4(8), 5–17. <https://doi.org/10.33996/repesi.v4i8.47>

Rudas, C. E. (2022, 12 junio). Con más de 57% Colombia supera la media de estrés laboral en toda Latinoamérica. *Diario la República*. <https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/con-mas-de-57-colombia-supera-la-media-de-estres-laboral-en-toda-latinoamerica-3381914>

Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas: Panapo.

Simarra Cassiani, N. D. P., & Pérez Espinosa, J. I. (2022). Síntomas asociados al síndrome de burnout y autoestima en docentes de Instituciones Educativas de la ciudad de Cartagena [Trabajo de grado, Universidad Tecnológica de Bolívar]. Repositorio Institucional Universidad Tecnológica de Bolívar.

<https://hdl.handle.net/20.500.12585/10588>

Tamayo y Tamayo, M. (1994). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.

https://www.perio.unlp.edu.ar/tif/wp-content/uploads/2021/04/CarlosSabino-ElProcesoDeInvestigacion_0.pdf

Villarreal Pérez, L. A., Ballesteros Rueda, J. D., Rodríguez Gómez, K. L., & Hernández

Ramírez, M. A. (2024). Prevalencia del síndrome de burnout en docentes del Colegio

Universitario del Socorro. *Revista Digital Educación & Salud*, 13(1), 25–36.

<https://revistas.unisangil.edu.co/index.php/revistaeducacionysalud/article/view/621>

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. *Revista de*

Psicología y Educación, 18(1), 71-81.

https://www.rpye.es/articulos/18.1/RPyE_18.1_Villarreal.pdf

World Health Organization: WHO. (2019, 28 mayo). Burn-out an «occupational

phenomenon»: International Classification of Diseases. *OMS*.

<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Apéndices

1) Maslach Burnout Inventory (MBI)

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- (1) Nunca
- (2) Algunas veces al año
- (3) Algunas veces al mes
- (4) Algunas veces a la semana
- (5) Diariamente

Por favor señale el número que considere más adecuado

	ITEMS	1	2	3	4	5
A. E.	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo					
A. E.	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
A. E.	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado					
R. P.	4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender					
D.	5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales					
A. E.	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
R. P.	7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender					
A. E.	8. Siento que mi trabajo me está desgastando					
R. P.	9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo					
D.	10. Siento que me he hecho más duro con la gente					
D.	11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente					
R. P.	12. Me siento muy enérgico en mi trabajo					
A. E.	13. Me siento frustrado por el trabajo					
A. E.	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
D.	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente					
A. E.	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
R. P.	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
R. P.	18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					
R. P.	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
A. E.	20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
R. P.	21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
D.	22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas					

2) Permiso de aplicación de instrumento MBI en la institución educativa privada

Valledupar 13 de agosto de 2024

Señor(a) Ludis Paulina Gomez
Rector
Colegio San Fernando
Calle 14 #4b-10

LB.
13 Agosto 2024.

Cordial saludo,

Como estudiantes de psicología de la Universidad Popular del Cesar nos dirigimos a usted con el fin de solicitar su autorización para aplicar el Maslach Burnout Inventory (MBI) en su institución educativa, como parte de nuestro proyecto de investigación, que tiene como objetivo "Determinar el nivel de síndrome de Burnout en los trabajadores de una institución educativa pública y una privada en el municipio de Valledupar".

Para la aplicación del instrumento queremos asegurarle que se realizará de manera confidencial y anónima, respetando siempre la privacidad de los participantes y cumpliendo con los estándares éticos de investigación. Consideramos que su participación como institución será invaluable para obtener datos significativos que contribuyan a la comprensión de esta problemática en el contexto educativo.

En el desarrollo del proceso de investigación es pertinente programar la visita teniendo claridad de la fecha y hora que usted como rector estipule para la aplicación del instrumento, de antemano agradecemos su colaboración y aporte al proceso de investigación.

Atentamente,

AS

Andrés Sebastián Builes Maestre
Estudiante de Psicología UPC
Tel.321612594
Correo: asbuiiles@unicesar.edu.co

Sirlena Troncoso A.

Sirlena Juliana Troncoso Celedón
Estudiante de Psicología UPC
Tel.3235734356
Correo: stroncoso@unicesar.edu.co

MARGARETH ARZUAGA
Margareth Carolina Arzuaga Mendoza
Docente
Tel.3102741551
Correo:
margaretharzuaga@unicesar.edu.co

3) Permiso de aplicación de instrumento MBI en la institución educativa pública.

Autorización: Mayra Díaz
Por Autorización del
Rector Pablo C. Torres

Valledupar 13 de agosto de 2024

Señor(a) Pablo Celestino Torres
Rector
Institución educativa técnico Upar
Dg 19 #23-126

INSTITUCIÓN
EDUCATIVA TÉCNICO UPAR
Fecha: 23/08/2024.
Hora: 02 - 25 PM
J. P. C.

Cordial saludo,

Como estudiantes de psicología de la Universidad Popular del Cesar nos dirigimos a usted con el fin de solicitar su autorización para aplicar el Maslach Burnout Inventory (MBI) en su institución educativa, como parte de nuestro proyecto de investigación, que tiene como objetivo "Determinar el nivel de síndrome de Burnout en los trabajadores de una institución educativa pública y una privada en el municipio de Valledupar".

Para la aplicación del instrumento queremos asegurarle que se realizará de manera confidencial y anónima, respetando siempre la privacidad de los participantes y cumpliendo con los estándares éticos de investigación. Consideramos que su participación como institución será invaluable para obtener datos significativos que contribuyan a la comprensión de esta problemática en el contexto educativo.

En el desarrollo del proceso de investigación es pertinente programar la visita teniendo claridad de la fecha y hora que usted como rector estipule para la aplicación del instrumento, de antemano agradecemos su colaboración y aporte al proceso de investigación.

Atentamente,

Andrés

Andrés Sebastián Builes Maestre
Estudiante de Psicología UPC
Tel. 321612594
Correo: asbuiles@unicesar.edu.co

Sirlena Troncoso

Sirlena Juliana Troncoso Celedón
Estudiante de Psicología UPC
Tel. 3235734356
Correo: sltroncoso@unicesar.edu.co

Margarita

Margarita Carolina Arzuaga Mendoza
Docente
Tel. 3102741551
Correo: margaritharzuaga@unicesar.edu.co

4) Certificado de aplicación de MBI en la institución educativa privada.



COLEGIO SAN FERNANDO

Formacion Integral - Permanente Superacion

Aprobacion indefinida Según Resolución 002683 del 30 de octubre 2013

Calle 46 N° 4B - 10 Tel. 316 6599445 Valledupar Cesar

NIT: 26.942.632-1

Valledupar, 30 de agosto de 2024

LA RECTORA DEL

COLEGIO SAN FERNANDO

CERTIFICA

Que los estudiantes ANDRÉS SEBASTIÁN BUILES MAESTRE, identificado con cédula de ciudadanía número 1193095140, y SIRLENA JULIANA TRONCOSO CELEDÓN, identificada con ciudadanía número 1002387437, realizaron la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) en nuestra institución, Colegio San Fernando.

Durante el proceso, los mencionados estudiantes demostraron un compromiso constante con los más altos estándares éticos y profesionales. Cada una de las etapas del procedimiento fue llevada a cabo con la debida diligencia, asegurando el bienestar y la confidencialidad de todos los participantes. Asimismo, se respetaron todos los lineamientos y principios éticos establecidos para la aplicación de este tipo de instrumentos, manteniendo un ambiente de respeto y cuidado hacia nuestra comunidad educativa.

Agradecemos su dedicación y profesionalismo, los cuales han contribuido significativamente al avance del conocimiento y al desarrollo académico tanto de los estudiantes como de la institución.

Cordialmente,

LUDIS PAULINA GOMEZ VASQUEZ

C.C.. 26942632 de Valledupar

Rectora

Email: colsanfer@hotmail.com

5) Certificado de aplicación de MBI en la institución educativa pública.


MUNICIPIO DE VALLEDUPAR

INSTITUCION EDUCATIVA TECNICO UPAR
Resolución de reconocimiento de estudios 000736 del 23 -11- 2022
NIT: 800228559-7 DANE 120001001201

C-027

EL RECTOR

CERTIFICA:

Que **ANDRES SEBASTIAN BUILES MAESTRE**, identificado con la cédula número 1.193.095.140 de Valledupar Cesar y **SIRLENA JULIANA TRONCOSO CELEDON**, identificada con la cédula número 1.002.387.437 de Valledupar Cesar, del programa de Psicología de la Universidad Popular del Cesar. Realizaron la aplicación del instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI), en nuestra Institución.

La presente certificación se expide a solicitud de los interesados a los 30 días del mes de agosto de 2024.


PABLO CELESTINO TORRES DAZA
Rector

Elaboró: Marisol Montero Argote, Auxiliar Administrativo
Revisó: Maribel Ardila Rodríguez, Coordinadora JT
Nombre Carpeta Archivo: Constancias y Certificados

Sede Central: Diagonal 19 No 23-14 Tel: 5705367 Sede José Antonio Galán Transversal 24A Diagonal 19A - 4 Tel 5805279
ieupartecnico@hotmail.com Barrio fundadores Valledupar - Cesar

6) Registro fotográfico de aplicación en la institución educativa privada.



7) Registro fotográfico de aplicación en la institución educativa pública.

