



PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT PARA
PROMOVER BIENESTAR LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN
SUPERIOR DE YOPAL MEDIANTE MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

Derly Johana Ochoa Sandoval ID 904059

Pedro Antonio Vargas Calderón ID 340678

Wilson Javier Morero Ayala ID 953445

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Maestría en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo

junio de 2025

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT PARA
PROMOVER BIENESTAR LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN
SUPERIOR DE YOPAL MEDIANTE MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

Derly Johana Ochoa Sandoval ID 904059

Pedro Antonio Vargas Calderón ID 340678

Wilson Javier Morero Ayala ID 953445

Tesis de Maestría presentado como requisito para optar al título de Maestría en Gerencia
de Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a)

Katherine Montaña Oviedo

Magister en Ciencias Químicas

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Maestría en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo

junio de 2025

Dedicatoria

Este trabajo de grado está dedicado a quienes hicieron posible su realización y me acompañaron en cada paso de este proceso.

A mis mentores, por su guía invaluable, su paciencia y su compromiso en compartir su conocimiento. Su dedicación y apoyo fueron fundamentales para mi crecimiento académico y personal; agradezco profundamente cada consejo y enseñanza que me brindaron.

A mis compañeros de grupo, con quienes compartí desafíos, logros y momentos de aprendizaje. Gracias por su compañerismo, su esfuerzo y por hacer de este proyecto una experiencia enriquecedora y colaborativa. Juntos enfrentamos cada reto, y me siento afortunado de haber recorrido este camino a su lado.

A la institución, por brindarnos el espacio, los recursos y el apoyo necesarios para desarrollar este trabajo. Su compromiso con la educación y la investigación nos permitió llevar adelante este proyecto con rigor y dedicación, y por ello, le agradezco profundamente.

Agradecimientos

Este estudio se realizó en colaboración con el Mg. Marco Antonio Pinto, matemático y estadístico, quien apoyó la organización de indicadores estadísticos desde la institución de educación superior.

De igual manera al Licenciado Jaime Bernal Benítez por su aporte en la consolidación de la información y aportes sustantivos al producto final.

A Fabiola Álvarez, directora de Talento Humano de la sede principal de una institución de educación superior, por su invaluable apoyo, confianza y participación al proporcionar la información necesaria para la investigación

A la Líder Aura Urrego del área de Seguridad y Salud en el Trabajo de una institución de educación superior, por su continuo compromiso institucional.

Contenido

Lista de tablas	7
Lista de Figuras.....	8
Resumen	9
Abstract.....	10
Introducción.....	11
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
Presentación del problema de investigación.....	13
Justificación.....	17
Objetivos	19
Objetivo general.....	20
Objetivos específicos	20
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	21
Antecedentes de la Investigación	21
Bases teóricas o fundamentos conceptuales	22
Fundamentos Teóricos del Riesgo Psicosocial y el Síndrome de Burnout	23
Síndrome de Burnout en Docentes Universitarios	24
Causas y Consecuencias del Síndrome de Burnout en Docentes	25
Instrumentos de Evaluación del Riesgo Psicosocial en Docentes	26
Organización del Sector o la Actividad Económica (Educación Superior)	26
Procesos y Actividades Asociadas al Sector Educativo Superior	27
Factores de Riesgos Laborales y su Relación con el Burnout en Docentes Universitarios.....	28
Efectos a Corto y Largo Plazo por la Exposición al Burnout en Docentes	30
Estrategias de Valoración del Riesgo Laboral y de Burnout en el Ámbito Docente.....	30
Estrategias de Intervención para el Burnout en Docentes.....	31
Bases legales de la investigación	32
CAPÍTULO III. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN	38
Tipo de investigación	38
Población y/o muestra objeto de estudio	39

Técnicas o herramientas de recolección de datos.....	40
Operacionalización de variables	43
Fases metodológicas.....	46
Análisis estadístico o de los datos	47
Consideraciones éticas.....	48
Aspectos Administrativos	49
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	50
Perfil Sociodemográfico y Ocupacional de los Participantes.....	50
Condiciones de Trabajo de los Docentes de Educación Superior.....	51
Gracias perfecto	52
Nivel General de Factores de Riesgo Psicosocial	52
Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Extralaboral por Dominio y Dimensión	53
Discusión de resultados	65
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	71
Conclusiones	71
Recomendaciones.....	73
Referencias bibliográficas	76
Anexos.....	80

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Batería De Factores De Riesgo Psicosocial</i>	41
Tabla 2: <i>Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)</i>	43
Tabla 3: <i>Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)</i>	44
Tabla 4: <i>Fases Metodológicas, Actividades Y Herramientas De Recolección De Datos</i>	46
Tabla 5: <i>Acciones Y Métodos En El Análisis De Los Datos Recolectados</i>	47
Tabla 6: <i>Cronograma De Procedimientos</i>	49
Tabla 7: <i>Población Y/O Muestra Objeto Estudio</i>	50
Tabla 8: <i>Factor Intralaboral por Dominios y Dimensiones</i>	54
Tabla 9: <i>Factor De Riesgo Extralaboral Por Dominios Y Dimensiones</i>	56
Tabla 10: <i>Factores de Riesgo Psicosocial y Relación con las Dimensiones del Burnout</i>	57
Tabla 11: <i>Puntuación de la Escala MBI</i>	60
Tabla 12: <i>Nivel De Percepción Del Estrés 2</i>	61
Tabla 13: <i>Distribución de Docentes por Tipo de Contratación y Nivel de Burnout</i>	618
Tabla 14: <i>Puntajes Promedio y Desviación Estándar de Agotamiento Emocional por Tipo de Contratación</i>	618

Lista de Figuras

Figura 1: <i>Factores De Riesgo Psicosocial</i>	53
Figura 2: <i>Nivel De Riesgo Psicosocial Intralaboral</i>	54
Figura 3: <i>Nivel De Percepción Del Estrés 2</i>	61

Resumen

En una institución de educación superior ubicada en Yopal, Casanare, donde los docentes enfrentan diversos desafíos laborales que inciden en su bienestar y desempeño, el presente estudio se orienta a la prevención del síndrome de burnout y al fortalecimiento del bienestar laboral. Su propósito fue diseñar un programa preventivo dirigido a mitigar los efectos del burnout, un trastorno que afecta la salud mental y la calidad de vida del profesorado, considerando la posible influencia de variables como la edad y el tipo de vinculación laboral (planta, medio tiempo o por horas). Se empleó una metodología cuantitativa, mediante la aplicación de la Batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, ajustada a la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo y validada por la Pontificia Universidad Javeriana, y del Maslach Burnout Inventory (MBI), instrumento ampliamente validado para la medición del síndrome, en una muestra de 30 profesores. Los resultados indican que el 42,9 % de los participantes perciben niveles muy altos de estrés. Aunque las puntuaciones generales del MBI fueron bajas, se evidenció que los docentes contratados por horas presentaron mayores niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal frente a los de tiempo completo o parcial. Estos hallazgos resaltan la necesidad de implementar un programa de intervención enfocado en la gestión de riesgos psicosociales y el fortalecimiento del bienestar docente, con atención especial a las condiciones laborales de los profesores con vinculación por horas.

Palabras clave: Burnout, Docentes, Riesgo Psicosocial, Salud Mental, Estrés Laboral.

Abstract

At a higher education institution located in Yopal, Casanare, where faculty members face various work-related challenges that impact their well-being and performance, this study focuses on preventing burnout syndrome and strengthening workplace well-being. Its purpose was to design a preventive program aimed at mitigating the effects of burnout, a disorder that affects the mental health and quality of life of faculty members, considering the potential influence of variables such as age and type of employment (tenure-track, part-time, or hourly). A quantitative methodology was used, through the application of the Psychosocial Risk Factor Assessment Battery, adjusted to Resolution 2764 of 2022 of the Ministry of Labor and validated by the Pontificia Universidad Javeriana, and the Maslach Burnout Inventory (MBI), a widely validated instrument for measuring the syndrome, in a sample of 30 faculty members. The results indicate that 42.9% of participants perceive very high levels of stress. Although overall MBI scores were low, it was evident that hourly teachers had higher levels of emotional exhaustion, depersonalization, and low personal accomplishment compared to full- or part-time teachers. These findings highlight the need to implement an intervention program focused on managing psychosocial risks and strengthening teacher well-being, with special attention to the working conditions of hourly teachers.

Keywords: Burnout, Teachers, Psychosocial Risk, Mental Health, Work-Related Stress.

Introducción

El síndrome de burnout, conceptualizado como un estado de agotamiento físico, emocional y mental, se ha consolidado como una preocupación global derivada del estrés laboral crónico (Maslach & Jackson, 1981; Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). Este fenómeno, aunque presente en diversas profesiones, exhibe particularidades y una creciente relevancia en el ámbito académico. Históricamente, la incidencia del burnout en docentes universitarios ha mostrado cierta variabilidad, presentando niveles diferenciados en comparación con otros niveles educativos (Salanova, 2003). Sin embargo, la evolución de las condiciones laborales y la rápida transformación de los entornos educativos han intensificado su impacto.

El panorama laboral docente se transformó significativamente con la irrupción de la pandemia de la COVID-19. La transición acelerada, y en muchos casos improvisada, hacia modelos de enseñanza virtual e híbridos impuso una sobrecarga emocional y académica sin precedentes sobre el profesorado universitario (Marmer, Smith & Jones, 2021; Fernández-Arata, Benavides-Vílchez & García-De La Cruz, 2020). Estudios recientes han documentado que las tasas de burnout en el sector educativo postpandemia han mostrado una afectación más pronunciada en mujeres y en contextos académicos de alta exigencia pedagógica (Alvarado-Peña, Castillo-Calderón, De La Cruz-Villacorta & Palomino-Aragón, 2023; Bravo Lepe, Riquelme Seguel & Parra González, 2023).

Este escenario subraya la necesidad imperante de comprender cómo estos niveles de estrés y agotamiento persisten y evolucionan en el contexto universitario actual, considerando las adaptaciones permanentes en la modalidad educativa.

La importancia de investigar estos factores es multifacética y responde a una serie de vacíos tanto prácticos como normativos. La labor docente universitaria implica demandas académicas, investigativas y administrativas crecientes, frecuentemente agravadas por condiciones contractuales inestables y altas exigencias institucionales (Villarreal Pérez, Sánchez Martínez & Torres, 2024). A esto se suma una brecha en las políticas institucionales de bienestar docente y, en ocasiones, la ausencia de un reconocimiento claro de los múltiples roles del académico contemporáneo (Montoya Agudelo, 2021). Estas deficiencias exponen a los docentes universitarios a un riesgo considerable de desequilibrio emocional, lo cual compromete la continuidad y calidad de la educación que imparten, así como el cumplimiento de las normativas en salud y seguridad laboral.

En Colombia, instrumentos normativos como la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social establecen directrices para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Asimismo, el Ministerio del Trabajo (2022) actualizó la batería de instrumentos diagnósticos mediante la Resolución 2764 de 2022, reforzando la importancia de monitorear las condiciones laborales en entornos educativos y prevenir afectaciones como el burnout, tal como también lo establece el Decreto 1072 de 2015, que regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En este sentido, la presente investigación se concentró en analizar la presencia del síndrome de burnout en docentes universitarios de una institución de educación superior en Yopal, Casanare. Se buscó identificar su relación con variables como la edad, el tipo de contrato, la antigüedad laboral y la carga académica. Para tal fin, se empleó un enfoque metodológico cuantitativo, utilizando herramientas estandarizadas y validadas, específicamente el Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach & Jackson, 1981) y la Batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. La población de estudio comprendió a 30 docentes con distintos tipos de vinculación (tiempo completo, parcial y por horas). El objetivo fundamental de esta investigación es generar un diagnóstico riguroso que permita el diseño de estrategias preventivas e institucionales que promuevan entornos laborales saludables y sostenibles en el sector de la educación superior.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Presentación del problema de investigación

El síndrome de burnout, conceptualizado como un estado de profunda fatiga emocional, creciente despersonalización y una disminución en la sensación de logro personal, ha ganado reconocimiento global como una preocupación crucial en el ámbito de la salud ocupacional, principalmente como resultado del estrés laboral crónico (Maslach & Jackson, 1981; Selye, 1936). Este fenómeno, relacionado con la incapacidad del individuo para hacer frente a demandas laborales que superan sus recursos de manera sostenida, se manifiesta mediante síntomas que incluyen desde la fatiga extrema hasta actitudes cínicas y una disminución en la percepción de la propia eficacia profesional (Maslach & Jackson, 1981).

A nivel global, entidades como la Organización Mundial de la Salud han reconocido el burnout no solo como una condición individual, sino como una problemática sistémica con implicaciones para la productividad, el bienestar del trabajador y la sostenibilidad organizacional. En efecto, ha sido clasificado como un fenómeno ocupacional en la Clasificación Internacional de Enfermedades CIE-11 (Organización Mundial de la Salud, 2022). Sus consecuencias incluyen afecciones cardiovasculares, trastornos del sueño, ansiedad y depresión, afectando la calidad de vida y el desempeño laboral.

Aunque el burnout afecta múltiples profesiones, incluyendo personal de salud y educativo, adquiere características particulares en el ámbito académico (Borges et al., 2012; Gómez et al., 2009). Tradicionalmente, la prevalencia del síndrome en docentes universitarios se consideraba menor en comparación con otros niveles educativos, posiblemente por la mayor autonomía o diferente tipo de interacción (Alvarado-Peña et al., 2023). Sin embargo, la pandemia de COVID-19 alteró ese panorama. La rápida transición hacia la virtualidad sin suficiente preparación provocó una sobrecarga emocional, cognitiva y académica significativa (Fernández-Arata et al., 2020; Marmer et al., 2021).

Diferentes estudios alertan sobre un aumento del burnout en docentes universitarios, con prevalencias entre el 25 % y el 52 % (Alvarado-Peña et al., 2023; Bravo Lepe et al., 2023). Este fenómeno afecta especialmente a mujeres, quienes enfrentan cargas profesionales y familiares simultáneamente, y a quienes trabajan en universidades con altas exigencias académicas, investigativas y administrativas (Tabares-Díaz et al., 2020).

En América Latina, el burnout docente universitario es una problemática creciente. Investigaciones en países como Brasil, Venezuela, Perú, Ecuador y Uruguay identifican patrones comunes relacionados con el agotamiento emocional y la baja realización profesional (Borges et al., 2012; Fernández-Arata et al., 2020; Montoya Agudelo, 2021; Ramos Argilagos et al., 2020). Factores como la sobrecarga laboral, la desvalorización institucional y la precarización laboral son detonantes frecuentes (Villarreal Pérez et al., 2024). Una revisión sistemática reciente evidenció que el síndrome persiste en el periodo postpandemia, aunque con variaciones entre países asociadas a aspectos estructurales como el nivel de inversión en educación y las condiciones laborales (Alvarado-Peña et al., 2023).

En Colombia, la educación superior enfrenta desafíos que pueden intensificar el burnout docente. Normativas como la Constitución Política de 1991 (Congreso de la República de Colombia, 1991), la Ley 30 de 1992 sobre educación superior, la Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación), la Ley 1010 de 2006 (contra el acoso laboral), la Ley 1562 de 2012 (Sistema General de Riesgos Laborales) y la Ley 1616 de 2013 (Salud Mental) establecen un marco legal que busca proteger la salud laboral, pero su implementación efectiva sigue siendo limitada en entornos universitarios.

Adicionalmente, el Decreto 1072 de 2015 reglamenta el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, incluyendo factores psicosociales, mientras que la Resolución 2646 de 2008 define disposiciones específicas para su evaluación (Ministerio de la Protección Social, 2008; Ministerio del Trabajo, 2015). Más recientemente, la Resolución 2764 de 2022 actualiza la batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales (Ministerio del Trabajo, 2022; Pontificia Universidad Javeriana, 2022).

Dichas regulaciones se complementan con las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, que regulan la conformación y funciones de los comités de convivencia laboral (Ministerio del Trabajo, 2012a, 2012b). No obstante, su aplicación en la educación superior es limitada, debido a la diversidad contractual (docentes de planta, cátedra, ocasionales) y a la falta de políticas institucionales de bienestar (Montoya Agudelo, 2021; Reyes & Pérez, 2022).

En cuanto al contexto laboral, los docentes universitarios colombianos enfrentan condiciones dispares. En 2022 se registraron 452 429 docentes, de los cuales el 71 % trabajaban en instituciones oficiales y el 29 % en privadas (DANE, 2023). Las universidades privadas

redujeron su planta docente en 9,4 % entre 2019 y 2023, mientras que las públicas la aumentaron en apenas 0,8 % (Observatorio de la Universidad Colombiana, 2024a, 2024b).

Las brechas salariales también son significativas. Profesores sin doctorado en universidades privadas pueden recibir entre 3,5 y 8 millones de pesos mensuales, mientras que aquellos con doctorado pueden superar los 11 millones. En el sector público, los promedios oscilan entre 10,5 millones en la Universidad de Antioquia y 11,4 millones en la Universidad Nacional, aunque los sueldos pueden variar desde 4 hasta más de 20 millones de pesos según el escalafón (Observatorio de la Universidad Colombiana, 2024a). Estas diferencias, junto con la dependencia de contratos semestrales para docentes hora-cátedra, aumentan la inestabilidad y el riesgo psicosocial.

En este contexto, la legislación y la normativa técnica nacional, como la Guía Técnica Colombiana GTC 45 (ICONTEC, 2012), junto con estándares internacionales como la ISO 45003:2021 (International Organization for Standardization, 2021), ofrecen marcos de referencia útiles, aunque poco implementados en el sector universitario. Es indispensable avanzar hacia políticas más robustas de bienestar laboral que mitiguen el síndrome de burnout en docentes, garantizando condiciones adecuadas, apoyo institucional y prevención efectiva de riesgos psicosociales.

En este escenario global y nacional, la situación específica en una Institución de Educación Superior de Yopal, Casanare, refleja y, en algunos aspectos, agudiza la problemática del burnout en sus docentes. Las condiciones contractuales inestables, comunes en el sector de la educación superior en Colombia, junto con las elevadas exigencias institucionales en términos de docencia, investigación y extensión, configuran un ambiente de riesgo psicosocial que afecta directamente el bienestar del profesorado.

Los diagnósticos realizados previamente en esta institución han permitido identificar características sociodemográficas y laborales clave de su planta docente, así como una aproximación inicial al estado de los factores de riesgo psicosocial presentes en su entorno de trabajo. La muestra evaluada reflejó una distribución equitativa por género (50 % hombres y 50 % mujeres). La mayoría de los docentes se encuentra en el rango etario de 20 a 35 años (72 %), lo cual indica una población predominantemente joven. Un dato relevante es que el 86 % manifestó tener personas a su cargo económicamente, lo que puede generar cargas adicionales de responsabilidad. En cuanto al nivel educativo, se evidenció una alta cualificación, ya que el 69 %

posee estudios de posgrado. Respecto al tiempo en la institución, el 69 % reporta entre uno y cinco años de antigüedad, lo que indica una planta docente que, aunque en proceso de consolidación, combina dinamismo profesional con una base de experiencia en crecimiento.

Evaluaciones internas o estudios preliminares han indicado que, en esta institución, los factores de riesgo intralaboral muestran un nivel alto de riesgo para cargos profesionales y docentes. La percepción de estrés en ambas categorías (profesionales/docentes y auxiliares/operativos) ha sido alta. Estos datos sugieren que una proporción considerable del cuerpo docente experimenta niveles de estrés que podrían favorecer la aparición del burnout.

Un análisis más detallado muestra que los docentes con más de un año de antigüedad reportan sistemáticamente niveles elevados de carga laboral, bajo control sobre sus actividades académicas y administrativas, y altas demandas emocionales. Estos factores son ampliamente reconocidos como precursores del riesgo psicosocial, contribuyendo directamente al incremento del estrés laboral y, en consecuencia, al desarrollo del burnout (Maslach & Jackson, 1981; Montoya Agudelo, 2021).

Esta coincidencia de hallazgos con la literatura internacional subraya la universalidad de ciertos estresores en el ejercicio docente. En contraste, los grupos de docentes recién incorporados o con vinculación a tiempo parcial o por horas, aunque pueden enfrentar otras formas de inestabilidad, parecen reportar una menor exposición a estos factores. No obstante, estudios recientes han señalado que la inestabilidad contractual también puede influir negativamente en la percepción del burnout, especialmente en contextos postpandémicos (Bravo Lepe, Riquelme Seguel & Parra González, 2023a).

Las dimensiones de riesgo psicosocial identificadas como prioritarias para intervención en la institución incluyen: retroalimentación de desempeño, claridad del rol, capacitación, oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades, consistencia del rol, demanda cuantitativa, carga mental, reconocimiento y compensación, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización, tiempo fuera del trabajo y características de la vivienda y su entorno (Ministerio de la Protección Social, 2008; Ministerio del Trabajo, 2022). Si no se gestionan adecuadamente, estos factores pueden conducir a consecuencias como agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, elementos centrales del burnout.

Adicionalmente, la ausencia de una definición clara de funciones y el insuficiente reconocimiento de los roles sociales y administrativos del docente universitario exponen al

profesorado a un riesgo considerable de desequilibrio emocional. Este desequilibrio compromete la continuidad y la calidad de la educación impartida (Reyes & Pérez, 2022). Un docente afectado por burnout es menos propenso a innovar, motivar a sus estudiantes y cumplir eficazmente con sus funciones académicas, de investigación y extensión. Esta situación genera un ciclo pernicioso en el cual el burnout afecta el desempeño docente, lo que a su vez incide negativamente en la calidad educativa ofrecida por la institución, comprometiendo su reputación y su misión formativa.

Además, la persistencia de estas condiciones puede aumentar la rotación de personal calificado y los costos asociados con la salud ocupacional, tales como el ausentismo y las licencias por enfermedad. En este contexto, el burnout en los docentes no es solo una cuestión de salud individual, sino un riesgo laboral con impactos identificables en la eficiencia institucional, la calidad educativa y el bienestar colectivo.

La normatividad vigente en Colombia establece directrices claras para la prevención y gestión del riesgo psicosocial, como lo estipulan la Resolución 2646 de 2008, el Decreto 1072 de 2015, y la Resolución 2764 de 2022, los cuales promueven la identificación, evaluación e intervención de estos factores en el entorno laboral. Asimismo, documentos técnicos como la Guía Técnica Colombiana GTC 45 (ICONTEC, 2012) e instrumentos internacionales como la ISO 45003:2021 respaldan la implementación de prácticas organizacionales saludables.

Por tanto, se requiere una intervención estratégica enfocada en la estabilidad contractual, la distribución justa de la carga laboral y la mejora continua del clima organizacional, con el fin de reducir la prevalencia del burnout y garantizar un entorno laboral saludable y productivo.

Pregunta Problema:

¿Cuáles son los elementos que debe contener un programa de prevención del síndrome de Burnout y de gestión de factores de riesgo psicosocial para una institución de Educación Superior en la ciudad de Yopal en el año 2024?

Justificación

Esta investigación cobra significativa relevancia al abordar una problemática que trasciende lo individual y se constituye como un asunto institucional y social: el síndrome de burnout en el personal docente universitario. La imperante necesidad de comprender y prevenir este fenómeno se fundamenta en su impacto multifacético, que abarca esferas humanas, académicas y estratégicas.

Desde una óptica social, este estudio contribuirá directamente al bienestar y mejora de la calidad de vida de un estamento profesional indispensable para el progreso educativo y social: los profesores universitarios. Reconocer y mitigar las repercusiones del burnout no solo implica una optimización de la salud mental y física de estos profesionales, sino también el fomento de entornos laborales más justos, dignos y perdurables. Un educador que experimenta bienestar y percibe apoyo tiende a mostrar mayor motivación y compromiso con su labor, lo cual repercute directamente en la calidad pedagógica y en la experiencia de aprendizaje de los alumnos, generando así un impacto positivo en la formación de futuros profesionales (Rodríguez Mantilla & Fernández Díaz, 2022).

La inversión en la prevención del burnout constituye, por tanto, una estrategia fundamental en la gestión del recurso humano más valioso de la universidad, fortaleciendo la cohesión social y profesional dentro de la comunidad académica. Un ambiente laboral que prioriza la salud y el equilibrio coadyuva a la retención de personal cualificado y a la edificación de una cultura organizacional basada en el cuidado recíproco y el desarrollo integral.

Desde el ámbito científico, este estudio realiza un aporte pertinente al conocimiento sobre el síndrome de burnout, con un enfoque particular en un entorno geográfico poco explorado: Yopal, Casanare, Colombia. Aunque la literatura sobre burnout en Latinoamérica es vasta (Alvarado-Peña et al., 2023; Gómez et al., 2009), focalizarse en las especificidades de esta institución permite generar un conocimiento contextualizado y útil.

Mediante instrumentos validados como el Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach & Jackson, 1981), y un diseño metodológico riguroso, esta investigación generará datos empíricos esenciales sobre los niveles de estrés y riesgo percibido en la población docente. Asimismo, se considerarán variables sociodemográficas, modalidades de contratación y antigüedad, permitiendo llenar vacíos frecuentes en los estudios centrados en grandes ciudades (Marmer et al., 2021; Ramos Argilagos et al., 2020).

Los resultados no solo complementarán el cuerpo bibliográfico existente, sino que permitirán establecer contrastes con otros estudios nacionales e internacionales (Bravo Lepe et al., 2023; Fernández-Arata et al., 2020). Además, serán la base para el diseño de un programa de prevención del burnout adaptado al contexto de una institución de educación superior de Yopal, Casanare.

Dicho programa permitirá formular estrategias organizacionales para mejorar el ambiente laboral, en consonancia con el marco normativo vigente en Colombia, como:

Ley 1010 de 2006, que previene y sanciona el acoso laboral;

Ley 1562 de 2012, que reconoce los riesgos psicosociales como parte del Sistema General de Riesgos Laborales;

Ley 1616 de 2013, que promueve la salud mental en entornos laborales.

De igual forma, los resultados orientarán la implementación de acciones ajustadas a la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022, expedidas por el Ministerio de la Protección Social y el Ministerio del Trabajo, respectivamente, que definen la batería de instrumentos y directrices para evaluar factores de riesgo psicosocial. Estas medidas estarán integradas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, que compila la normativa laboral vigente.

Este marco asegura que las acciones estén alineadas con los objetivos del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo ambientes laborales seguros y saludables para la comunidad docente.

A nivel internacional, esta investigación responde a los lineamientos de:

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) en salud mental laboral;

La ISO 45003:2021, que brinda directrices para la gestión de riesgos psicosociales (International Organization for Standardization, 2021);

Los Convenios N.º 155 (OIT, 1981) y N.º 190 (OIT, 2019) de la Organización Internacional del Trabajo, relacionados con seguridad, salud, violencia y acoso en el trabajo.

Finalmente, esta investigación se distingue por su enfoque regional inexplorado, su base empírica contextualizada, su orientación a la acción concreta y su análisis multidimensional. Esta aproximación permitirá el desarrollo de estrategias personalizadas y sostenibles para la prevención del síndrome de burnout en docentes universitarios de Yopal, Casanare.

Objetivos

Esta sección define las metas principales de la investigación, articulando lo que se busca lograr a través del estudio de manera clara y precisa.

Objetivo general

Diseñar un programa de prevención del síndrome de burnout y de gestión de factores de riesgo psicosocial para los docentes de una Institución de Educación Superior en la ciudad de Yopal, Casanare, en el año 2024.

Objetivos específicos

- ✓ Diagnosticar la percepción de los factores de riesgo psicosocial y las condiciones de trabajo asociadas al síndrome de burnout en los docentes de una Institución de Educación Superior en Yopal, Casanare.
- ✓ Cuantificar la prevalencia e intensidad del síndrome de burnout en los docentes de una Institución de Educación Superior en Yopal, Casanare, según sus dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal).
- ✓ Proponer una propuesta de programa de prevención del síndrome de burnout y de gestión de factores de riesgo psicosocial, basada en los hallazgos de la evaluación diagnóstica, dirigida a los docentes de una Institución de Educación Superior en Yopal, Casanare.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

El presente marco teórico establece los fundamentos conceptuales y empíricos que sustentan la investigación sobre el síndrome de burnout en docentes universitarios. Se estructura en tres apartados principales: los antecedentes de la investigación, que abordan estudios previos relevantes; las bases teóricas, que desarrollan los conceptos clave relacionados con el riesgo psicosocial y el burnout en el contexto educativo; y las bases legales, que contextualizan el estudio dentro del marco normativo vigente.

Antecedentes de la Investigación

La comprensión del burnout y los riesgos psicosociales ha evolucionado significativamente a lo largo de las décadas gracias a múltiples investigaciones. La Organización Internacional del Trabajo (1981) fue una de las primeras instituciones en delimitar el concepto de riesgo psicosocial, definiéndolos como aquellos riesgos directamente o en conjunto relacionados con las condiciones laborales que pueden afectar negativamente la psique de los trabajadores. Por consiguiente, el enfoque inicial se centró en los entornos de trabajo como posibles generadores de daños patogénicos para la salud mental, lo que sentó las bases para entender el contexto del burnout.

Simultáneamente, el término estrés fue introducido en el ámbito científico por Selye, quien lo describió como “una reacción fisiológica que aparece en un organismo en forma de respuesta defensiva siempre que se enfrenta a una demanda externa considerable” (citado en Salanova, 2003). Esta conceptualización fue ampliada posteriormente por la Organización Mundial de la Salud (2022), al considerar el estrés crónico como un factor de riesgo para la salud mental, especialmente cuando se convierte en una respuesta prolongada e incontrolable.

En cuanto a la investigación sobre riesgos psicosociales, el trabajo de Peiró (2001, como se cita en Hernández Sampieri & Mendoza, 2018) es clave para comprender la integración entre enfoques clásicos (centrados en el individuo) y contextuales (centrados en factores sociales y organizacionales). Esta integración permitió reconocer que las causas del burnout no son únicamente individuales, sino también sistémicas y estructurales, especialmente en el sector educativo.

El síndrome de burnout ha sido ampliamente conceptualizado por Maslach y Jackson (1981), quienes lo definieron como un proceso derivado del estrés crónico interpersonal en el entorno laboral, caracterizado por fatiga emocional, despersonalización y baja realización

personal. Este modelo ha sido validado en diversos contextos profesionales, consolidándose como una referencia teórica fundamental.

En el contexto docente, Aldrete (2003, como se cita en Tabares-Díaz, Martínez-Daza & Matabanchoy-Tulcán, 2020) argumenta que la multiplicidad de funciones que deben asumir los profesores genera una mayor carga psicosocial, favoreciendo la aparición del desgaste emocional. De forma similar, Salanova (2003) identificó que los docentes universitarios presentan una vulnerabilidad particular al burnout, debido a su rol expandido que incluye docencia, investigación y extensión.

Estos hallazgos han sido reforzados por estudios como el de Gil-Monte (2005, como se cita en Ramos Argilagos, Espinosa & Espinosa, 2020), quien reportó que el 22.7 % de los docentes evaluados presentaban niveles clínicos de desgaste emocional. Quass (2006, como se cita en Bravo Lepe, Riquelme Seguel & Parra González, 2023a) complementa este análisis al indicar que el 28 % de los docentes en su muestra mostraban signos del síndrome de burnout, lo cual evidencia un problema de salud pública en el sector educativo.

En el contexto colombiano, investigaciones como la de Gómez, Restrepo y Ceballos (2009) en Bogotá, reportaron prevalencias del síndrome entre el 15 % y el 29 %, vinculadas principalmente a la alta carga laboral, la atención a estudiantes, y la presión institucional. Por otro lado, el estudio de Rojas y Rodríguez (2010, como se cita en Reyes & Pérez, 2022) resalta que los cambios tecnológicos y educativos no acompañados por estrategias institucionales adecuadas incrementan el riesgo de burnout en docentes.

Finalmente, una revisión sistemática reciente realizada por Alvarado-Peña, Castillo-Calderón, De La Cruz-Villacorta y Palomino-Aragón (2023) reveló una amplia variabilidad en la prevalencia del burnout en docentes latinoamericanos, con rangos que oscilan entre el 12.5 % y el 80 %. Los autores identificaron factores laborales, organizacionales y sociodemográficos como elementos críticos, y subrayaron la necesidad de estrategias de intervención respaldadas por evidencia científica para enfrentar esta problemática en el sector educativo.

Bases teóricas o fundamentos conceptuales

Las bases teóricas de esta investigación se centran en la comprensión del riesgo psicosocial y el síndrome de burnout, examinando sus causas, consecuencias e instrumentos de evaluación, todo ello enfocado en el sector de la educación superior. Adicionalmente, se contextualizará la

organización de este sector, sus procesos específicos, los factores de riesgo inherentes a la labor docente y las estrategias de valoración e intervención pertinentes para el burnout.

Fundamentos Teóricos del Riesgo Psicosocial y el Síndrome de Burnout

Los conceptos de estrés laboral y fatiga en el trabajo fueron fundamentales en el surgimiento del estudio del síndrome de burnout, el cual comenzó a analizarse desde la década de 1970. Uno de los pioneros en este campo fue el psiquiatra Herbert Freudenberger, quien introdujo el término “burnout” al describir un conjunto de síntomas relacionados con el agotamiento emocional y físico producto del ejercicio profesional prolongado bajo condiciones demandantes (Maslach & Jackson, 1981). Estos síntomas se expresan en diferentes niveles: psicológico, cognitivo, emocional, conductual y somático, manifestándose generalmente como fatiga crónica o una notable disminución del rendimiento funcional (Fernández-Arata, Benavides-Vílchez & García-De La Cruz, 2020).

El síndrome de burnout es considerado hoy uno de los impactos más relevantes dentro de los riesgos psicosociales laborales. Según la Organización Mundial de la Salud (2022), este fenómeno se caracteriza por tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización y sentimientos de ineficacia laboral. La Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) de la OMS lo reconoce como un problema relacionado con el empleo o el desempleo, subrayando su origen exclusivamente ocupacional.

En el contexto educativo, el burnout ha cobrado especial relevancia debido a las altas exigencias académicas, administrativas y emocionales que enfrentan los docentes universitarios. Estos factores han sido ampliamente documentados en estudios recientes que muestran la influencia directa del entorno organizacional en la salud mental del profesorado (Alvarado-Peña, Castillo-Calderón, De La Cruz-Villacorta & Palomino-Aragón, 2023; Borges, González, Colina & Gutiérrez, 2012).

En este sentido, se reconoce que el burnout no solo afecta el bienestar individual del docente, sino también su desempeño laboral, la calidad del proceso educativo y la dinámica institucional en general (Bravo Lepe, Riquelme Seguel & Parra González, 2023; Montoya Agudelo, 2021). Por tanto, se considera una forma específica de riesgo psicosocial, entendida como aquella situación laboral que puede producir daño psicológico, emocional o social, tal como ha sido definido en documentos técnicos oficiales como la Resolución 2646 de 2008 y el Decreto 1072 de 2015, emitidos por el Ministerio del Trabajo de Colombia.

En consecuencia, es indispensable contar con estrategias institucionales de evaluación y mitigación de estos riesgos. Para ello, el país cuenta con instrumentos como la Guía Técnica Colombiana GTC 45 (ICONTEC, 2012) y la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial actualizada mediante la Resolución 2764 de 2022 (Ministerio del Trabajo, 2022), los cuales permiten identificar de manera sistemática condiciones laborales que puedan conducir al desarrollo del burnout en contextos educativos y otros sectores.

Síndrome de Burnout en Docentes Universitarios

Diversos estudios recientes corroboran la elevada incidencia del síndrome de burnout en profesores de educación superior. Por ejemplo, Alvarado-Peña, Castillo-Calderón, De La Cruz-Villacorta y Palomino-Aragón (2023) evidenciaron que más del 40 % de los docentes entrevistados en instituciones públicas de Latinoamérica manifestaban síntomas de agotamiento emocional y despersonalización. Esta problemática se ha visto agravada por factores como la sobrecarga laboral, la rápida incorporación de tecnologías emergentes tras la pandemia por COVID-19 y el constante reto de mantener un equilibrio entre la vida personal y profesional (Bravo Lepe, Riquelme Seguel & Parra González, 2023).

En esta línea, estudios realizados en diferentes regiones del continente han confirmado que la precarización de las condiciones laborales, la presión académica y la falta de reconocimiento institucional influyen directamente en la aparición del burnout (Villarreal Pérez, Sánchez Martínez & Torres, 2024; Borges, González, Colina & Gutiérrez, 2012). Ante este escenario, se hace evidente la necesidad de implementar programas institucionales orientados a la prevención de los riesgos psicosociales, de acuerdo con las herramientas propuestas por el Ministerio del Trabajo en la Resolución 2646 de 2008 y actualizadas mediante la Resolución 2764 de 2022, que permiten evaluar de forma estandarizada factores como el clima organizacional, la carga laboral y el liderazgo inadecuado.

Estas medidas deben ir articuladas con el Decreto 1072 de 2015, el cual establece el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) como estrategia estructural para promover entornos laborales saludables y prevenir afectaciones a la salud mental en contextos educativos. Además, es recomendable el uso de instrumentos validados como la Guía Técnica Colombiana GTC 45 (ICONTEC, 2012) y las directrices internacionales de la ISO 45003:2021, que ofrecen un marco técnico para la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo, incluyendo el síndrome de burnout.

Causas y Consecuencias del Síndrome de Burnout en Docentes

Entre las principales causas del síndrome de burnout identificadas en docentes universitarios se destacan la falta de autonomía en el ejercicio profesional, lo que restringe su capacidad para tomar decisiones sobre su actividad; la sobrecarga administrativa, que reduce el tiempo disponible para la docencia e investigación; las condiciones contractuales precarias, que generan incertidumbre laboral; y el escaso reconocimiento institucional, que limita la valoración social del trabajo académico (Villarreal Pérez, Sánchez Martínez & Torres, 2024). Estos factores estructurales inciden directamente en el agotamiento físico, emocional y motivacional del profesorado, constituyendo un riesgo psicosocial ampliamente documentado.

Asimismo, investigaciones internacionales como la de Kebede y Gedfie (2018) revelan que los docentes universitarios —particularmente en instituciones públicas— experimentan niveles elevados de fatiga emocional. En un estudio aplicado a 298 profesores, se concluyó que, a pesar del desgaste percibido, no hubo diferencias estadísticamente significativas en las tres dimensiones del burnout según su nivel académico o antigüedad. Este hallazgo indica que el burnout puede presentarse de manera transversal entre distintos grupos de profesores, independientemente de su trayectoria profesional.

En contextos sociopolíticos complejos, como ciertas regiones de Colombia que enfrentan conflictos sociales y situaciones de inseguridad, el entorno laboral del docente se ve expuesto a presiones adicionales. Estas incluyen el miedo, la incertidumbre comunitaria y la carga emocional derivada de realidades violentas, lo cual potencia los factores de riesgo psicosocial en el ejercicio de la profesión. Tal como lo advierte la Guía Técnica Colombiana GTC 45 (ICONTEC, 2012), este tipo de factores, cuando no son gestionados adecuadamente, pueden derivar en deterioros severos de la salud mental del trabajador. En estos casos, la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), regulado por el Decreto 1072 de 2015, resulta fundamental para la identificación, valoración y control del riesgo psicosocial, especialmente en instituciones educativas expuestas a contextos vulnerables.

Además, en concordancia con lo estipulado en la Resolución 2646 de 2008 y su actualización mediante la Resolución 2764 de 2022, se debe aplicar una batería de evaluación estandarizada que permita identificar las fuentes del estrés laboral, el estilo de liderazgo, la carga de trabajo y el nivel de apoyo social, elementos todos ellos relevantes para comprender el burnout en docentes y diseñar intervenciones preventivas ajustadas al contexto nacional.

Instrumentos de Evaluación del Riesgo Psicosocial en Docentes

En Colombia, el instrumento oficial para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral docente es la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, elaborada por el Ministerio de Salud y Protección Social en colaboración con la Pontificia Universidad Javeriana y actualizada mediante la Resolución 2764 de 2022. Esta herramienta permite identificar riesgos tanto en el ámbito intralaboral como extralaboral a través de cuestionarios estandarizados y validados para la población colombiana (Ministerio del Trabajo, 2022; Pontificia Universidad Javeriana, 2022).

La batería evalúa factores como la carga laboral, el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, el control sobre el trabajo, y las condiciones de recompensa o reconocimiento, entre otros, alineándose con los parámetros establecidos en la Guía Técnica Colombiana GTC 45 (ICONTEC, 2012). Además, clasifica los niveles de exposición al riesgo en diferentes categorías (bajo, medio, alto y muy alto), lo que facilita la adopción de medidas preventivas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), regulado por el Decreto 1072 de 2015.

Estos instrumentos no solo ofrecen una base científica sólida para el diagnóstico de condiciones de riesgo psicosocial, sino que también orientan las acciones de intervención organizacional, siendo fundamentales en la detección temprana y gestión del síndrome de burnout en el contexto educativo colombiano. La aplicación de esta batería es obligatoria para todas las instituciones públicas y privadas que estén sometidas al sistema general de riesgos laborales (Ministerio del Trabajo, 2015).

Organización del Sector o la Actividad Económica (Educación Superior)

El sector de la educación superior en Colombia está clasificado dentro de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) en las divisiones correspondientes al grupo P: Educación, específicamente en la clase P851 (Educación superior). Este sector abarca universidades públicas y privadas, así como instituciones técnicas, tecnológicas y de formación profesional, con una diversidad estructural y funcional que incluye organizaciones grandes, medianas y pequeñas.

Desde el punto de vista normativo, la Ley 30 de 1992 establece las bases para la organización del servicio público de la educación superior, incluyendo principios como la autonomía universitaria, la diversidad institucional, y la responsabilidad social de las universidades

(Congreso de la República de Colombia, 1992). Esta normativa permite que cada institución organice internamente su estructura académica y administrativa, lo cual se traduce en una distribución jerárquica de funciones que puede incluir rectorías, vicerrectorías, decanaturas, departamentos académicos, unidades de bienestar y centros de investigación, entre otras dependencias.

La interacción de estas estructuras genera dinámicas laborales complejas que pueden incidir en el riesgo psicosocial, especialmente en lo referente a la sobrecarga de funciones administrativas y académicas del personal docente, la presión por indicadores de productividad, la inestabilidad contractual, y la falta de reconocimiento institucional (Villarreal Pérez et al., 2024). Este conjunto de condiciones organizacionales puede favorecer la aparición del síndrome de burnout, un fenómeno ampliamente documentado en contextos universitarios latinoamericanos (Alvarado-Peña et al., 2023; Bravo Lepe et al., 2023).

Adicionalmente, las condiciones laborales de los docentes en este sector están reguladas por disposiciones legales específicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, como el Decreto 1072 de 2015, el cual integra las normativas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y la Resolución 2646 de 2008, que define los lineamientos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo, 2015; Ministerio de la Protección Social, 2008). Estas regulaciones exigen que las instituciones implementen acciones preventivas y correctivas que mitiguen el impacto del entorno laboral sobre la salud mental de los trabajadores, incluyendo a los docentes universitarios.

La estructura organizativa de las instituciones de educación superior, en combinación con el marco normativo colombiano, influye directamente en las condiciones psicosociales del profesorado, siendo un elemento clave en la comprensión y prevención del burnout docente.

Procesos y Actividades Asociadas al Sector Educativo Superior

Las actividades fundamentales en el sector de la educación superior para los docentes son la docencia, la investigación y la extensión (o proyección social

- ✓ **Docencia:** Implica la planificación de cursos, impartición de clases (presenciales, virtuales, híbridas), diseño de materiales didácticos, evaluación de estudiantes, tutorías y dirección de trabajos de grado.

- ✓ **Investigación:** Comprende la formulación y ejecución de proyectos de investigación, publicación de artículos científicos, participación en redes académicas, búsqueda de financiación y dirección de tesis.
- ✓ **Extensión/Proyección Social:** Esta dimensión se refiere a las actividades que promueven el nexo de la institución universitaria con su entorno comunitario, lo que incluye el desarrollo de programas de formación continua y la provisión de servicios de asesoría y consultoría.

Además de estas funciones misionales, los docentes suelen participar en actividades administrativas (reuniones de comité, gestión de programas) y de autoevaluación institucional. La multiplicidad y la superposición de estas funciones, a menudo sin una clara delimitación de tiempos o reconocimiento de la carga, pueden ser una fuente significativa de estrés y burnout en la profesión docente.

Factores de Riesgos Laborales y su Relación con el Burnout en Docentes Universitarios

Los docentes universitarios están expuestos a diversos factores de riesgo en su entorno laboral que, clasificados según categorías generales como las propuestas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, si se utiliza una publicación específica de este instituto), la Guía Técnica Colombiana GTC 45 (ICONTEC, 2012) o el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH, si se usa una publicación concreta de este instituto), pueden contribuir directa o indirectamente al desarrollo del síndrome de burnout:

- ✓ **Riesgos Psicosociales:** Estos son los factores más directamente vinculados con el burnout, siendo sus precursores principales. Incluyen altas demandas cuantitativas y cognitivas (ej. cantidad excesiva de clases, gran número de estudiantes, exigencia de investigación simultánea), demandas emocionales (ej. manejo de conflictos en el aula, presión por resultados académicos, trato con situaciones personales complejas de estudiantes), bajo control sobre el trabajo, falta de autonomía en la toma de decisiones pedagógicas, desequilibrio entre la vida laboral y personal, escasez de reconocimiento por la labor realizada, problemas de liderazgo, falta de claridad en el rol docente y administrativo, y la exposición a violencia o acoso laboral (como lo abordan la Ley 1010 de 2006 y el Convenio OIT N.º 190). La exposición prolongada a estos factores conduce directamente al agotamiento

emocional, la despersonalización y la reducción de la realización personal (Maslach, 1993; Salanova, 2003).

- ✓ **Riesgos Físicos:** Aunque no son causas directas del burnout, la exposición crónica a factores físicos adversos puede generar un estado de malestar y fatiga que, a su vez, exacerba el estrés y contribuye al agotamiento emocional. Esto incluye la exposición a ruido excesivo en aulas o pasillos, iluminación inadecuada, temperaturas extremas (tanto frías como calientes en espacios de trabajo sin climatización adecuada), y la exposición prolongada a radiaciones no ionizantes de pantallas de ordenador y otros dispositivos electrónicos. La incomodidad física constante consume energía y reduce la capacidad de afrontamiento del docente, incrementando su vulnerabilidad al burnout.
- ✓ **Riesgos Químicos:** Si bien son menos comunes en la docencia general, en áreas específicas como laboratorios (ciencias, ingeniería, etc.), la exposición a sustancias químicas puede generar preocupación por la salud y, por ende, un estrés adicional que contribuye al burnout. Las posibles consecuencias para la salud de una exposición prolongada o inadecuada pueden aumentar la ansiedad y el agotamiento mental del docente.
- ✓ **Riesgos Ergonómicos:** La adopción de posturas prolongadas (tanto sentado frente al ordenador en preparación de clases, como de pie en el aula), los movimientos repetitivos (uso del teclado y mouse), el diseño inadecuado del puesto de trabajo y la carga física por el transporte de materiales didácticos o equipos, pueden provocar dolor crónico y fatiga física. Este malestar físico constante se suma a la carga mental y emocional, acelerando el proceso de agotamiento y la irritabilidad, que son componentes clave del burnout (Aldrete, 2003).
- ✓ **Riesgos de Seguridad:** Factores como riesgos eléctricos (equipos tecnológicos en aulas), riesgos de incendio, peligros asociados al tránsito (desplazamientos al campus o entre sedes), o la exposición a situaciones de orden público (si aplica al contexto local de la sede, como en algunas zonas de Colombia), pueden generar ansiedad y miedo. La preocupación constante por la seguridad personal o la de los estudiantes y colegas es una fuente de estrés crónico que contribuye al agotamiento

emocional y a una sensación de vulnerabilidad que impacta el bienestar psicológico del docente.

Efectos a Corto y Largo Plazo por la Exposición al Burnout en Docentes

La exposición crónica a los factores de riesgo antes mencionados puede tener efectos deletéreos en la salud y el desempeño de los docentes, tanto a corto como a largo plazo:

- ✓ **Efectos Fisiológicos (Somáticos):** Alteraciones del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, fatiga crónica, aumento de la tensión muscular, alteraciones cardiovasculares (hipertensión).
- ✓ **Efectos Psicológicos:** Estrés, ansiedad, depresión, irritabilidad, frustración, disminución de la concentración, problemas de memoria, baja autoestima, cinismo, despersonalización (elemento central del burnout). Estos afectan directamente la capacidad pedagógica y el bienestar del docente.
- ✓ **Efectos Conductuales:** Aumento del ausentismo, bajo rendimiento académico y de investigación, conflicto interpersonal con colegas y estudiantes, aislamiento social, abuso de sustancias (alcohol, tabaco), cambios en los hábitos alimenticios.
- ✓ **Efectos Organizacionales:** Disminución de la productividad docente y académica, errores en la evaluación o planificación, alta rotación de personal calificado, bajo clima laboral, deterioro de la calidad del servicio educativo, y afectación de la reputación institucional.

Estudios clínicos y epidemiológicos recientes han documentado la correlación entre la exposición a riesgos psicosociales y el desarrollo de estas patologías en poblaciones docentes (OMS, 2022)

Estrategias de Valoración del Riesgo Laboral y de Burnout en el Ámbito Docente

La identificación y evaluación del riesgo laboral en contextos educativos, particularmente en relación con los factores psicosociales, representa una prioridad para la salud ocupacional en Colombia. En este sentido, uno de los principales marcos de referencia es la Guía Técnica Colombiana GTC 45, la cual ofrece lineamientos técnicos para la identificación de peligros y la valoración de riesgos en seguridad y salud en el trabajo. Esta guía permite realizar una aproximación inicial a través de métodos cualitativos o semicuantitativos, como matrices de riesgos, inspecciones, listas de chequeo y otras herramientas complementarias (ICONTEC, 2012).

Para la evaluación específica del riesgo psicosocial, Colombia ha desarrollado una herramienta obligatoria denominada Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, elaborada por el Ministerio de Salud y Protección Social en colaboración con la Pontificia Universidad Javeriana (Ministerio del Trabajo, 2022; Pontificia Universidad Javeriana, 2022). Esta batería evalúa factores intralaborales (como carga de trabajo, control sobre las tareas, liderazgo, relaciones sociales y recompensa) y extralaborales (como tiempo de descanso, entorno familiar y condiciones económicas), y permite clasificar los niveles de riesgo en cinco categorías: sin riesgo, riesgo bajo, medio, alto o muy alto. Esta clasificación es fundamental para diseñar planes de intervención ajustados a la realidad institucional y al bienestar del personal docente.

En cuanto a la medición del síndrome de burnout, se reconoce a nivel internacional el uso del Maslach Burnout Inventory (MBI), especialmente en su versión adaptada para el contexto educativo (MBI-Educators Survey). Este instrumento evalúa tres dimensiones esenciales del burnout: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal (Maslach & Jackson, 1981). Su validez ha sido ampliamente documentada en contextos universitarios de América Latina, donde se ha comprobado su eficacia para diagnosticar niveles preocupantes de desgaste profesional en docentes (Alvarado-Peña et al., 2023; Ramos Argilagos et al., 2020).

Adicionalmente, Colombia cuenta con otras herramientas normativas como la Norma Técnica Colombiana NTC 702 y el Decreto 1072 de 2015, que proporcionan estructuras sistemáticas para la gestión integral del riesgo dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (Ministerio del Trabajo, 2015). Estas normativas se articulan con la GTC 45 y la Batería Psicosocial para garantizar un enfoque preventivo y correctivo de los factores de riesgo.

La integración de estas estrategias permite una caracterización precisa, contextualizada y multidimensional del riesgo psicosocial y del síndrome de burnout en el ámbito educativo. Esta base técnica y normativa es esencial para diseñar intervenciones específicas, promover el bienestar docente y fomentar condiciones laborales saludables, tal como lo exigen los lineamientos de salud ocupacional vigentes en Colombia (Montoya Agudelo, 2021; Villarreal Pérez et al., 2024).

Estrategias de Intervención para el Burnout en Docentes

Las estrategias de intervención para el burnout y los riesgos psicosociales en el ámbito educativo deben seguir la jerarquía de controles (Montoya Agudelo, 2021):

1. **Eliminación:** Eliminar la fuente del riesgo (ej. eliminar tareas administrativas redundantes que desvían del rol docente principal).
2. **Sustitución:** Reemplazar un factor de riesgo por uno menos dañino (ej. reemplazar reuniones presenciales innecesarias por comunicación asíncrona efectiva que respete el tiempo del docente).
3. **Controles de Ingeniería:** Modificar el entorno de trabajo (ej. mejorar la infraestructura de las aulas para reducir el ruido o la carga física, optimizar plataformas virtuales).
4. **Controles Administrativos:** Medidas organizacionales y políticas (ej. gestión de la carga horaria académica y administrativa, claridad de roles y responsabilidades docentes, programas de bienestar institucional, fomento del apoyo social entre colegas, establecimiento de políticas de reconocimiento y desarrollo profesional, programas de capacitación en manejo del estrés y resiliencia).
5. **Medidas de Protección Individual y Desarrollo de Habilidades:** Aunque el concepto de Equipo de Protección Personal (EPP) se aplica tradicionalmente a riesgos físicos, en el contexto psicosocial se refiere a herramientas que ayudan al individuo a afrontar el riesgo. Esto incluye la capacitación en habilidades de afrontamiento del estrés y el acceso a servicios de apoyo psicológico individual o grupal.

Bases legales de la investigación

El desarrollo de la presente investigación se asienta sobre un sólido marco legal y normativo que rige la protección de la salud y la seguridad en el trabajo en Colombia, con una creciente atención hacia la salud mental y la gestión de los riesgos psicosociales. Esta sección detalla las disposiciones jurídicas vigentes que proporcionan el sustento esencial para comprender la problemática del burnout en docentes universitarios y para la posterior formulación de estrategias de intervención. La normativa se presenta estructurada jerárquicamente, conforme a los principios de la pirámide de Kelsen, desde la Constitución Política hasta resoluciones específicas y referencias internacionales, demostrando el compromiso del país con el bienestar integral de sus trabajadores, incluidos los educadores.

El marco legal colombiano establece un robusto conjunto de disposiciones para la protección de la salud y la seguridad en el ámbito laboral, con un énfasis creciente en la salud mental y la gestión de los riesgos psicosociales. Esta normativa, organizada conforme a la estructura piramidal de Kelsen, proporciona el sustento jurídico para la identificación de riesgos y la implementación de programas de prevención del burnout en instituciones de educación superior.

Normas Constitucionales

- ✓ **Constitución Política de Colombia (1991):** La Ley Fundamental del país consagra derechos esenciales que fundamentan la presente investigación sobre el bienestar docente. El Artículo 25 establece que el trabajo es un derecho y una obligación social, y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Esto implica el deber de garantizar condiciones dignas y justas para los educadores. Asimismo, el Artículo 49 consagra el derecho a la atención de la salud y al saneamiento ambiental, bajo los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. Estos artículos, al interrelacionarse, dan origen al deber estatal y empresarial de proteger la salud integral de los trabajadores, incluyendo su salud mental, y de promover un trabajo digno para el personal docente universitario (Constitución Política, 1991).

Normas Legales (Leyes Estatutarias y Ordinarias)

- ✓ **Ley 1751 de 2015 (Ley Estatutaria de Salud):** Esta ley establece la salud como un derecho fundamental autónomo e irrenunciable. Refuerza el enfoque integral de la presente investigación al promover explícitamente "acciones de prevención e integralidad a la salud mental" dentro de la misma ley, lo que garantiza el acceso a servicios y programas de salud mental en todos los entornos, incluyendo el laboral y, por ende, el universitario (Congreso de la República de Colombia, 2015).
- ✓ **Ley 1616 de 2013 (Ley de Salud Mental):** Esta ley es crucial para el estudio del burnout en docentes, ya que impulsa medidas de promoción de la salud mental, prevención de los trastornos mentales y atención integral. Reitera la necesidad de intervenciones específicas frente a fenómenos como el síndrome de burnout, reconociéndolo como un problema de salud pública en el contexto laboral y educativo (Congreso de la República de Colombia, 2013).

- ✓ **Ley 1562 de 2012 (Reforma del Sistema General de Riesgos Laborales):** Esta ley es fundamental, ya que reforma el Sistema General de Riesgos Laborales y, de manera explícita, establece el riesgo psicosocial como uno de los factores de riesgo laboral que los empleadores, incluidas las universidades, están obligados a identificar, evaluar y gestionar para la prevención de enfermedades laborales (Congreso de la República de Colombia, 2012).
- ✓ **Ley 1010 de 2006 (Prevención del Acoso Laboral):** Enfocada en la prevención, corrección y sanción del acoso laboral, esta ley contribuye con elementos centrales en la mitigación de factores psicosociales que pueden agravar el burnout en el cuerpo docente, al buscar garantizar un ambiente de trabajo respetuoso y libre de conductas que atenten contra la dignidad del trabajador (Congreso de la República de Colombia, 2006).
- ✓ **Ley 30 de 1992 (Educación Superior):** Organiza el servicio público de la Educación Superior en Colombia. Aunque no se refiere directamente a la salud mental docente, al establecer la autonomía universitaria y los objetivos de formación, implícitamente relaciona el bienestar y la estabilidad de los docentes con la calidad de los servicios educativos que prestan (Congreso de la República de Colombia, 1992).
- ✓ **Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación):** Expide la Ley General de Educación, proporcionando el marco normativo para la educación en todos sus niveles. Al igual que la Ley 30, su espíritu general de calidad educativa se ve respaldado por el bienestar y la protección de la salud del personal docente (Congreso de la República de Colombia, 1994).

Decretos Reglamentarios

- ✓ **Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo):** Este decreto consolida toda la normatividad laboral y es esencial para el SG-SST en universidades. En su libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6, reglamenta el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y expresa la obligación de las instituciones educativas, incluidas las de educación superior, de identificar, evaluar, prevenir e intervenir los riesgos laborales, incluyendo explícitamente los

riesgos psicosociales que pueden conducir al burnout (Presidencia de la República de Colombia, 2015).

- ✓ **Decreto 1655 de 2015 (SG-SST para Educadores Afiliados a FOMAG):** Este decreto establece el SG-SST para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (FOMAG), con acciones orientadas específicamente a la mejora de la calidad de vida laboral de los docentes, reconociendo su exposición a diversos riesgos, incluyendo los de naturaleza física, emocional y social que pueden generar burnout (Ministerio de Educación Nacional, 2015).

Resoluciones y Circulares

- ✓ **Resolución 2646 de 2008 (Ministerio de la Protección Social):** Es un hito en la regulación de los riesgos psicosociales, ya que define, identifica, evalúa, previene, interviene y monitorea de manera permanente los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones, estableciendo las obligaciones de los empleadores y los responsables de seguridad y salud en el trabajo en relación con el bienestar del personal docente (Ministerio de la Protección Social, 2008).
- ✓ **Resolución 652 de 2012 (Ministerio del Trabajo):** Establece la conformación, capacitación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, un mecanismo fundamental para prevenir y solucionar casos de acoso laboral que pueden contribuir al burnout docente, buscando un ambiente de trabajo saludable (Ministerio del Trabajo, 2012a).
- ✓ **Resolución 1356 de 2012 (Ministerio del Trabajo):** Modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012, ajustando aspectos relacionados con el Comité de Convivencia Laboral y reforzando la importancia de la prevención del acoso en el contexto universitario (Ministerio del Trabajo, 2012b).
- ✓ **Resolución 2764 de 2022 (Ministerio del Trabajo):** Actualiza la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, proporcionando herramientas y directrices más recientes para su medición y gestión específica en el colectivo docente universitario (Ministerio del Trabajo, 2022).

Normas Técnicas y Referencias Internacionales

- ✓ **ISO 45003:2021 (Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks):** A pesar de su aplicabilidad voluntaria, esta norma internacional proporciona directrices prácticas sobre la gestión de la salud psicológica en el trabajo. Es una herramienta valiosa para complementar el SG-SST en Colombia, ofreciendo un soporte recomendado para la identificación y control de riesgos psicosociales que afectan a los docentes (International Organization for Standardization, 2021).
- ✓ **Convenio OIT N.º 155 de 1981 (Sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo):** Con la ratificación por parte de Colombia, este convenio enfatiza el compromiso a nivel nacional con la creación de ambientes de trabajo seguros y saludables, incluyendo la consideración de los aspectos psicosociales relevantes para el burnout docente (Organización Internacional del Trabajo, 1981).
- ✓ **Convenio OIT N.º 190 (Sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo) (2019):** Si bien este convenio aún no ha sido ratificado por Colombia, puede ser un marco de referencia crucial para guiar la intervención dirigida a la prevención de la violencia y el acoso laboral en el sector educativo, los cuales tienen un impacto psicosocial directo y pueden exacerbar el burnout en el profesorado (Organización Internacional del Trabajo, 2019).
- ✓ **Guía de la OMS sobre la salud mental en el trabajo (2022):** Aunque no es jurídicamente vinculante, esta guía brinda una base técnica y recomendaciones valiosas para el diseño de programas de promoción de la salud mental y prevención del estrés laboral, incluyendo el burnout, ofreciendo un enfoque integral para el bienestar en el entorno ocupacional docente (OMS, 2022).

En síntesis, el exhaustivo recorrido por las bases legales de la investigación pone de manifiesto que el abordaje del síndrome de burnout en docentes universitarios no es solo una necesidad práctica o científica, sino también un imperativo jurídico en Colombia. Desde los derechos fundamentales consagrados en la Constitución, pasando por leyes estatutarias que reconocen la salud como derecho fundamental y regulan la salud mental y los riesgos laborales, hasta decretos y resoluciones específicas que obligan a su gestión; la normativa nacional e

internacional proporciona un fundamento irrefutable. Este sólido marco legal no solo valida la pertinencia de la presente investigación, sino que también garantiza la obligatoriedad y la aplicabilidad de sus hallazgos y recomendaciones, asegurando que las intervenciones propuestas contribuyan efectivamente a la protección integral de la salud y el bienestar del personal docente en las instituciones de educación superior.

CAPÍTULO III. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño metodológico establece la ruta sistemática para abordar el problema de investigación y alcanzar los objetivos planteados, asegurando la rigurosidad y validez del estudio. En este apartado se detallan el tipo, enfoque, alcance y diseño de la investigación, así como la población, muestra, técnicas de recolección de datos, plan de análisis y las consideraciones éticas.

Tipo de investigación

El presente proyecto se enmarca como un estudio de tipo aplicado, dado que su propósito es proponer una solución práctica a una problemática específica identificada en un contexto real: el síndrome de burnout en docentes universitarios, buscando generar un programa de prevención. Este enfoque aplicado se justifica por la búsqueda de resultados que puedan ser implementados directamente para mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018).

En cuanto al enfoque, la investigación es de tipo cuantitativo. Este enfoque es adecuado para medir variables, establecer relaciones entre ellas y generalizar resultados a partir de una muestra representativa, utilizando métodos estadísticos para el análisis de datos numéricos (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018). La aplicación de instrumentos estandarizados para la medición de factores de riesgo psicosocial y el burnout es coherente con este enfoque.

El alcance del estudio es descriptivo-propositivo. Es descriptivo porque su objetivo es caracterizar cómo se manifiestan los factores de riesgo psicosocial y los niveles del síndrome de burnout en la población docente de la institución de educación superior. Se busca especificar las propiedades y perfiles de los docentes en relación con estas variables (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018). El componente propositivo se refiere a la fase en la que, a partir de esta caracterización, se diseñará un programa de prevención para contribuir al bienestar laboral de los docentes, lo que implica la formulación de alternativas de solución.

Finalmente, el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal. Es no experimental porque las variables no serán manipuladas intencionalmente; en su lugar, se observarán los fenómenos tal como se presentan en su contexto natural para su posterior análisis (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018). Es de corte transversal porque la recolección de datos se realizará en un único momento, con el propósito de describir las variables en una población específica en ese punto del tiempo.

El estudio se alinea con un enfoque sociocrítico, ya que más allá de describir o explicar la realidad, busca transformarla a través de la propuesta e instauración de un programa que permita mejorar las condiciones laborales de los docentes. Según Habermas (1987), el propósito del enfoque sociocrítico es impactar sobre los contextos estudiados y hacer posible algún tipo de cambio, con la participación activa de los sujetos y la reflexión sobre sus "capacidades de competencia para la acción y la reducción del riesgo".

Población y/o muestra objeto de estudio

La población objeto de este estudio está conformada por la totalidad de 30 docentes de una Institución Educativa Superior ubicada en la ciudad de Yopal, Casanare. Dada la cantidad reducida y específica de individuos que componen esta población, la estrategia de selección corresponde a un censo poblacional, siempre y cuando la totalidad de los docentes acceda a participar voluntariamente. Esto significa que se buscará involucrar a cada miembro de la población, eliminando la necesidad de un muestreo inferencial.

Para asegurar la participación adecuada y la validez de los datos, se establecen los siguientes criterios:

✓ Criterios de Inclusión:

- Ser docente activo con contrato vigente en la Institución Educativa Superior en Yopal, Casanare, durante el periodo de recolección de datos.
- Ejercer funciones de docencia presencial, virtual o híbrida en la institución.
- Otorgar consentimiento informado de manera voluntaria para participar en la investigación.

✓ Criterios de Exclusión:

- Docentes que se encuentren en licencias (por enfermedad, maternidad, no remunerada, etc.) o en periodos sabáticos que los impidan participar activamente.
- Personal que, aunque labore en la institución, no ejerza funciones docentes directas (ej., personal administrativo o de servicios).
- Aquellos docentes que, por prescripción médica o recomendación profesional, su participación en encuestas sobre bienestar psicosocial pueda representar un riesgo para su salud mental.

Técnicas o herramientas de recolección de datos

La recolección de información en este estudio se estructurará en función de los objetivos específicos planteados, garantizando coherencia metodológica y la aplicación de técnicas acordes con el enfoque cuantitativo. Se aplicarán instrumentos estandarizados y validados para el contexto colombiano, lo que asegura la validez técnica y científica del diagnóstico del burnout y los factores de riesgo psicosocial.

Se aplicarán dos instrumentos principales:

1. **Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial:**

Este es el instrumento oficial diseñado por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia en cooperación con la Pontificia Universidad Javeriana (Ministerio de Salud y Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, 2022). Su aplicación se realiza acorde a lo determinado en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, la cual "define los lineamientos y las responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir y monitorear de manera constante los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral" (Ministerio de la Protección Social, 2008). Adicionalmente, esta batería se encuentra actualizada y su aplicación es de carácter obligatorio en la evaluación de factores de riesgo psicosocial según lo establecido en la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo (Ministerio del Trabajo, 2022). Por consiguiente, no se efectuarán adaptaciones, para garantizar la validez técnica, legal y científica del diagnóstico.

La batería incluye:

- ✓ Ficha de datos generales (información sociodemográfica y laboral).
- ✓ Cuestionario de factores intralaborales (Formas A y B, según el tipo de cargo).
- ✓ Cuestionario de factores extralaborales.
- ✓ Cuestionario de evaluación del estrés.

Estos instrumentos permiten clasificar los niveles de exposición a los riesgos en cinco grados: sin riesgo, riesgo bajo, medio, alto y muy alto.

2. **Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI):** Se utilizará el Maslach Burnout Inventory (MBI), ampliamente reconocido y validado para la medición del

síndrome de burnout. Este cuestionario evalúa las tres dimensiones clave del síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (Maslach & Jackson, 1981). Se empleará una versión validada para poblaciones hispanohablantes o específicamente colombianas, garantizando la pertinencia cultural de sus ítems (ver Anexo 7 para detalles del instrumento).

A continuación, se presentan las tablas resumen de las dimensiones evaluadas por cada instrumento:

BATERÍA DE EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Tabla 1. *Batería De Factores De Riesgo Psicosocial*

DOMINIO	SUBCATEGORÍA / DIMENSIÓN EVALUADA	DESCRIPCIÓN	VALIDEZ Y CONFIABILIDAD
CONDICIONES INTRALABORALES	Demandas del trabajo	Carga laboral, ritmo, exigencias cognitivas y emocionales	Alfa de Cronbach > 0.70
	Control sobre el trabajo	Grado de autonomía en la toma de decisiones y planificación	
	Liderazgo y relaciones sociales	Calidad del liderazgo, apoyo social y relaciones con compañeros	
	Recompensas y reconocimiento	Reconocimiento económico, profesional y social del trabajo	
Condiciones Extralaborales	Tiempo fuera del trabajo	Disponibilidad de tiempo para el descanso, ocio y vida personal	Alfa de Cronbach > 0.70

	Relaciones familiares y de pareja	Calidad del vínculo y apoyo emocional en el hogar	
	Situación económica del grupo familiar	Capacidad de cubrir necesidades económicas básicas	
	Condiciones de la vivienda y entorno	Calidad, seguridad y ubicación del lugar de residencia	
	Influencia del entorno sobre el trabajo	Interferencia del entorno familiar o social en el desempeño laboral	
	Desplazamiento vivienda–trabajo–vivienda	Tiempo y condiciones del traslado al lugar de trabajo	
Condiciones Individuales	Información sociodemográfica y laboral	Sexo, edad, estado civil, escolaridad, cargo, antigüedad, tipo de contrato, estrato, vivienda, personas a cargo	Alfa de Cronbach > 0.70

Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana (2022)

CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Tabla 2: *Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)*

SUBESCALA	ÍTEMS INCLUIDOS	DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN MÁXIMA	VALIDEZ Y CONFIABILIDAD
Agotamiento emocional	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	Evalúa cansancio emocional derivado del trabajo	54	$\alpha > 0.80$
Despersonalización	5, 10, 11, 15, 22	Mide actitudes de desapego, frialdad y cinismo	30	$\alpha > 0.70$
Realización personal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	Evalúa la percepción de competencia y éxito en el trabajo	48	$\alpha > 0.80$

Fuente: Maslach & Jackson (1981)

Operacionalización de variables

Para asegurar la coherencia entre los objetivos de investigación y la recolección de datos, se presenta la operacionalización de las variables, tanto simples como complejas, que serán medidas en el estudio.

Operacionalización de Variables

Tabla 3: Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Variable	Tipo de Variable	Definición Conceptual	Dimensiones (N/A para variables simples)	Indicador	Escala de Medición
Variables Simples					
Género	Catagórica Nominal	Identidad sexual del participante	N/A	Femenino, Masculino	Nominal
Edad	Cuantitativa de Razón	Años cumplidos del participante.	N/A	Número de años	Razón
Estado Civil	Catagórica Nominal	Situación conyugal o de unión del participante.	N/A	Soltero/a, Casado/a, Unión Libre, Divorciado/a, Viudo/a	Nominal
Escolaridad	Catagórica Ordinal	Nivel educativo formal más alto alcanzado por el participante.	N/A	Profesional, Especialista, Magister, Doctorado	Ordinal
Personas a Cargo	Cuantitativa de Razón	Número de individuos económicamente dependientes del participante.	N/A	Número de personas	Razón
Tipo de Cargo	Catagórica Nominal	Denominación del puesto de trabajo dentro de la institución.	N/A	Docente (profesional), Coordinador de Área (profesional), Directivo (profesional), Asesor Corporativo (técnico), Analista (profesional), Auxiliar de soporte técnico	Nominal
Antigüedad en el Cargo	Cuantitativa de Razón	Tiempo transcurrido desde el inicio de la vinculación	N/A	Años en el cargo	Razón

		laboral en el cargo actual.			
Variables Complejas					
Factores de Riesgo Psicosocial	Compleja Multidimensional	Aquellas condiciones organizacionales, extralaborales e individuales que, al interactuar con el trabajador, pueden afectar su salud y bienestar.	Intralaborales: Demandas del trabajo, Control sobre el trabajo, Liderazgo y relaciones sociales, Recompensas y reconocimiento. Extralaborales: Tiempo fuera del trabajo, Relaciones familiares, Situación económica, Características de la vivienda, Influencia del entorno, Desplazamiento vivienda-trabajo. Individuales: Información sociodemográfica y laboral (para contextualización).	Puntajes obtenidos en la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.	Ordinal (Niveles de riesgo: Sin riesgo, Riesgo bajo, Medio, Alto, Muy Alto)
Síndrome de Burnout	Compleja Multidimensional	Estado de agotamiento físico, emocional y mental, resultado del estrés laboral crónico.	Agotamiento Emocional (AE): Sentimiento de estar exhausto y sin recursos emocionales. Despersonalización (DP): Actitudes cínicas y distantes hacia los demás. Realización Personal (RP): Sentimiento de competencia y éxito en el trabajo (inverso).	Puntajes obtenidos en el Maslach Burnout Inventory (MBI).	Ordinal (Niveles: Bajo, Medio, Alto para cada dimensión)

Autoría Propia

Fases metodológicas

El procedimiento metodológico de la presente investigación se estructura en fases claramente definidas, cada una alineada con los objetivos específicos del estudio. Esta organización garantiza un proceso coherente y sistemático para la recolección, análisis de información y el diseño de la propuesta, empleando técnicas y herramientas pertinentes al enfoque cuantitativo.

A continuación, se detallan las fases metodológicas, las acciones clave realizadas en cada una, y las técnicas o herramientas de recolección de datos empleadas:

FASES METODOLÓGICAS, ACTIVIDADES Y HERRAMIENTAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Tabla 4: Fases Metodológicas, Actividades Y Herramientas De Recolección De Datos

FASE METODOLÓGICA	ACCIONES O ACTIVIDADES	TÉCNICA O HERRAMIENTA DE RECOLECCIÓN DE DATOS
O1. Caracterizar el perfil sociodemográfico y laboral de los trabajadores.	Aplicación de cuestionario sociodemográfico; revisión de registros de talento humano.	Cuestionario sociodemográfico estructurado.
O2. Identificar los factores de riesgo psicosocial en la población trabajadora.	Aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgo Psicosocial.	Batería del Ministerio de Trabajo de Colombia (intralaboral, extralaboral e individual).
O3. Determinar la presencia del síndrome de burnout en los trabajadores.	Aplicación del instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI).	Cuestionario MBI adaptado para población colombiana.
O4. Diseñar un programa de prevención del síndrome de burnout	Análisis de resultados; diseño de propuesta de intervención.	Sistematización de hallazgos y formulación técnica del programa.

Anexo 1. Cuestionario Burnout 69

Estas fases metodológicas permitirán recolectar información cuantitativa confiable y pertinente para dar respuesta a los objetivos planteados. La integración de herramientas

estandarizadas y el análisis sistemático de la información asegurarán rigurosidad en la interpretación de los resultados.

Análisis estadístico o de los datos

Con el fin de dar respuesta a los objetivos específicos de la investigación y extraer conclusiones válidas, se plantea una estrategia de análisis cuantitativo, en concordancia con el enfoque del estudio. Las estrategias analíticas están orientadas a describir, clasificar e interpretar las variables sociodemográficas, los factores de riesgo psicosocial y los niveles del síndrome de burnout, así como explorar posibles relaciones entre ellos mediante métodos estadísticos.

Para el análisis de los datos cuantitativos, se hará uso de medidas de tendencia central (como la media y la mediana) y de dispersión (como la desviación estándar) para describir los puntajes obtenidos en las dimensiones de la Batería de Riesgos Psicosociales y el MBI. La determinación de los niveles de riesgo psicosocial y de burnout se efectuará de acuerdo con los criterios y baremos especificados en los manuales de los instrumentos utilizados. Para explorar posibles relaciones entre los factores de riesgo psicosocial y las dimensiones del burnout, se utilizarán tablas de contingencia y la prueba chi-cuadrado para variables categóricas, y coeficientes de correlación (por ejemplo, el coeficiente de Spearman, apropiado para variables cuantitativas con escalas ordinales o que no satisfacen los supuestos de normalidad) para variables cuantitativas que no cumplen supuestos de normalidad. El procesamiento y análisis estadístico se realizará utilizando la prueba estadística ANOVA.

A continuación, se detallan las principales acciones y métodos empleados en el análisis de los datos recolectados:

ACCIONES Y MÉTODOS EMPLEADOS EN EL ANÁLISIS DE LOS DATOS RECOLECTADOS

Tabla 5: *Acciones Y Métodos En El Análisis De Los Datos Recolectados*

TIPO DE ANÁLISIS	DESCRIPCIÓN	TÉCNICAS O HERRAMIENTA
Análisis descriptivo	Caracterización de variables sociodemográficas y laborales.	Cálculo de frecuencias absolutas y relativas; medidas de tendencia central y dispersión (media, mediana, desviación estándar).

Clasificación de factores de riesgo psicosocial	Agrupación según niveles establecidos por la Bateria del Ministerio de Trabajo.	Categorías: bajo, medio, alto riesgo (según puntuaciones estándar del instrumento).
Análisis del síndrome de burnout	Evaluación de las tres dimensiones del MBI.	Clasificación en niveles: bajo, medio, alto en agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.
Análisis bivariado	Exploración de relaciones entre factores de riesgo psicosocial y burnout.	Tablas de contingencia, prueba chi-cuadrado, correlación de Spearman (según tipo de variable).

Fuente: Flick, U. (2018).

Estas estrategias de análisis permitirán no solo caracterizar a la población objeto de estudio, sino también identificar relaciones significativas entre los factores psicosociales y la presencia del síndrome de burnout. El enfoque cuantitativo garantizará una comprensión basada en datos verificables del fenómeno y respaldará el diseño de un programa de prevención pertinente y contextualizado a la realidad de la institución educativa analizada.

Consideraciones éticas

Esta investigación se clasifica como de investigación sin riesgo, de acuerdo con la Resolución 008430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia (Ministerio de Salud, 1993), ya que las técnicas utilizadas se limitan a la aplicación de encuestas y cuestionarios estandarizados, sin implicar intervención directa en la salud física o mental de los participantes.

La participación de los trabajadores en el estudio será completamente voluntaria, sin que se les ofrezca ningún tipo de retribución económica o de cualquier otra naturaleza. Antes de su vinculación, se les explicará claramente el objetivo del estudio, los instrumentos a aplicar, el uso y manejo de los datos recolectados, y sus derechos como participantes.

En cumplimiento de lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales (Congreso de la República de Colombia, 2012), se les garantizará la confidencialidad de su información. Los resultados se presentarán de manera agregada y anónima, evitando la

identificación de individuos o áreas específicas dentro de la institución. Todos los participantes firmarán un consentimiento informado antes de iniciar la recolección de datos.

Además, se solicitará una carta de autorización formal por parte de una institución de educación superior para la realización de la investigación y la aplicación de los instrumentos en su entorno laboral. Esta carta de autorización se anexará al documento final de la investigación

Aspectos Administrativos

El desarrollo de este proyecto se estima en una duración de 6 meses, distribuidos en fases clave que abarcan desde el diagnóstico hasta la propuesta del programa de prevención. A continuación, la Tabla 6 detalla el cronograma general de los procedimientos propuestos.

Tabla 6: *Cronograma De Procedimientos*

PROCEDIMIENTO
1. Evaluación inicial: Aplicación de la batería para diagnosticar factores de riesgo psicosocial.
2. Sensibilización: Talleres educativos sobre el burnout y la salud mental.
3. Gestión del estrés: Formación en autocuidado, manejo emocional y equilibrio vida-trabajo.
4. Organización del trabajo: Redefinición de cargas laborales y distribución equitativa.
5. Intervención temprana: Identificación de casos de riesgo y atención psicológica oportuna.
6. Monitoreo continuo: Seguimiento periódico del bienestar psicosocial docente.

Autoría Propia.

El instrumento de la Batería de Riesgo Psicosocial está justificado en la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo (Ministerio del Trabajo, 2022), y está estandarizado para el contexto colombiano. Adicionalmente, su aplicación es de carácter obligatorio en la evaluación de factores de riesgo psicosocial de acuerdo con lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 (Ministerio de la Protección Social, 2008). Por consiguiente, no se efectuarán adaptaciones, lo que garantiza la validez técnica, legal y científica del diagnóstico.

Recursos:

Los recursos necesarios para la ejecución del estudio incluirán:

- ✓ Recursos Humanos: Investigadores, profesionales de apoyo en psicología o seguridad y salud en el trabajo para la aplicación de instrumentos y análisis.
- ✓ Recursos Materiales: Materiales impresos (cuestionarios), equipos informáticos y acceso a software estadístico (IBM SPSS Statistics).
- ✓ Recursos Institucionales: Espacios adecuados para la aplicación de instrumentos, apoyo logístico de una institución de educación superior (Sede Yopal).

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Los resultados de esta investigación se organizan en función de los objetivos específicos planteados, presentando los hallazgos de manera clara y objetiva. Se incluyen datos relevantes que respondieron a las preguntas del estudio, apoyados por descripciones textuales y referencias a gráficos y tablas donde la información numérica se detalla. La presentación de los datos se enfoca en lo encontrado, sin incluir interpretaciones sobre las causas, las cuales se abordarán en la sección de discusión.

Diagnosticar la percepción de los factores de riesgo psicosocial y las condiciones de trabajo asociadas al síndrome de burnout en los docentes de una Institución de Educación Superior en Yopal, Casanare.

El proceso para obtener el logro de este objetivo se llevó a cabo mediante la aplicación de un cuestionario sociodemográfico y laboral, así como la administración de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. La constatación de estos datos permitió caracterizar la población y sus percepciones de riesgo. Los tangibles de este proceso incluyen las caracterizaciones sociodemográficas y ocupacionales, así como los gráficos y tablas de frecuencias y porcentajes que detallan los niveles de riesgo psicosocial identificados.

Perfil Sociodemográfico y Ocupacional de los Participantes

La población participante en el estudio estuvo compuesta por 39 trabajadores de una Institución de Educación Superior de Yopal Casanare; sin embargo, el estudio se centró específicamente en los 30 docentes de esta institución. A continuación, se presenta un perfil detallado de la población docente que participó en el estudio:

POBLACIÓN Y/O MUESTRA OBJETO ESTUDIO

Tabla 7: *Población Y/O Muestra Objeto Estudio*

VARIABLE	CATEGORÍA / VALOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Género	Mujeres	16	53%
	Hombres	14	47%
Edad	Rango de edad	26 – 68 años	-
Estado civil	Solteros	-	23%
	Casados	-	27%
	Unión libre	-	40%
	Separados	-	10%

Escolaridad	Profesional completo	-	10%
	Posgrado incompleto	-	23%
	Posgrado completo	-	67%
Estrato socioeconómico	Estrato 1	-	10%
	Estrato 2	-	32%
	Estrato 3	-	39%
	Estrato 4	-	19%
Cargo	Jefatura	2	7%
	Profesional	28	93%
Procedencia	Casanare y Boyacá	-	67%
	Cundinamarca, Meta y otros	-	33%
Dependientes económicos	Al menos una persona a cargo	-	70%
Tipo de vivienda	Familiar	-	43%
	Propia	-	40%
	Arriendo	-	17%
Tipo de contrato	Medio tiempo	28	93%

Interpretación: La población docente se distribuyó casi equitativamente por género, con un 53% de mujeres y un 47% de hombres. La edad de los participantes abarcó un amplio rango, de 26 a 68 años. En cuanto al estado civil, la unión libre fue la categoría más frecuente (40%), seguida por casados (27%), solteros (23%) y separados (10%). Respecto al nivel educativo, la mayoría (67%) contaba con posgrado completo, lo que indica un alto nivel de cualificación en el personal docente. En relación con las responsabilidades económicas, el 70% de los docentes tenía al menos una persona a cargo. La distribución del tipo de vivienda mostró que la mayoría habitaba en viviendas familiares (43%) o propias (40%)

Condiciones de Trabajo de los Docentes de Educación Superior

Más allá de los datos demográficos y contractuales específicos de la tabla, las condiciones de trabajo de los docentes de educación superior suelen ser multifacéticas y pueden influir significativamente en su bienestar. Estas condiciones abarcan aspectos como los horarios de enseñanza, que con frecuencia incluyen turnos flexibles o de medio tiempo como se observa en la muestra (93% con contrato de medio tiempo), lo cual puede implicar la gestión de múltiples cursos o roles. La carga laboral no solo se limita a las horas frente a los estudiantes, sino que también

incluye el tiempo dedicado a la preparación de clases, evaluación, investigación, tutorías, gestión administrativa y actualización constante de conocimientos en sus áreas de especialización, especialmente dado el alto nivel de posgrado (67%) en la población estudiada.

Asimismo, el ambiente laboral y la cultura organizacional en las instituciones de educación superior juegan un papel crucial. Factores como la autonomía, el apoyo de colegas y directivos, el reconocimiento profesional, la claridad en las funciones y las oportunidades de desarrollo, son elementos que pueden mitigar o exacerbar el riesgo psicosocial. La presión por el cumplimiento de indicadores académicos, la participación en proyectos y la atención a las necesidades diversas de los estudiantes también son parte intrínseca de su jornada. La concentración de docentes con contratos de medio tiempo y en roles principalmente profesionales sugiere una dedicación intensiva a sus labores académicas, lo que hace relevante el estudio de cómo estas condiciones impactan en su salud mental y el riesgo de burnout.

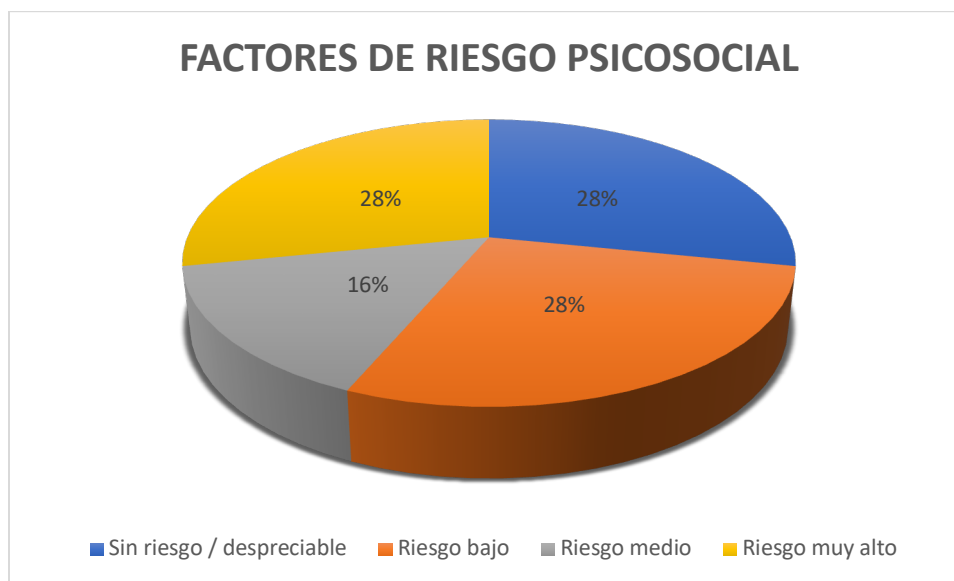
Gracias perfecto

Nivel General de Factores de Riesgo Psicosocial

El proceso para identificar el nivel general de factores de riesgo psicosocial se basó en la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. Se utilizaron 36 cuestionarios para la Forma A (cargos de jefatura, profesionales, técnicos, tecnólogos) y 3 cuestionarios para la Forma B (auxiliar, asistente, operario, servicios generales). Los resultados se clasificaron según los baremos de la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022.

Los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial general para la población de una Institución de Educación Superior de Yopal Casanare indicaron la siguiente distribución:

Figura 1: *Factores De Riesgo Psicosocial*



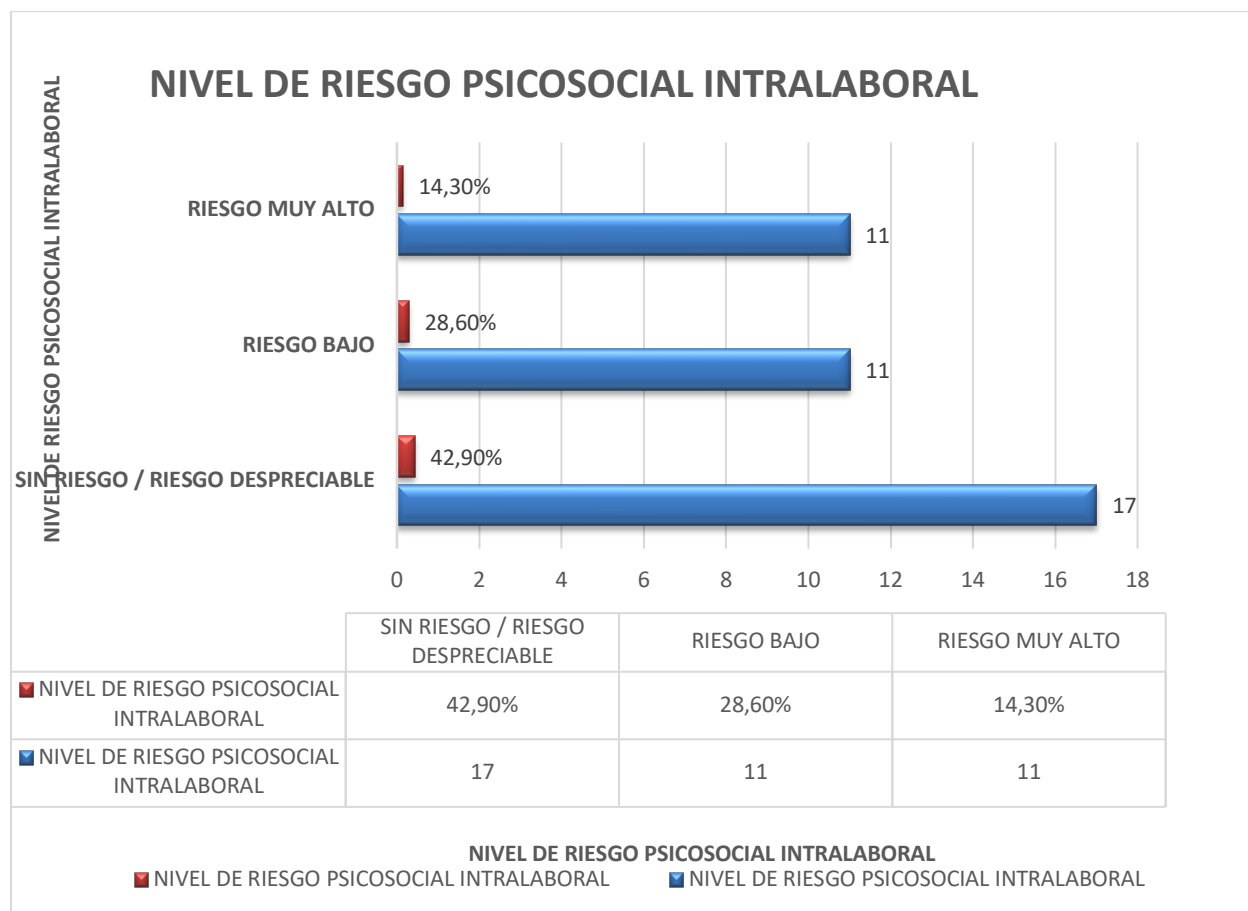
Fuente: Diagnóstico de Condiciones de los Factores Psicosociales (octubre/2024)

Interpretación: El 29% (11 personas) de la población percibió los factores de riesgo psicosocial "sin riesgo" o con "riesgo despreciable", otro 29% (11 personas) los percibió en "riesgo bajo", mientras que un 29% (11 personas) los situó en "riesgo muy alto". Finalmente, el 13% (6 personas) percibió los factores psicosociales en "riesgo medio". Estos hallazgos fueron determinados a través de la batería de riesgo psicosocial conforme a la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022. Para la aplicación de la Forma A (jefatura, profesional, técnico, tecnólogo) se utilizaron 36 cuestionarios y para la Forma B (auxiliar, asistente, operario, servicios generales) 3 cuestionarios.

Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Extralaboral por Dominio y Dimensión

El proceso para detallar los factores de riesgo intralaboral y extralaboral implicó el análisis de las subescalas de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Los tangibles presentados son gráficos y tablas que desglosan la percepción de riesgo por dominios y dimensiones.

Los factores de riesgo intralaboral y extralaboral de los trabajadores de una Institución de Educación Superior de Yopal Casanare presentaron la siguiente distribución:

Figura 2: Nivel De Riesgo Psicosocial Intralaboral

Fuente: Diagnóstico de Condiciones de los Factores Psicosociales (octubre/2024)

Interpretación: El 42.9% (17 personas) de la población de una Institución de Educación Superior de Yopal Casanare, percibió los factores de riesgo psicosocial intralaboral como "sin riesgo" o "riesgo despreciable", 28.6% (11 personas) los percibió en "riesgo bajo" y 28.6% (11 personas) en "riesgo muy alto".

Tabla 8: Factor Intralaboral por Dominios y Dimensiones

FACTOR INTRALABORAL						
DOMINIOS	DIMENSIÓN	SIN RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	MUY ALTO
LIDERAZGO Y RELACION	CARACTERISTICAS DE LIDERAZGO	43 %	14 %	14 %	0 %	29 %
	RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	29 %	14 %	29 %	14 %	14 %

ES SOCIALES						
	RETROALIMENTACION DE DESEMPEÑO	29 %	14 %	14 %	29 %	14 %
	RELACION CON COLABORADORES	75 %	0 %	25 %	0 %	0 %
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	CLARIDAD DEL ROL	14 %	29 %	0 %	29 %	29 %
	CAPACITACION	14 %	29 %	14 %	14 %	29 %
	OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	43 %	14 %	0 %	29 %	14 %
	PARTICIPACION Y MANEJO DEL CAMBIO	43 %	14 %	14 %	14 %	14 %
	CONTROL Y AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO	71 %	14 %	0 %	14 %	0 %
DEMANDA DEL TRABAJO	DEMANDA AMBIENTAL Y DE ESFUERZO FISICO	71 %	14 %	14 %	0 %	0 %
	NIVEL DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO	0 %	50 %	25 %	25 %	0 %
	CONSISTENCIA DEL ROL	50 %	0 %	0 %	50 %	0 %
	DEMANDA EMOCIONAL	86 %	0 %	0 %	14 %	0 %
	DEMANDA DE LA JORNADA DE TRABAJO	71 %	0 %	0 %	14 %	14 %

	INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL	29 %	29 %	29 %	0 %	14 %
	DEMANDA CUANTITATIVA	43 %	0 %	0 %	14 %	43 %
	DEMANDA DE CARGA MENTAL	43 %	0 %	0 %	29 %	29 %
RECOMPE NSAS	RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	43 %	0 %	0 %	14 %	43 %
	RECOMPENSA S DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	14 %	14 %	14 %	0 %	57 %

Fuente: Diagnóstico de Condiciones de los Factores Psicosociales (octubre/2024)

Tabla 9: Factor De Riesgo Extralaboral Por Dominios Y Dimensiones

Factor de Riesgo Extralaboral por Dominios y Dimensiones					
FACTOR DE RIESGO EXTRALABORAL	SIN RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	MUY ALTO
TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	14 %	14 %	29 %	14 %	29 %
RELACIONES FAMILIARES	43 %	43 %	14 %	0 %	0 %
COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	14%	43 %	14 %	29 %	0 %
SITUACION ECONOMICA	43 %	14 %	29 %	14 %	0 %
CARACTERISTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO	43 %	14 %	0 %	14 %	29 %
INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO	43 %	0 %	29 %	14 %	14 %
DESPLAZAMIENTO VIVIENDA- TRABAJO - VIVIENDA	57 %	14 %	14 %	0 %	14 %

Fuente: Diagnóstico de Condiciones de los Factores Psicosociales (octubre/2024)

Tabla 10: Factores de Riesgo Psicosocial y Relación con las Dimensiones del Burnout

Este cuadro sintetiza los principales factores de riesgo psicosocial identificados en docentes universitarios, y cómo estos se relacionan con las dimensiones del síndrome de burnout evaluadas mediante la escala MBI (Maslach Burnout Inventory). Este enfoque es especialmente útil para

instituciones educativas en contextos como Yopal, Casanare, donde las condiciones laborales pueden tener particularidades regionales.

Tabla 10: Factores de Riesgo Psicosocial y Relación con las Dimensiones del Burnout

Factor de Riesgo Psicosocial	Descripción	Dimensión MBI Asociada	Impacto Esperado
Carga laboral excesiva	Exigencias académicas, administrativas y de investigación desbordadas	Agotamiento emocional (EE)	Mayor fatiga, sensación de estar sobrepasado, disminución de energía
Ambigüedad y conflicto de rol	Falta de claridad en funciones o expectativas contradictorias	Despersonalización (D)	Distanciamiento emocional, trato impersonal hacia estudiantes y colegas
Falta de reconocimiento y recompensa	Escasa valoración del esfuerzo docente	Realización personal (PA)	Disminución del sentido de logro y motivación profesional
Inestabilidad laboral	Contratos temporales, incertidumbre sobre continuidad	Agotamiento emocional (EE)	Estrés crónico, ansiedad, menor compromiso institucional
Relaciones interpersonales conflictivas	Clima laboral tenso, falta de apoyo entre pares o con directivos	Despersonalización (D)	Aumento del cinismo, aislamiento, deterioro de la empatía
Falta de autonomía	Imposibilidad de tomar decisiones sobre métodos de enseñanza o gestión del aula	Realización personal (PA)	Sensación de ineficacia, frustración, menor creatividad pedagógica
Presión por resultados y acreditaciones	Demandas institucionales por indicadores de calidad	Agotamiento emocional (EE)	Sobrecarga mental, pérdida de sentido del trabajo educativo

Fuente: Autoría Propia

Aspectos clave:

- ✓ La escala MBI mide tres dimensiones: Agotamiento Emocional (EE), Despersonalización (D) y Realización Personal (PA).
- ✓ Un alto EE y D, junto con una baja PA, son indicativos de un nivel elevado de burnout.
- ✓ En estudios recientes en contextos similares, se ha encontrado que el 49% de los docentes presentan altos niveles de agotamiento emocional, y más del 50% reportan sobrecarga laboral como factor predominante. Es importante el análisis que se realiza a las condiciones generales de salud, donde de 30 docentes encuestados, 18 manifiestan tener situaciones de salud del sistema nervioso clasificadas en falta de sueño, trastornos de ansiedad y depresión, esto conlleva a sentir que sus emociones están al límite.

Cuantificar la prevalencia e intensidad del síndrome de burnout en los docentes de una Institución de Educación Superior en Yopal, Casanare, según sus dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal).

Este apartado se enfoca en los hallazgos clave relacionados con la cuantificación de la prevalencia e intensidad del síndrome de burnout, así como el nivel de percepción de estrés en la población docente. El proceso para lograr este objetivo se llevó a cabo mediante la aplicación del Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de evaluación del estrés de la batería de riesgo psicosocial. Se realizó un análisis estadístico para obtener los promedios, desviaciones estándar y realizar pruebas de diferencia entre grupos (ANOVA para vinculación laboral). Los tangibles de este proceso son las tablas de puntuación del MBI y la distribución del nivel de percepción de estrés, junto con sus interpretaciones.

Los hallazgos derivados del Inventario de Maslach (MBI) indicaron puntuaciones bajas en las tres dimensiones del síndrome de burnout (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal) en la totalidad de los grupos evaluados, lo que sugiere una ausencia generalizada de niveles clínicos del síndrome en la muestra estudiada. No obstante, el análisis estadístico ANOVA reveló diferencias significativas en las dimensiones del burnout según el tipo de vinculación laboral. Se observó que los docentes vinculados por horas obtuvieron puntuaciones más elevadas en las tres dimensiones del MBI, en contraste con los docentes de tiempo completo y parcial, entre quienes no se encontraron diferencias significativas. Esto indica una mayor vulnerabilidad en el colectivo de docentes por horas, a pesar de las puntuaciones generales bajas.

A continuación, se detalla la puntuación de la escala MBI y las interpretaciones por cada área, así como las acciones recomendadas:

✓ **Área de Realización Personal (RP): Mayor puntuación**

- **Interpretación:** La puntuación más alta en la dimensión de Realización Personal indica que los docentes se sienten generalmente satisfechos con su trabajo y tienen un sentido de logro y competencia en sus tareas diarias. Esta es una señal positiva, ya que su motivación y sentido de eficacia personal son altos. Sin embargo, es importante considerar que esta dimensión no es inmune a la aparición de estrés laboral, especialmente si se enfrentan a demandas externas o presiones académicas.
- **Acciones recomendadas:** Si bien la realización personal es alta, puede ser útil fomentar espacios de reflexión y desarrollo profesional que mantengan a los docentes motivados, evitando que la sobrecarga de trabajo y las expectativas externas afecten esta percepción.

✓ **Área de Agotamiento Emocional (AE): Segunda mayor puntuación**

- **Interpretación:** El agotamiento emocional elevado refleja un grado significativo de desgaste y agotamiento en el nivel emocional. Los docentes están experimentando una carga emocional considerable debido a la interacción constante con estudiantes, la preparación de clases y la carga administrativa. Aunque todavía no han llegado a un nivel extremo de agotamiento, este indicador sugiere que los docentes podrían estar empezando a sentir la fatiga emocional acumulada.
- **Acciones recomendadas:** Es crucial implementar estrategias para reducir el estrés emocional, tales como la delegación de tareas administrativas, la incorporación de pausas activas y la promoción de actividades de autocuidado. Además, es relevante ofrecer apoyo psicológico y facilitar espacios de desconexión emocional, especialmente en períodos de alta demanda académica.

✓ **Área de Despersonalización (DP): Menor puntuación**

- **Interpretación:** La baja puntuación en la despersonalización sugiere que los docentes no están experimentando un distanciamiento emocional

significativo de sus estudiantes o colegas. Esto es una señal positiva, ya que implica que los docentes mantienen una relación empática y comprometida con sus estudiantes, lo cual es crucial para el ambiente académico. Sin embargo, la despersonalización baja no significa que esté completamente ausente, por lo que es importante seguir monitoreando las interacciones y la carga emocional de los docentes para evitar que, con el tiempo, este factor empeore.

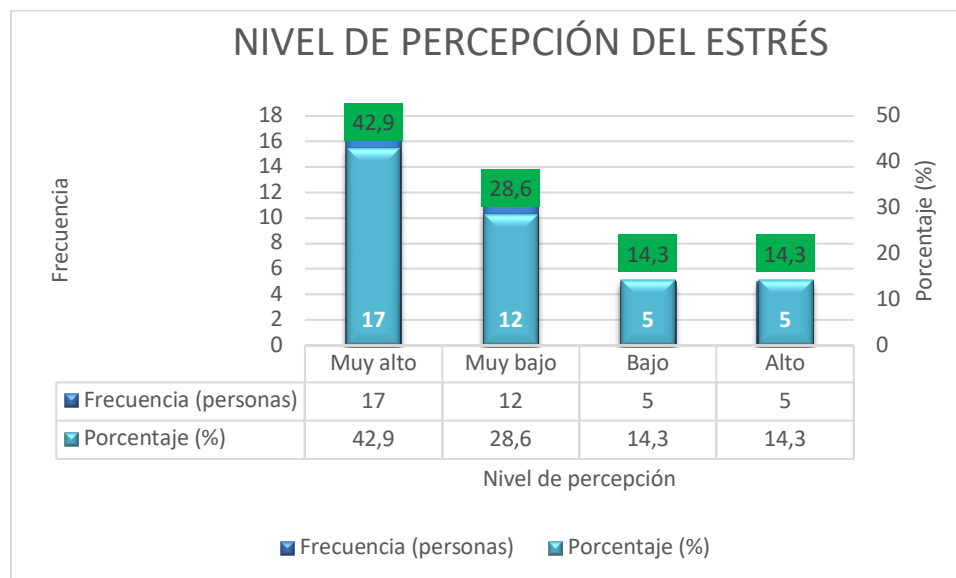
- **Acciones recomendadas:** Para evitar que la despersonalización aumente, se recomienda mantener un enfoque en la humanización de las relaciones laborales, promoviendo la colaboración entre colegas y ofreciendo oportunidades para que los docentes puedan conectarse emocionalmente con sus estudiantes, sin llegar a un desgaste de su energía emocional.

Tabla 11: *Puntuación de la Escala MBI*

Área	Puntuación (Promedio)	Interpretación	Desviación Estándar de la Dimensión
Realización Personal (RP)	Alta (4,62)	Los docentes presentan una sensación alta de competencia y satisfacción con su trabajo. Se sienten realizados y efectivos en sus tareas diarias.	15.7
Agotamiento Emocional (AE)	Moderada-Alta (2,66)	Los docentes experimentan fatiga emocional significativa. Aunque no se encuentra en niveles extremos, hay signos de estrés acumulado, lo que podría generar agotamiento con el tiempo.	17.7
Despersonalización (DP)	Baja (1,68)	La baja puntuación en despersonalización indica que los docentes mantienen una relación empática y comprometida con los estudiantes y colegas. Aún no presentan signos de distanciamiento.	18.9

Fuente: Adaptado del Diagnóstico de Condiciones de los Factores Psicosociales (octubre/2024)

Figura 3: Nivel De Percepción Del Estrés 2



Fuente: Diagnóstico de Condiciones de los Factores Psicosociales (octubre/2024)

Interpretación: El 42.9% (17 personas) de la población de una Institución de Educación Superior de Yopal Casanare presentó niveles de percepción de estrés "muy alto". Un 28.6% (12 personas) reportó un nivel de riesgo "muy bajo", mientras que el 14.3% (5 personas) indicó un nivel de riesgo "bajo" y otro 14.3% (5 personas) un nivel de riesgo "alto". Los promedios de puntajes brutos de los factores de riesgo intralaboral para la Forma A (cargos de jefatura, profesionales, técnicos) presentaron un nivel de "RIESGO ALTO" (31.9), y para la Forma B (cargos auxiliares u operativos) un nivel "SIN RIESGO/RIESGO DESPRECIABLE" (17.1). La percepción del nivel de estrés para la Forma A fue "ALTO" (21.7) y para la Forma B fue "ALTO" (19.2).

Tabla 12: Nivel De Percepción Del Estrés 2

Distribución de Puntaje Transformado y Nivel de Estrés Promedio						
FORMATOS	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL	NIVEL TOTAL	PUNTAJE TRANSFORMADO TOTAL	NIVEL DE ESTRÉS PROMEDIO

TOTAL	25.6	18.7	24.2	Riesgo bajo	20.6	Alto
A	31.9	16.9	28.9	Riesgo alto	21.7	Alto
B	17.1	21.0	18.0	Sin riesgo o riesgo despreciable	19.27	Alto

Fuente: Diagnóstico de Condiciones de los Factores Psicosociales (octubre/2024)

Interpretación: El promedio del puntaje transformado de los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA A presenta nivel RIESGO ALTO (31.9) y FORMA B presenta nivel SIN RIESGO/RIESGO DESPRECIABLE (17.1); la percepción del nivel de estrés FORMA A es ALTO (21.7) y la percepción del nivel de estrés FORMA B es ALTO (19.2). Con estos datos y teniendo presente el Artículo 3 de la Resolución 2764/2022, se realizará la evaluación CADA AÑO y se requiere de la intervención INMEDIATA en FUENTE a través de controles administrativos, controles operativos, cambios organizacionales y en el trabajador.

Elaborar una propuesta de programa de prevención del síndrome de burnout y de gestión de factores de riesgo psicosocial, basada en los hallazgos de la evaluación diagnóstica, dirigida a los docentes de una Institución de Educación Superior en Yopal, Casanare.

El proceso para lograr este objetivo se basó en el análisis detallado de los resultados obtenidos del diagnóstico de factores de riesgo psicosocial y del MBI. Se sistematizaron los hallazgos más relevantes, identificando las dimensiones de riesgo psicosocial y estrés con mayor necesidad de intervención.

A partir de estos hallazgos, se determinó la necesidad de realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés anualmente, y se recomendó la intervención inmediata en la fuente a través de controles administrativos, operativos y cambios organizacionales. Para abordar estas dimensiones, se propusieron seis acciones de intervención, detalladas en el programa de prevención. El tangible de este proceso es el diseño del programa de prevención del síndrome de burnout, que se presenta como una sección independiente e integral dentro de este documento, cumpliendo con el propósito propositivo del estudio.

Las dimensiones de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral que se identificaron como prioritarias y que son abordadas en el programa de prevención incluyen:

- ✓ Retroalimentación de desempeño.

- ✓ Claridad del rol.
- ✓ Capacitación.
- ✓ Oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.
- ✓ Consistencia del rol.
- ✓ Demanda cuantitativa.
- ✓ Demanda de carga mental.
- ✓ Reconocimiento y compensación.
- ✓ Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización.
- ✓ Tiempo fuera del trabajo.
- ✓ Características de la vivienda y de su entorno.

El programa de prevención desarrollado como resultado de este objetivo específico, y que busca mitigar los riesgos identificados, se estructura en los siguientes componentes principales:

Gestión de Cargas y Demandas Laborales: Con acciones como talleres de gestión del tiempo y revisión de cargas académicas.

1. Gestión de Cargas y Demandas Laborales: Con acciones como talleres de gestión del tiempo y revisión de cargas académicas.

El diagnóstico reveló altos porcentajes de percepción de riesgo en las dimensiones de "demanda cuantitativa" y "demanda de carga mental". Esto indica que los docentes sienten una sobrecarga en la cantidad de trabajo y en la exigencia cognitiva, lo cual es un factor clave en el desarrollo del síndrome de burnout. Las acciones propuestas buscan proporcionar herramientas y ajustes estructurales para aliviar esta presión.

2. Clarificación del Rol y Desarrollo Profesional: Incluyendo sesiones de inducción detalladas y sistemas de retroalimentación constructiva.

Se identificaron riesgos relacionados con la "claridad del rol", la "retroalimentación de desempeño", la "capacitación", las "oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades" y la "consistencia del rol". Un rol poco definido, la falta de retroalimentación constructiva o la escasez de oportunidades de crecimiento generan incertidumbre, frustración y afectan la realización personal, elementos centrales del burnout. Las acciones buscan dar claridad, dirección y oportunidades de crecimiento.

3. Reconocimiento y Fortalecimiento del Sentido de Pertenencia: A través de programas de reconocimiento y actividades de integración.

El diagnóstico mostró que las dimensiones de "reconocimiento y compensación" y "recompensas derivadas de la pertenencia a la organización" presentaban niveles de riesgo. La falta de reconocimiento y un bajo sentido de pertenencia pueden llevar a la desmotivación, el agotamiento emocional y la despersonalización. La implementación de programas de reconocimiento y actividades de integración busca fortalecer la valoración del trabajo docente y su vínculo con la institución.

4. Promoción del Equilibrio Vida Laboral y Personal: Con charlas sobre gestión del estrés y fomento de la desconexión digital.

Se identificaron riesgos en el "tiempo fuera del trabajo" y las "características de la vivienda y de su entorno" (como factor extralaboral). Esto sugiere que los docentes tienen dificultades para desconectarse del trabajo y que aspectos de su vida personal pueden influir en su bienestar laboral. Las charlas sobre gestión del estrés, autocuidado y fomento de la desconexión digital buscan equipar a los docentes con estrategias para mantener un equilibrio saludable y prevenir el agotamiento.

5. Atención Diferenciada a Docentes por Horas: Ofreciendo apoyo psicológico específico y revisión de condiciones contractuales.

Los resultados del Maslach Burnout Inventory (MBI) indicaron que, aunque los niveles generales de burnout eran bajos, los docentes con vinculación por horas presentaban mayores niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Esta vulnerabilidad específica justifica la necesidad de acciones focalizadas, como el apoyo psicológico y la revisión de sus condiciones contractuales, para abordar sus circunstancias particulares y prevenir un mayor deterioro de su bienestar.

6. Organización Operativa (Verificación y Actuación): Estableciendo la evaluación anual de riesgos psicosociales y comités de seguimiento para la mejora continua.

La implementación de un programa de prevención requiere un seguimiento constante y la capacidad de adaptarse. La evaluación anual de los factores de riesgo psicosocial y la creación de comités de seguimiento son esenciales para monitorear la efectividad de las intervenciones, identificar nuevas necesidades y realizar

ajustes. Este componente asegura que el programa sea dinámico, basado en la evidencia y en mejora continua, garantizando su relevancia y eficacia a largo plazo.

La implementación de este programa de prevención del síndrome de burnout requerirá la asignación de diversos recursos para asegurar su efectividad y sostenibilidad. Aunque una proyección detallada de costos se establecería en la fase de implementación, de manera general, los recursos necesarios abarcarían:

- ✓ **Recursos Humanos:** Personal especializado en salud ocupacional, psicólogos clínicos o laborales, capacitadores para talleres, y personal administrativo de apoyo para la coordinación y seguimiento de las actividades.
- ✓ **Recursos Materiales y Tecnológicos:** Materiales didácticos para talleres y charlas, software o plataformas para el seguimiento de casos (si aplica), equipos audiovisuales, y espacios adecuados para la realización de actividades grupales o individuales.
- ✓ **Recursos Financieros:** Un presupuesto asignado para cubrir honorarios profesionales, adquisición de materiales, logística de eventos, licencias de herramientas tecnológicas y posibles gastos de desplazamiento o incentivos para la participación.
- ✓ **Tiempo y Compromiso Institucional:** La dedicación de tiempo por parte de los docentes para participar en las actividades, así como el compromiso y apoyo de la dirección de una Institución de Educación Superior para integrar el programa dentro de sus políticas de bienestar y seguridad y salud en el trabajo.

Estos resultados sientan las bases para el diseño del programa de prevención del síndrome de burnout, el cual se detalla completamente en la Discusión de Resultados, "Programa de Prevención del Síndrome de Burnout y Promoción del Bienestar Psicosocial".

Discusión de resultados

La presente sección tiene como propósito interpretar los hallazgos obtenidos en el estudio sobre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en los docentes de una Institución de Educación Superior de Yopal Casanare. Esta discusión buscará ubicar los hallazgos en el contexto de los objetivos del estudio, comparar con la bibliografía existente, examinar sus

consecuencias teóricas y prácticas, destacar las fortalezas de la investigación, identificar sus restricciones y proponer senderos para futuras indagaciones.

En cuanto a los factores de riesgo psicosocial, los resultados generales indicaron una percepción variada, con porcentajes similares de docentes en niveles de riesgo "sin riesgo/despreciable", "bajo" y "muy alto", y una menor proporción en "riesgo medio". Esta situación apunta a una diversidad en la exposición y en la manera en que los riesgos son percibidos dentro de la institución. Particularmente, en los factores intralaborales, las dimensiones de "Demanda Cuantitativa" y "Recompensas derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se realiza" destacaron con los porcentajes más altos en "riesgo muy alto". Esto sugiere que la carga de trabajo y el reconocimiento institucional percibido son áreas críticas para los docentes. En los factores extralaborales, "Tiempo fuera del trabajo" y "Características de la vivienda y de su entorno" también mostraron porcentajes significativos en la categoría de "riesgo muy alto", indicando que las condiciones personales y el equilibrio vida-trabajo representan fuentes de presión externa para el personal.

Respecto a la prevalencia del síndrome de burnout, los resultados del Maslach Burnout Inventory (MBI) indicaron, en general, puntuaciones bajas en sus tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal) para la totalidad de los grupos evaluados, lo que sugiere una ausencia generalizada de niveles clínicos del síndrome en la muestra estudiada. No obstante, el análisis estadístico de Spearman reveló diferencias significativas en las dimensiones del burnout según el tipo de vinculación laboral. Se constató que los profesores con contratos por horas alcanzaron puntuaciones más altas en las tres dimensiones del MBI, a diferencia de aquellos con vinculación a tiempo completo o parcial. Asimismo, una proporción significativa de la población, el 42.9%, manifestó niveles de estrés "muy altos", indicando una percepción de tensión considerablemente elevada. Los promedios de riesgo intralaboral para la Forma A (cargos de jefatura, profesionales, técnicos) se situaron en "RIESGO ALTO", y la percepción de estrés para ambas formas (A y B) también fue "ALTA".

Respecto a la prevalencia del síndrome de burnout, los resultados del Maslach Burnout Inventory (MBI) indicaron, en general, puntuaciones bajas para 6 docentes, por su parte en nivel Moderado de Burnout para 13 y con un nivel alto se evidencian a 12 maestros en sus tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal) para la totalidad de los grupos evaluados, lo que sugiere una ausencia generalizada de niveles clínicos del

síndrome en la muestra estudiada. No obstante, el análisis estadístico de Spearman reveló diferencias significativas en las dimensiones del burnout según el tipo de vinculación laboral. Como se muestra en la tabla N° ; Se constató que los profesores con contratos por horas alcanzaron puntuaciones más altas en las tres dimensiones del MBI, a diferencia de aquellos con vinculación a tiempo completo o parcial. Asimismo, una proporción significativa de la población, el 42.9%, manifestó niveles de estrés "muy altos", indicando una percepción de tensión considerablemente elevada. Los promedios de riesgo intralaboral para la Forma A (cargos de jefatura, profesionales, técnicos) se situaron en "RIESGO ALTO", y la percepción de estrés para ambas formas (A y B) también fue "ALTA".

Tabla 13: *Distribución de Docentes por Tipo de Contratación y Nivel de Burnout*

Tipo De Contratación	Frecuencia	Puntaje Promedio De Agotamiento	Desviación Estándar	Mediana
Tiempo Completo	3	12,2	18,9	2
Medio Tiempo	20	22,6	17,7	10,5
Hora Catedra	7	34,48	15,7	4
Total	30	69,28	52,3	16,5

Tabla 14: Puntajes Promedio y Desviación Estándar de Agotamiento Emocional por Tipo de Contratación

Tipo De Contratación	Nivel De Burnout Bajo	Nivel De Burnout Moderado	Nivel De Burnout Alto	Total
Tiempo Completo	0	2	1	3
Medio Tiempo	5	9	7	20
Hora Catedra	1	2	4	7
Total	6	13	12	30

Los hallazgos de este estudio presentan un contraste interesante con parte de la literatura existente sobre el burnout en docentes universitarios. Mientras que investigaciones como las de Gil Monte (2005), Quass (2006), Restrepo et al. (2006), y Gómez et al. (2009) en Colombia, o revisiones como la de Alvarado-Peña et al. (2023) en Latinoamérica, han reportado prevalencias de burnout que oscilan entre el 12.5% y el 80% (con cifras más específicas del 15% al 29% en contextos colombianos), el presente estudio no encontró una prevalencia clínica generalizada del síndrome en su muestra. Esta aparente discrepancia podría deberse a factores contextuales específicos de la institución estudiada, a la sensibilidad del instrumento MBI en esta población

particular o al tamaño de la muestra, que es menor en comparación con algunos de los estudios citados.

No obstante, el hallazgo de que los docentes contratados por horas presentan puntuaciones más elevadas en las dimensiones del burnout concuerda con la literatura que asocia las condiciones contractuales precarias y la inestabilidad laboral con un mayor riesgo de desgaste profesional (Villarreal Pérez et al., 2024). Este subgrupo parece ser particularmente vulnerable, lo cual se alinea con la creciente preocupación por la sobrecarga emocional y la presión académica exacerbada por factores como la transición a entornos virtuales y las modalidades híbridas, como lo señala un meta-análisis de 2022 y estudios de Marmer et al. (2021) y Piperac et al. (2021) en el contexto postpandemia.

La identificación de "Demanda Cuantitativa" y la falta de "Reconocimiento y Compensación" como factores de riesgo intralaboral significativos en este estudio, así como el "Tiempo fuera del trabajo" y las "Características de la vivienda y de su entorno" como factores extralaborales, refuerzan lo propuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) y otros autores (Villarreal Pérez et al., 2024) sobre las causas multifactoriales del burnout, que incluyen aspectos organizacionales, personales y del entorno. La alta percepción de estrés general también es consistente con la complejidad de las demandas actuales en la labor docente universitaria (Aldrete, 2003; Salanova, 2003).

Los resultados de esta investigación tienen importantes implicaciones tanto teóricas como prácticas.

Desde una perspectiva práctica, el estudio proporciona un diagnóstico situacional que justifica la necesidad de un programa de prevención. Las dimensiones de riesgo psicosocial identificadas (como la retroalimentación de desempeño, la claridad del rol, la capacitación, la demanda cuantitativa y de carga mental, el reconocimiento, las recompensas organizacionales, el tiempo fuera del trabajo y las características de la vivienda) ofrecen áreas específicas para la intervención institucional. La vulnerabilidad particular de los docentes por horas subraya la urgencia de políticas diferenciadas que aborden la carga y la estabilidad laboral de este segmento. La recomendación de una evaluación anual de riesgos psicosociales y la intervención inmediata en la fuente a través de controles administrativos, operativos y cambios organizacionales, es una medida concreta para la mejora del bienestar docente.

Desde un punto de vista teórico, los hallazgos refuerzan la conceptualización del síndrome de burnout como un fenómeno complejo, influenciado por una interacción dinámica entre factores intralaborales y extralaborales, incluso cuando sus manifestaciones no alcanzan niveles clínicos generalizados. En particular, la distinción observada en los niveles de burnout según el tipo de vinculación laboral —especialmente en los casos de contratos por horas— aporta evidencia empírica que subraya la relevancia de las condiciones contractuales en la salud mental del personal universitario. Este hallazgo contribuye a una comprensión más matizada y contextualizada del síndrome dentro del ámbito académico, reafirmando las bases teóricas que vinculan el estrés crónico con las condiciones laborales adversas y la percepción de control limitada por parte del trabajador.

El presente estudio presenta diversas fortalezas que robustecen la validez y la utilidad de sus resultados. Una de ellas es el enfoque cuantitativo detallado, que se traduce en la aplicación rigurosa de instrumentos estandarizados y en la presentación clara y precisa de datos cuantitativos, lo que permite una medición objetiva y sólida de las variables analizadas. A ello se suma el uso de instrumentos validados y ampliamente reconocidos, como la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial —avalada por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia— y el Maslach Burnout Inventory (MBI), lo cual garantiza tanto la fiabilidad como la validez en la medición del fenómeno estudiado. Otra fortaleza radica en la pertinencia contextual del estudio, ya que aborda una problemática concreta y actual de una institución de educación superior en Yopal, Colombia, lo que le otorga alta relevancia práctica para la toma de decisiones institucionales. Además, el estudio se alinea con el marco normativo nacional en materia de salud y seguridad en el trabajo, especialmente con las disposiciones contenidas en las Resoluciones 2646 de 2008 y 2764 de 2022, ofreciendo así respaldo legal y aplicabilidad práctica para sus recomendaciones.

Sin embargo, es importante señalar algunas limitaciones que deben ser tenidas en cuenta al momento de interpretar los hallazgos y considerar su generalización. En primer lugar, el tamaño de la muestra fue reducido, ya que se trabajó con un total de 30 docentes. Aunque este número representa un censo dentro de la institución específica, su magnitud es limitada para extrapolar los resultados a otras universidades o poblaciones docentes. En segundo lugar, el diseño transversal del estudio impide establecer relaciones de causalidad, ya que los datos se recopilaron en un solo momento del tiempo, sin posibilidad de observar la evolución del síndrome ni los cambios en los

factores de riesgo. Una tercera limitación está relacionada con el uso de instrumentos de autoinforme, lo cual puede introducir sesgos como la deseabilidad social o la subjetividad individual. Por último, aunque el Maslach Burnout Inventory es una herramienta psicométrica robusta, los resultados obtenidos en las tres dimensiones del burnout —cuando presentan puntuaciones bajas— podrían indicar que la población no se encuentra en un estado clínico severo, pero esto no excluye la presencia de estrés o malestar en un nivel subclínico que también requiere atención.

A partir de los resultados alcanzados y reconociendo las limitaciones expuestas, se plantean algunas direcciones clave para futuras investigaciones. Se recomienda, en primer lugar, el desarrollo de estudios longitudinales que permitan observar la evolución de los factores de riesgo psicosocial y del burnout a lo largo del tiempo, facilitando así la identificación de relaciones causales. En segundo lugar, sería valioso complementar los enfoques cuantitativos con investigaciones cualitativas profundas, utilizando técnicas como entrevistas en profundidad o grupos focales para explorar las vivencias y percepciones del personal docente. Estas aproximaciones permitirían una comprensión más rica y contextual del fenómeno. Asimismo, se sugiere ampliar el tamaño y la diversidad de la muestra en estudios futuros, abarcando diferentes instituciones de educación superior, lo cual fortalecería la validez externa de los hallazgos y permitiría realizar comparaciones entre contextos. También se plantea como una línea prioritaria el análisis detallado del impacto que tienen las condiciones contractuales —especialmente los contratos por horas— en aspectos como la carga laboral, el reconocimiento institucional y la autonomía del docente, examinando su relación directa con las dimensiones del burnout. Finalmente, una vez implementado el programa de intervención propuesto por esta investigación, se recomienda llevar a cabo una evaluación rigurosa de su impacto, con el objetivo de cuantificar su efectividad en la reducción de los factores de riesgo psicosocial y en la mitigación del estrés y del síndrome de burnout entre el profesorado universitario.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Las conclusiones de esta investigación sintetizan los hallazgos más relevantes del estudio, destacando la contribución al conocimiento, sus implicaciones prácticas y teóricas, y las futuras líneas de investigación sugeridas. Estas conclusiones responden directamente a los objetivos planteados al inicio de la investigación.

El estudio permitió cuantificar la prevalencia e intensidad del síndrome de burnout y diagnosticar la percepción de los factores de riesgo psicosocial en los docentes de una Institución de Educación Superior de Yopal Casanare. Si bien la población general no presentó niveles clínicos severos de burnout, el análisis reveló una vulnerabilidad significativa en los docentes con contratación por horas, quienes exhibieron puntuaciones más elevadas en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Este hallazgo subraya la importancia de las condiciones contractuales como un factor modulador del bienestar docente.

Asimismo, el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial identificó una elevada percepción de estrés en un 42.9% de la población docente, con los cargos profesionales (Forma A) mostrando un nivel de riesgo alto en condiciones intralaborales. Dimensiones críticas como la carga mental, la demanda cuantitativa, la claridad del rol, la capacitación, el reconocimiento y las recompensas se destacaron como áreas de riesgo significativas. Estos resultados confirman la necesidad de intervención estructural más allá de la atención individualizada.

Finalmente, en respuesta al objetivo de elaborar una propuesta de programa de prevención, se diseñó un programa integral, detallado en la 8. Discusión de resultados de este documento. Este programa se fundamenta en los hallazgos del diagnóstico, abordando de manera específica las dimensiones de riesgo psicosocial y burnout identificadas, con un enfoque diferenciado para los docentes por horas.

Esta investigación representa una contribución significativa al cuerpo de conocimiento sobre el síndrome de burnout en docentes universitarios, en especial dentro de contextos regionales menos explorados como Yopal, Casanare. Su principal valor radica en la identificación de focos de vulnerabilidad específicos dentro del cuerpo docente, al demostrar que, incluso en ausencia de una prevalencia generalizada de burnout clínico, existen subgrupos —en particular, los docentes vinculados por horas— que presentan una mayor susceptibilidad al desgaste emocional y requieren atención diferenciada. Asimismo, la investigación permite una contextualización precisa de los

factores de riesgo psicosocial, tanto intralaborales como extralaborales, más relevantes para esta población académica específica. Este conocimiento se convierte en una base empírica sólida sobre la cual pueden diseñarse intervenciones focalizadas que respondan a las particularidades del entorno local. A partir de este diagnóstico, se propone una intervención concreta, estructurada y viable, que no solo cierra la brecha entre el diagnóstico y la acción, sino que también puede funcionar como modelo para otras instituciones de educación superior que enfrenten retos similares.

En cuanto a sus implicaciones prácticas, los hallazgos del estudio tienen aplicación inmediata para una institución de educación superior (sede Yopal). La evidencia recopilada justifica la implementación urgente del programa de prevención propuesto, orientado a mejorar las condiciones laborales, reducir los niveles de estrés percibido y fomentar el bienestar integral de los docentes. La intervención propuesta aborda de manera directa variables críticas como la carga mental, la claridad de roles, el reconocimiento institucional y las condiciones contractuales específicas de los docentes por horas. Se espera que esta intervención se traduzca en beneficios concretos, como un mayor nivel de satisfacción laboral, la reducción del ausentismo y una mejora sustancial en la calidad educativa ofrecida por la institución. De esta manera, el estudio logra no solo documentar un problema, sino también ofrecer soluciones prácticas y adaptadas al contexto.

Desde una perspectiva teórica, esta investigación refuerza la comprensión multifactorial del síndrome de burnout, al destacar cómo la interacción entre variables organizacionales —como el tipo de contrato, la estabilidad laboral y la carga de trabajo— y factores extralaborales —como el uso del tiempo personal o las responsabilidades familiares— puede incidir significativamente en el bienestar psicológico de los docentes. Además, los resultados empíricos que señalan una mayor vulnerabilidad en los docentes por horas aportan evidencia relevante a la literatura científica sobre el impacto de la precarización laboral en la salud mental. Esto sugiere que los modelos teóricos actuales sobre el burnout deberían incorporar con mayor énfasis estas condiciones de empleo como elementos clave en su análisis, especialmente dentro del sector educativo donde dichas modalidades contractuales son frecuentes.

A pesar de sus importantes aportes, el estudio presenta ciertas limitaciones que deben ser tenidas en cuenta al interpretar sus resultados. En primer lugar, el tamaño de la muestra, conformada por 30 docentes, aunque representativa dentro del contexto institucional analizado, limita la posibilidad de generalizar los hallazgos a otras instituciones de educación superior o a

una población docente más amplia. En segundo lugar, el diseño transversal empleado implica que la recolección de datos se realizó en un único momento, lo cual restringe la posibilidad de establecer relaciones causales directas entre los factores psicosociales y las dimensiones del burnout. Asimismo, el uso de instrumentos de autoinforme, si bien necesario, puede introducir sesgos relacionados con la discapacidad social o la percepción subjetiva de los participantes.

De cara a futuras investigaciones, se recomienda realizar estudios longitudinales que permitan hacer seguimiento de la evolución de los factores de riesgo psicosocial y del síndrome de burnout a lo largo del tiempo, lo que facilitaría una comprensión más profunda de sus dinámicas y permitiría medir con mayor precisión la efectividad del programa de intervención propuesto una vez implementado. También se sugiere complementar los datos cuantitativos con estudios cualitativos, tales como entrevistas individuales o grupos focales, que profundicen en las experiencias y percepciones subjetivas del profesorado, aportando una mirada más rica y contextualizada. Además, sería pertinente ampliar el tamaño de la muestra y replicar el estudio en otras instituciones y regiones del país, con el fin de fortalecer la validez externa de los resultados y permitir comparaciones significativas entre distintos entornos universitarios. Finalmente, incorporar análisis multivariados que exploren la relación entre variables sociodemográficas, laborales y psicosociales con las dimensiones del burnout, mediante el uso de técnicas estadísticas avanzadas, enriquecería considerablemente el análisis e incrementaría la potencia explicativa de futuras investigaciones en este campo.

Recomendaciones

Con base en las conclusiones obtenidas y los hallazgos derivados del diagnóstico, se proponen una serie de recomendaciones dirigidas a una Institución de Educación Superior ubicada en Yopal, Casanare. Estas recomendaciones tienen como propósito principal promover el bienestar laboral de los docentes y reducir la incidencia del síndrome de burnout. Están enfocadas en acciones prácticas, viables y respaldadas por la evidencia obtenida en el estudio, integrando elementos esenciales del programa de prevención desarrollado.

Una de las acciones prioritarias es la implementación urgente y estratégica del "Programa de Prevención del Síndrome de Burnout y Promoción del Bienestar Psicosocial", descrito detalladamente en la Sección 8 del estudio. Esta ejecución debe ser gestionada por un equipo multidisciplinario que integre profesionales de las áreas de seguridad y salud en el trabajo, psicología y talento humano, y debe contar con el respaldo firme de la alta dirección institucional.

El programa debe centrarse en mejorar la gestión de cargas y demandas laborales, promoviendo herramientas como talleres de gestión del tiempo y revisiones periódicas de carga laboral. También debe orientarse hacia la clarificación del rol docente, el fortalecimiento del reconocimiento institucional y el fomento del equilibrio entre la vida laboral y personal. Para asegurar su sostenibilidad, es indispensable que la institución asigne los recursos humanos, técnicos, locativos y económicos necesarios, conforme a lo estipulado en la Sección 8.8.

Asimismo, se recomienda priorizar las intervenciones dirigidas a los docentes contratados por horas, quienes, según los resultados del Maslach Burnout Inventory (MBI), presentan niveles más altos de burnout en comparación con sus colegas. Esta condición de vulnerabilidad demanda acciones diferenciadas como la implementación inmediata de espacios de apoyo psicológico flexibles a sus horarios y la revisión integral de sus condiciones contractuales, con el fin de reducir el estrés y la fatiga que experimentan en su práctica laboral.

Otro aspecto fundamental es el fortalecimiento de la claridad del rol docente y la retroalimentación de desempeño. Se debe implementar o reforzar sistemas de inducción y reinducción institucional, así como establecer mecanismos formales de retroalimentación 360° de manera periódica. Estas acciones contribuirán a una mayor comprensión de las expectativas institucionales, reducirán la ambigüedad en los roles —identificada como uno de los principales factores de riesgo— y favorecerán el desarrollo profesional continuo de los docentes, mejorando así su desempeño y percepción del entorno laboral.

También se debe promover una cultura organizacional orientada al reconocimiento y la pertenencia. Para ello, se sugiere el desarrollo de programas de reconocimiento al mérito docente, no necesariamente económicos, así como la realización de actividades institucionales de integración que refuercen el sentido de comunidad y vínculo con la institución. Estas acciones son especialmente relevantes, ya que el estudio identificó la falta de reconocimiento como un factor de riesgo que afecta directamente la percepción de realización personal y la identidad institucional de los docentes.

Es igualmente crucial establecer un sistema de monitoreo y evaluación continua del programa de prevención. Este sistema debe incluir la evaluación anual de factores de riesgo psicosocial mediante el uso de la batería oficial establecida en la Resolución 2764 de 2022, así como la aplicación periódica del MBI para medir los niveles de burnout. El seguimiento debe apoyarse en los indicadores de vigilancia propuestos en la Sección 8.9 del estudio, que permitirán

analizar la efectividad de las intervenciones implementadas, detectar nuevas necesidades emergentes y realizar ajustes oportunos para asegurar la pertinencia del programa y su alineación con la normativa vigente.

Por último, se recomienda fomentar nuevas investigaciones desde la misma institución. Resulta fundamental apoyar y facilitar estudios futuros, especialmente aquellos de carácter longitudinal y cualitativo, que permitan un análisis más profundo del burnout en docentes universitarios. Este tipo de investigaciones contribuirá al seguimiento del impacto de las intervenciones a largo plazo y fortalecerá la gestión institucional del bienestar docente desde una perspectiva más informada, sostenible y adaptativa.

Referencias bibliográficas

- Alvarado-Peña, K. L., Castillo-Calderón, L. A., De La Cruz-Villacorta, A. M., & Palomino-Aragón, R. J. (2023). Síndrome de burnout en profesores universitarios de Latinoamérica: una revisión de literatura. *Revista Chilena de Neuropsicología*, 18(1), 58–63.
- Borges, E., González, G., Colina, Y., & Gutiérrez, B. (2012). Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública. *Revista de la Facultad de Medicina*, 35(2), 127–133.
- Bravo Lepe, G., Riquelme Seguel, E., & Parra González, P. (2023). Nivel del síndrome de burnout en docentes de educación superior durante el período post pandemia COVID-19 en una universidad de la región de La Araucanía, Chile. Chile. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 10(3).
- Bravo Lepe, G., Riquelme Seguel, E., & Parra González, P. (2023a). Nivel del síndrome de burnout en docentes de educación superior durante el período post pandemia COVID-19 en una universidad de la región de La Araucanía. En *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Congreso de la República de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia. Gaceta Constitucional No. 116.
- Congreso de la República de Colombia. (1992). Ley 30 de 1992 por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. *Diario Oficial* No. 40.700.
- Congreso de la República de Colombia. (1994). Ley 115 de 1994 por la cual se expide la Ley General de Educación. *Diario Oficial* No. 41.214.
- Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006 por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral. *Diario Oficial* No. 46.160.
- Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial* No. 48.488.
- Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. *Diario Oficial* No. 48.587.
- Congreso de la República de Colombia. (2013). Ley 1616 de 2013 por la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial* No. 48.695.
- Del Trabajo, M. (2012). Resolución 1356 de 2012 por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.

- Del Trabajo, M. (2012). Resolución 652 de 2012 por la cual se establecen disposiciones sobre el Comité de Convivencia Laboral.
- Del, M. (2015). Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Del, M. (2022). Resolución 2764 de 2022 por la cual se actualiza la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.
- Fernández-Arata, M., Benavides-Vílchez, G., & García-De La Cruz, G. (2020). Estrés, burnout y satisfacción con la vida en docentes universitarios peruanos con clases virtuales por COVID-19. *Revista de Psicología de la PUCP*, 38(2), 481–508.
- Gómez, J. M., Restrepo, C. F., & Ceballos, L. A. (2009). Síndrome de burnout en docentes de educación superior. *Revista de Salud Pública*, 11(2), 227–236.
- Guía Técnica Colombiana GTC 45: Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. (2012).
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- ICONTEC. (2012). Guía Técnica Colombiana GTC 45: Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación.
- International Organization for Standardization. (2021). ISO 45003:2021. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Salud psicológica y seguridad en el trabajo — Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales.
- ISO 45003:2021. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo - Salud psicológica y seguridad en el trabajo - Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales. (2021). International Organization for Standardization.
- Marmer, D., Smith, J., & Jones, A. (2021). Impacto del teletrabajo en el bienestar docente universitario durante la pandemia. *Revista de Educación a Distancia*, 6(1), 123–140.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Diario Oficial No. 47.029.
- Ministerio de Salud. (1993). Resolución 008430 de 1993 por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.
- Ministerio de Salud. (1993). Resolución 008430 de 1993 por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.
- Ministerio del Trabajo. (2012a). Resolución 652 de 2012 por la cual se establecen disposiciones sobre el Comité de Convivencia Laboral. Diario Oficial No. 48.432.
- Ministerio del Trabajo. (2012b). Resolución 1356 de 2012 por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Diario Oficial No. 48.496.
- Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial No. 49.529.
- Ministerio del Trabajo. (2022). Resolución 2764 de 2022 por la cual se actualiza la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Diario Oficial No. 52.097.
- Montoya Agudelo, A. (2021). Factores psicosociales y síndrome de burnout: Intervención organizacional basada en riesgo psicosocial. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 11(1), 45–60.
- Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio N.º 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio N.º 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Organización Mundial de la Salud. (2022). Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11).
- Pontificia Universidad Javeriana. (Ed.). (2022). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- Ramos Argilagos, S. A., Espinosa, D. M., & Espinosa, G. F. (2020). Burnout en docentes universitarios de la facultad de ciencias e ingenierías de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 4(8), 1–17.

- Resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. (2008).
- Reyes, T., & Pérez, B. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, compromiso organizacional y agotamiento laboral (burnout) en docentes: Un análisis. *Revista Científica de Ciencias Sociales*, 7(1), 1–12.
- Salanova, M. (2003). Burnout y rendimiento académico. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19, 163–176.
- Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y salud*, 22(3), 265–279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Villarreal Pérez, S., Sánchez Martínez, D., & Torres, C. (2024). Impacto de la precarización laboral en el síndrome de burnout en docentes universitarios: una revisión sistemática. *Revista Iberoamericana de Psicología del Trabajo y Organizacional*, 10(1), 45–60.

Anexos

Anexo 1 Diagnostico De Condiciones De Los Factores Psicosociales

https://drive.google.com/file/d/1YLbE-cs4tsj4Cp_SrkL5A2BzxXmmu0Wm/view

Anexo 2 Programa De Prevención Del Síndrome De Burnout

<https://drive.google.com/file/d/1PRbWImCIL5e5uIe2dJpraUJIRKzTNTk/view>