

**Intervención psicosocial cognitivo-conductual para el manejo del estrés en docentes
universitarios**

Omar Manuel Bohórquez Martínez

Asesor

Nelly Lucía Andrade Cardozo

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades ECSAH

Psicología

2025

Dedicatoria

Dedico este trabajo a quienes día a día ejercen la labor docente con compromiso, entrega y responsabilidad, aun en medio de la carga, el cansancio y la invisibilidad. A los educadores que siguen creyendo en la transformación desde el conocimiento, y que, a pesar del estrés, no renuncian a su vocación. A mi familia, por ser el sostén en los momentos de mayor exigencia y por recordarme siempre el valor del equilibrio entre el trabajo y el bienestar personal.

Agradecimientos

Agradezco profundamente a los docentes participantes de este estudio, quienes con sus voces y experiencias hicieron posible esta investigación. A la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), por facilitar los espacios necesarios para el desarrollo del proyecto. A mi directora, por su guía, orientación académica y acompañamiento riguroso. A mis compañeros de proceso, por las conversaciones significativas y el apoyo mutuo. Y a quienes, de distintas maneras, aportaron a la construcción de este camino investigativo.

Resumen

El estrés laboral se define como una problemática transversal a todos los sectores laborales y se reconoce actualmente como un riesgo psicosocial prioritario dentro del campo de la salud pública con síntomas relacionados como agotamiento físico, emocional y mental. La investigación es de tipo cualitativo descriptivo, enfoque transformacional y paradigma hermeneúutico, el objetivo es diseñar un programa de intervención psicosocial cognitivo-conductual para el manejo del estrés en docentes universitarios de la UNAD Bogotá con la participación de 9 docentes; las fases de la investigación fueron diseño de instrumentos, selección de la muestra, diseño y aplicación preliminar y análisis de la información. El programa diseñado consta de cuatro módulos enfocados en la regulación emocional, la gestión del tiempo, el autocuidado y la clarificación de valores personales. Los resultados permitieron identificar factores personales como la autoexigencia, el perfeccionismo y la dificultad para desconectarse del trabajo, así como factores psicosociales como el clima institucional, la sobrecarga de funciones y la incertidumbre contractual. Se concluye que la integración progresiva de estrategias de afrontamiento, basadas en el modelo cognitivo-conductual, favorece el desarrollo de habilidades para la reestructuración del pensamiento, la expresión asertiva de necesidades y la planificación orientada al bienestar.

Palabras clave: Técnicas de afrontamiento, Autoeficacia, Docentes universitarios, Estrés laboral, Intervención psicosocial.

Abstract

Occupational stress is defined as a cross-cutting issue across all labor sectors and is currently recognized as a priority psychosocial risk within the field of public health, with related symptoms such as physical, emotional, and mental exhaustion. This research is of a qualitative descriptive type, with a transformational approach and a hermeneutic paradigm. The objective is to design a cognitive-behavioral psychosocial intervention program for managing stress in university professors at UNAD Bogotá, with the participation of nine professors. The research phases included the design of instruments, sample selection, preliminary design and application, and data analysis. The designed program consists of four modules focused on emotional regulation, time management, self-care, and clarification of personal values. The results allowed for the identification of personal factors such as self-demand, perfectionism, and difficulty disconnecting from work, as well as psychosocial factors such as institutional climate, work overload, and contractual uncertainty. It is concluded that the progressive integration of coping strategies, based on the cognitive-behavioral model, promotes the development of skills for thought restructuring, assertive expression of needs, and well-being-oriented planning.

Keywords: Coping strategies, Self-efficacy, University professors, Occupational stress, Psychosocial intervention.

Tabla de Contenido

Introducción	12
Planteamiento del Problema	15
Justificación	20
Antecedentes	22
Objetivos	28
Objetivo General	28
Objetivos Específicos.....	28
Marco de Referencia	29
Bases Teóricas	29
Bases Legales	67
Metodología	70
Tipo de Investigación	70
Paradigma de Investigación	70
Población y Muestra	71
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	71
Procedimiento	73
Análisis de la Información	74
Consideraciones Éticas	75

Impacto Esperado del Proceso de Investigación.....	75
Resultados.....	76
Identificación de los Factores Personales y Psicosociales que Contribuyen al Estrés Laboral	76
Adicción al Trabajo y Cronopatía como Indicadores de Desgaste	77
Perfeccionismo, Insatisfacción y Vulnerabilidad Emocional	77
Factores Institucionales y Clima Organizacional.....	78
Presión Institucional y Paternalismo Académico.....	79
El Impacto del Miedo al Desempleo y la Precariedad Laboral	79
Autoimagen, Vocación y Sentido del Trabajo.....	80
Trabajo Emocional, Salud y Vida Familiar.....	81
Descripción de las Percepciones Individuales del Estrés Laboral en los Docentes del Grupo Focal	84
Psicoeducación para Prevención del Estrés Laboral en un Grupo de Docentes de la UNAD Bogotá	93
Conclusiones.....	101
Referencias Bibliográficas	106
Apéndices.....	113

Listado de Tablas

Tabla 1 <i>Investigaciones Previas Sobre el Estrés Laboral</i>	23
Tabla 2 <i>Definiciones de Intervención Psicosocial</i>	30
Tabla 3 <i>Definiciones de Estrés</i>	32
Tabla 4 <i>Definiciones de Estrés Laboral</i>	34
Tabla 5 <i>Definiciones del Síndrome de Burnout</i>	36
Tabla 6 <i>Definiciones de Adicción al Trabajo</i>	38
Tabla 7 <i>Definiciones del Concepto de Cronopatía</i>	41
Tabla 8 <i>Definiciones de Perfeccionismo</i>	43
Tabla 9 <i>Definiciones de la Personalidad Tipo A</i>	45
Tabla 10 <i>Definiciones de Síndrome del Trabajador Burbuja</i>	47
Tabla 11 <i>Definiciones de Trabajo</i>	49
Tabla 12 <i>Definiciones de Trabajo Líquido</i>	51
Tabla 13 <i>Significados de Trabajo Saludable</i>	53
Tabla 14 <i>Significados de Trabajo Inteligente-Productivo</i>	54
Tabla 15 <i>Definiciones de la Salud Mental Positiva Ocupacional</i>	56
Tabla 16 <i>Consideraciones Sociedad del Cansancio y Rendimiento</i>	58
Tabla 17 <i>Definiciones del Síndrome de Autoexplotación</i>	60
Tabla 18 <i>Explicaciones del Término Violencia Neuronal</i>	62
Tabla 19 <i>Definiciones de Neuroenhancement o Neuromejora Farmacológica</i>	64
Tabla 20 <i>Explicaciones del Concepto de Multitasking</i>	66
Tabla 21 <i>Marco Normativo que Respalda la Investigación</i>	68
Tabla 22 <i>Fases de la Investigación</i>	74

Tabla 23 <i>Factores Personales y Psicosociales que Contribuyen al Estrés Laboral</i>	82
Tabla 24 <i>Partes del Programa Psicosocial Cognitivo-Conductual para la Reducción del Estrés Laboral Docente</i>	88
Tabla 25 <i>Propuesta Psicoeducativa Para la Prevención del Estrés Laboral en los Docentes Universitarios</i>	98

Listado de Figuras

Figura 1 <i>Ejes de Afrontamiento Psicosocial</i>	90
--	----

Listado de Apéndices

Apéndice A <i>Glosario de Términos Utilizados en el Estudio</i>	113
Apéndice B <i>Estructura de las Sesiones de Intervención Psicosocial</i>	115
Apéndice C <i>Consentimiento Informado</i>	117
Apéndice D <i>Encuesta Sociodemográfica</i>	118
Apéndice E <i>Técnica DEARMAN</i>	119
Apéndice F <i>Técnica del Autorregistro de Emociones</i>	120
Apéndice G <i>Técnicas de las Tarjetas de Apoyo</i>	121
Apéndice H <i>Técnica del Ejercicio de Valores</i>	122
Apéndice I <i>Encuesta de Satisfacción</i>	123

Introducción

Durante los últimos años, los docentes universitarios manifiestan crecientes niveles de estrés asociados a las dinámicas institucionales, los cambios en los modelos pedagógicos y las exigencias laborales propias de la educación. La interacción constante con plataformas virtuales, la disponibilidad permanente para estudiantes y los múltiples roles que deben asumir simultáneamente, configuran un entorno en el que la salud mental se ve afectada de forma significativa. Estas condiciones impulsan la necesidad de comprender los factores que inciden en el malestar emocional del personal docente, no solo como efecto de la carga de trabajo, sino como resultado de patrones culturales, personales y organizacionales que se retroalimentan.

En este contexto, se evidencia que el estrés laboral no es percibido únicamente como una consecuencia de la cantidad de tareas, sino como una vivencia que compromete el bienestar físico, emocional y social. A través de las verbalizaciones recogidas durante un proceso de intervención psicosocial con un grupo focal de docentes universitarios de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, se identifican elementos recurrentes como la autoexigencia, el perfeccionismo, la dificultad para desconectarse del trabajo, el miedo a la inestabilidad contractual y una cultura institucional que privilegia la productividad constante. Estas expresiones permiten avanzar en el reconocimiento del estrés laboral como un fenómeno complejo, que involucra tanto las condiciones externas como las creencias y hábitos individuales que sostienen el agotamiento.

La presente investigación propone analizar esta problemática a través de cuatro objetivos específicos: en primer lugar, identificar los factores personales y psicosociales asociados al estrés laboral; en segundo lugar, reducir el estrés laboral mediante una estrategia de psicoeducación; tercero, fortalecer las estrategias de afrontamiento del estrés laboral, por medio de técnicas

cognitivo-conductuales; y por último, desarrollar una aplicación preliminar del programa de intervención psicosocial. Esta estructura permite avanzar desde la caracterización del fenómeno hasta la formulación de estrategias prácticas, orientadas al fortalecimiento del bienestar laboral.

En este sentido, se realizó un análisis cualitativo de las intervenciones recogidas en las sesiones grupales con un grupo de docentes de psicología en ejercicio. En estas sesiones, los participantes expresaron sus vivencias respecto al trabajo fuera del horario institucional, como, por ejemplo, la dificultad para establecer límites y la autoexplotación normalizada. La identificación de estos factores se articula con categorías propuestas por autores como Han (2010) y Burgos et al. (2020), quienes han analizado cómo la cultura del rendimiento, el miedo al desempleo y la hiperconectividad inciden negativamente en la salud emocional del trabajador académico. Estas voces permiten construir una comprensión situada del estrés, basada en la experiencia directa del cuerpo docente.

Por otra parte, se construye una propuesta de psicoeducación para la prevención del estrés laboral en docentes universitarios. Dicha propuesta surge del análisis de los aprendizajes generados durante las sesiones estructuradas desde el enfoque cognitivo-conductual, e integradas por técnicas de regulación emocional, reestructuración de pensamientos, identificación de valores y comunicación asertiva. Los docentes participantes lograron, en distintos niveles, reconocer creencias disfuncionales, establecer límites más claros con su entorno laboral, reformular sus metas personales y conectar sus decisiones cotidianas con lo que consideran valioso. Estas transformaciones se consolidan en un conjunto de estrategias que pueden ser replicadas a través de encuentros psicoeducativos, materiales digitales y espacios institucionales periódicos de cuidado emocional.

Metodológicamente, la investigación combina el análisis cualitativo de contenido con la evaluación subjetiva de los participantes mediante instrumentos sencillos. Esta combinación permite capturar tanto las narrativas como las variaciones en la percepción emocional durante el proceso de intervención. Los resultados se interpretan desde modelos validados por la literatura científica, como la terapia cognitivo-conductual (Beck, 1976), el concepto de autoeficacia (Bandura, 1999), y la noción de salud mental positiva ocupacional (Vázquez Colunga, 2021), lo que garantiza un abordaje técnico, estructurado y contextualizado.

Siguiendo esta estructura, la investigación aporta una mirada sobre el estrés laboral docente, evidenciando su carácter multifactorial y su vinculación con dinámicas institucionales, procesos subjetivos y prácticas culturales interiorizadas. Al integrar la intervención, la propuesta psicoeducativa y las técnicas cognitivo-conductuales se ofrece una ruta viable para transformar el malestar en una oportunidad de aprendizaje personal e institucional, en favor de una cultura educativa más consciente, sostenible y saludable.

Planteamiento del Problema

En el contexto específico del mundo laboral, el estrés ocupacional emerge como una de las principales problemáticas de salud pública a nivel global. Se define como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y comportamentales adversas que surgen cuando las demandas del trabajo exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, o cuando el conocimiento y habilidades de este no se corresponden con las expectativas de la organización (OMS, 2015).

La prevalencia del estrés laboral se ha incrementado en las últimas décadas, asociadas a transformaciones socioeconómicas como la globalización, la intensificación del trabajo, la precarización laboral, la digitalización acelerada y la creciente presión por la productividad y la competitividad en un mercado globalizado (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016). Este fenómeno no distingue sectores ni geografías, afectando a trabajadores de diversas ocupaciones y niveles jerárquicos.

Al dirigir la mirada hacia América Latina, se observa que la región no es ajena a esta problemática, aunque presenta matices propios vinculados a sus contextos socioeconómicos, políticos y culturales. Factores como la desigualdad social, la inestabilidad económica recurrente, las condiciones laborales a menudo informales o precarias, y las brechas en protección social pueden exacerbar la vulnerabilidad al estrés ocupacional en diversos países latinoamericanos.

Un estudio comparativo que utilizó la metodología Desk Research o Investigación de Escritorio, arrojó luz sobre estas variaciones regionales; en su investigación, Mejía et al. (2019), explican que, la alta prevalencia encontrada en Venezuela (63%) podría interpretarse a la luz de la profunda crisis económica y social que atraviesa el país, generando incertidumbre y presiones extremas sobre la población trabajadora. Los niveles elevados en Ecuador (54%) y Panamá

(49%) también sugieren contextos laborales exigentes. Por el contrario, las cifras comparativamente más bajas en Perú (29%) y Colombia (26%) en el momento del estudio podrían reflejar, quizás, una mayor estabilidad relativa o características culturales específicas en la percepción y reporte del estrés, aunque es crucial no minimizar la presencia del problema en estos países. Por otra parte, la observación de que las mujeres reportaron mayores niveles de estrés (Mejía et al., 2019), concuerda con hallazgos internacionales, a menudo atribuidos a la doble jornada (laboral y doméstica) y a barreras de género en el entorno laboral.

Dentro del territorio colombiano, el sector de la educación superior constituye un ámbito donde el estrés laboral ha sido objeto de creciente atención. Las universidades enfrentan presiones constantes por mejorar indicadores de calidad, obtener acreditaciones, aumentar la producción científica, asegurar financiación y adaptarse a las demandas de un entorno educativo en rápida transformación.

La investigación de Lemos et al. (2019), en la Facultad de Psicología de la Universidad Santo Tomás proporciona evidencia empírica sobre la magnitud del problema en este colectivo. Los hallazgos sobre factores biológicos son particularmente elocuentes: más de una quinta parte de los profesores (21,3%) presentaba niveles significativos de estrés medido psicométricamente. Además, las cifras de sintomatología compatible con depresión (6,6%) y ansiedad (9,8%), junto con los preocupantes indicadores de prehipertensión e hipertensión arterial (afectando a más de un tercio de la muestra), ilustran el impacto tangible del estrés crónico en la salud física y mental de estos profesionales.

En este marco, la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) representa un caso de estudio particular dentro del sistema de educación superior colombiano. Su modelo educativo, basado fundamentalmente en la modalidad virtual y a distancia, implica características

organizacionales y laborales distintivas. Si bien este modelo ofrece flexibilidad y acceso a la educación, también impone demandas específicas al personal docente, como el manejo de plataformas tecnológicas, la atención de estudiantes por tutor, la necesidad de una comunicación asincrónica y sincrónica constante, y la adaptación a métricas de desempeño orientadas a la eficiencia y la calidad en entornos virtuales (Leal Afanador, 2023).

La cultura institucional, que promueve la excelencia y un ethos de trabajo inteligente-productivo (vinculable a la teoría de la autoeficacia de Bandura, 1999, en términos de expectativas de rendimiento), puede, sin un adecuado balance, fomentar una presión significativa sobre los docentes. Esta presión se intensifica en aquellos que asumen roles de liderazgo académico quienes deben sumar a sus responsabilidades docentes tareas complejas de gestión, coordinación, administración y aseguramiento de la calidad.

Las consecuencias a mediano y largo plazo de esta exposición crónica al estrés laboral en los docentes universitarios son potencialmente graves y multidimensionales. A nivel individual, el riesgo más prominente es el desarrollo del síndrome de Burnout, conceptualizado por Maslach y Jackson (1981, citado en Olivares, 2017), se caracteriza por tres dimensiones centrales: agotamiento emocional (sensación de estar exhausto, vacío y sin recursos emocionales para afrontar el trabajo), despersonalización o cinismo (desarrollo de actitudes distantes, frías e impersonales hacia los estudiantes, colegas o el propio trabajo) y baja realización personal o ineficacia (sentimiento de incompetencia, falta de logro y productividad en el trabajo).

El burnout no solo causa un profundo sufrimiento personal, sino que también se asocia con un deterioro de la salud física, un aumento del riesgo de trastornos mentales y una disminución drástica de la motivación y el compromiso laboral (Freudenberger, 1974, citado en Carlín & Garcés, 2010). Fenómenos contemporáneamente considerados como la cronopatía, la

autoexplotación y el síndrome del trabajador burbuja, describen patrones conductuales y cognitivos que alimentan directamente el ciclo del estrés y el agotamiento en profesiones altamente demandantes como la docencia universitaria en entornos virtuales. Además, rasgos de personalidad como el perfeccionismo disfuncional (Neff, 2019; Rojas, 2005) y el patrón de conducta Tipo A (competitividad, urgencia temporal, hostilidad) (Friedman & Rosenman, 1959, citado en García et al., 2013; Harvey, 2000), actúan como amplificadores de la respuesta al estrés, incrementando la vulnerabilidad individual.

Desde una perspectiva organizacional, el impacto del estrés docente es igualmente significativo. La OIT (2016, citado en Burgos et al., 2020), advierte que el estrés laboral generalizado deteriora el clima de trabajo, reduce la cohesión de los equipos, afecta negativamente la productividad y la calidad del servicio, y limita la capacidad de innovación. En el contexto universitario, el estrés y el burnout docente pueden traducirse directamente en una menor calidad de la enseñanza, una interacción menos empática y efectiva con los estudiantes, una disminución en la participación en actividades de investigación y desarrollo institucional, y un aumento de las tasas de ausentismo y rotación de personal (Tierno, 2002).

Esto último no solo genera costos económicos asociados a la contratación y capacitación de nuevos docentes, sino que también afecta la continuidad pedagógica y la acumulación de capital intelectual en la institución. A largo plazo, un alto nivel de estrés y malestar docente puede deteriorar la calidad, afectando su capacidad para atraer y retener talento, tanto docente como estudiantil, y comprometiendo su sostenibilidad (González, 2024). La falta de reconocimiento y la percepción de inequidad en la carga de trabajo o en las recompensas (Lahera, 2002, citado en Acosta et al., 2006; Goleman, 2018), son factores psicosociales adicionales que pueden minar la moral y exacerbar el estrés en el entorno académico.

En relación con lo expuesto, esta investigación se propone profundizar en la comprensión del estrés laboral en un grupo focal de docentes de psicología de la UNAD Bogotá, con miras a diseñar una intervención adaptada y eficaz. Para ello, se plantean las siguientes preguntas de investigación fundamentales:

¿Cuáles son los factores específicos (demandas laborales, recursos, características individuales y organizacionales) que generan estrés laboral en los docentes participantes?

¿Qué estrategias de afrontamiento implementan actualmente los docentes participantes para manejar el estrés laboral, y cuál es su percepción subjetiva sobre la efectividad y sostenibilidad de dichas estrategias?

¿De qué manera perciben los propios docentes que su nivel de estrés laboral podría estar impactando en la calidad de su docencia, en la interacción con los estudiantes y, en última instancia, en la experiencia educativa de estos últimos?

Justificación

El estrés laboral en docentes universitarios es una problemática que impacta directamente su salud mental, su desempeño profesional y la calidad educativa que ofrecen. La sobrecarga laboral, las demandas académicas, la autoexplotación y la falta de estrategias efectivas de afrontamiento generan consecuencias como el síndrome de burnout, la depresión, la ansiedad y la cronopatía, afectando su bienestar y su capacidad de enseñanza.

El estrés laboral en los docentes afecta tanto su bienestar emocional y físico como el rendimiento académico de los estudiantes y la sostenibilidad institucional. La exposición prolongada a niveles elevados de estrés incrementa la probabilidad de deteriorar la salud mental y afectar negativamente el rendimiento en contextos educativos y laborales (OMS, 2023).

Se pretende diseñar e implementar un programa de intervención psicosocial basado en el enfoque cognitivo-conductual, con el fin de dotar a los docentes de herramientas para gestionar el estrés, fortalecer su autoeficacia y fomentar hábitos de autocuidado. Este programa no solo pretende contribuir al bienestar psicológico de los docentes, sino que también optimizar la calidad educativa al generar un ambiente de trabajo más saludable y propicio para la enseñanza.

La falta de estrategias de afrontamiento y la persistencia de condiciones laborales exigentes deterioran la salud mental de los docentes, aumentando los casos de agotamiento, ansiedad, depresión y enfermedades psicosomáticas (Gil-Monte & Peiró, 1997). Esto afecta directamente su rendimiento, lo que impacta la motivación y el aprendizaje de los estudiantes, reduciendo la calidad de la educación impartida.

Desde la psicología, esta investigación contribuye al abordaje del estrés laboral promoviendo su prevención y tratamiento en el ámbito educativo. Además, fortalece el campo de la psicología organizacional y del trabajo, proporcionando evidencia empírica sobre la

efectividad de las intervenciones psicosociales en la salud mental ocupacional. También aporta al estudio de nuevas formas de estrés en el siglo XXI, como la cronopatía, el síndrome de autoexplotación y la sociedad del cansancio, ofreciendo herramientas para su análisis y manejo.

Vale la pena señalar que, este estudio beneficia directamente a la comunidad académica de la UNAD y sirve como referencia para otras universidades e instituciones educativas que enfrentan desafíos similares. Asimismo, impulsa nuevas líneas de investigación en salud mental ocupacional y bienestar docente.

A nivel metodológico se diseña una propuesta de fortaleza disciplinar desde el enfoque cognitivo conductual superando el activismo desde el que se aborda tradicionalmente el estrés.

A nivel teórico se ofrece una exhaustiva revisión de conceptos relacionados que brindan nuevas luces en el abordaje del estrés como son la cronopatía y el perfeccionismo de la psiquiatra Marián Estapé, adicción al trabajo, se extrapolan conceptos desde la filosofía como el síndrome de autoexplotación y sociedad del cansancio con el ánimo de ofrecer nuevas lecturas y elementos de psicoeducación para los participantes, reconociendo la transdisciplinariedad entre la psicología y la filosofía, así como el aprovechamiento en el contexto del trabajo de los avances de la psicología clínica.

A nivel práctico se diseñaron 4 sesiones de intervención del estrés con técnicas reconocidas del modelo cognitivo-conductual, nuevos conceptos para incluir en psicoeducación y de fácil replicabilidad para psicólogos e investigadores.

Si se tiene en cuenta el aumento del estrés y la creciente afectación de la salud mental como consecuencia de prácticas y dinámicas organizacionales, esta investigación aplicada es relevante y pertinente para los psicólogos que evalúan e intervienen estos contextos.

Antecedentes

Es importante destacar que, se han realizado numerosos estudios sobre el estrés laboral en profesores universitarios. A continuación, se resumen tres investigaciones sobre el tema que exploran conceptos como técnicas de afrontamiento del estrés laboral, factores psicosociales e intervención breve, como se observa en la tabla No.1.

Tabla 1*Investigaciones Previas Sobre el Estrés Laboral*

Año	Autores	Título	Objetivo	Resumen
2020	Rosario Yslado Roger Norabuena Junior Sánchez Emerson Norabuena	Programa de Intervención Breve – PIB para reducir el burnout de profesionales de la salud, Perú.	Describir las fases y niveles de las dimensiones de SB y determinar los efectos de un Programa de Intervención Breve - PIB sobre el burnout de los profesionales de la salud de dos hospitales del Ministerio de Salud (Ancash, Perú).	Estudios realizados en el último quinquenio, revelan que la prevalencia del burnout se está incrementando en los profesionales sanitarios. Este es un estudio de enfoque cuantitativo, aplicado y de diseño preexperimental. La población estuvo conformada por 60 profesionales y en la intervención participaron cinco profesionales con burnout fase intermedia y final. Se utilizó el Inventario Burnout de Maslach - MBI, cuyas propiedades psicométricas fueron adecuadas. PIB se enfocó en la enseñanza de estrategias conductuales, cognitivas y emocionales de afrontamiento del burnout. Los resultados indican que el PIB logró revertir las fases intermedia y final de burnout hasta la fase inicial, y disminuir los niveles altos de sus dimensiones: cansancio emocional y baja realización personal; pero los cambios no fueron significativos. Se concluyó que el PIB es económico, efectivo y eficiente.

2021	Ignacio Pinedo Rosana Gerometta Amalia Slobayen Mariela Scheiber Cecilia Villalba	Estrés académico en docentes universitarios durante el año 2021	Caracterizar la labor académica en docentes que impartieron clases virtuales en la Facultad de Medicina en la Universidad Nacional del Nordeste en el periodo marzo-octubre 2021	Se realizó un estudio descriptivo transversal en docentes de tercer año de medicina con un cuestionario anónimo y voluntario. Si bien los porcentajes de estrés fueron altos, las técnicas de afrontamiento también fueron importantes, por lo tanto, se recomienda establecer dispositivos de formación que permitan a los docentes incorporar estrategias orientadas a la resolución de conflictos, tendientes a manejar el estrés, disminuyendo su impacto en sus círculos familiares, sociales y personales.
2021	Carolina Rivela Alejandro Lanuque Suzaneide Medrado Julieta Marmo Selediana De Souza	Factores psicosociales y afrontamiento del estrés laboral en docentes universitarios: Una revisión sistemática	Analizar el impacto y las consecuencias de los factores psicosociales para el afrontamiento del estrés laboral en docentes universitarios	El presente estudio de revisión sistemática analizó el impacto y las consecuencias de los factores psicosociales para el afrontamiento del estrés laboral en docentes universitarios. Se utilizó la declaración PRISMA-NMA (Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses) sobre las bases científicas Dialnet, Scielo y Redib. La población de análisis fue de 5417 docentes de diferentes áreas. Como resultados, el 48% presentó altos índices de insatisfacción en perjudiciales condiciones laborales, el 36% evidenció disfuncionalidad cognitiva, el 12,3% abandonaron sus puestos por Síndrome de Burnout y el 3,7%

presentaron estrategias de afrontamiento de autocuidado, autocontrol, reevaluación positiva y búsqueda de apoyo.

Nota. Esta tabla presenta investigaciones previas acerca del estrés laboral. *Fuente.* Autoría propia.

De acuerdo con lo previamente señalado, es fundamental abordar el concepto de los factores psicosociales en el contexto del estrés laboral. Iavicoli, et al. (2015), explican que los factores psicosociales surgen del diseño, contenido y gestión del trabajo, así como de su contexto social. Tales condiciones pueden incidir tanto en el rendimiento laboral como en el bienestar físico, psicológico y social de las personas trabajadoras. En este sentido, los factores psicosociales constituyen elementos de carácter biopsicosocial que generan un impacto bidireccional, ya que influyen positivamente tanto en quienes trabajan como en el funcionamiento general de la organización (Acosta et al., 2006).

Por otra parte, se reconoce la existencia de múltiples estrategias para afrontar el estrés laboral. Entre ellas se encuentran el fortalecimiento de redes de apoyo, la práctica regular de actividad física, el yoga, el entrenamiento autógeno y los ejercicios de respiración. No obstante, cobra especial relevancia el desarrollo de la inteligencia emocional, dado que esta comprende un conjunto de habilidades que facilitan una gestión más eficaz del malestar emocional en el entorno laboral. Dichas competencias incluyen la autoconciencia, la autorregulación emocional, la motivación personal, la empatía y las habilidades sociales, elementos que favorecen no solo el bienestar individual sino también las relaciones interpersonales en el ámbito profesional (Goleman, 2018).

Asimismo, resulta pertinente considerar el programa de intervención breve como una estrategia terapéutica eficaz, accesible y viable en contextos donde se requiere una respuesta oportuna y de corto plazo. De acuerdo con Becoña (2002), la intervención breve es una acción puntual y rápida (1-5 sesiones) orientada en prevenir o reducir un problema específico. Desde esta perspectiva, la intervención breve representa una herramienta útil para abordar el estrés laboral, especialmente en el ámbito universitario, al permitir identificar factores que afectan la

calidad de vida del personal docente y proponer soluciones concretas basadas, entre otras, en técnicas del modelo cognitivo-conductual (Ramírez & Gaviria, 2009).

Objetivos

Objetivo General

Diseñar un programa de intervención psicosocial cognitivo-conductual para el manejo del estrés en docentes universitarios de la UNAD Bogotá.

Objetivos Específicos

Identificar los factores personales y psicosociales asociados al estrés laboral en un grupo de nueve docentes universitarios de la UNAD Bogotá.

Reducir el estrés laboral en el grupo de 9 docentes universitarios de la UNAD Bogotá, mediante la elaboración de una estrategia de psicoeducación centrado en temáticas como la cronopatía, síndrome de autoexplotación, adicción al trabajo y la Salud Mental Positiva Ocupacional.

Fortalecer las estrategias de afrontamiento del estrés laboral en el grupo de 9 docentes universitarios de la UNAD Bogotá, a través de técnicas cognitivo-conductuales de entrenamiento en comunicación asertiva, gestión emocional, entre otras.

Desarrollar una aplicación preliminar del programa de intervención psicosocial con enfoque cognitivo conductual para el manejo del estrés laboral en un grupo de 9 docentes universitarios de la UNAD Bogotá.

Marco de Referencia

Bases Teóricas

Intervención Psicosocial

Es relevante señalar que la intervención psicosocial contempla de manera integral los aspectos individuales, biológicos y contextuales de las personas. Esta definición resulta fundamental, ya que orienta el enfoque adoptado por el programa de Psicología de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), particularmente desde la línea de Acción Psicosocial. En este sentido, dicho enfoque será el que se aplicará en el desarrollo del presente proyecto, en coherencia con los lineamientos institucionales y las necesidades del contexto de intervención. A continuación, en la Tabla 2 algunas definiciones de la Intervención Psicosocial.

Tabla 2*Definiciones de Intervención Psicosocial*

Año	Autores	Definición
1977	James Kelly Lonnie Snowden Ricardo Muñoz	Kelly et al. (1977), citados en Blanco y Rodríguez (2007), definen la intervención psicosocial como acciones planificadas en la vida de un grupo pequeño, organización o comunidad para prevenir o reducir la desorganización social y personal, y promover el bienestar en la comunidad.
2005	Amalio Blanco Jesús Rodríguez	Según Blanco y Rodríguez (2007), intervenir entraña un compromiso con los problemas sociales, con los problemas reales de gente de carne y hueso; intervenir es mediar e interceder en una determinada realidad; intervenir es cambiar procesos internos, cambiar el medio o cambiar las maneras como las personas se relacionan con su medio; intervenir es ayudar a que la gente participe en el cambio; intervenir es hacer que la gente retome el control sobre su propia vida.
2009	Alexander Alvis	Para Alvis (2009), es una actividad dirigida a la solución de problemáticas sociales, que privilegia la participación de los intervenidos con los interventores en la construcción de cambio social y emancipación.

Nota. Esta tabla muestra definiciones de Intervención Psicosocial. *Fuente.* Autoría propia.

Se entiende la intervención psicosocial como acciones planificadas (Kelly et al., 1977) para cambiar una situación de un grupo, organización o comunidad (Blanco y Rodríguez, 2005), dirigida a la solución de problemáticas sociales a través de la participación promoviendo el bienestar general (Alvis, 2009).

De acuerdo con lo expuesto, una intervención psicosocial tiene como objetivo abordar una problemática o situación que incide en las personas dentro de un contexto específico. Conforme a Suárez (1989), citando a Horton y Leslie (1955), un problema social es una condición que afecta a un número significativamente considerable de personas, de un modo

considerado inconveniente y que según se cree debe corregirse mediante la acción social colectiva. En el caso de este proyecto, la problemática que se pretende abordar es el estrés laboral que experimentan los docentes universitarios de la UNAD, a través de un programa de intervención psicosocial, con la finalidad de fomentar el bienestar de los involucrados.

Descripción y Tipos de Estrés

Es esencial en esta labor de investigación contar con una comprensión clara del concepto central o tema principal, que en este caso es el estrés. De este modo, dispondremos de un punto de partida más nítido para abordar el tema con precisión. Por consiguiente, a continuación, en la Tabla 3 se detallará la definición de estrés y dos de sus categorías: el estrés laboral y el síndrome de burnout.

Tabla 3*Definiciones de Estrés*

Año	Autores	Definición
2001	Eckhart Tolle	En el texto “El poder del ahora”, su autor Tolle (2001), explica que, el estrés es causado por estar aquí, pero querer estar allá o estar en el presente, pero querer estar en el futuro. Es una ruptura de lo que desgarran interiormente, lo cual es insano.
2002	Bernabé Tierno	Para Tierno (2002), el estrés es la respuesta de ansiedad que experimenta una persona cuando tiene que hacer frente a unas demandas del medio que le resultan excesivas. La persona no cree que con sus capacidades pueda superar aquello que su entorno le está pidiendo.
2018	Ocu Ediciones	En un libro sobre el estrés, Ocu Ediciones (2018), señala que, se puede definir como la situación de alerta, física y mental, que nos prepara para satisfacer una demanda o superar una dificultad. El problema surge cuando dicho estado se convierte en habitual, y en lugar de proporcionarnos el grado de excitación necesario para afrontar adecuadamente un reto, pasa a ser un problema en sí mismo, que nos consume física y mentalmente.

Nota. Esta tabla presenta algunas definiciones del estrés. *Fuente.* Autoría propia.

Es importante señalar que el estrés puede clasificarse en tres niveles principales: estado de calma, eustrés y distrés. Tanto el nivel más bajo como el más elevado suelen asociarse con un rendimiento laboral deficiente, mientras que un nivel intermedio o moderado, conocido como eustrés, tiende a favorecer la productividad y el desempeño eficiente. Desde esta perspectiva, un nivel equilibrado de estrés puede actuar como un facilitador del funcionamiento físico y mental, promoviendo una respuesta adaptativa frente a las demandas del entorno. Sin embargo, cuando el estrés alcanza niveles excesivos y la persona no logra desarrollar estrategias efectivas de afrontamiento, este se transforma en distrés, generando consecuencias negativas tanto en el plano físico como psicológico y conductual (ICB Editores, 2012).

En función de lo anterior, se puede afirmar que, según *El País* (2022), el estrés no siempre es negativo para la salud; en niveles moderados puede ser beneficioso, actuando como un impulso que potencia la motivación, la energía y el rendimiento. Sin embargo, se convierte en un problema cuando es excesivo o crónico, superando los recursos psicológicos del individuo y generando ansiedad, depresión, irritabilidad y problemas físicos.

Respecto al estrés laboral, es necesario enfatizar que este representa solo una de las múltiples formas de estrés que pueden afectar a los individuos. En los últimos años, se ha evidenciado un aumento progresivo de este fenómeno, impulsado por factores como la sobrecarga de trabajo, las exigencias de resultados y la creciente competitividad en los distintos entornos laborales. Este incremento ha sido aún más evidente tras la pandemia por COVID-19, debido a los cambios abruptos en la dinámica del trabajo, como la transición del modelo presencial al virtual, lo que ha generado nuevas fuentes de presión y malestar. A continuación, se presentan algunas definiciones que permiten comprender el estrés en el ámbito laboral en la tabla 4.

Tabla 4*Definiciones de Estrés Laboral*

Año	Autores	Definición
1956	Hans Selye	Según Selye (1956), citado en Patlán (2019), el estrés laboral es un síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas, no específicas del organismo, a agentes nocivos físicos o químicos presentes en el medio ambiente.
2016	Organización Internacional del Trabajo	En un artículo de Burgos et al. (2020), tomando como referencia a la OIT (2016), explica que, el estrés laboral es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas, recursos y capacidades.
2015	Organización Mundial de la Salud	Para la OMS (2015), mencionada en Burgos et al. (2020), el estrés laboral es una reacción que puede tener un individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, provocando un desequilibrio y problema en la capacidad del trabajador para hacer frente a la misma.

Nota. Esta tabla muestra diferentes definiciones de estrés laboral. *Fuente.* Autoría propia.

Acorde con las definiciones anteriores, el estrés laboral es una reacción o respuesta fisiológica y emocional que tiene un individuo ante las circunstancias que se presentan en su entorno de trabajo. Conviene subrayar que, existen algunos modelos o paradigmas que explican el estrés laboral, por ejemplo, el modelo transaccional de Lazarus y Folkman (1986), citados en Campuzano et al. (2009), quienes conciben el estrés laboral no como un estímulo, una respuesta subjetiva o una reacción biológica, sino como un proceso, mencionan que el estrés hace referencia a una relación existente entre persona y entorno y que la clave de esta transacción es la valoración personal de la situación psicológica. En este sentido, el estrés es un proceso recíproco entre el mundo exterior y la subjetividad del individuo, donde su percepción de las situaciones en el mundo laboral es fundamental para enfrentar las dificultades.

Dentro del contexto del estrés laboral, es posible identificar una manifestación crónica

particularmente relevante: el Síndrome de Burnout, también conocido como síndrome del trabajador quemado. Aunque este concepto ya había sido explorado durante el siglo XX, en la actualidad ha adquirido una mayor visibilidad debido a las crecientes demandas laborales y la conciencia sobre la importancia del bienestar organizacional.

Conviene señalar que, un entorno laboral desfavorable, caracterizado por la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento y un clima organizacional negativo, puede generar una disminución progresiva en la motivación, el compromiso y el rendimiento de las personas trabajadoras, este síndrome no solo afecta la salud física y mental del individuo, sino que también repercute directamente en los niveles de productividad, eficiencia y competitividad de las organizaciones (Maslach & Leiter, 2017; Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019). A continuación, en la Tabla 5 definiciones de síndrome de Burnout.

Tabla 5*Definiciones del Síndrome de Burnout*

Año	Autores	Definición
1974	Herbert Freudenberger	En un artículo sobre el síndrome de burnout de Carlín y Garcés (2010), citando a Freudenberger (1974), definen el burnout como, sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador.
1981	Susan E. Jackson y Christina Maslach	Según Olivares (2017), la definición más repetida de este fenómeno psicológico es la de Maslach y Jackson (1981), que lo definen como un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, que puede ocurrir entre individuos cuyas tareas diarias se circunscriben al servicio de personas.
2010	Anabella Martínez	En un artículo sobre el Síndrome de Burnout, Martínez (2010), lo define como una respuesta al estrés crónico en el trabajo, con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional.

Nota. Esta tabla muestra diferentes definiciones del síndrome de burnout o síndrome del trabajador quemado. *Fuente.* Autoría propia.

Vale mencionar que, la primera prueba autoadministrada creada para medir el síndrome del trabajador quemado desde diferentes dimensiones es la denominada Maslach Burnout Inventory (MBI). Según Pérez (2020) citando a Maslach y Jackson (1981), es una escala diseñada para evaluar varios aspectos del síndrome de burnout la cual se aplica a una amplia gama de trabajadores. Está dividida en tres subescalas para el análisis de los datos: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Conceptos Relacionados con la Dedicación Excesiva al Trabajo

Con la intención de fortalecer la psicoeducación componente del programa diseñado se abordan conceptos que permitan hacer lecturas de las dinámicas personales y organizaciones que se constituyen factores de riesgo para el estrés laboral (adicción al trabajo o workaholism, cronopatía, actitud de perfeccionismo, tipo A de personalidad, síndrome del trabajador burbuja, entre otras).

Adicción al Trabajo. Es importante mencionar que, la adicción al trabajo se usa como analogía de alcoholismo, por esta razón, en inglés se habla de workaholism que, en una traducción literal en español significaría “trabajolismo”, en la tabla 6 definiciones de adicción al trabajo.

Tabla 6*Definiciones de Adicción al Trabajo*

Año	Autores	Definición
1997	Bryan E. Robinson	En un texto de Moreno et al. (2005), citando a Robinson (1997), definen que este tipo de trabajo está caracterizado por la sobrecarga continua, voluntaria y compulsiva, de forma que el trabajador es incapaz de regular sus hábitos laborales y acaba excluyendo otros campos de interés y actividad.
2011	Deepak Chopra	En su libro sobre cómo vencer las adicciones, Chopra (2011) explica que, trabajar todo el tiempo es una forma de apartarse de los demás. Es retraerse a una zona de la vida en la que es necesario el control, y en la que la habilidad tiene importantes recompensas. El adicto al trabajo se ve como un adulto total. La fantasía de control que da origen a la adicción al trabajo proviene casi siempre de la sensación de que otros aspectos de la vida están fuera de control, como por ejemplo las relaciones familiares.
2018	Néstor Porras Laura Parra	La adicción al trabajo según Porras y Parra (2018), es una alteración en el funcionamiento de tipo comportamental y emocional, que, a diferencia de la adicción química a una droga, la adicción al trabajo no tiene una sustancia de la que se depende sino de la realización compulsiva o sin control de una actividad particular: Trabajar.

Nota. Esta tabla muestra diferentes definiciones de la adicción al trabajo. *Fuente.* Autoría propia.

En línea con lo anteriormente expuesto, el workaholismo o adicción al trabajo se comprende como una adicción comportamental, es decir, una dependencia hacia una actividad específica más que hacia una sustancia química. Sin embargo, se debe hacer una claridad: aunque el workaholismo no depende de sustancias químicas; a nivel neuropsicológico, se activan circuitos similares de recompensa de las adicciones de sustancias químicas.

Esta conducta compulsiva se manifiesta a través de una dedicación excesiva al trabajo, lo cual termina por afectar negativamente otras esferas significativas de la vida, como las relaciones familiares y sociales, así como la salud física y mental. De acuerdo con Hidalgo (2023), las adicciones a objetos no físicos, como el trabajo, el juego o el sexo, se caracterizan por una necesidad incontrolable de ejecutar ciertas actividades, interfiriendo con el adecuado funcionamiento personal y social del individuo. En este sentido, el workaholismo puede deteriorar significativamente la calidad de vida, al reducir el tiempo destinado al descanso, al autocuidado y al vínculo afectivo con otras personas.

Vale la pena señalar que el workaholismo no está reconocido explícitamente en el *DSM-5*. Aunque en la versión anterior (*DSM-IV*) se aludía de forma indirecta dentro del trastorno de personalidad obsesivo-compulsivo, como una dedicación excesiva y rígida al trabajo, en la clasificación actual no se incluye como diagnóstico independiente. En conclusión, el workaholismo no forma parte del *DSM-5*.

Cronopatía. Por otra parte, se ha comenzado a reconocer un fenómeno emergente en el ámbito de la salud mental denominado cronopatía, el cual, aunque no se encuentra actualmente incluido en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (*DSM-5*), ha cobrado relevancia entre distintos autores y profesionales.

Según Rojas (2018), este término hace referencia a las alteraciones psicoemocionales derivadas de una gestión del tiempo desproporcionada, en la cual el trabajo se convierte en el eje central de la vida del individuo. La cronopatía se manifiesta en aquellas personas que experimentan malestar emocional, ansiedad o irritabilidad cuando no están realizando alguna actividad productiva, y refleja un desequilibrio en la relación entre el tiempo laboral y el tiempo personal, afectando el bienestar psicológico de manera significativa.

Ambos fenómenos, el workaholismo y la cronopatía, evidencian cómo ciertos estilos de vida orientados exclusivamente al rendimiento y a la productividad pueden generar consecuencias adversas en la salud mental de las personas trabajadoras. Por ello, su identificación y abordaje desde una perspectiva psicosocial resulta esencial para promover prácticas laborales saludables y sostenibles en el tiempo, a continuación, en la Tabla 7 definiciones de cronopatía.

Tabla 7*Definiciones del Concepto de Cronopatía*

Año	Autores	Definición
2010	Byung-Chul Han	Conviene señalar que, aunque no de una manera explícita, un filósofo surcoreano ha escrito sobre la cronopatía en la era moderna. En su libro <i>La sociedad del cansancio</i> , Byung-Chul Han (2010), argumenta que, la obsesión por la productividad y el rendimiento nos está llevando a un estado de agotamiento físico y mental.
2018	Marian Rojas Estapé	Tal y como expone en su libro <i>Cómo hacer que te pasen cosas buenas</i> Rojas Estapé (2018), establece que, es un término que describe la obsesión por aprovechar al máximo el tiempo con una dificultad para detenerse, incluso ante el agotamiento físico y mental. Se caracteriza por una sensación constante de falta de tiempo y una necesidad imperiosa de ser productivo. La cronopatía es un problema de salud mental que se ha visto agravado por la sociedad actual, la cual nos inculca la idea de que debemos ser productivos y exitosos a toda costa.
2022	Sandy Trujillo	Como bien dice Trujillo (2022), en una video conferencia sobre el manejo del tiempo que, la cronopatía es la tiranía de las dos agujas y que se trata de la enfermedad del siglo XXI. Se refiere principalmente a la obsesión por el tiempo y la dificultad de detenerse ante el agotamiento. La persona puede estar agotada pero no puede parar, pues necesita seguir siendo productivo.

Nota. Esta tabla muestra diferentes definiciones sobre el concepto de cronopatía. *Fuente.* Autoría propia.

Según las definiciones anteriores, la cronopatía se refiere a una obsesión por el tiempo y la eficacia (Rojas, 2018; Trujillo, 2022). Hoy por hoy, la inmediatez y el miedo a no estar dentro de las esferas del llamado éxito, han orillado al ser humano a creer que aprovechar el tiempo es

no darse la oportunidad de ocio o darle espacio a la familia o a los amigos y todo el tiempo estar trabajando. Esto ha llevado a las personas a vivir de un mal llamado mercantilización del tiempo, donde el sujeto tiene como máxima aspiración la productividad y la eficacia. Briales (2016) describe la mercantilización del tiempo basada en el concepto fundamental que subyace en ella: laborar sin propósito o trabajar por trabajar, lo que es solo otra forma de referirse a la búsqueda de beneficios económicos o de capitalizar.

Perfeccionismo. La actitud de perfeccionismo es un factor de riesgo al desarrollo del estrés, teniendo en cuenta que se constituye en una autoexigencia permanente que genera una insatisfacción con respecto a procesos y resultados, a continuación, en la tabla 8 definiciones de este concepto.

Tabla 8*Definiciones de Perfeccionismo*

Año	Autores	Definición
2005	Enrique Rojas	Es importante mencionar que, Rojas (2005) explica que, el perfeccionismo es una manera enfermiza de vivir el orden y que se caracteriza por los siguientes elementos: nunca se está contento con lo que se ha hecho, ya que todo podría mejorarse, lo que conduce a la insatisfacción; por otro lado, rigidez en la conducta, una especie de estar encorsetado y no poder moverse con desenvoltura. De este modo, la persona perfeccionista tiene un nivel excesivo de exigencia consigo misma y con los demás, de quienes brota asimismo gran descontento. Además, alrededor de esta persona crece el miedo al fracaso, al no ver cumplidos los puntos previstos con la exactitud y la perfección deseadas.
2018	Marian Rojas Estapé	Merece la atención hablar nuevamente del libro “Cómo hacer que te pasen cosas buenas” de Rojas (2018), pues define al perfeccionista como el eterno insatisfecho, el que está permanentemente sufriendo porque nunca nada está a la altura de sus expectativas. Este tipo de personas son excelentes detectando los defectos. Un aspecto propio del perfeccionista es la rigidez a la hora de cambiar de un pensamiento a otro: piensan en una cosa y ya no son capaces de salir de ahí, y eso va generando pensamientos en bucle de difícil salida.
2019	Kristin Neff	El perfeccionismo para Kristin Neff (2019), se define como la necesidad compulsiva de lograr las propias metas. Los perfeccionistas experimentan un estrés enorme y ansiedad por hacer las cosas exactamente bien y se sienten devastados cuando no lo hacen. Las expectativas irrealmente altas de los perfeccionistas significan que inevitablemente se sentirán decepcionados. Al ver las cosas en blanco y negro (o soy

perfecto o no valgo nada), los perfeccionistas son continuamente insatisfechos con ellos mismos.

Nota. Esta tabla muestra diferentes definiciones sobre el concepto de perfeccionismo. *Fuente.*

Autoría propia.

Dentro de las definiciones de perfeccionismo, se deben resaltar dos cosas relevantes: por un lado, las personas perfeccionistas se sienten frustradas o devastadas cuando no hacen las cosas bien o no logran los objetivos deseados, esto hace que se genere malestar emocional en ellas (Rojas, 2018; Neff, 2019), así mismo los autores plantean que una persona perfeccionista se caracteriza por tener pensamientos bucle, es decir, pensar excesivamente o lo que se conoce como rumiar. En cuanto a este concepto, Nolen-Hoeksema (2004) afirma que, cuando pensamos demasiado, les damos vueltas y más vueltas a nuestros pensamientos y sentimientos negativos: los examinamos, los analizamos, los amasamos como lo haríamos con la masa del pan, considera que rumiar o pensar excesivamente perjudica la salud física y mental, pues pensar mucho puede frenar a las personas de actuar o buscarles una solución a las dificultades, lo que a la larga hace a las personas menos productivas y más frustradas.

Teoría de la Personalidad Tipo A. La personalidad Tipo A por sus características puede asociarse a un mayor riesgo de estrés, como se evidencia en las definiciones de la tabla 9.

Tabla 9*Definiciones de la Personalidad Tipo A*

Año	Autores	Definición
1959	Meyer Friedman Ray Rosenman	En un artículo de investigación de García, Moreno y Rivero (2013), mencionan a Friedman y Rosenman (1959), quienes son los creadores de esta teoría y la definen como un complejo de acción-emoción que se caracteriza por un impulso continuo para lograr metas autoseleccionadas pero definidas pobremente, una profunda inclinación a competir, persistentes deseos de reconocimiento, implicación en muchas y diversas tareas sujetas constantemente a fechas límite, propensión a acelerar la ejecución de dichas tareas y una alerta física y mental extraordinaria.
1991	Louis Proto	Según un libro sobre meditación, Proto (1991), señala que, ahora sabemos todo acerca de la respuesta de luchar o huir ante las situaciones estresantes, del daño causado a nuestro sistema inmunológico por la liberación continua de adrenalina y corticoesteroides en respuesta a situaciones, que suponen el riesgo más elevado de sufrir un problema coronario si somos individuos del Tipo A (particularmente competitivos, adictos al trabajo, orientados hacia un objetivo y apremiados por el tiempo).
2011	José Bermúdez Moreno Ana María Pérez José Antonio Ruiz Pilar Sanjuan Suárez Beatriz Rueda Laffond	Como se afirma en un libro de Bermúdez et al. (2011), el patrón de conducta Tipo A se caracteriza por mostrar ambición, competitividad, implicación laboral, impaciencia, urgencia temporal y actitudes hostiles; conductas que se observarían solo en situaciones estresantes o de reto.

Nota. Esta tabla muestra diferentes definiciones sobre la personalidad Tipo A. *Fuente.* Autoría propia.

De acuerdo con Bermúdez et tal. (2011) una excesiva actividad motora es una característica de las personas con Personalidad Tipo A, que podría influir negativamente en su

salud física y mental. Lo anterior se puede sintetizar en que, las personas con personalidad tipo A tienen más activa la respuesta o comportamiento de Lucha-Huida, la cual está relacionada con el sistema nervioso simpático.

De acuerdo con Harvey (2000) el sistema nervioso simpático prepara al organismo para reaccionar ante situaciones de peligro, facilitando así que las personas respondan ante una amenaza. No obstante, su activación excesiva puede ocasionar diversos problemas de salud, como tensión nerviosa en el corazón, alteraciones digestivas y un consumo elevado de energía. Esta sobreestimulación puede surgir, porque, la vida contemporánea se percibe como una serie de exigencias constantes, desencadenando así una respuesta continuada de lucha o huida. Se podría decir que, las personas con personalidad A tienen un sistema simpático más activo que el parasimpático. En línea con lo anterior, Beck et al. (1979), demostraron que, en personas con características asociadas a la personalidad del Tipo A, la terapia cognitivo-conductual resultó ser más eficaz que el entrenamiento en manejo del estrés o la ausencia de tratamiento.

Síndrome del Trabajador Burbuja o Burbuja del Trabajador. En primer lugar, es oportuno mencionar que el síndrome del trabajador burbuja es un concepto reciente, acuñado por el psicólogo Iván Pirrottini y no está avalado oficialmente por la psicología. Por ende, no está en el DSM-5 y tampoco está avalado por la psicología clínica. Sin embargo, su estudio está empezando a cobrar relevancia en la actualidad, especialmente a raíz de la pandemia de COVID-19, brindando elementos de lectura de los aspectos psicológicos y organizacionales como se observa en la Tabla 10.

Tabla 10*Definiciones de Síndrome del Trabajador Burbuja*

Año	Autores	Definición
2022	Arrimada	En el blog Psicología y Mente, Arrimada (2022) señala que, el síndrome del trabajador burbuja se refiere a aquellas personas que constantemente sienten que no llegan a desconectar del trabajo completamente, ya que durante su tiempo libre en el día a día e incluso cuando están de vacaciones suelen estar de manera continua conectados con sus dispositivos electrónicos para llevar a cabo tareas asociadas al trabajo o tratando de buscar nuevas ideas relacionadas, de manera que experimentan unos problemas serios para separar la vida profesional de la personal.
2022	Laura Mulatero	Las personas que sufren este síndrome, de acuerdo con Mulatero (2022), presentan una gran dificultad a la hora de separar su vida profesional de la personal. Esto puede generar en ellos estrés y ansiedad constante, imposibilitando su desconexión de asuntos laborales y dificultando el disfrute de su tiempo de ocio.
2023	Torres	El síndrome del trabajador burbuja para Torres (2023), se refiere a la dificultad que encuentran los empleados para desconectarse de sus obligaciones laborales. Dicho de otra manera, el término se utiliza para describir a aquellas personas que trabajan sin descanso, casi sin salir de su lugar de trabajo o sin tener contacto social fuera del trabajo. El teletrabajo y la fusión o los límites borrosos entre el mundo offline y online ofrecen las condiciones para que esta situación se sostenga.

Nota. Esta tabla muestra diferentes definiciones sobre el síndrome del trabajador burbuja.

Fuente. Autoría propia.

En este punto, resulta fundamental abordar el concepto de desconexión laboral, especialmente en relación con los efectos del trabajo continuo y la falta de límites entre la vida

personal y profesional. Una característica relevante del denominado trabajador burbuja es la dificultad para establecer pausas en su jornada, prolongando sus labores incluso fuera del horario laboral establecido, lo que afecta directamente su vida social y su bienestar general. Esta situación se presenta con mayor frecuencia en contextos de empleo virtual, donde las responsabilidades laborales se trasladan al ámbito doméstico, diluyendo las fronteras entre el tiempo de trabajo y el de descanso.

Este fenómeno suele estar asociado a cargas laborales excesivas impuestas por las organizaciones, que muchas veces superan la capacidad real de los trabajadores, generando agotamiento y disminución del bienestar. Ante esta problemática, se han implementado mecanismos normativos que buscan proteger los derechos laborales y el equilibrio vida-trabajo.

En Colombia, la Ley 2191 de 2022 establece el derecho de los trabajadores y servidores públicos a la desconexión laboral. Según esta legislación, los empleados no están obligados a mantener contacto con sus empleadores, por ningún medio, fuera del horario laboral acordado, incluyendo periodos de descanso y vacaciones. A su vez, el empleador debe abstenerse de emitir órdenes o requerimientos laborales durante esos espacios de tiempo, con el fin de salvaguardar el derecho al descanso y prevenir los efectos negativos del trabajo continuo (Congreso de Colombia, 2022).

Términos Asociados a Trabajo y la Salud Mental

Trabajo. Existen muchas definiciones de lo que es el trabajo y son varias posturas que tienen su punto de vista al respecto. Sin embargo, todas coinciden en que es una labor fundamental para el progreso humano, pues nos permite evolucionar y mejorarnos a sí mismos y a la sociedad como se observa en la Tabla 11.

Tabla 11*Definiciones de Trabajo*

Año	Autores	Definición
1973	Heinz Dirks	Para Dirks (1973), entendemos bajo el nombre de trabajo una labor dirigida hacia un fin determinado y que se halla íntimamente relacionado con el esfuerzo. Con el trabajo se persigue siempre un fin determinado, y se esperan resultados determinados a los que llamamos rendimiento.
2009	Ludwing Von Mises	Mises (2009), manifiesta que, se entiende por trabajar el aprovechar las funciones y manifestaciones fisiológicas de la vida humana para conseguir fines externos. El hombre trabaja como medio de su capacidad y fuerza para suprimir el malestar, explotando de modo deliberado su energía vital, en vez de dejar espontánea y libremente, manifestarse las facultades físicas y nerviosas de que dispone. El trabajo es un medio, no un fin.
2022	Pável Yudin Mark Moisevich Rosental	Conviene señalar que, Yudin y Rosental (2004), dicen que, al actuar sobre la naturaleza exterior el hombre modifica la naturaleza a la vez que se modifica a sí mismo. Al modificar la naturaleza el hombre realiza su fin consciente, adapta los objetos de la naturaleza a sus necesidades. El trabajo constituye la condición primera y fundamental de la existencia humana. No solo proporciona al hombre los medios de subsistencia que necesita; el trabajo ha creado al propio hombre.

Nota. Esta tabla muestra diferentes significados de Trabajo. *Fuente.* Autoría propia.

El trabajo es fundamental para poner a prueba nuestras potencialidades y fortalecerlas. Es un medio para alcanzar unos beneficios económicos y así mejorar nuestra calidad de vida. Para trabajar se requiere esfuerzo y rendimiento. El trabajo cambia la naturaleza exterior, el contexto que rodea al ser humano, y al mismo tiempo modifica su naturaleza interior, su carácter y potencialidades. Desde este punto de vista, se deben resaltar dos conceptos que son: esfuerzo y

rendimiento. En cuanto al esfuerzo, para Abbagnano (1995), es la actividad dirigida a vencer un obstáculo o una resistencia cualquiera y tiene que ver con la individualidad de cada uno. Con respecto al rendimiento, según Chiavenato (2000), se refiere a las acciones o comportamientos observados en los empleados y relevantes en el logro de los objetivos de la organización o empresa. Así pues, dentro del trabajo el desempeño o rendimiento está relacionado con la eficacia o productividad y los beneficios que un empleado aporta a la empresa. Cuando un trabajador se esfuerza por alcanzar su máximo potencial, este esfuerzo repercute en su desempeño o productividad y le permite cumplir con los objetivos establecidos por la organización.

Trabajo Líquido. Estamos inmersos en un período de transformación tecnológica que ha alterado la forma de interactuar socialmente y ha provocado diversas interpretaciones del mundo; una de ellas propuesta por Bauman, que introdujo el concepto de Modernidad Líquida. De esta idea surge el concepto de Trabajo Líquido, con la intención de analizar el impacto que el estado actual de las cosas, el consumismo y las tecnologías informáticas tienen en la sociedad laboral actual.

Tabla 12*Definiciones de Trabajo Líquido*

Año	Autores	Definición
1996	Jeremy Rifkin	Rifkin (1996), argumenta que, la automatización y la inteligencia artificial están conduciendo a un futuro en el que la mayoría de los trabajos tradicionales serán realizados por máquinas. Considera que las causas del desempleo digital no se deben a la falta de puestos de trabajo, sino a que los trabajos que están disponibles no son los que la gente quiere o para los que está cualificada.
2000	Zygmunt Bauman	Acerca del Trabajo Líquido, Bauman (2000), afirma que, en la era de la modernidad líquida, la globalización y la desregulación han dado lugar a la precariedad laboral, una erosión de la solidaridad y la inseguridad económica; asimismo, se ha aumentado la individualización y la competencia.
2020	Shoshana Zuboff	Sobre el trabajo líquido, Zuboff (2020), señala que, las empresas de tecnología están utilizando el big-data y la inteligencia artificial para controlar y manipular a los trabajadores. Esto da lugar a una nueva forma de capitalismo que es más explotadora y alienante que el industrial.

Nota. Esta tabla muestra diferentes significados de Trabajo Líquido. *Fuente.* Autoría propia.

Teniendo en cuenta que, el trabajo líquido se desprende del concepto de modernidad líquida, según Bauman (2002), este concepto describe la sociedad actual como una caracterizada por la incertidumbre, la inestabilidad, la fluidez, la falta de formas duraderas, el cambio constante y el individualismo, agravado por situaciones del contexto laboral como la inestabilidad laboral, la alta rotación y la precarización laboral, entre otros.

En cuanto al individualismo, algunos factores psicológicos individuales contribuyen a la agudización del estrés, lo cual se relaciona con la autoexplotación, ya que nos culpamos a

nosotros mismos por no alcanzar metas o no cumplir con estándares establecidos. No obstante, es importante destacar los aspectos positivos de la modernidad líquida, ya que la inteligencia artificial y las nuevas tecnologías han simplificado la realización de tareas y flexibilizado los horarios laborales.

Revisados anteriormente los conceptos considerados como factores de riesgo en el estrés laboral, es necesario describir factores protectores del estrés porque se pretende a través del programa diseñado fortalecer estos elementos que se describen a continuación.

Trabajo Saludable. Es importante mencionar que, al hablar de trabajo saludable, nos referimos a un entorno laboral en el que se prioriza el desarrollo personal y el bienestar de los empleados. Así, cada miembro de una empresa trabaja para que todos obtengan beneficios, lo que también repercute positivamente en la organización en su conjunto.

Tabla 13*Significados de Trabajo Saludable*

Año	Autores	Definición
2010	Organización Mundial de la Salud	Un entorno de trabajo saludable para la OMS (2010), es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de manera continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo.
2020	Fundación Hospital Optimista	Conforme a FHO (2020), un entorno de trabajo saludable se trata de organizaciones prósperas desde el punto de vista de su funcionamiento y de cómo consiguen sus objetivos: la salud de la empresa y la del empleado están estrechamente vinculadas. Un entorno de trabajo saludable no solo debe incluir protección a la salud, sino también promoción de salud.
2023	Consejo de Salud Ocupacional	Para el CSO (2023), el trabajo seguro y saludable es un ambiente laboral en el cual se eliminaron o se redujeron los riesgos a un nivel aceptables y donde se integra la prevención como parte de la cultura organizacional. Es un entorno de trabajo en el que todos sus integrantes colaboran para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de las personas trabajadoras.

Nota: Esta tabla muestra diferentes significados de Trabajo Saludable. *Fuente:* Autoría propia.

Destacada en las tres definiciones se encuentra la noción de que la protección de los empleados es esencial en un entorno laboral sano. Se enfatiza la importancia de promover o fomentar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores para así crear un ambiente laboral positivo que repercuta en beneficios para la organización en su totalidad. Para la EU-OSHA (s.f.), este concepto subraya en especial la necesidad de mejorar la organización del trabajo y el entorno de trabajo mediante una mayor participación de los trabajadores en la remodelación de este y mediante la promoción de las habilidades y el desarrollo personales. Esto

se logra a través de actividades, estrategias o acciones como por ejemplo un plan de bienestar laboral, un programa de intervención psicosocial o un manual de buenas prácticas.

Trabajo Inteligente-Productivo. Es importante mencionar que, este concepto fue presentado por el rector de la UNAD, Jaime Leal Afanador (2023), y destaca conceptos como organizaciones inteligentes, el razonamiento y la adaptabilidad, así como con las ventajas de las conexiones laborales, el crecimiento personal y el bienestar emocional de los trabajadores, en la Tabla 14 se relacionan elementos fundamentales en esta investigación.

Tabla 14

Significados de Trabajo Inteligente-Productivo

Año	Autores	Definición
2023	Jaime Leal Afanador	Según el libro de Leal (2023), un trabajo inteligente es el que, además de contribuir adecuadamente e integrarse en un engranaje organizacional para alcanzar los resultados esperados, se fundamenta en principios de acción universal, marcos teóricos, razones suficientes para explicarse y con capacidad de replicar, mejorar y enseñarse a otros.
2023	Jaime Leal Afanador	Todo trabajo para Leal (2023), debe ser productivo, es decir, que sus resultados contribuyan al crecimiento de quienes lo hacen en aspectos como: lo motivacional, espiritual, económico, salarial, en lo profesional, relacional y en lo social-comunitario.

Nota. Esta tabla muestra diferentes significados de Trabajo Inteligente-Productivo. *Fuente.*

Autoría propia.

El trabajo Inteligente-Productivo valora el razonamiento, la innovación y la capacidad de adaptarse. También enfatiza el aprendizaje colaborativo, donde cada uno puede beneficiarse de las experiencias de los demás y mejorar a partir de la observación de cómo resuelven sus errores. En este sentido, el trabajo Inteligente-Productivo se relaciona con el concepto de autoeficacia. La

autoeficacia según Bandura (1999), es la creencia en la capacidad de uno mismo para tener éxito en situaciones o cumplir una tarea. Este concepto es fundamental en su teoría del aprendizaje social, donde las personas aprenden observando e imitando el comportamiento de otros. Vale la pena agregar que, en el trabajo inteligente-productivo se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo, así como la creatividad y la innovación, lo que contribuye a incrementar la eficacia de los empleados y a generar un impacto positivo en la empresa.

Salud Mental Positiva Ocupacional. El concepto de salud ha estado tradicionalmente vinculado al bienestar físico, es decir, a no sufrir enfermedades ni a tener accidentes que pongan en riesgo nuestro cuerpo. Esta perspectiva se centra predominantemente en el aspecto biológico. No obstante, con el tiempo, la idea de salud ha evolucionado para incluir el bienestar emocional y psicológico. En resumen, es esencial mantener un equilibrio entre la salud física y mental, con el propósito de lograr un bienestar completo, a continuación, en la Tabla 15 definiciones de la salud mental positiva ocupacional.

Tabla 15*Definiciones de la Salud Mental Positiva Ocupacional*

Año	Autores	Definición
1958	Katherine Jahoda	Para Jahoda (1958), es un estado en el que una persona no solo está libre de trastornos mentales, sino que también experimenta un bienestar psicológico, emocional y social. Esto implica tener un sentido de identidad y autoestima saludable, la capacidad para afrontar adversidades, la existencia de relaciones satisfactorias con los demás, y la capacidad de trabajar de manera productiva.
2015	María Teresa Lluch Canut	De acuerdo con Lluch (2015), es un constructo dinámico y fluctuante que incluye pensamientos y, muy especialmente, sentimientos tanto positivos como negativos, ya que tan sano es estar preocupado cuando se viven situaciones de incertidumbre como sentirse feliz cuando todo transcurre favorablemente.
2021	Julio Cesar Vázquez Colunga	La Salud Mental Positiva Ocupacional para Vázquez Colunga (2021), brinda a las personas la oportunidad de mejorar su bienestar y también de contribuir al bienestar de su entorno mediante la realización de su vocación y el empleo de sus habilidades y talentos en favor de los demás.

Nota. Esta tabla muestra diferentes significados de Trabajo Saludable. *Fuente.* Autoría propia.

Se puede afirmar que, la Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO) es una noción fortalecida por Vázquez (2021), que se extiende a partir de la idea clásica de Salud Mental Positiva. En este contexto, Vázquez (2021) enfatiza que las habilidades y potencialidades del ser humano son esenciales para crear un ambiente laboral favorable, más allá de simplemente evitar enfermedades en los empleados. Desde este punto de vista, la SMPO busca promover el “engagement del empleado” que, según Schaufeli y Bakker (2004), es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción.

De este modo, la SMPO tiene como objetivo que las organizaciones promuevan un entorno laboral que favorezca el desarrollo de la naturaleza humana de los empleados, incluyendo aspectos del trabajo inteligente y productivo como: la socialización, la imaginación y la creatividad.

Sociedad del Cansancio y Rendimiento

Byung-Chul Han (2012) presenta el concepto de la sociedad del cansancio y el rendimiento asociado a una libertad ilusoria, en la que las personas experimentan cansancio y una sensación de fracaso debido a su incapacidad para alcanzar todas las metas que se han fijado. En este contexto, se autoexplotan al someterse a largas y agotadoras jornadas laborales, lo que puede provocarles enfermedades por agotamiento, como el síndrome de Burnout. Inspirado en el concepto de “animal laborans”, introducido por Hannah Arendt, plantea que, en la sociedad del cansancio y rendimiento, las personas se convierten en simples “trabajadores animales”, lo cual conlleva hacia el agotamiento al vivir como esclavos y verdugos de sí mismos, a continuación, explicaciones de este concepto en la Tabla 16.

Tabla 16*Consideraciones Sociedad del Cansancio y Rendimiento*

Año	Autores	Definición
2012	Byung-Chul Han	Según Han (2012), las personas viven en una sociedad que, los ha transformado en prisioneros de sus propias expectativas. En este contexto, el fracaso no tiene cabida y las personas llevan sus cuerpos al extremo para alcanzar cada uno de sus objetivos, lo que inevitablemente resulta en el cansancio de las personas, así como, diversos trastornos neurológicos.
2012	Byung-Chul Han	Han (2012), considera que existe una novedosa estructura social en la que los individuos se explotan para lograr el éxito y la eficacia. A diferencia de épocas pasadas caracterizadas por sociedades disciplinarias, donde la dominación provenía de agentes externos, en la sociedad actual la presión surge desde el interior de cada persona. Se plantea aquí una paradoja de libertad, ya que se espera que las personas sean altamente productivas y mantengan una actividad constante, lo cual puede afectar de manera negativa (cansancio) su bienestar físico y mental.
2021	Mónica de la Asunción Alfonso Vargas Jesús Huanca	De acuerdo con Asunción et al. (2021), el sistema actual ha perfeccionado los métodos para mantener a las personas produciendo cada vez más y a mayor velocidad. Los sujetos ya no se perciben como sujetos de derechos, sino que suponen cargas de las que pueden sacrificar y soportar las que esto conlleva para aumentar el rendimiento y las ganancias de su empresa personal. Hay un miedo al cansancio que se refleja en el sacrificio de su propia integridad física y psicológica, lo cual es visto como una inversión.

Nota. Esta tabla muestra diferentes explicaciones acerca del término Sociedad del cansancio.

Fuente: Autoría propia.

Algunos elementos para destacar con respecto a la sociedad del cansancio y del rendimiento es que existe una autoexplotación por las propias expectativas hasta el agotamiento

en la búsqueda del éxito y la eficacia (Han, 2012).

Al respecto, Fuentes (2018), considera que, la sociedad del cansancio y rendimiento se basa en la idea del Yo puedo, donde existe la creencia de que la voluntad y el accionar son suficientes para lograr cualquier cosa que se desee. Una de las manifestaciones de esto, es que las personas necesitan combustible motivacional para mantener la idea de que Yo puedo lograrlo. Esta saturación de la positividad puede generar un agotamiento mental como sufrimiento, frustración y ansiedad, pues se inhiben las emociones negativas.

Síndrome de Autoexplotación o Amo de Sí Mismo. La autoexplotación es un síntoma de la sociedad del cansancio y el rendimiento. Este término fue acuñado por Byung-Chul Han (2012), y consiste en una noción reciente que ha generado gran interés, al estar vinculada con el agotamiento laboral, el estrés laboral y la cronopatía, formando colectivamente lo que se conoce como violencia neuronal. Está relacionado con el concepto de alienación, a continuación, definiciones del síndrome de autoexplotación.

Tabla 17*Definiciones del Síndrome de Autoexplotación*

Año	Autores	Definición
2009	Richard Sennett	Según Sennett (2009), consiste en cómo las exigencias del capitalismo contemporáneo y la cultura del trabajo perjudican a las personas trabajadoras, llevándolas a explotarse a sí mismas en la búsqueda del éxito y el reconocimiento.
2018	Iván Marín Pérez	Para Pérez (2018), es la explotación de uno mismo, es decir, la falta de equilibrio que existe entre el trabajo y el ocio. La característica principal de la autoexplotación es que el trabajador se ha convertido en su propio empleador, o sea, en su propio jefe. Lo que conlleva a que no compagine el trabajo con el ocio, ya que realiza largas jornadas laborales, donde no considera los periodos de descanso, ni la duración de la jornada, solo avanzar o terminar el trabajo realizado.
2012	Byung-Chul Han	Han (2012), argumenta que, la lógica del capitalismo ha llevado a una internalización de la presión y la explotación, donde los individuos se convierten en sus propios explotadores. El exceso de trabajo y rendimiento se agudiza y se convierte en autoexplotación. Esta es mucho más eficaz que la explotación por otros, pues va acompañada por un sentimiento de libertad. El explotador es al mismo tiempo el explotado.

Nota. Esta tabla muestra diferentes significados sobre el Síndrome de Autoexplotación o Amo de sí mismo. *Fuente.* Autoría propia.

El síndrome de autoexplotación está estrechamente vinculado con la autoexigencia, un fenómeno que, bajo el discurso de la autosuperación y una aparente libertad individual, impulsa a las personas a mantenerse constantemente productivas y a trabajar sin descanso con el objetivo de sobresalir. Según Verdés Ortega (2024), la autoexigencia se manifiesta como la tendencia a imponerse estándares personales excesivamente altos y a esforzarse de manera intensa por

alcanzarlos.

Violencia Neuronal. Según la visión de Byung-Chul Han, se habla de la Violencia Neuronal, en la cual nos infligimos daño mentalmente al exigirnos más de lo que somos capaces de dar, debido a un exceso de positividad, lo que puede tener repercusiones en nuestra salud mental. En la sociedad del cansancio y rendimiento existe un incremento de enfermedades mentales y emocionales, provocadas entre otros aspectos por el síndrome de la autoexplotación, en la Tabla 18 explicaciones de la violencia neuronal.

Tabla 18*Explicaciones del Término Violencia Neuronal*

Año	Autores	Definición
2012	Byung-Chul Han	Como señala Han (2012), el comienzo del siglo XXI, desde un punto de vista patológico, no sería ni bacteriano ni viral, sino neuronal. Las enfermedades neuronales como la depresión, el TDAH, el TLP o el SDO definen el panorama patológico de comienzos de este siglo. Estas enfermedades no son infecciones, son infartos ocasionados no por la negatividad del otro inmunológico, sino por un exceso de positividad.
2018	Fernando Fuentes	Un video donde se hace un análisis sobre las ideas de Han, Fuentes (2018), plantea que, los cambios que se están dando en la sociedad se presentan en síntomas de enfermedades neuronales. De hecho, la depresión, el burnout, el TDAH son síntomas de un cambio de paradigma social. En este sentido, se recuerda a la sociedad disciplinaria de Foucault, la sociedad de control de Deleuze y de allí se desprende la idea de Sociedad del Rendimiento.
2021	Mónica de la Asunción Alfonso Vargas Jesús Huanca	En su artículo sobre la auto-explotación, Asunción, Vargas y Huanca (2021), explican que, los sujetos ya no se perciben como sujetos de derechos, sino que estos suponen unas cargas de las cuales pueden incluso sacrificar y soportar las cargas que esto conlleva con la finalidad de aumentar el rendimiento y las ganancias de su empresa personal. El individuo al no verse privado de algún bien preciado producto del castigo por no cumplir con las normas de la sociedad disciplinaria tiene como única consecuencia por no alcanzar su yo ideal el tener que esforzarse más para no verse a sí mismo como un fracaso.

Nota. Esta tabla muestra diferentes explicaciones acerca del término Violencia Neuronal. *Fuente.*

Autoría propia.

La violencia se asemeja a la dialéctica, al ser un choque entre dos facciones, como lo describe la dialéctica del amo y el esclavo de Hegel. Sin embargo, la violencia neuronal no consiste en una contienda con fuerzas externas, sino más bien en una batalla interna dentro de la persona. Es una lucha continua consigo mismo para demostrar la capacidad de ser productivo. La violencia neuronal se podría entender como un esfuerzo incesante por alcanzar un ideal personal impuesto por una sociedad orientada hacia el rendimiento, lo cual desencadena enfermedades neuronales.

Según la OMS (s.f.), las enfermedades neuronales afectan al sistema nervioso y al cerebro, incluyendo trastornos del desarrollo neurológico, enfermedades mentales y neurodegenerativas. De acuerdo con esta definición, se puede decir que la violencia neuronal está vinculada a los trastornos mentales y emocionales provocados por el estatus quo que exige una alta productividad en las personas sin importar si sobrepasan sus capacidades individuales, lo que termina perjudicando su bienestar físico y emocional.

Asociado al concepto de violencia neuronal surge Neuroenhancement o neuromejora farmacológica como ese esfuerzo de la humanidad por lograr un máximo rendimiento mediante el uso de fármacos, como se observa en la Tabla 19.

Tabla 19*Definiciones de Neuroenhancement o Neuromejora Farmacológica*

Año	Autores	Definición
2012	Byung-Chul Han	Han (2012), explica que, la sociedad del rendimiento se está convirtiendo en una sociedad de dopaje. Actualmente se utilizan sustancias como nootrópicos y drogas inteligentes lo que hace que el ser humano se convierta en una máquina de rendimiento cuyo objetivo consiste en el funcionamiento sin alteraciones y en la maximización del rendimiento y la productividad.
2014	Centro de Estudios de Ciencia, Comunicación y Sociedad de la Universitat Pompeu Fabra	Según CCS-UPF (2014), corresponde a la facilitación o mejora del rendimiento cognitivo, a través de la utilización de fármacos. Lo que se pretende es potenciar la percepción sensorial, mejorar la capacidad de orientación, ampliar la memoria o desarrollar la agilidad mental.
2021	Joseph Dumit	Para Dumit (2021), refleja la obsesión de la sociedad moderna con la optimización, el control y la mejora personal. La medicalización se usa no solo para mejorar el rendimiento y la productividad, sino para proyectar una imagen de trabajador eficiente.

Nota. Esta tabla muestra definiciones de Neuroenhancement o neuromejora. *Fuente.* Autoría propia.

Actualmente, se busca que las personas sean eficientes y destaquen en sus responsabilidades laborales. Así surge el Neuroenhancement, que consiste en emplear fármacos o medicamentos para mejorar el desempeño, específicamente en el ámbito cognitivo. Según Cores (2021), el rendimiento cognitivo se refiere a las habilidades y capacidades de nuestro cerebro para procesar la información que recibe a través de los sentidos. El estrés puede afectar este rendimiento, perjudicando la memoria, el aprendizaje, el razonamiento y la concentración. Es vital tener en cuenta esto, ya que en la labor docente es esencial mantener alta concentración,

creatividad, memoria y agilidad mental para afrontar la carga de trabajo. Sin embargo, el agotamiento mental puede tener un impacto negativo en estas capacidades, por lo tanto, para evitar el agotamiento algunas personas recurren a este tipo de sustancias y poder sobrellevar las altas demandas laborales que exige su trabajo. Aunque es evidente que funcionan para potencializar sus habilidades, pueden provocar problemas como adicciones o efectos secundarios a largo plazo, que perjudicarán otros aspectos de su salud.

Multitasking o Multitarea. El multitasking puede llevar a las personas a realizar tareas de forma superficial y abstracta, pues es un equívoco creer que esto incrementará la productividad, cuando en realidad se termina realizando menos al intentar abarcar más, uno de los elementos constitutivos del quehacer docente, a continuación, en la Tabla 20 se explica el multitasking o multitarea.

Tabla 20*Explicaciones del Concepto de Multitasking*

Año	Autores	Definición
2012	Byung-Chul Han	El multitasking conforme a Han (2012), está ampliamente extendido entre los animales salvajes. El animal salvaje está obligado a distribuir su atención a diversas actividades, por ejemplo, un animal ocupado en alimentarse ha de dedicarse, a la vez, en mantener a sus enemigos lejos del botín. De esta manera no puede sumergirse de manera contemplativa en lo que tiene al frente porque al mismo tiempo ha de ocuparse del trasfondo. De esta manera el multitasking en las personas suscita una amplia pero superficial atención, parecido al estado de vigilancia de un animal salvaje. Los recientes desarrollos sociales y el cambio de estructura de la atención provocan que la sociedad humana se acerque cada vez más al salvajismo.
2018	Fernando Fuentes	Para Fuentes (2018), el multitasking es hacer muchas tareas al mismo tiempo, si una persona es multitasking y hace muchas actividades al mismo tiempo no tiene tiempo de ocio. Es decir, si un individuo es multitasking deja de hacer la tarea principal y es pensar, porque para pensar se necesita obtener la información, razonarla, liberarse de los estímulos y obtener conclusiones que solo se logran a través del razonamiento pausado.
2020	Astrid García Ospina Danilo Montoya Yenny Osorio Duque	Según García, Montoya y Osorio (2020), es la capacidad del ser humano de poder desarrollar más de una actividad a la vez, con éxito, donde la eficacia y la eficiencia son fundamentales, además de la competencia de quien las realiza, ya sea personal o laboral, pero, aunque esta capacidad pueda considerarse una virtud, la aparición de esta, ha influenciado el estrés laboral o burnout.

Nota. Esta tabla explica el concepto de Multitasking. *Fuente.* Autoría propia.

Conforme con lo anterior, las personas en la sociedad del cansancio y el rendimiento están en un estado de vigilancia constante, es decir en un estado de alerta que, según Armero (2020), hace que la gente tenga un alto nivel de energía, exaltación y estén sobreestimuladas; lo que hace que su atención se distraiga con facilidad. En realidad, mantenerse constantemente alerta impide la posibilidad de reflexionar o contemplar las situaciones que surgen, lo que provoca estrés laboral y agotamiento en los empleados debido a sus múltiples responsabilidades. El multitasking se asocia con la sobreabundancia de estímulos, los cuales provocan una diversidad de distracciones que dificultan la capacidad de concentración y reflexión de las personas.

Bases Legales

Los fundamentos legales son esenciales para entender el entorno normativo que rige la temática de investigación. En este contexto, el marco jurídico que respalda este proyecto relacionado con el estrés laboral está constituido por la Constitución Política de Colombia, la cual garantiza el derecho a un empleo digno, así como por dos leyes clave que regulan las condiciones laborales, una resolución enfocada en la prevención de factores de riesgo psicosocial, la Política de Tratamiento de Datos Personales de la UNAD, la Ley 1581 de 2012 y la Ley 1090 del 2006, a continuación en la Tabla 21 se presenta el marco normativo.

Tabla 21*Marco Normativo que Respalda la Investigación*

Marco Normativo	Descripción
Constitución Política de Colombia de 1991: Artículo 25	El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
Ley 1090 del 2006 o Código Deontológico y Bioético del Psicólogo en Colombia	Establece el consentimiento informado como un principio fundamental en la práctica profesional del psicólogo.
Resolución 2646 del 2008 del Ministerio de Protección Social	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Ley 1562 del 2012: Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	Su propósito principal es mejorar la protección social de los trabajadores en caso de accidentes laborales y enfermedades profesionales
Ley 1581 de 2012 o Ley de Protección de Datos Personales	Obliga a pedir autorización para usar los datos personales de las personas y garantiza su uso adecuado, seguro y confidencial,
Ley 2191 del 2022 o Ley de desconexión laboral: Por medio de la cual se regula la desconexión laboral.	Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo de tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Marco Normativo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia	Del Título I al Título II de la Política de Tratamiento de Datos Personales de la UNAD.
---	--

Nota. Esta tabla muestra el marco normativo en el cual se fundamenta el tema de investigación.

Fuente. Autoría propia.

Metodología

La metodología establece el conjunto de pasos sistemáticos para alcanzar los objetivos de investigación. Define la población de estudio, los instrumentos para la recolección de datos, las estrategias de análisis y la organización temporal del proceso. Tamayo y Tamayo (2001) señala que la metodología permite establecer relaciones entre variables y obtener resultados válidos mediante procedimientos ordenados que permiten identificar fenómenos relevantes. Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014) afirman que la metodología implica procesos empíricos, sistemáticos y críticos para resolver problemas de investigación mediante técnicas de recolección, análisis e interpretación de datos.

Tipo de Investigación

El tipo de investigación es cualitativo con un diseño metodológico descriptivo transformacional. El estudio se orienta a explorar el estrés laboral desde múltiples dimensiones mediante técnicas que combinan observación estructurada y análisis discursivo.

Paradigma de Investigación

La investigación se enmarca en el paradigma hermenéutico, que permite interpretar experiencias subjetivas a partir del contexto. Gadamer (1993) plantea que la hermenéutica permite comprender la experiencia humana y construir conocimiento a partir del sentido. Este paradigma posibilita interpretar discursos de los docentes sobre el estrés laboral. La investigación también se clasifica como transformacional. Busca intervenir sobre el fenómeno mediante un programa psicosocial. Ortiz (2015) describe las metodologías transformacionales como aquellas orientadas a la toma de decisiones y solución de problemas mediante estrategias dirigidas al cambio.

Población y Muestra

La población objetivo corresponde a docentes universitarios del programa de psicología de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), sede Bogotá. Se define una muestra intencional de nueve docentes. Asti Viera (1968) define la muestra como un subconjunto de elementos extraídos de una población, seleccionado para inferir características de esta. Huairé et al. (2022) indican que el muestreo intencional selecciona casos según criterios definidos por el investigador, vinculados con los objetivos del estudio. En este caso, se incluye a docentes dispuestos a participar que cumplan con la condición establecida.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La recolección de información se realizó mediante contacto directo con los docentes seleccionados. Niño (2019) explica que las técnicas de recolección son procedimientos aplicados para obtener datos requeridos en función del método de investigación. Se emplearon los siguientes instrumentos:

Encuesta Sociodemográfica

Instrumento que recopila información básica sobre las características sociales y demográficas de la población como: edad, estado civil, género, tiempo de antigüedad en la institución, tipo de vinculación, títulos académicos y funciones o tareas asignadas.

Encuesta de Satisfacción

Al finalizar la intervención se aplicó una encuesta de satisfacción para conocer la percepción de los participantes y recoger sugerencias que permitan mejorar futuras intervenciones.

Grupo Focal

Espacio de discusión con docentes, orientado a explorar experiencias laborales y percepciones frente al estrés, la carga laboral y el autocuidado. Estuvo conformado por nueve docentes del programa de psicología.

Sesiones de Intervención Psicosocial

Se diseñaron cuatro sesiones, de las cuales se implementaron tres. Cada sesión tuvo una guía estructurada con base teórica, objetivos y actividades. En ellas se realizaron las siguientes técnicas cognitivo-conductuales orientadas al fortalecimiento de habilidades personales y organizacionales:

DEARMAN. Para poner en práctica la técnica DEARMAN, se empleó el juego de roles entre los participantes. Esta estrategia, según Linehan (2015), es fundamental en la comunicación asertiva para expresar necesidades, deseos o límites de manera asertiva.

Autorregistro de Emociones. Se utilizó una plantilla dividida en cinco columnas: situación, pensamiento, emoción, conducta y, posteriormente, pensamientos, emociones y conductas alternativas relacionadas con la misma situación. Según Beck (1979), esta técnica terapéutica está diseñada para poder identificar y registrar las situaciones estresantes junto con los pensamientos y emociones asociados, promoviendo así el análisis y la modificación de patrones disfuncionales.

Ejercicio de Valores. La actividad permitió a los participantes reflexionar sobre cómo la dedicación excesiva al trabajo puede impactar negativamente sus valores personales y los motivó a buscar alternativas de solución. Según Hayes, Strosahl y Wilson (2015), esta técnica tiene como objetivo que la persona identifique las cualidades que desea manifestar tanto en su comportamiento como en sus relaciones interpersonales.

Tarjetas de Apoyo. Cada participante escribió en una cara de una cartulina un pensamiento disfuncional relacionado con el estrés laboral y la dedicación excesiva al trabajo. Luego, en la parte posterior de la misma cartulina, anotaron un pensamiento alternativo y más racional. Según Beck (1979), esta técnica consiste en la creación de recordatorios personalizados que contienen respuestas racionales y adaptativas a los pensamientos disfuncionales, facilitando así su modificación.

Distracción con Hielos. En el ejercicio, cada participante sostuvo un cubo de hielo en cada mano. Esta actividad buscaba que imaginaran una situación laboral desafiante para practicar el manejo de emociones intensas y aprender a sobrellevarla con calma. Según López y Santos (s.f.), sostener cubos de hielo es una técnica de distracción que utiliza el frío intenso para ayudar a regular las emociones y recuperar el control.

Procedimiento

El procedimiento se organizó por fases. Primero, se diseñaron los instrumentos de recolección. Luego, se seleccionó la muestra y se contactó a los docentes participantes. Posteriormente, se aplicó el instrumento inicial, como la encuesta sociodemográfica. Después, se realizaron tres sesiones de intervención por medio de un grupo focal, donde se realizó la psicoeducación y se aplicaron las técnicas cognitivo-conductuales. Finalmente, se aplicó el instrumento final, es decir, la encuesta de satisfacción y se organizó la información obtenida para su análisis. La ejecución de estas actividades se ajustó a un cronograma con fechas específicas como se observa en la tabla 22.

Tabla 22*Fases de la Investigación*

Fase	Actividad desarrollada	Fecha
Diseño de instrumentos	Elaboración de encuesta estructurada y guía del grupo focal	15 al 25 de enero
Selección de muestra	Contacto con docentes y diligenciamiento del consentimiento informado	25 al 30 de enero
Diseño y aplicación preliminar	Sesión 1: Estrés, estrés laboral y Burnout	7 de febrero
	Sesión 2: Dedicación excesiva al trabajo	21 de febrero
	Sesión 3: Postulados acerca de la Sociedad del cansancio	6 de marzo
	Sesión 4: Salud Mental Positiva Ocupacional	—
Análisis de información	Sistematización de datos cualitativos y cuantitativos	10 al 31 de marzo
Redacción de resultados	Elaboración del informe final y validación con actores clave	1 al 30 de abril

Nota. Esta tabla muestra los pasos de la investigación. Fuente. Elaboración propia.

Análisis de la Información

El análisis de la información incluyó dos técnicas: análisis de contenido y análisis estadístico descriptivo.

El análisis de contenido se aplicó sobre los datos cualitativos recogidos en las sesiones con el grupo focal. Hernández Sampieri et al. (1991), definen el análisis de contenido como un proceso de codificación que transforma los mensajes en unidades analíticas para su interpretación. Este procedimiento permite identificar categorías, patrones y relaciones en los discursos.

El análisis estadístico descriptivo se aplicó a los datos obtenidos mediante los instrumentos cuantitativos. Callirgos et al. (2022), señalan que el análisis estadístico organiza y presenta la información en tablas o gráficos para facilitar su interpretación.

Consideraciones Éticas

La investigación respetó los principios éticos definidos por la normativa nacional e internacional. Se aplicó el consentimiento informado con información clara sobre objetivos, procedimientos, riesgos y beneficios. Se garantizó el anonimato y la confidencialidad de los datos. Los participantes conservaron el derecho a retirarse sin justificación en cualquier momento del proceso. No se generó ningún tipo de coacción ni compensación económica.

Impacto Esperado del Proceso de Investigación

Se espera que los hallazgos generen información útil para la comprensión del estrés laboral en docentes universitarios. El programa de intervención podrá convertirse en una propuesta replicable en otros contextos institucionales. Los resultados podrían incorporarse en políticas de bienestar laboral. Además, se espera que los docentes participantes fortalezcan sus capacidades personales para el afrontamiento de situaciones de estrés.

Resultados

Identificación de los Factores Personales y Psicosociales que Contribuyen al Estrés Laboral

La actividad docente universitaria implica una serie de demandas cognitivas, emocionales y organizacionales que pueden derivar en desgaste profesional, especialmente en contextos donde confluyen múltiples funciones académicas y administrativas. En el caso de los docentes participantes, las sesiones transcritas revelan diversas fuentes de estrés relacionadas con factores tanto personales como psicosociales. El abordaje de estos elementos permite identificar cómo se configuran escenarios de vulnerabilidad frente al agotamiento laboral y cómo se reproducen patrones de autoexigencia y sobrecarga. La revisión del contenido de las tres sesiones del grupo focal permite establecer categorías recurrentes que reflejan las tensiones vividas por los participantes del grupo focal.

La primera categoría gira en torno a la dificultad de establecer límites claros entre el tiempo personal y las obligaciones laborales. Durante la primera sesión, el facilitador plantea una pregunta sobre la tendencia a trabajar fuera del horario laboral, a lo que varios docentes responden afirmativamente. El profesor 1 afirma: *“era 10 cuando empecé en la UNAD y ya bajé a 2, casi 1”*, en referencia al número en la escala del 1 al 10 sobre dicha tendencia. Esta autorregulación del tiempo laboral es clave para comprender el estrés laboral desde el plano individual, pues se trata de una gestión subjetiva del deber que no siempre se alinea con lo institucional. Desde la psicología de la salud ocupacional, Bermúdez et al. (2011), indican que la autoexigencia y el no establecer pausas efectivas deterioran el equilibrio psicosocial del trabajador. Este fenómeno aparece relacionado con lo que Han (2010) denomina autoexplotación: un sujeto que se convierte en su propio opresor en aras de una productividad idealizada.

Adicción al Trabajo y Cronopatía como Indicadores de Desgaste

Otro elemento destacado en la primera sesión es el reconocimiento de la adicción al trabajo como una problemática extendida. El profesor 2 expone que muchas de las reuniones y encuentros con estudiantes no ocurren dentro de los horarios estipulados: *“tengo que sacarle tiempo por la tarde noche, porque los estudiantes no logran, entonces sí es difícil mantenerse uno en su horario”*. Esta flexibilidad, que en apariencia puede interpretarse como un gesto vocacional, en realidad puede implicar una exposición constante a la carga mental del trabajo. Moreno et al. (2005), afirman que la adicción al trabajo implica una compulsión interna por mantener la actividad laboral sin detenerse, incluso a costa del descanso, lo cual se asocia con el fenómeno de cronopatía.

La cronopatía, definida por Briales (2016), como la obsesión por optimizar el tiempo al máximo, impide a los individuos frenar su actividad incluso ante el agotamiento. En la sesión dos, la profesora 3 afirma: *“cuando no estoy trabajando siento que estoy perdiendo el tiempo y siento como un tema como de culpabilidad”*. Esta experiencia subjetiva de malestar por no producir continuamente es un reflejo de la cultura de la inmediatez y el rendimiento, que según Han (2012), constituye una forma contemporánea de violencia neuronal. Así, el estrés laboral no solo tiene causas organizacionales, sino que también emerge de formas de pensamiento profundamente interiorizadas sobre lo que significa ser eficaz, competente o exitoso.

Perfeccionismo, Insatisfacción y Vulnerabilidad Emocional

El perfeccionismo también aparece como un rasgo recurrente entre los docentes, aunque matizado por la experiencia y el paso del tiempo. La profesora 4 señala: *“no es tanto la perfección, yo pienso que perfecto no... cómo mejoro mis procesos”*, lo cual evidencia una transición hacia formas más adaptativas de autoevaluación. Sin embargo, otros docentes como 1

refieren una presión constante por hacer las cosas de la mejor manera posible: *“sí considero siempre tratar de hacer las cosas lo mejor posible... pero siento presión y me siento en ocasiones abrumado”*. Según Maslach y Jackson (1981), el agotamiento emocional es una de las dimensiones del síndrome de burnout, el cual está altamente correlacionado con el perfeccionismo, especialmente cuando no se logran los resultados esperados.

En este mismo sentido, Martínez (2010) plantea que el perfeccionismo se convierte en una trampa cuando impide la aceptación del error o la delegación de tareas, generando sobrecarga emocional. La profesora 5, aunque manifiesta haber aprendido a tomar pausas, admite que cuando sus hijas están ocupadas, ella opta por trabajar: *“yo digo, ay, ahora el computador y hago algo, eso sí me pasa”*. Estas conductas, aunque no se perciban como problemáticas de inmediato, son formas sutiles de pérdida del tiempo libre y de sustitución del ocio por productividad encubierta.

Factores Institucionales y Clima Organizacional

Más allá de las disposiciones individuales, los factores psicosociales de carácter institucional también emergen como condicionantes del malestar laboral. En la tercera sesión, la profesora 5 afirma que ha aprendido a reconocer cuándo el ambiente institucional propicia estrés laboral: *“yo sí creo que una de las cosas que aprendí de chiquita [...] es que, si yo no me siento bien en un lado, me voy”*. Este testimonio refleja una toma de conciencia crítica frente a climas laborales negativos, los cuales, según EU-OSHA (s.f.), están entre los principales generadores de estrés crónico en los entornos laborales.

El reconocimiento de un clima laboral adverso también aparece en las voces de otros participantes. La profesora 4 menciona que ha tenido que dejar roles de dirección por efectos en su salud: *“afectó mi salud... entonces sí empecé a tomar medidas justamente para disminuir*

eso”. Acosta et al. (2006), indican que los factores psicosociales como la sobrecarga, el maltrato laboral y la falta de apoyo institucional están estrechamente ligados al deterioro del bienestar emocional de los trabajadores. Este tipo de testimonios señala la necesidad de revisar no solo la gestión del tiempo y las metas, sino también los estilos de liderazgo y la organización de tareas dentro de la institución.

Presión Institucional y Paternalismo Académico

Una preocupación que se repite a lo largo de las tres sesiones es la relacionada con las demandas institucionales implícitas y explícitas. Algunos docentes expresan la percepción de que la Universidad promueve indirectamente la adicción al trabajo. La profesora 3 lo manifiesta así: *“yo creo que la cultura de la UNAD promueve la adicción al trabajo”*. Esta afirmación permite vincular la experiencia individual con una estructura que valida y hasta recompensa la hiperdisponibilidad. Han (2010) argumenta que el sujeto neoliberal se autoexplota porque se concibe como un proyecto en constante mejora, donde el éxito está ligado al autosacrificio.

En la misma línea, la profesora 4 hace énfasis en el “paternalismo institucional” como un factor que desdibuja los límites del rol docente. Desde una lectura crítica, esta situación evidencia una dificultad de la organización para delimitar sus expectativas y responsabilidades, generando una tensión entre la vocación de servicio del docente y la falta de claridad institucional. Chiang et al. (2013), sostienen que los contextos laborales donde existe ambigüedad de rol tienden a presentar mayores niveles de estrés, especialmente cuando el reconocimiento es escaso o nulo.

El Impacto del Miedo al Desempleo y la Precariedad Laboral

Otro factor crucial identificado es la inseguridad frente a la continuidad del contrato. En varias intervenciones se expresa el temor ante la incertidumbre que rodea la renovación

contractual. La profesora 5 comparte: *“yo le tengo miedo al desempleo, yo le tengo miedo a la ansiedad”*, lo cual evidencia cómo el estrés no solo proviene de la carga de trabajo, sino también del contexto laboral inestable. Según Burgos et al. (2020), el estrés laboral se intensifica en escenarios de precariedad, donde los trabajadores internalizan la idea de que deben hacer más para asegurar su permanencia.

Este tipo de presión se traduce en jornadas extendidas, acumulación de funciones y dificultad para negociar condiciones de trabajo. La profesora 4 lo resume así: *“la Universidad no tiene la obligación de contratar a nadie, eso lo tenemos claro, pero sí deberían avisar a la gente que definitivamente no le va a salir la resolución”*. Esta solicitud no apunta únicamente a un aspecto administrativo, sino a una dimensión ética del cuidado institucional hacia sus docentes. González (2024) sostiene que el trabajo digno implica no solo remuneración justa, sino también transparencia, respeto y previsibilidad.

Autoimagen, Vocación y Sentido del Trabajo

A pesar del contexto adverso, muchos docentes manifiestan una fuerte conexión vocacional con su labor. El profesor 6 lo expresa de manera clara: *“soy una persona que sin duda cumple con su jornada laboral haciendo un buen trabajo... luego de eso tengo otras actividades aún más interesantes”*. Esta afirmación permite evidenciar que, aunque existe una presión institucional y personal, también hay una búsqueda consciente de equilibrio y bienestar. Según Maslow (1991), las personas autorrealizadas encuentran sentido en su quehacer diario cuando este se alinea con sus valores más profundos.

En esta misma línea, Bandura (1999) destaca la importancia de la autoeficacia para reducir la percepción de estrés. Los docentes que se sienten competentes para resolver los desafíos cotidianos y que cuentan con cierto margen de autonomía tienden a experimentar

menores niveles de ansiedad laboral. Sin embargo, cuando la autoimagen se ve socavada por la sobrecarga o la falta de reconocimiento, puede generarse una disonancia entre el ideal vocacional y la realidad institucional, incrementando el riesgo de burnout.

Trabajo Emocional, Salud y Vida Familiar

Varios testimonios hacen referencia al impacto que el trabajo tiene sobre la salud física y emocional, así como en la vida familiar. La profesora 4 relata: *“yo llevo 20 años en la UNAD y sí tuve consecuencias de salud por el tema del estrés, a nivel de cáncer”*. Este tipo de experiencias muestra cómo el estrés laboral puede llegar a niveles críticos, afectando gravemente la calidad de vida. Olivares (2017) señala que cuando los límites entre lo personal y lo profesional se diluyen, el cuerpo termina por expresar el malestar a través de enfermedades psicosomáticas.

En paralelo, la profesora 6 reflexiona sobre cómo su comportamiento laboral afecta a su hijo: *“mi hijo observa absolutamente todo lo que yo hago... entonces ahí me doy cuenta de que jue pucha, ¿a quién valoro yo en mi vida? Pues a mi hijo”*. Esta toma de conciencia ilustra la dimensión relacional del estrés y la importancia del trabajo emocional que implica sostener una imagen de fortaleza frente a los demás. Goleman (2018) indica que el desarrollo de la inteligencia emocional permite reconocer estos patrones y aplicar estrategias de autorregulación más saludables.

Tabla 23*Factores Personales y Psicosociales que Contribuyen al Estrés Laboral*

Categoría	Factor	Tipo	Descripción	Ejemplo textual (sesiones)
Gestión del tiempo	Trabajo fuera del horario laboral	Personal	Tendencia a extender la jornada laboral más allá del tiempo estipulado oficialmente.	<i>“Era 10 cuando empecé en la UNAD y ya bajé a 2, casi 1.”</i> (Docente 1, sesión 1)
Cultura del rendimiento	Adicción al trabajo	Personal	Necesidad compulsiva de trabajar constantemente para sentirse útil o valioso.	<i>“Cuando no estoy trabajando siento que estoy perdiendo el tiempo.”</i> (Docente 3, sesión 2)
Expectativas personales	Perfeccionismo	Personal	Búsqueda de hacer todo de manera perfecta, generando ansiedad o insatisfacción.	<i>“Sí considero siempre tratar de hacer las cosas lo mejor posible.”</i> (Docente 1, sesión 2)
Autovaloración	Culpa por descansar	Personal	Sensación de que el descanso implica pérdida de productividad o tiempo valioso.	<i>“Me da como culpabilidad... podría estar avanzando en tal cosa.”</i> (Docente 3, sesión 2)
Incertidumbre laboral	Miedo al desempleo	Psicosocial	Temor constante a la no renovación del contrato, que aumenta la presión y la ansiedad.	<i>“Yo le tengo miedo al desempleo, yo le tengo miedo a la ansiedad.”</i> (Docente 6, sesión 2)
Sobrecarga funcional	Multiplicidad de roles	Psicosocial	Asignación simultánea de funciones que sobrepasan la capacidad laboral del docente.	<i>“No solo es calificar, sino otras cosas más que debo también cumplir.”</i> (Docente 4., sesión 2)

Ambiente institucional	Clima laboral tenso	Psicosocial	Relación laboral cargada de presión, malestar o falta de apoyo entre colegas o superiores.	<i>“El clima sí está pesado en este momento.”</i> (Docente 6, sesión 3)
Relaciones laborales	Liderazgos inadecuados	Psicosocial	Coordinaciones que afectan negativamente la dinámica del equipo y el bienestar.	<i>“Dependiendo quién es el líder, así mismo cambia el clima organizacional.”</i> (Docente 6, sesión 3)
Vocación vs. explotación	Autoexplotación	Personal y psicosocial	Sobreinversión emocional y física por motivaciones vocacionales, sin equilibrio personal.	<i>“Me acostumbré al corre-corre y pienso que eso se vuelve como un hábito.”</i> (Docente 3., sesión 3)
Tecnificación del trabajo	Multitareas constantes	Psicosocial	Exigencia de manejar múltiples herramientas, plataformas y tareas al mismo tiempo.	<i>“Ahora es una mano de cosas, uno no sabe a todos los que tiene que atender.”</i> (Docente 4, sesión 3)

Nota. Factores personales y psicosociales que contribuyen al estrés laboral basado en las transcripciones de las sesiones con el grupo focal. *Fuente.* Elaboración propia.

La Tabla 23 permite observar la interacción entre factores personales y psicosociales que inciden de manera directa en el desarrollo del estrés laboral de los participantes del grupo focal. A través de las voces recogidas en las sesiones, se evidencia cómo elementos como la autoexigencia, la dificultad para desconectarse del trabajo, el temor a la inestabilidad contractual y la sobrecarga de funciones convergen para crear un entorno propenso al desgaste emocional y físico. Estos factores, lejos de operar de forma aislada, se entrelazan en una cultura institucional que muchas veces refuerza la productividad por encima del bienestar. Comprender estas dinámicas resulta fundamental para orientar acciones preventivas e intervenciones que favorezcan un clima laboral más saludable y una relación sostenible entre el quehacer docente y la salud mental.

Descripción de las Percepciones Individuales del Estrés Laboral en los Docentes del Grupo Focal

La percepción individual del estrés laboral en los docentes participantes del grupo focal puede caracterizarse como un fenómeno multidimensional que surge de la interacción entre demandas institucionales, hábitos autoimpuestos de productividad y valores personales vinculados al rol docente. A partir de la evidencia recogida en las sesiones del programa psicosocial cognitivo-conductual, los participantes expresaron una comprensión subjetiva del estrés que incluye síntomas físicos, emocionales y conductuales, así como formas específicas de racionalizar su vivencia.

Se evidencia una percepción elevada y generalizada de agotamiento emocional entre los participantes. Esta valoración fue respaldada por expresiones como “*Cuando yo siento que no puedo más, me empieza a doler el cuello, me cuesta dormir.*”, que ejemplifican la conexión entre el malestar físico y la sobrecarga laboral. Por otra parte, los participantes reconocieron que

durante los cierres de periodo su nivel de tensión aumenta considerablemente. En palabras de una docente: *“Mi nivel de estrés es alto, sobre todo cuando estamos cerrando el periodo”*. Estas respuestas permiten afirmar que los docentes no solo identifican la presencia de estrés, sino que también pueden asociarlo a momentos específicos de su actividad profesional, mostrando una percepción consciente del problema.

Vale señalar que, hay una presencia de síntomas vinculados con la obsesión por el control del tiempo y la dificultad para desconectarse de las obligaciones laborales. Esto se evidenció en afirmaciones como: *“A veces siento que estoy descansando y que debería estar haciendo algo útil, como si no fuera válido estar sin hacer nada”*. Este patrón responde a lo que Estapé (2016) denomina “cronopatía”, una distorsión en la percepción del tiempo que impide valorar las pausas como espacios legítimos de recuperación. Tal distorsión fue abordada en el módulo dos del programa, donde se trabajaron técnicas de planificación significativa del tiempo, lo cual permitió a los participantes conectar sus metas laborales con valores personales, más allá de la eficiencia o el cumplimiento de tareas.

En cuanto a la autoexplotación, como se discutió en la tercera sesión, muchos docentes han internalizado un discurso de productividad constante, en el que el descanso es percibido como improductivo o culpable. Una docente expresó: *“Yo sí siento esa presión constante de ser altamente productiva. Me impuse esa disciplina sola, y cuando descanso siento que estoy perdiendo el tiempo”*. Este tipo de pensamientos automáticos fueron abordados mediante el uso de tarjetas de apoyo, que funcionaron como mecanismos para reestructurar ideas irracionales vinculadas con la autoexigencia. Esta técnica, basada en el modelo de Meichenbaum (1977), permitió transformar enunciados como *“debo hacerlo todo yo”* en alternativas como *“puedo*

pedir ayuda, es válido priorizar”, facilitando así una resignificación del rol profesional y una percepción más equilibrada del rendimiento.

La percepción individual del estrés también se manifestó en los ejercicios de autorreflexión realizados en el módulo tres, donde los docentes trabajaron con sus pensamientos disfuncionales mediante autorregistros. A través de esta técnica, fue posible identificar cómo la autoexigencia y el perfeccionismo actúan como factores internos que amplifican la experiencia de estrés, incluso cuando las demandas externas no varían. Esto se relaciona con el modelo de Beck (1976), quien sostiene que las cogniciones negativas sobre uno mismo, el entorno y el futuro predisponen a estados emocionales disfuncionales. En este caso, el pensamiento *“si no lo hago yo, no va a quedar bien”* reflejó una creencia central que contribuye a la sobrecarga percibida. La modificación de esta creencia permitió a los docentes experimentar una mayor sensación de control sobre su entorno, un componente clave para la reducción del estrés según Bandura (1999).

Los relatos verbales durante las sesiones ofrecieron información cualitativa sobre la percepción del estrés. Los docentes expresaron que su malestar no siempre es visible para sus superiores ni para sus pares, lo que contribuye a una sensación de aislamiento y falta de reconocimiento emocional. Esta percepción fue abordada mediante ejercicios de comunicación asertiva aplicados en el módulo tres, que utilizaron la técnica DEARMAN como herramienta para expresar necesidades laborales de manera clara y respetuosa. La práctica de esta técnica permitió a los participantes explorar formas de establecer límites, rechazar tareas adicionales sin culpa y solicitar apoyo sin sentir que comprometen su profesionalismo. Este componente del programa está directamente vinculado con el concepto de autoeficacia percibida de Bandura

(1999), que enfatiza la importancia de creer en la propia capacidad para afrontar situaciones demandantes como vía para reducir el impacto emocional del estrés.

La percepción individual del estrés laboral se encuentra, por tanto, mediada por múltiples dimensiones. El programa permitió identificar que los docentes no solo experimentan estrés por la carga de trabajo, sino también por las normas internas que regulan su conducta profesional. La sociedad del rendimiento descrita por Han (2012) se hace evidente en la forma en que los participantes justifican su agotamiento como parte inevitable del éxito académico o del compromiso institucional.

En este sentido, la incorporación del modelo de Salud Mental Positiva Ocupacional propuesto por Vázquez Colunga (2021) resultó esencial para replantear el bienestar como un proceso activo de desarrollo personal y conexión con el propósito laboral, más allá de la mera ausencia de síntomas. Este modelo propone que el bienestar incluye la autorrealización, la inmersión significativa en las tareas y las relaciones interpersonales nutritivas, elementos que fueron recuperados en los ejercicios de formulación de valores y metas realizados en la última sesión.

Tabla 24*Partes del Programa Psicosocial Cognitivo-Conductual para la Reducción del Estrés Laboral Docente*

Módulo	Tema central	Objetivo específico del módulo	Técnica principal aplicada	Fundamento teórico	Producto o resultado esperado	Indicador de logro	Forma de medición
1	Regulación emocional	Introducir estrategias de tolerancia al malestar frente a situaciones estresantes laborales	Distracción con hielos	Terapia Dialéctica Conductual (Linehan, 1993)	Mayor tolerancia a la incomodidad emocional y toma de conciencia inicial	Participantes identifican una situación de estrés y reconocen su reacción emocional	Registro de verbalizaciones en grupo focal
2	Identificación y cambio cognitivo	Identificar pensamientos disfuncionales y reemplazarlos por alternativas más realistas	Autorregistro de emociones	Terapia Cognitivo-Conductual (Beck, 1976)	Reestructuración cognitiva aplicada a situaciones laborales reales	Participantes completan autorregistro con componentes cognitivos y emocionales diferenciados	Revisión cualitativa de autorregistros y análisis de contenido de verbalizaciones
3	Comunicación y autocuidado	Fomentar expresión asertiva y prácticas de	Técnica DEARMAN y	Bandura (1999);	Fortalecimiento de la autoeficacia y	Participantes utilizan el modelo	Observación del ejercicio de roles y escala de

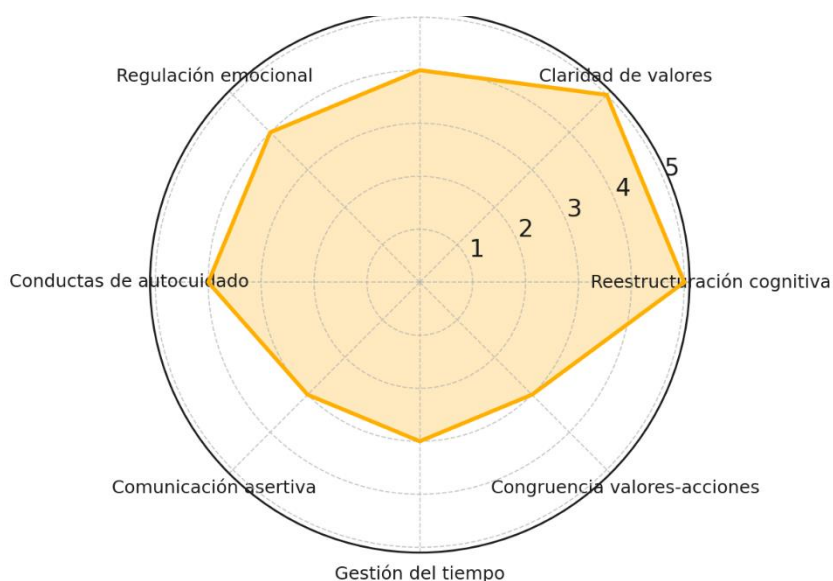
		autocuidado desde la autoexploración	Tarjetas de apoyo	Meichenbaum (1977)	establecimiento de límites	DEARMAN para expresar necesidades laborales	autoeficacia percibida (adaptada)
4	Claridad de valores y planificación	Vincular valores personales con metas laborales para alinear acciones con bienestar integral	Ejercicio de valores y formulación de metas	ACT – Terapia de Aceptación y Compromiso (Hayes et al., 2011)	Diseño de metas realistas y alineadas con los valores del participante	Participantes formulan al menos tres metas viables y alineadas con valores personales	Análisis de metas escritas y matriz de congruencia entre valores y conductas declaradas

Nota. Esta tabla presenta las fases del programa de intervención psicosocial cognitivo conductual. *Fuente.* Autoría propia.

La percepción individual del estrés laboral en los docentes participantes del grupo focal evidencia que este no se reduce a una experiencia aislada o circunstancial, sino que responde a un entramado complejo de factores personales, institucionales y culturales. El programa psicosocial desarrollado permitió capturar esta complejidad a través de técnicas validadas que propiciaron la reflexión, el cambio cognitivo y la implementación de nuevas estrategias de afrontamiento. La evidencia obtenida respalda la necesidad de continuar promoviendo espacios de escucha, autorregulación y planificación consciente dentro del entorno educativo universitario.

Figura 1

Ejes de Afrontamiento Psicosocial



Fuente: Elaboración propia

El análisis de la percepción individual del estrés laboral en los docentes participantes del grupo focal, durante el programa psicosocial, se articula directamente con los niveles de apropiación reflejados en la Figura 1. Gráfico de Araña: Ejes del Afrontamiento Psicosocial. Este

gráfico representa visualmente la consolidación de habilidades psicosociales trabajadas en las sesiones del programa, agrupadas en ocho ejes. Cada uno de estos ejes permite observar el grado de integración de competencias clave para el manejo del estrés, lo cual resulta fundamental para comprender cómo perciben los docentes su capacidad de afrontamiento ante las exigencias laborales.

Reestructuración cognitiva y claridad de valores personales son los dos ejes que alcanzan el valor máximo de integración (5), lo que sugiere que los docentes lograron identificar y transformar pensamientos disfuncionales relacionados con el desempeño laboral, así como reconocer con claridad sus principios personales. Esta evidencia se alinea con la técnica de autorregistro implementada, que permitió reconocer pensamientos como “*no voy a alcanzar*” o “*si descanso, fracaso*”, para luego sustituirlos por alternativas más racionales y compasivas. La alta puntuación en claridad de valores también refleja el impacto de la intervención, en la que se promovió el vínculo entre lo que se valora y lo que se hace, favoreciendo la construcción de metas laborales coherentes con las prioridades personales.

El eje de percepción de autoeficacia, con una puntuación de 4, también muestra una apropiación elevada. Esta dimensión fue reforzada mediante el uso de la técnica DEARMAN, que permitió a los participantes expresar límites y necesidades en contextos laborales sin generar conflicto. Los ejercicios de dramatización contribuyeron a fortalecer la sensación de control personal, aspecto esencial para reducir la percepción de vulnerabilidad frente al estrés, de acuerdo con Bandura (1999). De igual modo, el eje de regulación emocional, que también se ubica en el nivel 4, da cuenta del impacto de la técnica *Distracción con hielos* trabajada. Este ejercicio facilitó el reconocimiento del malestar emocional y la tolerancia al mismo, sin recurrir a conductas evitativas o impulsivas.

La conducta de autocuidado, otro eje que alcanza una puntuación de 4, señala que los docentes desarrollaron prácticas dirigidas a preservar su salud emocional, física y social. A través del uso de tarjetas de apoyo y ejercicios de reflexión sobre la sobrecarga laboral, los participantes verbalizaron nuevas estrategias de afrontamiento, como delegar tareas o tomarse pausas programadas. Este resultado se corresponde con la resignificación de la autoexigencia observada en varias sesiones, en las que los docentes identificaron cómo la necesidad de cumplir constantemente los llevaba a descuidar su bienestar.

Los ejes con integración moderada (nivel 3), como comunicación asertiva y planificación y gestión del tiempo, reflejan avances importantes, aunque aún insuficientes. La comunicación asertiva, aunque trabajada mediante la técnica DEARMAN, enfrentó obstáculos relacionados con normas institucionales implícitas que desalientan la expresión de límites, como lo señalaron algunos participantes al mencionar que *“el docente debe estar siempre disponible”*. Por su parte, la gestión del tiempo mostró dificultades para convertirse en una práctica sostenida. Si bien los docentes reconocen la importancia de planificar, muchos de ellos expresaron que la carga institucional y el trabajo extra programado impiden consolidar estos cambios. La puntuación media en este eje sugiere que el manejo del tiempo sigue siendo una fuente de estrés frecuente.

El eje de congruencia entre valores y acciones, con un puntaje de 3, confirma que, aunque los valores están claramente identificados, no siempre se reflejan en el comportamiento cotidiano. Esto implica que los docentes reconocen la importancia de su familia, la salud o el descanso, pero continúan priorizando el trabajo incluso en detrimento de estos aspectos. La falta de alineación genera disonancia emocional, tal como se expresó en frases como *“me cuesta decir no, aunque esté agotado”*. Este conflicto interno contribuye a mantener altos niveles de estrés a pesar de la conciencia sobre lo que realmente importa.

La Figura 1 permite visualizar con claridad cómo los docentes participantes perciben su situación frente al estrés laboral y cuáles son las herramientas psicológicas que logran integrar con mayor profundidad. Los niveles de apropiación no se presentan de forma homogénea entre los diferentes ejes, lo que evidencia que algunas competencias aún requieren mayor fortalecimiento, especialmente aquellas vinculadas a la planificación del tiempo, la comunicación efectiva y la coherencia entre valores y acciones. No obstante, el trabajo desarrollado en torno a la reestructuración cognitiva, la autoeficacia, la regulación emocional y el autocuidado refleja avances significativos, que señalan una transformación positiva tanto en la percepción individual del estrés laboral como en la capacidad de afrontamiento de los docentes participantes del grupo focal.

Psicoeducación para Prevención del Estrés Laboral en un Grupo de Docentes de la UNAD Bogotá

Es posible exponer en este apartado una serie de aportes basados en la psicoeducación, los cuales permiten no solo la prevención del estrés laboral, sino también su reconocimiento y seguimiento antes de que se considere un problema clínico. Con la siguiente propuesta se pretende brindar psicoeducación continua para dicha prevención, ya que durante la investigación y en el proceso de recolección de información se observó de forma reiterativa la presencia de casos de burnout, dedicación excesiva al trabajo, cansancio, falta de autorrealización y otros indicadores que afectan la salud emocional y la estabilidad laboral de los docentes participantes.

Se busca además promover la salud mental positiva ocupacional en función de prácticas concretas derivadas de la intervención cognitivo-conductual desarrollada. Las estrategias aplicadas en las sesiones ofrecieron un marco de referencia teórico-práctico desde el cual es posible diseñar acciones psicoeducativas de seguimiento. Estas acciones tienen como propósito

consolidar el aprendizaje, reforzar habilidades de afrontamiento y establecer espacios institucionales donde los docentes puedan mantener conversaciones abiertas sobre su bienestar.

Durante la intervención se identificaron temas relacionados con el desgaste en el ejercicio profesional. El síndrome de burnout fue una constante en las verbalizaciones, expresado a través de sentimientos de agotamiento y desconexión con el sentido del trabajo. Maslach y Jackson (1981), destacan que este síndrome implica agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, factores que fueron descritos por los participantes al hablar de jornadas extendidas, exceso de tareas administrativas y una percepción de falta de reconocimiento. La psicoeducación permite abordar estos componentes desde el análisis de sus causas y consecuencias, lo que facilita su comprensión y manejo antes de alcanzar niveles clínicos.

Los recursos utilizados durante la intervención son adecuados para integrar en futuras acciones psicoeducativas. El autorregistro de emociones permitió a los docentes identificar patrones automáticos de pensamiento, lo cual se vincula con la reestructuración cognitiva. Esta herramienta puede entregarse en versión física o digital, junto con un instructivo breve que explique su uso. Las tarjetas de apoyo también pueden formar parte de este material, al permitir que cada participante construya un repertorio personal de afirmaciones funcionales frente a situaciones de exigencia. La incorporación de videos explicativos que retomen estas técnicas fortalecería el acceso a la información desde diferentes canales. Un ejemplo pertinente sería un video corto sobre identificación de pensamientos automáticos, otro sobre la técnica del hielo y un tercero sobre límites laborales saludables.

Los espacios institucionales que se proponen como encuentros periódicos deben tener un enfoque preventivo. Se recomienda una frecuencia mensual, con duración de una hora, en grupos pequeños donde se puedan abordar temáticas previamente definidas. Cada encuentro debe

desarrollarse con una guía estructurada basada en los ejes de afrontamiento psicosocial identificados: regulación emocional, reestructuración cognitiva, conductas de autocuidado, gestión del tiempo, percepción de autoeficacia, claridad de valores personales, congruencia entre valores y acciones, y comunicación asertiva. En cada sesión se sugiere realizar un breve ejercicio, seguido de una discusión grupal orientada por un facilitador.

La presencia de dedicación excesiva al trabajo también fue evidente en el relato de los participantes. Robinson (1997) describe este patrón como una sobrecarga voluntaria que desplaza otras áreas importantes de la vida. Durante la intervención se identificó que varios docentes expresaron dificultades para desconectarse del trabajo durante tiempos personales. Se considera necesario incluir actividades psicoeducativas que permitan diferenciar entre compromiso laboral y dependencia funcional del trabajo. Un video sobre adicción al trabajo, con testimonios de profesionales y estrategias de equilibrio, puede ser parte del material entregado.

El trabajo con valores personales demostró ser una estrategia significativa. La identificación de valores, su afectación por el exceso de trabajo y la formulación de metas permitió establecer relaciones entre motivación interna y acción laboral. Vázquez (2021), resalta la importancia de la conexión entre vocación y bienestar en contextos ocupacionales. La repetición de esta estrategia dentro de los espacios de socialización favorecería el fortalecimiento del sentido del trabajo. Se sugiere el uso de una plantilla de clarificación de valores y un video explicativo que acompañe su aplicación.

El fenómeno descrito por Han (2012) como sociedad del cansancio también emergió en los discursos. Los participantes señalaron sentirse presionados por mantener niveles constantes de productividad, incluso cuando reconocían señales de fatiga. Esta tensión entre expectativas externas y recursos personales fue evidente en los ejercicios reflexivos. Incluir espacios de

análisis sobre esta presión laboral, apoyados con fragmentos audiovisuales que representen estas dinámicas, puede facilitar la toma de conciencia colectiva.

La comunicación asertiva se abordó durante la intervención mediante la técnica DEARMAN. Aunque su aplicación fue puntual, los participantes señalaron que les ayudó a establecer límites con claridad. Bandura (1999) sostiene que las habilidades sociales fortalecen la autoeficacia, especialmente cuando permiten resolver situaciones interpersonales sin recurrir a estrategias evitativas. La inclusión de videos que muestren ejemplos reales de aplicación de esta técnica puede reforzar su uso autónomo en el entorno laboral. Se sugiere además la entrega de una guía escrita con casos simulados.

El uso de videos breves tiene como objetivo ampliar las posibilidades de comprensión sin sobrecargar los espacios presenciales. Se recomienda que estos materiales se encuentren en una carpeta digital de acceso libre, organizada por temas. Cada video debe tener una duración máxima de cinco minutos, con contenido claro, neutral y basado en evidencia. Los temas sugeridos incluyen: señales tempranas de burnout, técnicas breves de regulación emocional, estrategias de manejo del tiempo, y diferenciación entre ocupación y productividad. Estos recursos pueden compartirse también mediante correo institucional o redes internas. Cabe destacar que los videos seleccionados deben ser de libre acceso en plataformas como YouTube, a fin de resguardar el derecho a la intimidad de las personas que en ellos aparezcan y evitar eventuales repercusiones legales.

La integración de prácticas psicoeducativas a la cultura institucional requiere continuidad. Se propone que las actividades se desarrollen en el marco de espacios ya existentes como jornadas de bienestar, comités académicos o reuniones mensuales. De esta forma, el abordaje del estrés laboral no se constituye como un evento aislado, sino como una práctica

transversal. La coordinación con áreas de talento humano puede facilitar la inclusión de estas acciones dentro del plan de desarrollo docente.

La evaluación de estas actividades puede realizarse mediante encuestas de retroalimentación con escalas de percepción sobre el impacto de cada sesión, nivel de comprensión de los contenidos y utilidad práctica de las estrategias presentadas.

El seguimiento a estas prácticas debe garantizar una línea de apoyo técnico. Se sugiere que un profesional en psicología, con experiencia en intervención psicosocial, lidere estos encuentros y supervise el contenido compartido. Este rol incluye también la orientación en caso de identificar señales que requieran atención individual. La existencia de una ruta clara de atención en salud mental debe comunicarse de manera explícita.

A continuación, en la Tabla 25 se presenta la “Propuesta psicoeducativa para la prevención del estrés laboral en los docentes universitarios” donde se describen sus categorías tema psicoeducativo, contenidos centrales, materiales de apoyo, espacios sugeridos, frecuencia recomendada e indicadores de evaluación.

Tabla 25*Propuesta Psicoeducativa para la Prevención del Estrés Laboral en los Docentes Universitarios*

Tema Psicoeducativo	Contenidos centrales	Materiales de apoyo sugeridos	Espacios sugeridos	Frecuencia recomendada	Indicadores de evaluación
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional, despersonalización, baja realización personal. Reconocimiento de síntomas y causas.	Video sobre síntomas y consecuencias. Hoja guía para autorreconocimiento.	Jornada de salud mental o reunión docente mensual	Mensual	Nivel de conocimiento temático. Identificación de señales personales. Uso del autorregistro o herramientas entregadas.
Dedicación excesiva al trabajo	Adicción al trabajo, cronopatía, dificultad para desconectarse. Diferenciación entre compromiso y sobrecarga.	Video sobre workaholism. Plantilla de análisis de rutina laboral. Guía sobre límites saludables.	Sesión virtual grupal o espacio de formación	Bimestral	Reflexión escrita sobre hábitos. Cambios en uso del tiempo. Participación en espacios de intercambio.
Sociedad del cansancio	Autoexplotación, cultura del rendimiento, multitarea, hiperproductividad. Reflexión sobre consecuencias.	Fragmento audiovisual sobre presión social. Actividad escrita de reconocimiento de presiones internas.	Encuentro temático guiado por psicología	Trimestral	Expresión de experiencias relacionadas. Participación. Producción de ideas alternativas a creencias sobre el éxito.
Salud Mental Positiva Ocupacional	Bienestar en el trabajo, equilibrio emocional,	Video explicativo. Plantilla de identificación de valores. Ejercicio práctico de	Encuentros grupales en	Mensual	Metas escritas personales. Retroalimentación grupal. Aplicación de estrategias

	autorrealización, valores personales.	conexión entre valores y acciones.	horario institucional		acordes a valores identificados.
Estrategias de afrontamiento	Regulación emocional, reestructuración cognitiva, planificación, comunicación asertiva, autoeficacia.	Videos breves (máx. 5 min) por estrategia. Guías impresas. Registro reflexivo mensual.	Incluido en cada encuentro temático	En cada sesión	Aplicación progresiva de técnicas. Reporte individual de uso. Autoevaluación en rúbricas de dominio.
Seguimiento y retroalimentación	Medición subjetiva del estrés, revisión de aprendizajes, ajustes a estrategias implementadas.	Encuesta breve de percepción. Rúbrica de participación.	Al final de cada ciclo temático	En cada cierre de actividad	Nivel de estrés autoinformado. Cambios percibidos. Nivel de utilidad declarado sobre los contenidos abordados.

Nota. Esta tabla muestra una propuesta psicoeducativa para la prevención del estrés laboral. *Fuente.* Elaboración propia

Este conjunto de acciones responde al objetivo de brindar psicoeducación continua para la prevención del estrés laboral en los docentes participantes del grupo focal. El diseño de los encuentros, los materiales sugeridos y los medios de acceso a la información permiten que las estrategias aplicadas en la intervención sean transferidas al entorno institucional como parte de un proceso sostenible. La implementación de estas actividades permite mantener activos los aprendizajes generados, facilitar el reconocimiento de señales tempranas de desgaste y sostener una reflexión permanente sobre el bienestar como dimensión fundamental de la vida laboral.

Conclusiones

El análisis desarrollado en esta investigación evidenció, de forma clara y sistemática, que los docentes participantes del grupo focal enfrentan condiciones laborales que propician el estrés, conformando una problemática compleja en la que convergen factores personales, organizacionales y culturales.

El ejercicio docente en los participantes implica no solo la enseñanza de contenidos, sino también una carga emocional, cognitiva y administrativa que se entrelaza con altas expectativas institucionales y personales. Las sesiones del grupo focal, junto con la implementación del programa psicosocial cognitivo-conductual, permitieron identificar fuentes de malestar y formas individuales de afrontamiento en este grupo específico. Esta comprensión aportó insumos valiosos para el diseño de estrategias orientadas tanto al cambio estructural como a la resignificación de creencias disfuncionales, sin que ello implique generalizaciones sobre todo el cuerpo docente de la institución.

Uno de los hallazgos más relevantes dentro de este grupo focal está relacionado con la gestión del tiempo y la autoexigencia. Los participantes del grupo focal refirieron dificultades para establecer límites claros entre la jornada laboral y la vida personal, lo que conduce a una extensión constante de sus funciones. En algunos casos, se menciona la percepción del descanso como poco productivo o incluso visto como generador de culpa, lo cual podría estar influenciado por creencias interiorizadas sobre el rendimiento continuo. Esta experiencia subjetiva remite a lo planteado por Han (2012), sobre la sociedad del rendimiento, en la que el individuo se exige a sí mismo bajo la promesa de una productividad permanente.

En este contexto, el estrés laboral no responde únicamente a factores externos, sino también a esquemas cognitivos que priorizan el desempeño sobre el autocuidado. Cabe subrayar

que, estas apreciaciones corresponden exclusivamente a los docentes participantes en el estudio, sin que puedan ser extendidas de forma automática a toda la planta docente de la UNAD Bogotá.

De forma paralela, se evidenció el peso de los factores institucionales en la configuración del malestar. Los docentes participantes del grupo focal reconocieron que la Universidad promueve una cultura implícita de hiperdisponibilidad, donde el trabajo fuera del horario formal se interpreta como compromiso. La ambigüedad de rol, las funciones explícitas e implícitas, el exceso de tareas administrativas y los liderazgos cambiantes configuran un entorno inestable.

Acosta et al. (2006), advierten que este tipo de climas organizacionales, marcados por la sobrecarga y la falta de apoyo, incrementan la prevalencia del estrés crónico. La percepción de no contar con canales eficaces para expresar necesidades o recibir retroalimentación positiva intensifica el desgaste emocional y alimenta la desmotivación.

Otro factor determinante en esta dinámica es la inseguridad laboral. El temor a la no renovación de contratos, la incertidumbre frente a la continuidad del vínculo laboral y la escasa comunicación institucional generan altos niveles de ansiedad. Esta inestabilidad impacta tanto la planificación personal como la percepción de valía profesional. Los participantes manifestaron que, ante la falta de certezas, adoptan estrategias de sobre esfuerzo como mecanismo de adaptación. Burgos et al. (2020), destacan que este tipo de presión, típica de entornos laborales precarios, desencadena conductas que a mediano plazo afectan seriamente la salud física y emocional.

No obstante, el análisis también permitió identificar factores protectores relevantes, como la vocación docente, la autoeficacia y la claridad en los valores personales. Muchos participantes expresaron una fuerte identificación con su rol como educadores, lo cual actúa como un factor de contención frente al agotamiento. Esta conexión se fortaleció en el programa de intervención,

donde se trabajó la clarificación de valores y la formulación de metas alineadas. Este proceso favoreció una resignificación del trabajo desde una perspectiva más humana, en la que el sentido de la labor trasciende la lógica de la productividad. Maslow (1991), sostiene que el bienestar se alcanza cuando existe coherencia entre lo que se valora y lo que se hace, principio que se reforzó en esta intervención.

El programa psicosocial cognitivo-conductual que se implementó permitió establecer un marco de intervención estructurado, basado en evidencia empírica y técnicas específicas de modificación cognitiva. Las sesiones abordaron de forma progresiva ejes como la regulación emocional, la reestructuración cognitiva, la comunicación asertiva y la vinculación entre valores y acción. El uso de técnicas como el autorregistro de emociones, la técnica DEARMAN, las tarjetas de apoyo y los ejercicios de identificación de valores incidieron positivamente en la percepción de autoeficacia y en la capacidad de autorregulación emocional. Este enfoque permitió intervenir no solo en los síntomas del estrés, sino también en sus raíces cognitivas y contextuales.

Los pensamientos automáticos disfuncionales emergieron como una constante en los relatos. Frases como “si descanso, fracaso” o “si no lo hago yo, no queda bien” se identificaron entre varios participantes, lo que evidenció la presencia de esquemas mentales rígidos y perfeccionistas. Mediante el trabajo basado en Beck (1976), y el uso del autorregistro, los docentes lograron cuestionar estas creencias, generando alternativas más funcionales y compasivas. Esta transformación se reflejó en conductas observables como delegar tareas, establecer límites y priorizar. Según Bandura (1999), la percepción de control sobre el entorno modula el impacto del estrés, al fortalecer la sensación de competencia frente a las demandas.

En el proceso se reveló una percepción generalizada de agotamiento, especialmente en los momentos de cierre de periodo. También se evidenció una cultura organizacional que tiende al sobreesfuerzo. La culpa asociada al descanso y la sustitución del ocio por trabajo fueron manifestaciones frecuentes. El programa aborda estos aspectos mediante técnicas de verbalización y reestructuración de creencias, como las tarjetas de apoyo inspiradas en Meichenbaum (1977), que ayudan a generar un discurso interno más flexible.

La percepción del estrés también se analiza mediante los ejes de afrontamiento psicosocial representados en la Figura 1. El gráfico de araña evidencia una apropiación destacada en reestructuración cognitiva y claridad de valores, con puntuaciones máximas (5), lo que indica que los docentes logran resignificar su experiencia laboral y alinear sus decisiones con principios personales. Asimismo, se observa un avance significativo en la percepción de autoeficacia, la regulación emocional y el autocuidado, con puntuaciones de 4, lo cual sugiere que las estrategias del programa han sido internalizadas de forma efectiva. Sin embargo, dimensiones como la planificación del tiempo, la comunicación asertiva y la congruencia entre valores y acciones obtienen una puntuación de 3, lo que señala una integración parcial. Aunque los docentes reconocen sus prioridades, aún enfrentan dificultades para implementarlas de manera sostenida en el día a día.

Frente a estos hallazgos, se propone una estrategia psicoeducativa de seguimiento que sea realista y sensible a la carga laboral existente. Esta estrategia psicoeducativa debe abordar temas como: síndrome de Burnout, cronopatía, autoexplotación laboral, adicción al trabajo y SMPO.

En lugar de añadir actividades formales adicionales, se sugiere integrar espacios breves de reflexión y fortalecimiento emocional dentro de encuentros ya establecidos, como reuniones académicas o jornadas institucionales. Además, se prioriza el uso de materiales opcionales,

cortos y altamente contextualizados, que puedan ser consultados de manera autónoma según la disponibilidad de cada docente, sin representar una obligación adicional. Esta estrategia busca consolidar los aprendizajes adquiridos sin aumentar la sobrecarga cognitiva, promoviendo así una cultura de bienestar que respete los ritmos y límites de quienes enseñan.

Se recomienda implementar el programa, analizar las causas psicológicas e institucionales que se convierten en factores de riesgo frente al estrés laboral de los docentes.

Como continuidad de este trabajo, se espera diseñar o seleccionar un instrumento pre y post test para evaluar el impacto del mismo, implementarlo en una comunidad docente universitaria desde la gerencia de recursos humanos y realizar un proceso de validación partir de sus resultados.

Referencias Bibliográficas

- Abbagnano, N. (1995). *Diccionario de filosofía*. Fondo de Cultura Económica.
- Acosta, C., González, J., & Pérez, M. (2006). *Factores psicosociales y salud laboral*. Editorial Médica Panamericana.
- Arias, N., García, M., Ruggirello, H., & Santomingola, S. (2014). *La explotación laboral en el siglo XXI*. Universidad de Buenos Aires.
- Arrimada, M. (2022). *Síndrome del trabajador burbuja: Cómo afecta la dificultad de desconectar del trabajo*. Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com>
- Asti Viera, R. (1968). *Estadística aplicada a la investigación*. Ediciones Técnicas Latinoamericanas.
- Bandura, A. (1999). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Bauman, Z. (2000). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2002). *La sociedad sitiada*. Fondo de Cultura Económica.
- Beck, A. T., Rush, A. J., Shaw, B. F. y Emery, G. (1979). *Terapia cognitiva, entrenamiento en manejo del estrés y patrón de conducta Tipo A*. *Cognitive Therapy and Research*, 3(1), 61–73.
- Beck, A. T. (1979). *Cognitive therapy of depression*. Guilford Press.
- Becoña, E. (2002). Intervenciones breves. *Adicciones*, 14(Suplemento 1), 15–26.
- Bermúdez, J., Pérez, A. M., Ruiz, J. A., Sanjuan, P., & Rueda, B. (2011). *Psicología de la salud ocupacional*. UNED.
- Blanco, A., & Rodríguez, J. (2007). *Intervención psicosocial*. Ediciones Morata.
- Briales, M. (2016). *El tiempo en la sociedad contemporánea: Crítica a la cronopatía*. Universidad de Málaga.

- Burgos, A., Castillo, L., & Ortega, C. (2020). Estrés laboral y salud mental. *Revista de Psicología Laboral*, 28(2), 45–59.
- Byung-Chul Han. (2010). *La sociedad del cansancio*. Herder Editorial.
- Byung-Chul Han. (2012). *La sociedad del rendimiento*. Herder Editorial.
- Callirgos, M., Vargas, R., & Castillo, J. (2022). *Metodología de la investigación científica*. Universidad César Vallejo.
- Campuzano, M., Rivera, L., & Hernández, C. (2009). *Estrés y afrontamiento laboral*. Editorial UAM.
- Carlín, J., & Garcés, M. (2010). El síndrome del trabajador quemado. *Revista Psicosocial del Trabajo*, 15(1), 55–70.
- Chiavenato, I. (2000). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Chiang, M. M., Gómez, N., & Sigoña, M. D. L. Á. (2013). Factores psicosociales, estrés y su relación con el desempeño. *Universum (Talca)*, 28(1), 67–87.
- Chopra, D. (2011). *Cómo vencer las adicciones*. Editorial Grijalbo.
- Dirks, H. (1973). *El trabajo como categoría antropológica*. Editorial Labor.
- Eckhart, T. (2001). *El poder del ahora*. Editorial Grijalbo.
- El País. (2022, 20 de octubre). *¿Es el estrés siempre malo para la salud?*
<https://elpais.com/salud-y-bienestar/2022-10-20/es-el-estres-siempre-malo-para-la-salud.html>
- EU-OSHA. (s.f.). *Trabajos saludables: Buenas prácticas en entornos laborales*. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Freudenberger, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.

- Fuentes, F. [@elpicalibro]. (2018). *La Sociedad del Cansancio de Byung Chul Han - Filosofía*. Youtube. Recuperado el 9 de junio de 2025, de https://www.youtube.com/watch?v=GyzD5_4S-xs&ab_channel=ElPicalibro
- Gadamer, H. G. (1993). *Verdad y método*. Ediciones Sígueme.
- García, F., Moreno, A., & Rivero, G. (2013). *Personalidad tipo A y salud laboral*. Universidad Complutense de Madrid.
- Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de “burnout” en profesionales de la salud*. Madrid: Síntesis
- Goleman, D. (2018). *Inteligencia emocional*. Editorial Kairós.
- González, L. (2024). Trabajo digno y equilibrio personal. *Revista Colombiana de Salud Pública*, 16(1), 33–45.
- Harvey, J. (2000). *Psicobiología del estrés*. Editorial Médica Panamericana.
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (2015). *Acceptance and Commitment Therapy: The process and practice of mindful change* (2nd ed.). Guilford Press.
- Hidalgo, R. (2023). *Adicciones sin sustancia: Nuevas dependencias*. Editorial Desclée de Brouwer.
- Huaire, G., Villalba, J., & Torres, A. (2022). *Muestreo cualitativo y estrategias de selección*. Fondo Editorial UCV.
- Iavicoli, S., Cesana, G., Dollard, M., Leka, S., & Sauter, S. (2015). *Psychosocial factors and workers' health and safety*. *BioMed Research International*, 2015, Article 628749. <https://doi.org/10.1155/2015/628749>
- ICB Editores. (2012). *Manejo del estrés laboral*. ICB Ediciones.
- Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. Basic Books.

- Kelly, J., Snowden, L., & Muñoz, R. (1977). Community intervention for prevention. En *Handbook of Community Psychology*. Springer.
- Lahera, E. (2002). Estrés laboral y salud psicosocial. En Acosta, C. et al. (Eds.), *Factores psicosociales y salud laboral* (pp. 45–67). Editorial Médica Panamericana.
- Leal Afanador, J. (2023). *Trabajo inteligente-productivo: Nuevo enfoque para las organizaciones*. Editorial UNAD.
- Lemos, M., Gómez, A., & Restrepo, J. (2019). Estrés en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Psicología Educativa*, 18(2), 5–10. [Nota: Cita reconstruida; verifica el título exacto de la revista.]
- Linehan, M. M. (2015). *Manual de terapia dialéctico-conductual*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Lluch Canut, M. T. (2015). Evaluación de la salud mental positiva. *Revista de Enfermería Clínica*, 25(3), 155–160.
- López Rega, G., & Santos, V. (s.f.). Habilidades para la crisis. Recuperado de dbtuguay.com.uy/habilidades-para-la-crisis/
- Martínez, A. (2010). El burnout como expresión del estrés crónico. *Revista de Psicología del Trabajo*, 21(2), 112–124.
- Martínez, J. (2020). *Explotación laboral y derechos humanos*. Editorial Universidad de los Andes.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99–113.
- Meichenbaum, D. (1977). *Cognitive-behavior modification: An integrative approach*. Plenum Press.
- Mises, L. (2009). *La acción humana*. Unión Editorial.

- Moreno, R., Sánchez, M., & Ortega, L. (2005). *Workaholism: La adicción al trabajo*. Editorial Pirámide.
- Mulatero, L. (2022). Síndrome del trabajador burbuja y sus efectos. *Revista Psicología Hoy*, 12(4), 30–35. [Nota: Verifica datos de publicación si es posible.]
- Neff, K. (2019). *Sé amable contigo mismo*. Editorial Gaia.
- Niño, J. (2019). Técnicas de recolección de información en investigación cualitativa. *Revista Investigación y Desarrollo*, 27(1), 117–135.
- Nolen-Hoeksema, S. (2004). *Women who think too much*. Owl Books.
- OCU Ediciones. (2018). *Guía para manejar el estrés*. OCU.
- Olivares, M. (2017). Estrés y burnout en profesionales de la salud. *Revista Psicología Laboral*, 15(1), 43–60.
- OMS. (2015). *Estrés en el trabajo: Un desafío colectivo*. Organización Mundial de la Salud.
- Ortiz, J. (2015). Investigación transformacional y cambio social. *Revista Colombiana de Investigación Educativa*, 22(2), 79–96.
- Patlán, M. (2019). *Síndrome de burnout: Guía para la intervención laboral*. Editorial Trillas.
- Pérez, M. (2020). Evaluación del síndrome de burnout. *Revista de Evaluación Psicológica*, 11(3), 95–108.
- Porras, N., & Parra, L. (2018). Adicción al trabajo y salud mental. *Revista Colombiana de Psicología*, 27(2), 135–148.
- Proto, L. (1991). *Meditación y manejo del estrés*. Editorial Integral.
- Ramírez, A., & Gaviria, C. (2009). Terapia breve. *Revista Colombiana de Psicoterapia*, 12(2), 164–176.
- Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo*. Editorial Paidós.

- Rivela, C., Lanuque, A., Medrado, S., Marmo, J., & De Souza, S. (2021). Factores psicosociales y afrontamiento del estrés laboral en docentes universitarios. *Revista Psicología del Trabajo y Organizaciones*, 37(1), 27–36.
- Robinson, B. E. (1997). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics*. NYU Press.
- Rojas, E. (2005). *El hombre light*. Editorial Planeta.
- Rojas Estapé, M. (2018). *Cómo hacer que te pasen cosas buenas*. Editorial Espasa.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. D. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Sampieri, R. H., Fernández, C., & Baptista, P. (1991). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Stillman, L. (2023). *Tus derechos laborales: Lo que tu jefe no quiere que sepas*. Editorial Jurídica USA.
- Suárez, C. (1989). Problemáticas sociales e intervención. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 11(3), 23–31.
- Tamayo, M. (2001). *El proceso de la investigación científica*. Limusa Noriega.
- Tierno, B. (2002). *La fuerza del optimismo*. Editorial Planeta.
- Torres, E. (2023). *Síndrome del trabajador burbuja y salud digital*. *Blog de Psicología y Trabajo*. <https://psicologiaytrabajo.com>

- Trujillo, S. (2022). Cronopatía, la obsesión por aprovechar al máximo el tiempo. [Videoconferencia]. YouTube.
https://www.youtube.com/watch?v=0BWxBFGifYA&t=355s&ab_channel=Lebens
- Vázquez Colunga, J. C. (2021). *Salud mental positiva ocupacional: Un nuevo paradigma*. Editorial UNAD.
- Verdés Ortega, Y. (2024, agosto 29). *La autoexigencia y sus consecuencias. Cómo manejarla desde la psicología*. Recuperado el 8 de junio de 2025, de <https://yasminaverdespsicologa.com/la-autoexigencia-y-sus-consecuencias-como-manejarla-desde-la-psicologia/>
- Yslado, R., Norabuena, R., Sánchez, J., & Norabuena, E. (2020). Programa de intervención breve para reducir el burnout. *Revista de Psicología Clínica y de la Salud*, 12(2), 71–85.
- Yudin, P., & Rosental, M. (2004). *Diccionario de filosofía marxista*. Editorial Progreso.
- Zuboff, S. (2020). *La era del capitalismo de la vigilancia*. Editorial Paidós.

Apéndices

Apéndice A

Glosario de Términos Utilizados en el Estudio

Término	Definición
Alteraciones del sueño	Problemas que afectan la calidad, cantidad o ritmo del sueño, como insomnio, somnolencia excesiva o conductas anormales al dormir
Ansiedad	Miedo o preocupación excesiva que interfiere con la vida diaria
Autoexplotación	Forma moderna de dominación donde el individuo se exige a sí mismo un rendimiento excesivo
Burnout	Trastorno que se manifiesta por fatiga emocional, trato distante con los demás y sensación de ineficacia personal
Cronopatía	Obsesión patológica por el tiempo y la productividad, que impide disfrutar del presente y genera ansiedad constante por “aprovechar el tiempo
Depresión	Es un trastorno emocional que causa tristeza profunda, pérdida de interés y afecta la vida diaria
Distrés	Es un tipo de estrés negativo que aparece cuando una situación supera la capacidad de afrontarla.
Enfermedades cardiovasculares	Trastornos del corazón y los vasos sanguíneos, como infartos y derrames cerebrales
Eustrés	Es un tipo de estrés positivo que motiva, mejora el rendimiento y ayuda a enfrentar desafíos de forma saludable
Hiperconectividad	Conexión constante al trabajo a través de medios digitales, incluso fuera del horario laboral
Hiperdisponibilidad	Es la exigencia de estar siempre disponible para el trabajo, incluso fuera del horario laboral, lo que afecta el descanso y la vida personal
Patrón de conducta Tipo A	Propuesto por Friedman y Rosenman, describe a personas muy competitivas, impacientes, con urgencia constante por el tiempo, hostilidad y alta implicación en múltiples tareas

Perfeccionismo	Es una autoexigencia excesiva que impide aceptar errores y genera insatisfacción constante, afectando el bienestar emocional
Problemas gastrointestinales	Trastornos del aparato digestivo que afectan órganos como el estómago, intestinos, hígado y páncreas, causando síntomas como dolor, náuseas o diarrea
Síndrome del trabajador burbuja	La incapacidad persistente para desconectarse mentalmente del trabajo fuera del horario laboral, exacerbada por la tecnología móvil y el teletrabajo
Trastornos musculoesqueléticos	Afecciones que dañan los músculos, huesos, articulaciones o tendones, causando dolor y limitando el movimiento
Workaholismo	Autoexigencia extrema basada en estándares inalcanzables que causa malestar y autocrítica constante.

Nota. Definición de términos utilizados en la investigación.

Apéndice B*Estructura de las Sesiones de Intervención Psicosocial*

Sesión	Contenido	Tiempo
1	Inicio: Actividad de rompehielos denominada distracción con hielos. Pregunta inicial	15 minutos
	Sección principal: Realización de la psicoeducación sobre estrés laboral Ejecución de la técnica DEARMAN	30 minutos
	Cierre: Pregunta de cierre	15 minutos
2	Inicio: Actividad de rompehielos denominada Ruleta aleatoria Pregunta inicial	15 minutos
	Sección principal: Realización de la psicoeducación sobre dedicación excesiva al trabajo Ejecución de la técnica Autorregistro de Emociones	30 minutos
	Cierre: Pregunta de cierre	15 minutos
3	Inicio: Actividad de rompehielos denominada Tarjetas de apoyo Pregunta inicial	15 minutos
	Sección principal: Realización de la psicoeducación sobre síndrome de autoexplotación Ejecución de la técnica El Mago y los Tres Deseos	30 minutos
	Cierre: Pregunta de cierre	15 minutos
4	Inicio: Actividad de rompehielos denominada Hielo en la Frente	15 minutos

Pregunta inicial	
<hr/>	
Sección principal:	30 minutos
Realización de la psicoeducación sobre SMPO	
Ejecución de la técnica Ejercicio de Valores	
<hr/>	
Cierre:	15 minutos
Pregunta de cierre	

Nota. Contenido y paso a paso de las sesiones de intervención.

Apéndice C

Consentimiento Informado

Reciba un cordial saludo estimado docente: Con el diligenciamiento de este cuestionario está participando en el proyecto de investigación: "Programa de intervención psicosocial del estrés en docentes universitarios de la UNAD Bogotá". Se realizaron 3 sesiones de intervención cada una en diferentes días.

Tratamiento de datos personales, consentimiento informado y confidencialidad: De acuerdo con lo previsto en la Ley 1581 del 2012 por medio de la cual se expidió del Régimen General de Protección de Datos Personales, su decreto reglamento 1377 del 2013, autorizo expresamente a los investigadores para que mis datos personales puedan ser utilizados de conformidad con la reglamentación vigente; con el diligenciamiento y envío del cuestionario declaro haber leído y aceptado la cláusula anterior. **Tenga en cuenta: Su participación es completamente voluntaria.** Se garantiza la reserva y confidencialidad de la información sociodemográfica y de cualquier otro dato que se proporcione a continuación. Al completar y enviar la encuesta, usted autoriza la recopilación, almacenamiento y uso de sus datos exclusivamente con fines académicos en el contexto de esta investigación. El riesgo asociado a la investigación es mínimo, y el tiempo estimado para completar la encuesta es de 5 minutos. Es importante destacar que, las sesiones fueron grabadas mediante Microsoft Teams con fines educativos, asegurando en todo momento la confidencialidad y protección de la información proporcionada durante las sesiones. Agradecemos sinceramente su participación.

1. Autorizo participar voluntariamente

Sí

No

Nota. Consentimiento informado presentado a los participantes del grupo focal.

Apéndice D

Encuesta Sociodemográfica

2. Número de cédula *

3. Edad *

4. Estado civil *

- Soltero
- Casado
- Separado / Divorciado
- Viudo

5. Género *

- Femenino
- Masculino
- Otro

6. Tiempo de antigüedad en la institución *

7. Tipo de vinculación *

- Tiempo completo
- Medio tiempo
- Hora catedra

8. Títulos académicos *

- Profesional
- Especialista
- Magister
- Doctor

9. Funciones y tareas asignadas *

Nota. Encuesta sociodemográfica presentada a los participantes del grupo focal para ser diligenciado conforme a lo requerido.

Apéndice E

Técnica DEARMAN

TÉCNICA DEARMAN

El jefe le pide a su colaborador que el día de hoy realice 100 llamadas a estudiantes para verificar si hicieron el proceso de matrícula.

- D** DESCRIBE LA SITUACIÓN DE MANERA OBJETIVA, SIN JUICIOS
- E** EXPRESA CÓMO TE SIENTES RESPECTO A LA SITUACIÓN
- A** FIRMA CLARAMENTE LO QUE NECESITAS Y DESEAS
- R** REFUERZA LOS BENEFICIOS QUE OBTENDRÁS SI LA OTRA PERSONA CUMPLE CON TU PETICIÓN
- M** MANTÉN TU POSICIÓN ENFOCADA Y NO TE DEJES DISTRAER O DESVIAR DE TU OBJETIVO
- A** APARENTA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN TU POSTURA Y COMUNICACIÓN
- N** NEGOCIA SI ES NECESARIO Y BUSCA UN COMPROMISO

Nota. Plantilla de la técnica DEARMAN, presentada a los participantes del grupo focal para implementarla por medio de role playing.

Apéndice F

Técnica del Autorregistro de Emociones

AUTORREGISTRO DE EMOCIONES

SITUACIÓN	PENSAMIENTO	EMOCIÓN	CONDUCTA

AUTORREGISTRO DE EMOCIONES

SITUACIÓN	PENSAMIENTO ALTERNATIVO	EMOCIÓN ALTERNATIVA	CONDUCTA ALTERNATIVA

www.unsitio genial.es

Nota. Esta es la plantilla utilizada para la realización de la técnica del autorregistro de emociones.

Apéndice G

Técnicas de las Tarjetas de Apoyo



Nota. Esta imagen muestra la técnica de tarjetas de apoyo, la cual se llevó a cabo por los participantes, a través de un tablero digital.

Apéndice H

Técnica del Ejercicio de Valores

<p style="text-align: center;">VALORES MÁS IMPORTANTE PARA MÍ</p> <p>Ejemplo: Salud</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 	<p style="text-align: center;">VALORES MÁS IMPORTANTE PARA MÍ</p> <p>Ejemplo: Salud</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3.
<p style="text-align: center;">ASPECTOS DE MI VIDA QUE SE VEN AFECTADOS POR NO VIVIR DE ACUERDO CON MIS VALORES</p> <p>Ejemplo: No duermo lo suficiente ni hago ejercicio</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 	<p style="text-align: center;">ASPECTOS DE MI VIDA QUE SE VEN AFECTADOS POR NO VIVIR DE ACUERDO CON MIS VALORES</p> <p>Ejemplo: No duermo lo suficiente ni hago ejercicio</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3.
<p style="text-align: center;">META SENCILLA, ALCANZABLE Y CONCRETA</p> <p>Ejemplo: Voy a dedicar 10 minutos al día para hacer una actividad física o relajante.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 	<p style="text-align: center;">META SENCILLA, ALCANZABLE Y CONCRETA</p> <p>Ejemplo: Voy a dedicar 10 minutos al día para hacer una actividad física o relajante.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3.

Nota. Esta es la plantilla utilizada para la aplicación del ejercicio de valores por cada uno de los docentes participantes.

Apéndice I

Encuesta de Satisfacción

ENCUESTA DE SATISFACCION

10. ¿Cómo calificarías la utilidad de las sesiones en relación con el manejo del estrés laboral? *



11. ¿Consideras que las sesiones te proporcionaron herramientas prácticas para gestionar el estrés laboral? *



12. ¿Cómo calificarías el ambiente de las sesiones? (comodidad, apertura, confianza, etc.) *



13. ¿Las sesiones fueron claras y fáciles de entender? *



14. ¿Cómo calificarías la comunicación y habilidades del moderador en las sesiones? *



15. ¿El moderador fomentó la participación y el intercambio de experiencias? *



16. ¿Sientes que ahora tienes más herramientas para afrontar situaciones estresantes en tu trabajo? *



17. ¿Recomendarías este programa a otros compañeros de trabajo que puedan estar lidiando con el estrés laboral? *



Nota. Encuesta de satisfacción la cual fue diligenciada al finalizar el último encuentro de la intervención psicosocial.