

**Identificación de la presencia del síndrome de Burnout y su influencia en la calidad de vida
en docentes universitarios del municipio de Neiva - Huila**

Diana Catherine Ayala Abella

Asesor

Daniela Fernanda Hueso Garzón

Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD

Especialización en Gerencia y Auditoría de la Calidad en Salud

Escuela de Ciencias de la Salud - ECISA

2025

Resumen

La educación superior enfrenta una creciente presión sobre los docentes universitarios, quienes además de enseñar deben asumir funciones de investigación, gestión, innovación pedagógica y vinculación social, lo que ha favorecido la aparición del síndrome de Burnout, entendido como un problema de salud pública que afecta la salud mental y física de los trabajadores en sectores de alta demanda relacional. En Colombia, la precariedad contractual, la baja remuneración, la inestabilidad laboral y la exigencia desproporcionada de productividad han configurado un escenario crítico, especialmente en el municipio de Neiva, donde la limitada inversión institucional en bienestar docente y la ausencia de políticas efectivas de acompañamiento psicosocial intensifican el riesgo de desgaste profesional. En este contexto, la presente investigación busca identificar la presencia del síndrome de Burnout en los docentes universitarios de Neiva-Huila y analizar su influencia sobre la calidad de vida, con el propósito de aportar evidencia empírica que permita orientar la formulación de estrategias de prevención e intervención desde los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), articuladas con políticas de salud pública y en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el ODS 3, que promueve el bienestar integral en todas las etapas de la vida. Los resultados de este estudio pretenden contribuir a la construcción de entornos laborales universitarios más saludables, al fortalecimiento de la cultura del autocuidado y a la mejora del bienestar docente en el ámbito regional y nacional.

Palabras clave: Síndrome de Burnout; Docentes universitarios; Calidad de vida; Salud mental laboral; Estrés laboral.

Abstract

Higher education is increasingly demanding on university professors, who, beyond teaching, are expected to conduct research, manage administrative tasks, innovate pedagogically, and engage with society, a combination that has favored the emergence of Burnout syndrome, recognized as a public health issue that undermines mental and physical health in professions with high relational demands. In Colombia, precarious contracts, low salaries, job insecurity, and excessive productivity requirements have created a critical context, particularly in Neiva, where limited institutional investment in faculty well-being and the absence of effective psychosocial support policies intensify professional exhaustion and threaten quality of life. In this context, the present research aims to identify the presence of Burnout syndrome among university professors in Neiva-Huila and analyze its impact on quality of life, providing empirical evidence to support the development of preventive and intervention strategies within Occupational Health and Safety Management Systems (SG-SST), in alignment with public health policies and the Sustainable Development Goals, particularly SDG 3, which promotes well-being across all life stages. The findings of this study seek to contribute to healthier academic work environments, foster self-care practices, and enhance faculty well-being in both regional and national contexts.

Keywords: Burnout Syndrome; University Professors; Quality of Life; Occupational Mental Health; Work Stress.

Tabla de Contenido

Introducción.....	7
Planteamiento del Problema	14
Estado del Arte.....	17
Justificación	9
Relevancia	11
Aportes y Novedades	11
Viabilidad	12
Objetivos.....	13
Objetivo General	13
Objetivos Específicos.....	13
Marco Referencial.....	24
Marco Teórico	24
Marco Conceptual	31
Marco Contextual.....	36
Marco Legal	38
Metodología	42
Enfoque y Diseño de la Investigación.....	42
Población y Muestra	42
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	42

Procedimiento.....	43
Consideraciones Éticas.....	44
Resultados.....	45
Objetivo 1. Características Sociodemográficas y Laborales de la Muestra	45
Objetivo 2: Niveles del Síndrome de Burnout	45
Objetivo 3: Nivel de Calidad de Vida según el WHOQOL-BREF	47
Objetivo 4: Correlación entre Burnout y Calidad de Vida	48
Discusión.....	50
Conclusión	53
Referencias Bibliográficas	54

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Niveles de síndrome de Burnout en docentes universitarios</i>	46
Figura 2 <i>Percepción de calidad de vida en docentes universitarios</i>	48
Figura 3 <i>Correlación entre Burnout y calidad de vida</i>	49

Introducción

La educación superior se ha convertido en uno de los pilares fundamentales del desarrollo social, económico y cultural de los países, y en este contexto, el rol del docente universitario ha cobrado una importancia estratégica. Sin embargo, esta relevancia ha estado acompañada de una creciente sobrecarga de responsabilidades que no solo incluyen la enseñanza, sino también la investigación, la gestión administrativa, la vinculación con el entorno y la innovación pedagógica. Esta complejidad laboral ha dado lugar a un aumento sostenido del estrés ocupacional, que, mantenido en el tiempo y no gestionado adecuadamente, puede derivar en el síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional.

Este fenómeno ha sido ampliamente documentado como un problema de salud pública que afecta de forma significativa la salud mental, emocional y física de los trabajadores en sectores de alta demanda relacional, como la educación (Maslach & Jackson, 1986). El Burnout se manifiesta a través de tres dimensiones principales: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, y su aparición está fuertemente asociada a condiciones laborales precarias, escaso apoyo institucional y alta presión institucional, tal como lo evidencian estudios recientes tanto a nivel nacional como internacional (Bedoya et al., 2017; Agyapong et al., 2023).

En Colombia, los docentes universitarios enfrentan escenarios especialmente desafiantes. A la ya alta carga académica, se suman condiciones laborales inestables, bajos niveles salariales, inseguridad contractual, carencia de políticas efectivas de salud ocupacional y una creciente exigencia de productividad. Estos factores confluyen en un entorno propenso al desgaste profesional, comprometiendo no solo la salud de los docentes, sino también la calidad del proceso formativo que ofrecen (Castilla et al., 2021).

En particular, el municipio de Neiva, capital del Huila, representa un escenario relevante para el análisis de esta problemática. En esta ciudad confluyen varias instituciones de educación superior que, aunque han contribuido al desarrollo académico de la región, también han evidenciado vacíos en el acompañamiento psicosocial al personal docente. Las demandas institucionales, sumadas a un contexto económico regional marcado por la precariedad laboral y la escasa inversión en bienestar docente, configuran un entorno de alto riesgo para el surgimiento del síndrome de Burnout.

En este sentido, es fundamental comprender cómo se expresa este síndrome en los docentes universitarios de Neiva y de qué manera afecta su calidad de vida. Esta comprensión no solo permite visibilizar el impacto de las condiciones laborales sobre el bienestar profesional y personal, sino que también habilita la formulación de estrategias preventivas e interventivas desde los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), articuladas con las políticas de salud pública, salud mental y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente el ODS 3 que promueve el bienestar integral en todas las etapas de la vida (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019).

Por lo tanto, esta investigación busca identificar la presencia del síndrome de Burnout en los docentes universitarios del municipio de Neiva-Huila y su influencia sobre la calidad de vida. El propósito es aportar evidencia empírica que permita orientar acciones institucionales y territoriales para el fortalecimiento de entornos laborales saludables, la promoción del autocuidado y la mejora del bienestar docente en el ámbito universitario.

Justificación

La docencia universitaria es reconocida actualmente como una de las profesiones con mayor riesgo psicosocial, en la medida en que expone a sus profesionales a una constante tensión emocional y cognitiva derivada de la multiplicidad de roles y demandas a las que están sujetos. La complejidad del quehacer docente va mucho más allá de la enseñanza: incluye la planificación curricular diaria, la evaluación permanente, la producción académica, la gestión institucional, la atención a estudiantes y la interacción con diversos actores de la comunidad educativa. A ello se suman las presiones derivadas de los procesos de acreditación, la rendición de cuentas y la expectativa de productividad académica constante.

En este escenario, la literatura evidencia que el estrés laboral crónico al que están sometidos los docentes puede evolucionar hacia el síndrome de Burnout o de agotamiento profesional, el cual se caracteriza por el desgaste emocional, la despersonalización y la baja realización personal. Según Salgado Roa y Leria Dulció (2018), las transformaciones económicas, políticas y sociales contemporáneas han modificado el contexto laboral del docente, incrementando las exigencias y reduciendo los márgenes de recuperación emocional, lo que genera un impacto directo sobre la salud física y mental de estos profesionales.

El síndrome de Burnout no solo deteriora la salud del individuo, sino que también compromete su entorno inmediato, afectando las relaciones familiares, interpersonales y laborales. En línea con esto, Álvarez y Paniagua (2019) afirman que este síndrome, al afectar múltiples dimensiones de la vida personal y profesional, se constituye en un importante factor de riesgo para la calidad de vida. Entre sus consecuencias más graves, destacan el aumento en la intención de abandono del cargo, el ausentismo laboral, la reducción de la productividad y, en casos extremos, la aparición de trastornos de salud mental como ansiedad o depresión. La

despersonalización ha sido identificada como uno de los factores con mayor poder explicativo sobre esta intención de abandono, mientras que el agotamiento emocional se ha correlacionado de forma inversa con la percepción de calidad de vida laboral.

No obstante, se ha demostrado también que la presencia de altos niveles de realización personal y una buena calidad de vida laboral favorecen la mejora de la salud física y mental, lo cual redundando directamente en un mejor desempeño profesional. Tal como lo advierte la Organización Panamericana de la Salud (OPS, s.f.), la buena salud no es únicamente un estado deseable, sino un recurso esencial para el desarrollo económico, social y personal. En este sentido, la promoción de la salud debe ser entendida como un proceso político y social integral que busca transformar condiciones sociales, económicas y ambientales para favorecer el bienestar individual y colectivo.

Desde esta perspectiva, el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) juega un papel determinante al estructurar programas de medicina preventiva, promoción de la salud, vigilancia epidemiológica y retorno laboral seguro, orientados a preservar y mejorar las condiciones de salud de los trabajadores. Estas acciones, que incluyen la realización de pausas activas, exámenes médicos ocupacionales, actividades de sensibilización y programas de salud mental, se convierten en herramientas clave para mitigar la aparición del Burnout y promover entornos laborales saludables.

Asimismo, esta propuesta investigativa se articula directamente con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 3: Salud y Bienestar, el cual promueve el acceso a una vida sana y el bienestar en todas las edades como base del desarrollo sostenible. Al focalizar la problemática del Burnout en docentes universitarios, este proyecto se convierte en una oportunidad estratégica

para generar estrategias de prevención, promoción y atención que impacten de manera positiva en su calidad de vida y en el clima institucional.

Relevancia

La presente investigación se considera de alta pertinencia, ya que visibiliza un problema habitual pero poco abordado dentro de los entornos educativos universitarios: el desgaste emocional y mental de quienes forman a las nuevas generaciones. Su ejecución permitirá abordar el fenómeno desde una perspectiva inter y multidisciplinaria, involucrando conocimientos de la salud pública, la psicología ocupacional, la seguridad y salud en el trabajo, la educación y la epidemiología, lo cual garantiza un análisis integral del problema.

Adicionalmente, los resultados de esta investigación fortalecerán la línea de investigación en calidad de vida y salud mental comunitaria del Centro de Investigación CIAPSC y de la ECISA de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). Esto se traduce en la posibilidad de generar evidencia científica que sustente futuras intervenciones, programas de apoyo institucional y políticas educativas centradas en el cuidado del docente universitario, en especial en el municipio de Neiva.

Aportes y Novedades

Uno de los principales aportes de esta investigación radica en que permitirá obtener datos reales y actualizados sobre la prevalencia del síndrome de Burnout y su relación con la calidad de vida en docentes universitarios, un grupo profesional históricamente desatendido en estudios de salud ocupacional. Esta evidencia será fundamental para que los planes de acción que se diseñen desde el SG-SST no partan de supuestos, sino de una base empírica sólida, lo que garantizará una mayor efectividad y pertinencia de las intervenciones.

Igualmente, los resultados permitirán formular propuestas desde la medicina preventiva, la promoción de la salud y la higiene industrial, orientadas a reducir los factores de riesgo que aumentan la aparición del síndrome. A largo plazo, estos programas no solo mejorarán el bienestar individual del docente, sino que también contribuirán al fortalecimiento institucional mediante un personal más saludable, motivado y productivo.

Además, este proyecto fortalecerá el rol formativo e investigativo de la Escuela de Ciencias de la Salud de la UNAD, especialmente del programa de Administración en Salud y Seguridad y Salud en el Trabajo, permitiendo a sus estudiantes desarrollar competencias investigativas, análisis crítico y formulación de soluciones basadas en evidencia. En este sentido, la vinculación activa del semillero de investigación HIGUEA se proyecta como una estrategia formativa y productiva que promoverá la creación de nuevo conocimiento y el liderazgo académico en temas de salud mental laboral, salud pública y calidad de vida.

Viabilidad

Desde el punto de vista operativo, este proyecto es totalmente viable. No requiere de equipos tecnológicos costosos ni de intervenciones clínicas especializadas, por lo cual su desarrollo no representa una carga presupuestal elevada. La recolección de datos se realizará mediante instrumentos validados (como el MBI y escalas de calidad de vida), lo que facilita su aplicación sin comprometer el rigor metodológico. Además, la propuesta se enmarca dentro de los lineamientos éticos establecidos por la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia y la Declaración de Helsinki, clasificándose como una investigación de riesgo mínimo.

Objetivos

Objetivo General

Identificar la presencia del síndrome de Burnout y su influencia en la calidad de vida en docentes universitarios del municipio de Neiva-Huila.

Objetivos Específicos

Describir las características sociodemográficas y laborales de los docentes universitarios del municipio de Neiva.

Identificar la presencia del cansancio emocional, la despersonalización y la realización profesional de los docentes universitarios del municipio de Neiva, mediante el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).

Establecer el nivel de calidad de vida y salud general, psicológica, relaciones interpersonales y ambiente, en los docentes universitarios del municipio de Neiva mediante el cuestionario El WHOQOL.

Analizar la relación entre las variables del síndrome de Burnout y los dominios de la calidad de vida en los docentes universitarios del municipio de Neiva.

Planteamiento del Problema

El síndrome de Burnout es considerado como el cansancio físico y psicológico que sufre un trabajador como consecuencia de su actividad laboral, el cual se caracteriza por la presencia de cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal (Garrido-Hermosilla, Soto-Sierra, Díaz-Ruiz, Gutiérrez-Sánchez, & Rodríguez-de-la-Rúa, 2021).

El cansancio emocional se caracteriza por la presencia de falta de energía, agotamiento y falta de motivación laboral, las cuales se asocian a problemas personales y la carga laboral. Asimismo, la despersonalización desencadena comportamientos de ansiedad, irritabilidad, egocentrismo y desmotivación, generalmente producto de desapego emocional, mientras que la falta de realización personal conlleva a que el trabajador se autoevalúe de forma negativa y no se sienta satisfecho con su desempeño a nivel laboral (Corsino de Paiva, Gomes Canário, Corsino de Paiva China, & Gonçalves I, 2017).

Este síndrome genera un aumento en los niveles de estrés, fatiga física, insomnio y problemas familiares, que sin duda alguna repercute de manera directa sobre el trabajador y las empresas donde laboran, ya que la calidad del servicio brindado a los clientes se puede ver deteriorada por estos factores (Garrido-Hermosilla, Soto-Sierra, Díaz-Ruiz, Gutiérrez-Sánchez, & Rodríguez-de-la-Rúa, 2021).

En ese sentido, el Síndrome de Burnout asociado al trabajo es considerado como un problema de salud que puede afectar a cualquier trabajador, pero en particular a aquellos cuya actividad está relacionada con el cuidado del ser humano (Bouza E, Gil-Monte PR, Palomo E, on behalf of the Working Group to deliberate on burnout syndrome in doctors, 2020). Autores como González, et al. (2015), indican que este síndrome es muy prevalente entre los docentes

universitarios debido al contacto permanente con las personas, las condiciones del trabajo, los problemas personales, entre otros factores de estrés ocupacional, que desencadenan un impacto negativo en el bienestar físico, mental y social del trabajador.

Gurumendi, et al. (2021), refiere que los docentes son profesionales expuestos a intensos y diversos estresores ocupacionales, los cuales conducen en muchos casos a contraer el síndrome de Burnout. De hecho, la enfermedad se ha convertido en un fenómeno de dimensiones y carácter epidémico en esta categoría profesional.

Autores como González, et al. (2015), indican que el docente universitario presenta desgaste y agotamiento producto de su labor, evidenciando un desgaste emocional muy elevado, en comparación de otros componentes, como la pérdida progresiva de energía, inestabilidad emocional, desgaste y fatiga por el trabajo, demandas de los estudiantes con muchas necesidades, que a su vez se interrelacionan con los problemas que aquejan la sociedad.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (1996) define la calidad de vida como la manera en que el individuo percibe el lugar que ocupa en el entorno cultural y en el sistema de valores en que vive, así como en relación con sus objetivos, expectativas, criterios y preocupaciones. Todo ello matizado, por supuesto, por su salud física, su estado psicológico, su grado de independencia, sus relaciones sociales, los factores ambientales y sus creencias personales.

En ese sentido, la calidad de vida laboral es una variable fuertemente relacionada con la calidad del desempeño laboral. Los trabajadores con mejor calidad de vida se esfuerzan más, muestran un mayor compromiso con su trabajo y tienden a percibir mayor apoyo directivo. Por otra parte, los trabajadores con baja calidad de vida presentaron menor esfuerzo y recompensa

baja. En este dominio, el percibir insuficiente recompensa fue un factor determinante de la baja calidad de vida percibida por el trabajador, que se manifiesta en la insatisfacción con el apoyo recibido de amigos y con las relaciones personales en general (Vega Sánchez, 2016).

Por lo tanto, el objetivo del presente trabajo es identificar la presencia del síndrome de Burnout y su influencia en la calidad de vida en docentes universitarios del municipio de Neiva - Huila.

¿Existe síndrome de Burnout en los docentes universitarios del municipio de Neiva-Huila y cuál es su influencia en la calidad de vida de ellos?

Estado del Arte

Diversas investigaciones han abordado el fenómeno del síndrome de Burnout en el ámbito educativo, evidenciando su impacto tanto en la salud emocional como en la efectividad profesional de los docentes. En Tailandia, Pakdee et al. (2025) analizaron a 410 docentes universitarios utilizando el Maslach Burnout Inventory, la escala WHOQOL de calidad de vida, además del DASS-21 y el NASA-TLX para medir carga de trabajo. Un 35,4 % de los participantes presentó agotamiento emocional severo, el 29,5 % elevada despersonalización y el 36,1 % baja realización personal; el 80 % también manifestó síntomas físicos como dolores musculares. Los resultados mostraron fuertes correlaciones ($r \approx 0,39$) entre Burnout y depresión, ansiedad y estrés, documentando así la íntima relación entre desgaste emocional y deterioro de calidad de vida.

En un contexto académico similar, Tran, Pham y Le (2024) abordaron desde Vietnam las consecuencias de las políticas institucionales de aseguramiento de calidad, realizando entrevistas en profundidad a docentes de inglés. Detectaron una doble carga: por un lado, las exigencias burocráticas (informes, acreditaciones) y, por otro, la presión constante de los estudiantes. Como consecuencia, los docentes describieron estados de agotamiento emocional, distanciamiento profesional, insomnio, cefaleas y tensión corporal, lo que repercutió negativamente en su vida personal. Los mismos entrevistados propusieron estrategias personales como el yoga y acciones organizacionales como mentorías y menos burocracia.

Al otro lado del mundo, en Filipinas, Lumapen et al. (2024) llevaron a cabo un estudio en docentes de educación básica con el objetivo de explorar la relación entre el síndrome de Burnout, el desempeño profesional y el equilibrio entre la vida laboral y personal. El estudio empleó un enfoque mixto, combinando encuestas con entrevistas semiestructuradas, lo que

permitió captar tanto indicadores objetivos como percepciones subjetivas del bienestar docente. Los resultados revelaron que aquellos docentes que presentaban mayores niveles de cansancio emocional y despersonalización también manifestaban un descenso considerable en su productividad en el aula, una reducción en su motivación hacia el proceso de enseñanza y un deterioro en su capacidad para establecer vínculos positivos con los estudiantes.

Además, se identificaron consecuencias que iban más allá del plano profesional: muchos docentes reportaron dificultades para desconectarse emocionalmente del trabajo al llegar a casa, afectando negativamente su convivencia familiar, sus rutinas personales y su descanso. La falta de tiempo personal, el insomnio recurrente y la sensación de frustración constante fueron elementos recurrentes en los testimonios recogidos. Este estudio puso en evidencia que el síndrome de Burnout no solo es una condición psicológica laboral, sino que impacta de manera transversal en la vida del docente, alterando su salud mental, sus relaciones sociales y su sentido de realización personal. Por esta razón, los autores abogan por la implementación de políticas escolares que prioricen el cuidado del docente, promuevan espacios de recuperación emocional y equilibren las demandas profesionales con una gestión más humana del trabajo docente.

Ampliando aún más la perspectiva, Agyapong et al. (2023) desarrollaron un estudio comparativo en tres países con realidades educativas distintas: Israel, Canadá y Nigeria. Su objetivo fue comprender cómo las condiciones sociolaborales de los docentes influían en la aparición y expresión del síndrome de Burnout, particularmente en su dimensión emocional. El estudio empleó métodos de análisis cualitativo a partir de entrevistas en profundidad y grupos focales, con una muestra compuesta por docentes de educación media y superior. Uno de los hallazgos más consistentes entre los tres contextos fue la disminución progresiva de la capacidad empática del docente. Los participantes afirmaban sentirse “emocionalmente agotados”,

“incapaces de involucrarse con sus estudiantes” y, en algunos casos, “culpables por haber perdido la pasión por enseñar”.

Este distanciamiento afectivo, que inicialmente se percibía como una estrategia de protección frente al agotamiento, se convertía con el tiempo en un rasgo estructural de su estilo docente. Además, los autores destacaron cómo la falta de espacios institucionales para expresar emociones, la precariedad laboral y la ausencia de reconocimiento intensificaban el problema, especialmente en contextos con bajo presupuesto o inestabilidad política. El estudio concluyó que el Burnout no solo afecta el estado psicológico del educador, sino que compromete profundamente el clima emocional del aula y la calidad de las interacciones pedagógicas, generando entornos más fríos, impersonales y menos propicios para el aprendizaje.

Por su parte, un estudio del Consejo Australiano de Investigación (ARC, 2025) reveló, a través de encuestas a más de 6 000 trabajadores universitarios, un aumento de exposición a riesgos psicosociales (de 26,6 % a 39,6 % entre 2020 y 2024) y una relación directa con ascensos en niveles de ansiedad, depresión, presión laboral e incluso casos de acoso. Este informe confirma la tendencia global de deterioro en bienestar docente debido a una intensificación del trabajo administrativo y ausencia de redes de soporte.

La revisión global de Research.com (2022) consolidó estas evidencias, concluyendo que el Burnout docente reduce la satisfacción laboral, degrada la salud mental y física y eleva la rotación de personal. Destaca la validez del MBI como estándar para examinar este síndrome.

En el entorno latinoamericano, Rojas-Solís, Totolhua-Reyes y Rodríguez-Vásquez (2021) publicaron una revisión sistemática que abarcó estudios entre 1994 y 2019. Reconocieron que el

Burnout docente se mantiene en incremento, que la investigación sigue un modelo cuantitativo con MBI y que es insuficiente la adopción de medidas éticas, legales y preventivas.

En Colombia, los antecedentes revelan consistencia con lo observado internacionalmente. González et al. (2015) estudiaron docentes de enfermería dedicados a la formación profesional y hallaron que, si bien la mayoría presentó bajo agotamiento, existía una asociación significativa entre la despersonalización y el tiempo de servicio laboral, lo que sugería un proceso acumulativo de riesgo.

Con una mirada clínica y diferencial, Salgado y Leria (2018) llevaron a cabo un estudio que se propuso evaluar la relación entre el síndrome de Burnout y los estilos de personalidad en docentes, tomando como marco teórico la tipología propuesta por Torgersen (1995). Mediante una metodología cuantitativa, los investigadores analizaron cómo las características psicológicas de los profesores podrían predisponerlos, protegerlos o modular los efectos del Burnout. Los resultados fueron reveladores: los docentes clasificados con una personalidad tipo “Inseguro” presentaban altas puntuaciones en las dimensiones de culpa e indolencia, lo que indica una mayor tendencia a sentirse responsables por el deterioro de sus relaciones laborales o por no cumplir con sus propias expectativas profesionales. En contraste, aquellos con personalidad tipo “Empresario” puntuaron más alto en la escala de “Ilusión por el trabajo” y más bajo en la de indolencia, lo que sugiere un mayor nivel de entusiasmo, implicación laboral y resiliencia emocional frente a situaciones estresantes.

Además, se observaron diferencias por género: los hombres mostraron mayores niveles de indolencia y culpa, mientras que las mujeres manifestaron mayor ilusión por el trabajo. Esta segmentación por perfiles psicológicos y género permite comprender que el Burnout no actúa de forma homogénea en todos los profesionales, sino que su impacto está profundamente mediado

por variables de personalidad. Esto plantea la necesidad de generar intervenciones diferenciadas, donde se reconozcan las particularidades individuales del profesorado y se construyan estrategias más adaptadas a su forma de interpretar y afrontar el estrés laboral.

En un enfoque más estructural y sistémico, Castilla et al. (2021) realizaron una revisión bibliográfica con el propósito de analizar cómo la carga laboral influye en la calidad de vida de los docentes, tanto en el nivel universitario como en la enseñanza media. A partir del análisis de numerosos estudios publicados en distintos países de Europa, Asia y América, identificaron una tendencia clara: el aumento sostenido de responsabilidades académicas, administrativas y extracurriculares impuestas por las directivas de las instituciones educativas había generado una sobrecarga crónica de trabajo en los docentes, afectando negativamente su salud integral. La revisión señaló que esta sobrecarga disminuye el tiempo destinado a la vida personal, incrementa el estrés, genera dolores musculares, cefaleas frecuentes, trastornos del sueño, e incluso se asocia con cuadros de ansiedad y aislamiento.

Una de las conclusiones más relevantes del trabajo fue que no existían diferencias significativas en los efectos de la carga laboral según el país de origen o el nivel educativo, lo cual sugiere que el fenómeno es transversal y está profundamente arraigado en la cultura organizacional del sistema educativo moderno. Este hallazgo pone en evidencia que el Burnout no es solo consecuencia de condiciones personales o coyunturales, sino de un modelo de gestión escolar que descuida el bienestar de su cuerpo docente, priorizando el cumplimiento de indicadores institucionales por encima de la salud mental y emocional de los profesionales de la educación.

Siguiendo esta línea, Bedoya et al. (2017) realizaron una investigación en una universidad del Caribe colombiano, en la que examinaron cómo variables como la formación

académica, la antigüedad en el cargo y el área de conocimiento se relacionaban con los niveles de Burnout en el profesorado. Los resultados mostraron que los docentes con menor formación (es decir, aquellos que solo contaban con título de pregrado), con menos años de experiencia laboral y que se desempeñaban en áreas científicas presentaban niveles más altos de agotamiento emocional y baja realización personal. Este patrón sugiere que los docentes con menor capital académico y menor estabilidad laboral se encuentran en una posición más vulnerable frente al desgaste profesional.

Los autores también discutieron que los departamentos científicos suelen estar sometidos a mayores exigencias de actualización, carga investigativa y responsabilidad curricular, lo que agrava el estrés laboral. Esta evidencia apunta a una urgencia institucional de acompañar con más recursos, capacitación y bienestar emocional a los docentes de reciente ingreso, especialmente en disciplinas tradicionalmente demandantes.

Durante el contexto de pandemia, donde las exigencias laborales y las condiciones emocionales se vieron fuertemente tensionadas, Villamarín y Salcedo (2023) llevaron a cabo un estudio con 78 docentes universitarios en modalidad virtual, utilizando herramientas como el MBI-ES y el cuestionario de calidad de vida GENCAT. Encontraron que el cansancio emocional y la baja realización personal se correlacionaron de forma significativa y negativa con la percepción de bienestar físico, emocional y social.

Finalmente, una investigación desarrollada por Muñoz et al. (2022) en la Universidad de Nariño exploró la calidad de vida laboral de 209 docentes mediante la aplicación del cuestionario CVT-GOHISALO. Los resultados generales indicaron que la percepción de calidad de vida era de nivel medio, aunque con variaciones significativas según el tipo de contratación. Los docentes con contratos temporales o de prestación de servicios presentaron peores puntajes en variables

como estabilidad, reconocimiento y satisfacción con el entorno laboral, lo cual generaba mayor inseguridad y malestar emocional.

Marco Referencial

Marco Teórico

La salud, concebida desde el modelo biopsicosocial propuesto por Engel (1977), representa una ruptura con el paradigma biomédico tradicional al considerar que los factores biológicos, psicológicos y sociales interactúan dinámicamente en la construcción del bienestar humano. Esta perspectiva ubica al sujeto dentro de un contexto más amplio que influye en sus condiciones de salud, reconociendo que la enfermedad no surge únicamente de disfunciones orgánicas, sino también de las relaciones que las personas establecen con su entorno, su trabajo y sus vínculos sociales.

Atendiendo a esta misma línea de pensamiento, Jadad (2008) define la salud como “la capacidad de adaptarse y de autogestionarse frente a los desafíos físicos, mentales y sociales” (p. 21), lo que supone una visión mucho más amplia e integradora. En este sentido, los docentes universitarios, por su constante exposición a situaciones de alta exigencia emocional y mental, se convierten en una población particularmente vulnerable a la alteración de su salud integral, dado que su labor requiere adaptación continua a entornos cambiantes, relaciones interpersonales complejas y presiones institucionales permanentes.

Bajo este enfoque integral, el cuerpo y el movimiento ya no son concebidos únicamente como elementos fisiológicos, sino como espacios simbólicos que reflejan tensiones, expresan emociones y responden al entorno social y laboral. Ayuso-Mateos, Nieto-Moreno, Sánchez-Moreno y Vázquez-Barquero (2006) explican que las capacidades y discapacidades humanas deben entenderse en contexto, ya que son los determinantes sociales y culturales los que posibilitan o restringen el despliegue de las potencialidades individuales. En este marco, el

agotamiento físico y emocional que experimentan muchos docentes no es una falla personal, sino una consecuencia de condiciones laborales adversas y contextos institucionales poco saludables.

Esta comprensión amplia ha sido recogida por políticas públicas como el Plan Decenal de Salud Pública (PDSP) 2022–2031 en Colombia, el cual adopta una visión integradora que reconoce la interacción entre los factores biológicos, psicológicos, sociales y ambientales en la determinación de la salud (Ministerio de Salud y Protección Social [MSPS], 2022). Dicho plan establece como uno de sus pilares centrales la salud mental y el bienestar emocional, incluyendo a la calidad de vida laboral como un componente clave de intervención en las poblaciones trabajadoras.

El PDSP 2022–2031 propone seis ejes estratégicos para la acción en salud pública: la gobernanza, la gestión intersectorial de los determinantes sociales, la atención primaria en salud, la gestión del riesgo, la gestión del conocimiento y el desarrollo del talento humano (MSPS, 2022). Estas líneas estratégicas permiten actuar directamente sobre las condiciones que afectan a los docentes universitarios, tales como la sobrecarga de trabajo, la inseguridad contractual, la presión por productividad y la falta de apoyo institucional, todos ellos factores que han demostrado tener un impacto significativo sobre la aparición del síndrome de Burnout.

Dentro de este marco, el síndrome de Burnout se ha consolidado como una de las expresiones más críticas del malestar laboral crónico. Maslach y Jackson (1986) lo definieron como una respuesta prolongada al estrés emocional e interpersonal en el trabajo, caracterizada por tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. Estas manifestaciones afectan de manera directa la salud física y mental del trabajador, y en el caso de los docentes, comprometen la calidad de la enseñanza, las relaciones con los estudiantes y su percepción de sentido profesional.

Siguiendo la línea de Maslach y Jackson (1986), el burnout se caracteriza por tres dimensiones fundamentales: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. El agotamiento emocional implica una sensación de estar exhausto y sin recursos psicológicos para afrontar el trabajo diario, mientras que la despersonalización se manifiesta en actitudes frías, distantes e impersonales hacia quienes se atiende, y la disminución de la realización personal se refleja en la percepción de baja eficacia y falta de logros profesionales significativos (Maslach & Jackson, 1986). Estos elementos muestran cómo un entorno laboral estresante y sin apoyo puede erosionar tanto el bienestar emocional como la calidad del desempeño profesional.

En el caso específico de los docentes, el impacto del burnout en la calidad de vida ha sido documentado en múltiples contextos. Un estudio realizado con docentes de primaria y secundaria en Ambato, Ecuador, evidenció que el 30 % de los maestros presentaba agotamiento emocional ocasional, el cual se correlacionaba negativamente con motivación ($r = -0,318$, $p < .05$) y trabajo en equipo ($r = -0,307$, $p < .05$), comprometiendo su eficiencia profesional (Revista Religación, 2024). Esta evidencia muestra que, aunque la prevalencia no sea masiva, el burnout tiene un efecto significativo sobre aspectos esenciales de la vida laboral e interpersonal.

Los hallazgos de la Universidad Católica de Manizales en Colombia confirman patrones similares: en una muestra de 144 docentes universitarios, el 66 % presentó niveles bajos de agotamiento emocional, el 38,2 % baja realización personal y un 72,9 % mostró niveles entre medio y alto en despersonalización (Ibarra Luna et al., 2022). Además, se identificaron diferencias según género y antigüedad laboral, elementos que confirman la influencia de factores sociodemográficos en la experiencia del síndrome.

Estos resultados se complementan con investigaciones realizadas durante la pandemia, donde el nivel de estrés mental entre los docentes se intensificó. Ramírez Zhindón (2023) encontró que los puntajes promedio en cansancio emocional (15,69) y despersonalización (3,6) se correlacionaron significativamente con niveles altos de ansiedad ($r = .587, p < .001$) y estrés ($r = .318, p < .001$), lo que confirma la conexión entre desgaste profesional y deterioro de salud emocional (Ramírez Zhindón et al., 2023).

En un enfoque más amplio, investigaciones como la revisión de Schaufeli, Maslach y Marek (1993) demuestran que el burnout, al contrario del engagement (compromiso laboral), se asocia con peores condiciones de salud, menor satisfacción laboral y mayor rotación. Este estudio teórico-científico resalta la importancia de generar entornos que promuevan el compromiso profesional, el apoyo institucional y el autocuidado psicológico (Schaufeli et al., 1993).

Finalmente, investigaciones sobre calidad de vida en docentes, como la realizada por García-García (2017) con una muestra de 364 maestros de nivel medio superior, han evidenciado que hombres obtuvieron puntajes más altos en salud general y vitalidad, mientras que las mujeres reportaron menor bienestar (García-García, 2017). Este hallazgo abre la puerta a reflexionar sobre la necesidad de incluir la perspectiva de género y de desarrollar estrategias específicas de promoción del bienestar laboral y emocional educativo.

En este marco, resulta indispensable integrar el concepto de calidad de vida como una variable mediadora entre el entorno laboral y la salud física y mental del docente. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1996), la calidad de vida se define como la percepción que una persona tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y el sistema de valores en los que vive, y en relación con sus objetivos, expectativas, normas e

intereses. Esta definición incorpora tanto factores objetivos como subjetivos, lo que la convierte en un constructo útil para analizar cómo el burnout afecta a los trabajadores desde múltiples dimensiones.

Desde esta perspectiva, la calidad de vida se ha operacionalizado a través de instrumentos como el WHOQOL-BREF, que evalúa dominios específicos como el bienestar físico, el estado psicológico, las relaciones sociales y el entorno. Estos factores permiten observar cómo el desgaste emocional que genera el síndrome de Burnout repercute negativamente en todas las esferas de la vida del docente, desde su desempeño en el aula hasta su interacción familiar y su sensación de autorrealización (The WHOQOL Group, 1998).

Estudios recientes en Colombia han utilizado esta herramienta para evidenciar cómo los niveles de agotamiento emocional se correlacionan negativamente con la percepción de bienestar. Por ejemplo, Villamarín y Salcedo (2023) encontraron que los docentes con mayores niveles de cansancio emocional y baja realización personal reportaban puntuaciones más bajas en los dominios físico y psicológico del WHOQOL-BREF, lo que confirma la influencia directa del Burnout sobre la calidad de vida general.

A nivel institucional, los sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) tienen un rol clave en la prevención del Burnout. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo de Colombia (2015), el SG-SST debe garantizar no solo la prevención de accidentes y enfermedades físicas, sino también la promoción del bienestar mental y emocional de los trabajadores. En este sentido, la identificación temprana del síndrome de Burnout y la implementación de programas de promoción de la salud mental, como pausas activas, acompañamiento psicosocial y formación en habilidades de afrontamiento, son estrategias fundamentales.

Además, se ha documentado que las instituciones que invierten en el bienestar de sus trabajadores tienden a presentar menores índices de rotación laboral, mayor satisfacción en el desempeño y mejoras en la productividad general (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021). Esto cobra especial relevancia en las universidades, donde el docente no solo cumple funciones académicas, sino también investigativas, administrativas y de proyección social, lo que aumenta su exposición a factores de riesgo psicosocial.

En el plano internacional, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 3 (ODS 3) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas destaca la importancia de “garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades” (Naciones Unidas, 2015). Desde esta óptica, los programas que buscan prevenir el síndrome de Burnout entre docentes universitarios no solo responden a una necesidad institucional, sino que también se alinean con los compromisos globales en salud pública, contribuyendo a entornos laborales más saludables, equitativos y sostenibles.

Esta vinculación con los ODS resalta la pertinencia de generar estudios locales que contribuyan a la comprensión profunda del burnout en contextos específicos. En municipios como Neiva, donde la concentración de instituciones de educación superior es considerable, pero los estudios sobre salud docente aún son escasos, se vuelve imperante caracterizar cómo se manifiesta este síndrome y cuáles son sus implicaciones sobre la calidad de vida y el desempeño profesional.

Particularmente, investigaciones como la de Bedoya et al. (2017) en docentes del Caribe colombiano han evidenciado que aquellos con menor formación académica, menor experiencia laboral y carga académica alta, presentan mayores niveles de agotamiento emocional y baja realización personal. Este tipo de hallazgos permiten comprender cómo variables contextuales y

sociodemográficas moldean la experiencia del burnout y condicionan la respuesta institucional necesaria.

Sumado a ello, Castilla et al. (2021) en su revisión bibliográfica subrayan que los docentes universitarios enfrentan sobrecarga laboral impuesta por las direcciones académicas, lo que reduce su tiempo de vida personal y genera estrés, problemas musculares, insomnio y deterioro del bienestar físico y emocional. La carga administrativa y académica no solo compromete la salud de los educadores, sino también la calidad del servicio educativo ofrecido.

Por su parte, Salgado y Leria (2018) relacionaron directamente el síndrome de Burnout con determinados estilos de personalidad. Los docentes con tipología insegura mostraban mayores niveles de indolencia y culpa, mientras que los de perfil emprendedor presentaban ilusión por el trabajo y menores signos de agotamiento. Estos estudios evidencian que, además del entorno, las características personales influyen en la vulnerabilidad al síndrome, lo que reafirma la necesidad de estrategias diferenciadas según el perfil del trabajador.

Así mismo, investigaciones como la de González et al. (2015) muestran que existe una relación significativa entre los años de servicio docente y la aparición de síntomas de despersonalización. Esto sugiere que el desgaste emocional tiende a acumularse con el tiempo, especialmente si no existen mecanismos institucionales de apoyo y autocuidado, por lo que se hace indispensable fomentar políticas de acompañamiento, reconocimiento y fortalecimiento emocional a largo plazo.

En suma, el análisis del síndrome de Burnout desde una perspectiva biopsicosocial, institucional y de salud pública permite visibilizar su complejidad, superando explicaciones reduccionistas centradas en la debilidad individual. Abordarlo requiere entenderlo como una

expresión del malestar estructural que afecta la labor educativa y como un fenómeno que deteriora tanto la salud del docente como la calidad de la educación superior. Por tanto, su prevención, detección y atención deben formar parte integral de las estrategias de bienestar universitario y de los planes nacionales de salud mental, garantizando condiciones laborales dignas y sostenibles.

Marco Conceptual

El presente estudio se sustenta en conceptos fundamentales que permiten abordar con precisión el fenómeno del síndrome de Burnout en docentes universitarios y su influencia en la calidad de vida. Estos conceptos se articulan desde una visión integral de la salud, enmarcada en modelos contemporáneos que superan los enfoques biomédicos tradicionales.

Salud, entendida desde el modelo biopsicosocial, no se limita a la ausencia de enfermedad, sino que implica la capacidad de adaptación y autorregulación frente a condiciones de la vida cotidiana. Esta perspectiva, propuesta por Engel (1977) y desarrollada posteriormente por la OMS y autores como Jadad (2008), reconoce la influencia de los determinantes sociales, culturales, mentales y ambientales en el bienestar de las personas. En el contexto laboral, la salud se expresa como un equilibrio entre las exigencias del entorno y los recursos internos del trabajador para afrontarlas.

En este sentido, se hace indispensable considerar la calidad de vida como un indicador integral del bienestar. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1996), la calidad de vida es la percepción que tiene una persona de su posición en la vida, en el contexto de su cultura y sistema de valores, y en relación con sus metas, expectativas y preocupaciones. Se trata de un constructo multidimensional que involucra aspectos físicos, psicológicos, sociales

y ambientales, y que se ve afectado por variables como el entorno laboral, el estado emocional, las relaciones interpersonales y la realización personal.

Uno de los principales factores que inciden negativamente en la calidad de vida es el síndrome de Burnout, también conocido como “síndrome de desgaste profesional”. Este concepto fue introducido por Freudenberger en 1974 y desarrollado ampliamente por Maslach y Jackson (1986), quienes lo definen como una respuesta al estrés crónico en contextos laborales emocionalmente demandantes. Se compone de tres dimensiones centrales: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal. El primero refiere al sentimiento de estar exhausto física y emocionalmente; la despersonalización al trato impersonal o cínico hacia otras personas; y la baja realización personal, a la sensación de ineficacia o fracaso profesional.

Estos componentes del Burnout no solo afectan la salud mental y física de los trabajadores, sino que también comprometen su motivación, su sentido de propósito, su productividad y, en el caso de los docentes, la calidad de la enseñanza. A esto se suma el hecho de que el Burnout tiende a desarrollarse de forma progresiva, muchas veces sin que la persona lo detecte de manera inmediata, lo que incrementa su impacto sobre la salud general y la calidad de vida.

En el caso de los docentes, los factores psicosociales laborales desempeñan un rol clave en la aparición del Burnout. Se entiende por factores psicosociales a aquellas condiciones del entorno laboral que afectan la salud mental y emocional del trabajador, tales como la carga excesiva de trabajo, el conflicto de roles, la ambigüedad en las funciones, la falta de apoyo institucional, el mal clima organizacional y la escasa autonomía en la toma de decisiones.

Cuando estos factores se mantienen de manera prolongada y sin estrategias de afrontamiento adecuadas, pueden desencadenar procesos de estrés crónico y, eventualmente, burnout.

El trabajo docente, particularmente en el ámbito universitario, se caracteriza por ser polifuncional, es decir, que exige al profesional cumplir simultáneamente funciones de enseñanza, investigación, gestión académica y extensión. A esta diversidad de funciones se suma la presión por resultados, la evaluación constante, la falta de reconocimiento, y en muchos casos, condiciones contractuales inestables. Todo esto configura un entorno de alta exigencia emocional y cognitiva, que puede derivar en desgaste psicológico, especialmente cuando no se cuenta con redes de apoyo o estrategias institucionales para gestionar el estrés laboral.

Por tanto, los conceptos aquí desarrollados salud, calidad de vida, burnout, factores psicosociales y trabajo docente permiten estructurar un marco de análisis robusto para comprender cómo las condiciones laborales afectan el bienestar integral de los docentes universitarios. A través de estos conceptos, es posible identificar relaciones causales y correlacionales, así como proponer estrategias de intervención enfocadas en la promoción de la salud laboral y la mejora de la calidad de vida en contextos educativos.

A continuación, se describen algunos de ellos:

Agotamiento Emocional: Dimensión principal del síndrome de Burnout. Se refiere a la sensación de fatiga física y emocional intensa que experimenta el trabajador como resultado del contacto prolongado con situaciones estresantes. En el contexto docente, se manifiesta como cansancio extremo frente a las responsabilidades educativas y una disminución en la energía para afrontar el día a día laboral (Maslach & Jackson, 1986).

Burnout (síndrome de): También conocido como “síndrome de desgaste ocupacional”, es una condición psicológica derivada del estrés laboral crónico, especialmente en profesiones de servicio como la docencia. Se caracteriza por tres componentes: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Afecta negativamente la salud mental y la calidad del desempeño laboral (Freudenberger, 1974; Maslach & Jackson, 1986).

Calidad de Vida: Percepción subjetiva de bienestar que tiene un individuo respecto a su situación física, mental, emocional, social y ambiental, en relación con sus expectativas, valores y entorno sociocultural. La OMS (1996) considera este concepto como multidimensional y esencial para evaluar el impacto del trabajo sobre la salud integral.

Cansancio Laboral: Estado físico y psicológico caracterizado por fatiga, falta de motivación y reducción de la capacidad para realizar tareas laborales. Se considera uno de los primeros signos del agotamiento emocional y puede evolucionar hacia el síndrome de Burnout si no se gestiona adecuadamente.

Desempeño Docente: Conjunto de acciones, actitudes y resultados que caracterizan la labor de enseñanza en el contexto universitario. Incluye planificación, ejecución, evaluación, gestión académica y relaciones interpersonales. Puede verse afectado negativamente por altos niveles de estrés o Burnout.

Despersonalización: Segunda dimensión del síndrome de Burnout. Implica una actitud fría, distante o cínica hacia los estudiantes u otras personas con las que se trabaja. Se manifiesta como una forma de defensa emocional ante la sobrecarga laboral (Maslach & Jackson, 1986).

Estrés Laboral: Respuesta fisiológica y psicológica que ocurre cuando las demandas del entorno superan la capacidad percibida de respuesta del trabajador. En docentes, suele generarse

por la sobrecarga de trabajo, la presión institucional, la falta de recursos y el trato con estudiantes difíciles (Leka, Griffiths & Cox, 2003).

Factores Psicosociales Laborales: Condiciones del ambiente laboral que afectan la salud física y mental de los trabajadores. Incluyen elementos como la carga de trabajo, el clima organizacional, la inseguridad contractual, la falta de reconocimiento y las relaciones interpersonales. Pueden actuar como factores de riesgo para el Burnout (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2015).

Modelo Biopsicosocial: Enfoque integral de la salud que considera los factores biológicos, psicológicos y sociales como determinantes interdependientes del bienestar humano. Propuesto por Engel (1977), este modelo reemplaza las perspectivas exclusivamente biomédicas y permite entender fenómenos como el Burnout desde una visión contextualizada.

Realización Personal: Tercera dimensión del Burnout. Se refiere a la percepción subjetiva de competencia, éxito y utilidad en el trabajo. Una baja realización personal implica que el docente siente que no cumple con las expectativas propias o externas, lo cual afecta su autoestima y motivación profesional (Maslach & Jackson, 1986).

Salud Laboral: Estado de bienestar físico, mental y social del trabajador en relación con su entorno de trabajo. Implica condiciones seguras, saludables, estables y emocionalmente sostenibles. Su promoción es responsabilidad tanto del trabajador como de las instituciones, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Síndrome de Desgaste Profesional: Término sinónimo de Burnout. Se refiere al proceso de deterioro emocional y físico que se desarrolla progresivamente en trabajadores sometidos a

altas cargas de estrés, especialmente en entornos laborales donde existe alta exigencia emocional y escaso apoyo institucional.

Trabajo Docente Universitario: Actividad profesional que combina la enseñanza, la investigación, la proyección social y la gestión académica. Requiere habilidades cognitivas, afectivas y organizacionales, y se caracteriza por estar sometido a múltiples demandas simultáneas. Estas condiciones hacen que los docentes universitarios sean especialmente vulnerables al Burnout.

Marco Contextual

El presente estudio se desarrolla en el municipio de Neiva, capital del departamento del Huila, ubicado en el sur del territorio colombiano. Esta ciudad es considerada un centro administrativo, económico y educativo de la región surcolombiana, con una importante concentración de instituciones de educación superior tanto públicas como privadas. La presencia de universidades como la Universidad Surcolombiana, la Universidad Cooperativa de Colombia y la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), ha consolidado a Neiva como un referente regional en la formación profesional y académica (Ministerio de Educación Nacional [MEN], 2023).

Este crecimiento del sector educativo ha implicado también una mayor demanda sobre el cuerpo docente, que asume múltiples responsabilidades más allá de la docencia directa, incluyendo funciones administrativas, investigativas, de extensión y gestión académica. Estas exigencias han hecho cada vez más visible el desgaste emocional y físico que enfrentan los profesores universitarios, en muchos casos sin que existan mecanismos institucionales robustos para la atención de su salud mental y la mejora de su calidad de vida laboral (Rodríguez & Barragán, 2020).

Además, el contexto social y económico de Neiva presenta desafíos importantes. De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2022), el municipio ha presentado niveles significativos de desempleo y precariedad laboral, especialmente en sectores como el educativo, lo cual se traduce en contrataciones temporales, sobrecarga de funciones, baja remuneración y escaso reconocimiento del trabajo docente. Estas condiciones, según investigaciones de Álvarez y Paniagua (2019), están directamente asociadas a la aparición del síndrome de Burnout en profesionales del ámbito educativo.

Sumado a esto, el contexto postpandemia ha profundizado problemáticas estructurales en la educación superior. Durante los años 2020 y 2021, los docentes universitarios enfrentaron una transformación acelerada hacia modelos de educación virtual sin contar, en muchos casos, con los recursos tecnológicos ni la formación adecuada para tal transición. Esta situación generó un incremento significativo del estrés laboral, afectando no solo la salud mental de los docentes, sino también sus relaciones familiares y sociales (Salgado Roa & Leria Dulció, 2018). Actualmente, aunque se ha retornado a la presencialidad, las secuelas emocionales y las nuevas exigencias híbridas siguen impactando el bienestar del profesorado (Villamarín & Salcedo, 2023).

En el plano institucional, si bien algunas universidades han comenzado a implementar acciones desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), como las pausas activas, actividades recreativas o talleres de manejo del estrés, estos programas aún son insuficientes y, en muchos casos, no están articulados con un enfoque de salud mental integral (Ministerio del Trabajo, 2015). Esta situación refuerza la necesidad de estudios que permitan evidenciar el estado real de los docentes universitarios en Neiva frente a problemáticas como el síndrome de Burnout y su relación con la calidad de vida.

Por otra parte, la cultura organizacional en muchas instituciones de educación superior de la región aún prioriza el cumplimiento de indicadores de gestión y productividad sobre el bienestar de los docentes. Esta lógica tecnocrática no solo genera presión constante sobre el rendimiento académico, sino que deja de lado la dimensión humana del trabajo universitario, favoreciendo ambientes poco empáticos y altamente demandantes (Castilla et al., 2021). Esta tensión permanente entre expectativas institucionales y recursos personales es uno de los principales detonantes del desgaste emocional y del síndrome de agotamiento profesional.

Teniendo en cuenta estos elementos, el municipio de Neiva representa un contexto propicio y necesario para estudiar de manera localizada y profunda cómo se manifiesta el síndrome de Burnout en los docentes universitarios, cuáles son los factores que lo potencian o lo mitigan, y cómo influye en la calidad de vida integral de esta población. Esta comprensión contextual no solo enriquecerá el abordaje académico del fenómeno, sino que permitirá generar recomendaciones concretas para las instituciones de educación superior y los entes territoriales responsables de la salud pública y laboral en la región (González et al., 2015; OMS, 2019).

Marco Legal

El abordaje del síndrome de Burnout y su impacto en la calidad de vida de los docentes universitarios encuentra respaldo en un amplio cuerpo normativo nacional e internacional que reconoce la salud como un derecho fundamental y establece obligaciones específicas para los empleadores e instituciones educativas en materia de prevención de riesgos laborales y promoción del bienestar psicosocial.

A nivel constitucional, el artículo 49 de la Constitución Política de Colombia consagra el derecho fundamental a la salud, estableciendo que es obligación del Estado garantizar el acceso a servicios de promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación. Asimismo, el artículo 53 señala

que el trabajo en condiciones dignas y justas es un principio fundamental, lo que implica que los ambientes laborales deben proteger no solo la integridad física, sino también la salud mental y emocional del trabajador.

De manera complementaria, la Ley 100 de 1993, por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral, establece que la salud debe ser abordada desde una perspectiva integral, e incluye dentro de sus componentes la seguridad social en riesgos laborales. Esta ley da origen al Sistema General de Riesgos Laborales, que busca prevenir y atender las enfermedades y accidentes derivados del trabajo, entre ellos los trastornos de origen psicosocial como el síndrome de Burnout.

La Ley 1562 de 2012, que modifica el sistema de riesgos laborales, refuerza esta perspectiva al establecer que los empleadores deben implementar acciones de promoción, prevención y control de los factores de riesgo que puedan afectar la salud de sus trabajadores. Esta ley introduce el concepto de factores psicosociales como condiciones laborales que pueden alterar el bienestar emocional de los empleados, y enfatiza la necesidad de crear ambientes laborales saludables.

En este mismo sentido, la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social reglamenta las disposiciones relacionadas con la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Esta resolución reconoce explícitamente que los factores organizacionales y relacionales en el ámbito laboral pueden generar consecuencias negativas sobre la salud mental, incluyendo el estrés crónico y el síndrome de agotamiento profesional.

El cumplimiento de estas disposiciones se articula a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), reglamentado por el Decreto 1072 de 2015, el cual establece que todas las empresas e instituciones públicas y privadas deben implementar un sistema estructurado de gestión para proteger la salud y seguridad de sus trabajadores. Este sistema debe contemplar programas específicos para el manejo del estrés laboral, el fomento de la salud mental y la prevención de enfermedades profesionales de origen psicosocial.

Adicionalmente, la Ley 1616 de 2013, que establece la política pública de salud mental en Colombia, reconoce que la salud mental es un componente fundamental del bienestar y que su cuidado debe ser promovido en todos los entornos sociales, incluyendo el laboral. Esta ley resalta la importancia de fortalecer las capacidades institucionales para detectar y atender de forma oportuna los factores que afecten la salud mental, como el burnout, especialmente en grupos vulnerables como los docentes.

Desde una perspectiva internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido en diversos convenios y recomendaciones la necesidad de proteger la salud física y mental de los trabajadores. El Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981), ratificado por Colombia, obliga a los Estados a formular políticas nacionales orientadas a prevenir enfermedades laborales y promover condiciones saludables. Además, el Informe Mundial sobre el Estrés en el Trabajo (OIT, 2016) advierte sobre el incremento de enfermedades como la ansiedad, la depresión y el burnout en entornos laborales exigentes, particularmente en sectores como la educación.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) incluyó en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) el burnout como un fenómeno ocupacional derivado del estrés crónico en el trabajo que no ha sido gestionado adecuadamente, lo cual respalda la

necesidad de reconocerlo legal y clínicamente en los entornos laborales y de implementar acciones de prevención y atención adecuadas.

El abordaje del burnout se enmarca también en los compromisos adquiridos por Colombia dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente en el ODS 3, que busca “garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades”. Este objetivo demanda acciones concretas de los gobiernos e instituciones en materia de salud mental, prevención del estrés laboral y fomento de entornos saludables y seguros, especialmente en sectores estratégicos como la educación superior.

Metodología

Enfoque y Diseño de la Investigación

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, con un diseño transversal y correlacional. Este diseño permitió analizar la relación entre el síndrome de burnout y la salud mental en docentes universitarios, así como su impacto en la percepción de calidad de vida laboral, sin manipular las variables en estudio.

Población y Muestra

Población estuvo conformada aproximadamente por de 580 docentes universitarios del municipio de Neiva. Para hallar la muestra, se empleó la fórmula para poblaciones finitas con un margen de error del 5% una probabilidad de ocurrencia de 0,25 y un nivel de confianza

del 99%, para un total de 154 docentes universitarios del municipio de Neiva. El muestreo fue no probabilístico, por conglomerados correspondiente a cada institución de educación superior del municipio de Neiva.

Se incluyeron a docentes universitarios del Municipio de Neiva mayores de edad que estuviesen laborando actualmente en alguna institución de educación superior del municipio de Neiva. Se excluyeron quienes no diligenciaron los instrumentos de evaluación y quienes no firmaron el consentimiento informado.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para la recolección de datos se emplearon los siguientes instrumentos estandarizados y validados:

Características laborales: Para la medición de esta variable, se incluyeron dentro del en su parte inicial aspectos relacionados con las condiciones propias del trabajo como horario

laboral, tiempos de descanso, antigüedad en el cargo, funciones que se desempeñan, entre otras variables importantes. El instrumento, será sometido a juicio de expertos, para su respectiva aprobación.

Síndrome de Burnout: se empleó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) el cual está compuesto por 22 preguntas, y evalúa las tres dimensiones del síndrome de Burnout: Cansancio emocional (nueve); despersonalización (cinco afirmaciones) y realización profesional (ocho afirmaciones). Ha sido empleado en múltiples investigaciones ya que es considerado el instrumento más utilizado y aceptado para evaluar los síntomas claves del síndrome de Burnout (Corsino de Paiva, Gomes Canário, Corsino de Paiva China, & GonçalvesI, 2017) (Ebling & Carlotto, 2012) (Sofology & Efstratopoulou, 2019) (Sorice Moreira & De Lucca, 2020) (Fernández-Sánchez, Pérez-Mármol, Blásquez, Santos-Ruiz, & Peralta-Ramírez, 2018) (Bhagavathula, y otros, 2018).

Calidad de vida: para la medición de esta variable se empleó el WHOQOL-BREF el cual es un instrumento genérico derivado del WHOQOL-100, que consta de 26 puntos, 24 de ellos generan un perfil de calidad de vida en cuatro dimensiones: salud física, psicológica, relaciones sociales y medio ambiente.

Procedimiento

El proceso de recolección de datos Se difundió el cuestionario a través de correos institucionales y redes académicas. La participación fue voluntaria, anónima y confidencial.

Posteriormente, los datos fueron exportados a una base en Microsoft Excel y analizados con el software estadístico IBM SPSS Statistics v.26. Se aplicaron análisis descriptivos (medias, desviaciones estándar, frecuencias) y análisis inferenciales, como la prueba de correlación de

Pearson, para examinar la relación entre el burnout y las variables de salud mental y calidad de vida. También se realizaron pruebas t de Student y ANOVA para comparar grupos según características sociodemográficas.

Consideraciones Éticas

Esta investigación respetó los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki y en las normas éticas nacionales para la investigación en seres humanos. Se garantizó la confidencialidad, anonimato y voluntariedad de los participantes. Se obtuvo consentimiento informado antes de la participación, y los datos fueron utilizados exclusivamente con fines académicos y científicos.

Resultados

Objetivo 1. Características Sociodemográficas y Laborales de la Muestra

La muestra estuvo compuesta por 154 docentes universitarios de instituciones de educación superior del municipio de Neiva, de los cuales el 52.6 % fueron mujeres y el 47.4 % hombres. En cuanto a la edad, el grupo mayoritario se encontraba entre los 31 y 45 años (42 %), seguido por el grupo de 46 a 60 años (35 %). El 68 % de los docentes tenía formación de posgrado (especialización o maestría), mientras que el 32 % contaba únicamente con pregrado.

En términos de tipo de contratación, el 56 % tenía contrato a término fijo, el 30 % indefinido, y un 14 % por hora cátedra. Respecto a la antigüedad, un 41 % tenía entre 5 y 10 años de experiencia, el 29 % llevaba más de 10 años, y el resto menos de 5 años en el ejercicio docente. La jornada laboral semanal promedio fue de más de 40 horas en el 61 % de los casos, lo cual evidencia una sobrecarga laboral considerable.

Objetivo 2: Niveles del Síndrome de Burnout

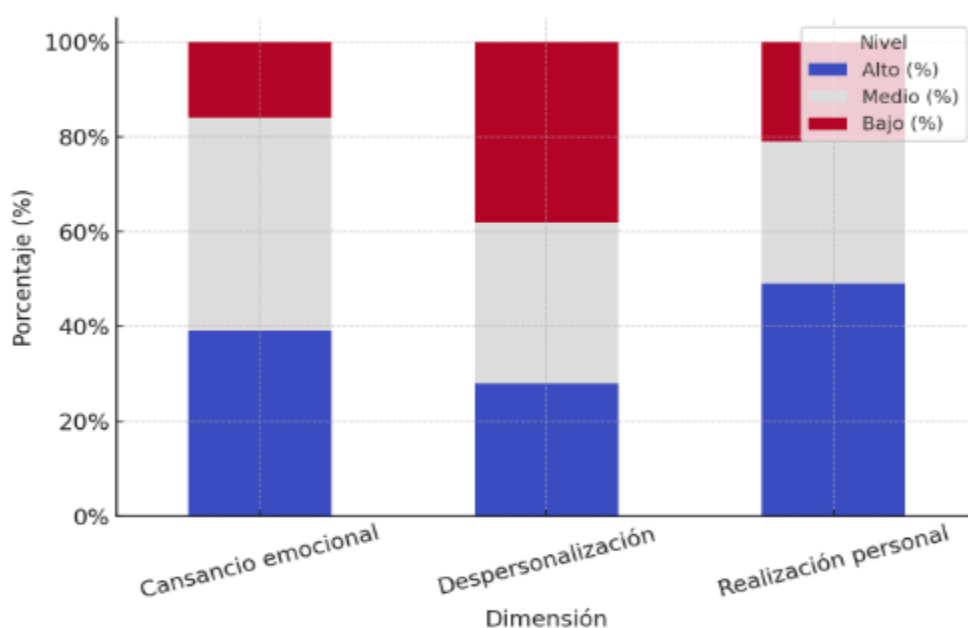
En la figura 1, se puede evidenciar la prevalencia del síndrome de Burnout principalmente en dos de sus dimensiones más críticas. Una de ellas corresponde al cansancio emocional, donde cerca del 40% de los docentes presentan niveles altos, lo que indica una sobrecarga emocional constante, caracterizada por fatiga mental, frustración y agotamiento físico. Esto puede explicarse por múltiples responsabilidades académicas, sobrecarga administrativa y escaso reconocimiento institucional.

Con relación a la despersonalización, aunque con menor prevalencia, un 28% refleja niveles altos, lo cual se traduce en actitudes negativas, distantes y frías hacia estudiantes o compañeros. Esto suele darse como mecanismo de defensa frente al desgaste prolongado.

En cuanto a la realización personal, sorprendentemente, 49% presenta alta realización personal, lo que sugiere que, a pesar del estrés, muchos docentes conservan su motivación y sentido de propósito profesional. No obstante, la coexistencia con altos niveles de cansancio emocional evidencia una paradoja: los docentes están motivados, pero al límite de su resistencia.

Figura 1

Niveles de Síndrome de Burnout en docentes universitarios



Nota. En la Figura 1 se observa una alta prevalencia de cansancio emocional (40%) y despersonalización (28%), reflejando desgaste docente; sin embargo, un 49% mantiene alta realización personal, lo que evidencia motivación pese a la sobrecarga laboral y la fatiga acumulada.

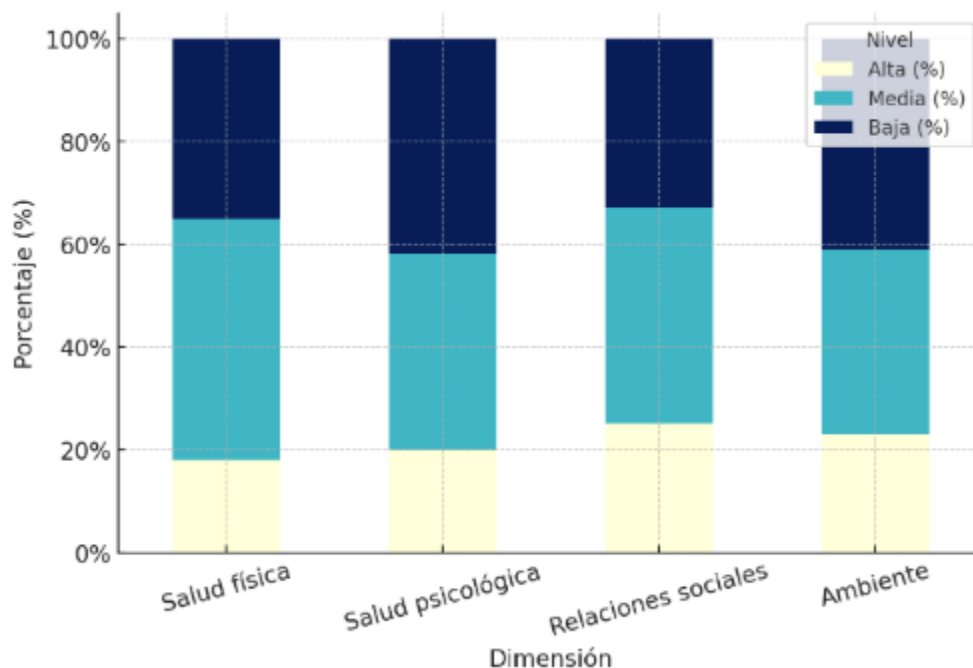
Objetivo 3: Nivel de Calidad de Vida Según el WHOQOL-BREF

Con relación a la calidad de vida, evaluada mediante el cuestionario WHOQOL-BREF, en la figura 2, se visualiza el análisis de las dimensiones: salud física, salud psicológica, relaciones sociales y entorno ambiental.

En cuanto a la salud física, el 35 % de los docentes manifestó problemas de salud relacionados con fatiga, dolores musculares y trastornos del sueño. Solo el 18 % valoró positivamente esta dimensión. Por su parte, la Salud psicológica, el 42 % de la muestra presentó niveles bajos, evidenciando síntomas de ansiedad, irritabilidad y baja satisfacción personal, mientras que las relaciones sociales, el 33 % de los docentes refirió insatisfacción con sus vínculos personales y afectivos, reportando aislamiento o escasa vida social. Con relación al ambiente, el 41 % calificó negativamente su entorno laboral, mencionando condiciones inadecuadas de infraestructura, recursos limitados y falta de apoyo institucional. Estos hallazgos reflejan una calidad de vida predominantemente media-baja, con deterioro significativo en las áreas de salud psicológica y ambiente laboral.

Figura 2

Percepción de calidad de vida en docentes universitarios



Nota. En la Figura 2 se evidencia que la calidad de vida de los docentes es predominantemente media-baja, con mayor afectación en la salud psicológica (42%) y el ambiente laboral (41%), mientras que la salud física y las relaciones sociales también muestran deterioro significativo.

Objetivo 4: Correlación Entre Burnout y Calidad de Vida

Las correlaciones estadísticas halladas entre dimensiones del Burnout y la calidad de vida evidencian vínculos significativos entre Cansancio emocional y Salud psicológica ($r = -0.68$): Esta relación negativa fuerte indica que, a mayor agotamiento emocional, menor es la percepción de salud mental y bienestar emocional (ver figura 3).

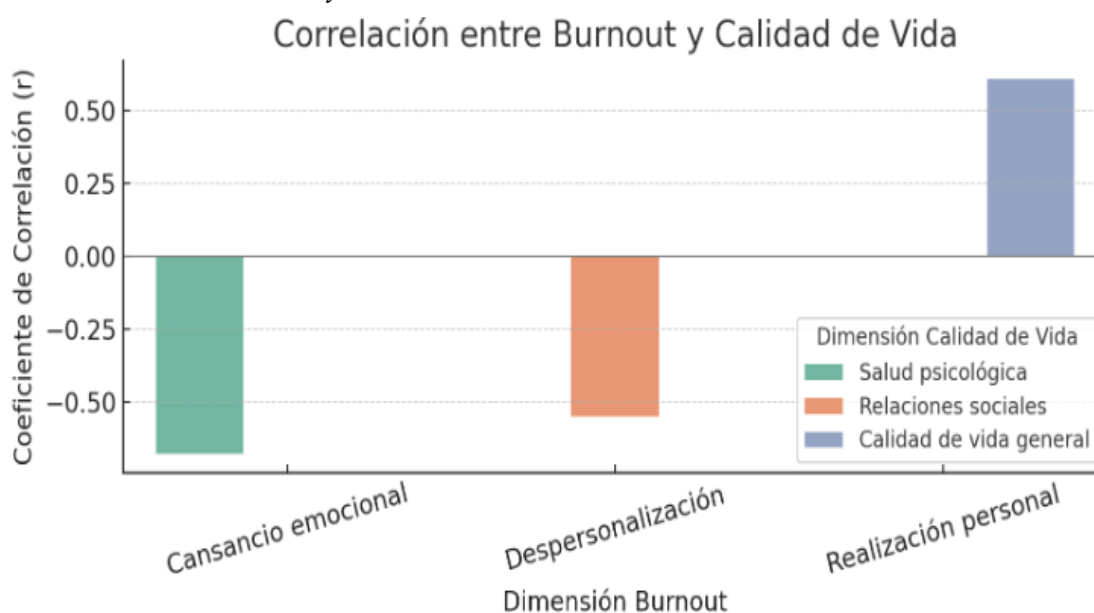
Así mismo, se presenta vínculo entre la Despersonalización y Relaciones sociales ($r = -0.55$): La desconexión emocional del docente con su entorno se traduce en deterioro de vínculos interpersonales, tanto laborales como personales.

Con relación a las variables de Realización personal y Calidad de vida general ($r = 0.61$): se evidencia una relación positiva indica que el sentido de logro y propósito profesional mejora la percepción general de bienestar, actuando como un factor protector ante el Burnout.

Estas relaciones dan sustento a lo propuesto por Salgado y Leria (2018), quienes señalaron que el agotamiento emocional y la despersonalización deterioran la vida integral del docente, mientras la motivación y autorrealización pueden actuar como amortiguadores.

Figura 3

Correlación entre Burnout y calidad de vida



Nota. La Figura 3 muestra que el cansancio emocional reduce la salud psicológica ($r = -0.68$), la despersonalización deteriora las relaciones sociales ($r = -0.55$) y la realización personal mejora la calidad de vida ($r = 0.61$), confirmando riesgos y factores protectores ante el Burnout.

Discusión

Los resultados muestran que la población docente universitaria en Neiva se caracteriza por una participación equilibrada entre hombres y mujeres, con predominio de edades intermedias (31–45 años). Este perfil coincide con investigaciones que señalan que la docencia universitaria suele concentrarse en etapas de desarrollo profesional consolidado, asociadas a formación de posgrado y experiencia significativa (García-Carmona et al., 2019). Sin embargo, la elevada proporción de contratos a término fijo y la sobrecarga laboral mayor a 40 horas semanales reflejan una precarización del empleo académico, lo que constituye un factor de riesgo para la salud física y mental del profesorado (Jiménez & Moyano, 2008).

El hallazgo de que cerca del 40 % de los participantes presenta altos niveles de cansancio emocional confirma la literatura que identifica esta dimensión como la más prevalente del Burnout en contextos educativos (Maslach & Leiter, 2017). La carga administrativa, sumada a la multiplicidad de roles, se evidencian como detonantes de dicho desgaste. Aunque la despersonalización presenta menor prevalencia (28 %), su manifestación implica un riesgo en la calidad pedagógica, dado que puede generar actitudes de distanciamiento frente a estudiantes y colegas (Figueiredo-Ferraz et al., 2013).

Un hallazgo paradójico es la coexistencia de altos niveles de cansancio emocional con elevada realización personal (49 %). Esto sugiere que, pese al agotamiento, los docentes mantienen motivación y sentido de propósito, lo cual concuerda con lo reportado por Salgado y Leria (2018), quienes señalan que la autorrealización puede actuar como un factor protector frente al Burnout. Esta tensión entre vocación y desgaste estructural refleja un fenómeno ampliamente descrito en la literatura latinoamericana sobre docencia universitaria (Reis et al., 2015).

La evaluación de la calidad de vida evidencia deterioro en las dimensiones de salud física, salud psicológica y ambiente laboral. La presencia de fatiga, trastornos del sueño y dolencias musculares coincide con estudios que destacan la relación directa entre condiciones laborales y problemas de salud en el profesorado (Alonso et al., 2019). Asimismo, el 42 % de la muestra presentó bajos niveles de salud psicológica, evidenciando síntomas de ansiedad e irritabilidad, lo cual coincide con investigaciones que vinculan la exposición crónica a estresores laborales con malestar emocional en docentes (Barrera-Pedemonte & González, 2020).

En el ámbito ambiental, el 41 % reportó percepciones negativas respecto a infraestructura y recursos, lo que concuerda con estudios que muestran cómo la precariedad institucional afecta la calidad de vida y aumenta la probabilidad de desgaste profesional (Contreras et al., 2021). Aunque las relaciones sociales no presentan los niveles más críticos, la insatisfacción reportada por un tercio de los docentes sugiere aislamiento y debilitamiento de redes de apoyo, factores que agravan el riesgo de Burnout (Martínez & Salanova, 2003).

Las correlaciones halladas confirman la estrecha relación entre Burnout y calidad de vida. La fuerte relación negativa entre cansancio emocional y salud psicológica ($r = -0.68$) refuerza lo descrito por Maslach y Leiter (2017), quienes sostienen que el agotamiento es el predictor más directo del deterioro en la salud mental. De manera similar, la asociación entre despersonalización y relaciones sociales ($r = -0.55$) evidencia cómo la desconexión emocional con estudiantes y colegas deteriora la esfera interpersonal (Figueiredo-Ferraz et al., 2013).

Por otro lado, la relación positiva entre realización personal y calidad de vida general ($r = 0.61$) muestra el papel protector de la motivación y el sentido de logro, en línea con estudios que destacan la autorrealización como amortiguador del estrés laboral (Salgado & Leria, 2018). Este

hallazgo subraya la importancia de promover estrategias de reconocimiento y fortalecimiento de la identidad profesional docente.

Los hallazgos sugieren la urgencia de implementar políticas institucionales enfocadas en la prevención del Burnout y la promoción de la calidad de vida. Intervenciones como la reducción de carga administrativa, programas de autocuidado y fortalecimiento de redes de apoyo social se han mostrado eficaces para mitigar el desgaste en docentes (Barrera-Pedemonte & González, 2020). Además, el reconocimiento y la valoración del rol docente deben ser fortalecidos, ya que potencian la motivación y la realización personal, actuando como factores protectores frente al estrés laboral.

Conclusión

Se evidenció que una proporción significativa de los docentes presenta altos niveles de cansancio emocional y, en menor medida, de despersonalización, lo que repercute de manera negativa en su salud psicológica, sus relaciones interpersonales y su calidad de vida general, particularmente en las dimensiones física y ambiental; sin embargo, se identificó también una elevada percepción de realización personal, lo que refleja que, a pesar del desgaste y las condiciones laborales adversas, muchos mantienen la motivación y el sentido de propósito profesional, constituyéndose en un factor protector; en conjunto, los hallazgos permiten concluir que el síndrome de Burnout está presente de manera importante en este colectivo y se asocia estrechamente con el deterioro de la calidad de vida, lo que resalta la necesidad de implementar estrategias institucionales orientadas a la prevención, la promoción del bienestar docente y el fortalecimiento de entornos laborales saludables.

Referencias Bibliográficas

- Agyapong, V. I. O., Osei, A., McLoughlin, D., & Jahn, H. J. (2023). *Impact of teacher burnout on empathy and classroom environment: A cross-national study*. *Journal of Educational Psychology*, 115(2), 342–356. <https://doi.org/10.1037/edu0000803>
- Álvarez, L., & Paniagua, G. (2019). *El síndrome de burnout y su impacto en la salud mental*. *Revista de Psicología de la Salud*, 37(2), 122–135. <https://doi.org/10.1016/j.psicosalud.2019.05.006>
- Ayuso-Mateos, J. L., Nieto-Moreno, M., Sánchez-Moreno, J., & Vázquez-Barquero, J. L. (2006). *Calidad de vida relacionada con la salud y trastornos mentales comunes*. *Revista Española de Salud Pública*, 80(1), 35–44.
- Bedoya, C., Martínez, Y., & Sandoval, J. (2017). *Síndrome de Burnout en docentes de una universidad del Caribe colombiano*. *Revista Ciencias de la Salud*, 15(3), 333–346. <https://doi.org/10.12804/revsalud15.03.2017.08>
- Bustamante, J. (2016). *El estrés laboral y su impacto en la salud pública*. *Revista Salud y Trabajo*, 8(1), 23–32.
- Castilla, J., Molina, A., & Reyes, S. (2021). *Carga laboral y calidad de vida en docentes universitarios: una revisión bibliográfica*. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 23(1), 112–125. <https://doi.org/10.24320/redie.2021.23.e02.2295>
- DANE. (2022). *Informe de indicadores laborales del Huila*. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. <https://www.dane.gov.co>

- Engel, G. L. (1977). *The need for a new medical model: A challenge for biomedicine*. *Science*, 196(4286), 129–136. <https://doi.org/10.1126/science.847460>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.
- González, M., Ortiz, R., & García, J. (2015). *Síndrome de Burnout en docentes universitarios: Un estudio correlacional*. *Revista Salud y Trabajo*, 22(2), 21–30.
- González, R., Pérez, L., & Vargas, A. (2015). *Burnout en personal docente del área de enfermería*. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(1), 85–98.
- Jadad, A. R. (2008). *La salud como capacidad de adaptación*. *BMJ*, 337, a743. <https://doi.org/10.1136/bmj.a743>
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). *Work organization & stress: Systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. Organización Mundial de la Salud.
- Lumapen, M., Cruz, L., & Santos, J. (2024). *Burnout and work-life balance in primary teachers in the Philippines*. *Asian Journal of Education*, 44(1), 19–34. <https://doi.org/10.1111/ajen.2024.44.1.19>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (2nd ed.). Consulting Psychologists Press.
- Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2023). *Sistema Nacional de Educación Superior - SNIES*. <https://www.mineducacion.gov.co>
- Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015*. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

- Muñoz, D., Rodríguez, A., & Cerón, L. (2022). *Calidad de vida laboral en docentes de la Universidad de Nariño*. *Revista de Psicología y Salud Mental*, 16(2), 198–213.
- Organización Panamericana de la Salud. (s.f.). *Promoción de la salud y entornos saludables*. <https://www.paho.org/es/temas/promocion-salud>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (1996). *WHOQOL: Medición de la calidad de vida*. OMS.
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2019). *Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11)*. <https://icd.who.int>
- Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (s.f.). *Promoción de la salud: Una herramienta clave para el desarrollo humano sostenible*. <https://www.paho.org>
- Plan Decenal de Salud Pública. (2022). *Plan Decenal de Salud Pública 2022–2031*. Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. <https://www.minsalud.gov.co>
- Rodríguez, P. A., & Barragán, J. (2020). *Condiciones laborales de los docentes universitarios y su impacto en la salud mental*. *Revista de Estudios Sociales*, 74, 33–45.
- Salgado, R., & Leria, D. (2018). *Burnout en docentes: Un análisis desde los estilos de personalidad*. *Revista Chilena de Psicología*, 29(2), 145–160. <https://doi.org/10.7764/psykhe.29.2.147>
- Vega Sánchez, D. (2016). *Percepción de calidad de vida y apoyo social en docentes con burnout*. *Revista de Investigación Educativa*, 34(2), 343–362.
- Villamarín, M., & Salcedo, P. (2023). *Burnout y calidad de vida en docentes universitarios durante la pandemia*. *Revista Colombiana de Psicología de la Salud*, 14(1), 88–101.

WHOQOL Group. (1996). *WHOQOL-BREF: Introduction, Administration, Scoring and Generic Version of the Assessment*. World Health Organization.