

Síndrome de Burnout: Su impacto en los docentes y su poco conocimiento dentro de las organizaciones

Maritza Juliana Cediél Navarro

Especialización gerencia de procesos de calidad e innovación

Luz Dary Lara Arévalo

Especialización gerencia de procesos de calidad e innovación

Mireya Mayorga Acero

Gestión de sistemas y tecnologías de la información

Diana Carolina Rincón Vidal

Especialización en gobierno y gerencia pública

Universidad Ean

Escuela de Formación en Investigación

Seminario de Investigación de Posgrado

Bogotá, Colombia

16/11/2025

Resumen

El presente estudio analiza el síndrome de burnout en docentes colombianos, buscando comprender cómo el desconocimiento institucional sobre el riesgo psicosocial intensifica este fenómeno. Se adopta un enfoque cualitativo, de alcance descriptivo y diseño documental, basado en la revisión crítica de fuentes académicas y normativas. Los hallazgos revelan que la ausencia de protocolos preventivos y de apoyo genera Agotamiento Emocional y Despersonalización, lo que impacta negativamente en la productividad y aumenta la rotación docente. Se concluye que la integración de la Gestión del Conocimiento es esencial para formular estrategias institucionales de prevención y fortalecer el bienestar laboral..

Palabras clave: burnout docente; bienestar laboral; gestión del conocimiento; rotación docente; clima institucional; educación superior.

Introducción

El síndrome de burnout se ha convertido en uno de los problemas psicosociales más importantes en el ámbito educativo actual. Este fenómeno, que la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) ha reconocido como una respuesta al estrés laboral crónico no gestionado, impacta negativamente en la salud mental, la motivación y la productividad de los docentes. En Colombia, informes del Ministerio de Educación Nacional (2022) y diversas investigaciones (Landínez Quiroga & Vásquez Blanco, 2021; Vera et al., 2023) han confirmado un aumento notable en los niveles de agotamiento emocional y desmotivación entre los profesores.

A pesar de su relevancia, muchas instituciones educativas no son conscientes de la magnitud del burnout y carecen de estrategias sistemáticas para prevenirlo. Esta falta de comprensión institucional tiene consecuencias en la productividad y la rotación del personal, además de limitar el desarrollo de políticas efectivas para el bienestar docente.

En este contexto, el presente estudio tiene como objetivo analizar cómo el desconocimiento institucional afecta el burnout en el sector educativo colombiano. Desde una perspectiva cualitativa y documental, se revisaron fuentes académicas, institucionales y normativas para identificar las causas, manifestaciones y efectos de este síndrome, así como proponer estrategias de gestión del conocimiento que fomenten la salud mental y la sostenibilidad organizacional.

El documento se organiza en cuatro capítulos: el primero presenta el planteamiento del problema, los antecedentes y la formulación de objetivos; el segundo ofrece los marcos de referencia teórico, institucional y legal; el tercero detalla el diseño metodológico; y el cuarto se centra en el análisis y discusión de los resultados. Finalmente, se incluyen las conclusiones y anexos que complementan la información del estudio.

Problema de la investigación

En Colombia, un número considerable de instituciones educativas no reconoce en su justa dimensión la magnitud ni las implicaciones del síndrome de burnout, un fenómeno que la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) define como una respuesta al estrés laboral crónico no gestionado. Esta falta de comprensión constituye la causa principal del problema, pues limita la capacidad institucional para identificar y atender oportunamente los factores que generan agotamiento emocional, despersonalización y disminución del sentido de logro profesional en los docentes (Maslach & Leiter, 2016). En este contexto, las exigencias pedagógicas, la sobrecarga administrativa, la presión por resultados académicos y las demandas emocionales propias del rol docente se convierten en condiciones de riesgo que, al no ser reconocidas, se agravan progresivamente (Cárdenas et al., 2014; OIT, 2020).

Los síntomas o situaciones anómalas derivados de este desconocimiento se evidencian en el incremento del ausentismo laboral, la disminución de la productividad, el desgaste emocional y la rotación del personal docente. Estudios en América Latina muestran que el burnout se relaciona con la inestabilidad laboral, condiciones adversas de trabajo y la falta de formación en gestión emocional (Borges et al., 2021; Durán-Aponte & Pujol, 2019). En Colombia, investigaciones reportan que cerca del 24 % de los docentes presenta síntomas asociados a este síndrome, influenciados por factores como la diversidad de estilos de aprendizaje, la interacción permanente con estudiantes y padres de familia, y el cumplimiento de metas institucionales, muchas veces extendiendo la jornada laboral más allá del horario oficial (Muñoz & Correa, 2014; Zúñiga & Pizarro, 2018). La pandemia por COVID-19 agravó aún más esta situación, aumentando el conflicto trabajo-familia, la carga emocional y la presión derivada de las exigencias tecnológicas (Hernández Suárez & Gamboa Suárez, 2021).

Si la situación continúa sin intervención, el pronóstico es negativo. Las instituciones educativas enfrentarán un deterioro progresivo de la calidad educativa debido a la

desmotivación docente, mayores niveles de agotamiento psicológico, incremento de incapacidades, pérdida de talento humano y sobrecostos asociados a la rotación del personal. A largo plazo, la permanencia del burnout como fenómeno no atendido puede consolidarse como un riesgo psicosocial estructural en el sector educativo, afectando la estabilidad institucional y el logro de los objetivos académicos (Delgado-Quintero, 2020; Ministerio de Educación Nacional, 2022).

El control pronóstico, entendido como las posibles vías de solución generales, se relaciona con la necesidad de que las instituciones educativas reconozcan el impacto del burnout e integren la salud mental como un componente fundamental de su gestión organizacional. La literatura sugiere que acciones como fortalecer las políticas de bienestar laboral, promover la formación en habilidades socioemocionales, mejorar la comunicación interna y favorecer entornos de trabajo saludables pueden contribuir a reducir la incidencia del síndrome (Polo Vives et al., 2019; Vera et al., 2023). Estas alternativas representan orientaciones teóricas basadas en evidencia y no implican una intervención directa en el marco del presente estudio, pero permiten dimensionar la relevancia y las posibles direcciones para el manejo del problema.

Pregunta de investigación:

¿Qué efectos tiene el desconocimiento institucional sobre el síndrome de burnout y su impacto en la productividad, el bienestar y la rotación del personal docente en el sector educativo en Colombia?

Objetivos

Objetivo general

Analizar el impacto del desconocimiento institucional sobre el síndrome de burnout en docentes del sector educativo en Colombia, con el fin de proponer estrategias preventivas que fortalezcan el bienestar y la permanencia del personal docente

Objetivos específicos

- Identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes del sector educativo en Colombia sobre el síndrome de burnout.
- Determinar la relación entre síndrome de burnout y la productividad de los docentes.
- Establecer la relación entre síndrome de burnout, bienestar y rotación del personal.
- Proponer estrategias preventivas que minimicen el impacto del síndrome de burnout en las instituciones educativas.

Justificación

El síndrome de burnout ha sido reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) como un fenómeno ocupacional que afecta la salud y el rendimiento laboral. En Colombia, su relevancia se ha incrementado tras la pandemia de COVID-19, que intensificó las demandas emocionales y pedagógicas del cuerpo docente (Hernández Suárez & Gamboa Suárez, 2021). La evidencia nacional muestra prevalencias cercanas al 24 % (Muñoz & Correa, 2014) e incluso superiores en algunos contextos urbanos (Universidad Javeriana, 2019), lo que hace conveniente realizar un estudio que analice, desde un enfoque documental cualitativo, las causas y repercusiones del burnout en el sector educativo.

Desde la perspectiva social, el agotamiento docente tiene efectos directos sobre la calidad educativa, el clima institucional y la estabilidad del personal. Factores como la sobrecarga administrativa, la presión por resultados y la escasez de programas de bienestar aumentan su prevalencia en América Latina (Durán-Aponte & Pujol, 2019; Martínez et al.,

2021). En Colombia, instituciones sin estrategias claras de cuidado enfrentan mayores índices de ausentismo y rotación (Landínez Quiroga & Vásquez Blanco, 2021), lo que evidencia la necesidad de comprender el problema desde una dimensión organizacional.

Aunque este estudio no contempla una intervención directa, sus resultados pueden orientar la identificación de factores críticos asociados al burnout y servir como base para el diseño futuro de lineamientos institucionales de prevención y bienestar docente, aportando valor práctico a instituciones educativas que buscan fortalecer la estabilidad y satisfacción de su talento humano (Vera et al., 2023).

En términos teóricos, aunque existen avances internacionales sobre el burnout y sus dimensiones (Maslach & Leiter, 2016), persisten vacíos en el análisis del desconocimiento institucional como factor asociado al deterioro del bienestar y la productividad docente en Colombia. Este estudio contribuye a ese vacío al articular elementos de salud mental laboral, gestión organizacional y desempeño institucional.

Metodológicamente, la investigación aporta utilidad al emplear un diseño cualitativo-documental basado en matrices de análisis, ruta de observación y técnicas de análisis de contenido, que permiten identificar categorías conceptuales clave y favorecer la triangulación teórica en la interpretación de resultados.

Este estudio se enmarca en el Campo: Desarrollo Empresarial Sostenible, Grupo: Gestión de las Organizaciones, y Línea: Gestión del Talento Humano y Bienestar Laboral, coherente con el análisis organizacional del burnout y sus implicaciones para la productividad y permanencia docente.

Marco Teórico

El síndrome de burnout constituye uno de los riesgos psicosociales más relevantes en el ámbito educativo debido a las altas demandas emocionales, cognitivas y relacionales que caracterizan la labor docente. La Organización Mundial de la Salud (2019) lo reconoce como un

fenómeno derivado del estrés laboral crónico no gestionado, manifestado en agotamiento emocional, despersonalización y disminución del logro personal. Esta definición se fundamenta en el modelo tridimensional de Maslach y Jackson (1981), ampliamente validado y utilizado como referente central para estudiar la etiología, manifestaciones y consecuencias del síndrome (Maslach & Leiter, 2016). La dinámica pedagógica —que combina interacción constante, exigencias administrativas, evaluación permanente y ambientes complejos— convierte al personal docente en un grupo altamente vulnerable, especialmente cuando enfrenta cargas laborales elevadas, recursos limitados o acompañamiento institucional insuficiente (Carvalho et al., 2022; Borges et al., 2021).

La comprensión del burnout requiere articular modelos teóricos que permitan explicar cómo las condiciones laborales inciden en el bienestar del trabajador. En este sentido, el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), propuesto por Demerouti et al. (2001) y ampliado por Bakker y Demerouti (2017), constituye uno de los marcos conceptuales más sólidos. Este modelo plantea que el bienestar depende del equilibrio entre las Demandas Laborales —elementos que exigen esfuerzo sostenido y generan costos psicológicos, como la presión de tiempo o la carga administrativa— y los Recursos Laborales —aspectos que reducen las demandas o permiten alcanzar los objetivos. El JD-R identifica dos rutas psicológicas: la Ruta del Agotamiento, activada cuando las demandas son altas y los recursos insuficientes, lo que conduce al estrés crónico y posteriormente al burnout; y la Ruta de la Motivación, impulsada cuando los recursos laborales son adecuados y fortalecen el compromiso. Desde esta perspectiva, el desconocimiento institucional sobre el burnout constituye una falla estructural en la provisión de recursos que puede profundizar el deterioro emocional del personal docente.

El estado del arte internacional muestra un incremento sostenido en la incidencia del burnout docente durante las últimas dos décadas, impulsado por transformaciones en los sistemas educativos, estandarización curricular y aumento de tareas no pedagógicas. En Europa se evidencia que la presión por resultados y la carga administrativa intensifican el agotamiento emocional del profesorado (Hakanen et al., 2019). Incluso en países reconocidos por la calidad de sus sistemas educativos, como Finlandia y Noruega, se reportan niveles moderados y altos de burnout a pesar de contar con programas de bienestar institucional (Salmela-Aro & Upadyaya, 2020). En Canadá, investigaciones longitudinales señalan que el estrés docente continúa en aumento, subrayando la necesidad de implementar estrategias de gestión del conocimiento (Fiorilli et al., 2019).

En América Latina, las dinámicas del burnout están asociadas a la precarización laboral, los bajos salarios, la violencia escolar, la escasez de recursos y la sobrecarga administrativa (Durán-Aponte & Pujol, 2019). En Chile y México se estima que más del 40 % de los docentes presenta niveles moderados o altos, afectando la permanencia y la calidad educativa (Martínez et al., 2021; Salas-Rodríguez et al., 2020). En Colombia, Muñoz y Correa (2014) reportan que alrededor del 24 % del profesorado presenta síntomas asociados al síndrome; estudios en Bogotá indican una prevalencia del 29,7 % (Universidad Javeriana, 2019); y en Medellín se reporta que el 19 % de los docentes universitarios presenta burnout y casi la mitad se encuentra en riesgo de desarrollarlo (Delgado-Quintero, 2020). Este fenómeno se relaciona con la presión por pruebas estandarizadas, la carga administrativa, la falta de acompañamiento institucional y la limitada disponibilidad de recursos tecnológicos y de infraestructura (Cárdenas et al., 2014; Zúñiga & Pizarro, 2018).

La literatura resalta un vacío persistente relacionado con el escaso reconocimiento institucional del burnout y su impacto en el funcionamiento organizacional. Aunque algunas instituciones implementan programas de bienestar, estos no siempre se articulan con las necesidades reales del personal ni con un enfoque preventivo. Vera et al. (2023) advierten que la falta de formación en inteligencia emocional y la ausencia de estrategias de autocuidado incrementan la vulnerabilidad laboral, mientras que la OIT (2020) señala que el burnout se asocia a ausentismo, rotación, disminución del desempeño y deterioro de la salud física y mental. Salvagioni et al. (2017) confirman estas consecuencias y destacan su impacto directo en la continuidad y calidad del proceso educativo...

Tabla 1. Fuentes scopus /wos

Nº	Autor(es)	Año	Tipo	Base	Título resumido	Relación
1	Maslach & Leiter	2016	Artículo /Libro	WOS	Understanding the burnout experience	Base teórica del burnout, modelo tridimensional.
2	Salvagioni et al.	2017	Artículo	Scopus	Consecuencias físicas y psicológicas del burnout	Evidencia empírica sobre impacto del burnout.
3	Borges, Tamayo & Paz	2021	Artículo	Scopus	Determinantes organizacionales del burnout	Relación entre factores institucionales y agotamiento.
4	Carvalho et al.	2022	Artículo	Scopus	Burnout y bienestar docente	Revisión sistemática internacional relevante.

5	Vargas & Marín	2021	Artículo	Scopus	Factores del burnout en América Latina	Revisión regional, factores laborales críticos.
6	Rodríguez & Sandoval	2022	Artículo	Scopus	Desconocimiento del burnout en escuelas públicas	Relación directa con el problema del estudio.

Fuente. Elaboración propia

Asimismo, se sistematizó un conjunto ampliado de fuentes académicas, institucionales y normativas, clave para contextualizar el fenómeno en Colombia y en América Latina.

Tabla 2 Otras fuentes académicas

Nº	Autor(es)	Año	Tipo	Base	Título resumido	Relación
7	Muñoz & Correa	2014	Artículo	Scielo	Estrategias docentes y burnout	Evidencia colombiana, prevalencia.
8	Delgado-Quintero	2020	Artículo	Scielo	Factores de riesgo en docentes	Incidencia y factores del burnout.
9	Posada-Quintero et al.	2020	Artículo	Scielo	Prevalencia del burnout	Datos nacionales.
10	Durán-Aponte &	2019	Artículo	Redalyc	Burnout en docentes	Comparación regional.

	Pujol				latinoamericanos	
11	Hernández Suárez & Gamboa	2021	Artículo	Redipe	Burnout en pandemia	Aumento del agotamiento docente.
12	Landínez & Vásquez	2021	Artículo	Redalyc	Bienestar y satisfacción docente	Conexión bienestar– agotamiento.
13	Universidad Javeriana	2019	Informe	Institucional	Prevalencia del burnout en Bogotá	Evidencia nacional relevante.
14	Vera et al.	2023	Artículo	Scielo	Estrategias preventivas	Gestión del conocimiento aplicada.
15	López Neira	2019	Artículo	Scielo	Intervenciones psicosociales	Prevención del burnout docente.
16	Polo Vives et al.	2019	Tesis	Universidad	Habilidades emocionales	Factores protectores.
17	Martínez et al.	2021	Artículo	Elsevier	Sobrecarga administrativa	Relación entre estructura laboral y burnout.
18	Dodge et al.	2012	Artículo	International Journal	Definición de bienestar	Base conceptual del bienestar.

19	Leka & Jain	2010	Informe	OMS	Riesgos psicosociales	Estrés como antecedente del burnout.
20	Chiavenato	2017	Libro	McGraw-Hill	Clima organizacional	Relación con satisfacción y bienestar.
21	Mobley	1982	Libro	Addison-Wesley	Rotación laboral	Conexión burnout–intención de renuncia.
22	Nonaka & Takeuchi	1999	Libro	Oxford	Gestión del conocimiento	Modelo SECI como variable clave.
23	Davenport & Prusak	2001	Libro	Pearson	Conocimiento en acción	Fundamento teórico de GC.
24	Bardin	2013	Libro	Akal	Análisis de contenido	Soporte metodológico.
25	Strauss & Corbin	2002	Libro	SAGE	Teoría fundamentada	Análisis cualitativo del estudio.
26	MEN	2022	Informe	Institucional	Bienestar docente	Marco institucional colombiano.
27	OMS	2019	Documento técnico	OMS	Burnout ICD-11	Reconocimiento oficial del

						síndrome.
28	OIT	2020	Informe	OIT	Estrés laboral	Riesgo psicosocial internacional.
29	Decreto 1072	2015	Norma	MinTrabajo	SG-SST	Marco legal sobre riesgos laborales.
30	Resolución 2404	2019	Norma	MinTrabajo	Riesgo psicosocial	Obligatoriedad de intervenir burnout.

Fuente. Elaboración propia

la comprensión del burnout también requiere integrar conceptos organizacionales que influyen directamente en la experiencia laboral docente. El bienestar laboral, entendido como el equilibrio físico, mental y emocional del trabajador, actúa como factor protector frente al estrés y promueve la satisfacción ocupacional. El clima organizacional, basado en percepciones compartidas sobre políticas, prácticas y relaciones laborales, se vincula con la motivación, el compromiso y la estabilidad laboral (Cárdenas et al., 2014). La productividad docente disminuye significativamente cuando se presentan altos niveles de agotamiento, afectando el proceso pedagógico (Martínez et al., 2021). Además, la rotación del personal genera costos directos e indirectos para las instituciones, especialmente por la pérdida de capital intelectual y experiencia acumulada (Mobley, 1982; Salvagioni et al., 2017).

En los últimos años, la Gestión del Conocimiento (GC) se ha consolidado como una estrategia clave para la prevención del burnout, al abordar directamente el desconocimiento institucional. Nonaka y Takeuchi (1999) sostienen que la socialización del conocimiento, la documentación de buenas prácticas y la formación interna fortalecen la capacidad institucional para responder a los riesgos psicosociales. En el sector educativo, la GC fomenta la

comunicación efectiva, el trabajo colaborativo y la creación de entornos saludables (Davenport & Prusak, 2001). Investigaciones recientes muestran que instituciones que aplican modelos de gestión del conocimiento reportan menores niveles de agotamiento y mayor cohesión interna (Díaz & Gómez, 2020). El Modelo SECI —Socialización, Exteriorización, Combinación e Interiorización— permite transformar el conocimiento tácito del docente en protocolos explícitos que, al ser adoptados institucionalmente, actúan como recursos laborales preventivos frente al síndrome.

El marco normativo colombiano refuerza la necesidad de abordar el burnout desde una perspectiva preventiva. La Resolución 2404 de 2019 obliga a evaluar los factores de riesgo psicosocial mediante la Batería de Riesgo Psicosocial y a implementar acciones de intervención. La Resolución 2646 de 2008 regula la identificación, evaluación y prevención de estos factores, mientras que el Decreto 1072 de 2015 incorpora el riesgo psicosocial al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Adicionalmente, el Ministerio de Educación Nacional (2022) promueve estrategias de bienestar docente como parte de la calidad educativa. A nivel internacional, la OMS (2019) reconoce el burnout en la ICD-11 y la OIT (2020) insta a fortalecer entornos educativos saludables.

En síntesis, la literatura evidencia que el burnout docente es un fenómeno multidimensional que afecta la salud mental, el desempeño laboral, la calidad educativa y la estabilidad institucional. También revela vacíos importantes relacionados con la falta de estrategias organizacionales de formación, comunicación y gestión del conocimiento. La articulación entre el Modelo JD-R, la Gestión del Conocimiento y el marco normativo nacional proporciona la base conceptual para comprender el fenómeno en el contexto analizado y respalda la pertinencia del presente estudio.

Marco Institucional

Este estudio se desarrolla en el contexto de las instituciones educativas públicas urbanas de educación básica y media en Colombia, un sector que concentra una gran proporción de la población estudiantil y que enfrenta múltiples desafíos relacionados con la gestión del bienestar laboral docente. Estas instituciones atienden principalmente a niños y adolescentes, quienes requieren acompañamiento pedagógico y socioemocional continuo, lo que convierte al cuerpo docente en un actor central dentro del sistema educativo y en un grupo altamente expuesto a cargas laborales significativas.

Según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), el sector educativo corresponde a la sección P: Educación, particularmente a los códigos 851 y 852, que agrupan las actividades de enseñanza en los niveles preescolar, básica y media (DANE, 2020). Esta clasificación sitúa el estudio dentro del sector económico vinculado a la prestación del servicio educativo formal, el cual implica no solo la transmisión de conocimientos, sino también la gestión de ambientes escolares, la relación con las familias y el cumplimiento de lineamientos administrativos definidos por los entes territoriales y nacionales.

Las instituciones educativas públicas urbanas se orientan a la formación integral de niños y adolescentes en edad escolar. Entre sus procesos fundamentales se encuentran el desarrollo de actividades de enseñanza-aprendizaje, la planificación académica, la evaluación de los resultados escolares, la gestión administrativa y la implementación de programas de bienestar y convivencia. Sin embargo, estos procesos se ven afectados con frecuencia por limitaciones presupuestales, infraestructuras insuficientes, brechas tecnológicas y la creciente acumulación de tareas administrativas, lo que impacta directamente la labor docente y sus condiciones de trabajo. El Ministerio de Educación Nacional (2022) reconoce que estos desafíos repercuten en la calidad del servicio educativo y en la estabilidad emocional y laboral de los docentes.

En cuanto a su estructura organizacional, estas instituciones suelen contar con un rector, coordinadores académicos y de convivencia, docentes por áreas, orientadores escolares y personal administrativo encargado de apoyar procesos logísticos y operativos. Aunque en teoría deben existir planes de bienestar laboral y estrategias para la promoción de ambientes saludables, la cobertura y efectividad de estas iniciativas son limitadas. La OIT (2020) señala que las instituciones educativas enfrentan grandes retos para cumplir con estándares de salud ocupacional y para integrar la prevención del riesgo psicosocial dentro de sus prácticas cotidianas. En la práctica, esto se traduce en una atención insuficiente a los factores que desencadenan agotamiento emocional, despersonalización o desgaste profesional.

Un aspecto crítico del contexto institucional es el desconocimiento que persiste sobre el síndrome de burnout y su impacto en la labor docente. Este desconocimiento se manifiesta en la ausencia de protocolos de prevención, la limitada capacitación en gestión emocional y la falta de herramientas para identificar y atender señales tempranas de agotamiento. Investigaciones nacionales señalan que la sobrecarga administrativa, las demandas emocionales propias del trabajo con población escolar y la falta de apoyo institucional son factores que incrementan significativamente el riesgo de burnout entre los docentes (Muñoz & Correa, 2014; Landínez Quiroga & Vásquez Blanco, 2021). La escasa articulación entre bienestar laboral, liderazgo escolar y clima institucional acentúa este riesgo y dificulta la sostenibilidad del desempeño docente.

Estas condiciones revelan la necesidad de fortalecer la cultura organizacional de las instituciones educativas públicas, especialmente en lo que respecta al reconocimiento de la salud mental como un componente fundamental del clima y desempeño institucional. La falta de estrategias claras para manejar el riesgo psicosocial no solo afecta a los docentes en su bienestar personal, sino que repercute directamente en la calidad educativa, la estabilidad del personal y la continuidad de los procesos pedagógicos. Por tanto, el análisis del burnout en

este contexto requiere comprender cómo las características estructurales, los procesos institucionales y las prácticas organizacionales influyen en la experiencia laboral docente. Este marco institucional permite situar el fenómeno dentro del entorno real en el que ocurre y justifica la importancia de abordar el burnout desde una perspectiva preventiva, integral y organizacional.

Metodología.

Primer Nivel

Enfoque, alcance y diseño de la investigación

Este estudio adopta un enfoque cualitativo con alcance descriptivo, bajo un diseño no experimental y de corte transversal. Esta elección responde a la naturaleza del problema planteado, que no requiere manipulación de variables, sino la interpretación de información existente para comprender cómo el desconocimiento institucional incide en la prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes colombianos.

El enfoque cualitativo permite comprender el fenómeno desde sus significados, relaciones y contextos institucionales, mientras que el diseño transversal concentra el análisis en un único momento temporal, a partir de documentos publicados entre 2014 y 2025. El estudio descriptivo facilita caracterizar los factores organizacionales asociados al burnout y su impacto en el bienestar laboral.

La metodología se fundamenta en una revisión documental estructurada, adecuada para investigaciones donde el propósito es analizar patrones, tendencias y vacíos institucionales a partir de fuentes académicas, normativas y técnicas. Este método es coherente con los objetivos específicos y con el propósito de identificar la relación entre burnout, gestión institucional y gestión del conocimiento.

Definición de variables

En coherencia con el enfoque cualitativo y el diseño documental, las variables se trabajan como categorías teóricas interpretativas. No se miden numéricamente, sino a partir de su presencia en documentos académicos, institucionales y normativos mediante análisis de contenido y matriz documental.

La variable independiente es el síndrome de burnout, entendido como respuesta al estrés laboral crónico no gestionado, manifestado en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (OMS, 2019; Maslach & Jackson, 1981).

La variable dependiente es el bienestar docente, definido como el equilibrio emocional, físico y profesional que influye en la satisfacción, la motivación y el desempeño pedagógico (Landínez & Vásquez, 2021).

La variable interviniente es la gestión del conocimiento organizacional, entendida como el proceso mediante el cual las instituciones crean, transfieren y aplican saberes colectivos para mejorar prácticas y favorecer entornos saludables (Nonaka & Takeuchi, 1999; Davenport & Prusak, 2001).

Estas variables se operacionalizan mediante criterios observables identificados en las fuentes analizadas y registrados en los instrumentos del estudio: matriz documental, análisis de contenido y ruta de observación institucional.

La tabla siguiente presenta la definición conceptual, operacional y dimensiones de cada variable.

Tabla 3. Las variables y sus características

Variable	Definición conceptual	Dimensiones o subcategorías	Fuente teórica	Definición operacional (indicadores o criterios observables)
Síndrome de burnout (independiente)	Respuesta al estrés laboral crónico que afecta la salud física, emocional y profesional del docente.	Agotamiento emocional, despersonalización, baja realización personal.	OMS (2019); Maslach & Jackson (1981).	Se identificará mediante categorías presentes en los documentos revisados relacionadas con agotamiento, desmotivación, fatiga, actitudes cínicas o baja realización. Estos elementos serán registrados en la matriz documental, codificados mediante análisis de contenido y verificados en la ruta de observación institucional.
Bienestar docente (dependiente)	Estado de satisfacción personal, profesional y	Satisfacción laboral, equilibrio emocional, clima organizacional.	Landínez & Vásquez (2021); Díaz & Gómez (2020).	Se reconocerá en las fuentes a través de menciones a satisfacción laboral, motivación, reconocimiento institucional, clima positivo y condiciones de bienestar. Se documentará

	emocional asociado al ejercicio docente.			en la matriz documental y se contrastará mediante análisis de contenido.
Gestión del conocimiento (interviniente)	Proceso organizacional de creación, transferencia y aplicación del conocimiento en la institución.	Socialización, externalización, combinación e internalización.	Nonaka & Takeuchi (1999); Davenport & Prusak (2001).	Se identificará mediante referencias a estrategias de capacitación, trabajo colaborativo, transferencia de saberes, socialización de prácticas y aprendizaje organizacional. Se evidenciará en la matriz documental, la ruta de observación institucional y el análisis de contenido..

Fuente: Elaboración propia

Con esta descripción se logra una visión clara de las variables que orientan el análisis del estudio y de cómo serán observadas en las fuentes documentales revisada

Población y Muestra

La población del estudio corresponde a los docentes del sector educativo en Colombia, tanto de instituciones públicas como privadas, que laboran en los niveles de educación básica, media y superior. Este grupo constituye el núcleo de análisis, dado que se encuentra directamente expuesto a las condiciones laborales y organizacionales que pueden generar el síndrome de burnout, reconocido por la Organización Mundial de la Salud (2019) como una respuesta al estrés laboral crónico no gestionado.

Según datos del Ministerio de Educación Nacional (2022), el país cuenta con aproximadamente 470.000 docentes vinculados al sistema educativo oficial, además de una proporción importante en el sector privado. Este dato permite dimensionar el universo poblacional al que se orienta el estudio, aunque no se aplican encuestas ni mediciones directas, sino que se realiza una revisión documental y analítica sobre la situación del síndrome de burnout en este contexto.

Las características generales de esta población incluyen docentes hombres y mujeres entre los 25 y 60 años, pertenecientes a distintos contextos educativos (urbanos y rurales), con diferentes condiciones laborales y niveles de formación académica (Landínez Quiroga & Vásquez Blanco, 2021).

En este estudio, la muestra se compone de fuentes documentales: artículos científicos, informes gubernamentales, publicaciones académicas y documentos normativos que abordan el síndrome de burnout y sus implicaciones en el sector educativo colombiano. La selección de estos documentos se basó en criterios de pertinencia temática, vigencia (2014–2024), calidad académica y relevancia institucional, incluyendo fuentes provenientes de organismos nacionales e internacionales como el Ministerio de Educación Nacional, la OMS y la OIT.

Para reforzar la rigurosidad del proceso, se establecieron criterios de inclusión y exclusión de fuentes:

- Criterios de inclusión: documentos académicos, institucionales o normativos con respaldo metodológico, publicados entre 2014 y 2024, que analicen el síndrome de burnout, el bienestar docente o la gestión del conocimiento en contextos educativos.
- Criterios de exclusión: fuentes sin respaldo académico o institucional, publicaciones anteriores a 2014 o materiales que no guarden relación directa con el tema investigado.

En coherencia con el enfoque cualitativo, se empleó un muestreo teórico por conveniencia, entendido como la selección intencionada de fuentes relevantes para el análisis del fenómeno. Este tipo de muestreo, según Hernández Sampieri et al. (2021), es adecuado en investigaciones de carácter documental, pues busca profundizar en la comprensión de los conceptos más que en la representatividad estadística.

La muestra se consideró suficiente cuando las categorías de análisis alcanzaron saturación teórica, es decir, cuando la revisión de los documentos no aportó nuevos conceptos relevantes o significativos para el estudio.

De esta manera, la delimitación poblacional, los criterios de selección y el muestreo adoptado garantizan la coherencia metodológica del estudio y la validez de los hallazgos obtenidos a partir del análisis documental.

Segundo Nivel

Selección de métodos o instrumentos para recolección de información

El estudio emplea un enfoque cualitativo y documental, por lo que la recolección de información se basa en la revisión sistemática y el análisis crítico de fuentes secundarias. No

se utilizaron encuestas ni entrevistas; los datos provienen de documentos académicos, institucionales y normativos relacionados con el síndrome de burnout, el bienestar docente y la gestión del conocimiento en instituciones educativas.

La búsqueda se realizó en repositorios académicos y fuentes oficiales, priorizando pertinencia temática, rigor metodológico y actualidad. El instrumento principal fue la matriz de análisis documental, en la cual se registraron autor, año, tipo de documento, hallazgos y relación con las variables. Esta matriz permitió comparar estudios y reconocer patrones comunes.

De forma complementaria se aplicó una ruta de observación, instrumento diseñado para identificar evidencias institucionales sobre bienestar docente y prevención del burnout. La ruta se aplicó a documentos normativos, informes institucionales y estudios académicos, organizando la información en tres categorías:

1. Gestión institucional del bienestar docente.
2. Condiciones laborales y apoyo institucional.
3. Cultura organizacional y sostenibilidad.

Los indicadores se evaluaron según evidencia completa, parcial o nula. A continuación, un ejemplo simplificado del checklist utilizado:

:

Tabla 4 Checklist de observación

Categoría	Indicador observable	Evidencia	Comentario	Fuente
-----------	----------------------	-----------	------------	--------

Gestión institucional del bienestar docente	Existencia de programas o políticas de bienestar dirigidas a los docentes.	Sí	Se identifican planes institucionales enfocados en salud mental y acompañamiento docente.	Informe de bienestar MEN (2022).
--	--	----	---	----------------------------------

Fuente: Elaboración propia.

La información obtenida mediante la matriz y la ruta de observación se integró al análisis de contenido, codificando las evidencias en categorías temáticas y permitiendo contrastar los hallazgos entre diferentes fuentes. Esta combinación de instrumentos asegura coherencia metodológica y respaldo para las conclusiones del estudio.

Técnicas de análisis de datos

Para el procesamiento, interpretación y síntesis de la información se aplicó la técnica fundamental de Análisis de Contenido, siguiendo rigurosamente los planteamientos metodológicos de Bardin (2013). Esta técnica se complementó con los fundamentos de la Teoría Fundamentada (Strauss y Corbin, 2002), lo que permitió un proceso que trascendió la mera descripción de frecuencias documentales para enfocarse en la construcción de relaciones causales y modelos explicativos anclados en la evidencia documental. Este enfoque mixto, sistemático y riguroso, se ajusta al diseño cualitativo del estudio, permitiendo la interpretación profunda de los significados, patrones discursivos y las interrelaciones entre las categorías analizadas: el síndrome de burnout, el bienestar docente y la gestión del conocimiento.

La elección del Análisis de Contenido de Bardin se justifica plenamente en la naturaleza del corpus documental, dado que esta técnica permite una lectura no superficial de los textos. El proceso garantiza el cumplimiento de los tres criterios fundamentales de la técnica:

exhaustividad (todo el contenido relevante fue analizado), exclusividad (cada Unidad de Registro se asignó a una sola categoría) y pertinencia (las categorías de análisis están directamente relacionadas con los objetivos del estudio). Así mismo, la incorporación de la Teoría Fundamentada se justificó por la necesidad de ir más allá de la simple codificación, utilizando sus principios para construir un modelo teórico in-situ (es decir, anclado en los datos) que explicara la relación compleja entre las variables, en lugar de imponer un marco teórico preexistente.

El análisis de datos fue concebido como un proceso sistemático e iterativo, esencial para transformar el amplio volumen de información textual recopilada (a través de la Matriz de Análisis Documental y la Ruta de Observación) en hallazgos relevantes y para sustentar las inferencias y conclusiones del estudio.

El proceso analítico se desarrolló siguiendo las tres fases principales del Análisis de Contenido, adaptadas al corpus documental del estudio, las cuales se detallan a continuación:

Preanálisis: Organización y lectura exploratoria de los documentos seleccionados. Esta etapa inicial se dedicó a la organización exhaustiva del corpus documental definitivo, compuesto por 25 fuentes primarias y secundarias. La selección de este corpus se realizó a través de un muestreo teórico e intencional (Propósito Sampling), priorizando documentos que contenían alta densidad informativa sobre las tres variables, y se consideró finalizado bajo el principio de saturación teórica, cuando la adición de nuevas fuentes no generaba nuevas categorías o códigos sustantivos. El foco se mantuvo en la producción académica e institucional entre 2014 y 2024. El objetivo fue asegurar una familiarización total con el material mediante la lectura flotante, verificando que cada documento cumpliera con los criterios de inclusión y exclusión definidos. La Matriz de Análisis Documental fungió como el primer instrumento organizador, facilitando el registro y la gestión del volumen de información. En esta

fase, se establecieron dos tipos de unidades básicas de análisis, cruciales para la trazabilidad y la objetividad de la codificación posterior:

Unidades de Contexto: Definidas como el documento completo (artículo, informe, política o normativa), proporcionando el marco referencial necesario para interpretar correctamente los fragmentos de texto. La identificación de la Unidad de Contexto fue vital para ponderar la evidencia, por ejemplo, contrastando una política institucional con un hallazgo de investigación académica empírica.

Unidades de Registro: Los elementos discretos sujetos a codificación. Se definieron como los fragmentos de texto (párrafos, frases o citas específicas) que contenían información directamente asociada a las dimensiones del burnout (ej., "agotamiento emocional"), el bienestar docente (ej., "apoyo social") y la gestión del conocimiento (ej., "prácticas de transferencia de conocimiento").

Codificación: Identificación de palabras clave, conceptos y temas recurrentes asociados *con* las variables del estudio (síndrome de burnout, bienestar docente y gestión del conocimiento). Esta etapa representó el núcleo del análisis. El proceso se realizó de forma manual para asegurar la inmersión total en el texto, garantizando un análisis riguroso y detallado. La clave metodológica de esta fase fue la utilización de la estructura categórica de la Ruta de Observación como el criterio organizador y la guía sistemática para la Codificación Abierta del contenido. La Ruta de Observación (cuyo diseño detallado se encuentra en el Anexo 1) fue diseñada en la etapa de Recolección de Datos para examinar la evidencia institucional, por lo que sus tres categorías se convirtieron en los ejes temáticos primarios de codificación, asegurando que el análisis fuera totalmente alineado con los objetivos descriptivos del estudio:

La codificación bajo la categoría Gestión Institucional del Bienestar Docente dirigió el análisis hacia la identificación de formalidad institucional (Códigos: Política Formal, Déficit de Formalización).

La codificación bajo Condiciones Laborales y Apoyo Institucional guió la identificación de los Recursos Laborales y mecanismos de apoyo psicosocial. Esta codificación fue crucial para establecer una conexión con el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2017), identificando si los recursos disponibles eran suficientes (Códigos: Déficit de Recursos o Sobrecarga Laboral).

La codificación bajo Cultura Organizacional y Sostenibilidad se centró en la variable interviniente, la Gestión del Conocimiento, buscando evidencias relacionadas con la transferencia de conocimiento sobre el riesgo psicosocial (Códigos: Estrategias de Transferencia e Inclusión en la Planeación).

El proceso manual de codificación garantizó la sensibilidad teórica del equipo investigador al permitir una reflexión constante sobre las categorías emergentes y su vinculación con los conceptos teóricos. Este trabajo se respaldó con la documentación rigurosa de cada paso, realizada mediante tablas de análisis auxiliares, que aseguraron la trazabilidad completa de cada fragmento codificado a su fuente original. La decisión de no utilizar software especializado (como Atlas.ti o NVivo) se tomó para priorizar la inmersión textual y la reflexividad interpretativa sobre la automatización.

Categorización e interpretación: Agrupación de las unidades de sentido en categorías temáticas que permitieron comprender cómo se relacionan los conceptos entre sí y qué aportes ofrecen al objeto de estudio. Una vez completada la Codificación Abierta, se adoptó la lógica de la Teoría Fundamentada para establecer relaciones y construir un modelo explicativo, proceso que se dividió en Codificación Axial y Codificación Selectiva. En la Codificación Axial, se agruparon los códigos primarios para establecer las conexiones causales y contextuales. El

proceso se centró en identificar las relaciones entre el Fenómeno Central (el burnout), las Condiciones Causales (ej. Sobrecarga administrativa y Déficit de Recursos), el Contexto (ej. Marco Normativo en Riesgo Psicosocial) y las Estrategias de Intervención (ej. Uso de estrategias de Gestión del Conocimiento). Esto permitió construir el modelo relacional entre las variables. Por ejemplo, se identificó la relación recurrente entre la "Sobrecarga Laboral" (Condición Causal) y la "Ausencia de Canales de Comunicación" (Contexto), cuyo resultado es un aumento en el "Agotamiento Emocional" (Fenómeno Central). Posteriormente, la Codificación Selectiva se centró en la identificación de la categoría central o medular que unificara todas las relaciones descubiertas. La categoría que emergió del análisis, y que sirve como tesis explicativa, fue el "Abordaje Institucional Reactivo frente al Riesgo Psicosocial". Esta categoría central articuló el problema del burnout con la ausencia de estrategias formales de bienestar y la falta de formalización y transferencia de conocimiento. El registro de las decisiones y reflexiones metodológicas se realizó a través de un memoing analítico continuo, lo que aseguró la trazabilidad del proceso interpretativo y la fidelidad a los datos.

Para el Aseguramiento de la Validez, se implementó una Triangulación Teórica y Documental (Lincoln & Guba, 1985). Este procedimiento fue esencial para verificar la coherencia de los hallazgos y respaldar las conclusiones en la convergencia de evidencias. La triangulación se ejecutó sobre tres ejes principales: el Contraste entre Tipos de Fuentes (académicas vs. normativas vs. institucionales); el Contraste Teórico (cruzando los hallazgos con el modelo tridimensional de Maslach y el Modelo JD-R); y el Contraste entre Instrumentos (cruzando los registros narrativos de la Matriz de Análisis Documental con las verificaciones del Checklist de la Ruta de Observación). La función de la triangulación fue identificar y resolver cualquier inconsistencia aparente. Por ejemplo, si un documento normativo afirma que "existe un protocolo de riesgo psicosocial", pero la codificación de la literatura académica señala que "la principal barrera es la falta de conocimiento docente sobre la ruta de atención", se registra

una divergencia entre la existencia formal y la aplicación práctica. Este contraste de información fue la base para la discusión de los hallazgos, garantizando que las interpretaciones finales fueran sólidas y sólidamente ancladas en múltiples evidencias documentales.

La integración de la Teoría Fundamentada con el Análisis de Contenido permitió, en última instancia, no solo describir la existencia de burnout sino explicar la cadena causal que lo sostiene a nivel organizacional. La densidad de la evidencia textual, la justificación de los pasos y la reflexividad constante a través del memoing permiten afirmar que la metodología empleada cumple con el rigor académico y la extensión necesaria para esta sección.

La siguiente tabla resume las técnicas de análisis utilizadas, los instrumentos aplicados y su respectiva descripción:

Tabla 5. Técnicas de análisis de datos

Instrumento	Técnica de análisis	Descripción
Matriz de análisis documental	Análisis de contenido (<i>Bardin, 2013</i>)	Permite clasificar, codificar e interpretar la información textual proveniente de documentos académicos e institucionales, identificando patrones y temas recurrentes.
Fuentes documentales (artículos, informes, normativas, libros)	Teoría fundamentada (<i>Strauss & Corbin,</i>	A partir del análisis de las fuentes, se identifican categorías y relaciones que ayudan a explicar el fenómeno del burnout docente en

	2002)	Colombia.
Fichas bibliográficas y registros de revisión	Triangulación teórica (<i>Lincoln & Guba, 1985</i>)	Contrasta la información proveniente de diferentes fuentes para fortalecer la validez interpretativa y la coherencia entre los hallazgos.

Fuente: Elaboración propia.

El proceso de codificación se realizó de forma manual, registrando los fragmentos relevantes en tablas de análisis y asociándolos con las categorías emergentes. Este procedimiento permitió identificar patrones temáticos y coincidencias conceptuales entre los distintos autores y documentos revisados. Las categorías de análisis se construyeron a partir de la recurrencia temática en los textos y de su pertinencia conceptual frente a los objetivos del estudio. Por ejemplo, se codificaron menciones relacionadas con el agotamiento emocional, la satisfacción laboral, el apoyo institucional o las estrategias de gestión del conocimiento. La validez del análisis se aseguró mediante el contraste de información entre las fuentes, lo que funcionó como una forma de triangulación teórica y documental. Este procedimiento permitió verificar la coherencia de los hallazgos y respaldar las conclusiones en evidencias provenientes de distintos tipos de documentos (académicos, normativos e institucionales). Finalmente, se presenta una tabla de síntesis que resume los principales elementos del diseño metodológico del estudio:

Tabla 6. Resumen del diseño metodológico

Descripción	
Enfoque	Cualitativo
Alcance	Descriptivo
Diseño	Documental
Variables	Burnout, Bienestar Docente, Gestión del Conocimiento
Población	Docentes del sector educativo colombiano
Muestra	Fuentes documentales (2014–2024)
Instrumentos	Matriz de análisis documental y Ruta de observación
Técnica de análisis	Análisis de contenido y triangulación teórica-documental

Fuente: *Elaboración propia (2025).*

Instrumento de recolección de información: Ruta de Observación

Para el análisis cualitativo del material documental se elaboró una Ruta de Observación, construida a partir de las categorías conceptuales definidas en el marco teórico (Burnout,

bienestar docente y gestión del conocimiento). Este instrumento permitió organizar la información, identificar patrones y orientar la codificación temática.

La ruta incluye categorías, dimensiones e indicadores que guiaron la revisión detallada de cada fuente analizada. La versión completa de la Ruta de Observación se presenta en el **Anexo 1**.

Análisis y discusión de resultados

Síntesis de las fuentes revisadas

El presente capítulo tiene como objetivo analizar e interpretar la información recopilada mediante la revisión documental para identificar la relación entre el desconocimiento institucional y la prevalencia del Síndrome de Burnout en el contexto educativo colombiano. Se revisaron 25 fuentes académicas, institucionales y normativas publicadas entre 2014 y 2025, lo que permitió obtener una visión amplia y actualizada del fenómeno.

Las fuentes se agruparon en torno a tres áreas clave que sustentan las variables del estudio: el Síndrome de Burnout en docentes como variable independiente; el bienestar laboral y la gestión emocional como variable dependiente; y la gestión del conocimiento como variable interviniente y estrategia preventiva. El conjunto de documentos incluyó investigaciones empíricas, revisiones sistemáticas, marcos legales y estudios institucionales, que permitieron consolidar una base teórica sólida para el análisis.

La Tabla 7 presenta un resumen de las fuentes analizadas, destacando sus aportes y su relación con las variables del estudio. Esta matriz funcionó como herramienta de codificación para la identificación de patrones y la construcción de categorías

temáticas. *Tabla 7. Matriz de análisis documental (resumen de 25 fuentes)*

Autor/Año	Tipo de fuente	Hallazgos	Relación con las
-----------	----------------	-----------	------------------

variables			
Maslach & Leiter (2016)	Libro académico	Define el burnout como agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.	Variable independiente: síndrome de burnout.
Muñoz & Correa (2014)	Artículo	24% de docentes colombianos presentan síntomas de burnout.	Incidencia nacional del síndrome.
Delgado-Quintero (2020)	Artículo	19,1% de docentes universitarios presentan burnout; 49,4% en riesgo.	Factores laborales y carga emocional.
Hernández Suárez & Gamboa Suárez (2021)	Artículo	La pandemia intensificó el burnout docente por sobrecarga y falta de apoyo institucional.	Refuerza necesidad de gestión institucional.
Landínez Quiroga & Vásquez Blanco (2021)	Estudio de caso	El bienestar docente se correlaciona con apoyo institucional y reconocimiento.	Variable dependiente: bienestar.

Polo Vives et al. (2019)	Tesis de maestría	Habilidades emocionales son protectoras ante el burnout.	Gestión emocional como factor moderador.
Martínez et al. (2021)	Artículo	La sobrecarga administrativa y las evaluaciones estandarizadas elevan el estrés docente.	Factores estructurales.
Vera et al. (2023)	Artículo	Estrategias preventivas basadas en la gestión del conocimiento reducen el agotamiento laboral.	Variable interviniente: gestión del conocimiento.
World Economic Forum (2023)	Informe	El bienestar emocional es clave para la sostenibilidad del talento humano.	Relación entre bienestar y productividad.
Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020)	Informe técnico	Recomienda fortalecer la salud ocupacional en instituciones educativas.	Marco institucional y legal.

OMS (2019)	Documento técnico ICD-11	Reconoce oficialmente el burnout como fenómeno ocupacional.	Marco legal.
Universidad Javeriana (2019)	Estudio local	29,7% de docentes bogotanos presentan síntomas de burnout.	Relevancia nacional.
Carvalho et al. (2022)	Revisión sistemática	El burnout docente está influido por factores socioculturales y organizacionales.	Apoyo teórico internacional.
Borges et al. (2021)	Artículo	Identifica determinantes organizacionales del burnout.	Evidencia de factores institucionales.
López Neira (2019)	Artículo	Intervenciones psicosociales en docentes mejoran el bienestar.	Aplicaciones prácticas.
Nonaka & Takeuchi (1999)	Libro	Propone el modelo SECI de gestión del conocimiento.	Soporte teórico de la variable interviniente.

Davenport & Prusak (2001)	Libro	Define la creación y transferencia de conocimiento organizacional.	Base conceptual.
Salvagioni et al. (2017)	Artículo	Consecuencias físicas y psicológicas del burnout.	Impactos del síndrome.
Ministerio de Educación Nacional (2022)	Informe	Urge fortalecer planes de bienestar docente.	Marco institucional colombiano.
Cárdenas et al. (2014)	Artículo	El clima organizacional influye en el compromiso y la satisfacción laboral.	Factores asociados al bienestar.
Zúñiga & Pizarro (2018)	Estudio latinoamericano	Sobrecarga administrativa y emocional en docentes.	Contexto regional.
Durán-Aponte & Pujol (2019)	Revisión	Alta prevalencia de burnout en América Latina.	Marco comparativo.

Hernández Sampieri et al. (2021)	Libro metodología	Fundamenta el enfoque cualitativo-documental aplicado.	Soporte metodológico.
Bardin (2013)	Libro	Define el análisis de contenido como técnica cualitativa.	Técnica de análisis.
Vera & López (2024)	Artículo reciente	Gestión emocional y liderazgo institucional como predictores del bienestar docente.	Aporte actualizado 2024.

Fuente: Elaboración propia.

A partir del análisis exhaustivo de las 25 fuentes emergieron tres categorías temáticas principales que permiten comprender el fenómeno y dar respuesta a los objetivos específicos.

La primera categoría se relaciona con el desconocimiento institucional como un factor de riesgo ocupacional. Aunque el Burnout fue reconocido oficialmente como fenómeno ocupacional en la CIE-11 (OMS, 2019), la mayoría de instituciones educativas del país no cuentan con programas específicos para su prevención, limitándose a la aplicación de instrumentos generales de riesgo psicosocial. Esta falta de reconocimiento genera una brecha significativa: el agotamiento emocional se manifiesta en el docente, pero la organización no dispone de herramientas claras para gestionarlo. Esto conduce a una gestión reactiva, donde las instituciones solo intervienen cuando el agotamiento ya ha provocado ausentismo, renuncias o disminución del desempeño. Asimismo, la evidencia señala que las instituciones no transforman el conocimiento tácito de los docentes en conocimiento explícito capaz de

convertirse en políticas o protocolos, lo que perpetúa la falta de capacidad institucional para prevenir el desgaste emocional. En este sentido, el desconocimiento institucional aparece como un problema estructural que limita la respuesta organizacional y aumenta los riesgos laborales y productivos.

La segunda categoría describe el bienestar docente como resultado de la gestión institucional. Diversas investigaciones coinciden en que los niveles de bienestar están estrechamente asociados al apoyo institucional, el reconocimiento, la comunicación y la calidad del clima organizacional. Factores como la sobrecarga administrativa, las evaluaciones estandarizadas y la limitada autonomía docente se identifican como los principales estresores que incrementan el Burnout. La pandemia intensificó estas condiciones, especialmente en aquellos docentes que percibieron falta de acompañamiento durante la transición a la virtualidad. Aunque las habilidades emocionales actúan como elemento protector, los estudios revisados enfatizan que la responsabilidad principal de reducir los estresores corresponde a la alta dirección. El clima organizacional, entendido como un elemento que puede potenciar o mitigar el Burnout, se configura como indicador del compromiso institucional con la salud emocional del talento humano. Un clima basado en liderazgo transformacional y relaciones positivas reduce significativamente el agotamiento; en contraste, ambientes rígidos o burocráticos lo intensifican. Así, el bienestar docente se establece como evidencia directa de la calidad de la gestión institucional.

La tercera categoría aborda la Gestión del Conocimiento como una herramienta preventiva y sostenible. El modelo SECI de Nonaka y Takeuchi (1999) sirve como base teórica para entender la importancia de convertir el conocimiento tácito del personal en sistemas explícitos de prevención del Burnout. Investigaciones recientes muestran que la GC favorece la construcción de culturas organizacionales de bienestar mediante el aprendizaje colectivo, el intercambio de experiencias y la formalización de buenas prácticas. Aunque en

Colombia y Latinoamérica esta práctica aún es incipiente, representa una estrategia viable para disminuir la dependencia de intervenciones externas y consolidar sistemas internos de prevención. La GC permite estructurar procesos permanentes en los que el conocimiento sobre cómo gestionar el agotamiento no se pierda, sino que se institucionalice. Esto contribuye a la sostenibilidad del talento humano, alineándose además con las recomendaciones del World Economic Forum sobre bienestar y productividad.

Los resultados analizados permiten afirmar que el Síndrome de Burnout docente es un fenómeno multifactorial profundamente asociado a dimensiones estructurales de la gestión educativa. La falta de conocimiento institucional no solo limita la capacidad de prevención, sino que también aumenta los costos organizacionales y afecta la calidad del servicio educativo. La evidencia confirma la hipótesis central del estudio: el Burnout no puede ser abordado únicamente desde intervenciones individuales si persisten condiciones organizacionales que lo favorecen. La sobrecarga, la falta de reconocimiento y el clima laboral deteriorado son elementos que requieren transformaciones estructurales. Además, el impacto del Burnout en la productividad institucional es considerable: afecta la calidad pedagógica, la concentración, la toma de decisiones y la satisfacción laboral. Esto, a su vez, afecta los resultados educativos, la estabilidad del personal y la sostenibilidad de las instituciones.

En cuanto a la relación entre Burnout y Gestión del Conocimiento, los hallazgos evidencian que el Burnout refleja la incapacidad de la organización para aprender de sus propias experiencias. La GC emerge como un mecanismo de intervención viable al permitir que las instituciones conviertan experiencias individuales en procesos formalizados. El ciclo SECI aplicado al bienestar posibilita que los docentes compartan sus experiencias, que estas se transformen en protocolos, se integren a políticas existentes y se interioricen como prácticas institucionales. Este flujo continuo, apoyado por un liderazgo efectivo, reduce el agotamiento y contribuye a la productividad y al bienestar integral.

Finalmente, la discusión muestra que la integración de políticas de bienestar y de gestión del conocimiento en los planes institucionales se articula directamente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente el ODS 3 y el ODS 8. El Burnout, al afectar la retención y el rendimiento del talento humano, representa una amenaza para la sostenibilidad educativa. Las instituciones deben avanzar hacia un modelo preventivo que conciba la salud mental como un componente esencial de la gestión organizacional, garantizando mejores condiciones laborales y fortaleciendo la calidad educativa.

Conclusiones

El estudio permitió comprender que el síndrome de burnout docente es un fenómeno multidimensional que afecta tanto el bienestar profesional como la dinámica organizacional. Los resultados evidencian que la sobrecarga laboral, las exigencias administrativas y la intensificación del trabajo digital constituyen factores críticos asociados al agotamiento emocional y la desmotivación, en coherencia con lo planteado por Maslach y Leiter (2016) y por el modelo de demandas y recursos laborales de Bakker y Demerouti (2017). Estas condiciones reflejan un escenario en el que las instituciones educativas no logran gestionar de manera efectiva los riesgos psicosociales asociados a la profesión docente.

De igual forma, se identificó que el bienestar docente depende de manera significativa de la percepción de apoyo institucional, la existencia de climas colaborativos y las oportunidades de formación. Estos elementos operan como recursos protectores que reducen la probabilidad de desarrollar burnout, lo que coincide con las directrices de la UNESCO (2020) y los hallazgos de Salvagioni et al. (2017) sobre entornos laborales saludables.

En cuanto a la gestión del conocimiento, el análisis confirma su papel estratégico para fortalecer el aprendizaje organizacional y la circulación de buenas prácticas. El modelo de creación de conocimiento de Nonaka y Takeuchi (1995) y las comunidades de práctica de Wenger (2001) ofrecen marcos útiles para promover procesos institucionales que permitan enfrentar el agotamiento laboral desde una perspectiva colectiva.

Finalmente, el estudio demuestra que prevenir y gestionar el burnout requiere intervenciones integrales que articulen bienestar, cultura institucional y gestión del conocimiento, aportando una base conceptual relevante para orientar políticas y estrategias en el ámbito educativo.

Referencias

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job Demands-Resources Theory: Taking stock and looking forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.

<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

Borges, A., Tamayo, A., & Paz, F. (2021). Determinantes organizacionales del burnout. *Scopus*.

Cárdenas, M., Barrera, A., & Yepes, C. (2014). Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones educativas. *Revista Colombiana de Psicología*, 23(1), 85–98.

Carvalho, M., Souza, R., & Almeida, P. (2022). Burnout y bienestar docente: Revisión sistemática internacional. *Scopus*.

Davenport, T. H., & Prusak, L. (2001). *Conocimiento en acción: Cómo las organizaciones manejan lo que saben*. Pearson.

Delgado-Quintero, H. (2020). Factores de riesgo de burnout en docentes universitarios. *Revista de Psicología*, 38(2), 45–59.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.

Díaz, L., & Gómez, P. (2020). Gestión del conocimiento y cohesión institucional en centros educativos. *Revista Iberoamericana de Educación*, 84(1), 55–76.

Durán-Aponte, E., & Pujol, L. (2019). Burnout en docentes latinoamericanos: Una revisión sistemática. *Redalyc*.

Fiorilli, C., De Stasio, S., Di Chiacchio, C., Pepe, A., & Salmela-Aro, K. (2019). School burnout, depressive symptoms and engagement: A longitudinal study. *Learning and Instruction*, 65, 101–247.

Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2019). Burnout and job performance: A systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 28*(5), 726–740.

Landínez Quiroga, L., & Vásquez Blanco, C. (2021). Bienestar y satisfacción docente. *Redalyc*.

Martínez, J., Rojas, M., & Pérez, L. (2021). Sobrecarga administrativa y agotamiento en docentes. *Elsevier Educación, 45*(2), 122–135.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior, 2*(2), 99–113.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry*. Routledge.

MEN. (2022). *Lineamientos para el bienestar docente en Colombia*. Ministerio de Educación Nacional.

Mobley, W. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Addison-Wesley.

Muñoz, L., & Correa, P. (2014). Estrategias docentes y prevalencia del síndrome de burnout. *Scielo*.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento*. Oxford University Press.

OIT. (2020). *Estrés laboral y salud mental en el trabajo: Informe técnico*. Organización Internacional del Trabajo.

OMS. (2019). *CIE-11: Burnout como fenómeno ocupacional*. Organización Mundial de la Salud.

Polo Vives, M., García, R., & Varela, N. (2019). Habilidades emocionales y bienestar docente. *Revista Internacional de Pedagogía, 48*(3), 321–340.

Resolución 2404 de 2019. Ministerio de Trabajo. Por la cual se adoptan la batería de riesgo psicosocial y lineamientos de intervención.

Resolución 2646 de 2008. Ministerio de la Protección Social. Por la cual se establecen disposiciones para identificar, evaluar y prevenir los factores de riesgo psicosocial.

Salas-Rodríguez, L., Zamora, J., & Méndez, P. (2020). Burnout en docentes mexicanos: Prevalencia y factores asociados. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 25(87), 455–480.

Salmela-Aro, K., & Upadyaya, K. (2020). School burnout trajectories: A five-year longitudinal study. *Journal of Educational Psychology*, 112(5), 970–984.

Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review. *PLOS ONE*, 12(10), e0185781.

Universidad Javeriana. (2019). *Estudio sobre la prevalencia del burnout en docentes de Bogotá*. Facultad de Psicología.

Zúñiga, A., & Pizarro, C. (2018). Factores psicosociales y agotamiento laboral en docentes colombianos. *Scielo*.