



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio 2026,
Volumen 10, Número 3.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i3

RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y EL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE LA SECRETARÍA DE SALUD DEL MUNICIPIO DE GIRARDOT

**RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOSOCIAL FACTORS AND
BURNOUT SYNDROME IN THE STAFF OF THE SECRETARY
OF HEALTH OF THE MUNICIPALITY OF GIRARDOT**

Maira Alejandra Sastoque Huertas

Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia

Hedny Daian Patiño Sánchez

Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia

Bibiana Andrea Zuluaga Giraldo

Universidad Minuto de Dios, Colombia

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i4.25714

Relación entre los Factores Psicosociales y el Síndrome de Burnout en el Personal de la Secretaría de Salud del Municipio de Girardot

Maira Alejandra Sastoque Huertas¹esp.patinosastoque2026@gmail.com<https://orcid.org/0009-0008-9942-4044>

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Cundinamarca

Sede Girardot (Cundinamarca)

Colombia

Hedny Daian Patiño Sánchezesp.patinosastoque2026@gmail.com<https://orcid.org/0009-0001-9972-9613>

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Cundinamarca

Sede Girardot (Cundinamarca)

Colombia

Bibiana Andrea Zuluaga Giraldobibianandreazuluagagiraldo@gmail.com<https://orcid.org/0000-0001-7283-5718>

Universidad Minuto de Dios

Colombia, Girardot - Cundinamarca

RESUMEN

A través de esta investigación se analizó la relación entre el síndrome de Burnout y los factores psicosociales en los trabajadores de la Secretaría de Salud del municipio de Girardot, la metodología utilizada consistió en un enfoque mixto con un alcance explicativo, empleando una muestra de 28 colaboradores seleccionados a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de datos, se utilizó la prueba Maslach Burnout Inventory (MBI), un cuestionario sobre factores de riesgo psicosocial basado en la Guía Técnica colombiana GTC 45, y la técnica de grupo focal. Los hallazgos más relevantes mostraron una relación directa y significativa entre las deficiencias en las condiciones psicosociales y la aparición del síndrome, validando la hipótesis de que la exposición a riesgos laborales se relaciona con el desgaste físico y mental. A pesar de que se observaron niveles bajos en las dimensiones de agotamiento emocional (67,9%) y despersonalización (71,4%), un 42,9% de la población mostró una baja realización personal. Además, el factor "Condiciones de la tarea" presentó el nivel de riesgo más elevado (28%). Se concluye que es necesario implementar sistemas de vigilancia epidemiológica y estrategias de apoyo mutuo para reducir el impacto de la carga laboral y salvaguardar la salud mental de los trabajadores.

Palabras clave: factores de riesgo psicosocial, síndrome de burnout, estrés laboral, salud mental

¹ Autor principal

Correspondencia: esp.patinosastoque2026@gmail.com

Relationship between Psychosocial Factors and Burnout Syndrome in the Staff of the Secretary of Health of the Municipality of Girardot

ABSTRACT

This research analyzed the relationship between Burnout syndrome and psychosocial factors among workers at the Secretary of Health in the municipality of Girardot. The methodology consisted of a mixed-methods approach with an explanatory scope, employing a sample of 28 collaborators selected through non-probabilistic convenience sampling. Data collection utilized the Maslach Burnout Inventory (MBI), a psychosocial risk factor questionnaire based on the Colombian Technical Guide GTC 45, and the focus group technique. The findings showed a direct and significant relationship between deficiencies in psychosocial conditions and the onset of the syndrome. Although low levels were observed in emotional exhaustion (67.9%) and depersonalization (71.4%), 42.9% of the population showed low personal accomplishment. It is concluded that it is necessary to implement epidemiological surveillance systems and mutual support strategies to safeguard the mental health of workers."

Keywords: psychosocial risk factors, burnout syndrome, work stress, mental health

*Artículo recibido 15 mayo 2026
Aceptado para publicación: 20 junio 2026*



INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout se ha consolidado como una de las principales problemáticas relacionadas con la salud ocupacional y el bienestar laboral en diferentes contextos organizacionales. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) reconoce este síndrome como un fenómeno derivado del estrés laboral crónico que no ha sido gestionado adecuadamente, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. Su aparición se asocia especialmente con profesiones y entornos laborales que implican contacto permanente con usuarios, altas exigencias emocionales y presión organizacional constante, como ocurre en el sector salud.

De acuerdo con Maslach y Jackson (1981), el síndrome se manifiesta mediante tres dimensiones fundamentales: agotamiento emocional, entendido como la sensación de desgaste físico y mental; despersonalización, relacionada con actitudes de distanciamiento o indiferencia frente a las personas atendidas; y baja realización personal, asociada a la percepción de ineficacia y pérdida de satisfacción laboral. Posteriormente, Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) ampliaron esta comprensión al señalar que el Burnout no solo afecta el desempeño individual, sino también las relaciones laborales y la calidad de los servicios prestados.

Diversos enfoques teóricos han permitido comprender el origen y desarrollo de este fenómeno desde una perspectiva organizacional y psicosocial. La Teoría de la Conservación de Recursos (Hobfoll, 1989) plantea que las personas buscan conservar recursos físicos, emocionales y sociales; cuando estos recursos se perciben amenazados o insuficientes frente a las demandas laborales, aumenta la probabilidad de desarrollar estrés crónico y desgaste profesional. De manera complementaria, la Teoría del Intercambio Social, propuesta por Blau, explica que el desequilibrio entre el esfuerzo realizado por el trabajador y las recompensas obtenidas puede generar sentimientos de injusticia, desmotivación y agotamiento emocional. Asimismo, la Teoría del Rol Organizacional, desarrollada por Kahn et al. (1964), señala que la ambigüedad de funciones, la sobrecarga laboral y las exigencias contradictorias constituyen factores de riesgo que afectan el bienestar psicológico de los trabajadores.

Bajo esta perspectiva, los factores psicosociales adquieren un papel central en la comprensión del síndrome de Burnout. Dichos factores corresponden a condiciones relacionadas con la organización del trabajo, las demandas laborales, las relaciones interpersonales, la gestión organizacional y las



características de la tarea, las cuales pueden influir positiva o negativamente sobre la salud física y mental de los trabajadores (Gil-Monte, 2009). Entre los factores más asociados al desarrollo del síndrome se encuentran la sobrecarga laboral, la presión institucional, la falta de apoyo organizacional, las deficientes relaciones interpersonales y el desequilibrio entre demandas y recursos laborales (Salanova, Peiró & Schaufeli, 2000).

La relevancia de estudiar esta problemática radica en las múltiples consecuencias que genera tanto para los trabajadores como para las organizaciones. Diversas investigaciones han demostrado que el Burnout se relaciona con disminución del rendimiento laboral, aumento del ausentismo, deterioro de la salud mental, desmotivación, baja satisfacción laboral y afectaciones en la calidad de los servicios ofrecidos. En el sector salud, estas consecuencias adquieren mayor importancia debido a la responsabilidad social inherente a la atención de la población y al impacto que las condiciones laborales pueden tener sobre la eficiencia institucional y la calidad del servicio prestado.

En el ámbito investigativo, diferentes estudios han analizado la relación entre los factores psicosociales y el síndrome de Burnout en diversos contextos laborales. Gil-Monte (2012) destaca que el desgaste profesional se encuentra estrechamente relacionado con las dinámicas organizacionales y las condiciones del entorno psicosocial. Por su parte, Leiter y Maslach (2016), mediante el modelo de desajuste persona-trabajo, sostienen que el síndrome surge cuando existe un desequilibrio entre las exigencias laborales y los recursos disponibles del trabajador. En Latinoamérica, Salanova et al. (2000) desarrollaron el modelo de demandas y recursos laborales, el cual explica que el agotamiento emocional aumenta cuando las demandas del trabajo superan los recursos psicológicos y organizacionales disponibles.

En Colombia, aunque existen lineamientos normativos orientados a la gestión del riesgo psicosocial — como la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 2404 de 2019 y la Ley 1616 de 2013— continúan presentándose condiciones laborales que favorecen la aparición del síndrome de Burnout, especialmente en entidades públicas vinculadas al sector salud. En este contexto, las Secretarías de Salud municipales constituyen escenarios laborales caracterizados por altas exigencias administrativas, atención constante a la ciudadanía, vigilancia sanitaria, cumplimiento de metas institucionales y presión por la gestión de recursos públicos.



Particularmente en la Secretaría de Salud del municipio de Girardot, Cundinamarca, los colaboradores desarrollan funciones asociadas a procesos administrativos, atención al usuario, aseguramiento y ejecución de actividades relacionadas con salud pública, lo cual implica una exposición continua a demandas emocionales y organizacionales. Sin embargo, a pesar de la importancia de estas instituciones dentro del sistema de salud pública, existe limitada producción investigativa a nivel local que permita comprender de manera específica cómo los factores psicosociales influyen en la aparición del síndrome de Burnout en este tipo de contextos organizacionales. Este vacío de conocimiento dificulta el diseño de estrategias preventivas ajustadas a las necesidades reales de los trabajadores y limita la implementación de acciones orientadas al fortalecimiento del bienestar laboral.

En consecuencia, la presente investigación tiene como objetivo evaluar la relación entre los factores psicosociales y el síndrome de Burnout en el personal de la Secretaría de Salud del municipio de Girardot, Cundinamarca, mediante un enfoque explicativo que permita analizar la influencia de dichos factores sobre el bienestar laboral de los colaboradores. A partir de ello, se busca responder la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y el síndrome de Burnout en el personal de la Secretaría de Salud del municipio de Girardot, Cundinamarca?

Con base en lo anterior, se plantea como hipótesis que la exposición a factores de riesgo psicosocial, tales como la sobrecarga laboral, la presión institucional, las condiciones organizacionales y la insuficiencia de apoyo laboral, se asocia significativamente con mayores niveles de Burnout en los trabajadores de la Secretaría de Salud del municipio de Girardot. Este estudio busca aportar evidencia empírica sobre la incidencia de los factores psicosociales en el desgaste ocupacional dentro de un contexto específico del sector público en salud, contribuyendo tanto al fortalecimiento del conocimiento científico como al diseño de estrategias de prevención e intervención orientadas a promover entornos laborales más saludables.

METODOLOGÍA

El estudio se desarrolló bajo un modelo metodológico mixto con énfasis cuantitativo, apoyado por una fase cualitativa para profundizar en los hallazgos. Este enfoque no solo facilitó la identificación de las manifestaciones del desgaste laboral, sino que permitió indagar en los factores internos de la organización que lo desencadenan.



La población de estudio estuvo integrada por 40 colaboradores de la secretaría de salud de Girardot, se seleccionó una muestra de 28 colaboradores, donde las mujeres representaron el 82.1% del grupo y los hombres el 17.9% restante. La selección se realizó a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, dando prioridad al personal que atiende directamente a la ciudadanía. Los requisitos para formar parte del estudio incluyeron estar vinculado activamente a la entidad, registrar una antigüedad mínima de tres meses y formalizar la aceptación mediante el consentimiento informado.

La recopilación de la información se efectuó a través de tres instrumentos específicos: el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), empleado para medir las dimensiones de agotamiento, despersonalización y logro personal; un cuestionario de riesgo psicosocial estructurado con base en los lineamientos de la Guía Técnica Colombiana GTC 45, integrado por 18 preguntas distribuidas en 6 dimensiones: gestión organizacional, organización del trabajo, grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, interfase persona-tarea y jornada de trabajo. Las respuestas fueron valoradas mediante una escala tipo Likert de 0 a 6, donde 0 corresponde a “nunca” y 6 a “siempre”. Las puntuaciones más altas representan una mayor presencia de riesgo psicosocial.

Por último, se aplicó la técnica de grupo focal, en el que intervinieron 7 colaboradores con el fin de explorar sus vivencias para complementar el análisis cualitativo, de esta manera se logró profundizar en las experiencias y percepciones de los colaboradores frente a los canales de comunicación, la distribución de tareas y las jornadas laborales. Esta selección de los participantes se realizó de manera intencional, considerando su relación directa con las actividades laborales evaluadas. Durante la sesión se abordaron temas relacionados con gestión organizacional, carga laboral, relaciones interpersonales, condiciones de la tarea, satisfacción laboral y jornada de trabajo. La actividad fue guiada mediante preguntas estructuradas previamente elaboradas, promoviendo la participación y el intercambio de experiencias entre los asistentes. La sesión contó con el acompañamiento de la psicóloga perteneciente al área de intervenciones colectivas de la Secretaría de Salud del municipio.

La investigación se desarrolló respetando los principios éticos de confidencialidad, voluntariedad y respeto por la dignidad humana. Todos los participantes fueron informados acerca de los objetivos del estudio y participaron de manera voluntaria mediante la firma del consentimiento informado. Asimismo,



se garantizó la reserva de la información suministrada y el uso exclusivo de los datos con fines académicos e investigativos.

Entre las principales limitaciones del estudio se encuentra el tamaño reducido de la muestra y el uso de un muestreo no probabilístico por conveniencia, lo cual limita la generalización de los resultados a otras poblaciones. Además, la disponibilidad de tiempo de algunos colaboradores pudo influir en la participación y profundidad de las respuestas obtenidas durante la recolección de información.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados sociodemográficos indican una población con un alto nivel de formación académica (67.9% de profesionales), pero también con una notable inestabilidad en los contratos, dado que el 96.4% está vinculado a través de la prestación de servicios.

Tabla 1. Características sociodemográficas de los participantes

Variable	Categoría	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Género	Femenino	23	82,1
	Masculino	5	17,9
Edad	18–30 años	11	39,3
	31–40 años	7	25
	Más de 40 años	10	35,7
Tipo de vinculación	Contrato de prestación de servicios	27	96,4
	Libre nombramiento	1	3,6
Tiempo laborando en la entidad	Menos de 1 año	8	28,6
	1 a 3 años	19	67,9
	7 a 10 años	1	3,6
Nivel de formación académica	Técnico	5	17,9
	Tecnólogo	1	3,6
	Profesional	19	67,9
	Posgrado	3	10,7

Nota. Elaboración propia con base en los resultados del cuestionario aplicado.

En relación al Síndrome de Burnout, la dimensión que presentó resultados más preocupantes fue la realización personal, donde un 42.9% de los evaluados mostró un nivel bajo, lo que sugiere una pérdida del sentido de logro.

Tabla 2. Distribución de niveles de realización personal

Nivel	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Bajo	12	42,9
Medio	3	10,7
Alto	13	46,4
Total	28	100

Fuente: elaboración propia

Por otro lado, el agotamiento emocional y la despersonalización exhibieron niveles predominantemente bajos (67.9% y 71.4% respectivamente), aunque se identifica un grupo vulnerable con puntuaciones elevadas en estas áreas.

Tabla 3. Distribución de niveles de agotamiento emocional

Nivel	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Bajo	19	67,9
Medio	6	21,4
Alto	3	10,7
Total	28	100

Fuente: Elaboración propia

En lo que respecta a los factores psicosociales, la dimensión de "Condiciones de la tarea" reportó la mayor incidencia de riesgo (28%), seguida por el "Grupo Social de Trabajo" (17%). El grupo focal corroboró estos datos, manifestando una percepción de sobrecarga laboral y presión por cumplir con plazos de entrega inmediatos, lo que puede provocar estrés crónico.

Figura 1. Distribución de la percepción del riesgo psicosocial



Fuente: Elaboración propia.

La discusión de estos hallazgos permite respaldar la Teoría del Intercambio Social, ya que el desbalance entre el alto esfuerzo profesional y las condiciones de contratación genera desmotivación. Además, se pone de manifiesto el desajuste persona-trabajo propuesto por Maslach y Leiter, donde la ambigüedad en las funciones mencionada por los trabajadores en el grupo focal ("realizando el trabajo que le corresponde a otra persona") actúa como un desencadenante del desgaste. La novedad científica de este estudio radica en identificar que, en el sector salud municipal, la carga emocional de atender a usuarios vulnerables es el factor psicosocial más determinante para el desarrollo de la despersonalización, coincidiendo con investigaciones sobre el impacto de la pandemia en el personal sanitario.

CONCLUSIONES

Se determinó que existe una relación directa y significativa entre las deficiencias en las condiciones psicosociales y el entorno laboral y la manifestación del Síndrome Burnout en el personal de la secretaría de salud de Girardot.

Se evaluó de manera integral el nexo existente entre los factores psicosociales y el síndrome de Burnout, a través de este análisis, se logró validar la hipótesis general de la investigación ratificando que la exposición a riesgos del entorno laboral se asocia significativamente con la aparición de un estado de desgaste físico, emocional y mental.

Los resultados confirman que la exposición prolongada a riesgos psicosociales actúa como un factor predecible en la salud de los trabajadores de la secretaria de salud del municipio de Girardot.

Los agentes de riesgo (de carga mental, los roles y la falta de autonomía en la toma de decisiones) presentan mayor predominancia en las áreas estratégicas de aseguramiento y atención al ciudadano.

La prevalencia del síndrome del burnout en la población de la secretaría de salud del Municipio de Girardot se presenta de forma progresiva alternado el bienestar integral y el agotamiento emocional.

Se determinó que el agotamiento emocional es la dimensión de mayor afectación entre los colaboradores de la secretaria de salud de Girardot, seguida por una notable disminución de la realización personal; Este desgaste no solo vulnera salud del trabajador, sino que detona un proceso de despersonalización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cárdenas, M. (2019). *Factores psicosociales y síndrome de burnout en trabajadores del sector público colombiano*. Universidad Nacional de Colombia.

Chávez Orozco, M. (2016). *El síndrome de burnout en docentes universitarios: análisis de los factores laborales y personales asociados*. Universidad de Guadalajara.

Gil-Monte, P. R. (2012). *El síndrome de burnout: evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(2), 109–120.

Hernández, D. (2021). *Impacto de la pandemia por COVID-19 en los niveles de burnout de los profesionales de la salud en Colombia*. Universidad del Rosario.

López, S., & Ramírez, J. (2023). *Clima organizacional y síndrome de burnout en funcionarios administrativos del sector salud colombiano*. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 29(1), 45–57.

Salanova, M., Peiró, J. M., & Schaufeli, W. B. (2000). *Desgaste profesional, burnout y engagement en los trabajadores: hacia un modelo de los recursos y demandas laborales*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 155–170.

Uribe, M., & Illesca, R. (2016). *Estrés académico y burnout en estudiantes universitarios: un estudio correlacional*. Universidad de Concepción.

Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Pirámide.



- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., & González, J. L. (2000). *La evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 16(2), 91–108.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2019). *Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11)*. OMS.
- Uribe, J. & Ceballos, L. (2021). *Estrés laboral y síndrome de Burnout en profesionales de la salud del sector público en Colombia*. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 11(1), 25–33.

