

REICE
Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas
Abriendo Camino al Conocimiento
Área de Conocimiento de Ciencias Económicas y Administrativas
Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (UNAN-Managua)

Vol. 12, No. 23, enero – junio 2024

REICE ISSN: 2308-782X

<https://revistas.unan.edu.ni/index.php/reice>

revista.reice@unan.edu.ni

**Las variables sociodemográficas y su relación con el síndrome Burnout (SBO)
en administrativos de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña**

**Sociodemographic variables and their relationship with Burnout syndrome (BOS) in
administrative staff at the Francisco de Paula Santander Ocaña University**

Fecha de recepción: mayo 13 de 2024

Fecha de aceptación: mayo 24 de 2024

DOI: <https://doi.org/10.5377/reice.v12i23.18802>

Ana Karina Torrado Peñaranda

Docente

Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, Colombia

Correo: aktorradope@ufpso.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-6898-0470>

Marta Milena Peñaranda Peñaranda

Docente

Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, Colombia

Correo: mmpenarandap@ufpso.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9257-9245>

Sir-Alexci Suárez Castrillón

Docente

Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, Colombia

Correo: [sas Suarezc@ufpso.edu.co](mailto:sasuarezc@ufpso.edu.co)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8010-0228>



Resumen

Las pretensiones de la investigación van encaminadas a determinar la relación entre las variables sociodemográficas y el síndrome Burnout en el personal administrativo de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, la cual precisó de una metodología de investigación con enfoque cuantitativo de tipo transversal descriptivo, realizado a una población finita de administrativos contemplando datos sociodemográficos como sexo, condición laboral, edad y estado civil, seguido de la aplicación de la escala Maslach Burnout Inventory constituido por 16 ítems que abordan las dimensiones de agotamiento, cinismo y eficacia. Los hallazgos revelaron que una pequeña población de hombres y mujeres sin muchas diferencias marcadas comienza a padecer el síndrome burnout, así mismo el tipo de contratación nombrado y contratado alertan igualmente la presencia del síndrome. En relación con la edad se apreciaron ligeras diferencias al identificar que sin importar la edad el personal se encuentra con toda la energía para seguir realizando su trabajo, mientras que en la dimensión cinismo se presentan niveles medios y altos en la pérdida de motivación hacia el trabajo, haciéndose más visible esta pérdida cuando han superado la edad de 45 años y su eficacia este grupo solo alcanza niveles bajos y medios. Para la variable sociodemográfica de estado civil el grupo con mayor riesgo ante el síndrome burnout es el estado civil casados. La presencia de este riesgo demanda el interés de la institución.

Palabras clave: Administrativos, síndrome Burnout, variables sociodemográficas.

Abstract

The aims of the research are aimed at determining the relationship between sociodemographic variables and Burnout syndrome in the administrative staff of the Francisco de Paula Santander Ocaña University, which required a research methodology with a descriptive cross-sectional quantitative approach, carried out through a finite population of administrators considering sociodemographic data such as sex, employment status, age and marital status, followed by the application of the Maslach Burnout Inventory scale consisting of 16 items that address the dimensions of exhaustion, cynicism and effectiveness. The findings revealed that a small population of men and women without many marked differences begin to suffer from burnout syndrome, likewise the type of hiring appointed and hired also alerts the presence of the syndrome. In relation to age, slight differences were observed when identifying that regardless of age, the staff has all the energy to continue doing their work, while in the cynicism dimension there are medium and high levels of loss of motivation towards work. , this loss becoming more visible when they have surpassed the age of 45 and their effectiveness in this group only reaches low and medium levels. For the sociodemographic variables of marital status, the group with the highest risk of burnout syndrome is the married marital status. The presence of this risk demands the interest of the institution.

Keywords: Administrative, Burnout syndrome, sociodemographic variables.

Introducción

El síndrome de quemado o Burnout es un problema de salud en constante aumento que ha incentivado el desarrollo de investigaciones al respecto en Colombia y guarda una relación estrecha con los entornos laborales y sociales en que se desenvuelven los individuos. Este término fue acuñado inicialmente por Freudenberger en 1974, cuando hizo alusión a la sensación de desgaste y derrota, que genera una sobrecarga laboral. Años después, autores como Pines y Kafry (1978), Dale (1979) y Chermis (1980) establecieron que el origen de este síndrome era el resultado de una desestabilización emocional relacionadas con las exigencias de eficiencia y desempeño laboral; siendo el conducto a estados de fatiga, tensión, agotamiento y hasta episodios depresivos. Las investigaciones de Maslach y Jackson (1981) sentaron un precedente en la materia, al definir tres dimensiones principales que caracterizan el síndrome de burnout a saber; el agotamiento emocional, la despersonalización y la sensación de poca realización personal.

Según Burke y Deszca (1986), esta afección psicológica puede entenderse como un proceso en el que el ser humano se adapta a diversas situaciones de estrés laboral y se caracteriza por la pérdida del camino profesional, distanciamiento y aislamiento social, y culpabilidad por ineficiencia profesional. Del mismo modo, Pines y Arosen (1988) afirman que la inseguridad, sensación de estancamiento, desmotivación laboral, poca autoestima y cansancio de toda índole son observables en la mayoría de los casos. Mientras que (Robles, 2017) establece que el estrés laboral puede considerarse una respuesta a más de un riesgo psicosocial y derivar en efectos adversos para la salud física, mental y el bienestar personal; Torres (2019) menciona que el síndrome de burnout es el efecto crónico del desgaste ocupacional, presentando mayor frecuencia en personas que requieren del establecimiento de contacto o relaciones interpersonales y se someten a trabajos rutinarios de alta carga.

Diversas investigaciones tienden a considerar la relevancia de variables como la edad, el sexo, el estado civil, la categoría profesional y la antigüedad laboral (Acosta, 2009). Estas variables se adicionan a variables organizacionales como las características del trabajo en entornos educativos y el clima organizacional; así como variables individuales como el estrés, el apoyo social, la satisfacción vital y laboral, y los estilos de afrontamiento (Ramírez y Zurita, 2010).

Con respecto a las variables sociodemográficas, Maslach (2001) establece que el sexo, la edad y el nivel educativo se relacionan con el síndrome de Burnout. Sin embargo, su magnitud no es tan grande con los factores situacionales, permitiendo inferir que el fenómeno presenta características más sociales que individuales. Dentro de las variables sociodemográficas mencionadas por este teórico, la edad ha sido la que ha evidenciado una mayor influencia con el síndrome, ya que, en empleados jóvenes, cuyas edades son de 30 a 40 años se presentan niveles más altos de quemado por el trabajo. Por otro lado, pese a que algunos argumentos señalan el sexo como un predictor de su aparición, su exactitud no ha sido tan precisa (Ramírez y Zurita, 2010).

Tradicionalmente, los aspectos que determinan e influyen en el surgimiento del burnout han sido estudiados, llevando a los investigadores a entender que el foco de las variables es el sujeto afectado. En ese sentido, autores como Eastburg et al. (1994), Deary et al. (1996), Caprara et al. (1998), Zellars et al. (2000), Zellars y Perrewé (2001), Cano et al. (2005), Langelaan et al. (2006) hacen referencia a la relación que tiene la estructura de la personalidad con el burnout; Wilson y Chiwakata (1989) y Schmitz et al. (2000) mencionan el *locus* del control; Gil y Peiró (1997) y Gil (2006), los factores situacionales que intervienen en su surgimiento; Gil et al. (1998) aludieron en sus estudios al conflicto y ambigüedad del rol; y Benavides, et al. (2002), Hernández (2004) y Sandrín (2004) las relaciones interpersonales de los individuos a nivel profesional con los usuarios que interactúa. Pese al desarrollo de esos preceptos teóricos, el análisis de las variables

sociodemográficas asociadas al burnout no ha tenido un impacto significativo en el ámbito científico. Sin embargo, Gil y Peiró (1997) resaltan su pertinencia para la comprensión y explicación oportuna del surgimiento del burnout, dado que cumple una función inhibitoria o facilitadora, de los desencadenantes estresores en los seres humanos.

Según Apiquian (2007), la variable edad genera controversia, dado que, al parecer, las personas con mayor edad presentan una menor tendencia a presentar el síndrome; ya que se considera que estas son capaces de formular mejores estrategias para afrontar problemas y son más realistas frente a sus expectativas. Por el contrario, las personas más jóvenes resultan ser más idealistas en el inicio de su carrera laboral y, por ende, son más vulnerables en los primeros años frente al incumplimiento de sus expectativas.

Por su parte, Maslach (2009) brinda claridad sobre la concepción errónea sobre el hecho de que las mujeres son más propensas a desarrollar burnout debido a su “doble turno”, término que acuña las actividades laborales y la posterior continuidad de labores en el hogar. Sin embargo, este pensamiento puede estar relacionado más con los estereotipos de género que con el contexto real de este fenómeno.

Otra de las variables sociodemográficas mencionadas por Maslach es el tiempo de servicio o vinculación laboral, que según lo expuesto por Naisber y Fenning (como se cita en Atalaya, 2018), aquellos trabajadores cuyo nivel de afectación por burnout es mayor suelen abandonar su profesión, pese a que aquellos que cuentan con mayor tiempo de servicio en una organización continúan en su puesto de trabajo. Es pertinente aclarar que la experiencia o tiempo de servicio, suele confundirse con la variable edad; pero ambos arrojan resultados similares, al destacar que el burnout presenta mayor probabilidad a aparecer al inicio de la carrera laboral.

Por otro lado, Maslach (2009) establece que el estado civil interviene, evidenciando mayores niveles del síndrome en personas solteras que en aquellos divorciados o casados. Apiquian (como se cita en Atalaya, 2018) explica esta característica en base a la capacidad de afrontar situaciones problemáticas, así como la madurez y estabilidad emocional de las personas casadas; que tienen una percepción más realista y cuentan con el apoyo de su núcleo familiar. En contraste, aquellos trabajadores solteros se caracterizan por una baja realización personal, despersonalización y mayores niveles de agotamiento emocional.

La estructura de la personalidad de los individuos, mencionada anteriormente, es referenciada por Gil y Peiró (1997), quienes establecen que las personas empáticas, sensibles, entusiastas e idealistas con más proclives a desarrollar burnout. Mientras tanto, Medina (2004) menciona que quienes desempeñan cargos que requieren alto contenido de servicio suelen ser más sensibles o empáticos, pero esto no quiere decir que sean más propensos a esta condición. Por su parte, Zaldúa (como se cita en Atalaya, 2018) hace alusión a las estrategias que permiten afrontar problemas, afirmando que quienes formulan estrategias activas son menos propensos al burnout en comparación con aquellos que buscan evadir los problemas o se enfocan en aspectos emocionales para ello.

Bajo esa perspectiva, Almeida, et al. (2015) sostienen que los sectores de la educación y salud cuentan con trabajadores con una mayor probabilidad de desarrollar burnout, dada su exposición a la alta carga laboral y los factores de riesgo psicosociales que involucran factores emocionales, relacionales y cognitivos. En ese sentido, Cárdenas et al. (2014) mencionan que el personal administrativo, trabajadores y docentes de las Instituciones de Educación Superior se someten diariamente a exigencias de actualización disciplinar, administrativas, de servicio, planificación y evaluación; lo que conlleva a una menor motivación y ausentismo frente a las responsabilidades que le son designadas.

Atalaya (2018) realiza su tesis doctoral titulada “Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en trabajadores administrativos de una universidad estatal” hacen alusión a las variables sociodemográficas, resaltando que los factores personales e interpersonales influyen en el desarrollo del síndrome, ya que sea que lo inhiban o faciliten. Del mismo modo, establece una relación entre la satisfacción laboral y el burnout, definiendo siete (7) dimensiones en su investigación mediante las que aborda las variables sociodemográficas; las cuales son: condiciones físicas y materiales de la satisfacción laboral, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de las tareas y relación con la autoridad.

Es tal la relevancia de analizar el efecto que tiene la carga laboral y el burnout en trabajadores de empresas sociales, de servicios sanitarios docentes universitarios, administrativos y los servicios de seguridad; que Rodríguez y Huapaya (2021) establecen que, de no tratarse a tiempo, estos pueden desarrollar sentimientos negativos hacia los usuarios, alumnos o pacientes. Por su parte, los resultados de la investigación de Madero et al. (2013) sobre el efecto del burnout en el personal administrativo de una IES tecnológica de México, demuestran que factores como la antigüedad laboral y la edad promueven la aparición del estrés, relacionándose además, con la percepción de satisfacción laboral que tienen los empleados, pese a que los resultados se puedan ver influenciados por factores como las relaciones directas que se tengan con alumnos o con otros compañeros administrativos.

Materiales y método

La relación entre las variables sociodemográficas con el síndrome de Burnout en los administrativos de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña precisó de una metodología de investigación con enfoque cuantitativo de tipo transversal descriptivo, realizado a una población de 51 administrativos entre mujeres y hombres, incluyendo personal bajo la condición laboral de nombrado y de contrato, mayores de 25 años y estado civil.

Tabla 1.

Variables sociodemográficas.

| Variables sociodemográficas | | Frecuencia | % |
|-----------------------------|--------------------|------------|-----|
| Sexo | Mujeres | 28 | 55% |
| | Hombres | 23 | 45% |
| Condición laboral | Nombrado | 24 | 47% |
| | Contratado | 27 | 53% |
| Edad | Entre 25 y 35 años | 20 | 39% |
| | Entre 35 y 45 años | 6 | 12% |
| | Entre 45 y 55 años | 7 | 14% |
| | Más de 55 años | 18 | 35% |
| Estado civil | Soltero | 19 | 37% |
| | Casado | 23 | 45% |
| | Unión libre | 8 | 16% |
| | Divorciado | 1 | 2% |

Nota: Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas.

Los apartados de la investigación contemplan la revisión teórica del síndrome de Burnout y su relación con las variables sociodemográficas. Se aplicó un instrumento de evaluación tipo cuestionario que acogió datos generales como sexo, condición laboral, edad y estado civil, seguido de la aplicación de la escala Maslach Burnout Inventory - General Survey (Schaufeli et al., 1996), constituido por 16 ítems que abordan las dimensiones de agotamiento, cinismo y eficacia, con opciones de respuesta bajo la escala Likert que van desde ninguna vez (0) hasta todos los días (6). La calificación se realizó de acuerdo a los puntajes en cada dimensión tal como se presenta en la tabla siguiente:

Tabla 2.

Calificación niveles de las dimensiones agotamiento, cinismo y eficacia.

| Nivel | Agotamiento | Cinismo | Eficacia |
|--------------|--------------------|----------------|-----------------|
| Bajo | 0-18 | 0-5 | 0-33 |
| Medio | 19-26 | 6-9 | 34-39 |
| Alto | 27-54 | 10-30 | 40-48 |

Nota: Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas.

Para el análisis se capturaron y validaron datos que permitió describir a través de frecuencias y porcentajes la relación entre las variables sociodemográficas y el síndrome de Burnout en los administrativos de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

Análisis de los Resultados

Los siguientes resultados describen los niveles de las dimensiones agotamiento, cinismo y eficiencia del síndrome de Burnout asociados con la variable sexo, condición laboral, edad y estado civil del personal administrativo de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, bajo la metodología Maslach Burnout Inventory.

Tabla 3.

Niveles de las dimensiones de Burnout según la variable sexo.

| Sexo | | Nivel de agotamiento | % | Nivel cinismo | % | Nivel eficacia | % |
|---------------|----------|----------------------|------|---------------|------|----------------|------|
| Mujer | Bajo | 24 | 47% | 26 | 51% | 6 | 12% |
| | Medio | 3 | 6% | 1 | 2% | 22 | 43% |
| | Alto | 1 | 2% | 1 | 2% | 0 | 0% |
| | Subtotal | 28 | 55% | 28 | 55% | 28 | 55% |
| Hombre | Bajo | 22 | 43% | 16 | 31% | 5 | 10% |
| | Medio | 1 | 2% | 5 | 10% | 18 | 35% |
| | Alto | 0 | 0% | 2 | 4% | 0 | 0% |
| | Subtotal | 23 | 45% | 23 | 45% | 23 | 45% |
| Total | | 51 | 100% | 51 | 100% | 51 | 100% |

Nota: Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas.

Los hallazgos revelaron el predominio del nivel de agotamiento bajo del 47% en mujeres y 43% en hombres infiriendo que la mayoría de la comunidad administrativa no se sienten tan faltos de energía en la realización del trabajo, sin embargo, la alerta comienza cuando los niveles medios y altos comienzan a

aparecer con un 8% en mujeres y un 2% en hombres, revelando con estos porcentajes que las mujeres comienzan a sentirse más agotadas que los hombres. En los niveles de cinismo el 82% del personal de ambos sexos se encuentran motivados por el trabajo, pero la alerta también se manifiesta cuando los hombres alcanzaron niveles medios y altos en un 14% traducándose en actitudes de indiferencia al trabajo, mientras que las mujeres solo un 4%. En cuanto a los niveles de eficacia entre mujeres y hombres se manifiesta en un nivel medio del 78% y bajo con un 22% y ninguno de los dos sexos se siente con un nivel alto de logros a causa de su trabajo. Ante estos hallazgos una pequeña población de hombres y mujeres sin muchas diferencias marcadas comienza a padecer el síndrome de Burnout.

Tabla 4.

Niveles de las dimensiones de burnout según la variable condición laboral.

| Condición laboral | | Nivel de agotamiento | % | Nivel cinismo | % | Nivel eficacia | % |
|-------------------|----------|----------------------|-------------|---------------|-------------|----------------|-------------|
| Nombrado | Bajo | 23 | 45% | 19 | 37% | 8 | 16% |
| | Medio | 1 | 2% | 3 | 6% | 16 | 31% |
| | Alto | 0 | 0% | 2 | 4% | 0 | 0% |
| | Subtotal | 24 | 47% | 24 | 47% | 24 | 47% |
| Contratado | Bajo | 23 | 45% | 23 | 45% | 3 | 6% |
| | Medio | 3 | 6% | 3 | 6% | 24 | 47% |
| | Alto | 1 | 2% | 1 | 2% | 0 | 0% |
| | Subtotal | 27 | 53% | 27 | 53% | 27 | 53% |
| Total | | 51 | 100% | 51 | 100% | 51 | 100% |

Nota: Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas.

Según la condición laboral como nombrado o contratado y su relación con la dimensión de agotamiento se puede evidenciar que la mayoría del estamento administrativo tiene niveles bajos de agotamiento representando un 90%, mientras que un 10% aparecen expuestos al agotamiento sin importar la condición laboral. Para la dimensión cinismo el personal nombrado presenta un nivel bajo de cinismo del 37% mientras que el personal contratado manifiesta un nivel bajo del 45% sintiéndose menos desmotivado en el trabajo el personal contratado, sin embargo, aparece una población significativa del 18 % entre nombrados y contratados en niveles medios y altos de despersonalización con el trabajo, alertando sobre una actitud de desmerecimiento laboral parecida en ambos tipos de contratación. En cuanto a la dimensión de eficacia el personal nombrado presenta un 31% en nivel medio y el personal contratado un 47% reflejando sentimientos de logros, avances y cumplimiento de objetivos en su trabajo, no obstante, ninguno de los nombrados o contratados manifestó un nivel alto en sentimientos de eficacia frente al trabajo, mientras que si manifiestan los nombrados con un 16% niveles bajos de eficacia y un 6% para los contratados. Lo anterior advierte que tanto la condición laboral de nombrado como contratado manifiestan acercamientos a padecer el síndrome de Burnout.

Tabla 5.

Niveles de las dimensiones de Burnout según la variable edad.

| Edad | | Nivel de agotamiento | % | Nivel cinismo | % | Nivel eficacia | % |
|---------------------------|----------|----------------------|-----|---------------|-----|----------------|-----|
| Entre 25 y 35 años | Bajo | 18 | 35% | 17 | 33% | 1 | 2% |
| | Medio | 2 | 4% | 2 | 4% | 19 | 37% |
| | Alto | 0 | 0% | 1 | 2% | 0 | 0% |
| | Subtotal | 20 | 39% | 20 | 39% | 20 | 39% |
| Entre 35 y 45 años | Bajo | 5 | 10% | 5 | 10% | 1 | 2% |
| | Medio | 0 | 0% | 1 | 2% | 5 | 10% |

Las variables sociodemográficas y su relación con el síndrome Burnout (SBO) en administrativos de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña

| | | | | | | | |
|---------------------------|----------|----|------|----|------|----|------|
| | Alto | 1 | 2% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | Subtotal | 6 | 12% | 6 | 12% | 6 | 12% |
| Entre 45 y 55 años | Bajo | 5 | 10% | 6 | 12% | 3 | 6% |
| | Medio | 2 | 4% | 0 | 0% | 4 | 8% |
| | Alto | 0 | 0% | 1 | 2% | 0 | 0% |
| | Subtotal | 7 | 14% | 7 | 14% | 7 | 14% |
| Más de 55 años | Bajo | 18 | 35% | 14 | 27% | 6 | 12% |
| | Medio | 0 | 0% | 3 | 6% | 12 | 24% |
| | Alto | 0 | 0% | 1 | 2% | 0 | 0% |
| | Subtotal | 18 | 35% | 18 | 35% | 18 | 35% |
| | Total | 51 | 100% | 51 | 100% | 51 | 100% |

REICE | 488

En los hallazgos del agotamiento relacionado con la edad se aprecian ligeras diferencias entre los diferentes rangos de edad, evidenciándose que tanto la población joven, como adulta y mucho mayor presentan en conjunto un 90% de bajos niveles de agotamiento dando cuenta que el personal se encuentra con toda la energía para seguir realizando su trabajo sin importar la edad. Para la dimensión cinismo el 20% de los grupos presentan niveles de medios y altos en la pérdida de motivación hacia el trabajo, haciéndose más visible esta pérdida cuando han superado la edad de 45 años. En la dimensión eficacia se evidencia que todos los grupos sin importar la edad en su mayoría se sienten con niveles medios de sentimientos por el cumplimiento de sus objetivos en el trabajo.

Tabla 6.

Niveles de las dimensiones de Burnout según la variable estado civil.

| Estado civil | | Nivel de agotamiento | % | Nivel cinismo | % | Nivel eficiencia | % |
|--------------------|----------|----------------------|------|---------------|------|------------------|------|
| Soltero | Bajo | 18 | 35% | 17 | 33% | 3 | 6% |
| | Medio | 1 | 2% | 0 | 0% | 16 | 31% |
| | Alto | 0 | 0% | 2 | 4% | 0 | 0% |
| | Subtotal | 19 | 37% | 19 | 37% | 19 | 37% |
| Casado | Bajo | 22 | 43% | 17 | 33% | 6 | 12% |
| | Medio | 1 | 2% | 5 | 10% | 17 | 33% |
| | Alto | 0 | 0% | 1 | 2% | 0 | 0% |
| | Subtotal | 23 | 45% | 23 | 45% | 23 | 45% |
| Unión libre | Bajo | 5 | 10% | 7 | 14% | 2 | 4% |
| | Medio | 2 | 4% | 1 | 2% | 6 | 12% |
| | Alto | 1 | 2% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | Subtotal | 8 | 16% | 8 | 16% | 8 | 16% |
| Divorciado | Bajo | 1 | 2% | 1 | 2% | 0 | 0% |
| | Medio | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 2% |
| | Alto | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | Subtotal | 1 | 2% | 1 | 2% | 1 | 2% |
| Total | | 51 | 100% | 51 | 100% | 51 | 100% |

El estado civil y su relación con la dimensión agotamiento manifiestan que cada uno de los grupos tiene niveles de agotamiento bajo representados en un 90% de energía para enfrentar sus labores diarias contribuyendo positivamente a la institución. Sin embargo, al revisar la dimensión cinismo se puede evidenciar que

los solteros presentan un 4% de nivel alto, los casados presentan niveles medios y altos con un 12% de despersonalización y el estado civil unión libre con un 2%, evidenciando que el estado civil casado presenta alertas de riesgo psicosocial que requiere del interés por parte de la institución. En la dimensión de eficacia predomina el nivel medio de sentimientos de logros obtenidos en el trabajo, pero alerta el grupo de estado civil casados con un 12% de niveles bajo de eficacia. Ante lo anterior logra inferirse que el estado civil casados se encuentra en mayor riesgo ante el síndrome de burnout que los demás grupos.

Conclusiones

Los hallazgos revelaron la relación entre las variables sociodemográficas y el síndrome Burnout, aunque sin diferencias marcadas entre hombres y mujeres estos grupos comienzan a padecer el síndrome de Burnout cuando niveles medios y altos comienzan a aparecer revelando que las mujeres comienzan a sentirse más agotadas que los hombres. En los niveles de cinismo en su mayoría tanto mujeres como hombres se sienten muy motivadas con el trabajo, pero la alerta también se manifiesta cuando los hombres alcanzaron niveles medios y altos traduciéndose en actitudes de indiferencia al trabajo superiores a las mujeres. En cuanto a los niveles de eficacia entre mujeres y hombres manifiesta que ninguno de los dos sexos se siente con un nivel alto de logros a causa de su trabajo.

Para la variable sociodemográfica de condición laboral las alertas se manifiestan en la dimensión cinismo donde aparece una población significativa del 18 % entre nombrados y contratados en niveles medios y altos de despersonalización con el trabajo, alertando sobre una actitud de desmerecimiento laboral parecida en ambos tipos de contratación. Así mismo se evidencia en la dimensión eficacia que los contratos bajo nombramiento manifiestan bajos niveles de eficacia en comparación

con los contratados. Lo anterior advierte que tanto la condición laboral de nombrado como contratado manifiestan acercamientos a padecer el síndrome de Burnout.

En relación con la edad se identificaron alertas en la pérdida de motivación hacia el trabajo, haciéndose más visible esta pérdida cuando han superado la edad de 45 años. Para la variable sociodemográfica de estado civil el grupo con mayor riesgo ante el síndrome Burnout es el estado civil casados. La evidencia anteriormente descrita, precisa de la atención de la institución ante el riesgo de la presencia del síndrome Burnout, donde determinadas variables sociodemográficas están alertando.

Referencias

- Acosta, H. (2009). Burnout y su relación con variables sociodemográficas, sociolaborales y organizacionales en profesores universitarios chilenos. *Fórum de Recerca*(14), 1-22.
- Almeida, M., Nazaré, E., Guimaraes, F., Evangelista, R., Gómez, A., & Vieira, B. (2015). Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. *Salud Trabajo*, 23(1), 19-27. doi:<http://www.scielo.org.ve/pdf/st/v23n1/art03.pdf>
- Apiquian, A. (2007). *El síndrome de burnout en las empresas*. Obtenido de III Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Atalaya Pisco, M. C. (2018). *Satisfacción laboral y síndrome Burnout en trabajadores administrativos de una universidad estatal*. Obtenido de Tesis Doctoral. Universidad Nacional Mayor de San Marcos:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9456/Atalaya_pm.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Benavides Pereira, A. M., & Moreno Jiménez, B. (2002). O Burnout em um grupo de psicólogos brasileiros. En A. M. Benavides Pereira, *Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador* (págs. 157-185). Sao Paulo: Casa do Psicólogo.

Burke, R. J., & Deszca, E. (1986). Correlates of psychological burnout phases among police officers. *Humans relations*, 39(6), 487-501.

Cano, F. J., Padilla, E. M., & Carrasco, M. A. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences*, 38, 929-940.

Caprara, G. V., Barbaranelli, C., & Borgogni, L. (1998). *BFQ. Cuestionario Big Five. Manual*. Madrid: TEA Ediciones.

Cárdenas, M., Méndez, L., & González, M. (2014). Desempeño, estrés, burnout y variables personales en docentes universitarios. *Educere*, 18(60), 289-302. doi:<http://www.redalyc.org/pdf/356/35631743009.pdf>

Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger.

Dale, M. R. (1979). Preventing worker burnout in child welfare. *Child Welfare*, 58(7), 443-450.

Deary, I. J., Blenkin, H., Agius, R. M., Endler, N. S., Zeally, H., & Wood, R. (1996). Models of job-related stress and personal achievement among consultant doctor. *British Journal of Psychology*, 87, 3-29.

- Eastburg, M. C. (1994). Social support, personality and burnout in nurses. *Journal of Applied Social Psychology, 24*(14), 1233-1250.
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues, 30*(1), 159-165.
- García García, J. M. (2008). Variables sociodemográficas y síndrome de burnout en una muestra multiocupacional del Hospital Psiquiátrico Penitenciario de Sevilla. *Apuntes de Psicología, 26*(3), 459-477.
- Gil Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Hernández, L. (2004). *El síndrome de Burnout en los funcionarios de vigilancia de un centro penitenciario*. Obtenido de Tesis Doctoral. Facultad de Psicología. Universidad de Salamanca.
- Langelaan, A. B., Bakker, L. J., Van Dooren, P., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences, 40*, 521-532.
- Madero Llanes, J. E., Ulibarri Benítez, H. A., Pereyra Chan, A. M., Paredes Cetina, F. E., & Briceño Gómez, M. A. (2013). Burnout en personal administrativo de una institución de educación superior tecnológica de Yucatán, México. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala, 16*(3), 741-763.
- Medina, G. (2004). *El síndrome de Burnout en ejecutivos de recursos humanos*. Obtenido de Tesis de Maestría. Universidad de las Américas Puebla. Escuela de Ciencias Sociales. Departamento de Psicología: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/moor/medina_m_g/portada.htm
- Pines, A., & Kafry, D. (1978). Occupational tedium in the social services. *Social Work, 499*-507.

Ramírez Pérez, M., & Zurita Zurita, R. (2010). Variables organizacionales y psicosociales asociadas al síndrome de burnout en trabajadores del ámbito educacional. *Polis*, 25, 1-17.

Robles, J. M. (2017). Proceso de identificación de los riesgos psicosociales presentes en la actividad laboral de los trabajadores de NAVEFAR S.A. *Facultad de Ciencias Psicológicas*, 67.

Rodríguez Villanueva, M. N., & Huapaya Flores, G. A. (2021). Carga laboral y el Síndrome Burnout en el personal administrativo y docente universitario. *REPSI-Revista Ecuatoriana de Psicología*, 4(8), 5-17. doi:<https://doi.org/10.33996/repsi.v4i8.47>

Sandrín, L. (2004). *Ayudar sin quemarse*. Madrid: San Pablo.

Torres, L. D. (2019). Identificación de los factores psicológicos del síndrome de Burnout bajo el modelo de Maslach y Jackson en docentes y personal administrativo de la Universidad de los Llanos, sede San Antonio en la ciudad de Villavicencio. *Universidad de los Llanos*, 39.

Wilson, D., & Chikawata, L. (1989). Locus of control and burnout among nurses in Zimbabwe. *Psychological Report*, 65(1), 426.

Zellars, K. L., & Perrewé, P. L. (2001). Affective personality and the content of emotional social support: coping in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 459-467.

Zellars, K. L., Perrewé, P. L., & Hochwater, W. A. (2000). Burnout in health care: The role of the five factors of personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(8), 1570-1598.