

Identificación de los factores asociados al síndrome Burnout en personal de carrera administrativa y personal de libre nombramiento y remoción

Identificación of the factors associated with Burnout syndrome in administrative career personnel vs freely appointed and dismissed personnel

^aJhon Javier Parra-Villalba, ^bMarleny Cardona-Acevedo.

^a Candidato a Magíster en Gerencia del Talento Humano, jjparra56140@umanizales.edu.co, Universidad de Sucre, Sincelejo – Colombia.

^b Doctora en Ciencias Sociales, mcardona@umanizales.edu.co, Universidad de Manizales – Centro de Investigaciones Medio Ambiente y Desarrollo, Manizales, Colombia.

Recibido: Marzo 15 de 2022 Aceptado: Agosto 25 de 2022

Forma de citar: J.J. Parra-Villalba, M. Cardona-Acevedo, “Identificación de los factores asociados al síndrome Burnout en personal de carrera administrativa y personal de libre nombramiento y remoción”, *Mundo Fesc*, vol. 12, no. S2, pp. 8-23, 2022

Resumen

Durante los últimos años, el síndrome de Burnout ha sido ampliamente objeto de investigación en especial en personal de la salud, docente, no obstante, en el personal administrativo hay poca bibliografía, es este sentido la presente investigación busca identificar los factores relacionados con el Burnout, en condiciones típicas de trabajo de las universidades públicas, relacionadas con algunos aspectos de subvaloración del capital humano. En este caso la Universidad de Sucre. En este sentido la presente investigación descriptivo con enfoque empírico-analítico, se realiza un diagnóstico empleando el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) el cual consta 22 ítems en forma de afirmaciones, cuya función es medir el desgaste profesional, este instrumento se aplicó a personal administrativo con el fin de identificar la posible presencia de factores, asociados a este síndrome, tomando como referencia la naturaleza de los cargos en este caso a funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de la Universidad de Sucre, con el propósito de sugerir una estrategia de intervención para el manejo preventivo de este síndrome.

Palabras clave: Burnout, carrera administrativa, libre nombramiento, personal administrativo, remoción.

Autor para correspondencia:

*Correo electrónico: jjparra5614@unimanizales.edu.co



Abstract

During the last years, the Burnout syndrome has been widely investigated, especially in health personnel, teachers, however, in the administrative personnel there is little bibliography, in this sense, the present investigation seeks to identify the factors related to Burnout., in typical working conditions of public universities, related to some aspects of undervaluation of human capital. In this case, the University of Sucre. In this sense, the present descriptive investigation with an empirical-analytical approach, a diagnosis is made using the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire, which consists of 22 items in the form of statements, whose function is to measure professional burnout, this instrument was applied to personal administration in order to identify the possible presence of factors associated with this syndrome, taking as a reference the nature of the charges in this case to civil servants with an administrative career and free appointment and removal from the University of Sucre, with the purpose of suggesting a intervention strategy for the preventive management of this syndrome.

Keywords: Burnout, administrative personnel, free appointment, administrative Career, removal.

Introduction

El término «Burnout» aparece por primera vez en 1974, por Herbert Freudenberger, un psicólogo estadounidense, el primero en relacionar el agotamiento emocional y pérdida de motivación progresiva con los síntomas característicos del síndrome [1]. De acuerdo a sus sintomatologías recurrentes también es conocido el síndrome como: el “síndrome de estar quemado”, “el síndrome de la desmoralización”, o “el síndrome de agotamiento profesional” [2]. Esta terminología referente a la conceptualización del Burnout; hace referencia a la misma sintomatología clínica y psicológica que se origina principalmente por: la falta de estrategias de enfrentamiento que repercute con un efecto negativo en la salud física y mental de las personas. Uno de los principales problemas que se presentan como consecuencia de la fatiga y el estrés en el trabajo; objeto de estudio en distintas investigaciones en ámbitos: académicos y laborales en diferentes sectores: públicos y privados [1].

Durante los últimos años el síndrome Burnout, ha pasado a ser un concepto utilizado en muchas circunstancias y diferentes ámbitos, en gran medida por causa de la sub-valoración del trabajo como una de las esferas más significativas en la vida humana, se relaciona con el desarrollo de las potencialidades y capacidades indispensables para alcanzar una mejor calidad de vida [3]. Esta

temática se ha abordado desde el enfoque externo con el desarrollo del síndrome como consecuencia del ritmo acelerado de la vida actual. Cada vez existe más exigencia en el ámbito académico, laboral y social lo que afecta las relaciones en la familia y en el trabajo. Al cual no escapan las empresas que durante los últimos años han enfrentado periodos de crisis como los vividos en el año 2020, asimismo el efecto de la globalización y la expansión del mercado que rigen los altos estándares de competitividad han afectado el ritmo de trabajo [4].

Al abordar el Burnout, particularmente desde el ámbito social y económico que se presenta en Colombia, durante el periodo de esta investigación que comprende del año 2019 al 2020. Cuando el ambiente laboral en las empresas del sector público y privado enfrentan una nueva realidad donde se vivió un mayor ambiente digital, en medio de un enfrentamiento social, político y económico que afectó en gran medida las condiciones típicas de la vida familiar y las condiciones laborales desde ámbito: comercial, político, público y empresarial e internacional [5].

En este contexto la investigación analiza desde esta realidad como se ve afectada la prevalencia de los factores relacionados con el Burnout, en condiciones típicas de trabajo de las universidades públicas. En esta caso la Universidad de Sucre, se parte de las respuestas de afrontamiento de los

empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento para cumplir con sus compromisos y cómo estos afectan su salud: físicos, psicológicos, emocionales y sociales en la realización de cada una de sus labores.

Desde los factores determinantes internos se considera la hipótesis de muchos estudios e investigaciones donde se demuestra que el rasgo de compromiso y el alto sentido de responsabilidad, más el tiempo de trabajo, la edad del empleado y el grado del cargo, se relaciona con el incremento de casos de estrés y el Burnout [6]. Debido a los factores mencionados anteriormente el burnout, se ha convertido en un problema de salud que afecta a los profesionales de todas las áreas y a los empleados de rango operativo y administrativo.

No obstante, se pueden clasificar de acuerdo al vínculo y a la severidad, en la manifestación más clínica se relaciona con el agotamiento, cinismo e ineficacia simultáneamente [7]. El síndrome se puede presentar de una forma estable persistente con un avance gradual en los empleados [8]. Según el médico austro canadiense Selye el término estrés fue acuñado en el año de 1950 y lo define como: “una respuesta biológica inespecífica que provoca cambios en los sistemas: nervioso, endocrino e inmunológico del ser humano” [9]. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (O.M.S), el estrés es “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción” [10]. Enfocándonos en el estrés laboral o síndrome de burnout, según Herbert Freudenberger quien para 1974 describe el burnout como una “sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada, como resultado por una sobrecarga de exigencias de energías” [11]. Además el autor afirma que el burnout es el síndrome que produce la “adicción al trabajo”, provocando así un desequilibrio productivo como consecuencia, la pérdida de la motivación.

En primera instancia es importante identificar el problema de investigación: el burnout [12] como un fenómeno que empezó a ser investigado solo hasta principios de los años 70, una década, de un gran revolución del aparato productivo,

que generó una transformación del mundo del trabajo, debido principalmente al desarrollo de las nuevas tecnologías, cambios organizacionales y gerenciales, la precarización del trabajo y el aumento del desempleo. En este sentido, el burnout fue descrito por Herbert Freudenberger en 1974, como una sensación de fracaso y agotamiento emocional que se presenta por un alto requerimiento de energía, recursos personales y falta de ánimo del trabajador, que en consecuencia acarrea actitud negativa, insensibilidad y falta de motivación, lo cual implica baja productividad y rendimiento de los grupos de trabajo en las empresas, por ende para describir este patrón conductual eligió la palabra burnout, (estar quemado, consumido, apagado) [13].

A partir de este enfoque la investigación busca determinar cómo el nivel de compromiso y responsabilidad afecta al personal de carrera administrativa vs. personal de libre nombramiento y remoción de la Universidad de Sucre Sede Puerta Roja, desde el contexto crítico que viven las universidades públicas en Colombia.

Desde el Contexto de la Universidad de Sucre

La Universidad de Sucre, es una Institución de Educación Superior de carácter Público del orden departamental, no obstante, a pesar de ser del orden departamental, está regida por las políticas del orden Nacional, en especial en aquellas reglamentadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual en los últimos años ha establecido unos profundos cambios enfocados en mejorar las condiciones laborales de los empleados públicos. Por tal motivo desde el año 2015, se han extendido decretos buscando mejorar la gestión pública del Estado.

Al contextualizar el problema del síndrome de burnout, en el contexto interno basándose en las características de trayectoria, estructura y conformación de la entidad, se tiene que la Universidad de Sucre, es una institución de educación superior creada mediante ordenanza

01 de 1997, y el 5 de agosto de 1978, de carácter público del orden territorial adscrito al Ministerio de Educación Superior, acogida al sistema salarial del orden nacional.

Algunas de las causas que se relacionan con la problemática de la Universidad de Sucre; es el carácter de entidad pública y el contexto normativo, social y competitivo que rige y la deja inmersa en el cumplimiento de grandes exigencias en términos: de celeridad, mejora de procesos, y rapidez, manejo de la información. Generando cargas emocionales y de trabajo, por causa de los requerimientos físicos y mentales, afectando directamente el ritmo de vida, del personal administrativo de la universidad en los diferentes contextos (familiares, laborales y sociales). Lo anterior repercutiría en el surgimiento de enfermedades relacionadas con el incremento del ausentismo laboral que afecta alrededor de un 20% de la población con una mayor incidencia en el personal que mantiene una relación constante con otras personas y con factores ligados a la organización del trabajo.

A raíz de esta situación se originan distintos riesgos psicosociales; entre ellos, el Burnout (Desgaste Laboral). Un fenómeno que se está dando en el ámbito laboral por el estilo de vida y las condiciones de trabajo que a provocando repercusiones negativas entre la productividad y calidad del desempeño del empleado.

Analizando el problema desde el ámbito político y económico se asocia al sistema neoliberal que desde la educación universitaria ha influenciado las estrategias de financiamiento de lo público a través del crecimiento acelerado de la población estudiantil. Esta situación influye en el crecimiento de las instituciones de educación superior de acuerdo a los indicadores de cobertura como: número de programas pregrado, posgrado, educación continuada, programas acreditados, número de estudiantes, infraestructura física, tecnológica entre otros aspectos.

Que se promueven desde los proyectos de

investigación y grupos de investigación categorizados, que aparentemente permiten jalonar más recursos económicos y al mismo tiempo, satisfacer las demandas y necesidades de la población, sin tener en cuenta que este aumento de cobertura, genera un incremento de la carga laboral y/o administrativa del personal administrativo, en especial del de carrera administrativa, de las entidades públicas [14].

Como se puede evidenciar el crecimiento de la Universidad de Sucre, se ha dado por el periodo de expansión durante el periodo 2013-2019, no obstante la planta de personal de la Institución sigue siendo la misma desde el año 2000, la cual no se ha ajustado a las actuales exigencias del medio, propiciando así un posible factor de incremento de las actividades y sobre carga laboral en el personal administrativo. La Universidad de Sucre en el 2020 ha propiciado en este sentido investigaciones sobre el Burnout lo relacionan con el estado de deterioro o agotamiento, producido por una demanda excesiva de los recursos físicos y emocionales del individuo [15].

Ocasionado por funciones laborales, donde particularmente implican las relaciones interpersonales intensas y continuas. Un factor determinante es que el trabajador se encuentre exhausto, llevándolo a un fuerte sentimiento de impotencia. A diferencia del estrés, el Burnout, no siempre es reconocido por quien lo padece, de ahí la importancia de realizar una evolución y diagnóstico sobre la incidencia del síndrome en una población específica.

Revisando la literatura relacionada con el tema se evidencia que durante las últimas cuatro décadas la problemática se ha estudiado desde los factores influyentes en el síndrome y de igual manera sus diversas formas de presentación. Varios de los estudios a nivel mundial se han enfocado en personal docente y personal de la salud de diferentes áreas.

Sin embargo, en Colombia, son pocos los estudios realizados, siendo el campo de la salud y la población

docente en colegios los más investigados, en contraste con la población docente universitaria y personal administrativo universitario. Durante la investigación no se encontraron casos relacionados en las distintas bases de datos investigadas; esta situación evidencia que en el país existen pocas o nulas publicaciones hasta la fecha siendo un tema que no ha tenido mayor trascendencia.

Una consecuencia del problema son la falta de políticas, estrategias, planes de mejoramiento, indicadores relacionados con el burnout, para las universidades públicas y privadas, incluyendo la Universidad de Sucre. Por ser un tema relativamente incipiente, existen pocas investigaciones que analizan esta problemática, la mayoría, apunta al personal de la salud y docente. Por esta razón la alta dirección (y la dependencia de gestión del talento humano) carece de la información necesaria para explicar y comprender la disminución en el desempeño y su posible relación con la prevalencia del síndrome de burnout. Lo que complica generar resultados medibles para poder gestionar adecuadamente las estrategias de prevención, mitigación o intervención, que propugnan por la mejora de la gestión administrativa.

Al tratarse de una patología relativamente nueva descrita en la literatura, ha generado que un número importante de trabajadores que cumplen con los criterios diagnósticos no sean detectados a tiempo y por ende no reciban el manejo integral oportuno. Por esta razón, es fundamental explorar a través de estudios, la situación actual del personal administrativo de carrera en Universidades de Colombia, dado que su detección no oportuna representa repercusiones no solo en el aspecto laboral sino también en el campo cognitivo y psicosocial, por lo cual se requieren investigaciones que estimen la prevalencia en dichas poblaciones.

Objetivo General

Establecer el Diagnóstico del Burnout e identificar los factores que están asociadas a este síndrome,

en los funcionarios de libre nombramiento y remoción y carrera administrativa de la Universidad de Sucre, con el propósito de sugerir una estrategia de intervención para el manejo preventivo del mismo.

Objetivo Específico

- 1.Describir la prevalencia del Burnout (signos y síntomas) que puedan manifestar los sujetos objeto de la presente investigación.
- 2.Identificar los factores sociodemográficos y del entorno (tiempo en la organización, tiempo en la empresa y ambiente laboral), que puedan relacionarse con la presencia del síndrome de burnout.

Justificación

El artículo de investigación es importante porque presenta una información relevante sobre el burnout, en el contexto de la Universidad de Sucre. Información que aporta a la prevención y conceptualización de la problemática desde el sector educativo. Uno de los más afectados en los últimos tiempos por: las políticas del estado, paros, los cambios económicos y sociales, reformas en los programas de educación [16], internamente por la falta de estímulos laborales económicos y profesionales y los factores propios del cargo asociados de prevalencia dentro de la patología.

Asimismo, es importante porque analizar el burnout, desde un enfoque amplio dando respuesta al problema por medio, de un diagnóstico del resultado de la integración de varias disciplinas: como la epidemiología; donde se asocia los perfiles de riesgo-protección por área en la Universidad, se identifica factores psicosociales que deben ser evaluados a partir de datos históricos sociodemográficos. La salud ocupacional; analiza las condiciones de salud a partir de las estadísticas e información suministrada por el encargado de salud ocupacional de la Universidad. Conjuntamente, el autor de la investigación expone las condiciones del personal durante los últimos cinco (5) años, relacionado con relacionados con

el síndrome de burnout como: salarios, el clima laboral, cargas laborales, etc.

Por tanto, esta investigación es relevante para mejorar las condiciones particulares de la institución de educación pública en el ámbito interno con el personal de carrera administrativa y de libre nombramiento. Asimismo aportar conocimiento sobre el tema: causas, factores desencadenantes, ofreciendo una visión completa de la patología, dentro del sector de las universidades públicas. Fortalece la línea de investigación en Colombia, que es incipiente no existe mayores aportes sobre el tema. Sin embargo, por la falta de conocimiento del síndrome se ha pasado por alto, en las universidades públicas, el problema que afecta el ámbito laboral y personal, desencadenando un decremento de la calidad de vida del empleado.

De igual, forma la investigación aporta conocimiento sobre las estrategias desarrolladas en la institución como medida de intervención frente a los resultados: los efectos negativos que tiene el personal de carrera administrativa, de la Universidad de Sucre, de esta forma es posible desarrollar actividades formativas que permiten prevenir el síndrome, modificar respuestas inadecuadas que se realizan involuntariamente frente a determinadas situaciones.

Si bien es cierto los cargos de libre nombramiento y remoción en las entidades públicas son provistos por el nominador de la entidad, en la Universidad de Sucre, existen algunos cargos que por ser claves dentro de la organización, los titulares de los mismos llevan hasta 20 años, en la Institución, sumado a ello hay algunos cargos que se han mantenido por el proceso de reelección de los rectores, algunos han llevado hasta tres periodos.

El Síndrome de Burnout: definición y dimensiones

En muchos artículos e investigaciones se describe el síndrome de Burnout como una actitud fría y despersonalizada, este concepto inicialmente

fue planteado a mediados de 1970, por Herbert Freudenberger quien planteó por primera vez la definición estableciendo que era “como una respuesta al estrés emocional crónico caracterizado por la aparición de un agotamiento físico y psicológico, una actitud fría y despersonalizada hacia las personas y unos sentimientos de baja autoestima y fracaso” [17].

A partir de 1977, Maslach en la Asociación Americana de Psicólogos, conceptualizó el síndrome relacionado con el desgaste emocional de los trabajadores que tiene mayor interacción con personas, como los de servicios que están en contacto con los usuarios, especialmente el personal médico y los docentes. “El síndrome sería la respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral y tendría repercusiones de índole individual, pero también afectaría a aspectos organizacionales y sociales” [18]. Otras definiciones, como la de Mingote en 1978, relacionan al Burnout como: “un trastorno adaptativo crónico asociado a las demandas psicosociales que requiere el trabajo directo con personas y experimenta un desequilibrio prolongado entre demandas y recursos de afrontamiento” [19].

Estos autores, acuerdan en que el Burnout, surge como una respuesta al estrés laboral crónico, se genera a largo plazo y es acumulativo, sus consecuencias afectan a nivel individual y organizacional. Actualmente, el síndrome se considera como uno de los daños laborales de carácter psicosocial más importantes, que se originan por el estrés laboral crónico donde intervienen variables de carácter individual, social y organizacional. Este síndrome afecta a las personas en distintos niveles, es decir en lo personal, social y laboral. Según lo demuestra [20] la investigación de: NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo “Burnout” (III): Instrumento de medición, se deben considerar las siguientes variables como detonantes en la puntuación del síndrome:

Variables individuales: en ellas las mujeres

puntúan más alto en agotamiento y en ineficacia profesional que los hombres; en cambio, algunos estudios han puesto de manifiesto la tendencia de los hombres a mostrar más actitudes negativas hacia el trabajo [21]. Asimismo, demuestra que el tipo de personalidad patrón de conducta: “A”, (Baja estabilidad emocional y creencia de no tener el control del orden) se ven más afectados por el síndrome.

Variables sociales: la importancia de variables de carácter social como el apoyo social es manifiesta, ya que la misma hace referencia a la ayuda real o percibida que el trabajador obtiene de las redes sociales (compañeros, amigos,

familiares, etc.)” [22]. Es así, como un individuo que es valorado y querido en el puesto de trabajo y en la organización puede tener un menor riesgo a sufrir del síndrome en cuestión.

Variables organizacionales: en esta variable se contemplan factores como el contenido del puesto, la falta de reciprocidad (dar más emocionalmente en el trabajo de lo que se recibe a cambio) o el clima organizacional, pueden convertirse en desencadenantes del síndrome de burnout.” [20]. De esta forma el puesto de trabajo debe ser una de las variables que deben evaluarse a la hora de diseñar la prevención psicosocial a nivel primario.

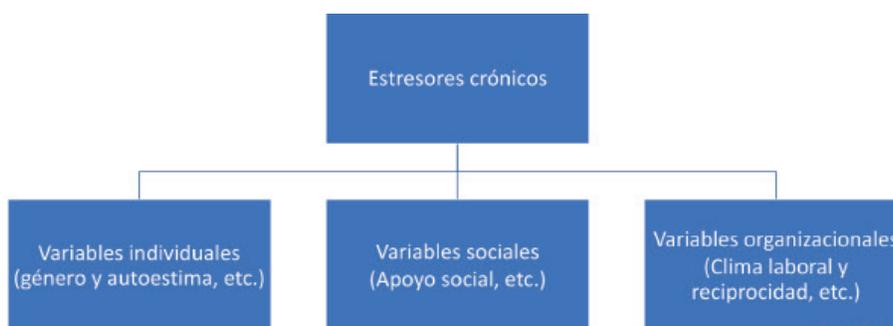


Figura 1. Variables que influyen en el desarrollo del burnout

Fuente: elaboración propia, [20]

Estas tres dimensiones vistas en la figura 1. Fueron expuestas por primera vez por Maslach, quien afirmó que el síndrome se manifestaba básicamente bajo la siguiente sintomatología:

- Agotamiento emocional o sensación de desgaste físico/mental. Con mayor irritabilidad, poca energía. No puede disfrutar de las tareas que hace.
- Cinismo y despersonalización o alteración en las relaciones que se establecen con las personas. Relaciones indiferentes.
- Incompetencia y falta de realización personal. Generalmente por consecuencia laboral que influye en los sentimientos de insuficiencia, fracaso, baja autoestima y desmotivación.

Diagnóstico diferencial del Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout puede tener una

sintomatología parecida con otros estados y patologías como la depresión, la fatiga crónica, la adinamia, entre otros. Es preciso realizar una evaluación completa para obtener un diagnóstico asertivo.

- **El Burnout y la depresión.** los dos comparten criterios y tienen un diagnóstico parecido. Sin embargo, se ha demostrado a través de la historia como el Burnout puede contribuir a la depresión, así como a la depresión puede contribuir al Burnout, pero también la predisposición para la depresión, por condición familiar podría aumentar el riesgo para el Burnout [21].
- **El estrés laboral y Burnout.** La diferencia radica en que el primero es ocasionado por el estrés crónico experimentado en el contexto laboral. Es decir, una reacción al estrés en el trabajo en función de las demandas y

características de la ocupación. Sin embargo, una diferencia decisiva es que el estrés tiene efectos positivos para la vida, mientras el burnout siempre es negativo [21].

- **La insatisfacción laboral y el Burnout.** Ambas son experiencias intensas negativas, pero la diferencia radica en que la insatisfacción laboral implica cambios de conducta hacia el trabajo, su calidad y desarrollo y agotamiento y disminución de la energía en el trabajo. Por otro lado, el burnout, no se relaciona con la sobrecarga de trabajo ni es un proceso asociado a la fatiga, sino a la desmotivación emocional y cognitiva que sigue el abandono de intereses que en un determinado momento fueron importantes para el sujeto [21].
- **Síndrome de Fatiga Crónica y el Burnout.** Es posible confundir la fatiga crónica con el Burnout, dado que este último produce agotamiento emocional o sensación de desgaste físico y mental. Mientras la fatiga crónica afecta progresivamente el sistema neurológico, y su sintomatología está relacionada con el sueño no reparador, rinitis, faringitis, hiperprosexia, ftofobia o ligirofobia (fonofobia), mialgias y artralgias, entre otros [23].

Fases Progresivas del Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout tiene una sintomatología que se incrementa gradualmente, es decir no se produce de forma inmediata, puede describirse como una continuación de etapas cada vez con un incremento más progresivo hasta llegar a la severidad. Según los diversos estudios planteados por Maslach y Jackson, presenta un marco con diferentes fases progresivas, estas fases pueden variar dependiendo del autor [16].

Las fases progresivas del síndrome de Burnout son i) despersonalización, que se caracteriza por una baja realización personal, agotamiento emocional; ii) cansancio emocional, caracterizado

por una despersonalización y falta de realización personal; iii) despersonalización, que se caracteriza por la falta de realización personal y cansancio emocional; iv) agotamiento emocional, que se caracteriza por la despersonalización y baja realización personal; v) baja realización personal, caracterizado por el cansancio emocional, despersonalización.

Cada una de las fases y las escalas subescalas altas y bajas para el desarrollo del síndrome de burnout. Puede diferenciarse de acuerdo con la progresión de cada subescala, de esta forma cada uno de estos autores explica la aparición del síndrome del mecanismo disfuncional de la despersonalización como afrontamiento disfuncional del estrés. De igual forma en la última fase del síndrome se intensifican los sentimientos negativos y la carga de estrés.

Síntomas y Evolución del Síndrome de Burnout

El burnout, a diferencia del estrés crónico y la fatiga, presenta síntomas que van más allá del cansancio físico, implica una serie de señales a nivel psicológico que están relacionadas con el ambiente de trabajo. Algunos síntomas se relacionan con la somatización como: mialgias y artralgias, ocasionado contracturas musculares, insomnio, migrañas, alteraciones gastrointestinales y estrés laboral [24].

Asimismo el síndrome afecta el nivel psicosocial se manifiesta con un estado de ánimo irritable, malhumorado, inclusive se puede presentar un comportamiento indiferente y frío hacia los clientes y compañeros de trabajo, lo que afecta la calidad de las relaciones interpersonales. Dentro de esta descripción entra la desmotivación hacia el trabajo, el poco cumplimiento de las metas y objetivos planteadas inicialmente, para dar el paso hacia pensamientos negativos sobre el trabajo y una actitud desanimada al pensar en soportar otro día de trabajo [24].

Dentro de esta sintomatología se han descrito

cuatro etapas donde el trabajador que padece el síndrome van desarrollando cada uno de los síntomas enunciados anteriormente:

- **Idealismo y Entusiasmo:** se tiene altas expectativas sobre los objetivos poco realistas, involucrando excesivo involucramiento y fracaso.
- **Encantamiento:** cuando la persona reflexiona sobre su vida profesional, después de perder el idealismo.
- **Apatía:** La persona pierde el interés por el trabajo, los clientes y se incrementa el ausentismo.
- **Distancia:** un periodo de frustración crónica en el trabajo, donde se realiza el mínimo esfuerzo, evitando nuevos desafíos y clientes [24].

Prevalencia del Síndrome Burnout en Docentes

Algunos estudios han demostrado que la prevalencia del síndrome se incrementa cuando las relaciones interpersonales son más intensas. Autores como: Maslach y Leiter han evidenciado que los profesionales de cargos: sanitarios, educadores y profesionales de servicios sociales tienen una labor intensa y prolongada y presentan un mayor riesgo de desarrollar el síndrome. A medida que se ha estudiado el síndrome se evidencia que cada vez más ámbitos laborales se ven afectados por el Burnout [17].

El Burnout puede afectar a todas las profesiones asistenciales, pero el colectivo docente se afecta de manera especial, esta afirmación es apoyada por autores como Moreno, Kyriacou, Cunnigaham, Aragonese o Manzaner quienes en distintos momentos se han hecho eco de esta situación [17]. Asimismo, se ha demostrado que los docentes están expuestos a desencadenantes del estrés propio del entorno académico, evidenciado que la expectativa de la labor del docente no es igual a la realidad del trabajo de docencia en las aulas. Sin embargo, en las últimas décadas el rol docente está sufriendo transformaciones, desde la metodología y los principios teóricos que han

generado que el colectivo docente desenvuelva en un ámbito reflexivo de su práctica, su labor investigativa, el trabajo en equipo y la formación continua. [17].

Otro factor desencadenante del Burnout en los docentes se origina a raíz de las demandas excesivas de la sociedad y las expectativas cambiantes, estos nuevos desafíos irrumpen creando un cambio drástico en la labor docente. Asimismo las dificultades propias de la labor relacionada con los conflictos de los alumnos y padres de familia, las faltas de disciplina. La alta responsabilidad social y el conflicto en las relaciones burocráticas e impersonales con la dirección e inspección educativa. La incertidumbre que generan las nuevas reformas educativas generan un ambiente adverso para el desarrollo del síndrome. [17].

Materiales y métodos

El tipo de estudio de esta investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, ya que la información que se recolectó se utilizó en la comprobación de los objetivos planteados a través de un análisis estadístico y medición matemática, lo que llevó a desarrollar un nivel de análisis de tipo descriptivo, debido a que lo que se busca es la descripción del fenómeno, lo que permitió revelar las relaciones esenciales y las características fundamentales del objeto de estudio, bajo el método empírico y analítico. Por su parte el diseño de la investigación fue de tipo no experimental, es decir que no se busca modificar o cambiar alguna característica del fenómeno, en otras palabras lo que se hace es observar situaciones que existen y no fueron provocadas por los investigadores. En este caso la variable independiente no será manipulada, pero además no se tiene control sobre ella ni sus posibles efectos, lo anterior permitió aplicar el diseño correlacional transeccional con lo que se buscó medir la relación entre las variables en un momento determinado, para lo cual primero se midieron las mismas y luego se cuantificaron, analizaron y se establecieron las vinculaciones que se buscaban para dar respuesta a los objetivos

propuestos [25].

Participantes

Participó el personal de libre nombramiento y carrera administrativa mayor a 14 años de antigüedad en total 131 personas. De los cuales 54 son funcionarios inscritos en carrera administrativa, 77 cargos de libre nombramiento y remoción. Los cuales están en un 30% a cargo de docentes de planta en comisión administrativa, aproximadamente 414 docentes de contrato entre catedráticos y ocasionales, TC y MT y por 113 funcionarios bajo la modalidad de supernumerarios desempeñan funciones administrativas. Para aplicar el instrumento de medición, se recurrió al departamento de recursos humanos de la Universidad de Sucre, de ellos surgió la información de la cual se tomaron los 54 cargos de planta de la universidad de Sucre, de libre nombramiento y carrera administrativa a este grupo se realizó un muestra de 23 funcionarios.

Instrumento de Medición del Burnout

En 1981, Maslach y Jackson, establecen unos criterios de evaluación del síndrome y extiende el uso de un instrumento de medida estandarizado para la evaluación del mismo: Maslach Burnout Inventory, (MBI). “La escala evaluaba tres dimensiones por medio de tres subescalas. (“Jornada - want.uji.es”) (“Jornada - want.uji.es”) Debido al hecho de que el cuestionario podía aplicarse de una forma rápida y sencilla ha sido muy utilizado” [20]. De acuerdo con la escala de los ítems se responde haciendo uso de la frecuencia de tipo Likert que va de cero “0” (nunca) a “6” (siempre). Donde Nunca (ninguna vez) será 0, Casi nunca (pocas veces al año) será 1, Algunas veces (una vez al mes o menos), Regularmente (pocas veces al mes) será 3, Bastantes veces (una vez por semana) será 4, Casi siempre (pocas veces por semana) será 5 y Siempre (todos los días) será 6.

De esta forma se puede ver las altas puntuaciones

de la dimensión agotamiento y las altas puntuaciones en la dimensión cinismo en relación con las bajas puntuaciones en la dimensión eficacia profesional, indicadoras de Burnout. El resultado de la escala (Agotamiento, Cinismo y Eficacia Profesional), se obtiene de sumar las puntuaciones en cada uno de los ítems y dividir el resultado por el número de ítems de la escala [20].

Por su parte, las puntuaciones de las subescalas para catalogar la presencia del síndrome de Burnout en las categorías: bajo, medio y alto. estuvieron conformadas de las siguiente manera para cansancio emocional 0-18 (bajo), de 19-26 (medio) y de 27-54 (alto); en el caso de despersonalización de 0-5 (bajo), de 6-9 (medio) y de 10-30 (alto) y por último la realización personal de 0-33(bajo) de 34-39 (medio) y de 40-54 (alto). Este resultado puede ser severo dependiendo de los índices que dé en dos o tres ámbitos. En la tabla I se observa la planta total de 131 cargos se excluyeron aquellos en provisionalidad, trabajadores oficiales, en encargo y las vacantes en este sentido los cargos objeto de revisar si cumplen con las características propuestas en el presente trabajo de investigación resultaron 96 cargos.

Tabla I. Distribución de la planta administrativa de la Universidad de Sucre

NATURALEZA	NIVEL	ESTADO	Recuento de NIVEL	
CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL	ENCARGO	4	
		PROPIEDAD	35	
		PROVISIONALIDAD	4	
		VACANTE TEMPORAL	5	
		PROFESIONAL	ENCARGO	1
		PROPIEDAD	8	
		PROVISIONALIDAD	3	
		TÉCNICO	PROPIEDAD	14
			VACANTE TEMPORAL	1
ELECCIÓN	DIRECTIVO	COMISIÓN ADMINISTRATIVA	1	
	Total, DIRECTIVO		1	
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ASESOR	PROPIEDAD	3	
		DIRECTIVO	COMISIÓN ADMINISTRATIVA	7
		PROPIEDAD	34	
	PROFESIONAL	COMISIÓN ADMINISTRATIVA	1	
		ENCARGO	1	
		PROPIEDAD	3	
		VACANTE DEFINITIVA	1	
OFICIAL	ASISTENCIAL	PROPIEDAD	5	
Total, general			131	

Resultados y discusión

La muestra estuvo conformada por 54 funcionarios que cumplían con todas las características que se solicitaban, sin embargo al momento de aplicar el instrumento solo participaron 17 funcionarios lo cual equivale al 60,52% de la muestra posible. La distribución quedó de la siguiente manera: carrera administrativa 12 y libre nombramiento y remoción 5, para un total de 17, tal como se observa en la gráfica 1 y tabla II.



Gráfica 1. Clasificación de los cargos del personal participante por naturaleza del cargo

Tabla II. Descripción de los puestos de trabajo

Cargo	Tipo de Contrato	Nivel	Grado	Salario	Años en el cargo	Años en la empresa
Profesional Universitario	Carrera Administrativa	Profesional	10	\$ 3.081.918	24	26
Jefe División de Recursos Humanos	Libre nombramiento y remoción	Profesional	14	\$ 3.950.730	20	20
Secretaria Ejecutiva	Carrera Administrativa	Asistencial	24	\$ 2.454.170	26	26
Secretaria Ejecutiva	Carrera Administrativa	Asistencial	24	\$ 2.454.170	36	37
Profesional Universitario	Libre nombramiento y remoción	Profesional	10	\$ 3.081.918	7	13
Profesional Universitario	Carrera Administrativa	Profesional	10	\$ 3.081.918	17	19
Jefe División Financiera	Libre nombramiento y remoción	Profesional	17	\$ 4.953.304	20	24
Profesional Universitario	Libre nombramiento y remoción	Profesional	10	\$ 3.081.918	7	12
Vicerrector Académico	Libre nombramiento y remoción	Directivo	17	\$ 6.742.191	1	12
Secretaria Ejecutiva	Carrera Administrativa	Asistencial	24	\$ 2.454.170	15	18
Secretaria Ejecutiva	Carrera Administrativa	Asistencial	24	\$ 2.454.170	18	20
Secretaria I	Carrera Administrativa	Asistencial	14	\$ 1.545.994	20	21
Secretaria I	Carrera Administrativa	Asistencial	14	\$ 1.545.994	18	20
Secretaria I	Carrera Administrativa	Asistencial	14	\$ 1.545.994	19	21
Secretaria Ejecutiva	Carrera Administrativa	Asistencial	24	\$ 2.454.170	12	16
Secretaria Ejecutiva	Carrera Administrativa	Asistencial	24	\$ 2.454.170	16	16
Secretaria I	Carrera Administrativa	Asistencial	14	\$ 1.545.994	8	14

La variable de “cargo” del grupo administrativo el 70.59% son de carrera administrativa y el 29,41% de libre nombramiento y remoción, en este sentido los participantes representan 35,29% son Secretaria Ejecutiva y de carrera administrativa, lo cual equivale a un 58.82% en el nivel asistencial, del personal del nivel profesional 11.76 % son de carrera administrativa mientras que un 23.52% son de libre nombramiento y remoción, dentro de este nivel se encuentra un 11,76% a nivel de jefatura y un 5.88% del nivel Directivo que equivale al cargo del Vicerrector Académico. Estos datos se pueden observar en la gráfica 2 y la tabla III:



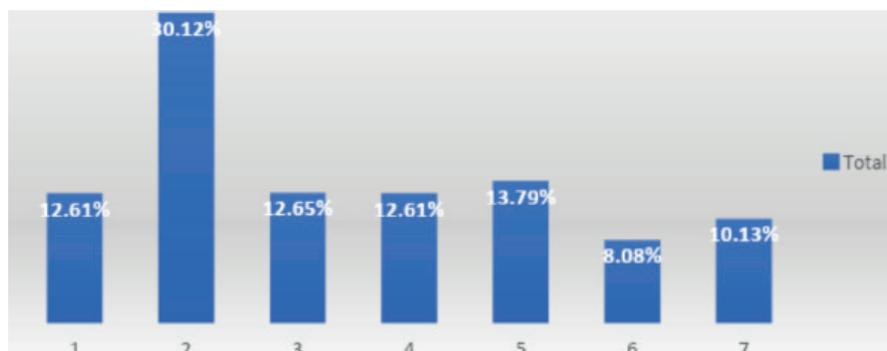
Gráfica 2. Personal por nivel

Tabla III. Descripción de Escala Salarial

Naturaleza del Cargo	Cargo	Salario
Carrera Administrativa	Profesional Universitario	\$ 3.081.918
	Secretaria Ejecutiva	\$ 2.454.170
	Secretaria I	\$ 1.545.994
	Profesional Universitario	\$ 3.081.918
	Vicerrector Académico	\$ 6.742.191
Libre nombramiento y remoción	Jefe División de Recursos Humanos	\$ 3.950.730
	Jefe División Financiera	\$ 4.953.304



De igual manera dentro de las variables organizacionales, se encuentra el salario, lo cual pone de manifiesto, variaciones de salario existentes (ver gráfica 3), como en el caso del salario de la Jefe de la División de Recursos Humanos y la Jefe de la División Financiera, quienes aunque estando en el mismo nivel directivo y el mismo cargo existe una diferencia salarial, del 20% y el nivel de la responsabilidad reflejadas en el Manual de Funciones Acuerdo 01-2012, son iguales, lo cual pone de manifiesto la presencia de un posible factor como determinante, para la posible presencia del síndrome de Burnout, tal como se evidencia en la Tabla IV relacionada a continuación.



Gráfica 3. Escala porcentual por salario según cada participante

Tabla IV. Resultados del instrumento de medición

Tipo de Contrato	Cansancio Emocional Preguntas evaluadas (1-2-3-6-8-13-14-16-20)	Desperso-nalización Preguntas evaluadas (5-10-11-15-22)	Realización Personal Preguntas evaluadas (4-7-9-12-17-18-19-21)	Cansancio Emocional Puntuación Máxima 54	Desperso-nalización Puntuación Máxima 30	Realización Personal Puntuación Máxima 48	Indicio de Burnout
Administrativa	40	22	38	Alta	Baja	Alta	ALTO
Libre nombramiento	39	26	41	Alta	Baja	Alta	ALTO
Administrativa	48	23	27	Alta	Baja	Baja	MODERADO
Administrativa	48	30	36	Alta	Baja	Alta	ALTO
Libre nombramiento	31	19	30	Baja	Baja	Baja	MODERADO
Administrativa	18	9	47	Baja	Baja	Alta	MODERADO
Libre nombramiento	39	19	33	Alta	Baja	Baja	MODERADO
Libre nombramiento	33	24	46	Baja	Baja	Baja	MODERADO
Administrativa	40	22	38	Baja	Baja	Baja	MODERADO
Administrativa	32	20	30	Baja	Baja	Baja	MODERADO
Administrativa	48	30	36	Baja	Alta	Baja	MODERADO
Administrativa	15	7	46	Baja	Baja	Baja	MODERADO
Administrativa	32	20	30	Baja	Baja	Baja	MODERADO
Administrativa	40	22	38	Baja	Baja	Baja	MODERADO
Administrativa	41	24	42	Baja	Baja	Baja	MODERADO
Administrativa	41	20	34	Baja	Baja	Baja	MODERADO

En la tabla IV se muestran los resultados del instrumento de medición que arrojó un valor negativo en Burnout. Que se explica por la siguiente valoración: 0 puntos se consideran, sin Burnout. Para una valoración de 1 a 33 Burnout mínimo. De 34 a 35 Burnout leve. De 67 a 99 Burnout moderado. De 132 puntos Burnout alto. Una mayor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referenciados puede mostrar el inicio del síndrome en dos dimensiones y una.

Al finalizar el estudio se encontró cierta prevalencia en los empleados de carrera administrativa a desarrollar el Síndrome Burnout, de acuerdo a los resultados arrojados en el ámbito: “Realización personal”, en donde se presentó una puntuación: “Alta”, lo que puede evidenciar un inicio del síndrome, en cinco (5) empleados de la muestra: dos (2) de libre nombramiento y tres (3) administrativas.

Se evidencia que el índice de desarrollo del síndrome Burnout en el ámbito “realización personal”, es menor en los empleados de libre nombramiento debido a que el nivel académico del personal en referencia son profesionales, con posgrados, con más de doce (12) años en

la Institución y tres (3) de ellos llevan más de veintiocho (28) años de antigüedad. La Universidad de Sucre, ha proporcionado un contexto de seguridad laboral y estabilidad a estos empleados, mientras los empleados de carrera administrativa, se ha sustentado en el mérito como causa para ingresar, permanecer y ascender en los cargos públicos, lo que significa que existe una incertidumbre en el cargo y una mayor exposición a la presión competitiva.

Por otro, lado al analizar el ámbito “Despersonalización “ el instrumento de evaluación Maslach Burnout Inventory; arrojó un resultado con puntuación: “Alta” en un (1) empleado de carrera administrativa, lo que indica que existe un mayor riesgo de inicio del síndrome de Burnout, considerando que la fase de despersonalización es un mecanismo disfuncional del estrés y es una de las fases últimas antes del inicio del síndrome.

Finalmente en el ámbito de cansancio emocional los resultados arrojados revelaron que cinco (5) empleados del total de la muestra presentaron puntuaciones “Altas”; tres (3) de carreras administrativas y dos (2) de libre nombramiento. Estos valores se deben principalmente a la

experiencia estresante de los nuevos entornos académicos; al que pertenece la Universidad de Sucre y no es indiferente. Asimismo, se relaciona con otros factores de tipo político y social que se mencionan en el marco teórico de la presente investigación como: la burocracia interna de la universidad, las reformas a la educación, los conflictos internos entre el personal y los estudiantes, los cargos relacionados con la atención al usuario, entre otro.

De acuerdo a los valores arrojados por el instrumento de medición de Maslach; se diagnostica tres (3) empleados con mayor índice de incidencia a desarrollar el síndrome de Burnout, según la muestra realizada se obtuvo un puntaje: "Burnout alto" con afectación en dos (2) ámbitos: "Realización personal" y "Cansancio emocional", con un valor de 100; 106 y 114, puntos lo que demuestra un mayor indicio del Burnout.

Partiendo del objetivo de la investigación se encontró que si existe indicios del síndrome de Burnout en la Universidad de Sucre, con una mayor prevalencia en los empleados de carrera administrativas con un 26% y 13% para los empleados de libre nombramiento.

La población objeto de estudio en el caso de los trabajadores de carrera administrativa: el 41% ocupa una secretaria y el 50% una Secretaria Ejecutiva y 8% es Profesional Universitario, lo que evidencia que existe una incertidumbre en el cargo y una mayor exposición a la presión competitiva. Mientras los empleados de libre nombramiento ocupan cargos altos y de mando; con un 72%, en jefatura, el 18% son Profesional Universitario y solo existe un cargo de Vicerrector Académico.

Esta relación se observa en el diagnóstico de cada una de las dimensiones evaluadas, con el instrumento de Maslach Burnout Inventory, donde se observa una mayor afectación en el ámbito realización personal y cansancio emocional en los empleados de cargos administrativos, sin embargo, el grupo libre nombramiento tiene

mayor escolaridad mientras los empleados de carreras administrativas cuentan con cierto grado de antigüedad en la Institución.

Conclusiones

Los resultados de la medición del burnout, si bien NO indican la existencia del mismo, si muestran unos índices de alarma, para lo cual se hace necesario realizar una revisión individual en los tres (3) empleados que arrojaron mayor afectación en dos ámbitos: "Cansancio Emocional" "Realización personal" con un profesional de la salud mental para verificar y constatar el desarrollo del síndrome de Burnout.

En este sentido es importante, indicar que si bien NO existe todavía existencia del burnout en el personal que participó, en lo que atañe al personal de carrera administrativa, una de las posibles causas de la baja realización, personal, es que si bien se concibe la carrera administrativa como el mecanismo mediante cual se garantiza la eficiencia de la gestión pública, a través de la estabilidad laboral, en condiciones de igualdad y oportunidades, que fomente el acceso y el ascenso en una entidad pública.

Si bien la normatividad interna establece las oportunidades de crecimiento laboral, dicha posibilidad está sujeto a diferentes dinámicas dentro de la organización que son propias del sector público, como son: disponibilidad presupuestal para ampliar nuevos cargos, influencias externas (políticas), influencias internas (grupos internos-Sindicatos), Por otro lado la oportunidad de que se proveen los cargos de libre nombramiento y remoción mediante la modalidad de encargo o en comisión administrativa, esta más ligado a la falta de voluntad política por parte de las administraciones, para poder permitir el crecimiento laboral del funcionario público.

Conforme a las recomendaciones dadas en la presente investigación se expidió el Acuerdo 06 de 2021-Políticas de Gestión Humana y la Resolución 1035 de 2021, mediante la cual se creó el comité

institucional de gestión del talento humano, no obstante a pesar de establecer el marco de acción para una buena gestión del talento humano a través de los programas establecidos, entre ellos la estrategia del Plan Anual de Talento Humano, el cual debería contener los planes, programas que permitan disminuir o mitigar la presencia del burnout entre otros que afectan la salud del funcionario público sea de Carrera Administrativa o de Libre Nombramiento y Remoción. No se ha puesto en marcha lo establecido en la normatividad antes descrita.

Otro aspecto importante es la subvaloración del capital humano, toda vez que la Universidad de Sucre, cuenta con personal de Carrera Administrativa de los niveles técnico, asistencia, y profesional, con nivel formación de especialización, maestría y algunos con estudios de doctorado en curso. No obstante y ligado a los factores externos, no se ha tenido en cuenta al capital humano que ha formado la Institución con recursos propios (Funcionamiento y Estampillas) a nivel de Especialización, Maestría, para la provisión en vacantes de libre nombramiento y remoción, bajo las modalidades establecidas en el Decreto 1083 de 2015 y la normatividad interna.

En lo referente al personal administrativo en cargos de libre nombramiento y remoción, es importante aclarar que a la fecha de la investigación existían dos personas que tenían más de 20 años vinculadas a la Institución bajo esta modalidad, a saber, la Jefe de la División de Recursos Humanos y la Jefe de la División de Financiera, lo cual es una situación particular, siendo que cada ordenador del gasto, conforme a lo establecido en la Ley y la normatividad, le permite nombrar y remover personal en los cargos de esta naturaleza, no obstante estos cargos han sido ocupados por los mismos funcionarios durante más de 20 años, de lo cual se puede inferir que estos cargos son claves dentro de la Institución.

No obstante a esta discrecionalidad, los cargos en mención, seguían siendo ocupados por las mismas personas durante más de 20 años, lo cual supone

el manifiesto que son cargos claves dentro de la organización, dado el nivel de responsabilidad que sobre ellos recae, puede ser un generador del cansancio emocional, presentado por la Jefe de la División de Recursos Humanos, sumado a esto se puede inferir que el salario posiblemente no puede ser una retribución acorde con el nivel de responsabilidades. Otro aspecto toda vez que de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 13 de 2020, el Cargo de Director tiene el siguiente grado 3, el cual es el mismo de otras dependencias, lo cual podría generar un factor desmotivador en relación con los.

Acciones puestas en marcha

Conforme al informe preliminar de la presente investigación la División de Recursos Humanos de la Universidad de Sucre, presentó los siguientes proyectos los cuales fueron aprobados tal como se relaciona en la siguiente normatividad:

- Acuerdo 13 de 2020, mediante el cual se modificó el sistema de nomenclatura y clasificación de los cargos, el nivel el nivel y el grado de los cargos, en especial los que presentaban alguna incoherencia con el Decreto Decreto No.2489 de 2006, lo cual generaba la disparidad salarial en algunos cargos que fue difícil su homologación cuando la Universidad se acogió al sistema salarial del orden nacional y antes de la expedición del Decreto 1083 de 2015.
- Acuerdo 06 de 2021, mediante el cual se crearon las Políticas de Gestión Humana, el cuál propugna por el desarrollo humano del funcionario público y establece el marco a seguir en términos de gestión humana en la Universidad de Sucre.
- Resolución 1035 de 2021, mediante la cual se creó el Comité Institucional de Gestión Humana de la Universidad de Sucre y los diferentes subcomités que lo conforman, en este se unificaron los que son obligatorios por Ley y unos nuevos conforme a la Cultura de la Institución, teniendo en cuenta los diferentes actores.

Recomendaciones

Aplicar el cuestionario de *Maslach Burnout Inventory*, (MBI), a todo el personal administrativo de la Institución indiferentes de su modalidad de Contratación, de igual manera se recomienda aplicar la batería de riesgo psicosociales y de esta manera poder identificar otros factores, variables y/o condiciones que puedan tener algún tipo de correlación con el Burnout y de esta manera poder establecer las estrategias, planes y programas que permitan mitigar la presencia del mismo.

Revisar el contenido del Acuerdo 04 de 2009, Estatuto de Carrera Administrativa emitido por el Consejo Superior Universitario y ajustar el mismo al Decreto 1083 de 2015, sus modificatorios y/o complementarios, y a lo contenido en el Acuerdo 06 de 2021 y la Resolución-Rectora 1035 de 2021.

Por otro lado, es necesario que se desarrolle un estudio de análisis de cargas labores, para la posibilidad de crear los nuevos cargos que requiere la Universidad de Sucre, al igual que hacer un estudio de cambiar la naturaleza de los cargos clave dentro de la organización, siendo que estos cargos clave, permiten una continuidad a los procesos misionales de la Institución. Lo cual permitiría el desarrollo organizacional de la Universidad de Sucre y la articulación de estas con lo establecido en el Decreto 1499 de 2017, el cual crea el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG.

Referencias

- [1] M. Gilla, S. Giménez, S. V. Morán y F. Olaz, “Adaptación y validación del Maslach Burnout Inventory en profesionales de salud mental argentinos”. *LIBERABIT. Revista Peruana De Psicología*, vol. 25, no. 2, pp. 179-193, 2019. Doi: 10.24265/liberabit.2019.v25n2.04
- [2] M. Osorio, S. Parrello y C. Romero, “Burnout académico en una muestra de estudiantes universitarios mexicanos”, *Enseñanza e Investigación en Psicología*, vol. 2 Núm. 1, 2020.
- [3] J. Polo, V. Santiago y A. Alí, “Creencias irracionales, síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones”, *Psicogente*, vol. 19, no. 35, pp. 148-160. 2016. Doi: 10.17081/psico.19.35.1215
- [4] Fondo Monetario Internacional, “*Perspectivas de la economía mundial*”, 2019. Disponible en: <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2019/10/01/world-economic-outlook-october-2019>
- [5] *Colombia: balance 2020 y perspectivas 2021*, ANDI, m. p, 2020. Disponible en: http://www.andi.com.co/Uploads/Balance%202020%20y%20perspectivas%202021_637471684751039075.pdf
- [6] M. Espinel, E. Ruperti, D. Ruperti y W. Miranda, “El compromiso como rasgo de personalidad y su relación con el burnout en docentes ecuatorianos”, *Interdisciplinaria*, vol. 38, no. 2, pp. 135-148, 2021.
- [7] E. Marengo, C. Suárez y S. Palacio, “Burnout académico y síntomas relacionados con problemas de salud mental en universitarios colombianos”, *Psychologia*, vol. 11, no. 2, pp. 45-55, 2017. Doi: 10.21500/19002386.2926
- [8] T. Toppinen, S. Kalimo y P. Mutanen, “The process of burnout in white-collar and bluecollar jobs: eight year prospective study of exhaustion”, *Journal of Organizational Behavior*, vol. 23, no. 5, pp. 555-570, 2002. DOI: 10.1002/job.155
- [9] M. Moscoso, “De la mente a la célula: impacto del estrés en psiconeuroinmunoendocrinología” *Liberabit. Revista de Psicología*, vol. 15, no. 2, 2009.

- [10] C. Rivadeneira, J. Dahab y A. Minici, “Algunas puntualizaciones sobre el estrés” *Revista de Terapia Cognitivo Conductual*, no. 13, 2013.
- [11] I. Ávila, I. Orozco y L. Alvis, “Síndrome de Burnout en el personal médico de una institución prestadora de servicios de salud de Cartagena de Indias”, *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, vol. 47, no. 2, pp. 187-192, 2015.
- [12] F. Bambula y I. Gómez, C, “La Investigación sobre el síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010”, *Psicología desde el caribe*, vol. 33, no. 1, 2016. Doi: 10.14482/psdc.33.1.8065
- [13] M. Carlin, E. Ruiz y G. los-Fayos, El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de psicología*, vol. 26, no. 1, pp. 169-180, 2010.
- [14] P. Gil, “El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención”, *Psicología Científica.com*, vol. 3, no. 5, 2001.
- [15] A. Martínez, “El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión”, *Vivat Academia*, no. 112, 2010.
- [16] J. Pulido y A. Medina, “De La reforma educativa y la calidad de la educación en Colombia”, *RHS. Revista. Humanismo. Soc.* vol. 7, no. 2, 2019. Doi: 10.22209/rhs.v7n2a03
- [17] P. Esteras, S. Bonifacio y P. Raso, *El síndrome de Burnout en los docentes*. Madrid: Editorial Pirámide, 2018.
- [18] R. González, B. Carrasquilla, R. Latorre, R. Torres y V. Villamil, “Síndrome de Burnout en docentes universitarios”, *Revista Cuba de Enfermería*, vol. 31, no. 4, 2015.
- [19] C. Aranda, “El síndrome de burnout o de quemarse en el trabajo: un conflicto en la salud de los profesionales”, *Revista IIPS*, vol. 14, no. 2, pp. 271 – 276, 2011.
- [20] Ministerio de trabajo y Asuntos sociales, NTP 732: *Síndrome de estar quemado por el trabajo Burnout (III) Instrumento de medición*. . España. Editor Psicosocial, 2000. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_732.pdf/bf45e644-2986-42b0-b9a5-ce5bef2917bd
- [21] Myleen, S, “Burnout en médicos: aproximaciones teóricas y algunos diagnósticos diferenciales”, *Revista medicina legal de Costa Rica*, vol. 23, no. 2, 2006.
- [22] J. Peña y B. Ulloa, “Prevalencia y factores asociados a síndrome Burnout en docentes vs personal administrativo pertenecientes a una universidad privada en Bogotá en el 2016”, Tesis de especialización. Universidad del Rosario, Bogotá, 2016. Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12599/trabajo%20de%20grado%20final.pdf?sequence=1>
- [23] C. Maslach y M. Leiter, “Early Predictors of Job Burnout and Engagemen”, *ournal of Applied Psychology*, vol. 93, no. 3, pp. 498-512, 2008. Doi: 10.1037/0021-9010.93.3.498
- [24] C. Maslach y M. Leiter, *The Burnout Challenge: Managing People’s Relationships with Their Jobs*. Harvard University Press, 2022.
- [25] B. Hernández, *Metodología de la Investigación*. México D.F: McGraw-Hill, 2014.