

**Universidad Nacional Autónoma de Honduras**

**Facultad de Ciencias Sociales**

**Escuela de Ciencias Psicológicas**

**Maestría en Psicología Industrial y Organizacional**



**Tesis**

“Relación entre factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de Ciudad Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras en 2019”

Previo a optar al Título de Máster en Psicología Industrial y Organizacional

Sustentada por:

Óscar Francisco Munguía Espinoza

Asesor metodológico: MSc. Rogers Eduardo Cabrera Sandoval

Tegucigalpa M.D.C., Honduras,

Febrero 2021

## **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

Doctor Francisco José Herrera Alvarado  
Rector

MAE. Belinda Flores de Mendoza  
Vice – Rectora Académica

Dra. Jessica Patricia Sánchez Medina  
Secretaría General

Dra. Leonarda Andino  
Directora de Docencia

Doctor Armando Euceda  
Director del Sistema de Estudios de Postgrados

MSc. Martha Lorena Suazo  
Decana de la Facultad de Ciencias Sociales

MSc. María José Irías  
Coordinadora General de Postgrado

MSc. Fabio Martín Andrade Aparicio  
Coordinador Académico de la Maestría

## **Dedicatoria**

A mi madre Eunice Espinoza Pérez y por su amor y apoyo incondicional y por ser un modelo impecable de generosidad y altruismo. Y a mi padre Oscar Francisco Munguía Castillo, por su tenacidad y sólida ética profesional y porque con su ejemplo impulsa mis deseos de continuar con mi formación académica y personal.

## **Agradecimientos**

A mis padres, por impulsarme a cumplir mis objetivos, por enseñar a través del ejemplo que con trabajo duro y dedicación los sueños se cumplen y por ser los pilares fundamentales de mi trayectoria personal y profesional.

A mis hermanas, Eunice Munguía y Alejandra Munguía por su apoyo incondicional y cariño a lo largo de mi vida.

A mis tíos, Arnaldo Munguía y Vilma Espinoza por ser mis segundos padres y siempre apoyarme a mí y a mi familia.

A mi asesor y amigo, Rogers Cabrera por poner a disposición su conocimiento y experiencia y por la motivación constante para seguir adelante con el trabajo de tesis.

A René Isaac Padilla Castillo, como colaborador en el proceso de investigación.

## Resumen

El propósito de la investigación es determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Honduras en el año 2019. El presente estudio es de tipo cuantitativo, corte transversal, alcance correlacional y diseño no experimental. La población objeto de estudio fueron 35 docentes con plaza permanente. Para el levantamiento de la información se utilizó la Escala de para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios de Unda et al. y el Inventario de Burnout de Maslach.

De los resultados obtenidos se establece que existe una correlación significativa y moderada entre los factores de riesgo psicosocial y dos de las dimensiones del burnout, siendo la despersonalización ( $r = 0.451$ , sig.= 0.01) y el agotamiento emocional ( $r = 0.398$ , sig.= 0.05), indicando que los factores psicosociales tienen algún impacto al menos parcial en la manifestación del síndrome de burnout.

Se establece que el 25% de los docentes presenta una percepción alta de factores de riesgo psicosocial. Los factores de riesgo psicosocial destacados son la sobrecarga académica, la percepción de inseguridad en el entorno laboral y la percepción de escasez de recursos para el desarrollo de las actividades académicas de docencia, investigación y vinculación.

Los resultados del Inventario de Burnout de Maslach establecen que 11.11% de los docentes presentan el síndrome. En la subescala de agotamiento emocional 5% de los docentes se encuentra en un nivel alto y en la dimensión de realización personal 6% se ubican en el nivel bajo, lo que indica que experimentan sentimientos de sobrecarga emocional y agotamiento por el trabajo y se perciben a sí mismos como ineficaces en su trabajo, experimentan sentimientos reducidos de logro personal y cuestionan su capacidad para prestar sus servicios profesionales.

Se recomienda implementar acciones de mejoramiento psicosocial a nivel de la organización universitaria y el desarrollo de programas preventivos del manejo del estrés laboral y de salud en general.

## Abstract

The present study determines the relationship between psychosocial risk factors and burnout syndrome in teachers of the Faculty of Social Sciences of the Autonomous University of Honduras in 2019. This was conducted through a quantitative approach, with a non-experimental design, and a transversal and correlational scope. The study population consisted of 35 teachers with a full-time permanent contract. The scales used for the collection of information were the Assessment scale of work psychosocial risk factors in university professors by Unda et al. and the Maslach Burnout Inventory.

Results suggest that there is a significant and moderate correlation between psychosocial risk factors and the depersonalization ( $r = 0.451$ ,  $\text{sig.} = 0.01$ ) and emotional exhaustion ( $r = 0.398$ ,  $\text{sig.} = 0.05$ ) burnout subscales, indicating that psychosocial factors have at least a partial impact on the manifestation of burnout syndrome.

The study also found that 25% of the professors report a high perception of psychosocial risk factors. Participants rated academic overload, insecurity in the work environment, and scarcity of resources as the most perceived psychosocial risk factors.

The results of the Maslach Burnout Inventory found that 11.11% of professors experience the syndrome. 5% of professors experience a high level of emotional exhaustion and 6% report low levels of personal accomplishment, indicating that they experience feelings of emotional overload and exhaustion from work, reduced feelings of personal accomplishment and they perceive themselves as ineffective in their work.

The implementation of actions to improve psychosocial risk factors and the development of preventive programs for the management of work stress and health in general is recommended.

## Tabla de contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos .....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Enunciado del problema.....	3
1.3 Preguntas de investigación.....	4
1.4 Objetivos de investigación.....	5
1.4.1 Objetivo general.....	5
1.4.2 Objetivos específicos.....	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	6
2.1 Antecedentes de los factores psicosociales en el trabajo.....	6
2.1.1 Factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales.....	7
2.1.2 Modelos explicativos de los factores psicosociales.....	12
2.1.3 Factores psicosociales en trabajadores en países en desarrollo.....	15
2.1.4 Factores psicosociales asociados a la docencia.....	17
2.2 Antecedentes y definición del síndrome de burnout.....	20
2.2.1 Dimensiones del síndrome de burnout.....	23
2.2.2 Aproximaciones teóricas del síndrome de burnout.....	24
2.2.3 Manifestaciones del síndrome de burnout.....	27
2.2.4 Síndrome de burnout y docencia.....	29

CAPITULO III: ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	32
3.1    Enfoque y tipo de investigación.....	32
3.1.1    Enfoque de investigación.....	32
3.1.2    Alcance de investigación.....	32
3.2    Diseño de la Investigación.....	32
3.3    Población, muestra y muestreo.....	32
3.3.2    Tamaño de la muestra.....	33
3.3.3    Tipo de muestreo.....	33
3.4    Instrumento de investigación.....	33
3.4.1    Escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios.....	33
3.4.2    Inventario de Burnout de Maslach.....	35
3.5    Hipótesis.....	36
3.6    Operacionalización de las Variables o Categorías.....	37
3.7    Plan de análisis.....	37
CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	38
4.1    Factores de riesgo psicosocial.....	38
4.2    Síndrome de Burnout.....	43
4.3    Relación entre factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout.....	50
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN.....	52
5.1    Conclusiones.....	59
5.2    Recomendaciones.....	60
REFERENCIAS.....	62
ANEXOS.....	71



## CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Planteamiento del problema

El trabajo es una de las actividades a las que el ser humano dedica más esfuerzo, tiempo y recursos, pues pasa aproximadamente un tercio de sus días en un lugar de trabajo determinado en el que ejerce funciones y ejecuta tareas pertinentes a su campo laboral.

A través de la historia la naturaleza del trabajo ha cambiado, sin embargo, una constante que se ha mantenido es que la actividad laboral puede tener efectos positivos en la vida de las personas, pero también tiene el potencial de provocar daños inmensos a la salud, tanto física como psicológica.

Con el paso del tiempo, el desarrollo económico y sociocultural ha resultado en progresos en las condiciones laborales debido a la aparición de movimientos sindicales y las conquistas en derechos humanos y civiles que han tenido efectos significativos sobre el estado físico y mental de los trabajadores, pues gracias a ellos se reconoce que los empleados no pueden ser expuestos a situaciones que perjudiquen su salud. (Moreno-Jiménez, 2011)

Sin embargo, los altos niveles de desempeño y competencia característicos de los entornos laborales actuales tienen consecuencias inmediatas y a largo plazo sobre la salud del trabajador. Peiró (2005) afirma que:

El mundo laboral de la sociedad moderna, con el contexto de internacionalización económica y la innovación tecnológica, está generando un proceso de grandes cambios porque se han ido reduciendo las demandas físicas y se han ido incrementando las demandas sobre la interacción psicosocial. Estas transformaciones experimentadas en el trabajo, en ocasiones, representan mejoras y avances pero, en otras, son causa de la aparición de una serie de condiciones que conducen a riesgos que afectan al bienestar de la persona. (p. 153)

En Iberoamérica se han realizado estudios sobre factores de riesgo psicosocial asociados a la docencia universitaria, con el objetivo de identificar la percepción del docente acerca de su entorno laboral y la influencia que ejerce sobre el ejercicio profesional.

En varios estudios la sobrecarga laboral es de los principales factores de riesgo psicosocial identificados (Lemos, Roldán, Valencia, Orejuela & Román-Calderón, 2019; Gómez, Perilla-Toro & Hermosa, 2019; Alvites-Huamaní, 2019; Pujols-Cols, Foutel & Porta, 2019; Unda, Uribe, Jurado, García, Tovalín & Juárez, 2016).

Pujols-Cols et al. (2019) centraron su estudio en docentes universitarios argentinos, haciendo un análisis interpretativo en que concluyen que los participantes perciben injusticia distributiva, insuficientes oportunidades para el desarrollo de carrera e insuficiente retroalimentación del desempeño.

Asimismo, estudios realizados en Colombia y Argentina concluyen que el rol docente puede llevar con cierta facilidad a que se presenten conflictos entre las responsabilidades profesionales y familiares (Lemos et al., 2019; Pujols-Cols et al., 2019; Rojas & Rodríguez, 2010; García, Iglesias, Saleta & Romay, 2017).

Estudios llevados a cabo en Colombia con profesores universitarios destacan la inseguridad laboral como un factor de riesgo psicosocial en la práctica docente (Gómez et al., 2019; Caballero, Mercado, Llanos, Bermejo & Vergel, 2009).

En cuanto al Síndrome de Burnout, Tabares-Díaz, Martínez-Daza y Matabanchoy-Tulcán (2020) realizaron una revisión sistemática de literatura latinoamericana sobre el síndrome en docentes en el período comprendido entre los años 2008 a 2018, concluyendo que las mujeres presentan mayores niveles de agotamiento emocional y realización personal e ilusión por el trabajo y que los hombres tienen mayor despersonalización y reportan niveles más altos de indolencia y culpa. Asimismo, los docentes con formación de posgrado experimentan mayores niveles de realización personal y profesional, pero se vinculan a la presencia de mayores niveles de agotamiento emocional.

Vale la pena mencionar que en el metaanálisis realizado por Tabares-Díaz et al. (2020) no figura ningún estudio sobre síndrome de burnout en docentes de Honduras.

De igual manera, Tabares-Díaz et al. (2020) concluyen que no se presentó una relación significativa entre el Síndrome de Burnout con el desempeño docente y elevados niveles de

apoyo social, satisfacción laboral y calidad de vida son amortiguadores de las consecuencias negativas de dicho síndrome.

Caballero et al. (2009) realizaron una investigación sobre prevalencia del síndrome de Burnout y su relación con los factores psicosociales en docentes de una institución universitaria privada de la ciudad de Barranquilla, Colombia. Los resultados señalan prevalencia en el 10% de los docentes, de ese porcentaje el 5% manifiesta nivel leve del síndrome, el 5% en nivel crónico y un 2% en riesgo de desarrollarlo.

Ratto Dattoli, García, Silva y González (2015) en un estudio con maestros de educación primaria en Montevideo, Uruguay, encontraron que el 21,4% presentaron nivel crítico del Síndrome de Quemarse por el Trabajo y 1.4% además presentó sentimientos de culpa lo que indica el aspecto severo del mismo. Asimismo, reportan correlaciones significativas y positivas entre estrés de rol, condiciones organizacionales, supervisión y falta de reconocimiento profesional con el síndrome.

Cabe mencionar que, aunque hay muchos estudios en población docente, una gran cantidad de los artículos que establecen una relación entre el Síndrome de Burnout y factores psicosociales realizados en Latinoamérica se han llevado a cabo con personal de salud, y no se cuenta con estudios sobre factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en población docente en nuestro país.

## **1.2 Enunciado del problema**

El trabajo que realizan los profesionales de la enseñanza en los niveles educativos superiores es exigente y competitivo, requiere formación constante y ejecución de actividades diversas, por lo que están expuestos al estrés laboral. Según Kinman y Wray (2014) los profesionales del sector de educación superior reportan niveles más altos de ansiedad, depresión y dificultades para dormir que la mayoría de los otros grupos ocupacionales. Muchos también muestran signos de Síndrome de Burnout, lo que puede tener graves consecuencias.

A nivel latinoamericano varios estudios “coinciden en sostener que el sector educativo es uno de los más vulnerables a presentar el Síndrome de Burnout, siendo necesario dar continuidad

a las investigaciones sobre el tópico para poder actuar de manera oportuna” (Tabarez-Díaz, 2020, p. 274)

Según datos de la Dirección de Educación Superior (2018) la Universidad Nacional Autónoma de Honduras cuenta con el 41.5% de la matrícula total en instituciones de educación superior de Honduras y ofrece la oferta académica más amplia. Para dar abasto a la demanda de servicios educativos la institución cuenta con 8 centros regionales y la mayor cantidad de profesores universitarios en el país con 4002 docentes (Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal, 2018); sin embargo, la escasez de estudios sobre el Síndrome de Burnout y su relación con factores psicosociales en nuestro medio que permitan identificar los riesgos laborales a los que está expuesto el personal docente en educación superior, hacen evidente la necesidad de profundizar en el bienestar de este sector de trabajadores universitarios que constituyen un pilar fundamental para la misión educativa que persigue la institución.

### **1.3 Preguntas de investigación**

Todos los puestos de trabajo se exponen a riesgos que varían en función de las demandas de la tarea, características del puesto, funciones a ejecutar, condiciones ambientales del entorno y las herramientas que utiliza el trabajador para desempeñarse.

El trabajo docente en educación superior presenta características particulares, ambientes y retos específicos que pueden otorgar satisfacción personal y profesional a los trabajadores de este sector; sin embargo, al ser una ocupación de servicio también tiene el potencial de ser demandante y agotadora a nivel emocional y físico para quienes la ejercen. Considerando estos elementos esta investigación plantea la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre factores de riesgo psicosocial y burnout en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de Ciudad Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras en 2019?

Asimismo, es importante profundizar en las condiciones laborales y elementos del entorno y la percepción que tiene de los mismos el docente universitario por lo que resulta necesario indagar ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial percibidos por los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de Ciudad Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras en 2019?

Otro elemento que vale la pena escudriñar es la vulnerabilidad que presentan los docentes universitarios ante el Síndrome de Burnout debido a la profesión que desempeñan y por la reconocida prevalencia del síndrome en la población docente universitaria es importante determinar ¿Cuál es el porcentaje de docentes que presentan síndrome de Burnout en la Facultad de Ciencias Sociales de Ciudad Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras en 2019?

## **1.4 Objetivos de investigación**

### **1.4.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de Ciudad Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras en 2019.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

- i. Determinar los factores de riesgo psicosocial percibidos por los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de Ciudad Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras en 2019.
- ii. Determinar la presencia de síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de Ciudad Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras en 2019.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de los factores psicosociales en el trabajo

Los estudios iniciales sobre factores psicosociales en el trabajo comenzaron en la década de los 70s. Sin embargo, fue hasta el año 1984 que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó uno de los primeros documentos sobre el tema llamado “Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención”, que estableció una aproximación conceptual y la relación entre el entorno laboral y sus factores con la salud del trabajador. Dicho documento establece que:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT, 1984)

De acuerdo con Moreno-Jiménez (2014) “la definición muestra la importancia concedida al trabajador real, a su situación y a sus necesidades reales. Igualmente, se insiste en que el descuido de tales factores tiene repercusiones tanto sobre la salud del trabajador como sobre la empresa” (p. 5).

Asimismo, la publicación determina que los principales factores asociados al estrés laboral son la mala utilización de habilidades, la sobrecarga de trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas en las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico. (OIT, 1984)

Bajo esta misma línea, la Organización Mundial de la Salud (OMS) publicó en 1988 el documento llamado “Los Factores Psicosociales en el Trabajo y su Relación con la Salud” en el que destacan que “las condiciones laborales no sólo causan enfermedades profesionales específicas, sino que pueden influir de manera mucho más general como uno de los múltiples elementos que determinan el estado de salud de un trabajador” (Kalimo, El-Batawi & Cooper, 1988, p.3).

Kalimo et al. (1988) mencionan que síntomas inespecíficos, como dolores, trastornos del sueño, aprensión, ansiedad y formas leves de depresión, son relativamente habituales en las poblaciones trabajadoras. Aunque pueden tener distinta etiología, con frecuencia indican la existencia de estrés crónico relacionado con el trabajo (p.4).

La publicación plantea elementos claves para la comprensión de los factores psicosociales del trabajo, reconociendo que “se originan en las condiciones laborales del trabajo y están mediados por la compleja relación entre las condiciones laborales y las percepciones y experiencias del trabajador” (Moreno-Jiménez, 2014, p. 6).

Asimismo, hace énfasis en la influencia que los factores psicosociales tienen sobre la salud física y mental, así como en los resultados laborales individuales y organizacionales. El documento describe los efectos negativos sobre la salud y las acciones institucionales, nacionales e internacionales para reducir su impacto.

Posteriormente, se publica la 4ta Edición de la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo por la Organización Internacional del Trabajo en 1998, en la que se establece una organización sistemática de los factores psicosociales y organizacionales, entre ellos destacan los factores inherentes al trabajo, factores interpersonales, factores macro organizativos, factores individuales, desarrollo de carrera, seguridad en el empleo, reacciones de estrés, efectos crónicos en la salud y prevención (OIT, 1998).

De acuerdo con la Enciclopedia de Salud (OIT, 1998) se reconoce que las exigencias del mundo laboral moderno, como el ritmo alto de trabajo, las escasas posibilidades de promoción, escasa adecuación entre estudios y empleo y la carga de trabajo excesiva repercuten en la pérdida de productividad, enfermedades y deterioro de la calidad de vida del trabajador.

### **2.1.1 Factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales**

Según Moreno-Jiménez (2011) en la literatura sobre el tema existen tres formas de referirse a los aspectos psicosociales: como factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales. Frecuentemente se usan como intercambiables y no existe una

diferenciación entre ellos, sin embargo, se pueden advertir aspectos diferenciales en su uso y una cierta gradación en las connotaciones implicadas.

Los factores psicosociales son descriptivos, aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos. En contraste, los factores psicosociales de riesgo son predictivos, se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador y actuar como factores desencadenantes de tensión y estrés laboral (Moreno-Jiménez, 2011).

Gil-Monte (2012) menciona que “los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y bienestar” (p. 238).

Las condiciones organizacionales pueden dar lugar tanto al estrés laboral como al desarrollo y bienestar del trabajador, punto este último que no siempre ha sido suficientemente considerado, aunque a partir del año 2000, ha tenido una mayor repercusión (Moreno-Jiménez, 2014).

Lamentablemente se ha insistido mucho más en los factores psicosociales negativos que en los positivos, en los riesgos que en el desarrollo, cuando los factores psicosociales u organizacionales pueden tener tanto repercusiones negativas como positivas y es probable que una perspectiva positiva de los factores psicosociales laborales hubiera facilitado pensar el gasto como inversión y desarrollo de la seguridad y salud laboral, favoreciendo el desarrollo de organizaciones saludables (Moreno-Jiménez, 2011).

Por otra parte, Moreno-Jiménez (2011) menciona que los factores psicosociales de riesgo provienen de algunos componentes del trabajo como la “falta de control en el trabajo, muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol y otros muchos” (pp. 7, 8).



Los factores psicosociales de riesgo pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en:

- a) Las características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, etc.
- b) Las características de la organización: variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.
- c) Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.
- d) La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc. (Gil-Monte, 2012, p. 238)

Los factores de riesgo psicosocial tienen sus propias características, de acuerdo con Moreno-Jiménez (2014) son:

- 1) se extienden en el espacio y el tiempo, 2) son difíciles de objetivar, 3) tienen repercusiones sobre otros riesgos como accidentes y enfermedades, 4) tienen escasa cobertura legal, 5) están moderados por otros factores como las variables personales y contextuales amplias, 6) son difíciles de intervenir. (p. 8)

La exposición a este tipo de riesgos no deteriora necesariamente la salud del trabajador, aunque como su nombre indica son una fuente de riesgo, pues si el individuo utiliza unas estrategias de afrontamiento funcionales podrá manejar la situación laboral para eliminar el riesgo, o podrá modificar su comportamiento, sus cogniciones o sus emociones para adaptarse a la situación y convivir con ella (Gil-Monte, 2012, p. 238).

Cabe resaltar que, aunque los efectos negativos de los factores psicosociales dependen de la experiencia, historia y contexto del trabajador, el factor causal reside en las condiciones organizacionales y el trabajador es un elemento de resiliencia o vulnerabilidad (Moreno-Jiménez, 2014).

El otro término que diferencia Moreno-Jiménez es el de riesgo psicosocial, definido como un hecho, situación, estado o acontecimiento que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar negativamente la salud del trabajador. Este término se refiere a una serie de riesgos específicos que pueden caracterizarse como graves e importantes, los más referidos suelen ser la violencia, el acoso laboral y sexual, al que una forma genérica el estrés laboral, preferentemente en sus formas crónica, aguda e incluso traumática (Moreno-Jiménez, 2014).

Las características de los riesgos psicosociales no son las mismas que las de los factores psicosociales de riesgo, y son las siguientes: “1) afectan a los derechos fundamentales del trabajador, 2) tienen efectos globales sobre la salud de éste, 3) suelen tener consecuencias sobre la salud mental, 4) tienen formas de cobertura legal, al menos parciales” (Moreno-Jiménez, 2014, p. 9).

Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves (Moreno-Jiménez, 2011, p. 8).

Esta diferencia en la gravedad de las consecuencias entre factores de riesgo y riesgos psicosociales no minimiza de ninguna manera los factores de riesgo psicosocial sino que más bien enfatiza su rol como marcadores e indicadores de la aparición de riesgos más graves. Los factores de riesgo constituyen el terreno abonado en el que aparecen los riesgos más graves. Por otra parte, la prevención e intervención sobre los riesgos laborales no debe actuar sólo sobre los riesgos agudos, urgentes y graves sino que debe ejercerse igualmente sobre todos aquellos que afectan a la salud de los trabajadores (Moreno-Jiménez, 2014, p.9).

El origen del problema en las situaciones de riesgo psicosocial no está en el individuo, sino que suele estar en el entorno que es de donde provienen dichas situaciones de riesgo debido a un mal diseño y ordenación del trabajo. Esto es, los riesgos psicosociales en el trabajo aparecen porque se generan unas condiciones laborales difíciles de tolerar para la mayoría de los trabajadores (Gil-Monte, 2012, p. 238).

Es oportuno diferenciar los riesgos psicosociales en hombres y mujeres. Un aspecto importante es la existencia de actividades y ocupaciones específicas relacionadas con el género. Son las mujeres, en general, las que se responsabilizan de la mayor parte del trabajo familiar y doméstico, lo que supone para ellas un mayor esfuerzo de trabajo total. Esta “doble jornada laboral” es lo que se conoce como doble presencia, que también debe abordarse desde la perspectiva de la prevención psicosocial (García, et al., 2017, p. 174)

En las últimas décadas, los cambios rápidos en tecnología, comunicación y acceso a la información han tenido un impacto significativo en las condiciones laborales y en la naturaleza del trabajo. Estas nuevas exigencias han originado un conjunto particular de riesgos psicosociales, llamados riesgos psicosociales emergentes.

Un riesgo psicosocial emergente es cualquier riesgo que: a) está causado por nuevos procesos, tecnologías, lugares de trabajo, cambios sociales u organizativos; o b) era un factor conocido, pero se considera como un nuevo riesgo debido a avances científicos o percepciones sociales. Se considera que el riesgo va en aumento cuando: a) el número de situaciones de peligro que producen el riesgo va en aumento; b) la probabilidad de exposición al riesgo aumenta; o c) los efectos sobre la salud de los trabajadores empeoran. (Gil-Monte, 2012, p. 239)

Los riesgos psicosociales emergentes se agrupan en cinco áreas:

- a) Nuevas formas de contratación laboral, caracterizadas por la aparición de contratos de trabajo más precarios junto con la tendencia a la producción ajustada, y la subcontratación e inseguridad en el puesto de trabajo. Los trabajadores con contratos precarios suelen realizar tareas más peligrosas, en peores condiciones, y recibir menos capacitación. La falta de estabilidad laboral y contractual puede aumentar los niveles de estrés y de ansiedad del trabajador.
- b) Envejecimiento de la población laboral activa y retraso en la edad de jubilación, que la hace más vulnerable a la carga mental y emocional.
- c) Intensificación del trabajo, caracterizado por la necesidad de manejar cantidades de información, y carga de trabajo cada vez mayores y bajo una mayor presión en el ámbito laboral. Este riesgo está presente sobre todo en los campos muy competitivos en los que los trabajadores pueden temer que su eficiencia y su rendimiento se

- evalúen con mayor detenimiento y, por ello, tienden a trabajar más horas para finalizar sus tareas. En ocasiones, puede que no reciban una compensación adecuada por ese aumento de la carga laboral, o que no reciban el apoyo social necesario para poder asumir dicha carga. El estrés laboral provocado por el aumento de la carga laboral, junto con las mayores exigencias sobre un menor número de trabajadores, repercutirían de forma negativa en la salud y la seguridad de los trabajadores.
- d) Fuertes exigencias emocionales en el trabajo, junto con un incremento del acoso psicológico y de la violencia, en especial en los sectores de la asistencia sanitaria.
  - e) Desequilibrio y conflicto entre la vida laboral y personal, debido a la falta de ajuste entre las condiciones de trabajo y la vida privada de las personas. Los empleos precarios, con excesiva carga de trabajo, sumado a horarios laborales variables o impredecibles, sin que se le permita al trabajador ajustarlos a sus necesidades personales; pueden provocar conflictos en la vida profesional y privada del trabajador, con efectos perjudiciales para su salud. (Gil-Monte, 2012, p. 239)

### **2.1.2 Modelos explicativos de los factores psicosociales**

Varias disciplinas han estudiado el tema del estrés, y a lo largo de los años han surgido distintas aproximaciones teóricas para explicar este fenómeno.

Los modelos teóricos que predominan y que han sustentado eficazmente las metodologías para evaluar factores psicosociales son el modelo Demanda – Control y el modelo Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa (Charria, Sarsosa & Arenas, 2011, p. 388).

El modelo Demanda – Control propuesto por Karasek llamó la atención sobre la posibilidad de que las características del trabajo no están linealmente asociadas con la salud de los trabajadores, y que pueden combinarse interactivamente en relación con la salud. Karasek demostró esta teoría a través de análisis secundarios de datos de Estados Unidos y Suecia, encontrando que los empleados que perciben que sus trabajos tienen una latitud de decisión baja (control potencial sobre las tareas y conductas durante la jornada laboral) y altas demandas laborales (estresores psicológicos involucrados en cumplir con la carga laboral) eran particularmente propensos a reportar mala salud y baja satisfacción (Cox, Griffiths & Rial-González, 2000).

De acuerdo con este modelo las probabilidades más bajas de enfermedad y muerte se encuentran en grupos con demandas laborales moderadas combinadas con un alto control sobre las condiciones de trabajo (Cox et al., 2000).

Por otra parte, el modelo Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa, es un modelo transaccional propuesto por Siegrist, que sostiene que la experiencia de estrés crónico se puede definir mejor en términos del desajuste entre los altos costos gastados y bajas ganancias recibidas. En otras palabras, según el modelo, el estrés en el trabajo resulta del gran esfuerzo invertido en combinación con baja recompensa obtenida. Se distinguen dos fuentes de esfuerzo: una fuente extrínseca, las demandas del trabajo, y una fuente intrínseca, la motivación del trabajador en una situación exigente. Tres dimensiones de recompensa son importantes: gratificaciones económicas, recompensa socioemocional. y estatus de control (oportunidades de promoción e inseguridad laboral). Efectos adversos sobre la salud, como riesgo cardiovascular, son más frecuentes en ocupaciones donde las limitaciones situacionales impiden a los trabajadores de reducir las condiciones de alto costo - baja ganancia (Cox et al., 2000).

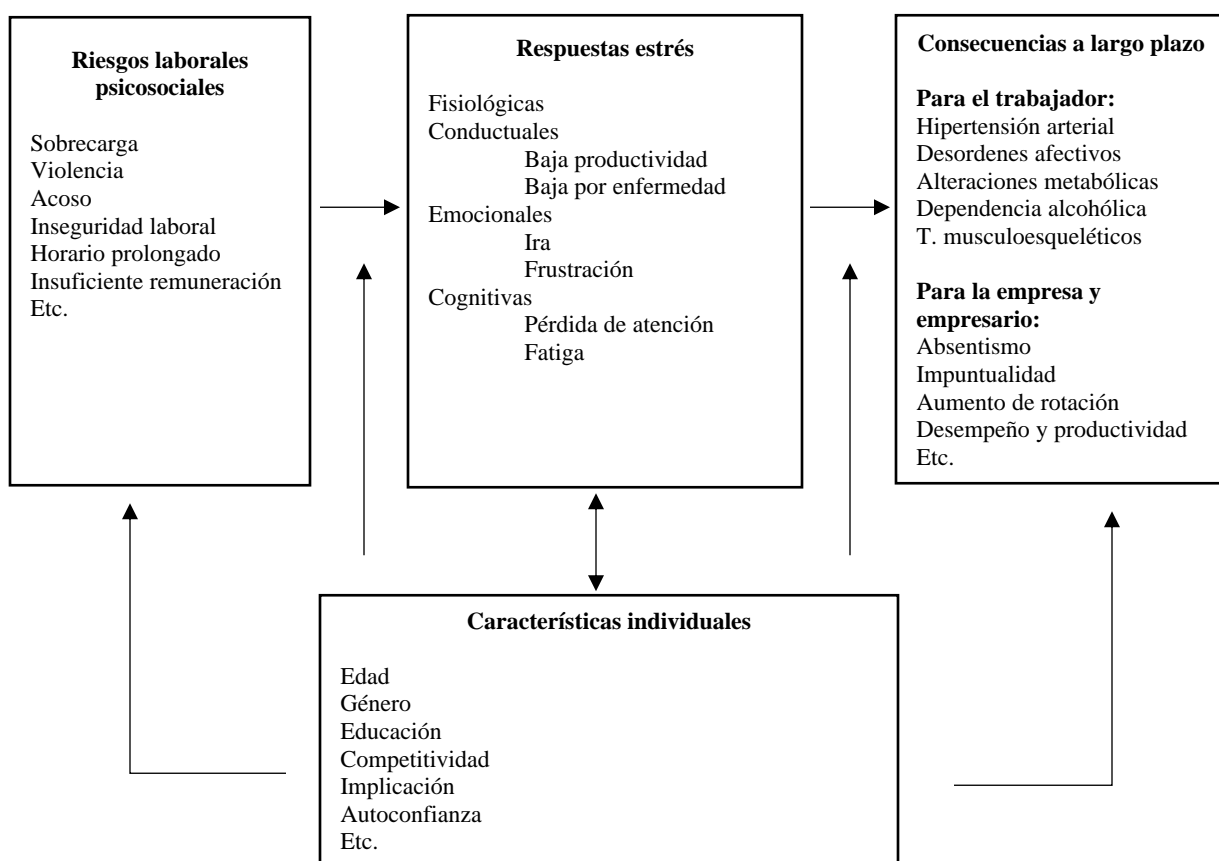
Estudios basados en este modelo como el de Stansfeld y Candy (2006) mencionan que la tensión laboral, la baja libertad de decisión, el escaso apoyo social, las elevadas demandas psicológicas, el desequilibrio esfuerzo-recompensa y la alta inseguridad laboral predicen trastornos mentales comunes a pesar de la heterogeneidad de las demandas psicológicas y el apoyo social. Las combinaciones altas demandas y baja libertad de decisión y combinaciones de grandes esfuerzos y bajas recompensas son factores de riesgo prospectivos para los trastornos mentales comunes y sugieren que el entorno de trabajo psicosocial es importante para la salud mental.

En la actualidad, los modelos más recientes consideran el estrés en términos de la interacción dinámica entre el individuo y su ambiente (Houtman, 2005).

En el caso del estrés relacionado con el trabajo, “actuaría como el agente psicofisiológico mediador entre los problemas laborales organizacionales y los problemas de salud” (Gil-Monte, 2012, p. 11)

En la Figura 1, se resume el proceso de estrés en un modelo que ilustra los riesgos laborales psicosociales, las respuestas al estrés, las consecuencias a largo plazo del estrés y las características individuales, así como sus interrelaciones.

**Figura 1. Modelo de causas y consecuencias del estrés laboral**



Nota. Adaptado de *Modelo no recursivo de mediación moderada.*, Gil-Monte, 2012, Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional.

El modelo propuesto por Gil-Monte (2012), adaptado de Houtman, supone que la respuesta de estrés es el elemento mediador entre la experiencia personal y subjetiva, y las respuestas del organismo. Las consecuencias del estrés pueden afectar de maneras diversas la vida del trabajador y puede verse en forma de trastornos cardiovasculares, psicosomáticos, musculoesqueléticos, consumo de sustancias y también influir sobre sus resultados laborales.

Hay muchas formas de clasificar los factores estresantes relacionados con el trabajo. Comúnmente, las "demandas" pueden ser relacionadas con presiones de tiempo o la cantidad de trabajo (demandas cuantitativas), o pueden referirse a la dificultad del trabajo (demandas cognitivas) o la empatía requerida (demandas emocionales), o incluso a la incapacidad de mostrar las propias emociones en el trabajo. Las demandas también pueden ser físicas (es decir, altas demandas en el área de cargas dinámicas y estáticas). (Houtman, 2005, p.5)

Las reacciones posibles que un trabajador puede presentar al percibir un desequilibrio entre las demandas laborales y sus recursos personales y ambientales pueden ser numerosas. Estas pueden incluir: respuestas fisiológicas tales como aumento de la frecuencia cardíaca, presión arterial e hiperventilación; respuestas emocionales como sentirse nervioso o irritado; respuestas cognitivas como atención y percepción reducidas, olvido; y reacciones de comportamiento como agresividad, impulsividad o cometer errores. (Houtman, 2005, p.5)

No obstante, vale la pena mencionar que de acuerdo con algunos autores actualmente predomina un enfoque patologista al centrar su atención en los riesgos y sus consecuencias negativas, más que en los factores que propician el desarrollo óptimo de la experiencia laboral, lo cual puede constituir un sesgo para la investigación psicológica sobre condiciones de trabajo. Lo anterior se hace evidente al revisar la tendencia en las publicaciones científicas sobre condiciones laborales, las cuales en su mayoría conciernen a temáticas como estrés, depresión, burnout, ansiedad, en comparación con aquellas relativas a la satisfacción, la felicidad y el sentimiento de realización en una actividad productiva (Charria et al., 2011).

### **2.1.3 Factores psicosociales en trabajadores en países en desarrollo**

Las condiciones socioeconómicas y culturales particulares de los países en desarrollo tienen un impacto en los entornos laborales y en la salud de los trabajadores, por lo que son distintas a las de los países desarrollados, debido a esto es importante establecer los elementos determinantes que enfrenta el trabajador en este contexto.

Existen algunos elementos del medio psicosocial asociados al trabajo en países en desarrollo y a la salud del trabajador, entre ellos los siguientes:

- 1) El ambiente sociocultural es un elemento determinante del tipo de enfermedades y de la frecuencia de éstas.
- 2) La condición socioeconómica del trabajador lo hace más vulnerable a las afecciones psicosociales. Por otra parte, su nivel de instrucción influye considerablemente en su reacción al cambio industrial y el estrés que éste lleva consigo; en los países en desarrollo, el nivel de instrucción de los trabajadores es muy variable.
- 3) Las pautas religiosas y culturales tienen gran influencia en la reacción de los seres humanos al estrés y, por consiguiente, en los posibles efectos de éste en la salud.
- 4) La situación económica contribuye a plasmar la reacción psicosocial y la capacidad para afrontar el estrés profesional. Las altas tasas de desempleo y subempleo pueden inducir a aceptar tipos de trabajo que suelen generar estrés.
- 5) La exposición a productos químicos o a condiciones físicas perjudiciales presentes en el medio laboral contribuye a dar forma al ambiente psicosocial. A menudo, las condiciones de trabajo desfavorables se combinan con los efectos de los demás factores en la salud del trabajador y probablemente los agravan.
- 6) Las pequeñas fábricas y los talleres artesanales o familiares tienen por lo general una atmósfera psicosocial más favorable que las empresas de mayor tamaño. Por tanto, el predominio de la industria en pequeña escala en los países en desarrollo puede hacer que el medio psicosocial laboral sea en conjunto mejor que en los países muy industrializados. (Kalimo et al., 1988, pp. 15-16)

Los trabajadores de los países en desarrollo con frecuencia tienen que pasar de la vida rural, con sus relaciones estrechas y tranquilas, al medio industrial; de la dependencia tradicional de los procesos naturales de la agricultura y el trabajo manual a la producción en serie, los horarios exactos, el ritmo rápido y la dependencia de la energía, y de la identificación con la tierra y los cultivos al ambiente impersonal de la máquina. Esa transición requiere un esfuerzo de adaptación que, por lo general, se compensa por las ventajas materiales que proporciona el empleo organizado que, a su vez, constituyen la motivación para afrontar las dificultades de adaptación. No obstante, en muchos casos no se consigue la adaptación debido al estrés excesivo que impone el tipo de trabajo, a la vulnerabilidad personal o a ambos factores; las consecuencias son el ausentismo o la aparición de afecciones psíquicas y psicosomáticas. (Kalimo et al., 1988, p.16)



#### **2.1.4 Factores psicosociales asociados a la docencia**

Se ha realizado múltiples estudios con el propósito de comprender los factores psicosociales presentes en el contexto educativo y prevenir que los riesgos laborales asociados al trabajo docente puedan impactar negativamente la salud de los profesores.

Así pues, en relación al profesorado universitario los riesgos psicosociales que les pueden estar afectando hacen referencia a:

- a) las condiciones presentes en su situación laboral y contexto universitario (retribución, estabilidad laboral, políticas educativas, etc.),
- b) a la naturaleza de su trabajo y a sus requerimientos (carga mental, gestión emocional, etc.)
- c) al modo habitual de desempeño y/o de realización de la tarea (relaciones, equipos, presión, etc.). Todo ello, va a estar mediatizado por las variables individuales que incluyen desde la “vocación en la profesión” o la crisis existencial en el trabajo, la percepción de estos riesgos y su afrontamiento ya sea mediante recursos personales y/o sociales. De la interacción resultante podemos obtener desde la situación de satisfacción con la correspondiente implicación o ilusión por el trabajo hasta la situación de insatisfacción que podría generar incluso problemas para su salud. (Armadans et al., 2006)

La docencia es una profesión cuyo ejercicio puede producir alteraciones y daños a la salud, tanto física como mental, de las personas que la ejercen. Este carácter patógeno se agudiza a través de las nuevas condiciones y exigencias que el trabajo académico tiene en la actualidad (más productividad, nuevos perfiles docentes, cambios curriculares o innovaciones tecnológicas) (Unda et al., 2016).

Los principales estresores a los que se enfrenta el docente son la multiplicidad de funciones, la reducción de presupuesto, la mala infraestructura, las aulas saturadas, los problemas de comunicación entre compañeros, las pocas oportunidades de promoción, las relaciones conflictivas con los alumnos, que los grupos sean numerosos, la falta de recursos para realizar la tarea y el reducido apoyo del jefe, de los compañeros y del sindicato cuando existe. (Rodríguez, Oramas y Rodríguez, citado por Unda et al., 2016)

Estudios que han evaluado e identificado condiciones psicosociales de riesgo asociadas al trabajo en universidades de países latinoamericanos muestran que los factores psicosociales negativos de mayor prevalencia fueron los relacionados con las interacciones personales que se derivan del trabajo y la esencia de la tarea, los del sistema laboral y los propiamente organizacionales. Las exigencias laborales que se reportaron fueron: requerir constantemente creatividad e iniciativa, tener que hablar frecuentemente, enseñar a personas que no valoran la educación, necesitar continuamente un alto grado de concentración, falta de reconocimiento, percepción de inequidad y de falta de recursos, interferencia de asuntos laborales en la familia y viceversa, además de tener que mostrar buenos resultados simultáneamente en diferentes tipos de tareas (docencia, investigación, consultoría y gestión). (Gómez et al., 2019, pp. 2-3)

Los trastornos de tipo psicosocial son la principal causa de pérdida de salud en los docentes, debido a que el estrés crónico aumenta el riesgo de aparición de alteraciones emocionales, cognitivas y psicosomáticas. Los principales factores asociados con la salud docente son agotamiento, afectaciones de la voz, afectaciones musculoesqueléticas, afectaciones cognitivas, satisfacción y autoeficacia (Fernández-Puig, Longás, Chamarro & Virgili, 2015).

En función de género las docentes mujeres presentan mayores niveles de dificultades de salud relacionadas con afectaciones de voz, afectaciones musculoesqueléticas y agotamiento. En cuanto a la edad, las afectaciones cognitivas aumentan ligeramente con la edad hasta los 55 años. Con relación a la antigüedad, con los años de docencia se produce un ligero aumento de los niveles de agotamiento y afectaciones musculoesqueléticas y cognitivas (Fernández-Puig et al., 2015).

En un estudio que pretendía evaluar los riesgos psicosociales de los docentes universitarios los resultados mostraron una situación desfavorable para la salud en cinco dimensiones psicosociales: altas exigencias psicológicas, baja estima, doble presencia elevada, bajo apoyo social e inseguridad elevada en el empleo (García et al., 2017)

De igual manera, las relaciones entre pares docentes, potencial fuente de “apoyo social” en el trabajo, parece convertirse en un factor más de presión y desgaste laboral (Cornejo, 2008).

Destaca como uno de los principales factores psicosociales identificados la sobrecarga laboral producto de la participación del docente en diversas actividades académicas de enseñanza, investigación y extensión que requieren de una cantidad considerable de tiempo, el

desempeño de múltiples tareas y considerable esfuerzo físico y mental (Unda, et al., 2016; Alvites-Huamaní, 2019; Lemos et al., 2019; Gómez et al., 2019; Pujols-Cols et al., 2019).

Pujols-Cols et al. (2019) atribuye parte de la sobrecarga de trabajo a la existencia de una relación docente-estudiante desfavorable debido a que los incrementos sostenidos en la tasa de matriculación estudiantil, en un contexto de relativa invariabilidad en la tasa de creación de nuevos cargos, parecieran haber resultado en una mayor carga de trabajo para una planta relativamente estable de docentes.

Otro factor de riesgo psicosocial percibido por los docentes se deriva de la percepción de que las demandas y los recursos no se encuentran equitativamente distribuidos en la organización, conocido como injusticia distributiva. Existe una percepción de incongruencia entre la distribución de recursos organizacionales, oportunidades de desarrollo de carrera, niveles de formación de los docentes y demandas laborales (Pujols-Cols et al., 2019; Gómez et al., 2019).

La percepción de perspectivas limitadas de promoción representa un factor de riesgo psicosocial fundamental, pues el ascenso dentro de la carrera académica le implica al docente profundas mejoras en sus condiciones laborales, un estatus superior dentro del sistema universitario, un incremento salarial y un mayor control sobre su trabajo (Unda et al., 2016)

El rol docente puede llevar con cierta facilidad a que se presenten conflictos entre las responsabilidades profesionales y familiares. Un conflicto que muestra importancia en el estrés laboral es la interferencia familia-trabajo. El docente constantemente dispone de tiempo que debería dedicar a otras actividades o a su familia para estudiar o realizar funciones asociadas con la docencia. Sin embargo, esto puede ser asumido por ellos como parte de su rol, pues la docencia corresponde a los denominados trabajos vocacionales, por lo que separarlo de la vida personal es difícil (Lemos et al., 2019; Gómez et al., 2019).

Otro factor sobresaliente asociado a conflictos profesionales y familiares en docentes es la doble presencia, que se refiere a las dificultades relacionadas con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares con las labores profesionales, lo que supone un mayor esfuerzo de trabajo total. Aunque es un riesgo psicosocial que se presenta en ambos géneros, son las mujeres quienes generalmente cargan con las responsabilidades del trabajo familiar y doméstico, razón

por la que lo perciben en mayor medida (Rojas & Rodríguez, 2010; García et al., 2017; Pujols-Cols et al., 2019).

Estudios realizados en profesores universitarios destacan la inseguridad laboral, caracterizada por la falta de certeza sobre la continuidad en el empleo y sentirse amenazados por la cancelación o terminación de contrato, como un factor de riesgo psicosocial en la práctica docente (Caballero et al., 2009; Rojas & Rodríguez, 2010; Fernández-Puig et al., 2015; Agudo, 2016; Gómez et al., 2019).

## **2.2 Antecedentes y definición del síndrome de burnout**

Los orígenes del término burnout son algo turbios, pero parecen provenir de la escena de las drogas ilícitas, donde se refería a los efectos físicos del abuso crónico de drogas. Consejeros y terapeutas que trabajaron con adictos a drogas tomaron prestado el término para describir su propio deterioro psicológico y estrés. (Maslach et al., 2009, p.87).

El término apareció por primera vez en 1974, en Estados Unidos, cuando lo utilizó el psicólogo clínico Herbert J. Freudenberger, quien observó que, al año de trabajar, la mayoría de los voluntarios de la clínica sufría una progresiva pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión, desmotivación laboral y agresividad con los pacientes (Carrillo-Esper, Gómez & Espinoza de los Monteros, 2012; Maslach et al., 2009).

Al mismo tiempo la psicóloga social Christina Maslach estaba realizando una investigación exploratoria con trabajadores en ocupaciones de servicios humanos y de salud, estudiando cómo enfrentaban fuerte activación emocional en el trabajo. Durante el transcurso de las entrevistas, algunos de los trabajadores describieron sus dificultades psicológicas como "burnout", y Maslach cambió su enfoque para describir este fenómeno (Maslach et al., 2009, p.87).

El síndrome de burnout o agotamiento profesional alcanzó mayor difusión a partir de los trabajos de Christina Maslach quien, en 1976, dio a conocer este síndrome en el Congreso Anual de la Asociación Estadounidense de Psicología. Maslach refería que el síndrome de burnout era un problema cada vez más frecuente entre los trabajadores de servicios de salud que, después de meses o años de trabajo, éstos terminaban desgastándose (Carrillo-Esper et al., 2012, p. 580).

Tanto para Freudenberger como Maslach, el burnout tenía sus raíces en las ocupaciones de servicios y cuidados, en las que el núcleo del trabajo es la relación entre el proveedor y el destinatario. Este contexto interpersonal del trabajo significó que, desde el principio, se estudió el burnout no simplemente como una respuesta individual al estrés, pero en términos de la relación transaccionales en el lugar de trabajo. Además, este contexto interpersonal centró la atención en las emociones del individuo y en los motivos y valores subyacentes a su trabajo con otras personas (Maslach et al., 2009, p.87).

Cuando se dio a conocer el término surgió una gran variedad de definiciones basadas en descripciones anecdóticas en lugar de modelos teóricos. La falta de consenso en una definición aceptada y estandarizada hizo difícil la indagación sistemática del fenómeno. Sin embargo, múltiples definiciones compartían elementos en común. (Maslach et al., 2009)

Para establecer una definición común de burnout los investigadores comenzaron a realizar estudios cualitativos más extensos, que incluyeron entrevistas, encuestas y observaciones de campo de los empleados en profesiones de salud debido al reconocimiento explícito de los desafíos de mantener un estilo de preocupación distanciado y de los efectos negativos del agotamiento. Sin embargo, pronto se llevaron a cabo estudios exploratorios en campos de servicios sociales, salud mental, justicia penal y educación, ya que los miembros de estas profesiones comenzaron a reconocer el agotamiento como un problema (Maslach et al., 2009).

Esta evidencia de un patrón paralelo sugirió que el agotamiento no era solo una respuesta idiosincrásica al estrés, sino que era un síndrome con algunas regularidades identificables. Los temas recurrentes fueron (a) la primacía del agotamiento, (b) el subsiguiente cambio negativo en respuesta a los demás, y (c) una autoevaluación negativa de las competencias profesionales. (Maslach et al., 2009, p. 89)

Como producto del proceso investigativo y los resultados obtenidos, Maslach et al. (citado por Tabares-Díaz et al., 2020) conceptualizaron el burnout como “un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal, en individuos que trabajan con otras personas” (p. 266).

De acuerdo con Maslach et al. (2009) “la definición clara que ha surgido de toda esta investigación es que el agotamiento es un síndrome psicológico en respuesta a factores estresantes interpersonales crónicos en el trabajo” (p.90).

Como se mencionó anteriormente, diversos autores han propuesto diferentes definiciones. De acuerdo con Gil-Monte (2001) el síndrome de quemarse por el trabajo se define como:

Una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la salud y, en general, en profesionales de organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de la organización. (parr. 4)

De igual manera, Gil-Monte (citado por Tabares-Díaz et al., 2020) “lo definió como una respuesta psicológica al estrés laboral crónico, caracterizado por un deterioro físico, cognitivo, afectivo, emocional e interpersonal” (p. 266).

Carrillo-Esper et al. (2012) definen el síndrome de burnout como “un proceso secundario a una respuesta negativa al estrés laboral crónico, que aparece cuando fallan las estrategias funcionales de afrontamiento que el sujeto suele emplear” (p. 580).

Bajo esta misma línea, Harrison (1999, citado por Moreno-Jiménez et al., 2009) define el burnout como “un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por la implicación a lo largo del tiempo en situaciones que son emocionalmente demandantes”

Esta variedad “ha dado origen a diversos modelos explicativos, sin lograr consenso en una definición conceptual globalmente aprobada, ni tampoco su operacionalización, ocasionando críticas y reflexiones en torno a ello” (Tabares-Díaz et al., 2020, p. 266).

Cabe la aclaración de que en la traducción al español del término inglés “burnout” se ha utilizado diversas alternativas como síndrome de desgaste ocupacional, síndrome de quemarse por el trabajo, síndrome del quemado y síndrome del trabajador quemado.

### 2.2.1 Dimensiones del síndrome de burnout

Las tres dimensiones del síndrome de burnout son: agotamiento emocional, despersonalización (sentimientos de cinismo y desapego del trabajo) y falta de realización personal (una sensación de ineficacia y falta de logro).

El agotamiento emocional alude a la situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo. Es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto "diario" y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo. (Gil-Monte, 2011)

El componente de agotamiento representa la dimensión de estrés individual básico del burnout. Se refiere a sentirse desbordado y al agotamiento de los recursos físicos y emocionales (Maslach et al., 2009).

La despersonalización se define como el desarrollo de sentimientos negativos, de actitudes y conductas de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo. Estas personas son vistas por los profesionales de manera deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo. (Gil-Monte, 2011)

El componente de cinismo (o despersonalización) representa la dimensión de distanciamiento interpersonal del burnout. La despersonalización se refiere a una respuesta negativa, insensible o excesivamente indiferente a varios aspectos del trabajo; el cinismo se refiere a perder una implicación emocional o cognitiva hacia el trabajo (Maslach et al., 2009)

Por baja realización personal en el trabajo se entiende la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta a la habilidad en la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden. Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismo e insatisfechos con sus resultados laborales (Gil-Monte, 2011).

El componente de eficacia reducida representa la dimensión de autoevaluación del burnout. Se refiere a sentimientos de incompetencia, falta de logros y de productividad en el trabajo (Maslach et al., 2009)

Según Maslach et al. (2009, p. 94) la autoevaluación de las personas sobre su eficacia en el trabajo es una parte importante de su experiencia laboral y está relacionada conceptualmente con la Autoeficacia.

El concepto de Autoeficacia propuesto por Bandura (1977) plantea que “las expectativas de eficacia personal determinan si se iniciará una conducta de afrontamiento, cuánto se gastará el esfuerzo y cuánto tiempo se mantendrá frente a los obstáculos y las experiencias aversivas” (p. 191). Esta definición implica que las creencias sobre la eficacia individual para la ejecución de una tarea tienen una influencia sobre el desempeño.

### **2.2.2 Aproximaciones teóricas del síndrome de burnout**

Una de las clasificaciones más usadas es la propuesta por Gil-Monte (2001), en la que elabora modelos desde consideraciones psicosociales para explicar el síndrome de quemarse por el trabajo y los categoriza en tres grupos.

El primer grupo corresponde a los modelos de la teoría cognoscitiva del yo, los cuales señalan la influencia de la cognición en las percepciones y comportamientos de los individuos. Se caracterizan por otorgar a las variables del self (v.g., autoeficacia, autoconfianza, autoconcepto, etc.) un papel central para explicar el desarrollo del síndrome. Uno de los modelos más representativos de este grupo es el modelo de competencia social de Harrison (Gil-Monte, 2001; Tabares-Díaz et al., 2020).

La competencia y la eficacia percibida son variables clave en el desarrollo de este proceso. La mayoría de los individuos que empiezan a trabajar en profesiones de servicios de ayuda están altamente motivados para ayudar a los demás y tienen un sentimiento elevado de altruismo. Esta motivación junto con la presencia de factores de ayuda o factores barrera van a determinar la eficacia del individuo en la consecución de sus objetivos laborales. (Gil-Monte, 2001)

Altos niveles de motivación junto con la presencia de factores de ayuda (v.g., objetivos laborales realistas, buena capacitación profesional, participación en la toma de decisiones, disponibilidad y disposición de recursos, etc.) aumentan la eficacia percibida y los sentimientos de competencia social del individuo. Por el contrario, los factores barrera (v.g., ausencia de



objetivos laborales realistas, disfunciones del rol, ausencia o escasez de recursos, sobrecarga laboral, conflictos interpersonales, etc.) dificultan la consecución de los objetivos, disminuyen los sentimientos de autoeficacia y, con el tiempo, se origina el síndrome de quemarse por el trabajo. (Gil-Monte, 2001)

De acuerdo con Tabares-Díaz et al. (2020) “el segundo grupo, hace referencia a los modelos basados en las teorías de intercambio social, que atribuyen la etiología del síndrome de burnout a la percepción de ausencia de equidad o ganancia del individuo, al compararse con otros trabajadores” (p.266).

Para Buunk y Schaufeli (1993, citado por Gil-Monte, 2001) el síndrome de quemarse por el trabajo tiene una doble etiología: los procesos de intercambio social con las personas a las que se atiende y los procesos de afiliación y comparación social con los compañeros del trabajo.

En relación con los procesos de intercambio social, se identifican tres fuentes de estrés relevantes: la incertidumbre (falta de claridad sobre lo que uno siente y piensa sobre cómo debe actuar), la percepción de equidad (equilibrio percibido entre lo que las personas dan y lo que reciben en el transcurso de sus relaciones), y la falta de control (posibilidad del individuo de controlar los resultados de sus acciones laborales). (Gil-Monte, 2001)

En cuanto a los procesos de afiliación social y comparación con los compañeros, es crucial en el desarrollo del síndrome la falta de apoyo social en el trabajo por miedo a las críticas o a ser tachado de incompetente. Además, la relación entre estas variables antecedentes y los sentimientos de quemarse por el trabajo está modulada por los sentimientos de autoestima, por los niveles de reactividad del individuo, y por la orientación en el intercambio (Gil-Monte, 2001).

Según Tabares-Díaz et al. (2020) “en el tercer grupo, los modelos desde la teoría organizacional enfatizan que el síndrome de burnout surge como respuesta de las disfunciones existentes en el rol del trabajo, el clima laboral, la cultura o la estructura organizacional” (p.266).

De acuerdo con Gil-Monte (2001) “son modelos que se caracterizan porque enfatizan la importancia de los estresores del contexto de la organización y de las estrategias de afrontamiento empleadas ante la experiencia de quemarse”

Winnubst (1993, citado por Gil-Monte, 2001) resalta la importancia de la estructura, la cultura y el clima organizacional como variables clave en la etiología del síndrome. Los antecedentes del síndrome varían dependiendo del tipo de estructura organizacional y de la institucionalización del apoyo social. En las burocracias mecánicas, el síndrome de quemarse por el trabajo es causado por el agotamiento emocional diario consecuencia de la rutina, por la monotonía y por la falta de control derivadas de la estructura. Pero, en las burocracias profesionalizadas, el síndrome está causado por la relativa laxitud de la estructura organizacional que conlleva una confrontación continua con los demás miembros de la organización, y que origina disfunciones en el rol y conflictos interpersonales.

Tabares-Díaz et al. (2020) enfatizan en que:

Es importante mencionar que existen diferentes variables individuales como el sexo, edad, estado civil, nivel de estudios, composición familiar, habilidades sociales, estilos de afrontamiento frente al estrés, tolerancia al fracaso y a la frustración, entre otras y variables sociales, intralaborales y extralaborales, incluyendo escaso apoyo social, multiplicidad de tareas, espacios inadecuados, falta de tiempo y remuneración insuficiente, clima organizacional y relaciones sociales laborales inadecuadas, etc., las cuales constituyen factores de riesgo que incrementan la probabilidad del sujeto de presentar síndrome de burnout. (p. 266)

Con relación a los muchos factores que han sido descritos como elementos incidentes en el burnout, Maslach y Leiter (citado por Moreno-Jiménez et al., 2009) mencionan que los siguientes tienen una relevancia mayor y se presentan con mayor frecuencia:

1. La sobrecarga laboral y su intensidad, demandas temporales y complejidad
2. El bajo control sobre el establecimiento y planificación de prioridades del día a día
3. La falta de reconocimiento y los sentimientos de que continuamente tienes que hacer más por menos
4. Los sentimientos de comunidad, en los que las relaciones se hacen impersonales y el trabajo en equipo queda minado, aumentando los conflictos interpersonales y personales.

5. La ausencia de justicia, en la cual la confianza, la franqueza, y el respeto no están presentes
6. Los valores contradictorios, cuándo las opciones relacionadas con los objetivos a menudo están en desacuerdo con los valores principales personales, y no coincide lo que decimos o pensamos con lo que hacemos. (p. 150)

### **2.2.3 Manifestaciones del síndrome de burnout**

De acuerdo con Gil-Monte y Peiró (citado por Gil-Monte, 2003) “las consecuencias del síndrome de quemarse por el trabajo pueden situarse en dos niveles: consecuencias para el individuo y consecuencias para la organización” (p. 30).

Gil-Monte (2003) clasifica las consecuencias para el individuo se establecen 4 grandes categorías:

a) Índices emocionales: uso de mecanismos de distanciamiento emocional, sentimientos de soledad, sentimientos de alienación, ansiedad, sentimientos de impotencia, sentimientos de omnipotencia; b) índices actitudinales: desarrollo de actitudes negativas (v.g. verbalizar), cinismo, apatía, hostilidad, suspicacia; c) índices conductuales: agresividad, aislamiento del individuo, cambios bruscos de humor, enfado frecuente, gritar con frecuencia, irritabilidad; d) índices somáticos: alteraciones cardiovasculares (dolor precordial, palpitaciones, hipertensión, etc.), problemas respiratorios (crisis asmáticas, taquipnea, catarros frecuentes, etc.), problemas inmunológicos (mayor frecuencia de infecciones, aparición de alergias, alteraciones de la piel, etc.), problemas sexuales, problemas musculares (dolor de espalda, dolor cervical, fatiga, rigidez muscular, etc.), problemas digestivos (úlceras gastroduodenal, gastritis, náuseas, diarrea, etc.), alteraciones del sistema nervioso (jaquecas, insomnio, depresión, etc.).

Asimismo, Gil-Monte (2003) las consecuencias que tiene el síndrome de burnout a nivel organizacional son las siguientes:

a) deterioro de la calidad asistencial, b) baja satisfacción laboral, c) absentismo laboral elevado, d) tendencia al abandono del puesto y/o de la organización, e) disminución del interés y el esfuerzo por realizar las actividades laborales, f) aumento de los conflictos

interpersonales con compañeros, usuarios y supervisores, g) disminución de la calidad de vida laboral de los profesionales.

**Tabla 1. Manifestaciones clínicas del síndrome de burnout**

<b>Síntomas de alarma en la fase temprana</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento en el compromiso de sus objetivos personales y profesionales</li> <li>• Agotamiento</li> </ul>
<b>Disminución en el compromiso</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacia los usuarios del servicio</li> <li>• Otros en general</li> <li>• Hacia el trabajo</li> <li>• Incremento de demandas</li> </ul>
<b>Reacciones emocionales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Depresión</li> <li>• Agresión</li> </ul>
<b>Reducción</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño cognitivo</li> <li>• Motivación</li> <li>• Creatividad</li> <li>• Juicio</li> </ul>
<b>Aplanamiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emocional</li> <li>• Social</li> <li>• Intelectual</li> </ul>
<b>Reacciones psicósomáticas</b>
<b>Desesperación</b>

Nota. Adaptado de *Manifestaciones clínicas del síndrome de burnout.*, Carrillo-Esper et al., 2012, Síndrome de burnout en la práctica médica.

Carrillo-Esper et al. (2012) mencionan que los síntomas del burnout son complejos, pero puede observarse de manera subjetiva las siguientes manifestaciones clínicas:

1. Psiquiátricas: Deterioro progresivo y encubierto de la persona, como depresión y ansiedad crónicas, trastornos del carácter, suicidio, disfunciones familiares graves (violencia) y adicciones (incluida la adicción al trabajo).
2. Somáticas: Cuadro de estrés con expresiones variadas de tipo muscular, endócrino, nervioso, circulatorio y otros cuadros psicósomáticos.
3. Organizacionales: Deterioro en las relaciones laborales que provoca distintos tipos de efectos, como el empobrecimiento del desarrollo profesional, rivalidad, individualismo, fallas operativas reiteradas, desmotivación e inconformismo. (p. 580)

En cuanto a los padecimientos orgánicos más frecuentemente relacionados con el síndrome de burnout destacan las enfermedades cardiovasculares, músculoesqueléticas, alergias, diabetes mellitus tipo II y la hiperlipidemia. Los mecanismos neurobiológicos y psicobiológicos individuales que subyacen a los efectos físicos de agotamiento son aún desconocidos. Algunos autores reportan cambios neuroendocrinos, hemostáticos e inflamación en pacientes con burnout, que no difieren de los encontrados en otras condiciones de estrés crónico, trastorno por estrés postraumático o depresión. (Carrillo-Esper, 2012, pp. 581-582)

El síndrome de burnout se asocia con un considerable sufrimiento subjetivo, problemas de salud y disminución del rendimiento o logro en el trabajo. En los últimos años se ha observado un marcado incremento en la prescripción de antidepresivos y en el ausentismo laboral relacionados con el desgaste mental. (Carrillo-Esper, 2012, p. 581)

Asimismo, Tabares-Díaz et al. (2020) destacan el carácter multivariado de las consecuencias del síndrome de burnout, las cuales generan perjuicios en las condiciones de vida del individuo a nivel físico, psicosocial y laboral, incluyendo conflictos familiares y profesionales, problemas psicosomáticos, afecciones cardiovasculares, gastrointestinales, musculares y respiratorias, alteraciones en el estado emocional, deterioro de la salud psicológica, agotamiento mental, percepción negativa del estado de salud en general, abuso de sustancias, disminución en la productividad del trabajo, aumento del ausentismo y bajo umbral para soportar la presión, dentro de las principales. (p. 266)

Dentro de los riesgos laborales de carácter psicosocial, el estrés laboral y el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) ocupan un lugar destacado, pues son una de las principales causas del deterioro de las condiciones de trabajo, y fuente de accidentabilidad y absentismo (Gil-Monte, 2001, parr. 3)

#### **2.2.4 Síndrome de burnout y docencia**

Tabares-Díaz et al. (2020) llevaron a cabo una revisión de literatura de 53 estudios sobre síndrome de burnout en docentes de Latinoamérica. Entre los resultados destacados figura que los índices de síndrome de burnout en sus diferentes dimensiones en docentes de instituciones de educación superior varían entre el 5% a 24% (p. 267)

De igual manera, Tabares-Díaz et al. (2020) mencionan que “los elevados niveles de Síndrome de Burnout se asociaron a condiciones inadecuadas de salud, ausentismo, relaciones interpersonales desfavorables y percepción negativa de las condiciones del lugar de trabajo, las características y demandas de la tarea” (p. 272).

Según Tabares-Díaz et al. (2020) “las docentes mujeres constituyen un grupo vulnerable a presentar el síndrome, dado el cumplimiento de demandas tanto laborales como del hogar y la sobrecarga que éstas representan” (p. 274).

Las mujeres presentan mayores niveles de agotamiento emocional y realización personal e ilusión por el trabajo y los hombres tienen mayor despersonalización y reportan niveles más altos de indolencia y culpa (Tabares-Díaz, 2020).

En relación con la edad Tabares-Díaz et al. (2020) mencionan que “algunos estudios indican el alcance de puntuaciones más elevadas en las dimensiones del síndrome de burnout en los docentes jóvenes, debido a la incongruencia entre las expectativas idealistas establecidas y la realidad laboral cotidiana” (p. 274).

Otro hallazgo de la revisión menciona que “las personas solteras y con altos niveles de formación académica tienen una propensión mayor a presentar síndrome de burnout” (Tabares-Díaz, et al., 2020, p. 274).

Los docentes con formación de posgrado experimentan mayores niveles de realización personal y profesional, pero se vinculan a la presencia de mayores niveles de agotamiento emocional (Tabares-Díaz, 2020).

Tabares-Díaz et al. (2020) mencionan que “existe asociación positiva entre algunas dimensiones del síndrome de burnout con las variables antigüedad y ausentismo laboral, condiciones inadecuadas de salud y percepción negativa de las condiciones del lugar de trabajo, características, demandas de la tarea y relaciones interpersonales” (p. 274).

En cuanto a las variables psicológicas, el estudio menciona que “destacan la ansiedad, depresión y tipos de personalidad como factores relacionados al síndrome de burnout” (Tabares-Díaz, 2020, pp. 274-275).

Asimismo, el estudio reporta “que la percepción de apoyo social y satisfacción laboral, pueden ser considerados factores protectores frente al síndrome de burnout” (Tabares-Díaz, et al., 2020, p. 274).

Según Moreno-Jiménez et al. (2009) el agotamiento emocional y el distanciamiento median los efectos que las demandas y el conflicto tienen sobre las intenciones de abandono, mientras que los recursos laborales predicen negativamente las intenciones de abandono de manera directa.

De acuerdo con estudios realizados por Caballero et al. (2009) el síndrome de burnout tiene prevalencia en el 10% de los docentes, de ese porcentaje el 5% manifiesta nivel leve del síndrome, el 5% en nivel crónico y un 2% en riesgo de desarrollarlo.

## **CAPITULO III: ESTRATEGIA METODOLÓGICA**

### **3.1 Enfoque y tipo de investigación**

#### **3.1.1 Enfoque de investigación**

El estudio realizado se rige bajo un enfoque cuantitativo, puesto que el mismo busca medir la productividad y la competitividad, mediante datos numéricos, para su posterior análisis e interpretación. Según Monje (2011) en un estudio cuantitativo su aproximación a la realidad y al objeto de estudio se realiza mediante la recolección de datos cuantificables, en consecuencia, el análisis de la información recolectada tiene como objetivo establecer el valor significativo de las relaciones entre las variables.

#### **3.1.2 Alcance de investigación**

Para Cabrero (2009) un estudio de alcance correlacional tiene como objetivo establecer la relación que existen entre dos o más variables, siendo su principal interés comprender el comportamiento de las variables. Cabrero expone que los estudios son correlacionales cuando: (a) el nivel de complejidad de las variables es alto y no se pueden realizar manipulaciones de ellas, (b) cuando se desea medir el grado en que se relacionan diferentes variables entre sí, (c) cuando se pretenden explicar las relaciones existentes o probar hipótesis.

### **3.2 Diseño de la Investigación**

El estudio se rige bajo un diseño no experimental, transversal correlacional, “Estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado... los cuales pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales.” (Sampieri et al., 2014, p. 157)

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Delimitación de la población**

Las unidades de análisis de este estudio son los docentes universitarios con plaza permanente que laboran en la Facultad de Ciencias Sociales en Ciudad Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras durante el año 2019. Las características de la



población serán: personas vinculadas laboralmente a la institución con plaza docente que laboren específicamente en la Facultad de Ciencias Sociales.

### **3.3.2 Tamaño de la muestra**

Para los fines del estudio se ha determinado haciendo uso del software Statdisk una muestra de 43 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, dicha cantidad ha sido obtenida de la población de 179 docentes considerando un 95% de confianza y un 3% de error. Para el estudio se obtuvo la participación de 35 docentes dado que solamente se contó con la participación de 1 docente de la carrera de Sociología, el resto de los profesores de dicha carrera incluidos en la muestra se mostraron renuentes a colaborar, respetando así el derecho de participación voluntaria.

### **3.3.3 Tipo de muestreo**

El muestro utilizado es probabilístico, es decir se seleccionarán los docentes de las carreras de la Facultad de Ciencias Sociales mediante un procedimiento de azar, de tipo aleatorio estratificado.

## **3.4 Instrumento de investigación**

### **3.4.1 Escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios**

La Escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios de Unda et al. (2016) cuenta con 31 ítems y consta de cinco dimensiones.

El primer factor, denominado “percepción de inequidad” considera las condiciones del trato inequitativo, injusto, antidemocrático, autoritario, prepotente y el insuficiente reconocimiento de jefes y compañeros del desempeño del trabajador docente. Las políticas educativas orientadas al incremento de la productividad de los docentes, junto con programas de evaluación y supervisión del trabajo, han creado ambientes cada vez más competitivos, sentando las condiciones propicias para la percepción de inequidad.

El segundo factor llamado “estudiantes difíciles”, involucra una de las funciones y tareas más importantes que realizan los profesores, la formación de los estudiantes. Los ítems señalan la percepción que el profesor tiene de algunos estudiantes cuyos comportamientos y actitudes son inadecuados y que se señalan frecuentemente como fuentes de estrés en su práctica docente y se manifiestan a través de la indisciplina en el aula, con actitudes irresponsables, de poco compromiso en el aula, en la investigación, en el trabajo de tesis y en el incumplimiento de compromisos acordados con el docente.

El tercer factor, nombrado “percepción de inseguridad”, involucra contenidos que señalan la exposición de los docentes a robos, asaltos en las inmediaciones de las instituciones educativas o dentro de las propias instalaciones. Se ha señalado en otros estudios como violencia tipo 1, que se caracteriza por actos violentos por parte de personas que no están relacionadas con el propio trabajo. Este tipo de violencia se comete con ocasión de robos, asaltos y atracos en el lugar de trabajo.

El cuarto factor, “sobrecarga académica”, hace referencia a la diversidad de actividades que realiza el docente universitario debido a los cambios en las instituciones educativas y el incremento de demandas y exigencias por la introducción de programas de desempeño que evalúan productividad como vía directa para aumentar su salario.

El quinto y último factor fue la “percepción de falta de recursos”. La restricción de financiamiento a las universidades públicas tiene un impacto directo en los recursos y las limitaciones presupuestales para llevar a cabo múltiples actividades que son necesarias como parte de las funciones sustantivas (docencia, investigación y difusión). Más aún, para realizar una serie de actividades propias de su trabajo los profesores universitarios deben conseguir sus propios recursos (compra de equipo electrónico, fotocopias, libros, materiales para la enseñanza, pagar la publicación y difusión de libros, viáticos e inscripción a congresos, entre otros), lo que genera en los maestros situaciones de molestia y estrés. Los recursos también tienen que ver con un salario inadecuado, escasez de equipos tecnológicos, falta de apoyo a la investigación, entre otros.

### 3.4.2 Inventario de Burnout de Maslach

El Inventario de Burnout de Maslach de Maslach, Jackson y Leiter (1997) está diseñado para evaluar los tres componentes del del síndrome de burnout: agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal. Hay 22 ítems, que se dividen en tres subescalas. Los ítems están escritos en forma de declaraciones sobre sentimientos o actitudes personales (p. Ej., "Me siento "quemado" por mi trabajo") Los ítems se responden en términos de la frecuencia con el que el entrevistado experimenta estos sentimientos, en una escala de 7 puntos, totalmente anclada (que va de 0, "nunca" a 6, "todos los días.")

Los nueve ítems de la subescala de Agotamiento Emocional evalúan los sentimientos de estar emocionalmente sobrecargado y agotado por el trabajo. Los cinco elementos de la subescala de Despersonalización miden una respuesta insensible e impersonal hacia los destinatarios del servicio, la atención, el tratamiento o la instrucción ofrecida. Para las subescalas Agotamiento emocional y Despersonalización, las puntuaciones altas corresponden a grados más altos de burnout experimentado. Debido a que algunos de los ítems que componen cada subescala tienen cargas bajas en el otro, existe una correlación moderada entre las dos subescalas, lo que está de acuerdo con las expectativas teóricas de que estos son aspectos separados, pero relacionados, del burnout.

Los ocho ítems de la subescala de Realización Personal evalúan los sentimientos de competencia y el logro exitoso en el trabajo con las personas. En contraste con las otras dos subescalas, las puntuaciones bajas en esta subescala corresponden a grados más altos de burnout experimentado. La subescala de Realización personal es independiente de las otras subescalas y los elementos que la componen no se cargan negativamente en ellas. En otras palabras, no se puede asumir que la realización personal sea lo opuesto al agotamiento emocional o la despersonalización. De hecho, las correlaciones entre la subescala de Realización Personal y las otras subescalas son bajas.

El formulario de prueba de cada encuestado se califica usando una clave de calificación que contiene instrucciones para calificar cada subescala. Las puntuaciones de cada subescala se consideran por separado y no se combinan en una única puntuación total, por lo que se calculan tres puntuaciones para cada encuestado. Si lo desea para comentarios individuales, cada

puntuación se puede codificar como baja, media o alta utilizando los puntos de corte que figuran en la clave de puntuación.

### **3.4.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos**

En cuanto a la Escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios de Unda et al. (2016) las escalas presentan un alfa de Cronbach entre .75 y .92. Se concluye que la escala cumple con los requisitos de fiabilidad y validez en población de profesores universitarios.

El Inventario de Burnout de Maslach de Maslach et al. (1997) presenta coeficientes de confiabilidad para cada subescala: .90 para la subescala de Agotamiento Emocional, .79 para la subescala de Despersonalización y .71 para la subescala de Realización Personal.

### **3.4.4 Prueba piloto o juicio de expertos**

Se llevó a cabo una prueba piloto con 11 docentes del Departamento de Microbiología de Ciudad Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. De acuerdo con las observaciones realizadas se optó por preservar la escala como fue diseñada originalmente.

## **3.5 Hipótesis**

H<sub>1</sub>: Entre mayor sean los factores de riesgo psicosocial mayor serán los niveles de burnout de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales

H<sub>0</sub>: No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y los niveles de burnout de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales.

### 3.6 Operacionalización de las Variables o Categorías

**Tabla 1. Descripción de operacionalización de variables**

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems
<b>Factores de riesgo psicosocial</b>	Hecho, situación, estado o acontecimiento que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar negativamente la salud del trabajador	Valores obtenidos en la Escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios	Percepción de inequidad	27,25,30, 20, 14, 10, 17, 26, 29, 21
			Estudiantes difíciles	15, 28, 12, 3, 8, 18
			Percepción de inseguridad	1, 22, 6, 9
			Sobrecarga académica	7, 5, 11, 4, 2
			Falta de recursos	23, 13, 24, 16, 19
<b>Síndrome de burnout</b>	Respuesta psicológica al estrés laboral crónico, caracterizado por un deterioro físico, cognitivo, afectivo, emocional e interpersonal	Valores obtenidos en Inventario de Burnout de Maslach	Agotamiento emocional	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16,20
			Despersonalización	5, 10, 11, 15, 22
			Realización personal	4,7,9,12,17,18,19,21

### 3.7 Plan de análisis

Se medirá la relación entre los factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras durante 2019, a través de la aplicación de los instrumentos Escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios de Unda et al. (2016) y el Inventario de Burnout de Maslach (1997) a los docentes seleccionados a través de un procedimiento aleatorio simple.

Se procederá al proceso de recolección de datos y al análisis de los datos estadísticos mediante diversas técnicas y recursos para la difusión de información científica, como ser tablas, figuras y análisis de datos, haciendo uso de software estadístico SPSS 25. Con la medición de estos factores, se visualiza información relevante que permita dotar a las a la facultad de ciencias sociales mejores estrategias para el apoyo y atención a los docentes.

## CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de la investigación en base a la información recopilada mediante la aplicación de la Escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios de Unda et al. (2016) y el Inventario de Burnout de Maslach (1997) a 35 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. El análisis de datos se ha hecho mediante el programa estadístico SPSS 25, cuyos resultados se plasman en las figuras y tablas siguientes.

### 4.1 Factores de riesgo psicosocial

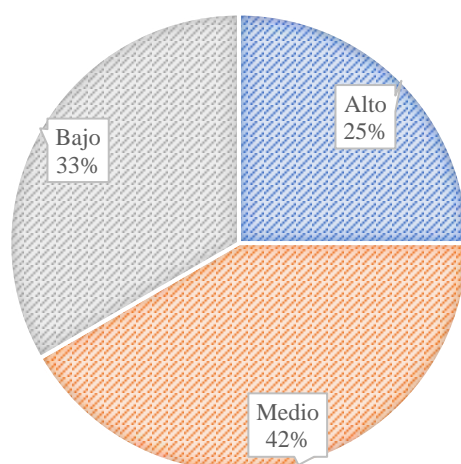
**Tabla 3. Escala de factores de riesgo psicosocial**

N	Válido	36
	Perdidos	0
Media		86.89
Mediana		89.50
Moda		91 <sup>a</sup>
Desv. Desviación		17.431
Rango		64
Mínimo		51
Máximo		115
Percentiles	25	73.50
	33	79.21
	50	89.50
	75	102.06

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

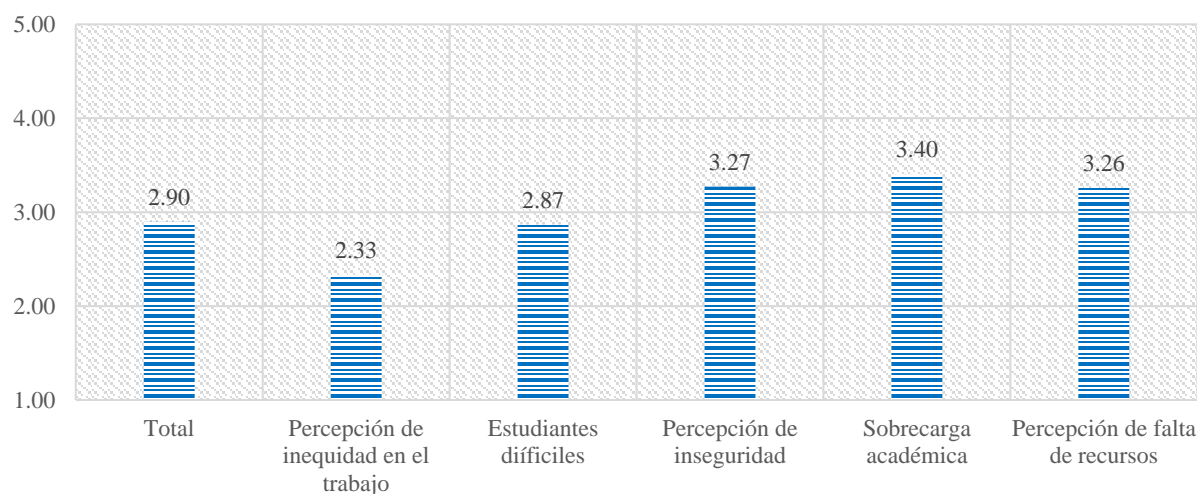
La media de la escala de valoración de factores psicosociales en el trabajo de profesores universitarios es de 86.89, ubicándose en un nivel medio de riesgo psicosocial. Los grados de riesgo psicosocial se categorizan a partir de los percentiles 33 y 75 para los niveles bajo y alto respectivamente (Ver Tabla 3).

**Figura 2. Escala de factores de riesgo psicosocial.**



En la Figura 2 se muestra que el 25% de los docentes presentan un nivel alto de riesgo psicosocial en el trabajo, en tanto que 33% de los docentes perciben elementos estresores asociados a las condiciones laborales en un nivel bajo.

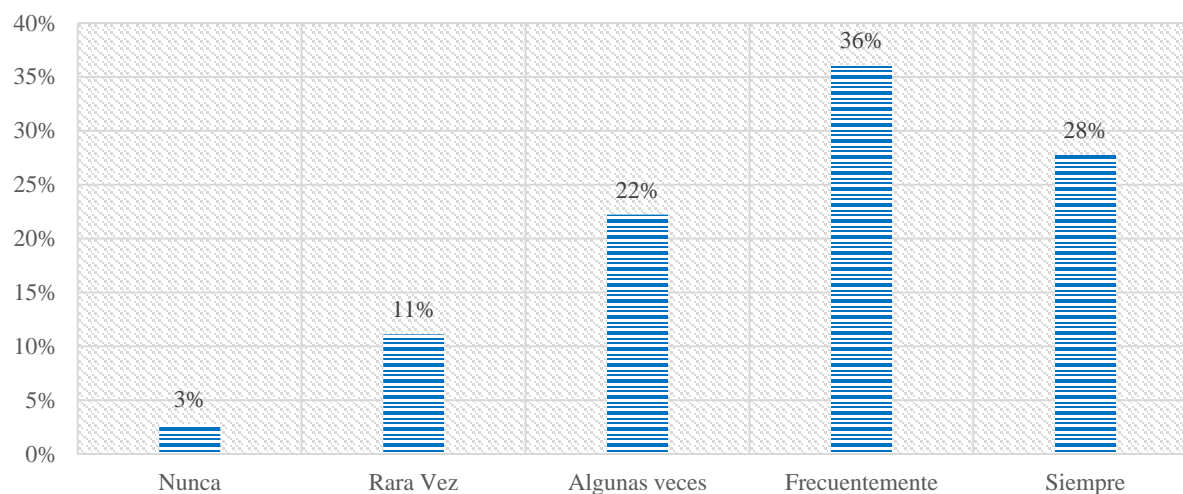
**Figura 3. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo docente.**



Los promedios de cada uno de los cinco factores que la escala determina como riesgos psicosociales se encuentran en un nivel medio, es decir entre 1.66 y 3.74, lo que indica que no existen factores percibidos como altos o bajos por los docentes. El factor con el valor más alto es el de Sobrecarga académica con un promedio de 3.40. Asimismo, destacan los factores de Percepción de inseguridad y Percepción de falta de recursos, con promedios de 3.27 y 3.26,

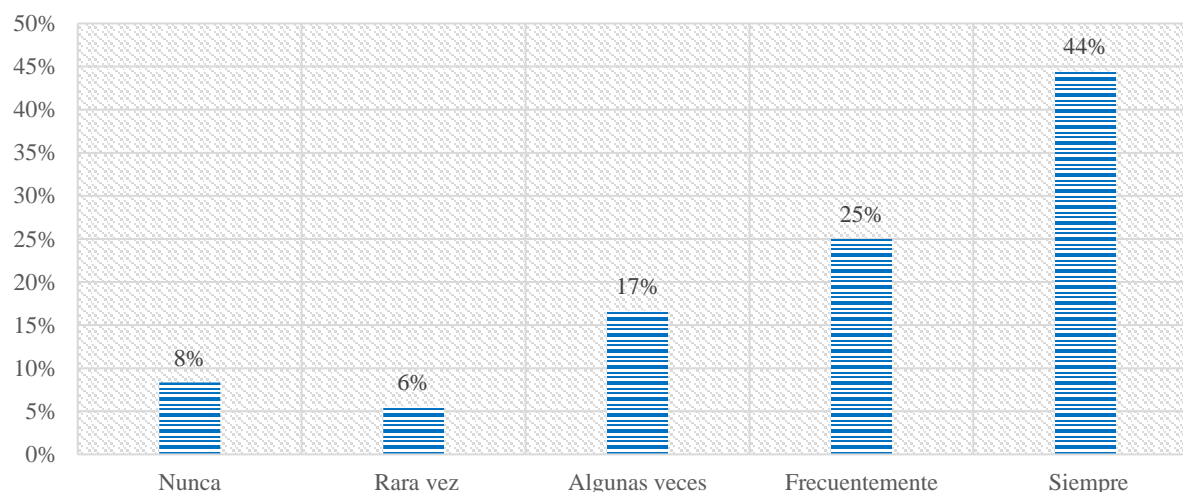
respectivamente. En tanto el factor más bajo es el de Inequidad en el trabajo con una media de 2.33 (Ver Figura 3).

**Figura 4. Tiempo de revisión.**



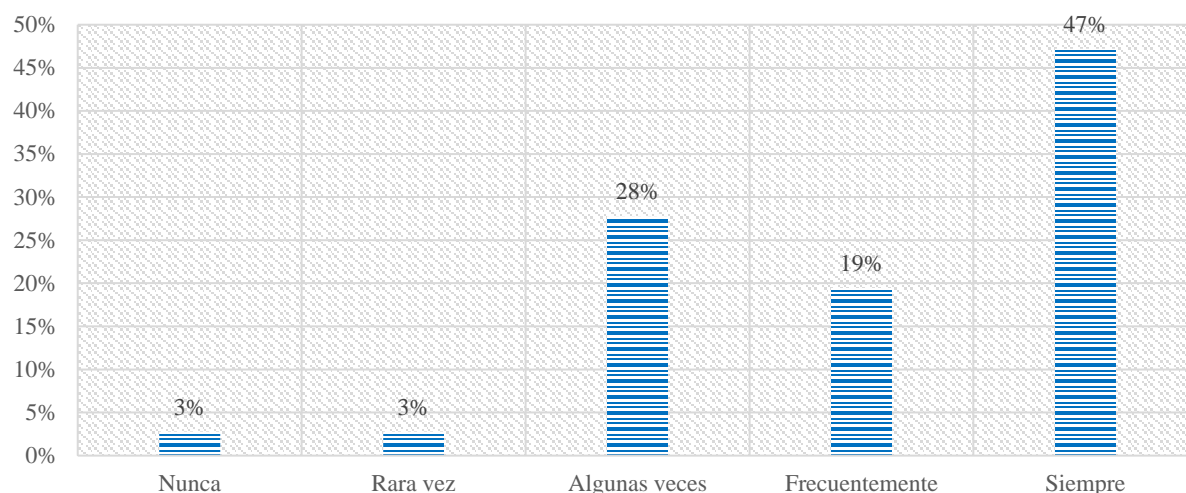
Dentro de los principales estresores se encuentra que 64% de los docentes (28% siempre, 36% frecuentemente) considera que invierte demasiado tiempo revisando trabajos de los estudiantes. En contraste un 3% nunca se preocupa por eso (Ver Figura 4).

**Figura 5. Número de aulas.**

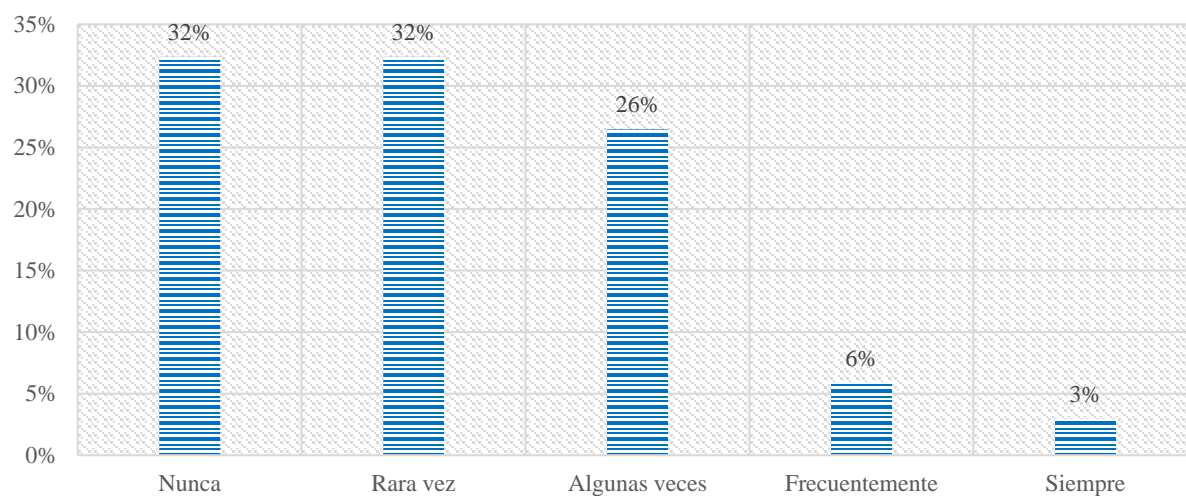


Entre los estresores sobresalientes se encuentra que 69% de los docentes (44% siempre, 25% frecuentemente) percibe que la cantidad de aulas en la institución es insuficiente para atender la demanda estudiantil. En tanto que 8% nunca lo considera un estresor. (Ver Figura 5)

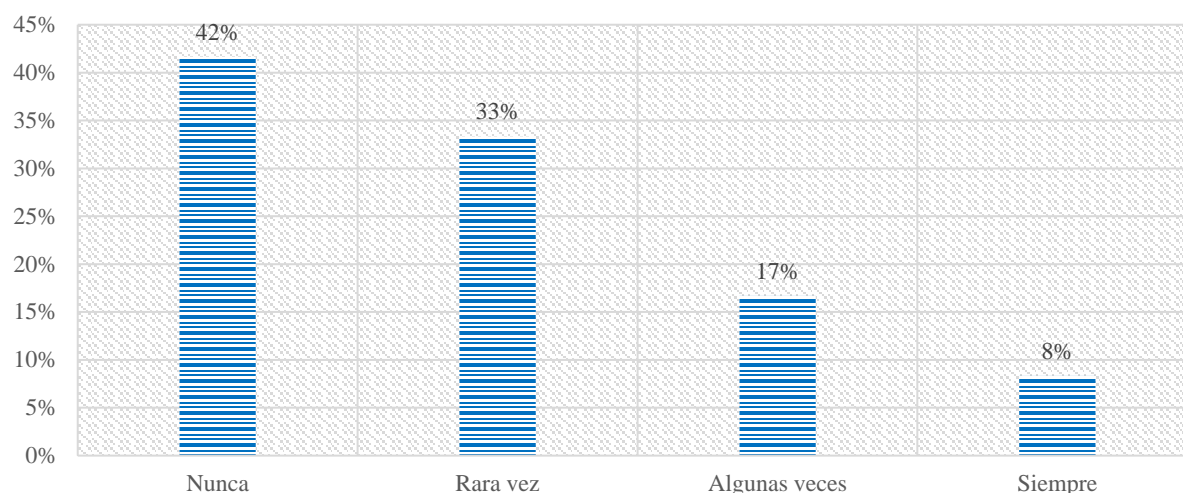


**Figura 6. Contaminación acústica en edificios**

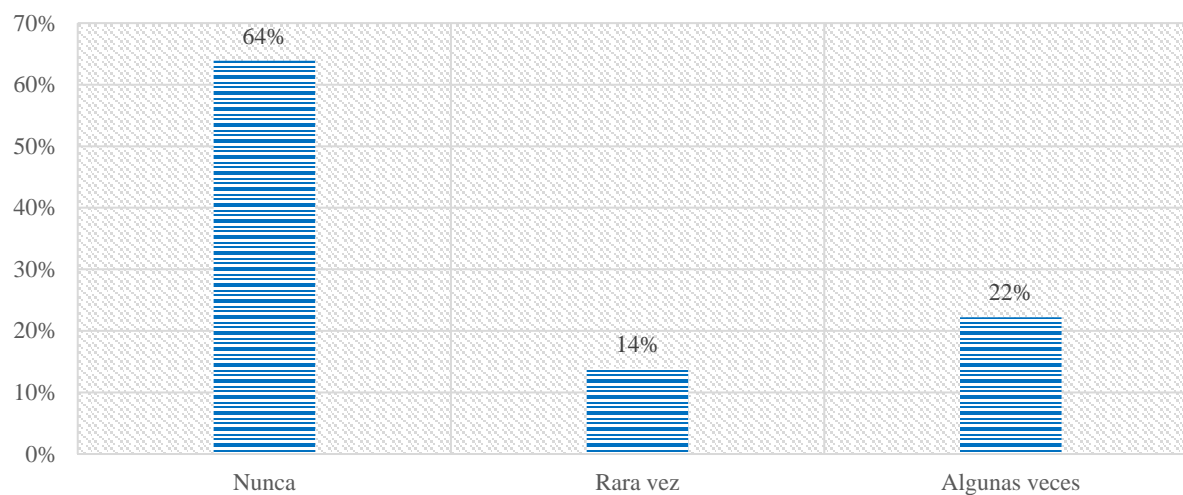
Dentro de los estresores relevantes se encuentra que el 47% de los docentes estima que hay ruido excesivo en los edificios en los que imparten sus asignaturas. En contraste el 6% (3% rara vez, 3% nunca) consideran que la contaminación acústica no es excesiva en los espacios en los que trabajan (Ver Figura 6).

**Figura 7. Falta de reconocimiento**

El 64% (32% Nunca y 32% Rara vez) de los docentes considera que su trabajo es reconocido por sus compañeros. En tanto que el 9% (6% Frecuentemente, 3% Siempre) percibe falta de reconocimiento a su labor profesional de parte de sus colegas, siendo así uno de los elementos que menos estrés les genera (Ver Figura 7).

**Figura 8. Ignorancia de los alumnos**

En la Figura 8 se muestra que el 42% de los docentes no considera molesta la ignorancia de sus estudiantes. En contraste, 8% siempre se molesta por la falta de conocimiento de los alumnos, siendo este de forma global uno de los estresores de menor impacto.

**Figura 9. Obstaculización del trabajo**

Destaca por su baja frecuencia como estresor percibido por los docentes la obstaculización del trabajo de parte de sus jefes. La Figura 9 muestra que el 64% de los maestros considera que sus superiores no entorpecen el desempeño de sus labores, en tanto que el 22% percibe que algunas veces sus jefes obstaculizan el desarrollo de sus funciones docentes.

## 4.2 Síndrome de Burnout

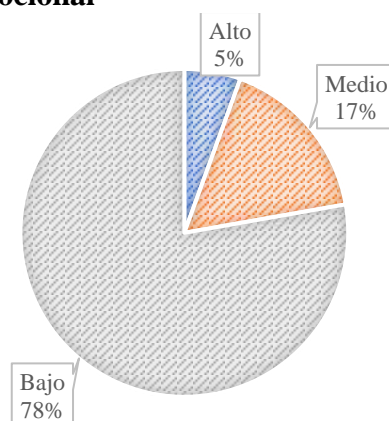
**Tabla 4. Agotamiento Emocional**

Estadísticos		
Agotamiento Emocional		Valores
N	Válido	36
	Perdidos	0
<b>Media</b>		11.50
<b>Mediana</b>		11.00
<b>Moda</b>		5 <sup>a</sup>
<b>Desv. Desviación</b>		7.756
<b>Mínimo</b>		0
<b>Máximo</b>		36
<b>Percentiles</b>	25	5.00
	50	11.00
	75	16.00

**a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.**

En la Tabla 4 se muestra que la media para la subescala de Agotamiento Emocional del Inventario de Burnout de Maslach es de 11.5, ubicándose en un nivel bajo que indica que no hay presencia del síndrome de quemarse por el trabajo generalizado en esta dimensión.

**Figura 10. Agotamiento Emocional**

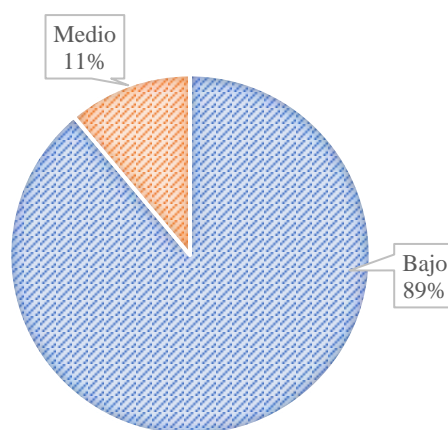


La Figura 10 muestra que el 78% de los docentes presenta un nivel bajo en la subescala de Agotamiento Emocional del Inventario de Burnout de Maslach, en tanto que 5% se ubica en el nivel alto de la subescala, indicando que experimentan Síndrome de Burnout.

**Tabla 5. Despersonalización**

Estadísticos		
Despersonalización	Valores	
N	Válido	36
	Perdidos	0
Media	2.48	
Mediana	1.50	
Moda	0	
Desv. Desviación	2.872	
Mínimo	0	
Máximo	10	
Percentiles	25	.00
	50	1.50
	75	5.00

La Tabla 5 muestra que la media en la subescala de Despersonalización del Inventario de Burnout de Maslach es 1.50, ubicándose en el nivel bajo que indica que no hay presencia de síndrome de burnout en esta dimensión.

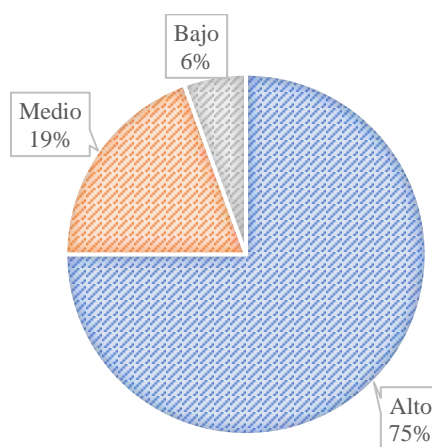
**Figura 11. Despersonalización**

El 89% de los docentes presentan un nivel bajo en la subescala de Despersonalización del Inventario de Burnout de Maslach. En contraste, 11% se ubican en nivel medio, por lo que ninguno de los docentes experimenta síndrome de burnout en esta subescala (Ver Figura 11).

**Tabla 6. Realización Personal**

Estadísticos		
Realización Personal	Valores	
N	Válido	36
	Perdidos	0
Media	42.74	
Mediana	43.00	
Moda	48	
Desv. Desviación	5.664	
Mínimo	27	
Máximo	48	
Percentiles	25	38.25
	50	43.00
	75	48.00

La media en la subescala de Realización Personal del Inventario de Burnout de Maslach es de 42.74, ubicándose en un nivel alto que indica que los docentes no experimentan síndrome de quemarse por el trabajo en esta dimensión (Tabla 6).

**Figura 12. Realización Personal**

La Figura 12 muestra que 75% de los docentes presenta un nivel alto en la subescala de Realización Personal. En contraste, 6% presenta un nivel bajo de esta dimensión, lo que indica que experimentan síndrome de desgaste ocupacional.

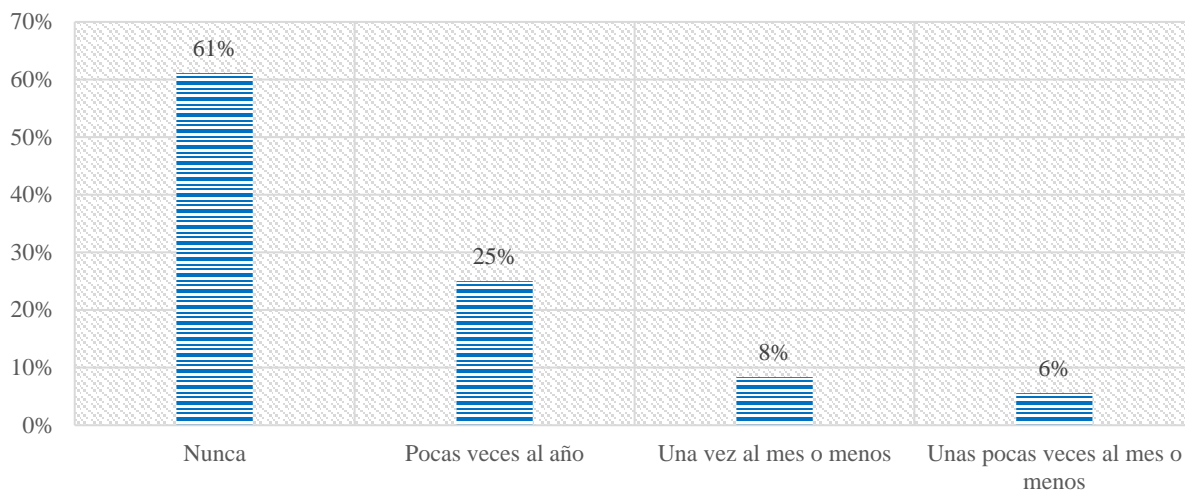
**Tabla 7. Diagnóstico de Síndrome de Burnout según IBM**

<b>Docente</b>	<b>Departamento en que labora</b>	<b>Agotamiento Emocional</b>	<b>Despersonalización</b>	<b>Realización Personal</b>	<b>Diagnóstico IBM</b>
1	Psicología	Medio	Bajo	Alto	Sin Burnout
2	Psicología	Bajo	Bajo	Alto	Sin Burnout
3	Psicología	Bajo	Bajo	Alto	Sin Burnout
4	Psicología	Medio	Bajo	Medio	Sin Burnout
5	Psicología	Medio	Medio	Bajo	Burnout
6	Psicología	Bajo	Bajo	Medio	Sin Burnout
7	Psicología	Bajo	Bajo	Medio	Sin Burnout
8	Psicología	Medio	Bajo	Alto	Sin Burnout
9	Psicología	Alto	Bajo	Alto	Burnout
10	Psicología	Bajo	Medio	Medio	Sin Burnout
11	Psicología	Bajo	Bajo	Alto	Sin Burnout
12	Antropología	Bajo	Bajo	Alto	Sin Burnout
13	Antropología	Bajo	Bajo	Alto	Sin Burnout
14	Periodismo	Bajo	Bajo	Alto	Sin Burnout
15	Periodismo	Medio	Bajo	Alto	Sin Burnout
16	Periodismo	Bajo	Bajo	Alto	Sin Burnout
17	Periodismo	Bajo	Medio	Alto	Sin Burnout
18	Periodismo	Bajo	Medio	Alto	Sin Burnout
19	Periodismo	Bajo	Bajo	Alto	Sin Burnout
20	Ciencias Políticas	Bajo	Bajo	Alto	Sin Burnout
21	Ciencias Políticas	Bajo	Bajo	Alto	Sin Burnout
22	Historia	Bajo	Bajo	Medio	Sin Burnout
23	Historia	Alto	Bajo	Medio	Burnout
24	Historia	Medio	Bajo	Alto	Sin Burnout
25	Historia	Bajo	Bajo	Alto	Sin Burnout
26	Historia	Bajo	Bajo	Medio	Sin Burnout
27	Historia	Bajo	Bajo	Alto	Sin Burnout
28	Historia	Bajo	Bajo	Alto	Sin Burnout
29	Trabajo Social	Bajo	Bajo	Bajo	Burnout
30	Trabajo Social	Bajo	Bajo	Alto	Sin Burnout
31	Trabajo Social	Bajo	Bajo	Alto	Sin Burnout
32	Trabajo Social	Bajo	Bajo	Alto	Sin Burnout
33	Trabajo Social	Bajo	Bajo	Alto	Sin Burnout
34	Trabajo Social	Bajo	Bajo	Alto	Sin Burnout
35	Trabajo Social	Bajo	Bajo	Alto	Sin Burnout
36	Sociología	Bajo	Bajo	Alto	Sin Burnout

La Tabla 7 presenta los resultados obtenidos en el Inventario de Burnout de Maslach, en los que se observa que 4 docentes (2 de Psicología, 1 de Historia y 1 de Trabajo Social), equivalente a 11.11% de la muestra, experimentan síndrome de quemarse por el trabajo.

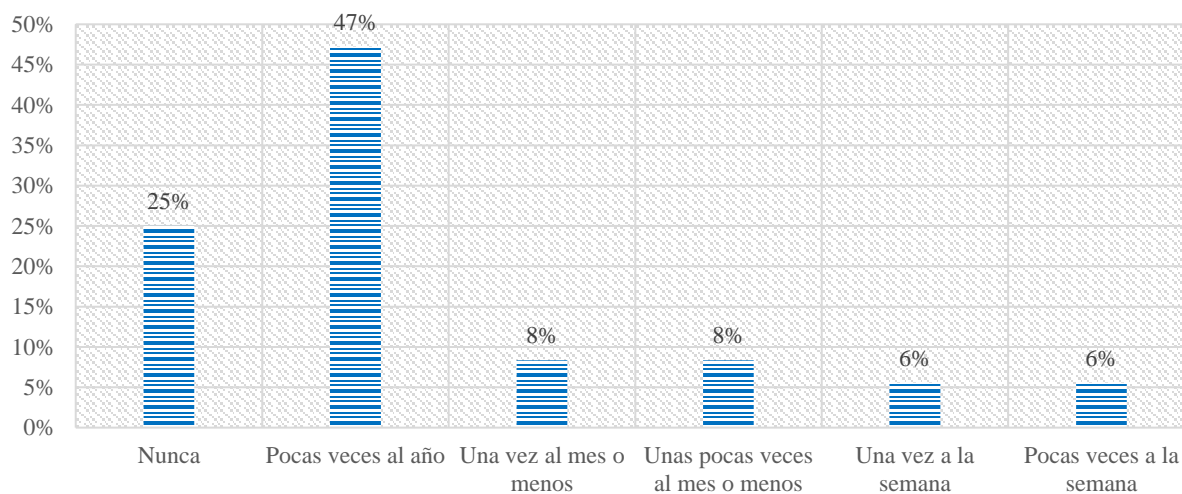
## Resultados destacados

**Figura 13. Tensión asociada al trabajo con estudiantes**

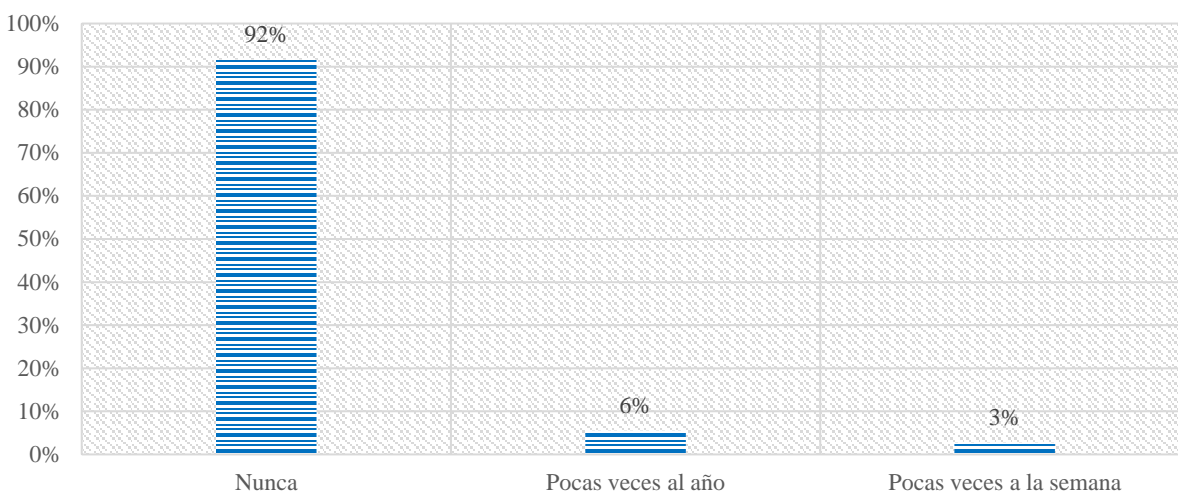


La Figura 13 muestra que 61% de los docentes nunca experimentan tensión debido al trabajo diario con estudiantes, en tanto que el 6% lo perciben como estresor unas pocas veces al mes o menos.

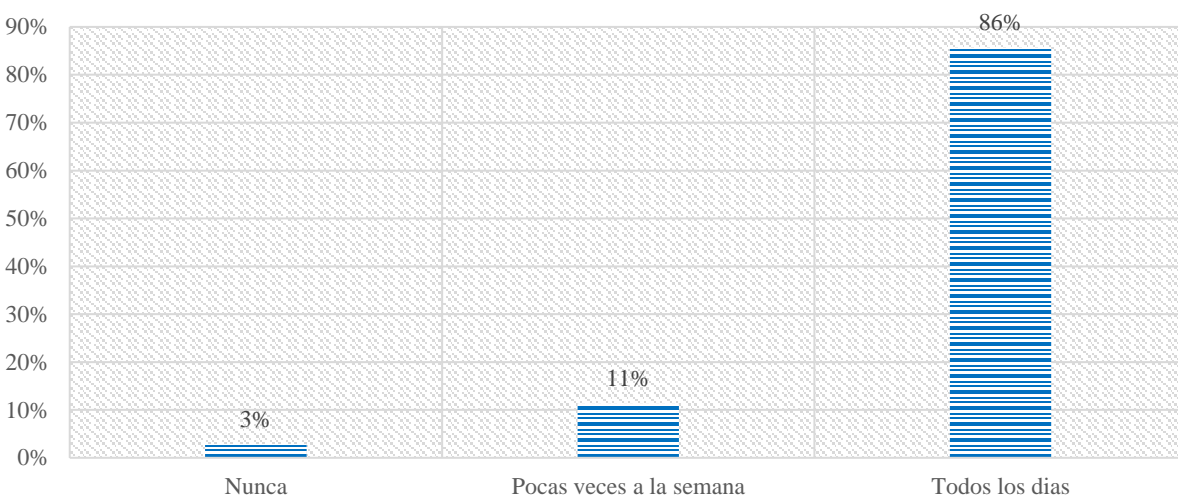
**Figura 14. Desgaste profesional por trabajo docente**



El 47% de los docentes se siente quemado por el trabajo docente pocas veces al año, en tanto que 12% (6% una vez a la semana, 6% pocas veces a la semana) experimenta desgaste ocupacional por lo menos una vez a la semana (ver Figura 14).

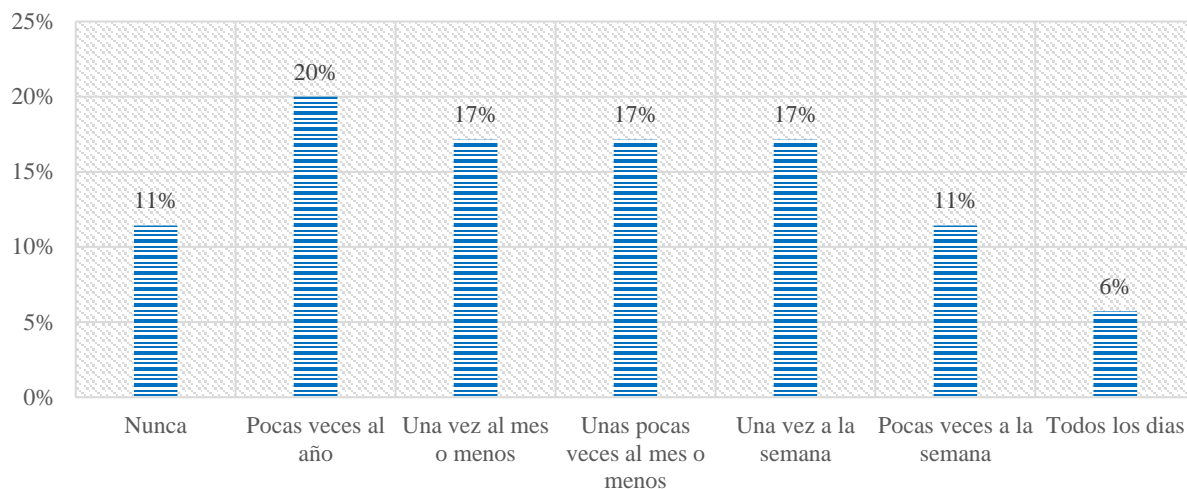
**Figura 15. Cosificación de estudiantes**

La Figura 15 muestra que 92% de los docentes cree que nunca tratan a sus estudiantes como objetos, contrastando con un 3% que considera que cosifican a sus alumnos pocas veces a la semana.

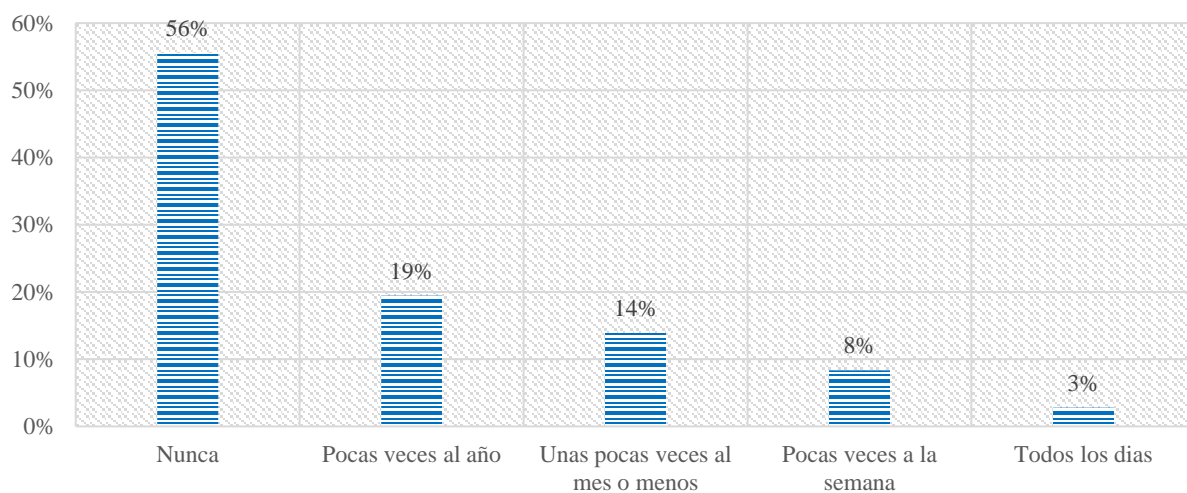
**Figura 16. Valoración del trabajo docente**

Dentro de la valoración que los docentes hacen de su trabajo, 86% considera que ha realizado muchas cosas que valen la pena en su labor docente a diario. En tanto que 3% nunca perciben que su trabajo educativo merece la pena (ver Figura 16).

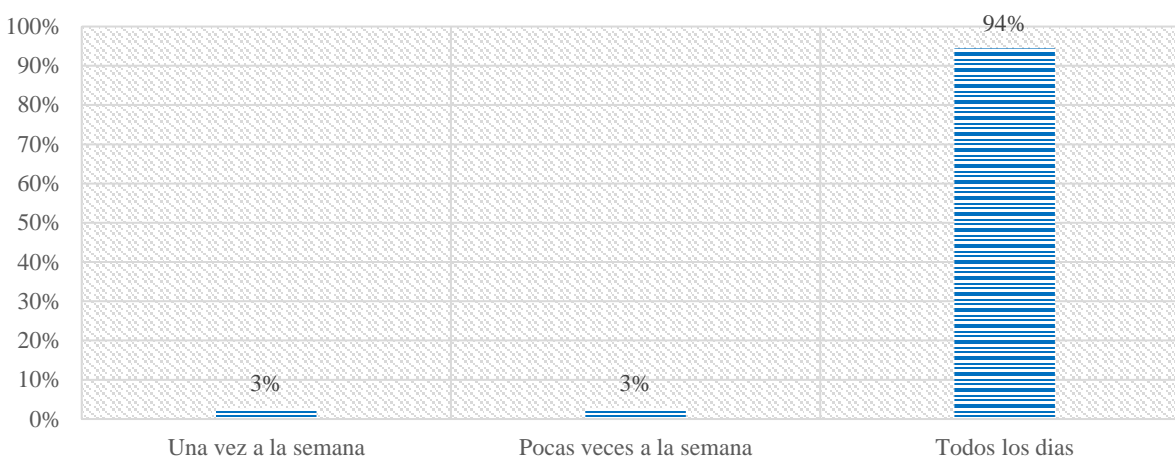


**Figura 17. Agotamiento**

El 28% (17% una vez a la semana, 11% pocas veces a la semana) se sienten agotados al final de la jornada laboral por lo menos una vez a la semana. En tanto que el 6% de los docentes considera sentirse cansado diariamente, en contraste con 11% que nunca experimentan agotamiento asociado al trabajo (ver Figura 17).

**Figura 18. Atribución de culpa**

La Figura 18 muestra que 56% de los docentes nunca siente que los estudiantes les culpan de algunos de sus problemas, contrastando con el 3% que percibe que todos los días los alumnos atribuyen algunas de sus dificultades al profesor.

**Figura 19. Influencia positiva en estudiantes**

El 94% de los docentes sienten a diario que a través de su trabajo son una influencia positiva en la vida de sus estudiantes, en tanto que 6% (3% una vez a la semana, 3% pocas veces a la semana) perciben que influncian de manera favorable a sus alumnos (ver Figura 19).

### 4.3 Relación entre factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout

**Tabla 8. Correlaciones**

		FRPS	IBM	AE	D	RP
<b>FR.PS</b>	Correlación de Pearson	1	.505**	.398*	.451**	.008
	Sig. (bilateral)		.002	.016	.006	.963
<b>MBI</b>	Correlación de Pearson	.505**	1	.799**	.433**	.236
	Sig. (bilateral)	.002		.000	.008	.166
<b>Agotamiento Emocional</b>	Correlación de Pearson	.398*	.799**	1	.387*	-.328
	Sig. (bilateral)	.016	.000		.020	.051
<b>Despersonalización</b>	Correlación de Pearson	.451**	.433**	.387*	1	-.366*
	Sig. (bilateral)	.006	.008	.020		.028
<b>Realización Personal</b>	Correlación de Pearson	.008	.236	-.328	-.366*	1
	Sig. (bilateral)	.963	.166	.051	.028	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Como se muestra en la Tabla 6, existe una correlación significativa y moderada entre los factores de riesgo psicosocial y dos de las dimensiones del burnout, siendo la despersonalización ( $r = 0.451$ ,  $\text{sig.} = 0.01$ ) y el agotamiento emocional ( $r = 0.398$ ,  $\text{sig.} = 0.05$ ), mientras que no existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la dimensión de realización personal ( $r = 0.08$ ,  $\text{sig.} = 0.963$ ). También cabe resaltar que existe una correlación significativa y moderada entre los factores de riesgo psicosocial y el puntaje total de la escala de burnout ( $r = 0.08$ ,  $\text{sig.} = 0.963$ ), lo que sugiere que entre mayor es el nivel de riesgo psicosocial mayor será la probabilidad de burnout.

En torno a la consistencia interna de los resultados, cabe mencionar que existen correlaciones significativas entre la escala total de burnout y sus dimensiones, siendo alta en agotamiento emocional ( $r = 0.799$ ,  $\text{sig.} = 0.000$ ) y moderada en despersonalización ( $r = 0.433$ ,  $\text{sig.} = 0.008$ ), mientras que no sucede así en realización personal ( $r = 0.236$ ,  $\text{sig.} = 0.166$ ).

Existe relación significativa, pero baja y negativa entre la despersonalización y la realización personal ( $r = -0.336$ ,  $\text{sig.} = 0.028$ ) donde si un factor sube el otro baja, lo que da consistencia interna a las descripciones de la escala. Resalta de igual manera la relación que existe entre el agotamiento emocional y la realización personal ( $r = -0.328$ ,  $\text{sig.} = 0.051$ ) que, a pesar de no ser significativa, la tendencia indica que si una sube la otra tiende a bajar.

## CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

A continuación, se presenta el análisis de la información obtenida a través de la aplicación de la Escala de valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo de Profesores Universitarios y el Inventario de Burnout de Maslach, para ello se analiza la percepción que tienen los docentes sobre las condiciones laborales y cómo se sienten respecto a su trabajo.

De acuerdo con los resultados de la Escala de valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo de Profesores Universitarios, el 25% de los docentes presenta una percepción alta de factores de riesgo psicosocial, lo que indica que estos elementos les generan altos niveles de estrés. Dicho porcentaje revela que una cuarta parte de los docentes que participan en el estudio perciben elementos estresores en su entorno laboral y están en riesgo de presentar alteraciones en su salud física y mental asociadas al trabajo. De acuerdo con Fernández-Puig et al. (2015) los trastornos de tipo psicosocial son la principal causa de pérdida de salud en los docentes, debido a que el estrés crónico aumenta el riesgo de aparición de alteraciones emocionales, cognitivas y psicosomáticas.

En cuanto a los factores que mide la Escala de valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo de Profesores Universitarios, el factor con el promedio más alto es la sobrecarga académica, que coincide con lo encontrado en investigaciones que mencionan que la participación del docente en diversas actividades académicas que requieren de una cantidad considerable de tiempo, el desempeño de múltiples tareas y considerable esfuerzo físico y mental es de los principales factores de riesgo psicosocial identificados (Lemos et al., 2019; Gómez et al., 2019; Pujols-Cols, 2019; Alvites-Huamaní, 2019).

De acuerdo con la Dirección de Estadística de la UNAH (2021), la cantidad de matriculados en la Facultad de Ciencias Sociales en modalidad presencial para el año 2006 era 4391 estudiantes, en tanto que en el tercer período académico del año 2018 la matrícula llegó hasta 4991. En relación con el incremento en las tasas de matriculación, Pujols-Cols et al. (2019) mencionan que esto resulta en mayor carga de trabajo cuando se mantiene una planta relativamente estable de académicos.

Destaca la cantidad de aulas como un factor de riesgo psicosocial percibido, pues los docentes consideran que son insuficientes. Tal como se menciona en el párrafo anterior, el número de estudiantes matriculados en las carreras de la Facultad ha incrementado, lo que demanda un aumento en la cantidad de aulas para desarrollar las actividades académicas y aunque se han hecho esfuerzos para habilitar más espacios físicos en algunas carreras, los docentes perciben que no son suficientes para dar abasto a la cantidad de estudiantes matriculados.

Otro factor que sobresale es la percepción de inseguridad, pues los docentes se consideran expuestos a robos y asaltos en las inmediaciones de la institución. Al igual que los estudiantes, los docentes han sido víctimas de asaltos particularmente dentro de las aulas y los cubículos u oficinas y por esta razón la institución ha intentado mejorar sus medidas de seguridad, como la contratación de una empresa de seguridad privada en el año 2018 que desplegó 172 elementos de personal de seguridad en Ciudad Universitaria (Criterio.hn, 2020). Sin embargo, aún se presentan casos de asaltos, robos y casos de abuso sexual dentro del campus universitario y los docentes perciben inseguridad producto de esta situación.

La falta de recursos destaca como un factor psicosocial percibido por los docentes. La restricción de financiamiento a las universidades públicas tiene un impacto directo en los recursos y las limitaciones presupuestales para llevar a cabo múltiples actividades que son necesarias como parte de las funciones de docencia, investigación y vinculación. Por lo que para realizar una serie de actividades propias de su trabajo los profesores universitarios deben conseguir sus propios recursos (compra de equipo electrónico, fotocopias, libros, materiales para la enseñanza, viáticos e inscripción a congresos, entre otros), lo que genera en los maestros situaciones de molestia y estrés. Los recursos también tienen que ver con un salario inadecuado, escasez de equipos tecnológicos, falta de apoyo a la investigación, entre otros. (Unda et al., 2016, p. 6)

Dentro de los principales estresores que reportan los docentes se distingue la revisión de trabajos, pues consideran que invierten demasiado tiempo en el desarrollo de esta actividad. Dedicar una cantidad considerable de tiempo a la revisión de tareas obstaculiza la participación del docente en otras actividades académicas como la investigación o responsabilidades administrativas. Asimismo, la cantidad de trabajos para revisar en ocasiones implica llevar los

mismos a casa, lo que genera dificultades para balancear la vida familiar y laboral al tratar de cumplir con ambos roles. Esto coincide con lo encontrado por investigaciones que resaltan las tareas excesivas, la necesidad de trabajar en casa y la doble presencia como uno de los principales estresores percibidos por los docentes (Rojas & Rodríguez, 2011; Kinman et al., 2015; García et al., 2017; Lemos et al., 2019; Gómez et al., 2019).

El último elemento estresor destacado que perciben los docentes es el ruido excesivo en los edificios en los que imparten sus asignaturas. La mayor parte de las actividades académicas de las carreras de la Facultad de Ciencias Sociales se llevan a cabo en los edificios F1 y D1 de Ciudad Universitaria, que históricamente han sido destinados para el desarrollo de clases generales, por lo que una cantidad considerable de personas se movilizan dentro de los mismos. Al ser edificios altamente concurridos, algunos estudiantes, optan por detenerse a charlar, estudiar e incluso descansar en los pasillos y en áreas aledañas. Asimismo, la Plaza de las Cuatro Culturas, ubicada entre ambos inmuebles, es utilizada para la realización de actividades socioculturales que, en algunas ocasiones, afectan el desarrollo normal de las actividades académicas en las aulas.

Entre los estresores que los docentes perciben como de menor impacto se encuentran las relaciones con jefes y compañeros de trabajo. Los docentes que participaron en el estudio consideran que su trabajo es generalmente reconocido por sus pares. Asimismo, perciben que sus jefes nunca obstaculizan el desempeño de sus funciones laborales. Estos resultados indican que existe la presencia de factores psicosociales protectores ante el estrés ocasionado por el trabajo. Caballero et al. (2009) señalan que las dificultades en las relaciones interpersonales y comunicación con los profesionales iguales y/o superiores son factores psicosociales que podrían estar asociados al síndrome de Burnout.

Un factor psicosocial de protección es que los docentes perciben la ignorancia de los alumnos como un elemento que genera bajos niveles de estrés. De acuerdo con Unda et al. (2016) “la percepción que el profesor tiene de algunos estudiantes cuyos comportamientos y actitudes son inadecuados se señalan frecuentemente como fuentes de estrés en su práctica docente” (p.6). Según Parra y Gomez y Carrascosa (citado por Unda, 2016):

El proceso de trabajo docente es más complejo pues involucra en su relación a sujetos con los que se establece una relación que atañe a aspectos afectivos y cognitivos y que el deterioro de esta relación puede traer consecuencias serias para la integridad mental tanto del docente como del estudiante. (p. 6)

De acuerdo con los resultados obtenidos a través del Inventario de Burnout de Maslach, específicamente en la subescala de agotamiento emocional, 78% se encuentra en el nivel bajo de la subescala, en tanto que 5% de los docentes se encuentra en un nivel alto, indicando la presencia del síndrome debido a que experimentan sentimientos de sobrecarga emocional y agotamiento por el trabajo. De acuerdo con Freudenberger (citado por Maslach et al., 2009) la dimensión de agotamiento emocional describe “un estado final de agotamiento causado por demandas excesivas de energía y recursos. Cabe señalar que la noción de agotamiento presupone un estado previo de alta excitación o sobrecarga” (p. 91).

La subescala de despersonalización describe un cambio negativo en la respuesta a otros, actitudes negativas inapropiadas hacia los estudiantes, irritabilidad, pérdida del idealismo y aislamiento (Maslach et al., 2009).

El 89% de los docentes participantes en el estudio se encuentra en el nivel bajo de la subescala de despersonalización, lo que indica que no presentan los elementos conductuales, cognitivos y emocionales característicos de esta dimensión del síndrome de burnout. Este resultado es positivo, pues la despersonalización es un mecanismo de autoprotección contra estados emocionales intensos producto de las demandas de los estudiantes que llevan al docente a distanciarse emocionalmente al grado que manifiesta cinismo respecto a su trabajo y tomar una actitud insensible hacia los alumnos (Maslach et al. 2009; Moreno et al., 2009).

En cuanto a la dimensión de realización personal, 75% de los docentes se ubican en el nivel alto de la subescala, lo que muestra que poseen sentimientos de ser competentes y exitosos en su trabajo con otras personas. De acuerdo con Maslach et al. (2009), esta subescala es “una forma de evaluar la satisfacción y el orgullo de las personas por su trabajo” (p.94).

Por otra parte, 6% de los docentes participantes se ubican en el nivel bajo de la subescala, indicando que se perciben a sí mismos como ineficaces en su trabajo, experimentan sentimientos

reducidos de logro personal y cuestionan su capacidad para prestar sus servicios profesionales, razones por las que se considera que experimentan síndrome de Burnout.

En general, el Inventario de Burnout de Maslach muestra que 11.11% de los docentes presentan el síndrome. De los 4 docentes que experimentan Burnout, 2 presentan un alto nivel de Agotamiento Emocional y 2 presentan baja Realización Personal, lo que indica que manifiestan características emocionales, cognitivas y conductuales asociadas al síndrome. Este resultado coincide con el trabajo de Tabares-Díaz et al. (2020) en el que establecen que los índices de síndrome de burnout en sus diferentes dimensiones en docentes de instituciones de educación superior en Latinoamérica varían entre el 5% a 24% (p. 267).

Vale la pena aclarar que el IBM es un instrumento basado en un marco de referencia multidimensional, por lo que da resultados individuales por cada subescala que deben ser interpretados de manera independiente pues se considera que el modelo tridimensional ofrece mayor amplitud y profundidad al analizar el síndrome, y debido a esto el inventario no genera un resultado único y global.

Entre los resultados destacados se encuentra el hecho de que 39% de los docentes experimentan tensión debido al trabajo diario con estudiantes, esto concuerda con Blix, Cruise, Mitchell y Blix (citado por Moreno, 2009) quienes sostienen que los docentes universitarios “son probablemente candidatos significativos al burnout por las demandas emocionales que supone su trabajo en el contacto directo con un número amplio de estudiantes y otras fuentes de interacción” (p. 151).

Por otro lado, 61% de los docentes nunca experimenta tensión al trabajar diariamente con estudiantes. Debido a que los docentes representan un grupo altamente vulnerable a presentar estrés debido a la naturaleza particular de su trabajo, sería importante valorar los motivos por los que la mayoría de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales no considera como estresante la interacción constante con los alumnos y, aunque se podría deber a la naturaleza social y el enfoque en las personas que tienen las carreras del área, es necesario un estudio adicional para comprender la dinámica entre los docentes y los estudiantes.

Dentro de la escala de agotamiento emocional se consulta a los docentes si se sienten quemados por su trabajo, este elemento destaca al ser el que más peso tiene en la subescala pues



se refiere directamente al componente principal del síndrome como es la percepción de experimentar burnout. El 12% de los docentes reporta que experimenta desgaste ocupacional por lo menos una vez a la semana y 16% por lo menos una vez al mes, en tanto que 47% lo experimenta pocas veces al año. El trabajo docente a nivel universitario enfrenta estándares y exigencias cambiantes que exponen a los profesores a un estrés constante. Según Moreno et al. (2009):

La educación en la universidad supone por sí sola un continuo cambio laboral, la innovación permanente en enseñanza e investigación, tarea que se incrementa cuando es toda la Universidad, a un nivel estructural e institucional, la que se propone cambios en su organización, funcionamiento y objetivos. No es extraño pues que el profesorado universitario esté experimentando actualmente una carga notable de estrés (p.51).

En cuanto al agotamiento experimentado por los docentes, 28% se sienten agotados al final de la jornada laboral por lo menos una vez a la semana y 6% considera sentirse cansado diariamente. Los docentes que manifiestan agotamiento experimentan una sensación de estar sobrepasados y agotados en los propios recursos, lo que se expresa en la apreciación de no poder dar más de sí mismos. Como consecuencia, suele ser común la adopción de actitudes de distanciamiento frías y despersonalizadas hacia los estudiantes, entendiéndose esta conducta como un modo de afrontamiento al agotamiento experimentado (Caballero et al., 2009, Moreno et al. 2009).

Al valorar la cosificación de estudiantes dentro de la subescala de despersonalización destaca que 92% de los docentes considera que nunca tratan a sus alumnos como si fueran objetos. Sin embargo, 3% manifiesta que sí lo hacen pocas veces a la semana, lo que implica que los docentes presentan actitudes negativas que llevan a tratar con rudeza a los alumnos y responder de manera negativa, insensible y deshumanizada ante sus necesidades. Las manifestaciones características de la despersonalización disminuyen el desempeño laboral y son perjudiciales para el servicio que se ofrece (Maslach et al., 2009).

En relación con la valoración que los docentes hacen de su trabajo, 86% considera que ha realizado muchas cosas que valen la pena en su labor educativa a diario. En tanto que 3% nunca perciben que su trabajo merece la pena. Asimismo, destaca que 94% de los docentes sienten a

diario que a través de su trabajo son una influencia positiva en la vida de sus estudiantes, en tanto que 6% experimentan que influncian de manera favorable a sus alumnos por lo menos una vez a la semana. El valor que los docentes asignan a su trabajo forma parte de la dimensión de realización personal. Según Maslach et al. (2009, p. 94) la autoevaluación de las personas sobre su eficacia en el trabajo es una parte importante de su experiencia laboral y está relacionada conceptualmente con la Autoeficacia.

Siguiendo esta línea de pensamiento, para Lega (citado por Perdomo et al., 2019) algunos profesores pueden llegar a percibir las demandas de su labor de una manera más estresante, lo cual les impediría actuar de manera eficaz y dificulta la obtención de las metas y objetivos. Es decir que la percepción de estrés disminuye la autoeficacia y tiene un impacto sobre el desempeño laboral en los docentes.

De acuerdo con Unda et al. (2016), la percepción que tiene el profesor de sus estudiantes y comportamientos en el aula con actitudes negativas que son fuentes de estrés en su práctica docente. En relación con esto, el 3% de los docentes percibe que todos los días los alumnos atribuyen algunas de sus dificultades al profesor, lo que sin duda es un elemento estresante.

En cuanto a la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout, los resultados muestran que efectivamente existe una correlación significativa y moderada, lo que sugiere que entre mayor es el nivel de riesgo psicosocial mayor será la probabilidad de burnout. Esto coincide con los resultados de investigaciones que han reportado relaciones positivas y estadísticamente significativas entre factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en población docente (Pando-Moreno et al., 2006a; Pando-Moreno et al., 2006b; Caballero et al. 2009; Galván et al., 2010; Ratto et al., 2015; Villamar et al., 2019).

Por otro lado, en cuanto a las dimensiones del Inventario de Burnout de Maslach, existe una relación baja pero significativa entre la subescala de agotamiento emocional y despersonalización, lo que se asemeja con Maslach et al. (2009) al describir que hay una correlación moderada entre las subescalas antes mencionadas, pues los individuos que experimentan burnout responden a los sentimientos de agotamiento intentando distanciarse y desapegarse de las personas que son fuentes de tensión emocional, aunque esta estrategia tiende a promover una percepción más cínica y hostil de estas personas.

Asimismo, existe una baja relación negativa entre las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización con la escala de realización personal, que se asemeja con Maslach et al. (2009) que sostienen que hay una modesta correlación negativa de la realización personal con las otras dos subescalas. De igual manera, Maslach et al. (2009), mencionan que una situación laboral con demandas abrumadoras contribuye al cansancio o al cinismo y probablemente erosionen el sentido de eficacia. La experiencia de agotamiento o cinismo interfiere con la eficacia, pues es difícil obtener una sensación de logro cuando un individuo se siente agotado o cuando intenta ayudar a personas hacia las que es indiferente.

## **5.1 Conclusiones**

La evaluación de factores de riesgo psicosocial y el diagnóstico del síndrome de burnout toma una importancia creciente en los entornos laborales actuales, pues la identificación de estos permite comprender la relación entre la salud y el desempeño del trabajador con el estrés asociado a condiciones laborales. Asimismo, da una pauta para la implementación de acciones preventivas a nivel institucional que reduzcan el impacto en la salud física y mental y en el rendimiento laboral del trabajador.

El presente estudio establece una relación entre las variables estudiadas, ya que existe una correlación significativa y moderada entre los factores de riesgo psicosocial y dos de las dimensiones del burnout, siendo la despersonalización ( $r = 0.451$ , sig.= 0.01) y el agotamiento emocional ( $r = 0.398$ , sig.= 0.05), mientras que no existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la dimensión de realización personal ( $r = 0.08$ , sig.= 0.963) indicando que los factores psicosociales tienen algún impacto al menos parcial en la manifestación del síndrome de burnout, sobre todo con las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización.

Se estableció que el 25% de los docentes presenta una percepción alta de factores de riesgo psicosocial, lo que revela que perciben elementos estresores en su entorno laboral y están en riesgo de presentar alteraciones en su salud física y mental asociadas al trabajo.

Al realizar el análisis de los factores de riesgo psicosocial, se encontró que los factores de riesgo psicosocial destacados son la sobrecarga académica, la percepción de inseguridad en el entorno laboral y la escasez de recursos para el desarrollo de las actividades académicas de docencia, investigación y vinculación.

Entre los estresores que los docentes perciben como de menor impacto se encuentra que consideran que la ignorancia de los estudiantes y las relaciones con jefes y compañeros de trabajo no son elementos estresores.

De acuerdo con los resultados del Inventario de Burnout de Maslach se estableció que 11.11% de los docentes presentan el síndrome. De los 4 docentes que experimentan burnout, 2 presentan un alto nivel de agotamiento emocional y 2 presentan baja realización personal, lo que indica que manifiestan características emocionales, cognitivas y conductuales asociadas al burnout.

Se estableció que en la subescala de agotamiento emocional 78% se encuentra en el nivel bajo. En tanto que 5% de los docentes se encuentra en un nivel alto, indicando la presencia del síndrome de burnout debido a que experimentan sentimientos de sobrecarga emocional y agotamiento por el trabajo.

El 89% de los docentes participantes en el estudio se encuentra en el nivel bajo de la subescala de despersonalización, lo que indica que no presentan los elementos conductuales, cognitivos y emocionales de esta dimensión del síndrome de burnout, caracterizada por distanciamiento emocional, cinismo respecto al trabajo y actitudes insensibles hacia los estudiantes.

Se estableció que, en la dimensión de realización personal, 75% de los docentes se ubican en el nivel alto de la subescala, lo que muestra que poseen sentimientos de ser competentes y exitosos en su trabajo con otras personas. Sin embargo, 6% de los docentes participantes se ubican en el nivel bajo de la subescala, indicando que se perciben a sí mismos como ineficaces en su trabajo, experimentan sentimientos reducidos de logro personal y cuestionan su capacidad para prestar sus servicios profesionales.

## **5.2 Recomendaciones**

Cada entorno laboral es distinto, por lo que la definición específica de las necesidades institucionales de cada grupo profesional se vuelve importante al momento de generar programas de intervención. Particularmente en el contexto educativo, caracterizado por altos niveles de

exigencia y excelencia al prestar un servicio fundamental para el desarrollo de las personas y la sociedad en general.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se hace necesario implementar acciones de mejoramiento psicosocial a nivel de la organización universitaria, que contribuyan a una mejor distribución de la carga académica y laboral, al aumento y acondicionamiento de los espacios físicos que sean coherentes con el incremento de la matrícula estudiantil, el reforzamiento de los sistemas de la seguridad y una distribución adecuada de los recursos asignados para las funciones de docencia, investigación y extensión. También el desarrollo de programas preventivos del manejo del estrés laboral y de salud en general, que promuevan la recuperación mediante entrenamiento en relajación y práctica de algún deporte, con miras al sostenimiento y promoción tanto de la calidad de vida de los docentes, como de la calidad de la educación superior y de la institución.

Asimismo, se recomienda realizar estudios de factores psicosociales que representan un riesgo percibido por los docentes y monitoreo de conductas asociadas al síndrome de burnout a nivel de todas las facultades.

## REFERENCIAS

- Agudo, F. (2016) *Evaluación de riesgos psicosociales en el personal docente de la Universidad de Granada* (tesis final de grado). Universidad de Granada, España.
- Alvites-Huamaní, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393> (1) (PDF) *Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa*. [https://www.researchgate.net/publication/336622233\\_Estres\\_docente\\_y\\_factores\\_psicosociales\\_en\\_docentes\\_de\\_Latinoamerica\\_Norteamerica\\_y\\_Europa](https://www.researchgate.net/publication/336622233_Estres_docente_y_factores_psicosociales_en_docentes_de_Latinoamerica_Norteamerica_y_Europa)
- Armadans, I., Ferrer, R. & Manzano, J. (2006) *Evaluación de Riesgos Psicosociales del Profesor Universitario: una Propuesta de Intervención para las Organizaciones Docentes*. Prevención Integral. Barcelona, España. <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2006/evaluacion-riesgos-psicosociales-profesor-universitario-propuesta-intervencion-para-organizaciones>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191-215. <https://www.semanticscholar.org/paper/Self-efficacy%3A-toward-a-unifying-theory-of-change.-Bandura/953070a862df2824b46e7b1057e97badfb31b8c2>
- Caballero, C., González, O., Mercado, D., Llanos, C., Bermejo, Y. & Vergel, C. (2009). Prevalencia del Síndrome del Burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una institución universitaria privada de la ciudad de Barranquilla.

*Psicogente*, 12(21),142-157. ISSN: 0124-0137.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4975/497552353011>

Cabrero, B. (2009). Manual de metodos de investigación para las ciencias sociales. Un enfoque de enseñanza basado en proyectos. Manual Moderno

Carrillo-Esper, R., Gómez, K. & Espinoza de los Monteros, I. (2012) Síndrome de Burnout en la práctica médica. *Medicina Interna de México* 28(6), 579-584.

Charria, V., Sarsosa, K. & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4): 380-391. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522004>

Cornejo, R. (2008). Entre el sufrimiento individual y los sentidos colectivos: Salud laboral docente y condiciones de trabajo. *Revista Docencia n° 35*. [https://trabajo-docente.webnode.cl/\\_files/200000006-0614d070dc/Cornejo\\_%20Entre%20el%20sufrimiento%20individual%20y%20los%20sentidos%20colectivos\\_salud%20laboral%20docente%20y%20condiciones%20de%20trabajo.pdf](https://trabajo-docente.webnode.cl/_files/200000006-0614d070dc/Cornejo_%20Entre%20el%20sufrimiento%20individual%20y%20los%20sentidos%20colectivos_salud%20laboral%20docente%20y%20condiciones%20de%20trabajo.pdf)

Cox, T., Griffiths, A., & Rial-González, E. (2000). *Research on work-related stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities: European Agency for Safety & Health at Work. <https://osha.europa.eu/en/publications/report-research-work-related-stress>

- Criterio.hn (26 de febrero 2020). Estudiantes alarmados por asaltos al interior de la UNAH. <https://criterio.hn/estudiantes-alarmados-por-asaltos-al-interior-de-la-unah/>
- Dirección de Educación Superior (2018). *Estadísticas*. <https://des.unah.edu.hn/servicio-al-usuario/estadisticas>
- Dirección de Estadística (13 de enero 2021). Sistema estadístico: Matrícula. <https://estadistica.unah.edu.hn/sistema-estadistico/matricula>
- Fernández-Puig, V., Longás, J., Chamarro, A. & Virgili, C. (2015). Evaluando la salud laboral de los docentes de centros concertados: el cuestionario de salud docente. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 175-185. doi: <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.07.001>
- Galván, M., Aldrete, M., Preciado, L. & Medina, S. (2010). Factores psicosociales y síndrome burnout en docentes de nivel preescolar de zona escolar de Guadalajara, México. *Revista de Educación y Desarrollo*, 5-11. [http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/anteriores/14/014\\_Galvan.pdf](http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/14/014_Galvan.pdf)
- García, M., Iglesias, S., Saleta, M. & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.07.001>
- Gil-Monte, P. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la



intervención. *PsicoPediaHoy.com* ISSN: 2322-8652.

[https://www.researchgate.net/publication/242114408\\_El\\_sindrome\\_de\\_quemarse\\_por\\_el\\_trabajo\\_sindrome\\_de\\_burnout\\_aproximaciones\\_teoricas\\_para\\_su\\_explicacion\\_y\\_recomendaciones\\_para\\_la\\_intervencion](https://www.researchgate.net/publication/242114408_El_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_sindrome_de_burnout_aproximaciones_teoricas_para_su_explicacion_y_recomendaciones_para_la_intervencion)

Gil-Monte, P. (2003). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout) en profesionales de enfermería. *Revista Eletrônica InterAção Psy*, 1(1), 19-33.

Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-241.

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es).

Gómez Ortiz, V., Perilla-Toro, L. E. & Hermosa, A. M. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales.

*Universitas Psychologica*, 18(3), 1-15.

[https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3\\_rspu\(1\)\(PDF\)Riesgospara\\_lasalud\\_de\\_profesores\\_universitarios\\_derivados\\_de\\_factores\\_psicosociales\\_laborales](https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3_rspu(1)(PDF)Riesgospara_lasalud_de_profesores_universitarios_derivados_de_factores_psicosociales_laborales).

[https://www.researchgate.net/publication/336656498\\_Riesgos\\_para\\_la\\_salud\\_de\\_profesores\\_universitarios\\_derivados\\_de\\_factores\\_psicosociales\\_laborales](https://www.researchgate.net/publication/336656498_Riesgos_para_la_salud_de_profesores_universitarios_derivados_de_factores_psicosociales_laborales)

Houtman, I. (2005) Work-related stress. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. <http://www.eurofound.europa.eu>

Kalimo, R., El-Batawi, M. & Cooper, C. (1988). *Los Factores Psicosociales en el Trabajo y su Relación con la Salud*. Organización Mundial de la Salud. ISBN 9243561022.

[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Kinman, Gail & Wray, Siobhan. (2015). Work-related wellbeing in UK Higher Education-2014. Doi: 10.13140/RG.2.2.24867.76321.
- Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Orejuela, J. J., & Román-Calderón, J. P. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(1), 59-70. DOI: <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2019.0015.05>
- Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, M. (1997). The Maslach Burnout Inventory Manual.
- Maslach, C., Leiter, M., & Schaufeli, W. (2009). Measuring Burnout. En S. Cartwright & C. Cooper (Ed.), *The Oxford Handbook of Organizational Well-being* (pp. 86-108) Nueva York, Estados Unidos: Oxford University Press.  
[https://www.researchgate.net/publication/46703718\\_Measuring\\_Burnout](https://www.researchgate.net/publication/46703718_Measuring_Burnout)
- Monje, C. A. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Moreno-Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

- Moreno-Jiménez, B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico. *ORP journal*, 1, 4-18.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454011>
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E. & González, J. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 151-171.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., Rodríguez, R., Martínez, M., & Ferrer, R. (2009). El Burnout del Profesorado Universitario y las Intenciones de Abandono: Un Estudio Multi-Muestra. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 149-163. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622009000200005&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622009000200005&lng=es&tlng=es).
- Organización Internacional del Trabajo (1984). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. *Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo*, 56. Ginebra. [https://www2.slideshare.net/rojasmaury/factores-psicosociales-en-el-trabajo-oit-1984iafjsr?from\\_action=save](https://www2.slideshare.net/rojasmaury/factores-psicosociales-en-el-trabajo-oit-1984iafjsr?from_action=save)
- Organización Internacional del Trabajo (1998). Factores psicosociales y de organización. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* (4ta ed), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. <https://www.insst.es/tomo-ii>
- Pando-Moreno, M., Beltrán, C., Aldrete, M., Flores, E. & Pozos, E. (2006a). Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud. *Investigación en Salud*, 8(3) 173-177.

[https://www.researchgate.net/publication/242670207\\_Factores\\_psicosociales\\_y\\_burnout\\_en\\_docentes\\_del\\_centro\\_universitario\\_de\\_ciencias\\_de\\_la\\_salud](https://www.researchgate.net/publication/242670207_Factores_psicosociales_y_burnout_en_docentes_del_centro_universitario_de_ciencias_de_la_salud)

Pando-Moreno, M., Castañeda-Torres, J., Gregoris-Gómez, M., Aguila-Marín, A., Ocampo-de-Aguila, L., & Navarrete, R. (2006b). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*, 12(3), 523-259. ISSN: 1405-2091. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=487/48712304>

Peiró, J.M. (2005). *Desencadenantes del estrés laboral*. Ediciones Pirámide, 153.

<http://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/n94/v25n2a09.pdf?iframe=true&width=90%&height=90%>

Perdomo, L., Acosta, J. & Molano, A. (2019). Relación entre el síndrome de desgaste profesional, las creencias irracionales y el estilo docente: análisis multinivel. *Revista Colombiana de Educación*, 76, 51-67.

Pujol-Cols, L., Foutel, M., & Porta, L. (2019). Riesgos Psicosociales en la Profesión Académica: Un análisis interpretativo del discurso de docentes universitarios argentinos. *Trabajo y sociedad*, (33), 161-170. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1514-68712019000200161&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712019000200161&lng=es&tlng=es).

Ratto Dattoli, A., García Pérez, R. C., Silva, M. I., & González, M. C. (2015). El síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales en docentes de primaria de la ciudad de Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9(2), 273 - 281.

[http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-42212015000300005&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212015000300005&lng=es&nrm=iso)

Rojas, M. J. & Rodríguez, J. (2011). Factores de riesgo psicosociales en el profesorado de Enfermería Geriátrica de universidades españolas (2.<sup>a</sup> parte). *Gerokomos*, 22(2), 62-71. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1134-928X2011000200003&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1134-928X2011000200003&lng=es&tlng=es).

Sampieri, R. H., Fernández, C., Carlos & Lucio, P. B. (2014) "Metodología de la Investigación." Editorial McGraw Hill

Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal (2018). UNAH Recurso Humano 2000-2018. <https://estadistica.unah.edu.hn/sistema-estadistico/recurso-humano>

Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health--a meta-analytic review. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 32(6), 443-462. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1050>

Tabares-Díaz, Y.A., Martínez-Daza, V.A. & Matabanchoy-Tulcán, S.M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*; 22(3):265-279. DOI: <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>

Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H. & Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las*

*Organizaciones*. 32. 10.1016/j.rpto.2016.04.004.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.04.004>

Villamar, D., Juárez, A., González, I., & Osnaya, M. (2019). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México.

*Propósitos y Representaciones*, 7(3), 111 - 140. Doi:

<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.360>

## ANEXOS



**Universidad Nacional Autónoma de Honduras**  
**Facultad de Ciencias Sociales**  
**Escuela de Ciencias Psicológicas**  
**Maestría en Psicología Industrial y Organizacional**



### Encuesta para docentes universitarios

El presente estudio se realiza como parte del proceso investigativo de la Maestría en Psicología Industrial y Organizacional, tiene el propósito de valorar riesgos psicosociales en el trabajo docente; asimismo, pretende valorar los niveles de burnout. Usted ha sido seleccionado(a) como parte de una muestra para obtener datos que permitan generar conocimientos que será de utilidad para comprender el tema investigado de manera estrictamente científica y académica, por lo que solicitamos responder espontánea y sinceramente todas las preguntas que se realizarán a continuación. Los datos que proporcione serán usados de manera confidencial y anónima. De antemano agradecemos su valiosa colaboración.

<b>PARTE I</b>															
<b>Datos Demográficos</b>															
<b>1. Sexo:</b> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/>	<b>2. Último nivel académico que posee:</b> 1. Licenciatura <input type="checkbox"/> 2. Maestría <input type="checkbox"/> 3. Doctorado <input type="checkbox"/> 4. Post Doctorado <input type="checkbox"/>														
<b>3. Edad:</b> _____															
<b>4. Departamento en el que labora:</b> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1. Psicología</td><td style="width: 50px;"></td></tr> <tr><td>2. Periodismo</td><td></td></tr> <tr><td>3. Trabajo Social</td><td></td></tr> <tr><td>4. Historia</td><td></td></tr> <tr><td>5. Sociología</td><td></td></tr> <tr><td>6. Ciencias Políticas y Derechos Humanos</td><td></td></tr> <tr><td>7. Antropología</td><td></td></tr> </table>	1. Psicología		2. Periodismo		3. Trabajo Social		4. Historia		5. Sociología		6. Ciencias Políticas y Derechos Humanos		7. Antropología		<b>5. Jornada laboral:</b> Matutina <input type="checkbox"/> Vespertina <input type="checkbox"/> Mixta <input type="checkbox"/>
1. Psicología															
2. Periodismo															
3. Trabajo Social															
4. Historia															
5. Sociología															
6. Ciencias Políticas y Derechos Humanos															
7. Antropología															
	<b>6. Años de laborar en la institución:</b> _____														
	<b>7. Tipo de contratación en la UNAH:</b> Permanente <input type="checkbox"/> Temporal <input type="checkbox"/>														

## PARTE II

A continuación se presenta una lista de 30 frases, cada una de las cuales afirma un tipo de riesgo al que usted puede estar sometido como parte del trabajo en docencia universitaria. Se le solicita lea atentamente cada uno y a continuación valore la frecuencia con la que usted experimenta lo que el enunciado afirma.

		<b>5 Siempre</b>	<b>4 Frecuentem ente</b>	<b>3 Algunas veces</b>	<b>2 Rara vez</b>	<b>1 Nunca</b>
<b>1</b>	Me da miedo la inseguridad dentro de la UNAH.					
<b>2</b>	Cuento con poco tiempo para atender la diversidad de tareas.					
<b>3</b>	Me enoja el desinterés de los alumnos por aprender.					
<b>4</b>	Invierto mucho tiempo calificando trabajos de mis estudiantes.					
<b>5</b>	Preparar trabajos para eventos u otras comisiones me toma mucho tiempo.					
<b>6</b>	Las medidas de seguridad son inadecuadas.					
<b>7</b>	Tengo una gran carga de trabajo.					
<b>8</b>	Los alumnos son incumplidos en sus tareas.					
<b>9</b>	Hay ruido excesivo en los edificios donde imparto clase.					
<b>10</b>	Recibo órdenes contradictorias.					
<b>11</b>	Realizar investigación me requiere de mucho tiempo.					
<b>12</b>	Me molesta la ignorancia de mis alumnos.					
<b>13</b>	Me molesta carecer de recursos para la investigación.					
<b>14</b>	En la UNAH soy tratado injustamente.					



		<b>5 Siempre</b>	<b>4 Frecuentem ente</b>	<b>3 Algunas veces</b>	<b>2 Rara vez</b>	<b>1 Nunca</b>
<b>15</b>	Me molesta la haraganería de mis estudiantes.					
<b>16</b>	Me molesta tener que utilizar mis propios recursos económicos cuando asisto a un evento o participo en una comisión.					
<b>17</b>	Mis jefes reconocen insuficientemente mi esfuerzo.					
<b>18</b>	Me desespera la impuntualidad de mis alumnos.					
<b>19</b>	El número de aulas es insuficiente.					
<b>20</b>	Recibo poco apoyo de las autoridades.					
<b>21</b>	Los recursos se otorgan solo a algunos cuantos.					
<b>22</b>	Me preocupa sufrir un asalto en mi trabajo.					
<b>23</b>	Los materiales que necesito para el trabajo son adquiridos con mi propio salario.					
<b>24</b>	La UNAH me obliga a gestionar mis propios recursos.					
<b>25</b>	Mi jefe (jefa) obstaculiza mi trabajo.					
<b>26</b>	Falta de reconocimiento de los compañeros a mi trabajo.					
<b>27</b>	Mis jefes (jefas) son autoritarios.					
<b>28</b>	Mis alumnos son irresponsables.					
<b>29</b>	Mis compañeros aceptan la corrupción.					
<b>30</b>	Mi jefe (jefa) tiene actitudes prepotentes.					

### PARTE III

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos sobre él. Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados. No existen respuestas mejores o peores. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y, en ningún caso, accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo.

		Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes o menos	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo como docente me siento emocionalmente fatigado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.							
5	Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos.							
6	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes.							
8	Me siento "quemado" por el trabajo docente.							
9	Siento que mediante mi trabajo docente estoy influyendo positivamente en la vida de los estudiantes.							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con los estudiantes desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que la docencia me esté endureciendo emocionalmente.							

		Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes o menos	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
		0	1	2	3	4	5	6
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi papel como docente.							
14	Siento que mi trabajo como docente es demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los estudiantes a los que tengo que atender.							
16	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los estudiantes.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena mi trabajo como docente.							
20	En el trabajo docente siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo docente.							
22	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.							

**MUCHAS GRACIAS**