



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
NICARAGUA.
UNAN-LEON**



Centro de Investigación en Salud, Trabajo y
Ambiente.

Tesis Para Optar al Título de Máster en Salud Ocupacional.

*Factores Psicosociales del trabajo, Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento
de docentes universitarios. Bluefields (Nicaragua)-2011.*

Autora: *Eva Hodgson Suárez.*
Psicóloga.

Tutora: *Arlen Soto.*
Máster en Salud Ocupacional

Bluefields, Octubre-2012

A La Libertad por la Universidad.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
NICARAGUA.
UNAN-LEON**

Centro de Investigación en Salud, Trabajo y
Ambiente.

Tesis Para Optar al Título de Máster en Salud Ocupacional.

*Factores Psicosociales del trabajo, Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento
de docentes universitarios. Bluefields (Nicaragua)-2011.*

Autora: *Eva Hodgson Suárez.*

Psicóloga.

Tutora: *Arlen Soto.*

Máster en Salud Ocupacional

León, Octubre-2012

A La Libertad por la Universidad.

INDICE

Contenido	Pág.
Introducción	6
Antecedentes	8
Planteamiento del problema	11
Justificación	12
Objetivos	13
Marco Teórico	14
Diseño Metodológico	28
Resultados	34
Discusión de Resultados	48
Conclusiones	52
Recomendaciones	53
Bibliografía	54
Anexos	57
* Cuestionario sociodemográfico	58
* Factores Psicosociales en el trabajo Académico	59
* Inventario Burnout	61
* Guía de preguntas entrevistas	63
* Consentimiento Informado	64

AGRADECIMIENTOS

A Dios por darme la vida y la oportunidad de seguir profesionalizándome.

A mi familia por su apoyo incondicional durante este proceso de formación.

A la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense por brindarme el apoyo económico y emocional permitiéndome participar en el programa de maestría.

Al Centro de Investigación del Trabajo y Medio Ambiente por haberme seleccionado como beneficiaria de la beca que permitió mi participación en el programa de maestría.

La agencia Austria ASDI, por financiar el programa de maestría.

DEDICATORIA

A mi pequeña hija Evy, quien a diario me enseña a disfrutar al máximo los momentos sencillos de la vida y a vivir con pasión.

A los y las docentes por asumir el reto de participar activamente en la formación de recursos humanos, aportando al desarrollo de las Regiones Autónomas de Nicaragua.

RESUMEN

Trabajar constituye una fortaleza para al ser humano y un aspecto fundamental de superación personal. Cuando las exigencias laborales superan la capacidad del individuo desencadena en estrés, lo cual mantenido por un tiempo prolongado produce el síndrome del burnout. El objetivo del presente estudio fue describir los factores psicosociales del trabajo, presencia de síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios de la ciudad de Bluefields.

El estudio es cuali-cuantitativo, realizado mediante la aplicación de cuestionario sociodemográfico, la escala de factores psicosociales del trabajo académico, el Maslach Burnout Inventory, instrumentos aplicados a 109 docentes, a través del SPSS se realizaron estadísticos descriptivos y pruebas de asociación. Para la parte cualitativa se realizaron 18 entrevistas, estos datos fueron tratados con las técnicas de análisis de contenido y del discurso.

Los resultados Destacan como factor psicosocial negativo del trabajo el componente alta demanda del papel académico y desarrollo de la carrera. Señala la despersonalización como la dimensión del síndrome de Burnout mayormente afectada. Entre los principales síntomas de docentes reportan cefalea, tensión muscular, cansancio físico, tristeza, sentimiento de culpabilidad e irritabilidad emocional estrés. El afrontamiento centrado en el problema y el afrontamiento centrado en la emoción son las estrategias más utilizadas. Sobresalen los estilos de afrontamiento activo, planificación, apoyo social, desconexión mental, desconexión conductual, absentismo laboral y el humor.

INTRODUCCIÓN.

Trabajar constituye una fortaleza para el ser humano y un aspecto fundamental de superación personal, por tanto el puesto laboral se convierte en un sitio de suma importancia, dado a que integra diversos componentes que permiten la realización de las tareas correspondientes, en el se presentan situaciones que pueden favorecer o perjudicar la salud del trabajador. Estas condiciones laborales reciben el nombre de factores psicosociales del trabajo, que se definen como las interacciones que existen entre el trabajo, el medio ambiente, las condiciones de organización y las capacidades del trabajador¹.

Cuando un trabajador está expuesto a factores psicosociales negativos en su puesto laboral, tales como: relaciones interpersonales conflictivas, bajas recompensas en el entorno laboral, altas demandas y poco tiempo para ejecutar las tareas, desencadenan en él alteraciones psicológicas y fisiológicas, es decir causan estrés^{1, 2}. El estrés es un trastorno biopsicosocial que afecta a la población mundial en diversas maneras, sus causas y efectos son variadas, pero una de las más interesantes a estudiar es el estrés laboral y su cronicidad que desenlaza en el Síndrome del Burnout, éste es el resultado de la combinación de estresores originados en el entorno laboral con el ámbito social y las capacidades propias de la persona^{3, 4}.

Estudios realizados demuestran que el Síndrome de Burnout se presenta principalmente en personas que ejercen trabajos con gran demanda de relaciones interpersonales intensas y situaciones de resolución de conflictos frecuentes, entre ellos el personal de salud, cuerpo de policías, maestros etc. Debido a estas características éste síndrome es también denominado como síndrome del desgaste profesional^{3, 4}.

Estudiar el Síndrome de Burnout es interesante dado a que en las últimas décadas el mundo laboral ha experimentado una transformación importante en nuestro contexto sociocultural, cada día las demandas y exigencias son mayores, convirtiendo a cada trabajador vulnerable a "Quemarse", pero ante ello toma relevancia las estrategias de afrontamiento que ejecuta cada personas dirigidas a manejar, disminuir o eliminar las fuentes de estrés y por ende evitar el síndrome de Burnout, permitiéndole desarrollarse plenamente como profesional, en un estado de completo bienestar físico, mental y social³.

El presente estudio, “Factores Psicosociales del trabajo, Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento de docentes universitarios de la ciudad de Bluefields (Nicaragua)”, describe que los componentes papel académico y desarrollo de la carrera, contenido/características de la tarea y baja remuneración son Factores Psicosociales negativos al que están expuestos los y las docentes en estudio. También muestra resultados sobre la presencia de Burnout y los principales síntomas que experimentan al estar estresados. Los análisis estadísticos demuestran que existe asociación entre la exposición a factores psicosociales negativos del trabajo y presentar Síndrome de Burnout. Las estrategias para el manejo del estrés son el afrontamiento activo, planificación, apoyo social, desconexión mental, desconexión conductual y el humor.

Los resultados encontrados permiten conocer sobre la existencia factores negativos en el trabajo académico de las universidades y la presencia del Síndrome de Burnout, favoreciendo a que tanto docentes como autoridades universitarias diseñen y ejecuten estrategias adecuadas que permitan reducir o evitar este mal, ayudando a mantener la salud de sus trabajadores.

ANTECEDENTES.

El primero en describir el Síndrome de Burnout fue el psicoanalista Heberth Freudenberger en el año 1980, considerándolo como un trastorno psiquiátrico y desvanecimiento físico. Posteriormente, en 1981, Cristina Jackson y Susan Maslach se interesaron por estudiar el tema, son quienes hasta el momento han explicado de manera detallada como se desarrolla este síndrome. Estos autores indicaron que se produce debido a la presencia de estrés crónico en ambiente laboral, que el trabajador no ha sido capaz de resolver adecuadamente, uno de sus principales aportes ante el estudio de este fenómeno es la elaboración del Maslach Burnout Inventory, instrumento diseñado para medir el Síndrome de Burnout³.

En las últimas décadas el Síndrome de Burnout ha llamado la atención de investigadores, se han realizado estudios sobre este fenómeno principalmente con enfermeras, médicos, educadores, trabajadores sociales y otras profesiones afines. A continuación se mencionan algunas investigaciones sobre el Síndrome de Burnout que son de especial interés para esta investigación.

A nivel internacional

En el año 2004 Patrick Lau y colaboradores realizaron un estudio sobre el Síndrome de Burnout que experimentan educadores de secundaria en Hong Kong, se propusieron como objetivo investigar la relación entre las características socio demográficas de educadores y Burnout. Con la utilización del Maslach Burnout Inventory se encontró que las dimensiones en las que presentan mayor afectación fueron el desgaste emocional y realización personal, en una menor escala la variable despersonalización, hubo significancia estadística en cuanto a las diferencias entre sexo (las mujeres presentan mayor riesgo). Así mismo las personas jóvenes, solteras, sin creencias religiosas y poca experiencia en esta labor, presentaron mayor predisposición a Burnout⁵.

Posteriormente en el año 2006, Manuel Pando Moreno y colaboradores realizaron una investigación sobre Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atamajac, Guadalajara México, tuvo como objetivo determinar la

presencia de factores psicosociales laborales negativos percibidos por trabajadores y su relación con el Síndrome de Burnout. En dicho estudio se encontró que las docentes presentan riesgos de padecer agotamiento emocional, los factores asociados fueron el papel académico y el desarrollo de su carrera, carga de trabajo, contenido y características de la tarea⁶.

Así mismo en el 2006, Jaco Pienaar y Debry Van Wyk publicaron un artículo sobre Burnout en educadores de sur África, el estudio consistió en realizar una validación del Maslach Burnout Inventory en docentes sudafricanos, considerando que este es un país con diversidad étnica, multicultural y plurilingüe, se encontró que el instrumento puede ser aplicado en poblaciones con diversidad pluricultural⁷.

En el año 2009, Yusuf Inandi, publicó un artículo denominado barreras que dificultan el desarrollo profesional de maestras en Turquía y su nivel de Síndrome de Burnout, el objetivo del estudio fue determinar la incidencia de las diversas limitantes y obstáculos que experimentan las maestras de primaria en el desarrollo de sus carreras y la aparición del Síndrome de Burnout. Se encontró que las limitantes que se presentan específicamente en el ámbito laboral son las que generan la aparición de las tres dimensiones del Síndrome de Burnout (agotamiento emocional, baja realización personal, despersonalización). Los estereotipos de género establecidos por la sociedad afecta particularmente su realización personal⁸.

Por otro lado, se encontró un estudio relacionado a Mecanismos de afrontamiento ante el síndrome de Burnout, realizado por Guerrero en el 2009, llevado a cabo con docentes de la universidad de Extremadura (UEX)-España. Tuvo como objetivo determinar la prevalencia de Burnout en docentes y los mecanismos de afrontamiento que realizan. Las cinco estrategias aplicadas por docentes ante el síndrome fueron: la planificación, reinterpretación positiva, afrontamiento activo, búsqueda de apoyo instrumental y apoyo social⁹.

En Nicaragua se encontró un estudio de corte transversal sobre Síndrome Burnout en médicos y personal de enfermería del Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales Argüello, realizado en el año 2007 por Aragón y Morazán. Los resultados indican que el personal de enfermería presentó el doble de síntomas del Síndrome de Burnout en comparación a los médicos, la dinámica del trabajo fue el factor identificado como mayor causante, el personal de enfermería presentó que a más años laborales mayor nivel de Burnout, mientras que, en los médicos a mayor años laborales menor nivel de Burnout¹⁰.

A pesar de que existen estudios internacionales que incluyen el análisis de algunos factores psicosociales y la presencia del Síndrome de Burnout, en nuestro país aún carecemos de estudios que incluyan la variable factores psicosociales del trabajo, Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento a la vez. Si bien, en la ciudad de León se hizo una evaluación del síndrome en maestros de primaria, éste no ha sido estudiado en otras zonas del país, por tanto se consideró de interés realizar el primer estudio sobre Factores Psicosociales del trabajo, Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento en docentes universitarios de la ciudad de Bluefields, cabecera departamental de la Región Autónoma Atlántico Sur de Nicaragua.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Trabajar es un componente fundamental de la vida misma, por ello el ser humano dedica tiempo sustancial en el desempeño de su labor, pero así como permite ostentar a una calidad de vida satisfactoria, según las condiciones que en ella se presenten, se puede convertir en un arma que deteriore la salud de las personas. La carga laboral debe ser de acorde a las capacidades de cada individuo, el ambiente laboral debe estar acondicionado de manera que no cree discomfort, y sobre todo las empresas están obligadas a priorizar el bienestar físico, mental y social del trabajador. Toda persona debe cuidar de su salud, organizar bien su tiempo de manera que logre tener espacios de recreación, relajación e interacción social, esto le permite renovar su fuerza física y mental con el fin de evitar el agotamiento.

Se conoce que en la ciudad de Bluefields la mayoría de los docentes universitarios realizan esta función como la actividad “extra” de la semana, situación que se crea debido a los bajos salarios que obtienen en sus puestos laborales fijos. La docencia universitaria es una alternativa para elevar sus ingresos económicos, mejorando así, su calidad de vida. Sin embargo, asumir varios compromisos laborales implica un incremento en la carga y contenido de tareas, lo cual trae consigo altas exigencias físicas, emocionales y mentales que les exponen al padecimiento de estrés y otras patologías como el Síndrome de Burnout, éste se ha documentado como una patología que afecta el desarrollo individual, social y laboral del ser humano, principalmente cuando no cuenta con los mecanismos o recursos necesarios para afrontar la situación.

En base a esto surgió el interés de llevar a cabo esta investigación con el fin de dar respuesta a las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los factores psicosociales de la labor docente que los profesores universitarios perciben como contribuyentes a la aparición del Síndrome de Burnout?

¿Qué síntomas relacionados al Síndrome de Burnout padecen los docentes universitarios de la ciudad de Bluefields?

¿Cuáles son las estrategias de afrontamiento que utilizan los y las docentes para reducir o tolerar las exigencias a las que se enfrentan?

JUSTIFICACIÓN.

En la ciudad Bluefields se ubican dos universidades, en ellas aproximadamente el noventa por ciento de los docentes son contratados como “docente tiempo horario” también denominado “docente de asignatura”, generalmente trabajan como personal tiempo completo en otras instituciones y la actividad docente la ejercen en diversas modalidades (diurno, nocturno, sabatino, dominical).

Una característica de la labor docente es que el individuo es en sí, el instrumento de trabajo, mediador en interacciones de enseñanza /aprendizaje dentro de un contexto que actualmente presenta mayores exigencias de orden psicológico, pedagógico y sociológico. Su ocupación incluye actividades que van desde planificar, desarrollar contenidos y evaluación, hasta las tareas de gestión para el desarrollo comunitario e investigación. Esto conlleva una práctica de tolerancia, disposición, vocación, entusiasmo, empatía, capacidad de resolución de conflictos y actualización intelectual constante, considerando también el contexto multicultural y plurilingüe en el que deben desempeñarse¹¹.

Ante el panorama anteriormente descrito, es necesario realizar el presente estudio cuyos resultados permitirán conocer cuáles son los factores psicosociales que favorecen la aparición del Síndrome de Burnout entre las y los docentes universitarios, así mismo las estrategias de afrontamiento que ellos/ellas ejecutan para disminuir o tolerar las exigencias mentales y emocionales a las que se enfrentan.

Los resultados tendrán un impacto positivo en dos ámbitos: Salud y educación. A los docentes les permitirá identificar los factores laborales que les causa estrés y en el conocimiento del Síndrome de Burnout, de manera que logren identificarlo precozmente. Las autoridades universitarias junto con la dirección de recursos humano podrán diseñar mecanismos dirigidos a mejorar las condiciones laborales de los docentes obteniendo así un mejor rendimiento laboral y de esta manera garantizar una educación de calidad a los/las estudiantes en su formación profesional. Teóricamente se generará nueva información de otro grupo de docentes de nuestro país, lo cual dará una visión más global de la problemática en diferentes contextos académicos de Nicaragua.

OBJETIVOS

General.

Describir los Factores Psicosociales del trabajo, presencia de síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios de la ciudad de Bluefields.

Específicos.

- ❖ Identificar factores psicosociales del trabajo que favorecen la aparición de Burnout en docentes universitarios.
- ❖ Mencionar las dimensiones y síntomas relacionados al Síndrome de Burnout en docentes universitarios.
- ❖ Averiguar las estrategias de afrontamiento utilizadas por docentes universitarios ante el Síndrome de Burnout.

MARCO TEÓRICO.

Generalidades.

Diversos estudios han revelado que cuando en una empresa se produce el equilibrio entre los factores humanos y las condiciones de trabajo, permiten al trabajador crear sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo y su salud. Pero un desequilibrio entre las oportunidades y exigencias, o las necesidades, aptitudes, aspiraciones de la persona generalmente producen reacciones negativas en el individuo, siendo una de las más destacadas el Síndrome de Burnout¹². Por tanto, es importante conocer las diversas situaciones que se presentan en el ámbito laboral que pueden favorecer o dañar la salud del trabajador, estos elementos son conocidos como Factores Psicosociales del trabajo, a continuación se abordan los conceptos claves de la misma.

Factores Psicosociales del trabajo.

La Organización Mundial del Trabajo en el año 1986, introdujo el concepto de Factores Psicosociales del Trabajo, definiéndola como “las interacciones entre el contenido, organización, gestión del trabajo, condiciones ambientales con las funciones y necesidades del trabajador”, estas interacciones pueden ejercer una influencia negativa sobre el individuo a través de sus percepciones y experiencias. En el año 2000 Moncada los explicó de una manera más sencilla, estableciendo que en salud laboral se debe considerar como factores de riesgos psicosociales “aquellas características de las condiciones de trabajo y sobre todo de su organización que puede afectar la salud del trabajador a través de mecanismos psicológicos”^{6, 13}.

No cabe duda que existen varios elementos que hacen el estudio de los factores psicosociales del trabajo interesante, ya que los efectos negativos o positivos que tengan estos sobre el individuo están sujetos a varias condiciones: la interacción que existe por una parte entre el trabajo, el medio ambiente y las condiciones organizacionales, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura, situación personal, todo lo cual a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, rendimiento y satisfacción laboral¹².

Gil-Monte y Peiró (1997), identificaron que los Factores Psicosociales negativos del trabajo, reciben también el nombre de estresores ya que generan alteraciones psicológicas y daños a la salud del individuo, incluye aspectos organizacionales, el ambiente físico de trabajo, contenido del puesto, desempeño de roles, relaciones interpersonales, desarrollo de la carrera, nuevas tecnologías, oportunidades de decisión y de realización personal, rotación de turnos, sobrecarga laboral etc¹⁴.

Según el Instituto de Servicios de prevención de riesgos laborales de la comunidad autónoma de Murcia (España), los Factores Psicosociales del trabajo se clasifican de la siguiente forma:

- 1- Atendiendo a las características de la empresa: Incluye elementos como la dimensión de la Empresa, La imagen que la sociedad tiene de la Empresa, ubicación, diseño del centro (espacio disponible para cada trabajador) y actividades de la misma.
- 2- Atendiendo a las características de los puestos de trabajo, el cual hace referencia al ambiente laboral del individuo, contempla elementos físicos (Iluminación, ruido, temperatura etc.) como las particularidades de la tareas (Carga Mental, autonomía, contenido del trabajo, Supervisión-Participación)
- 3- Atendiendo a las características de la estructura de la organización: organigrama, la definición del Rol, Interés por el Trabajador y relaciones personales.
- 4- Atendiendo a las características de los recursos humanos: Haciendo referencia a los rasgos individuales del personal y los niveles de comunicación que se pueden establecer entre los trabajadores¹².

En base a lo antes planteado, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) señala que en la actualidad:

- El trabajo se ha aceptado como una obligación y una necesidad para la mayoría de las personas adultas.
- El trabajo y los lugares de trabajo se han diseñado casi exclusivamente con criterios de eficiencia y de costos.
- Se ha aceptado que los recursos tecnológicos y de capital son los determinantes imperativos del carácter óptimo de los puestos de trabajo y los sistemas laborales.

- Los cambios se han debido en su mayor parte al deseo de alcanzar un crecimiento económico ilimitado.
- La decisión sobre el diseño óptimo de los puestos de trabajo y la elección de los objetivos han quedado casi totalmente en manos de los directivos¹³.

Nuevamente el Instituto de Servicios de prevención de riesgos laborales de la comunidad autónoma de Murcia (España) Identifica que los siguientes factores psicosociales negativos del trabajo pueden producir alteraciones a la salud de los trabajadores:

- ✓ **Sobrecarga o infracarga de trabajo:** El volumen, la magnitud o complejidad de la tarea (y el tiempo disponible para realizarla) está por encima o por debajo de la capacidad del trabajador para responder a la misma.
- ✓ **Repetitividad:** Cuando no existe una variedad de tareas a realizar (son monótonas y rutinarias) y/o son repetidas en ciclos de muy poco tiempo.
- ✓ **Ritmo de trabajo:** El tiempo de realización del trabajo está marcado por los requerimientos de la máquina, concediendo la organización poca autonomía al individuo para adelantar o atrasar su labor.
- ✓ **Ambigüedad de rol:** Existe una inadecuada información al trabajador sobre su rol laboral y organizacional.
- ✓ **Conflicto de rol:** Existen demandas conflictivas, que el trabajador no desea cumplir. Oposición ante las distintas exigencias del trabajo, conflictos de competencia.
- ✓ **Relaciones personales:** Problemática derivada de las relaciones (dependiente o independientes del trabajo) que se establecen en el ámbito laboral tanto con superiores y subordinados como con compañeros de trabajo.
- ✓ **Inseguridad en el trabajo:** Incertidumbre acerca del futuro en el puesto de trabajo.
- ✓ **Promoción:** La organización dificulta o no ofrece canales claros a las expectativas del trabajador de ascender en la escala jerárquica.
- ✓ **Falta de participación:** La empresa restringe o no facilita la iniciativa, la toma de decisiones, la consulta a los trabajadores tanto en temas relativos a su propia tarea como en otros aspectos del ámbito laboral.
- ✓ **Control:** Existe una amplia y estricta supervisión por parte de los superiores, restringiendo el poder de decisión y la iniciativa de los trabajadores.

- ✓ **Formación:** Falta de entrenamiento previo al desempeño de una determinada tarea.
- ✓ **Cambios en la organización:** Cambios en el ámbito de la organización que suponga por parte del trabajador un gran esfuerzo de adaptación que no es facilitado por la empresa.
- ✓ **Responsabilidad:** La tarea del trabajador implica una gran responsabilidad (tareas peligrosas, responsabilidad sobre personas, etc.)
- ✓ **Contexto físico:** Problemática derivada del ambiente físico del trabajo, que molesta, dificulta e impide la correcta ejecución de las demandas del trabajo y que en algunos momentos por su peligrosidad puedan provocar en el individuo un sentimiento de amenaza¹².

Considerando lo importante que es el puesto laboral para el ser humano, La Organización Internacional del Trabajo (1975), estableció que el trabajo no sólo debe respetar la vida y la salud de los trabajadores, brindándoles tiempo libre para el descanso y el ocio, sino también permitirles servir a la sociedad y obtener su autorrealización mediante el desarrollo de sus capacidades personales. Declara que los puestos de trabajo deben cumplir con los siguientes requisitos, brindando así también su aporte en la prevención del Síndrome de Burnout.

1. El puesto de trabajo debe ser razonablemente exigente y mínimamente variado.
2. El trabajador debe poder aprender en el puesto de trabajo y tener en él un aprendizaje continuo.
3. El puesto de trabajo debe comprender algún ámbito de toma de decisiones por medio del cual el individuo pueda apropiarse de sus funciones.
4. Debe existir cierto grado de apoyo social y reconocimiento en el lugar de trabajo.
5. El trabajador debe poder establecer una relación entre lo que hace o produce y su vida social.
6. El trabajador debe sentir que el puesto de trabajo conduce a una proyección futurista exitosa¹².

Como han descrito varios autores, Los Factores Psicosociales del trabajo Inciden en la aparición del Síndrome de Burnout, por tanto es relevante explicar en qué consiste éste síndrome, partiendo de algunos conceptos esenciales que permitan una mejor comprensión. Par ello, iniciaremos describiendo las generalidades del estrés.

El Estrés

La palabra Estrés se deriva del griego *Stringere*, que significa provocar tensión, consiste en el endurecimiento de los músculos y del tejido conjuntivo que excede del tono necesario para su funcionamiento normal. El término estrés fue introducido en 1936, por el médico Checo, Hans Selye, sus estudios le llevaron a plantear que el estrés es una reacción inespecífica que el organismo desarrolla ante las demandas al que se encuentre sometido, es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia, se produce de manera instintiva para protegerse de las presiones físicas, emocionales o situaciones extremas de peligro².

Según la organización mundial de la salud (O.M.S.), estrés “es el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción”. Visto de esta manera el estrés es una condición positiva que te permite reaccionar ante diversos eventos. No obstante el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2001) define el estrés como la tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos.

La reacción típica de estrés se desarrolla en tres fases:

1. Reacción de alarma, es la fase de choque, el organismo reacciona automáticamente ante un evento agobiante haciendo que se encuentre en estado de tensión e hipervigilancia.
2. Estado de resistencia: es el conjunto de reacciones de adaptación y mecanismos de compensación del organismo. La persona realiza varias acciones con el fin de manejar la situación y tener control de sí mismo.

3. Estado de agotamiento: Es la etapa final de todo el proceso, la persona experimenta un desgaste físico y emocional, que en casos extremo puede llevar a la muerte del individuo, cuando este no tiene el tiempo necesario para recuperarse y debe de inmediato enfrentarse a otras situaciones estresantes².

Previamente se explicó que el estrés no es una condición necesariamente negativa, ya que nos permite reaccionar respondiendo asertivamente a las demandas y vicisitudes de la vida, todo dependerá de las estrategias de afrontamiento que aplique la persona.

Melgos (1999) plantea que el estrés posee dos componentes básicos:

1. La fuente de estrés o agentes estresores: Son todos aquellos elementos que generan situaciones estresantes para el organismo.
2. La respuesta al estrés: Es la reacción que realiza el organismo para dar respuesta a las situaciones estresantes, de esta manera disminuir o eliminar las fuentes de estrés¹⁵.

Existen Tres variaciones del estrés que suelen ser de interés a investigar:

1. Estrés crónico: El individuo se mantiene constantemente bajo condiciones estresantes y no logra manejar la situación de manera asertiva o no alcanza eliminar la fuente de estrés.
2. Estrés laboral: Es el estrés que experimenta el individuo a causas de su trabajo.
3. Síndrome de Burnout: no es una reacción ante el estrés, sino mas bien es el organismo estancando en la fase de agotamiento del estrés, la fuente son situaciones laborales que experimenta de manera crónica. En otras palabras el Síndrome de Burnout es el resultado patológico de haber estado bajo un estrés laboral crónico¹⁵.

Habiendo abordado el estrés y sus características, se desarrollaran los aspectos relacionados con en el Síndrome de Burnout.

Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout, denominado también síndrome del desgaste profesional o del trabajador consumido, surge por la sensación de frustración que experimentan las personas cuando ven que su trabajo no es productivo, sienten que los esfuerzos realizados por cumplir con sus tareas no han valido la pena. Las personas más propensas a presentar este mal son aquellas en las que los intereses profesionales predominan sobre los intereses personales¹⁶.

En 1980 Jerry Edelwich y Archie Brodsky definieron el Síndrome de Burnout como *"una pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos, experimentados por personas que ejercen profesiones de ayuda humanitaria, como resultado de las condiciones de trabajo"*. Posteriormente Cordeiro J, Guillén C y Gala F (2003), señalan que: Burnout significa *"sentirse quemado, agotado, sobrecargado o exhausto, afecta principalmente a personas cuyas tareas laborales tienen un componente central de ayuda a los demás y con gran intervención social, entre ellos la profesión docente"*¹⁴. Se puede analizar que ambas definiciones son similares y hacen referencia al cansancio emocional que experimenta el individuo debido a las condiciones laborales a las que está expuesta.

En 1998 Schaufeli y Enzmann definieron el Síndrome de Burnout como *"un estado mental persistente y negativo que posee la persona en relación a su labor, se caracteriza por agotamiento emocional acompañado por distres, baja efectividad, poca motivación y actitudes disfuncionales en el puesto de trabajo"*^{13, 5}. Aranda C (2004), afirma que la palabra *Burnout* significa estar quemado, desgastado, exhausto y perder la ilusión por el trabajo¹⁴. En ambos conceptos toma importancia el elemento *"pérdida de la ilusión hacia el trabajo"*, lo cual explica el sentimiento de apatía y cinismo que experimentan las personas afectadas.

Maslach y Jackson, plantean que el burnout está configurado como un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, a continuación se describen las características.

1. El agotamiento emocional y físico: ausencia o falta de energía y entusiasmo para realizar las actividades correspondientes, predomina el cansancio, la falta de interés, poca creatividad, baja voluntad y un sentimiento de exhaustividad mental.

2. La despersonalización o deshumanización: Consiste en la pérdida de la empatía, trata a los clientes, compañeros y la organización como objetos, prevalece el cinismo, la apatía, crítica de manera negativo todo el entorno laboral y el trabajo de los/las demás.

3. Baja realización personal en el trabajo: se caracteriza como una tendencia del trabajador a autoevaluarse de forma negativa, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar presión, baja autoestima, insatisfacción con su desarrollo profesional y sentimiento de fracaso⁵.

Fases del Síndrome de Burnout.

Jerry Edelwich y Archie Brodsky Proponen cuatro fases por las cuales atraviesa una persona antes y durante el padecimiento del Síndrome de Burnout:

1. Etapa de idealismo y entusiasmo: El individuo posee un alto nivel de energía para el trabajo, se involucra demasiado y asume tareas que no le corresponden de manera voluntaria, posee una hipervalorización de su capacidad profesional.
2. Etapa de estancamiento: Al pasar el tiempo el individuo observa que los esfuerzos realizados en su trabajo no son recompensados, ni siquiera reconocidos o en ocasiones no logra cumplir con los compromisos adquiridos y sus expectativas se ven frustradas, esto provoca el sentimiento de desilusión. Supone una disminución de las actividades desarrolladas, el individuo constata que sus expectativas profesionales no están siendo satisfechas, pierde el idealismo y entusiasmo hacia su trabajo.
3. Etapa de apatía: Es la fase central del síndrome burnout. La frustración lleva al individuo a la paralización de sus actividades, desarrollando apatía y falta de interés. Empiezan a surgir los problemas emocionales, conductuales y físicos. Una de las respuestas comunes en esta fase es la tentativa de retirada de la situación frustrante, evita el contacto con los compañeros, se ausenta del puesto laboral etc. En muchas ocasiones se da el abandono de éste y en los casos más extremos se deja de ejercer la profesión.
4. Etapa de distanciamiento. La persona está crónicamente frustrada en su trabajo, ocasionando sentimientos de vacío total que pueden manifestarse en la forma de distanciamiento emocional y de desvalorización profesional. Usualmente lo único que lo

mantiene trabajando son las necesidad económica que posee o porque en ese puesto adquiere un salario alto, que hasta cierto grado compensa o amortigua el sentimiento de cansancio¹³.

Los factores Psicosociales en el trabajo académico que pueden incidir en la aparición del Síndrome de Burnout en docentes fueron identificados por la Dra. Nohemí Silva, incluso elaboro un test que permite evaluar la existencia o no de estos, denominado Escala de Factores Psicosociales negativos del trabajo académico, incluye los siguientes componentes:

a. Condiciones del lugar del trabajo: Engloba las condiciones ambientales y el diseño del puesto de trabajo. La primera hace referencia a los agentes físicos tales como la iluminación, temperatura, ruido, vibraciones, radiaciones etc. El segundo aspecto incluye localización general, espacio para realizar las actividades, ubicación de los útiles etc. Mientras más alto calificara un puesto en estas características, implica que la persona realiza su labor en condiciones inadecuadas^{6, 17}.

b. Carga de trabajo: Es el conjunto de esfuerzo psicofísicos que debe ejercer el organismo durante la jornada laboral, se divide en carga física y carga mental. La carga física contempla la postura de trabajo, La manipulación de objetos pesados, uso de maquinaria etc. La Carga Mental consiste en el nivel de actividad mental (procesos cognitivos) necesario para desarrollar la labor. Los factores que inciden en la carga mental son La cantidad de información que se recibe, La complejidad de la respuesta que se exige, el tiempo disponible y las capacidades individuales. Mientras más alto calificara un puesto en estas características, indica que el trabajador debe realizar grandes esfuerzos^{6, 18}.

c. Contenido y Características de la tarea: Considera la Complejidad de las tareas que le corresponde al individuo realizar durante la jornada laboral, comprende aspectos como la variedad o monotonía, autonomía, responsabilidad, importancia de la tarea, conocimiento y habilidad; interacción social opcional, retroalimentación de la efectividad de su desempeño. Mientras más alto calificara un puesto en estas características, indica mayor complejidad^{6, 8}.

d. Exigencias Laborales: este componente consiste en una combinación entre la organización del trabajo y el proceso laboral, es decir todo aquellos requerimientos que dan salida al cumplimiento de cada una de las tareas, la complejidad, el tiempo de duración, coordinación y articulación con otras instancias, Mientras más alto calificara un puesto en estas características, indica que existen altas exigencias laborales^{6, 19}.

e. Papel Académico y desarrollo de la carrera: La función docente contempla varias acciones, entre ellas la preparación del plan de clases y metodología a seguir, cantidad de asignaturas a impartir, actualización en cada uno de las temáticas a desarrollar, seguimiento y tutorías a estudiantes, desarrollo de las temáticas en el aula de clases, corrección de pruebas de evaluación, participación en cursos de capacitación y programas de postgrados con el fin de asegurar un proceso de enseñanza aprendizaje optimo, también debe contemplarse la cantidad de estudiantes a los que deben atender. Mientras más alto calificara un puesto en estas características, indica mayor presencia de los elementos antes mencionados⁶.

f. Interacción social. Corresponde a las relaciones interpersonales que se establecen en el puesto de trabajo, contempla también el sistema de comunicación establecido en la institución. Mientras más fluida y asertiva sea la comunicación se produce menor confusión entre roles y funciones que debe ejercer cada persona en su puesto de trabajo, calificaciones altas significa la existencia de mecanismos de comunicación inadecuadas⁶.

g. Remuneración y rendimiento. Este componente contempla los honorarios que reciben cada trabajador y el poder adquisitivo que tenga éste sobre bienes y servicios de manera que la persona cubra sus necesidades. Mientras más alto calificación obtenga, indica menor remuneración y rendimiento económico⁶.

Una de las bases para la explicación Psicosocial del Síndrome de Burnout pueden partir de las burocracias profesionales, este aspecto hace referencia a problemas de coordinación entre los miembros de la institución, incompetencia de algunos profesionales, falta de libertad para tomar decisiones y acciones, indiferencia de las autoridades en relación a los problemas organizacionales, es decir, la principal etiología del Burnout es el proceso organizacional al que se está sometido²⁰.

Consecuencias del Burnout.

Existen una serie de efectos provocados por el Síndrome de Burnout a nivel personal e institucional, a continuación se detallan cada una de ella:

Consecuencias para el trabajador.

El trabajador se ve afectado poco a poco en su salud, debido a la exposición paulatina a determinadas condiciones de trabajo que no logra controlar, produciendo un deterioro general a nivel físico, emocional y conductual, Incluye:

- a. Síntomas físicos: Malestar general, cefaleas, fatiga, úlceras u otros desórdenes gastrointestinales, hipertensión, cardiopatías, pérdida de peso, asma, alergias, dolores musculares (espalda y cuello) y cansancio hasta el agotamiento.
- b. Síntomas emocionales: distanciamiento afectivo como forma de autoprotección, disforia, aburrimiento, incapacidad para concentrarse, desorientación, frustración, celos, impaciencia, irritabilidad, ansiedad, vivencias de baja realización personal y baja autoestima, sentimientos depresivos, de culpabilidad, de soledad e impotencia. Predomina el agotamiento emocional, lo que conlleva a abandonar el trabajo y a poseer ideas suicidas.
- c. Síntomas conductuales: conducta despersonalizada en la relación con el cliente, absentismo laboral, abuso de drogas legales e ilegales, cambios bruscos de humor, incapacidad para vivir de forma relajada, superficialidad en el contacto con los demás, aumento de conductas hiperactivas y agresivas, cinismo e ironía hacia los clientes y personal de la organización agresividad, aislamiento, negación, atención selectiva, apatía, suspicacia, hostilidad, aumento de la conducta violento

Cabe destacar que el Síndrome de Burnout tienen consecuencias negativas hacia la vida en general del individuo, disminuyendo la calidad de vida personal y aumentando los problemas familiares y a nivel social, debido a que las interacciones se hacen tensas, la comunicación termina siendo deficiente, causando así el aislamiento o ensimismamiento^{20,21,22}.

➤ **Consecuencias para la organización.**

El Síndrome de Burnout tiene también consecuencias laborales negativas que afectan a la organización y al ambiente de trabajo, se manifiestan en un deterioro progresivo de la comunicación y de las relaciones interpersonales (indiferencia o frialdad), se da un alto absentismo, mayor número de accidentes, lo cual disminuye el rendimiento y desempeño de la persona, influyendo por tanto en la calidad del trabajo y su productividad. Si la organización no favorece el ajuste entre las necesidades de los trabajadores con los fines de la institución, se produce una pérdida de la calidad de los servicios, afectando así la producción de la empresa, lo cual finalmente incide en costos financieros²⁰.

A continuación se abarca la temática de estrategias de afrontamiento al estrés, ya que cada persona según considere conveniente realizará diversas acciones para controlar, evitar o eliminar las fuentes de estrés, evitando por tanto el Síndrome de Burnout.

Estrategias de Afrontamiento frente al Estrés.

En lo referente a estrategias de afrontamiento ante el estrés, se ha constatado que la literatura revisada abarca varias aproximaciones teóricas, pero todas concluyen que la finalidad es dominar de manera acertada los síntomas, evitando daños a la salud.

S Lazarus y R Folkman (1986) definieron que las estrategias de afrontamiento constituyen los esfuerzos cognitivos y conductuales que desarrollan las personas de manera constante con el fin de manejar las exigencias específicas generadoras de estrés, la lógica radica en que se debe controlar el estrés para evitar ser víctima del Síndrome de Burnout²³.

Posteriormente en 1996 David y Harvey a través de una investigación sobre la relación entre estrategias de afrontamiento y personalidad (influencias de las características de personalidad en los procesos de afrontamiento), establecieron diferencias entre dos conceptos que podrían parecer similares: los estilos de afrontamiento y las estrategias de afrontamiento. Definieron que los estilos de afrontamiento se pueden considerar como disposiciones generales que llevan a la persona a pensar y actuar de forma más o menos estable ante diferentes

situaciones, mientras que las estrategias de afrontamiento se establecerían en función de la situación²⁴.

Fernández Abascal (1997), define los estilos de afrontamiento como las predisposiciones personales para hacer frente a las situaciones estresantes, son procesos concretos que se utilizan en cada contexto y pueden ser altamente cambiantes dependiendo de las situaciones desencadenantes²⁵. En conclusión el estilo de afrontamiento que aplique cada individuo dependerá de su personalidad y las estrategias de afrontamiento que ejecute serán por el estilo de afrontamiento que defina de acuerdo a las circunstancias (estrés interpersonal, estrés laboral, estrés académico etc.)²⁴

Canver y Cor (1989) distinguen tres tipos de estrategias de afrontamiento y en cada una de ella se identifican las técnicas correspondientes:

1. *Afrontamiento centrado en problema*: es un afrontamiento activo que incluye planificación, supresión de actividades distractoras y búsqueda de ayuda profesional, es decir hacer algo para cambiar el curso de las cosas.

2. *Afrontamiento centrado en la emoción*: Consisten en la búsqueda de apoyo emocional y social, reinterpretación positiva de las situaciones que se presentan en el medio laboral, aceptación e involucrarse en actividades religiosas.

3. *Evitación el afrontamiento*: Incluye negación, desconexión conductual, desconexión mental, consumo de drogas y humorizar todo lo que ocurre en el contexto laboral²³.

De los tres tipos de estrategias de afrontamiento, Canver y Col obtienen quince estilos o mecanismos para el manejo del estrés: Afrontamiento activo, planificación, búsqueda de apoyo social instrumental, búsqueda de apoyo social emocional, supresión de actividades distractoras, religión, reinterpretación positiva, refrenar el afrontamiento, aceptación, desahogarse, negación, desconexión Mental, desconexión Conductual, consumo de droga y humor⁹.

Finalmente, Kelchetermans y Strittmatter coinciden en que la prevención es un aspecto fundamental para solucionar los efectos que produce el Burnout y proponen las siguientes estrategias para evitar que el personal docente llegue a padecer de este síndrome:

- * Reconocer en público la labor docente, dándole un valor positivo a esta actividad.
- * Incluir la preparación psicológica en la formación del profesorado, ya que las técnicas de autoconocimiento personal tienen una importancia significativa para resolver estas dificultades.
- * Dar seguimientos a los y las docentes, de manera que facilite el diagnóstico precoz, permitiéndole recibir terapia médica y psicológica²⁶.

DISEÑO METODOLÓGICO.

A. Tipo de Estudio: Cualitativo-cuantitativo.

Por medio de métodos cuantitativos se evaluaron los factores psicosociales laborales y Síndrome de Burnout en docentes universitarios. La metodología cualitativa se utilizó para identificar las estrategias de afrontamiento que utilizan docentes universitarios para disminuir el estrés, pero además permitió complementar la información sobre los factores psicosociales del trabajo que perciben como negativos y los síntomas que experimentan.

B. Ámbito de estudio: El estudio se realizó en dos universidades del Caribe Sur Nicaragüense, localizadas en la ciudad de Bluefields.

C. Unidad de Análisis: Hombres y mujeres que ejercen docencia universitaria.

D. Población: De un total de 140 docentes universitarios, participaron 109 personas (78%), de los cuales 26 poseen contrato como docente tiempo completo y 83 docentes de asignaturas (Docentes horarios), no se pudo localizar a 10 personas debido a que habían viajado fuera de la ciudad por asuntos laborales, 11 personas aunque fueron contactadas no participaron por falta de tiempo, aún cuando se les busco en dos momentos diferentes, y 10 decidieron no participar en el estudio, la no participación corresponde al 22% de la población.

E. Fuente de Información: Primaria, ya que todos los datos de interés fueron obtenidos directamente de la población meta.

F. Criterios de Inclusión.

- Docentes tiempo completo o tiempo horario con más de un año de ejercer docencia universitaria.
- Ser docente en una de las universidades.
- Disposición de participar en el estudio.

G. Criterios de Exclusión:

- Personal administrativo en las universidades que además ejerce docencia.
- Docentes tiempo completo u horario con menos de un año de ejercer docencia.

H. Instrumento y Plan de recolección de datos.

Para la parte cuantitativa se aplicaron tres cuestionarios:

Un cuestionario socio demográfico de elaboración propia que permitió caracterizar a la población en estudio.

Para la obtención de datos sobre los factores psicosociales en el trabajo se aplicó la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico, elaborado por la Dra. Nohemí Silva Gutiérrez (2006), el cual consiste en una lista de agentes agrupados en siete subescalas. Utiliza una escala de cinco grados, tipo Likert, que va de nunca (0) a siempre (4), se suman los puntajes de cada apartado y se determinan tres niveles, baja indicando que la presencia del factor es nula o casi nula, media refleja presencia (moderada) y alta representa su existencia en gran magnitud⁸.

La Escala de Factores Psicosociales permite analizar cada componente de manera individual utilizando los siguientes parámetros de puntuaciones:

Valores por subescala y general Factores Psicosociales del Trabajo Académico			
Subescala	Bajo	Medio	Alto
1. Condiciones del lugar de trabajo	= < 13	14 - 26	27 – 40
2. Carga de trabajo	= < 8	9 - 16	17 – 24
3. Contenido y características de la tarea	= < 10	11 - 21	22 – 32
4. Exigencias laborales	= < 9	10 - 18	19 – 28
5. Papel del Académico y desarrollo de la carrera	= < 9	10 - 18	19 - 28
6. Interacción social y aspectos organizacionales	= < 12	13 – 24	25 – 36
7. Remuneración del rendimiento	= < 4	5 - 8	9 – 12
Valores generales	= < 71	72 – 137	138 - 200

Silva N 2006

Para Medir Burnout se aplicó el Maslach Burnout Inventory (2002) versión traducida al español por Moreno y Cols (1991), diseñado para valorar Burnout. Consiste en una lista de agentes agrupados en tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal. Utiliza una escala 7 grados, tipo likert, que va de 0 (nunca) a 6 (Diariamente). Puntuaciones altas en las subescalas de Agotamiento Emocional y Despersonalización corresponden a altos sentimientos de estar quemado, en la subescala de realización personal las calificaciones bajas indican baja realización personal, por tanto presencia de burnout.

Cada dimensión posee su escala de evaluación lo cual permite realizar un análisis por cada una, utilizando los siguientes parámetros.

Valores del Maslach Burnout Inventory por dimensión			
Dimensión	alto	Medio	Bajo
Agotamiento emocional	+27	19-26	-19
Despersonalización	+10	6-9	-6
Realización Personal	+40	34-39	0-30

Jackson C y Maslach S 1981

Para la recopilación de los datos cuantitativos se creó una carpeta con los tres cuestionarios, se abordó a cada docente en su puesto de trabajo, explicándole los objetivos de investigación, luego se le solicitó la firma del consentimiento informado, documento en el cual manifiestan que su participación en el estudio fue voluntaria. Seguidamente se les hizo entrega de los instrumentos, los cuales fueron contestados de manera inmediata. Cabe mencionar que previo a la aplicación de los instrumentos se realizó una prueba piloto con el fin de asegurar que la población meta comprendiera las preguntas.

Para la parte cualitativa del estudio se había planificado la realización de tres grupos focales, el primero con docentes de la universidad A, el segundo con docentes de la universidad B y el tercero con docentes que ejercen docencia en ambas universidades. Aún cuando fueron citados en tiempo y forma con el fin de garantizar su participación, solo asistieron dos personas, impidiendo el desarrollo de este método.

Dadas las limitaciones previamente descritas, se recurrió a la realización de entrevistas individuales, estas fueron grabadas con la autorización de los y las participantes, se conto con la colaboración de 18 docentes, quienes fueron seleccionados siguiendo la planificación descrita en caso de que se hubiesen realizado los grupos focales. Debido a la saturación de información no fue necesario aumentar el número de entrevistas, cada docente explico ampliamente sus experiencias sobre el tema.

Se utilizó una entrevista semiestructurada para la cual se elaboró una guía de preguntas directrices que se muestran a continuación:

1. ¿Considera que en su trabajo se dan situaciones o factores que causen desanimo o molestia? ¿Podría describirme más ampliamente cuáles son esos factores?
2. Además del desanimo o molestia ¿qué otros efectos experimenta en su estado emocional o salud mental?
3. ¿Puede usted describir que acciones realiza en casos donde siente mucha presión o tensión producida por el trabajo, con el fin de reducir dicha presión laboral?
4. ¿Qué le recomendaría a una persona que esté bajo altos niveles de estrés.

Cabe señalar que a pesar de contar con esta guía de preguntas se estuvo abierto a la posibilidad de plantear preguntas emergentes según el curso de la entrevista.

I. Plan de Análisis.

Los datos cuantitativos fueron tratados en el programa estadístico para Ciencias Sociales SPSS versión 17. Se calcularon medidas de frecuencia, tendencia central, Chi cuadrado y razón de prevalencia para establecer la relación entre factores psicosociales y síndrome de Burnout. Para llevar a cabo este análisis los datos obtenidos en el Maslach Burnout Inventory fueron clasificados en dos grupos, los que calificaron en el nivel alto y medio fueron catalogados con presencia de Burnout y los que puntuaron en el nivel bajo se tomo como ausencia, la agrupación en dos categorías se realizó siguiendo lo que han establecido Maslach y Jackson, puntuaciones bajas indican ausencia del síndrome, mientras que nivel

medio y alto reflejan presencia del mismo, se constato que otros autores han seguido el mismo procedimiento, entre ellos Pando M, Castañeda J, Aldrete M (2006)^{1,28}.

En relación a los factores psicosociales del trabajo académico, la agrupación de los datos fue en base a las orientaciones de la autora Silva N, quien establece que las puntuaciones altas y media deben ser consideradas como presencia de factores psicosociales negativos del trabajo académico, en cambio las calificaciones bajas se toman como ausencia⁸.

Los resultados del componente cuantitativo del estudio, se presentan a través de tablas con sus respectivas interpretaciones. En el caso de las clasificaciones de puntuaciones obtenidas en el Maslach Burnout Inventory, así como la Escala de Factores Psicosociales del trabajo serán identificados de la siguiente manera: color rojo indicando peligro (presencia en gran magnitud), amarillo representando presencia moderada y alerta (considerándolo más vulnerable a traspasar a zona de peligro) y verde reflejando presencia nula o casi nula.

El análisis de los datos cualitativos inicio con la transcripción y lectura exhaustiva de las entrevistas. Por medio del análisis de contenido se realizó una primera codificación de los datos, identificando elementos de interés en base a los objetivos planteados. El análisis del discurso permitió un segundo nivel de codificación y profundización del análisis del contenido manifiesto y latente del discurso de los y las docentes. Este proceso dio lugar a la explicación y exposición de las opiniones de los participantes sobre los factores de riesgos psicosociales en su ambiente laboral, síntomas generados por dichos factores y formas de afrontamiento ante estos. Los resultados cualitativos son expuestos a través de citas textuales y esquemas explicativos.

I. Operacionalización de Variables.

Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores
Factores Psicosociales laborales negativos	situaciones que se presentan en el entorno del trabajo cuya presencia puede producir daño en el equilibrio psicológico de la persona, afectan sus relaciones interpersonales y desempeño laboral,	a. Condiciones del lugar del trabajo, b. Carga de trabajo, c. Contenido y Características de la tarea. d. Exigencias laborales, e. Papel Académico y desarrollo de la carrera f. Interacción social y aspectos organizacionales, g. Remuneración y rendimiento.	Bajo: Puntuación <71 Medio: Puntuación 72-137 Alto: Puntuación de 138-200
Síndrome de Burnout	Sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales y fuerza espiritual del trabajador	1. Agotamiento emocional: 2. Despersonalización: 3. Baja realización personal:	Bajo: Puntuación < 33 Medio: puntuación de 34 a 66 Alto: puntuación de 67 a 99.
Estrategia de afrontamiento	Esfuerzos mediante la conducta manifiesta o interna para hacer frente a las demandas internas y ambientales.	1. Afrontamiento centrado en el problema, 2. Afrontamiento centrado en la emoción, 3. Evitación de afrontamiento.	Afrontamiento Asertivo. Afrontamiento negativo.

J. Consideraciones Éticas.

En base a la Declaración de Helsinki se tomaron en cuenta las siguientes consideraciones éticas:

- Respeto a la identidad de los y las participantes del estudio.
- Confidencialidad de los datos.
- Los datos son utilizados para intereses únicos de esta investigación.
- Se solicitó el consentimiento informado de los/las participantes.
- Devolución de los resultados una vez culminada la investigación.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos se presentan a través de tablas y sus respectivas interpretaciones, primeramente se describen las características Sociodemográficas de los y las participantes, luego se abordan el análisis de Factores Psicosociales en el trabajo académico, seguido del Síndrome de Burnout y las asociaciones correspondientes entre ambos. Finalmente se exponen los hallazgos sobre las estrategias de afrontamiento al estrés.

Resultados de las características Socio demográficas de Docentes universitarios.

Datos Generales de docentes Universitarios (N: 109).

Variable	N	%
Sexo	109	100
Mujer	62	56
Hombre	47	43.9
Rango Edad		
24-35	37	34
36-45	31	28.4
46-55	25	22.9
+56	16	14.6
Estado Civil		
Casado	58	53.2
Solteros	38	34.9
Unión Libre	11	10.1
Viudez	2	1.8
Etnia		
Mestiza	62	56.9
Kriol	43	39.4
Rama	1	0.9
Miskita	1	0.9
Garifona	1	0.9
Ulwa	1	0.9

Fuente primaria

* En el grupo de docentes se encontró mayor presencia de mujeres, con el 56%.

* El rango general de edades va de 24 a 74 años. El mayor porcentaje (34%) se concentra entre 24-35 años. Se encontró la media de 42 años.

* El 53.2% de los y las participantes están casados.

* Las etnias predominantes entre la población estudiada son los mestizos con el 56.9%, seguido por los Creole (afrodescendientes) con el 39.4%, los grupos indígenas generalmente se asientan en otros municipios de la región.

**Características laborales de docentes
Universitarios de Bluefields (N: 109).**

Variable	N	%
Años Docencia	109	100
1-3	24	22
4-6	33	30.3
7-10	20	18.3
11-14	20	18.3
más de 15 años	12	11
Turno		
matutino	16	14.7
vespertino	14	12.8
nocturno	13	12.8
sábados	5	4.6
dos turnos diferente	37	33.9
Tres turnos diferente	24	22
Actividad docente		
Una universidad	84	77.1
Ambas universidades	25	22.9
Lugares de trabajo		
Solo docencia	58	53.21
ONG's u Institución	26	23.88
Escuelas Secundaria	25	22.93
Nº asignaturas		
1 Asignatura	23	21.1
2 asignaturas	32	29.4
3 asignaturas	31	28.4
4 asignatura	18	16.5
+ 5 asignatura	5	4.6

Fuente primaria

* La Tabla, refleja que el 30.3% de los docentes tiene, entre 4-6 años de ejercer docencia universitaria.

* Se observa que el 33.9% realiza esta actividad en dos turnos diferentes, aunque también es interesante señalar que el 22% lo ejerce en tres turnos. Generalmente los docentes tiempo completo brindan clases en un solo turno, mientras que los docentes horarios asumen varios turnos de manera que no afecte sus horarios laborales en las instituciones o centros de educación secundaria.

* Se presenta que el 77.1% ejercen docencia en una de las universidades, mientras que el 22.9% trabaja en ambas. Con relación a los lugares de trabajo, el 53.21% refiere que trabaja únicamente como docente universitario, el porcentaje restante trabaja también en una ONG/Institución u escuela de secundaria. Se observa que el 29.4% imparte dos asignaturas.

Resultados de análisis de la exposición a factores de riesgo psicosociales.

Las puntuaciones globales de la Escala de Factores Psicosociales indican que el 90.8% de docentes se ubican en un nivel medio, lo cual en base a las explicaciones de la Dr. Silva N (autora del mismo) indicada presencia moderada de factores psicosociales negativos en el ambiente de trabajo de los y las docentes.

La siguiente tabla presenta la distribución porcentual de la presencia de cada componente de la Escala de Factores Psicosociales del trabajo académico según la intensidad (alto, medio y bajo). Se observa que el papel académico y desarrollo de la carrera se destaca en un 74.3% sobre las demás, aunque también se identifica que los componentes condiciones del lugar de trabajo, carga laboral, contenido y características de la tarea, exigencias laborales e interacción social, también resultaron ser factores negativos pero en una etapa de alerta.

Factores Psicosociales	Nivel de presencia		
	Alto	Medio	Bajo
Condiciones del lugar de trabajo	16.5%	80.7%	2.8%
Carga Laboral	21.1%	72.5%	6.4%
Contenido y características de la tarea	9.2 %	88%	2.8 %
Exigencias Laborales	39.4%	56.9 %	3.7%
Papel Académico y desarrollo de la carrera	74.3%	25.7%	
Interacción social y aspectos organizacionales		94.5%	5.5 %
Remuneración y rendimiento	26.6%	43.1%	30.3%
Puntuación Globales	8.3%	90.8%	0.9%

Fuente primaria

Resultados de análisis del Maslach Burnout Inventory.

En el análisis del Maslach Burnout Inventory, se logró identificar que el académicos de la ciudad de Bluefields obtuvo puntuaciones bajas, es decir existencia nula o casi nula de esta afectación, en cuanto a la despersonalización el 61.5% se ubica en el nivel medio, indicando afectación moderada y mostrando zona de alerta. En relación a la realización profesional, contrario a las otras dimensiones, las puntuaciones altas indican una alta realización profesional y las puntuaciones bajas reflejan por ende, una baja realización, la tabla muestra que el 56.9% obtuvo puntuaciones altas, es decir poseen una alta realización profesional.

Prevalencia por dimensiones del Síndrome de Burnout según el Maslach Burnout Inventory en docentes universitario de Bluefields (N: 109).

Nivel	Alto	Medio	Bajo
Dimensiones			
Agotamiento emocional	4.6%	3.7%	91.7%
Despersonalización	28.8%	61.5%	10.5%
Realización profesional	56.9%	30.3 %	12.8%

Fuente primara

Resultados de Factores Psicosociales del trabajo asociados a Síndrome de Burnout.

Después de realizar los análisis correspondientes entre los componentes de Factores Psicosociales negativos del trabajo con cada una de las dimensiones del Síndrome de Burnout, se encontró asociación significativa entre los siguientes componentes:

- Asociación entre el componente Contenido/características de la tarea con la dimensión de despersonalización (**P: 0.007*), se identifica que docentes expuestos a contenido y características de tareas negativas reportan 2.5 veces más prevalencia de despersonalización en comparación a los que están expuestos a otros factores.
- Asociación entre el componente Papel Académico con la dimensión Agotamiento emocional (**P: 0.02*), se identifica que docentes expuestos a altas demandas del Papel Académico y desarrollo de la carrera reportan 11.5 veces más prevalencia de agotamiento emocional en comparación a los expuestos a otros factores.
- Asociación entre el componente Papel académico y la dimensión de realización personal (*P: 0.026*), se identifica que docentes expuestos a altas demandas del papel académico y desarrollo de la carrera reportan 2.8 veces más realización personal en comparación a los que están expuestos a otros factores. Cabe mencionar que los y las docentes tiene una alta realización profesional, aún cuando están expuestos a demandas del papel académico, explican que el compromiso social que tienen con el desarrollo de la región y las futuras gerenciones les permite valorar este trabajo de manera positiva.

Valores de asociación entre presencia de Factores Psicosociales del trabajo académico y Síndrome de Burnout en docentes universitarios de Bluefields (N:109)

Factores Psicosociales \ Dimensión Burnout	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización profesional
Contenido/características de la tarea	--	RP: 2.5 IC(1.20-5.91) <i>*P: 0.007</i>	--
Exigencias Laborales	--	--	--
Papel Académico y desarrollo de la carrera	RP: 11.57 IC(1.35-99.27) <i>*P: 0.02</i>	--	RP: 2.89 IC(1.11-7.25) <i>+P: 0.026</i>
Interacción social y aspectos organizacionales	--	--	--
Remuneración y rendimiento	--	--	--
Puntuación Global	--	--	--

+ Chi cuadrado de Pearson

*Corrección por continuidad de Yates

Fuente Primaria

Resultados de entrevistas a docentes universitarios.

En las entrevistas se contó con la participación de 18 docentes (10 mujeres y 8 varones), cinco docentes tiempo completo, cinco docentes que también laboran en centros de educación media, cinco docentes que laboran en una institución, y tres docentes que se dedican exclusivamente a la docencia universitaria.

La información obtenida en las entrevistas fue útil para complementar los resultados obtenidos sobre los factores psicosociales y los síntomas de burnout, que en este caso los docentes abordaron como “estrés” en las entrevista. Además se obtuvo información para dar respuesta al tercer objetivo referente a las estrategias de afrontamiento. A continuación se presentan los resultados obtenidos del análisis de éstas.

Situaciones estresantes en la función como docente universitario.

Al abordar de manera directa el tema de las situaciones estresantes que se presenta al realizar la labor como docente universitario, se encontró que docentes otorgan un significado positivo a su labor como docentes universitarios, implica una alta responsabilidad porque de ellos depende la formación personal y profesional de otros, esto permite una alta valoración personal y la posibilidad de crear espacios de superación personal, estatus y prestigio.

Expresaron frases como: *“Ser docente universitario Significa preparar a los futuros profesionales, lo cual aporta al desarrollo de la región”, “es una oportunidad de enseñar y aprender, mantenerse actualizado en las diversas temáticas”, “formar a estudiantes que aprendan cosas nuevas y cuando vayan al campo laboral tengan las herramientas para resolver las diversas situaciones”, “Ser docente también me eleva la autoestima, tiene cierto prestigio, Si eres excelente docente los estudiantes te lo van demostrando y esa calidez da satisfacción, quedar en la mente de las personas”.* (Docente universitario

2011)

Aún cuando docentes universitarios manifiestan sentir satisfacción por ejercer esta labor, están conscientes de que existen situaciones y momentos que son estresantes, expresan que experimentan tensión cuando estudiantes reclaman sus calificaciones, así mismo cuando no

participan en el desarrollo de la clase y toda la responsabilidad queda en mano del docente, en el caso de docentes que también laboran en centros de educación media sufren estrés cuando las fechas de evaluaciones parciales coinciden.

“Cuando se aglomeran los estudiantes y empiezan a pedir respuestas, reclamando evaluaciones y correcciones, en muchas ocasiones sin bases”, “Te estresa cuando estás en la clase y los estudiantes no participan, te dicen que están cansados, uno solo debe desarrollar la clase sin mucha interacción con los estudiantes”. (Docente universitario tiempo horario 2011)

“También es estresante cuando las fechas de los exámenes parciales coinciden en las dos universidades y en la escuela, tienes que tener cuidado con las calificaciones, porque los estudiantes te reclaman”. (Docente de educación media y universitaria 2011)

Al solicitarle a docentes que enseñan en centros de educación y en las universidades que valoraran la carga laboral y características laborales entre su trabajo en las escuelas en comparación a las universidades, refieren que les causa mayor estrés laborar en centros de educación media, debido al sistema de educación que se debe seguir, deben responsabilizarse de brindar un seguimiento más cercano al estudiante, prácticamente tienen la obligación de garantizar su aprendizaje a través de varias estrategias que se implementan a partir del 2011, la nueva política educación que nadie debe reprobar, es necesario realizar cursos remediales y trabajo extracurricular, mientras que en la universidad su función es de facilitador.

Docentes expresan que se debe considerar la edad de los y las estudiantes, en las escuelas se trabaja con adolescentes y padres de familia, implica mayor tiempo de atención individual y colectiva.

“Trabajar en la secundaria es más estresante, por la edad de los estudiantes y por el sistema de educación que se utiliza” “... No solo lidias con los estudiantes, pero también con padres de familia, llegan alterados, te reclaman sin conocer bien la situación, esto también es cansado”. (Docente de educación media y universitaria 2011)

Docentes que trabajan en ONG u instituciones refieren que combinar dos trabajos con características diferentes es estresante por la carga laboral y responsabilidad que deben asumir, en ocasiones cumplir en las institución les impide la planificación de las clases y mantenerse al día con la corrección de las evaluaciones sistemáticas que se realizan, favoreciendo por ende la acumulación de actividades que como docente deben cumplir.

Sus frases son: *“uuuffff, combinar todas esas responsabilidades de varios trabajos sí estresa”, “ejercer la docencia universitaria es estresante cuando por falta de tiempo no logras planificar bien la clases, y llegas, los estudiantes se dan cuenta, y también cuando debes corregir las evaluaciones, más si tienes varios grupos y estos son numerosos”*. (Docente/trabajador ONG 2011)

Según los docentes entrevistados que trabajan en ONG´s e instituciones refieren que hay mayor demanda en sus puestos de trabajo fijo, pero después de trabajar todo el día, deben trasladarse a la universidad, llegan agotados. *“Lógicamente la mayor demanda laboral se da en la institución, pero cuando estas son demasiadas y luego vas a impartir clases, llegas cansado, porque ya tienes varias horas trabajando, entonces te gusta dar clases pero a veces ya no tienes fuerzas”* (Docente/trabajador ONG- 2011)

Por otro lado, personas que trabajan en instituciones, e imparten clases en la modalidad diurna realizan negociaciones de horas en sus puestos de trabajo fijo, con el fin de cumplir en la universidad, pero luego deben reponer esas horas, lo cual también es cansado y estresante. Así mismo experimentan sentimientos de culpabilidad cuando deben viajar a otras comunidades y no lograr atender al estudiantado.

Expresan: *“Como trabajo en una institución, si el horario de las clases coincide con mis horas laborales, tengo que negociar con mi jefe para poder ir a la universidad, pero luego debo reponer estas horas en la institución”, “Se vuelve más estresante si tienes que viajar a las comunidades, quedas mal con la universidad, con los estudiantes, se te acumula el trabajo y te sentís mal, más por los estudiantes”, “como que siempre andas corriendo de un lugar a otro, para poder cumplir, y si das en las dos universidades, es peor, pero tienes que hacerlo”*. (Docente/trabaja institución 2011)

Los docentes que poseen un contrato fijo en las universidades manifiestan que ser docente tiempo completo es estresante en algunos momentos, principalmente cuando les asignan otras responsabilidades que no son meramente impartir clases, el ser tiempo completo significa estar disponible para todo en cualquier momento.

Expresan: *“El trabajo como docente tiempo completo es cargado, tenemos un horario establecido, las ocho horas diarias son muy pocas, siempre tienes que trabajar fuera del horario establecido, planeando, corrigiendo, atendiendo a estudiantes en diversos asesoramiento, esto te limita a corregir y planear, entonces lo terminas haciendo en horas fuera del horario”, “si te planificas bien, no hay estrés, pero hay situaciones que sí te pueden causar estrés, porque de pronto te asignan tareas que no tiene que ver con tus funciones, pero como eres un tiempo completo, tienes que asumir y responder positivamente”*. (Docente universitario 2011)

Docentes que solo laboran como docentes horario en una o ambas universidades expresan que la carga laboral no les causa estrés, existen sentimientos de tensión emocional hay tensión durante el momento de las evaluaciones. *“Es estresante cuando es el periodo de exámenes, tienes que tener todo en orden, entregar calificaciones y poder responder a los reclamos de los estudiantes”, “te presiona cuando los periodos de evaluaciones coinciden en ambas universidades, aparte de eso, no”*. (Docente horario 2011)

Síntomas de estrés que experimentan docentes universitarios.

Docentes refieren que los principales síntomas que experimentan a nivel físico cuando están estresados son cefalea, tensión muscular, cansancio en la vista, agotamiento generalizado.

Expresan: *“siento dolor de cabeza y tensión muscular”,* refieren experimentar también *“agotamiento visual, por el uso constante de computadora”, “cuando es demasiada la presión uno siente como si la cabeza se la va a partir”, “cansancio físico, te sentís sin energías”, “falta de apetito”*. (Docente universitario 2011)

A nivel mental refieren *“dificultad para concentrarse”, “tristeza, aislamiento, quieres estar solo”, expresan experimentar sentimientos de culpabilidad e insomnio “uno se siente culpable cuando el estudiante no aprende, uno le enseña, le enseña y no le entienden, ellos dicen no le entienden, entonces uno se pregunta en que estoy fallando, seré yo el que estoy fallando, será mi metodología, en qué tengo que cambiar” “... Cuando va a su casa, uno dice voy a des-can-sar, voy a dormir, pero ya en la madrugada uno se despierta y se pone a pensar, donde está la falla?” “... cuando el estudiante no aprende, me siento culpable ya que pienso que no logre mi objetivo, me voy con eso por días”.* (Docente universitario 2011)

Indican también experimentar irritabilidad emocional, molestarse y explotar ante cualquier situación *“uno pierde la paciencia, y se molesta por todo, hay menos flexibilidad y comprensión”, “cuando estoy más estresada me vuelvo regañona, por eso mejor me aísla”, “me molesto con mayor facilidad, tengo menos paciencia, siento que exploto más con mi familia, cuando llego a mi casa” “todo esto te afecta las relaciones en el trabajo, pero también con la familia”.* (Docente universitario 2011)

Docentes reconocen que la saturación de trabajo causan problemas en la familia, ya que no se dispone de mucho tiempo para interactuar *“Tener mucho trabajo causa mucho conflictos en la familia, uno se dedica más tiempo a cumplir con las demandas laborales, y a veces uno se lleva trabajo a la casa, entonces tu esposa te dice, venís del trabajo a la casa solo a seguir trabajando”. “No puedes pasar tiempo con tus hijos, uno se siente mal, pero que vamos a hacer, eso es lo que nos mantiene”, “como mujer es realmente cansado, ya que trabajas pero también son madre... hay que estar pendiente del hogar, los hijos, todo”.* (Docente universitario 2011)

Docentes expresaron que ejercer docencia universitaria es satisfactorio a nivel personal, pero los honorarios son muy bajos y considerando las condiciones socioeconómicas de la región, es imposible dedicarse solo a esta actividad laboral, por tanto deben trabajar en otros lugares de manera que logren un ingreso monetario aceptable que les permita una calidad de vida satisfactoria. En las universidades el pago por una sesión clase (90 minutos) es de C\$ 200, el impartir dos asignaturas suma un monto C\$ 3,200 mensual, menos el INSS.

Expresan: *“la razón de trabajar en varios lugares es sencilla, tener varios trabajos te permite complementarte a nivel económico”, “si dejo mi trabajo fijo, solo para ser docente horario no me resulta económicamente”*, (Docente/trabaja institución 2011)

“Cada día los costos de vida están más elevados, la docencia universitaria te permite complementarte un poquito, además toda la familia depende de uno”, “Sabemos que el costo de vida en la Costa Caribe es más elevado que en el resto del país, tienes que trabajar para estar más o menos bien” (docente educación media 2011)

Estrategias de afrontamiento al estrés.

Las estrategias para el manejo del estrés referidas por las y los docentes universitarios se pueden dividir en: Afrontamiento centrado en el problema y afrontamiento centrado en la emoción: Los estilos de afrontamiento más utilizados son el aislamiento conductual, aislamiento mental y confrontación activa, absentismo laboral, humor y apoyo social instrumental.

Docentes manifiestas que ante el agotamiento físico y mental lo indicado es alejarse del trabajo de manera que logren establecer armonía personal, con el fin de que puedan seguir asumiendo las diversas responsabilidades. Expresan frases como: *“me alejo de todo para poder reflexionar, relajarme y controlarme”* *“para el cansancio físico lo mejor es dejar todo por un tiempo, tomar una siesta o simplemente reposar”*. *“El problema es cuando hay mucho trabajo debes seguir adelante, hasta que el cuerpo y la mente te dice ya no puedo más, entonces te detienes”*, *“digo ya no doy más, hasta aquí llegue y allí se queda todo, porque me va a dar un derrame”*, *“Dejarlo todo por un tiempo, tratar respirar profundo”*, *“Hacer ejercicios de estiramiento, masaje en el cuello”*. (Docente universitario 2011).

Docentes expresan que en ocasiones, por razones de cansancio no asisten a sus puestos de trabajo o solicitan permiso para ausentarse utilizando como excusa el sentirse enfermos, esto indica que el absentismo laboral es también una de las estrategias utilizadas por los docentes. *“Pido permiso de mi trabajo por una hora, un día para descansar, no pensar en nada del trabajo, de las clases y recuperar fuerzas”*. (Docente universitario 2011).

Para el manejo de los problemas que son considerados de mayor seriedad, causados por trabajo o en el seno familiar, recurren al apoyo social instrumental, es decir conversar con amigos o familiares en busca de empatía, comprensión e inclusive asesoramiento. Expresan: ***“Conversar con una persona de confianza, que te escuche, eso te hace sentir mejor”***. ***“Siempre es bueno tener amigos, un mentor, una persona que te ayude a solucionar los problemas de la vida”***, ***“hablar con alguien para desahogarme”***. (Docente universitario 2011)

Para el manejo de las afectaciones emocionales a causa del estrés recurren también al humor, el cual consisten en buscar situaciones que causen risa y por ende desahogo. Expresan: ***“Me gusta reírme bastaste, entonces busco cosas de lo cual reírme, reírme me hace bien”***, ***“busco chistes, hago bromas, cosas que me haga reír a carcajadas, eso quita la tensión”***. (Docente universitario 2011)

Docentes universitarios manifiestan que las demandas laborales no son las únicamente fuentes de estrés, existen otras causas relacionadas a su vida personal, entre ellas los desacuerdos familiares, enfermedad, rebeldía de hijos e hijas, etc. Expresan ***“Hay varias causas para el estrés, por ejemplo los problemas familiares te impactan, pero cuando se unen todo, laboral y familiar...”*** ***“Uno trata de que los asuntos familiares no afecten tu estado emocional en el trabajo, o viceversa, pero a veces es difícil”***, ***“Uno es ser humano, y aunque quiera separar las cosas siempre te afecta”***. (Docente universitario 2011)

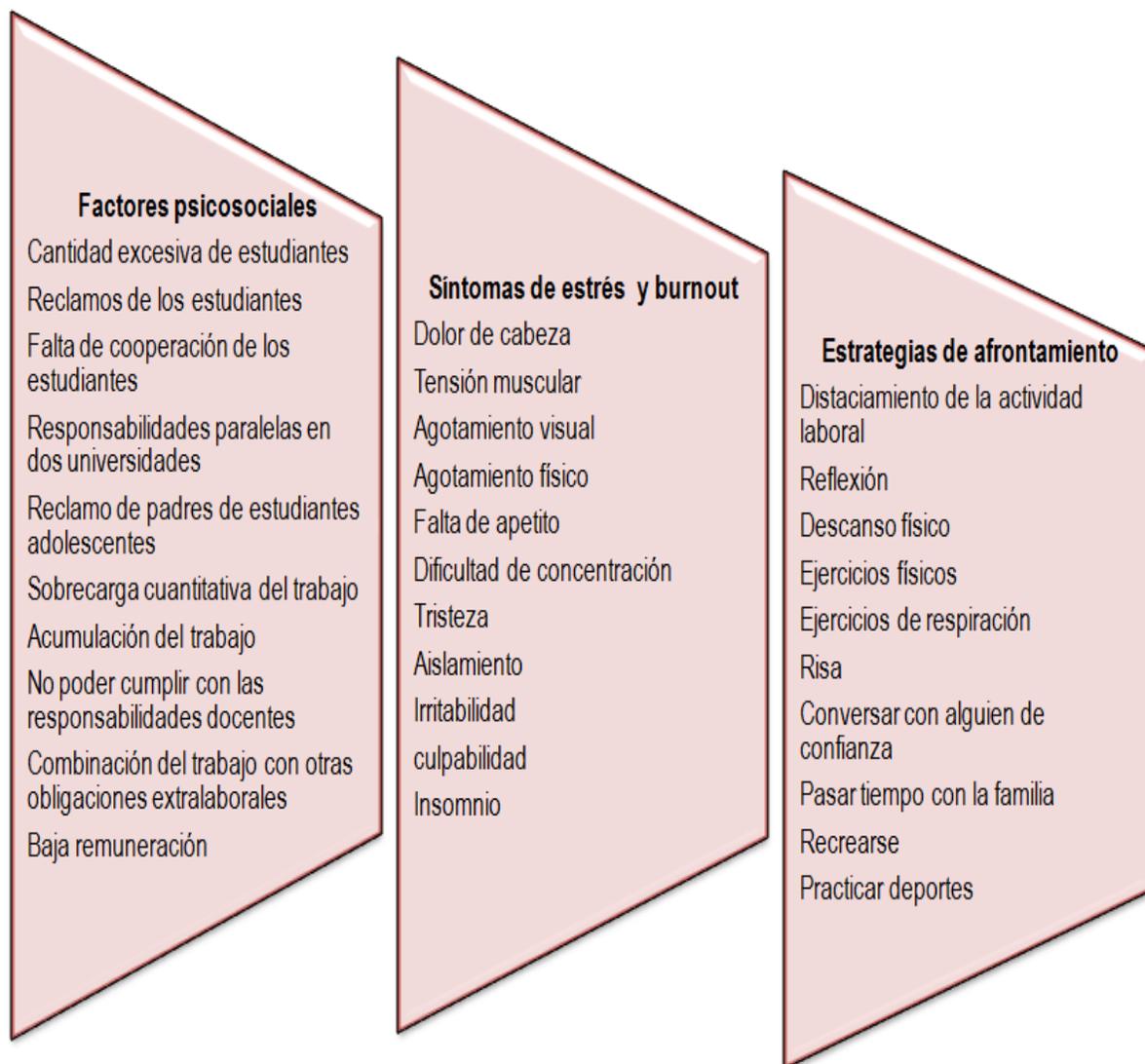
Las mujeres que ejercen docencia, refieren sentimientos de culpabilidad cuando se presenta problemas familiares, consideran que por dar todo su tiempo al trabajo descuidan a su familia, por tanto recurren al aislamiento laboral con el fin de dedicar más tiempo a sus hijos e hijas. Expresan ***“Cuando es así trato de pasar más tiempo con mi familia, mis hijos”***, ***“Para no sentirme culpable con mi familia, trato de pasar más tiempo con ellos, ir a un restaurante, ver televisión juntos”*** ***“Conversar de los conflictos, hay que hablarlo y no tratar de esconder los problemas”***. (Docente universitaria 2011).

Los y las docentes manifiestan que en la ciudad no existen alternativas de centros recreacionales, lo cual les impide realizar actividades lúdicas para manejar el estrés. Expresan: ***“No hay muchas alternativas, más que ir a un restaurante o a una discoteca, pero necesitamos algo diferente, que podas hacer con la familia”***. (Docente Universitario 2011)

La minoría de los docentes refirió que realizan actividades deportivas como forma de recreación y relajamiento. Expresan ***“Yo juego softball todos los fines de semana”, “A veces práctico fútbol, con mis hijos o amigos”***. (Docente universitario 2011)

Con el fin de sintetizar los resultados obtenidos se presenta se presenta el siguiente gráfico en el cual se destacan los aspectos principales citados por los y las docentes vinculados con las tres variables principales del presente estudio.

Factores psicosociales, síntomas de estrés y estrategias de afrontamiento de docentes universitarios de Bluefields.



DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Los resultados destacados en la presente investigación han revelado características interesantes a discutir en relación a investigaciones realizadas en otros países sobre éste problema.

Sobre la exposición a factores psicosociales del trabajo académico, este estudio reveló que el componente *“papel académico y desarrollo de la carrera”*, tiene mayor presencia. Pando M (2006)⁶ en su estudio en una universidad privada de Guadalajara, señalan como un factor psicosocial negativo, la carga laboral y la baja remuneración. Si bien, el hecho de que ambos presentan el factor papel académico y desarrollo de la carrera como uno de los factores más predominantes podría estar asociado a que el trabajo académico generalmente incluye actividades similares, como la sobrecarga mental generada por demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo, dentro de estas el número de horas dedicadas no solo a las clases presenciales sino a la planificación de las mismas o la diversidad de actividades de investigación y extensión que asumen además de la docencia directa (Díaz, López y Varela 2012; Aldrete, Vázquez, Aranda, Contreras y Oramas, 2012)³⁰.

La remuneración y rendimiento es un factor que no fue muy representativo al momento de evaluar factores psicosociales negativos del trabajo, pero es importante resaltar que en las entrevistas docentes hacen referencia a bajos honorarios que perciben por su labor, considerando que en las regiones del Caribe Nicaragüense los costos de vida son elevados. Otro estudio en el cual se reporta una alta prevalencia de este componente es el realizado por Salazar E, Martínez N, Santes C (2008)²⁰, en una universidad pública del estado de Veracruz, México. Esta similitud encontrada en ambos estudios se debe a que tradicionalmente las universidades públicas (pertenecientes al estado) establecen honorario más bajos en comparación a universidades privadas, si bien es cierto que las universidades del Caribe Nicaragüenses, surgen como instituciones no gubernamentales, su misión y visión ha sido en base al servicio comunitario, sin fines de lucro. Aunque actualmente ambas universidades reciben un porcentaje simbólico del presupuesto establecido para la educación superior en Nicaragua, no se logra el progreso deseado, dado a que este apoyo financiero es muy limitado.

Con respecto al Síndrome de Burnout, Patrick L⁵, realizó un estudio en el año 2004 con Maestros de educación media (Hong Kong), encontrando mayores afectaciones en las dimensiones de desgaste emocional y realización personal, resultados similares obtuvieron León S, Matsui O y colaboradores (2008)²⁸ en otra investigación realizada con docentes de educación básica en Jalisco. Ambos estudios omiten información sobre la extensión del trabajo de estos docentes en el ámbito universitario, situación que podría explicar la diferencias significativas entre esos resultados y los identificados con los académicos de Bluefields, donde la presencia del componente de desgaste emocional es casi nula y una minoría presentó afectaciones en la dimensión de realización personal, lo cual fue corroborado en las entrevistas, donde los docentes expresaron sentirse orgullosos con su trabajo, lo evalúan como una actividad valiosa y de prestigio. Esto posiblemente esté relacionado a que ambas universidades han sido proyectos iniciados por personas autóctonas, convencidos de que la formación profesional de la población costeña es un eslabón fundamental para el progreso, antaño la mayoría de bachilleres no lograban acceder a la educación superior, ya que esto, significaba ingresar a una de las universidades ubicadas en la zona del pacífico, por tanto en la actualidad los y las docentes han desarrollado un compromiso social intenso que les permite el cumplimiento de esta labor con orgullo y satisfacción, por tanto podría afirmarse que su desarrollo profesional está íntimamente ligado a su autorrealización personal.

A pesar de este alto grado de realización personal, la mayoría de los y las docentes tienen afectación en la dimensión de despersonalización, estos obtuvieron calificaciones a nivel medio y alto. En comparación a los resultados obtenidos por Pando Moreno y colaboradores⁶ con académicos de Mexico, quienes al evaluar las dimensiones del burnout, encontraron que los y las participantes en su mayoría se ubicaron en puntuaciones bajas, esto podría ser debido a que estos académicos realizan estrategias de afrontamiento al estrés con mayor frecuencia e intensidad, permitiéndoles evitar el síndrome. Pero en otro estudio realizado sobre el síndrome de quemarse por el trabajo en profesores de colegios y liceos técnicos de Santiago de Chile (Osorio J Olivares V Aguilar J y colaboradores, encontraron presencia significativa de la dimensión despersonalización)³¹, se identificó que maestros que laboran en colegios privados presentaron despersonalización. Se debe reconocer que esta dimensión

del síndrome es una manifestación conductual que puede presentarse de manera sutil, evitando ser reconocida como una afectación a causa de experimentar burnout, y ser vista más bien, como parte de la personalidad del docente. Esta situación podría generarse a causa de las características laborales de los y las docentes, en el caso de Bluefields, los y las docentes tiene varias responsabilidades laborales, tienen que trabajar bajo constante presión y optimizar el tiempo, lo cual conlleva a que desarrollen una respuesta automatizada y poco afectiva hacia los demás .

La relación entre los factores personales, psicosociales y el síndrome de Burnout también ha sido documentada. Por ejemplo estudios realizados por Pando y Aranda²⁹ con docentes de una universidad de Mexico y otro citado por Patrick L⁵ en Hong Kong, identificaron que las mujeres presentan más riesgo a presentar el desgaste emocional, en cambio el estudio con docentes de Bluefields no muestra ninguna asociación entre el sexo y las dimensiones del síndrome. Ante esto, cabe mencionar que hombres y mujeres del caribe Nicaraguense, debido a diversas experiencias vividas, han desarrollado una capacidad extraordinaria de resiliencia (capacidad de soportar las vicitudes de la vida), entre ellas se pueden mencionar el residir en un país en vía de desarrollo, expuestos a la marginación, pobreza, desigualdad, inequidad, guerra, desastres naturales etc. Por otro lado, tradicionalmente las mujeres asumen un rol integrador y de cohesión comunitaria ante los eventos mencionados, causando en ellas mostrar autocontrol emocional. Sí bien es cierto que habitantes de otros países han experimentado algunas de las condiciones aquí descritas, la historia de Nicaragua indica que estas circunstancias han sido más trágicas e impactantes en la vida de los y las Nicagüenses, por ende en pobladores de la Costa Caribe³¹.

Pando M (2006)⁶, identificó asociación entre las subescalas *“papel académico y el desarrollo de su carrera”* con las tres dimensiones del síndrome, la *“carga de trabajo”*, *“contenido y características de la tarea”* mostró asociación con la dimensión de agotamiento emocional. Este estudio con docentes universitarios de la ciudad de Bluefields refleja la existencia de asociación entre el componente *“papel académico y desarrollo de la carrera”* con las dimensiones agotamiento emocional y la alta realización profesional. Un nuevo elemento que surge en este estudio es la relación encontrada entre *“contenido y características de la tarea”*

con el ámbito de despersonalización. Esta situación se debe a que en otros países, entre ellos Mexico, los docentes tienen mayor claridad de rol y de las funciones que deben realizar, en cambio en las universidades del caribe nicaraguense los docentes deben asumir una variedad de tareas, se desconocen las funciones específicas, por lo que se asumen trabajos que no solo tienen que ver con la docencia directa, sino con trabajos administrativos investigación y extensión. Parte de esta problemática tiene que ver con la escases de personal docente por ser una universidad relativamente nueva y con bajo presupuesto financiero.

En cuanto a estrategias de Afrontamiento al estrés, Guerrero E (2001)⁹, en su estudio realizado con docentes universitarios en España, y otro realizado por Quass C (2006)²³, con docentes universitarios en Chile, identificaron como técnicas de afrontamiento más utilizadas *la planificación, la reinterpretación positiva, el afrontamiento activo y la búsqueda de apoyo social*, el estudio con académicos de Bluefields, identifica el afrontamiento centrado en el problema y afrontamiento centrado en la emoción, las principales formas para manejar el estrés, son el *Afrontamiento activo, planificación, apoyo social, desconexión mental, desconexión conductual, absentismo laboral y el humor*. Los estilos de planificación y apoyo social coinciden en ambos estudio, estas generalmente son estrategias que el organismo realiza de maneja espontanea. La desconexión conductual (aislamiento) que predomina en docentes de Bluefields, podría verse como un síntoma de la dimensión de despersonalización en el burnout, pero cabe mencionar que los y las participantes expresaron claramente que la utilizan para tomar tiempo y realizar ejercicios de respiración, reflexionar y autocontrolarse, no necesariamente para estar solos por un tiempo prolongado. El absentismo laboral es otro elemento que defieren de los resultados obtenidos en otros países, dado a que los controles de cumplimiento laboral suelen ser más rigurosos, en cambio en la ciudad de Bluefields, hay más flexibilidad y comprensión cuando los y las docentes refieren que su estado de salud no les permite cumplir con la jornada laboral o en algunos casos no asistir al puesto laboral, dando por tanto, mayor apertura al absentismo.

El estudio indica la existencia de factores psicosociales del trabajo asociados al síndrome, es necesario promocionar el ejercicio de las estrategias de afrontamiento adecuadas ante las situaciones generadoras de estrés, sus síntomas y consecuencias patológicas relacionada

CONCLUSIONES

- Dentro de los factores psicosociales negativos en el trabajo docente se destaca con una alta presencia el componente "papel académico y desarrollo de la carrera". Los factores relacionados con las condiciones del lugar de trabajo, carga laboral, contenido y características de la tarea, exigencias laborales e interacción social y aspectos organizacionales también resultaron ser factores negativos pero en un nivel moderado (etapa de alerta).
- Del Síndrome de Burnout los y las docentes universitarios presentan mayor afectaciones en la dimensión de despersonalización. Los principales síntomas de estrés que reportan son dolor de cabeza, tensión muscular, tristeza, sentimiento de culpabilidad e irritabilidad emocional.
- Las estrategias de afrontamiento para manejo del estrés, más utilizadas por docentes son: Afrontamiento centrado en el problema y afrontamiento centrado en la emoción: Entre los estilos más practicados se destacan el aislamiento conductual, aislamiento mental, confrontación activa, absentismo laboral, humor y apoyo social instrumental.

RECOMENDACIONES.

A autoridades universitarias.

Desarrollar programas de prevención de riesgos psicosociales y promoción de la salud de docentes universitarios, a través de:

- Charlas de sensibilización sobre el manejo adecuado de los Factores Psicosociales del Trabajo y el Síndrome de Burnout.
- Crear espacios de recreación en los cuales docentes logren realizar actividades no cognitivas, actividades deportivas, ejercicios físicos, sesiones de relajación etc.
- Valorar la carga laboral de docentes tiempo completo con el fin de mantener el equilibrio entre las tareas y el tiempo necesario para llevarlas a cabo.

A docentes Universitarios.

Realizar acciones de relajamiento y control de estrés (búsqueda de apoyo instrumental) con mayor intensidad, no esperar hasta que el cuerpo y la mente se agoten en su totalidad para luego tomar acciones.

Buscar ayuda profesional que les permita desarrollar estrategias más acertadas ante el manejo del estrés.

BIBLIOGRAFÍA.

1. Collins V. La familia y la salud mental, prevención, problemas y soluciones. ISBN / - 57554 – 185 – 8 Impresión Panamericana. 2000
2. Enciclopedia de la psicología tomo 4. Editorial Océano. S.A. Barcelona España. ISBN.84-494-0868-7
3. Preciado M, Chávez R. Factores Psicosociales del Trabajo e Inteligencia Emocional en la Formación Del Profesional de Enfermería de una Universidad Pública de México: Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 2010;1(1), 17-21
4. Weber A, Jeakel R. Burnout Syndrome: a disease of Modern society. Occup.Med (Great Bratain). 2000; 50 (7): 0962-7480
5. Patrick L, Tak M, Chan R. Demographic characteristic make difference to burnout among secondary Hong Kong teachers. Springer (Hong Kong). 2004 71 (11205) 004-8003.
6. Pando M, Castañeda J. Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout en docentes de la universidad del Valle de Atamajac. Medigrapha (Mexico): 2006 8(3)
7. Pienaar J, Wyk V. Teacher Burnout: Construct equivalence and the role union membership. South Africa Journal of Education.2006; 26 (4) 541-55.
8. Yusuf I. The barriers to career advancement of female teachers in Turkey and their levels of Burnout. ScientificJournalPublishers (Turkey): 2009; 37(8) 1143- 1152
9. Guerrero E. Afrontamiento de estrés y Síndrome de Burnout por docente universitarios. OEI (España). 2001; 1, 1-22
10. Aragón B, Morazán D, Pérez R. Síndrome de Burnout en médicos y personal de enfermería del Hospital Escuela “Oscar Danilo Rosales Argüello” 2007.Universitas (León):2008; 2 (2)

11. Cifre, E y Llorens, S Burnout en profesores de la UJI: un estudio diferencial. 2002 [sede web]. Joanades de Foment de la Investigaci3n. Universitat Jaume I- Espa1a; (visitado el 09 de marzo del 2009) Disponible en: www.es/bin/publ/educions/jfi7/burnout.pdf.
12. Secretar3a de educaci3n, consejer3a de educaci3n y cultura. Manual de prevenci3n de Riesgos Laborales. Murcia Espa1a (2004). ISBN 84-606-3655-0
13. Organizaci3n Internacional del Trabajo. Enciclopedia de la Salud y Seguridad en el trabajo. Ginebra: 2008
14. Pando M, Aranda C, Vel1zquez I. S3ndrome de Burnout y Factores Psicosociales en el trabajo, en estudiantes de postgrado del Departamento de Salud P3blica de la Universidad de Guadalajara, M3xico. Psiquiatr3a FacMed Barna. 2003; 30 (4):193-199
15. S1nchez M, Mantilla M. Situaciones generadoras de los niveles de estr3s en profesores. Revista Venezolana. Revista Venezolana (Venezuela). 2005; 9 (001) 140-162.
16. Jim3nez M, Seminotti R, Hern1ndez E. El Burnout Medico, la ansiedad y los procesos de afrontamiento como factores intervinientes. Ansiedad y Estr3s. 2005; 11 (1) 1134-79
17. Carrero M. Condiciones ambientales de los lugares de trabajo, Secretar3a de Salud Regional y Medio Ambiente, Zaragoza.
18. Noriega M, Laurell C, Mart3nez S. Interacci3n de las exigencias de trabajo en la generaci3n de sufrimiento mental. Cuadernos de Salud P3blica. Rio de Janeiro 2000; 16 (4)
19. Amor3s E. Comportamiento Organizacional. 1^a edici3n. Universidad Cat3lica Per3 2007.
20. Salazar E, Mart3nez N, Santes C et. Al Factores psicosociales en la docencia que se asocian con el S3ndrome de Burnout en acad3micos de una universidad p3blica del estado de Veracruz. 2^{do} Foro de las am3ricas en investigaci3n sobre Factores Psicosociales; 2008

21. Lahera M, Gongora J. Factores Psicosociales, Identificación de situaciones de riesgo. Tolosa; 2002
22. Luceño J, Martín G, Díaz E. Un Instrumento de Evaluación de riesgos Psicosociales en el Entorno laboral. *eduPsykhé*. (Madrid). 2008; 7 (2) 131-153
23. Quaas C, Ortiz P, Reyes Y. Diagnóstico de Burnout y técnicas de Afrontamiento al estrés en profesores Universitarios de la quinta región de Chile. *psicoperspectivas* (Chile). 2006 (1)
24. Felipe E. León B. Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal. *Universidad de Extremadura, España*. *International Journal of Psychology*. 2010; 10 (2) 245-257
25. Escriba V, Bernabé Y. Estrategias de Afrontamiento ante el estrés y fuentes de recompensa en profesional en médicos especialistas de la comunidad de Valencia. *Revista Española de salud pública*. 2002. 75 (5)
26. Jiménez M, Seminotti R, Hernández E, Rodríguez R, Morante M. El Burnout Médico, la ansiedad y los procesos de afrontamiento como factores intervinientes. *Ansiedad y Estrés*. 2005; 11 (1) 1134-79
27. Cames B. Causas del CORE of Burnout del profesorado universitario. 2001. VII congreso Español de Sociología en Salamanca; (Visitado el 15 de noviembre del 2011) Disponible en: www.ase.es
28. León S, Matsui O, Aranda C, León M. Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout en docentes de educación básica del estado de Jalisco. *Memoria* 2008.
29. Pando M, Aranda C, Aldrete M. Factores psicosociales y *Burnout* en docentes del centro universitario de ciencias de la salud. *Mediagráfica Artenisa* 2006. 8 (3)

30. Aldrete M, Vázquez L, Aranda C, Contreras M, Oramas A. Factores psicosociales laborales y síndrome de burnout en profesores de preparatoria de Guadalajara, Jalisco, México. *Revista Cubana de Salud y trabajo* 2012. 13 (1)

31. Poseck B, Carbelo B, Jiménez B. la experiencia traumática desde la psicología positiva: Resiliencia y crecimiento postraumático. *Papeles psicológicos, Papeles del Psicólogo*, 2006. *Vol. 27(1), pp*

ANEXOS



Anexo 1.
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA.
Cuestionario socio demográfico.



Estimado y estimada docente agradezco tu disposición en participar en este estudio sobre factores psicosociales, burnout y mecanismos de afrontamiento de docentes universitarios.

Las siguientes preguntas están dirigidas a conocer datos personales y socio demográficos, por favor contesta con sinceridad.

Datos Generales.

1. Edad: _____ 2. Sexo: F _____ M _____
3. Grupo étnico. _____
4. Estado civil:
 Soltero: _____ Casado: _____ unión de Hecho: _____ Divorciado: _____ Viudez: _____
5. Años de laborar como docente universitario.
 - a. Menos de 3 años
 - b. 4-6 años.
 - c. 7- 10 años.
 - d. 11-14 años
 - e. Más de 15 años.
1. ¿Imparte clases en las dos universidades? Si _____ No _____
6. Modalidad de contrato en la universidad:

BICU	URACCAN

7. ¿Aparte de impartir clases en la universidad, también trabaja en una de las siguientes? *(Marque todas las opciones posibles)*
 - A: Escuela primaria.
 - b. Escuela secundaria.
 - c. instituciones/ONG
 - d. Ninguna de las anteriores.
8. Circula el Número de asignatura que imparte durante este semestre en la universidad (si imparte clases en ambas universidades incluya todas las asignaturas.)
 1, 2, 3, 4, Mas _____
9. Indique el número de estudiantes a quienes brinda clases actualmente

Universidad BICU _____	Universidad URACCAN _____
Escuela primaria _____	Escuela Secundaria _____
10. Especifique bajo que modalidad imparte usted las clases:

Universidad BICU _____	Universidad URACCAN _____
Escuela primaria _____	Escuela Secundaria _____
11. Realice un cálculo de cuantas horas labora usted semanalmente (Incluya todas las actividades laborales que realiza)
12. Mencione cuales son las actividades que debe cumplir con el rol de docente universitario.



Anexo 2



FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO ACADÉMICO (FPSIS ACADÉMICOS, BNSG 2004)

Favor de señalar con una "X" en la columna correspondiente la frecuencia en que están **presentes en el trabajo que usted realiza en este centro**, cada una de las situaciones que se enlistan a continuación.

No.	Ítem	0	1	2	3	4
1.	Condiciones del lugar de trabajo	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1.1	El ruido interfiere en sus actividades					
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada					
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada					
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo					
1.5	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores					
1.6	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores					
1.7	Carece de cubículo para realizar su trabajo académico					
1.8	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza					
1.9	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar					
1.10	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo					
					subtotal	
2.	Carga de trabajo	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo					
2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades					
2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias					
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de este centro universitario					
2.5	Realiza diversas funciones académicas: docencia, investigación, tutoría, gestión					
2.6	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo					
					subtotal	
3.	Contenido y características de la tarea	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido					
3.2	Enfrenta problemas con el comportamiento de los estudiantes					
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos					
3.4	Participa en proyectos de investigación que no son de su interés					
3.5	Hay cambios constantes de las materias o cursos que imparte					
3.6	Imparte clases en áreas que no son de su especialidad					
3.7	Imparte clases a grupos con un número elevado de estudiantes					
3.8	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal					
					subtotal	
4.	Exigencias laborales	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja					
4.2	Requiere alto grado de concentración					
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)					

4.4	Hace uso constante de su voz					
4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado					
4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa					
4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas de postgrados, maestrías u otras especializaciones.					
					subtotal	
5.	Papel del académico y desarrollo de la carrera	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
5.1	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado					
5.2	Enseña a personas que no valoran la educación					
5.3	Tiene dificultades en el uso de programas de cómputo, internet y uso de multimedia					
5.4	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles					
5.5	El estatus como profesor o académico no corresponde a sus expectativas					
5.6	En este centro las oportunidades para la promoción son limitadas					
5.7	Falta de apoyos para mejorar su formación académica					
					subtotal	
6.	Interacción social y aspectos organizacionales	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo					
6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo					
6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato					
6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño académico son inadecuados					
6.5	Los sistemas de control del personal académico son incorrectos					
6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo					
6.7	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones					
6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa					
6.9	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro					
					subtotal	
7.	Remuneración del Rendimiento	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
7.1	Está conforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza					
7.2	Está satisfecho el sistema de seguro social y pensiones					
7.3	Los programas de estímulos económicos le permiten lograr estabilidad económica					
					subtotal	
				TOTAL		



Anexo 3



MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales, no existen respuestas correctas o incorrectas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, marcando con una "x" la casilla que considera adecuada.

	Nunca	Una o varias veces al año	Una vez al mes	Varias veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días.
	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento Emocionalmente desgastado por mi trabajo.							
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado (a)							
4. Siento que no puedo entender fácilmente a las personas a las que tengo que atender							
5. Siento que estoy atendiendo a algunos estudiantes como si fueran objetos							
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los estudiantes que atiendo.							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
10. Siento que me hecho más duro con la gente.							
11. Me preocupa que este trabajo me este endureciendo emocionalmente.							
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13. Me siento frustrado con mi trabajo							
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							

15. Siento que no me importa lo que le ocurre a los/las estudiantes							
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con los/las estudiantes.							
18. Me siento estimulado después de trabajar íntimamente con los estudiantes							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas con los/las estudiantes.							
20. Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades.							
21. Creo que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22. Me parece que los/las estudiantes me culpan de algunos de sus problemas							

Gracias por tu tiempo y Participación



Anexo. 4

Guía de preguntas para entrevistas Individuales.



Entrevistador: Estimada (o) docentes, agradezco su tiempo y disposición en participar en este estudio, la temática será sobre factores psicosociales del trabajo, síntomas de estrés y del síndrome de desgaste profesional que experimentan, así como las estrategias de afrontamiento que utilizan para el manejo de la situaciones estresantes . Por lo cual les solicito sentirse libre de expresar sus sentimientos, pensamientos y experiencias en cuanto al tema, recuerden que la información será manejada de forma confidencial.

Les solicito su autorización para grabar la conversación y de esa manera facilitar el análisis de los mismos.

Guía de preguntas.

1. Considera que en su trabajo se dan situaciones o factores que causen desanimo o molestia? ¿Podría describirme más ampliamente cuáles son esos factores?
2. A demás del desanimo o molestia ¿que otros efectos experimenta en su estado emocional o salud mental?
3. ¿Puede usted describir que acciones realiza en casos donde siente mucha presión o tensión producida por el trabajo con el fin de reducir dicha presión laboral?
4. ¿Qué le recomendaría a una persona que esté bajo altos niveles de estrés?



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA.

Consentimiento Informado.

Yo _____ A través de la siguiente doy mi consentimiento para ser encuestado(a) como parte del estudio Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout en docentes universitarios de la ciudad de Bluefields

Hago constar que:

1. He sido informado(a) sobre el objetivo de la investigación.
2. Se ha solicitado mi participación voluntaria en el estudio.
3. Se me han explicado las consideraciones éticas contempladas.
4. No siento que se me están violentando mis derechos como ser humano.

Sobre el estudio entiendo:

- * Que los propósitos de la investigadora son estrictamente académicos.
- * Que los resultados serán utilizados para elaborar tesis para optar al título de Máster en Salud Ocupacional.
- * Que se mantendrá en todo momento la confidencialidad de los datos que brindare yo y otros participantes
- * Que una vez realizada el cuestionario, los datos serán analizados por las Investigadoras.
- * Que podré retirarme en cualquier momento.

Firma y Fecha.



Anexo 6.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA.

Consentimiento Informado

A través de la siguiente doy mi consentimiento para ser entrevistado(a) como parte del estudio Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout en docentes universitarios de la ciudad de Bluefields

Hago constar que:

1. He sido informado(a) sobre el objetivo de la investigación.
2. Se ha solicitado mi participación voluntaria en el estudio.
3. Se me han explicado las consideraciones éticas contempladas.
4. No siento que se me están violentando mis derechos como ser humano.

Sobre el estudio entiendo:

- a) Que los propósitos de la investigadora son estrictamente académicos.
- b) Que los resultados serán utilizados para elaborar tesis para optar al título de Máster en Salud Ocupacional.
- c) Que se mantendrá en todo momento la confidencialidad de los datos que brindare yo y otros participantes
- d) Que una vez realizada el cuestionario, los datos serán analizados por las investigadoras.
- e) Que podré retirarme en cualquier momento.

Firma y Fecha.