

Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis

Psychosocial risks, occupational stress and burnout syndrome in university workers from a Bioanalysis School

David E. Seijas-Solano

Recibido 27 octubre 2017 / Enviado para modificación 23 julio 2018 / Aceptado 26 noviembre 2018

RESUMEN

DS: Ecomista. M. Sc. Administración de Empresas. Centro de Investigaciones Toxicológicas de la Universidad de Carabobo (CITUC). Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela. dseijas@uc.edu.ve

Objetivo Evaluar los riesgos psicosociales, el estrés laboral y el síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis venezolana.

Metodología La investigación fue descriptiva y de corte transversal, la muestra estuvo constituida por 75 trabajadores. El análisis de riesgos psicosociales, el estrés laboral y el Síndrome Burnout se realizó a través de la metodología CoPsoQ-istas21.

Resultados Los principales riesgos psicosociales fueron el ritmo de trabajo (80,8%) y la Inseguridad en las condiciones de trabajo (54,9%) en la situación más desfavorable a la salud, la doble presencia (52,7%) y el conflicto de roles (38,9%) en la situación intermedia, y el reconocimiento (98,6%) y la confianza vertical (94,3%) en la situación más favorable. Tanto el estrés laboral (3%) como el síndrome burnout (5%) se presentaron en la situación más desfavorable. Fueron directas las relaciones entre la antigüedad laboral y la escala de sueldos ($r = 0,361$; $p \leq 0,001$), entre los niveles de estrés laboral y el síndrome de burnout ($r = 0,512$; $p \leq 0,01$), y entre la satisfacción laboral y el estado de salud auto-percibida ($r = 0,485$; $p \leq 0,01$).

Conclusiones Se debe analizar y reforzar la descripción de cargos y funciones desempeñados por los trabajadores, construir indicadores de desempeño del personal, establecer mejores mecanismos para la planificación del trabajo y sistemas de información que ayuden a mejorar el modelo gerencial en la escuela.

Palabras Clave: Trabajadores; riesgos laborales; estrés laboral; agotamiento profesional; exposición ocupacional; satisfacción en el trabajo (*fuentes: DeCS, BIREME*).

ABSTRACT

Objective To evaluate psychosocial risks, occupational stress and burnout syndrome in university workers from a Venezuelan bioanalysis school.

Materials and Methods Descriptive, cross-sectional study performed with a sample of 75 workers. The analysis of psychosocial risks, occupational stress and burnout syndrome was done using the CoPsoQ-istas21 methodology.

Results The main psychosocial risks were work rhythm (80.8%) and insecure working conditions (54.9%). The most unfavorable health situations included double presence (52.7%); the intermediate situations were related to role conflict (38.9%); and the most favorable situations were associated with recognition (98.6%) and vertical confidence (94.3%). Both occupational stress (3%) and burnout syndrome (5%) were observed in the most unfavorable situations. There were direct relationships between seniority and wage scale ($r=0.361$; $p \leq 0.001$); between occupational stress and burnout syndrome ($r=0.512$; $p \leq 0.01$); and between work satisfaction and self-perceived health status ($r=0.485$; $p \leq 0.01$).

Conclusions The description of positions and functions performed by workers should be analyzed and reinforced; moreover, staff performance indicators should be built and better mechanisms for work planning and systems of information should be established to help improve the School's managerial model.

Key Words: Workforce; psychosocial factors; occupational stress; burnout; professional; occupational exposure; job satisfaction (*source: MeSH, NLM*).

El trabajo ocupa un lugar central en la vida de muchas personas, las personas trabajan para sobrevivir, pero el trabajo es mucho más que tan sólo devengar un ingreso, el trabajo es una necesidad humana. Para entender más claramente las circunstancias que pueden generar daños y enfermedades en el lugar de trabajo, es importante comprender la naturaleza del trabajo, su relación social, y el contexto económico en que se encuentra inmerso (1).

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) un trabajo saludable es aquel en que la presión sobre un empleado se corresponde con sus capacidades y recursos, el grado de control que ejerce sobre su actividad y el apoyo que recibe de las personas importantes para él. Dado que la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, un entorno laboral saludable no es únicamente aquel en que hay ausencia de circunstancias perjudiciales, sino abundancia de factores que promueven la salud (2).

Se define como enfermedad ocupacional, laboral o profesional a «los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes» (3).

El Comité Mixto de Organización Internacional del Trabajo (OIT), define los factores de riesgo psicosocial como «las interacciones entre el trabajo, su medioambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias influye en su salud, rendimiento y satisfacción» (4).

El estrés laboral se vincula a los eventos estresantes en el ambiente de trabajo, con exigencias mayores que las capacidades, recursos y necesidades del trabajador. Este síndrome puede ser causado por diferentes situaciones, entre ellas, la presión por el aumento de productividad, la falta de entrenamiento o los conflictos mal resueltos. Una de las principales fuentes de riesgo de estrés es el ambiente de trabajo. El estrés vinculado con el trabajo, también llamado laboral u ocupacional, se ha destacado en muchas investigaciones, ya que el trabajo puede ser tanto una fuente de satisfacción de diversas necesidades humanas, como la autorrealización, el sostenimiento de

relaciones interpersonales o la subsistencia, como también una fuente de enfermedad para los trabajadores (5).

Debido a la dinámica económica mundial muchos gobiernos han tenido que restablecer prioridades en sus gastos y presupuestos, muy especialmente los que tienen que ver con sus sistemas educativos, afectando de esta forma la disponibilidad de recursos en las universidades públicas. Como las nuevas políticas educativas plantean múltiples exigencias derivadas de las actuales formas de organización del trabajo académico, la salud mental en los profesionales de la educación es uno de los problemas más actuales en el área de la salud laboral, pues las nuevas exigencias de este contexto se dirigen «a eficientar los escasos recursos destinados a la enseñanza, transformar las prácticas académicas, reorganizar el trabajo docente y modificar los lineamientos de formación profesional teniendo como resultado un mayor deterioro del estado de salud mental, física y satisfacción laboral del docente» (6). Es por lo anteriormente descrito, que el estrés laboral crónico se ha convertido en una de las enfermedades más frecuentes en la población trabajadora y sobre todo en aquellas profesiones asistenciales, entre las cuales se encuentra la docencia, porque implica una interacción constante y una necesidad por responder a las necesidades del individuo, lo que ha llevado a que como respuesta a dicho estrés, la población desarrolle el Síndrome de Burnout, de desgaste profesional o de estar quemado en el trabajo (7).

En ese sentido, en el ámbito internacional, Kaewanuchit C, Muntaner C, Isha N (8), estudiaron en Tailandia a final de la década de los 90s, cuáles podrían ser las causas del estrés ocupacional entre 2 000 trabajadores académicos de universidades públicas, hallando una relación significativa entre estrés laboral, el trabajo, las condiciones de trabajo, el apoyo social, la antigüedad laboral y factores ambientales en el lugar de trabajo.

En la India, Lakhwinder S, Harpreet S (9), identificaron los estresores en el trabajo de 570 profesores de cuatro universidades públicas, encontrando que los principales factores de riesgo que afectaron de forma inversa la salud de estos trabajadores fueron: malas condiciones de trabajo, falta de recursos, claridad de rol, poco control sobre el trabajo, sobre carga de trabajo y la pobre calidad de los estudiantes.

En Australia por ejemplo Gillespie (10), realizaron 22 focus group sobre el conocimiento, experiencia, percepciones, fuentes, consecuencias y moderadores del estrés en 178 trabajadores de 15 universidades australianas, identificando como principales fuentes de exposición la sobre car-

ga de trabajo, el pobre desempeño gerencial, la inseguridad en el trabajo, la falta de reconocimiento y de beneficios.

En España, León y Avargues (11), llevaron a cabo una evaluación sobre los riesgos psicosociales en la Universidad de Sevilla, para establecer la prevalencia del estrés laboral, identificar los factores de la organización del trabajo que lo desencadenan, teniendo como resultado que la prevalencia del estrés laboral y del síndrome de burnout fue alta (14 y 13% respectivamente).

Venezuela en la actualidad vive un momento crítico en las condiciones de vida y trabajo de sus habitantes, la reducción en los ingresos recibidos por el país como consecuencia de la caída en los precios del petróleo (principal producto de exportación del país) trajo como consecuencia una muy precaria situación presupuestaria en los últimos 10 años. Algunos antecedentes que pudieran caracterizar la situación vivida por los trabajadores universitarios se evidencia en un trabajo realizado por Vásquez y Viloria, quienes evaluaron los riesgos psicosociales en 81 trabajadores, compuestos por docentes, trabajadores administrativos y obreros, en la facultad de ingeniería de una universidad pública venezolana, ubicada en el Estado Carabobo en el año 2007 encontrando las dimensiones: doble presencia (58%), estima (58%), exigencias psicológicas (54,3%) y la inseguridad en el trabajo (34,5%) como las de mayor riesgo psicosocial de acuerdo a la percepción de los trabajadores.

Bustamante (12), llevó a cabo en el año 2016 un estudio en la misma universidad pública donde Vásquez y Viloria realizaron el suyo, pero específicamente en la escuela de bioanálisis, ubicada en el núcleo de ciudad de Maracay, en el Estado Aragua, analizando particularmente el Síndrome de Burnout en docentes, llegando a la conclusión que poco menos de la mitad de los casos los docentes no contaban con condiciones adecuadas de infraestructura para llevar a cabo sus labores, es decir, las condiciones de trabajo para desarrollar la función docente fueron deficientes, de igual forma lograron identificar que el 16% de los docentes bajo estudio presentaban síndrome de burnout, habiendo un predominio de los niveles medios de las dimensiones Agotamiento emocional (53%), despersonalización (33%), y realización personal (55%).

Seijas, Sarmiento y Pieters (13) llevaron a cabo una investigación también en la misma universidad pública donde Vásquez y Viloria¹, y Bustamante (12) realizaron sus trabajos, pero esta vez, en la escuela de bioanálisis ubicada en la Ciudad de Valencia, en el Estado Carabobo, enfocándose sobre la identificación y evaluación de procesos pe-

ligrosos de las áreas de trabajo, logrando identificar principalmente los siguientes riesgos en la totalidad de sus áreas: físicos (26%), mecánicos (21%), químicos (19%), incompatibilidades ergonómicas (15%), y psicosociales (8%), no obstante, dentro de los riesgos por incompatibilidades ergonómicas fue predominante la ausencia de instrumentos de trabajos adecuados para la realización del trabajo, condición que estuvo presente en el 78% de las áreas evaluadas, seguidos por las posiciones inadecuadas (45%), y posiciones extremas (35%). Dentro de los riesgos psicosociales se reportó el trabajo repetitivo (45%), y el trabajo monótono en el 31% de las áreas. Considerando éste antecedente previo, los autores de la presente investigación se propusieron como objetivo profundizar el estudio de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la escuela de bioanálisis del Estado Carabobo, determinar los niveles de estrés laboral y burnout al cual éstos podrían estar expuestos, y de igual forma, conocer su estado de salud auto-percibida, y el grado de satisfacción laboral, con la finalidad de poder analizar y establecer las recomendaciones pertinentes, necesarias para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

MÉTODOS

La investigación realizada fue descriptiva y de corte transversal.

La población en general estuvo constituida por todos los trabajadores de la escuela de bioanálisis pertenecientes a una universidad pública ubicada en el Estado Carabobo en Valencia, Venezuela, durante los años 2014 y 2015.

La selección de la muestra se realizó considerando el número total de trabajadores (N=135), un nivel de confianza del 99%, y un margen de error del 5%. De igual forma, se utilizó el método de muestreo probabilístico estratificado con afijación proporcional, obteniendo finalmente una muestra de 75 trabajadores (Tabla 1).

Tabla 1. Estratificación de la muestra

Tipo de personal	N	%	n
Docentes	55	40,7	30
Empleados administrativos	59	43,7	33
Obreros	21	15,6	12
Total	135	100	75

Criterios de inclusión:

- Los trabajadores debían estar activos en el desempeño de sus funciones en la escuela de bioanálisis durante los años 2014 - 2015.

1. Vásquez O, Viloria R. [Evaluación de los factores de riesgo psicosocial en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo] Tesis de grado Ingeniería Industrial. Se localiza en: Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

- b) Podrían participar en el estudio el personal contratado u ordinario (Fijo).
- c) La participación en el estudio fue voluntaria, llenando para ello una carta de consentimiento firmado.

El diseño del estudio se llevó a cabo considerando el modelo de demanda – control (demanda, control, apoyo social), contemplados en la metodología CoPsoQ-istas21, la cual consistió en un cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, constituido por 38 preguntas. Versión media para empresas de 25 y más trabajadores. Adaptación para el Estado Español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, CoPsoQ (versión 2.0, año 2010).

Las dimensiones psicosociales consideradas por la metodología CoPsoQ-istas21 para la evaluación de riesgos Psicosociales se aprecian en la Tabla 2.

Tabla 2. Dimensiones estudiadas para la evaluación de Riesgos Psicosociales de acuerdo a la metodología CoPsoQ-Istas21

Grandes grupos	Dimensiones psicosociales
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas
	Exigencias de esconder emociones
	Exigencias emocionales
	Ritmo de trabajo
Control sobre el trabajo	Doble presencia
	Influencia
	Posibilidades de desarrollo
Apoyo social y calidad del liderazgo	Sentido del trabajo
	Apoyo social de los compañeros
	Apoyo social de los superiores
	Calidad del liderazgo
	Sentimiento de grupo
	Previsibilidad
	Claridad del rol
Conflicto de rol	
Compensaciones del trabajo	Reconocimiento
	Inseguridad sobre el empleo
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
Capital social	Justicia
	Confianza vertical

Fuente: Manual del Método CoPsoQ-istas21 (Versión 2) para la evaluación y prevención de Riesgos Psicosociales en empresas con 25 trabajadores o más. Versión media. Año 2010.

Los resultados de la aplicación de la encuesta CoPsoQ-istas21, fueron clasificados según el nivel de prevalencia de la exposición de los trabajadores a riesgos psicosociales de acuerdo a la siguiente escala:

Situación más favorable (segura):

Nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud. Significa la ausencia de riesgo o riesgo tan bajo para la salud, que no amerita desarrollar actividades de intervención, sino de acciones o programas de promoción con el objetivo de mantenerlos en los niveles más bajos posibles.

Situación intermedia (alarma):

Nivel de exposición psicosocial intermedio. Significa que existen eventos psicosociales que dan respuestas a proce-

dos de alteración emocional moderada; por lo cual ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Situación más desfavorable (peligro):

Nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud. Significa que existe una importante posibilidad de asociación en cuanto a respuestas de alteraciones emocionales alto y por tanto, requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

El análisis de riesgos psicosociales, estrés laboral y del síndrome de burnout se llevó a cabo a través del programa computarizado CoPsoQ-istas21, versión 2.0, y de igual forma, el programa SPSS versión 19 en la realización del análisis estadístico. La comprobación sobre la normalidad en la distribución de las variables se realizó utilizando la prueba Kolmogorov – Smirnov de una sola muestra. La asociación de las variables se llevó a cabo a través del análisis de correlación bivariable, utilizando para ello el coeficiente de correlación de Pearson en las variables paramétricas, y el coeficiente de correlación de Spearman en las variables no paramétricas. El nivel de significación aceptado fue $p \leq 0,05$.

RESULTADOS

En total se evaluaron 75 trabajadores, de los cuales, 33 (44%) estuvieron representados por empleados administrativos, seguidos por 29 (38,6%) docentes y 13 (17,4%) obreros.

En relación al Sexo, 85,3% de la población estuvo compuesto por mujeres, mientras que tan sólo el 14,7% fueron hombres.

La edad predominante en la población estudio fue de 31 a 45 años (58,7%), seguida por más de 45 años (26,7%), y de menos de 31 años (14,7%).

Con respecto a la antigüedad laboral, el 56% de los trabajadores estudiados su antigüedad laboral fue mayor a los 10 años, seguidos por los trabajadores con antigüedad de 2 a 5 años (17,3%), y entre 5 a 10 años (14,7%).

Al analizar las horas semanales trabajadas, 37% laboró entre 31 a 35 horas / semanales, 27,4% entre 36 a 40 horas / semanales, y 21,9% 30 horas o menos por semana.

Con respecto a la escala de sueldos percibidos para el año 2014, en bolívares fuertes (BsF) y dólares (USD) (14) el 58,7% de la población estudiada devengó un sueldo de hasta BsF 7.000 (USD 140,25) seguido por la escala de BsF 7.001 - 11.000 (29,3%) (USD 140,25 - 220,39), y posteriormente la población con una mayor escala de sueldo (mayor a BsF 11.001) (USD 220,40) representó el 12%.

Al analizar el estado de Salud auto-percibida de los trabajadores 40% refirió que su salud era muy buena, 29% buena, 19% excelente, 7% regular, y el 5% no contesto.

Al preguntarle a los trabajadores sobre su satisfacción laboral, 64% estuvo satisfecho, 27% muy satisfecho, 8% insatisfecho y tan sólo el 1% no contesto.

En relación a la prevalencia de factores de riesgo psicossocial, se halló principalmente a las dimensiones ritmo

de trabajo (80,8%) y la inseguridad en las condiciones de trabajo (54,9%) en la situación más desfavorable para la salud (peligro), mientras que en la situación intermedia (alarma) estuvieron las dimensiones: doble presencia (52,7%), y el conflicto de rol (38,9%), y en la situación más favorable para la salud (segura) se halló a las dimensiones: reconocimiento (98,6%) y la confianza vertical (94,3%) (Tabla 3).

Tabla 3. Factores de Riesgos Psicosociales en la Escuela de Bioanálisis ordenadas en función del porcentaje de trabajadores en Situación más Desfavorable para la salud

Dimensión	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más Favorable
Ritmo de trabajo	80,8	12,3	6,8
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	54,9	19,7	25,4
Inseguridad sobre el empleo	38	19,7	42,3
Previsibilidad	37,8	33,8	28,4
Conflicto de rol	33,3	38,9	27,8
Doble presencia	28,4	52,7	18,9
Exigencias emocionales	26,8	31	42,3
Claridad del rol	26	30,1	43,8
Apoyo social de compañeros	25,7	29,7	44,6
Calidad de liderazgo	23,6	23,6	52,8
Exigencias cuantitativas	20,5	35,6	43,8
Apoyo social de superiores	17,8	30,1	52,1
Influencia	17,6	29,7	52,7
Sentimiento de grupo	13,5	20,3	66,2
Justicia	12,9	12,9	74,3
Posibilidades de desarrollo	9,5	20,3	70,3
Exigencia de esconder emociones	7,1	32,9	60
Sentido de trabajo	2,8	12,7	84,5
Reconocimiento	1,4	0	98,6
Confianza vertical	0	5,7	94,3

Fuente: Cálculos propios de la Investigación. Años: 2014 – 2015



Menos problemáticas o favorables

Al analizar el estrés laboral, el 84% de la población en general estudiada presento la situación más favorable para la salud (segura), el 13% evidenció una situación intermedia (alarma), y el 3% la situación más desfavorable para la salud (peligro).

Con respecto al síndrome burnout, en general el 5% de los trabajadores reportaron la situación más desfavorable para la salud (peligro), 24% la situación intermedia (alarma), y el 71% la situación más favorable para la salud (segura).

Hubo una relación directa positiva entre la antigüedad laboral y la escala de sueldos devengados ($r=0,361$; $p \leq 0,001$).

La relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral fue inversa pero no significativa ($r=-0,216$; $p > 0,05$).

De igual forma, al indagar sobre la relación entre el estrés laboral y el estado de salud auto-percibida la relación fue inversa y significativa ($r=-0,366$; $p \leq 0,01$).

También existió una relación directa entre los niveles de estrés laboral y el síndrome de burnout observados ($r=0,512$; $p \leq 0,01$).

Al estudiar la relación entre la antigüedad laboral y el síndrome de burnout se encontró una relación inversa, pero no significativa ($r=-0,113$; $p > 0,05$).

Finalmente, se halló una relación directa y significativa entre el grado de satisfacción laboral y el estado de salud auto-percibida ($r=0,485$; $p \leq 0,01$).

DISCUSIÓN

Los principales hallazgos de esta investigación destacan que el ritmo de trabajo, la inseguridad sobre las condiciones de trabajo, la doble presencia y el conflicto de rol fueron los principales factores de riesgo psicossocial que podrían representar un riesgo para la salud de los trabajadores universitarios en la escuela de bioanálisis, usualmente la aparición de éstos riesgos está estrechamente asociada a la organización del trabajo, debido a que ésta abarca una serie de variables que influyen de manera determinante en el cómo se realiza el trabajo, los procesos de comunicación formal dentro de la organización, las relaciones jerárquicas, el estilo de liderazgo, el diseño

de las tareas, la definición de las competencias de cada trabajador, el nivel de autonomía en cada tarea realizada, la estabilidad laboral y los incentivos para la formación y crecimiento profesional dentro de la organización.

Los factores de riesgo psicosocial encontrados en la presente investigación también son consistentes con los resultados obtenidos en otros estudios realizados en trabajadores universitarios, como por ejemplo en el de Gillespie (10), en donde las principales fuentes de exposición identificadas fueron: sobrecarga de trabajo, pobre desempeño gerencial, inseguridad en el trabajo. De igual forma, en la investigación llevada a cabo por Singh (9), las fuentes de exposición identificadas fueron: la falta de control sobre el trabajo, excesivas demandas de trabajo, malas condiciones de trabajo y de recursos, inadecuada definición de competencias, y asimismo en el estudio realizado por Unda (15), también fueron factores comunes: la sobrecarga de trabajo, la percepción de la falta de recursos, las limitaciones presupuestarias y en general la precariedad en el trabajo.

Uno de los hallazgos importantes a considerar en esta investigación fue la relación directa y significativa entre las variables antigüedad laboral y la escala de sueldos devengados, lo que significó en los trabajadores que en la medida que su antigüedad laboral fue más alta, también más alta fue la remuneración recibida o salario devengado, en el presente estudio más de la mitad de los trabajadores estudiados tuvieron una antigüedad laboral mayor a los 10 años, en estudios como el llevado a cabo por Dua (16), se reportaron menores niveles de estrés laboral en trabajadores con cargos de mayor jerarquía (salario y responsabilidades) al compararlos con trabajadores con cargos de menor nivel de jerarquía, este hecho también parece ser similar al hallado en la Universitat de València (17) donde se reportó que los trabajadores con un nivel de jerarquía mayor tuvieron mayores exigencias cognoscitivas, pero también mostraron un mayor control e influencia sobre su trabajo, claridad de rol, previsibilidad y una mayor satisfacción con el trabajo, estas razones podrían ayudar a entender el por qué en la presente investigación hubo una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, y que la relación entre la satisfacción laboral y el estado de Salud auto-percibida fuera directa y significativa, y además, que más de la mitad de la población estudiada se encontrara en una situación favorable para la salud con respecto al estrés laboral.

En el mismo orden de ideas, se halló una relación directa y significativa entre el estrés laboral y el síndrome de burnout, lo que podría indicarnos que los trabajadores con niveles de estrés laboral en la situación más desfavorable también pudieran desarrollar el síndrome de burnout en la situación más desfavorable para la salud. No obstante,

es importante mencionar que la relación entre la antigüedad laboral y el síndrome de burnout fue inversa pero no significativa, lo que podría explicarse en este estudio por el hecho de que en general los trabajadores que tuvieron una menor antigüedad laboral se encontraban iniciando su relación laboral y profesional con la escuela de bioanálisis y dado a este hecho devengaron salarios más bajos, colocando de esta forma a ese grupo de trabajadores en una posición más vulnerable a la inestabilidad política y económica que vive el país en comparación con aquellos trabajadores que tuvieron una antigüedad laboral igual o superior a los 10 años, que representan al grupo de trabajadores más estables en su lugares de trabajo, ya que se encontraron desempeñando cargos de mayor jerarquía y también devengaban un mejor salario.

Los resultados encontrados con respecto al síndrome de burnout en la situación más desfavorable para la salud en esta investigación, haciendo uso de la metodología CoPsoQ-istas21, fue baja en comparación con otro estudio realizado en docentes de la misma escuela de bioanálisis pero ubicada en el Estado Aragua llevado a cabo por Bustamante (18), en la cual se empleó la metodología Maslach Bournout Iventory (MBI), y en donde se obtuvo como resultado una prevalencia del síndrome burnout del 16%. También en el estudio realizado por Borges (12), en la Facultad de Ciencias de la Salud de la misma universidad, utilizando la metodología MBI modificado por Román (2003), el síndrome de burnout alcanzó el 21% de un total de 145 docentes estudiados. En ese sentido, tanto en el estudio de Borges (12) como el de Bustamante (18), coincidieron con el presente estudio en que fueron las malas condiciones de trabajo, la precariedad en los recursos y de los salarios, los precursores de la aparición del síndrome de burnout entre los trabajadores.

El primer elemento importante a considerar para mejorar las condiciones de trabajo en la escuela de bioanálisis es su modelo gerencial, ya que este modelo ha generado una serie de incentivos que originan la aparición de los factores de riesgos psicosocial entre los trabajadores, se sugiere hacer una revisión de las técnicas gerenciales empleadas, así como también de los parámetros utilizados por la escuela para la selección y reclutamiento de personal, que les permita evaluar mejor los nuevos trabajadores, y facilitar el proceso de ubicación del nuevo personal en categorías de cargos más acorde con su nivel de preparación, habilidades, y experiencia profesional obtenidas en trabajos anteriores, de modo que puedan ubicarlos en una escala salarial más acordes no tan sólo con sus aptitudes, sino también más acordes con la realidad venezolana.

De igual forma, se debe analizar y reforzar la descripción de cargos y funciones desempeñados por los traba-

jadores, establecer mejores mecanismos para la planificación del trabajo, un mejor sistema de información que permita la retroalimentación entre la metas fijadas por la escuela y de su conocimiento y cumplimiento por parte de sus trabajadores, en este sentido por ejemplo, cuando en una organización el ritmo de trabajo se encuentra en una situación desfavorable para la salud es porque el trabajador percibe que el volumen de trabajo a realizar es muy alto en comparación del tiempo que se requiere para llevarlo a cabo, y esto sucede muchas veces porque los trabajadores no tienen la claridad de rol, los instrumentos de trabajo y recursos necesarios para realizarlo, incluyendo la falta de personal en quien delegar funciones, no obstante, es también justo mencionar que hubo resultados positivos dentro de los factores de riesgo psicosocial en el estudio que ayudaron a atenuar el impacto los factores de riesgo psicosocial en situación desfavorable, y que hicieron sentir a los trabajadores satisfechos con su trabajo, generándole una buen estado de salud auto-percibida.

Se sugiere orientar parte importante del presupuesto de la escuela en el mantenimiento y mejoramiento de su infraestructura, dotar al personal de herramientas de trabajo, capacitar permanentemente a los trabajadores de manera de lograr los niveles de productividad deseados, y generar los incentivos necesarios que permitan a los trabajadores el crecimiento personal y profesional, así como el logro de mejores beneficios socioeconómicos que redunden en la mejora de las condiciones de trabajo ♣

Agradecimientos: A todo el personal docente, administrativo y obrero que labora en los pabellones No. 3 y 5 de la escuela de bioanálisis, ya que sin su colaboración no hubiese sido posible la realización de este estudio, y de igual forma agradecer la colaboración de los licenciados María A. Pieters y Alves Sarmiento por su ayuda en la recolección de la información, a la Lic. Ana Cristina Castillo, y al TSU José Gregorio Rodríguez, del Departamento de Computación del CITUC, por la configuración de la encuesta para su reproducción, así como de su colaboración en llenado de la bases de datos CoPsoQ-istas21. Es importante también mencionar nuestro especial reconocimiento al profesor Ambrose Powell por su contribución y asesoría en el desarrollo y armonización de todo el artículo, así como en la redacción del resumen en español como en inglés.

Conflictos de interés: Ninguno.

REFERENCIAS

1. Levenstein C, Wooding J, Rosenberg B. The Social Context of Occupational Health. In: Barry L, Wegman D. Occupational Health. Boston: Little, Brown and Compay; 1995.
2. Organización Mundial de la Salud. (2004). La organización del trabajo y el estrés. Serie protección de la salud de los trabajadores No. 3. Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones [Internet]. Disponible en: <http://bit.ly/36eEzT6>. Consultado en Enero del 2018.
3. Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales [Internet]. Disponible en: <http://bit.ly/32W98uH>. Consultado en diciembre del 2017.
4. Díaz D. L. Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. Revista CES Salud Pública 2011; 2(1): 80-84.
5. Cirera Y, Aparecida E, Rueda V, Ferraz O. Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las investigaciones. Análisis de investigaciones publicadas. Invenio 2012; 15(29): 67-80.
6. Salanova M, Llorens S, García-Renedo M. ¿Por qué se están quemando los Profesores? Prevención, Trabajo y Salud 2003; 28: 16-28.
7. Botero C. Riesgo Psicosocial intralaboral y "burnout" en docentes universitarios de algunas países latinoamericanos. Cuadernos de Administración 2012; 28(48): 1-16.
8. Kaewanuchit C, Muntanes C, Isha N. A Causal Relationship of Occupational Stress among University Employees. Iranian Journal of Public Health 2015; 44(7): 931-938.
9. Singh K, Sihua H. Identification of Stressors at Work: A Study of University Teacher in India. Global Business Review 2015; 16(2): 303-320.
10. Gillespie N. A, Walsh M, Winefield A. H, Dua J, Stough C. Occupational Stress in Universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. Work & Stress 2001; 15(1): 53-72.
11. León J. M, Averages M. L. Evaluación del estrés laboral del personal universitario. MAPFRE MEDICINA 2007; 18(4): 323-332.
12. Borges A, Ruiz M, Rangel R, González P. Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública venezolana. Comunidad y Salud 2012; 10(1): 1-9.
13. Seijas D, Sarmiento A, Pieters M. Identificación y evaluación de procesos peligrosos de las áreas de trabajo de la Escuela de Bioanálisis de una universidad pública. Gaceta Médica de Caracas 2015; 123(4): 263-271.
14. Banco Central de la República Bolivariana de Venezuela. Tipo de Cambio Bs./US\$ de conformidad con los Convenios Cambiarios No. 27 (SICAD II) y No. 28, según Gacetas Oficiales de la República Bolivariana de Venezuela No. 40.368, de fecha 10, de Marzo de 2014 y No. 40.387 de fecha 4 de Abril de 2014. [Internet]. Disponible en: <http://www.bcv.org.ve>. Consultado en diciembre del 2017.
15. Unda S, Uribe F, Jurado S, García M, Tovalín H, Juárez A. Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. Journal of Work and Organizational Psychology 2016; 32: 67-74.
16. Dua J. Job Stressors and their Effects on Physical Health, Emotional Health and Job Satisfaction in a University. Journal of Educational Administration 2006; 36(1): 59-78.
17. Universitat de València [Internet]. Disponible en: <http://bit.ly/2JrQGCy>. Consultado en diciembre del 2017.
18. Bustamante E, Bustamante F, González G, Bustamante L. El burnout en la profesión docente: un estudio en la Escuela de Bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. Medicina y Seguridad del Trabajo 2016; 62(243): 111-121.