Factores psicosociales y síndrome de Burnout en trabajadores del servicio de rehabilitación y laboratorio clínico de un hospital de tercer nivel de Tegucigalpa, Honduras, noviembre 2025.

Funes Kellyn, Valerio Martha, Ulloa Paola
Universidad Nacional Autónoma de Honduras

Resumen

Este estudio analizó la asociación entre factores psicosociales laborales y el síndrome de burnout en 50 trabajadores de laboratorio clínico y rehabilitación de un hospital público de Tegucigalpa. Mediante un diseño observacional, transversal y analítico, se aplicaron las escalas de Silva (factores psicosociales) y Maslach (MBI-HSS). Los resultados mostraron que el factor psicosocial con mayor exposición fue "exigencias laborales" 52% siendo el más alto. Se identificó una asociación estadísticamente significativa: los trabajadores con percepción deficiente de "Interacción social y aspectos organizacionales" presentaron 7.4 veces mayor riesgo de agotamiento emocional (OR= 7.43; IC 95%: 2.06-26.78; p=0.002). Se concluyó que, además de las altas demandas laborales, un clima psicosocial adverso incrementa sustancialmente el riesgo de burnout, lo que justifica intervenciones institucionales focalizadas en mejorar las condiciones organizacionales.

Palabras clave: factores psicosociales, síndrome de burnout, trabajadores de hospital.

Abstract

This study analyzed the association between occupational psychosocial factors and burnout syndrome in 50 clinical laboratory and rehabilitation workers from a public hospital in Tegucigalpa. Using an observational, cross-sectional, and analytical design, the Silva scale (psychosocial factors) and the Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) were applied. The results showed that the most critical psychosocial factor was "Work Demands," with 52% at a high level. A statistically significant association was identified: workers with a poor perception of "Social Interaction and Organizational Aspects" had a 7.4-fold higher risk of emotional exhaustion (OR=7.43; 95% CI: 2.06–26.78; p=0.002). It was concluded that, in addition to high work demands, an adverse psychosocial climate substantially increases the risk of burnout, which justifies institutional interventions focused on improving organizational conditions.

Keywords: psychosocial factors, burnout syndrome, healthcare workers.

Introducción

La Salud Mental del personal sanitario constituye un pilar fundamental para la sostenibilidad de los sistemas de salud. Organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han alertado sobre los cinco grandes grupos de riesgos psicosociales inherentes al sector

laboral, tal es el caso de las directrices marco para combatir la violencia laboral en el sector salud (OIT, 2019). Si bien la violencia laboral afecta a todos los sectores de trabajadores, uno de los sectores con más riesgo es el de la atención a la salud, puesto que de la violencia que se vive en el lugar de trabajo, el sector salud ocupa la cuarta parte, relacionándose con la tensión en el trabajo, la inestabilidad social, el deterioro de las relaciones interpersonales y otros factores psicosociales en el lugar de trabajo; factores que en conjunto pueden estar presentes en más de la mitad de los trabajadores y en mayor presencia en las mujeres (OIT, 2019).

El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Según el Comité Mixto OIT/OMS, estos factores "consisten en interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajo". En este sentido, los factores psicosociales pueden tanto generar daño a la salud del trabajador como contribuir positivamente a su satisfacción y rendimiento laboral (OIT, 1984).

Frente a una condición psicosocial laboral adversa, no todos los trabajadores reaccionan de la misma manera; características individuales como la personalidad, las expectativas, la capacidad de adaptación, vulnerabilidad y las necesidades personales influyen en la magnitud y el tipo de respuesta ante estas demandas. Estas diferencias individuales también contribuyen a la susceptibilidad de desarrollar problemas asociados al estrés laboral (OIT, 1984). Las repercusiones negativas de los factores psicosociales pueden manifestarse en alteraciones fisiológicas y psicosomáticas (cefaleas, dolores musculares, trastornos del sueño), así como en afectaciones cognitivas y emocionales (dificultad de concentración, irritabilidad, desmotivación) (OIT, 1984). En el contexto del personal de salud, estas consecuencias se traducen directamente en deterioro de la calidad de la atención brindada y en mayor riesgo de deserción profesional, lo cual puede disminuir la disponibilidad de servicios asistenciales para la población y generar un incremento en los costos del sistema sanitario (Rodríguez A. et al. 2015).

El síndrome de Burnout (SB) o también conocido como síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del quemado o síndrome de fatiga en el trabajo fue declarado, en el año 2000, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del individuo que lo sufre. Al final de ese párrafo hay que agregar que se ha incluido en la versión 11 de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE) 2018, de uso efectivo a partir de 2022.

El concepto de Síndrome de Burnout (SB) fue utilizado por primera vez en el ámbito de la psicología por Freudenberger en 1974, psicólogo de importancia que lo definió como un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el esperado esfuerzo (OIT, 2019). Más tarde, Maslach y Jackson propusieron tres dimensiones interrelacionadas: el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal (OIT, 2019). Dicho de esa forma se define como la respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son: agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación hacia los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que ha de realizar (OIT, 2019).

La definición más aceptada es la de C. Maslach, que lo describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal (Espino-Porras, M., López-Sánchez, A., & López-Sánchez, J., 2020). P. Gil-Monte lo define como: "una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado" (Espino-Porras, M., López-Sánchez, A., & López-Sánchez, J., 2020).

Sin embargo, son pocos los estudio en Honduras que analicen esta relación, particularmente en poblaciones ocupacionales de servicios de apoyo hospitalario, como lo son laboratorio Clínico y Rehabilitación, quienes enfrentan demandas específicas y están en riesgo de desgaste profesional. Por lo tanto, el objetivo de este estudio fue analizar la asociación entre los factores psicosociales laborales y la presencia del Síndrome de Burnout en trabajadores del servicio de rehabilitación y laboratorio clínico de un hospital público de tercer nivel en Tegucigalpa, Honduras [Contenido]

Metodología

Se obtuvo una muestra de 50 trabajadores compuestos por los servicios de Laboratorio Clínico y Medicina Física y Rehabilitación de un hospital público de tercer nivel en Tegucigalpa, Honduras. La selección de los participantes se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia donde cualquier trabajador de estas tres áreas podía participar de manera voluntaria. Se realizó un estudio observacional, de corte transversal y analítico. El protocolo de investigación aseguró la confidencialidad de los datos y el anonimato de los participantes, quienes otorgaron su consentimiento informado de manera voluntaria.

Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos, complementados con una sección de datos sociodemográficos y laborales, se optó por un desarrollo virtual no presencial, realizado mediante el envío de un formato en Google Forms.

Características sociodemográficas y laborales: Incluye los variables edad, sexo, estado civil, nivel académico, área y jornada de trabajo.

Factores psicosociales: Se empleó la escala de Factores Psicosociales en el Trabajo de Silva (2006, versión modificada). Esta herramienta

evalúa siete dominios mediante 40 ítems: condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, rol y desarrollo profesional, interacción social y clima organizacional, y satisfacción con la remuneración. Las respuestas se registran en una escala tipo Likert de 5 puntos (o= nunca, 4= siempre). Los puntajes por dominio y total se clasifican en categorías de riesgo: bajo, medio y alto. En el estudio realizado por Pando el coeficiente α de Cronbach del cuestionario en general, ascendió a 0,9, lo que indica una fiabilidad excelente (Pando Moreno M, et al. 2016).

Síndrome de Burnout: Se aplicó la versión en español del Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS). Este cuestionario de 22 ítems mide ter dimensiones a través de una escala Likert de 7 puntos (0= nunca, 6= todos los días): Agotamiento Emocional (9 ítems), Despersonalización (5 ítems) y Realización Personal (8 ítems). Para la interpretación, se utilizaron los puntos de la corte de la versión catalana, clasificando cada dimensión en niveles bajo, medio y alto. Siguiendo el modelo conceptual, se consideró "dimensión quemada" la combinación de un nivel alto o medio en Agotamiento Emocional y/o Despersonalización, junto con un nivel bajo o medio en Realización Personal. Se ha validado la confiabilidad del MBI valores alpha reportados por Manso, son 0,82 para agotamiento emocional, 0,80 para despersonalización y 0,85 para realización personal (Manso, J. F., 2006).

Resultados

Del total de 50 cuestionarios enviados, se obtuvo una respuesta del 100% (n=50). Para las personas que respondieron, el rango de edad más frecuente fue de 22 a 42 años con 52% (n26), la distribución por sexo fue en 78% (n=39) para las mujeres. Frente a la realización de estudios de posgrado (especialización, maestría, doctorado) el 82% (n=41) no ha realizado ningún estudio posgradual. Respecto a la jornada laboral de los profesionales, el 52%; n=26 pertenecen a la jornada matutina y el 64% (32) laboran en el área de laboratorio clínico. (Tabla 1)

Tabla 1. *Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores hospitalarios*

Variable	Valor N (%)
Rango de Edad	
22- 42 años	26 (52%)
43- 63 años	22 (44%)
>64 años	1 (2%)
Sexo	
Hombre	11 (22%)
Mujer	39 (78%)
Estado Civil	
Soltero (a)	13 (26%)
Casado / Unión Libre	35 (70%)
Divorciado	2 (4%)
Nivel académico	
Licenciatura	10 (20%)
Especialidad	2 (4%)
Maestría	3 (6%)
Doctorado	4 (8%)
Técnico	22 (44%)
Secundaria Completa	9 (18%)
Área de trabajo	
Departamento de medicina física y rehabilitación	12 (24%)
Laboratorio Clínico	32 (64%)
Emergencia de adultos	6 (12%)
Jornada de trabajo	
Matutino	26 (52%)
Vespertino	4 (8%)
Turno nocturno	2 (4%)
Turno rotatorio	18 (36%)

Con respecto a la percepción de factores psicosociales negativos en empleados hospitalarios, clasificados por nivel de afectación. Se observa un predominio de nivel medio de riesgo en la mayoría de los dominios. El factor con mayor exposición fue "Exigencias laborales", clasificado en nivel alto por el 52% de los participantes, seguido de la "satisfacción con la remuneración" (22% en nivel alto). En el

extremo favorable, el 60% reportó un nivel bajo en "interacción social y organizacional". El puntaje Global de riesgo psicosocial indicó que el 76% de la muestra se ubicó en un nivel medio y el 24% restante en un nivel bajo, no identificados ningún caso de riesgo alto global. (Tabla 2)

Tabla 2. *Presencia de factores psicosociales laborales en trabajadores hospitalarios por niveles de exposición*

Factores Psicosociales Negativos	Alto	Medio	Bajo
Condiciones del lugar de trabajo	16%	62%	22%
Carga de trabajo	6%	52%	42%
Contenido y características de la tarea	2%	68%	30%
Exigencias laborales	52%	42%	6%
Papel del académico y desarrollo de la carrera	4%	60%	36%
Interacción social y organizacional	2%	38%	60%
Satisfacción con la remuneración del rendimiento	22%	52%	26%
Factores psicosociales laborales en general	---	76%	24%

Los resultados de la escala de burnout (MBI - HSS) revelaron que el 62% (31) de los encuestados reportó nulo o bajo agotamiento emocional y falta de realización. La despersonalización fue la dimensión menos afectada, sin casos de alta intensidad y con 90% de los trabajadores en nivel bajo. Sin embargo, al integrar las dimensiones según el criterio diagnóstico, se identificó que casi la mitad de la población (48%, n=24) presentaba al menos una dimensión quemada, ver tabla No. 4). Un 30% (n=15) presentaba 2 dimensiones afectadas y un 14% (n=7) cumplía con el perfil completo del Síndrome de Burnout. (tres dimensiones quemadas). Solo el 8%(n=4) no mostraba afectación en ninguna dimensión. (Tabla 3)

Tabla 3. *Presencia de síndrome de Burnout y dimensiones afectadas en trabajadores de un hospital de tercer nivel*

	Alto N (%)	Medio N (%)	Nulo/Bajo N (%)
Agotamiento emocional (EE)	14%(7)	24% (12)	62% (31)
Falta de realización (PA)	22%(11)	16%(8)	62% (31)
Despersonalización (D)	----	10% (5)	90% (45)

Dimensiones quemadas	No. Sujetos	Porcentaje
Ninguna	4	8%
Una	24	48%
Dos	15	30%
Tres	7	14%

El análisis de asociación identificó relaciones específicas y potentes entre ciertos factores psicosociales y las dimensiones del burnout (Tabla 4). El hallazgo más destacado fue la fuerte asociación entre una percepción deficiente de la "Interacción social y aspectos organizacionales" y un mayor riesgo de presentar agotamiento emocional (OR = 7.43; IC95%: 2.06 – 26.78; p = 0.002) y baja realización personal (OR = 3.36; IC95%: 1.02 – 11.12; p = 0.043). Ninguna de las otras dimensiones psicosociales evaluadas mostró una asociación estadísticamente significativa (p > 0.05) con las dimensiones del burnout.

Tabla 4. *Relación entre presencia de factores psicosociales y síndrome de burnout*

Burnout Factores psicosociales	Agotamiento	Realización Personal	Despersonalización
Papel del académico y desarrollo de la carrera	___	___	___
Interacción social y aspectos organizacionales	OR = 7,429 (2,060 – 26,782) P = .002	OR = 3,361 (1,016 – 11,117) P = .043	___
Remuneración del rendimiento	___	___	___
Total	___	___	___

Discusión

Este estudio transversal aporta evidencia útil sobre las condiciones psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en trabajadores de un hospital de tercer nivel, lo que permitirá la visibilidad de este fenómeno y la adopción de

estrategias de mejora por parte de las instituciones hospitalarias frente a la gestión del recurso humano, el ambiente laboral, y el riesgo por factores psicosociales.

Se encontró similitud en las características sociodemográficas con estudios previos realizados en personal de enfermería, en los cuales la mayoría de los participantes pertenecían al sexo mujer (Rodríguez A. et al. 2015). Este hallazgo coincide con lo reportado por Residíaz cuyo estudio evidencio un predomino del sexo mujer en el 87.2% de la población evaluada (Ruidíaz Gómez, K. S., & Jiménez Álvarez, S. P., 2020).

En relación con los factores psicosociales, Rodríguez reportó en su estudio que el 47,5% de la población evaluada percibía niveles medios y altos de dichos factores (Rodríguez A. et al. 2015). De manera similar, Espino encontró que la percepción del personal de enfermería respecto a los factores de riesgo psicosocial evidenció que los propios de la actividad laboral se valoraban como de riesgo alto y muy alto (77%) (Espino-Porras, M., López-Sánchez, A., & López-Sánchez, J., 2020).

En contraste, en el presente estudio se observó una situación diferente, ya que el 60% de la población manifestó niveles bajos en la percepción de los factores psicosociales.

Por su parte, otro estudio realizado en el Instituto Nacional de Cancerología de la Ciudad de México en una población de enfermeras, reporta que 38% de la población estudiada tenía el síndrome de Burnout y las autoras consideraban que el 59% se encontraban en riesgo de padecerlo (Gutiérrez González N, Pedraza Andrade C., 2010). Datos inferiores a los del presente estudio en el cual el 48% presentó al menos una dimensión afectada. Resultados similares a los nuestros se observaron en investigaciones con personal de enfermería de unidades de cuidado crítico, donde el 62.2% presentó niveles bajos en agotamiento emocional (AE), el 57.8% mostró niveles bajos en despersonalización (DP) y el 40% evidenció un bajo nivel de falta de realización personal (FRP) (Rendón Montoya, et al., 2020).

El hallazgo más robusto y trascendente de esta investigación es la fuerte asociación entre el clima organizacional y el burnout. Una percepción deficiente de la “Interacción social y aspectos organizacionales” se asoció con un riesgo 7.4 veces mayor de agotamiento emocional (OR=7.43, p=0.002) y 3.361 veces mayor de baja realización personal (OR=3.361, p=0.043), situación similar encontrada en el estudio realizado por Cipiran Obando donde se estableció la influencia del agotamiento emocional como dimensión del síndrome de Burnout, en el clima organizacional del personal asistencial, en la que se obtuvo que tienen una significancia de 0.000 y la variable es explicada en su totalidad en un 81,8%, esto se debe a que el agotamiento emocional, como componente del síndrome de Burnout, afecta profundamente la percepción y el funcionamiento de los individuos en su entorno laboral (Cipiran Obando, L. K., 2024).

Bibliografía

Aldrete Rodríguez, María Guadalupe, Navarro Meza, Cristina, González Baltazar, Raquel, Contreras Estrada, Mónica I, & Pérez Aldrete, Jorge. (2015). Factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería

de una unidad de tercer nivel de atención a la salud. Ciencia & trabajo, 17(52), 32-36. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100007

Cipiran Obando, L. K. (2024). Síndrome de Burnout y su influencia en el clima organizacional del personal asistencial de un Hospital II-1 de La Libertad [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/151272/Cipiran_OLK-SD.pdf?sequence=1

Espino-Porras, M., López-Sánchez, A., & López-Sánchez, J. (2020). Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. Revista de Investigación Académica, 2(4), 45–56. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/360807957_Factores_de_riesgo_psicosocial_y_su_asociacion_con_el_ausentismo_laboral

Gutiérrez González N, Pedraza Andrade C. Síndrome de desgaste profesional en el personal de enfermería del Instituto Nacional de Cancerología Ciudad de México. Cancerología, 2010; 5:31-35.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. Ginebra: OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/es/media/305336/download

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1984). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión. Ginebra: OIT. Disponible en: https://www.factorespsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf

Manso, J. F. (2006). Confiabilidad y validez factorial del Maslach Burnout Inventory versión Human Services Survey en una muestra de asistentes sociales chilenos. Revista PsicologiaCientifica.com, 8(9). Disponible en: https://psicologiacientifica.com/maslach-burnout-inventory-confiabilidad

Pando Moreno, Manuel, Varillas, Walter, Aranda Beltrán, Carolina, & Elizalde Núñez, Fernanda. (2016). Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en Perú. Anales de la Facultad de Medicina, 77(4), 365-371. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832016000400008&lng=es&tlng=es.

Rendón Montoya, Militza Saraí, Peralta Peña, Sandra Lidia, Hernández Villa, Eva Angelina, Hernández, Reyna Isabel, Vargas, María Rubi, & Favela Ocaño, María Alejandra. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Enfermería Global, 19(59), 479-506. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479

Ruidíaz Gómez, K. S., & Jiménez Álvarez, S. P. (2020). Factores psicosociales en estudiantes de una escuela de Enfermería y su influencia en la comunidad institucional. Ciencia Y Salud Virtual, 12(2), 77–87. Disponible en: https://revistas.uninunez.edu.co/index.php/cienciaysalud/article/view/1529