



Artículo de Investigación

Factores de riesgo psicosocial, desgaste ocupacional y bienestar psicológico en docentes

Psychosocial risk factors, burnout, and psychological well-being in teachers

<https://doi.org/10.62364/cneip.6.1.2024.252>

Margarita Valle Santana*, Norma Ivonne González-Arratia López-Fuentes*, Johannes Oudhof Van Barneveld* y Alejandra del Carmen Domínguez Espinosa **

Universidad Autónoma del Estado de México*
Universidad Iberoamericana**

Citación

Valle-Santana, M., González-Arratia López-Fuentes, N.I., Van Barneveld, J.O., y Domínguez-Espinosa, A. del C., (2024). Factores de riesgo psicosocial, desgaste ocupacional y bienestar psicológico en docentes. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 6(1). 1-11. <https://doi.org/10.62364/cneip.6.1.2024.252>

Artículo enviado: 30-05-2024, aceptado: 02-12-2024, publicado: 16-12-2024.

Resumen

Este estudio examina el efecto mediador del desgaste ocupacional (DO) entre los factores de riesgo psicosocial (FRP) y el bienestar psicológico (BP). A través de un muestreo intencional participaron 258 docentes de nivel medio superior de diversas instituciones públicas de la ciudad de Toluca y zona conurbada de los cuales 124 son hombres y 134 mujeres con un promedio de edad de 41 años (DE= 8.46). Aplicándose el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, la Escala de Desgaste Ocupacional y el Cuestionario de Bienestar Psicológico. Los resultados del modelo de mediación simple permiten concluir que hay un efecto negativo de los FRP hacia el BP y este se incrementa debido al efecto indirecto del DO. Se evidencian los efectos de las interacciones de las variables analizadas lo que lleva a la necesidad de promover el bienestar psicológico en el ámbito laboral al prevenir los elementos que hacen que este disminuya.

Palabras Clave | Desgaste ocupacional, factores de riesgo psicosocial, bienestar psicológico.

Abstract

This study examines the mediating effect of burnout (OD) between psychosocial risk factors (PRF) and psychological well-being (BP). Through intentional sampling, 258 high school teachers from various public institutions in the city of Toluca and its metropolitan area participated, of which 124 were men and 134 were women with an average age of 41 years (SD = 8.46). Applying the Psychosocial Risk Evaluation Questionnaire, the Occupational Burnout Scale and the Psychological Well-being Questionnaire. The results of the simple mediation model allow us to conclude that there is a negative effect of the FRP towards the BP and this increases due to the indirect effect of the DO. The effects of the interactions of the analyzed variables are evident, which leads to the need to promote psychological well-being in the workplace by preventing the elements that cause it to decrease.

Keywords | Burnout, Psychosocial risk factor, psychological well-being.

Correspondencia:

Margarita Valle Santana. Correo electrónico: mvalles632@alumno.uaemex.mx, Teléfono: 7292915072.

* Av. Paseo Tollocan Manzana 005, Col. Universidad, Toluca de Lerdo, México, C.P 50130.

Existe evidencia teórica que indica que las situaciones estresantes en el campo laboral disminuyen la salud mental y el bienestar psicológico (Aréstegui, 2023; Forbes, 2023; Núñez & Gómez, 2022; OMS, 2019; Rabanal-León et al., 2021; Rojas-Solís et al., 2021; Torres Hernández, 2023; Valero et al., 2023; Valle & Ponce, 2017).

Desde el modelo de Karol Ryff (1995), el bienestar psicológico (BP) es un “estado o sentimiento que se caracteriza por ser multidimensional y está definido en función de las capacidades y el crecimiento personal, donde el individuo muestra indicadores de funcionamiento positivo” (p. 99). El BP de acuerdo con la autora está compuesto por seis dimensiones: la auto aceptación, las relaciones positivas, el dominio del entorno, la autonomía, el propósito en la vida, y el crecimiento personal.

El BP es una variable de interés para el presente estudio, ya que es una experiencia personal que se va construyendo a través del desarrollo psicológico de la persona y de su capacidad para relacionarse de manera efectiva e integrada con su entorno, considerando la incorporación activa de elementos positivos para ello (Fulquez et al., 2022; Mateo et al., 2019), dicha variable requiere ser analizada en adultos en edad productiva que se encuentran integrados al ámbito laboral debido a la creciente incidencia de afecciones psicológicas causadas y desarrolladas en el trabajo y por los factores de riesgo psicosocial. Específicamente, los factores de riesgo disminuyen la capacidad del individuo de desempeñarse de manera óptima en sus actividades laborales y funcionar de forma satisfactoria en las actividades diarias de su vida (Cotonierto-Martínez, 2021; Jaimes & Rivera, 2023; Kuhn et al., 2021; Rojas-Mata et al., 2022; Valerio & Serna, 2018; Villacreses & Ávila, 2020).

Los factores de riesgo psicosocial, son precisamente, aquellas condiciones presentes en el ámbito laboral relacionadas con la organización del trabajo, como pueden ser: la sobrecarga de trabajo, la antigüedad laboral, el salario, el excesivo control democrático, las metas de la organización, los compañeros de trabajo, los jefes y los supervisores, la satisfacción/insatisfacción laboral (Cherniss, 1980; Luceño & Martín, 2008; Matabanchoy et al., 2020; Unda-Rojas et al., 2020; Van-Der-Molen et al., 2020), el tipo de puesto, la realización de la tarea, el entorno, los cambios sociales, políticos, económicos y tecnológicos en los que se desarrollan las personas, o los aspectos sociodemográficos como: la edad, el estado civil, el nivel académico y el sexo (Arias et al., 2019; Díaz-Patiño et al., 2022; Freudenberg, 1974), que afectan la salud de los trabajadores, el desarrollo de su trabajo, y que al ser desfavorables tienen una afectación negativa sobre el bienestar psicológico conduciendo al estrés o desgaste ocupacional (DO) (Acosta-Fernández et al., 2020; Cherniss, 1980; Hernández, 2020; Luceño & Martín, 2008; Rodríguez, 2023).

Respecto al DO, la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo define como “un síndrome resultante del estrés crónico del trabajo que no ha sido gestionado con éxito” (OMS, 2019, p. 1) y establece como síntomas el incremento en el agotamiento o la debilidad; el aumento del aislamiento en el trabajo y un estado de tristeza y negatividad que, en conjunto, llevan a la persona que los padece a sentirse triste, antisocial, ansiosa y a tener menor rendimiento laboral.

Estudios desarrollados en México como el de Ruiz de Chávez et al. (2014) encontraron una prevalencia de 63.5% de DO en docentes universitarios de Zacatecas. Valle y Ponce (2017) reportan una incidencia de DO según el sexo del 51% para mujeres y 46% en hombres trabajadores de una institución pública de educación media superior. Por su parte, Brito (2018) encontró niveles que van de medio a alto en DO en toda la planta académica de profesores de tiempo completo de una universidad pública del norte de México. Valle-García et al., 2021, encontraron una incidencia de DO durante la pandemia de covid-19 del 45% en una muestra de 1262 docentes mexicanos de educación superior, en el estudio se encontró que las mujeres eran las que presentaban mayor desgaste debido a los roles simultáneos que desde casa tuvieron que atender, como la docencia, el rol de ama de casa, de madre de familia, además de dar atención y cuidados para la prevención del padecimiento por covid-19 a los miembros de su familia, entre otros. Posterior a la pandemia, Saldaña-Orozco et al., 2022, identificaron niveles de desgaste ocupacional general más altos en los trabajadores del sector privado que en los del sector público, así como en las dimensiones que lo conforman; de igual forma se identificaron asociaciones positivas entre las respuestas fisiológicas y haber perdido a algún conocido por causa del covid-19 ($r = 0.288, p < 0.05$), (Carrión-García et al., 2022; Saldaña-Orozco et al., 2022). Guevara et al., (2022) encontraron que al

retomar el trabajo presencial después del confinamiento por la pandemia de covid-19, en la que se estuvo trabajando virtualmente, se favorecieron altos niveles de desgaste ocupacional por el proceso de adaptación implícito que incluye preocupaciones como reducción de ingresos, el riesgo de contagio, nuevas reglas de trabajo, entre otras.

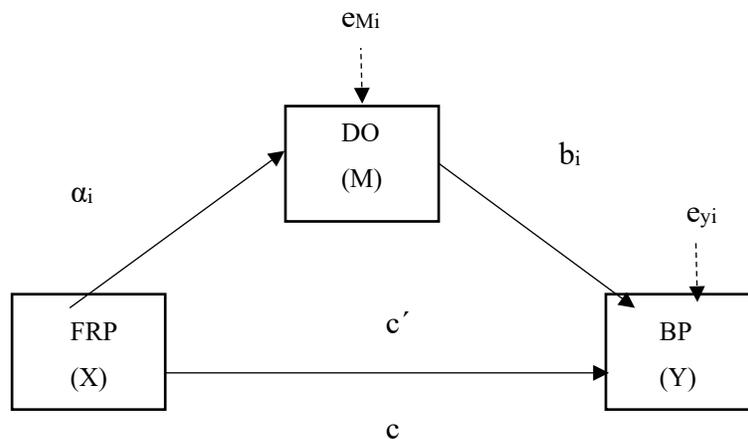
El modelo de DO de Uribe-Prado (2020) incluye tres indicadores que son: agotamiento, despersonalización y satisfacción / insatisfacción de logro, los cuales requieren ser analizados en muestras de profesionales de la educación, debido al estrés al que el educador está sometido (Valle & Ponce, 2017).

Con base en lo anterior, se sabe que los FRP son predictores del DO y éste a su vez disminuye el BP. Sin embargo, los estudios en los que se encuentra esta predicción son correlacionales y abordan estas variables de manera separada, por lo que se requiere considerarlas de manera integrada para conocer ¿cuál es el efecto y la contribución de los FRP y el DO a la explicación del BP en docentes?, por ello la presente investigación tiene como objetivo general comprobar el efecto mediador del desgaste ocupacional (DO) entre los factores de riesgo psicosocial (FRP) y el bienestar psicológico (BP) en docentes y como objetivos específicos: 1) describir la presencia de síntomas de desgaste ocupacional en la muestra estudiada, 2) comparar las diferencias entre las variables bajo estudio de acuerdo al sexo y 3) determinar si existe relación estadísticamente significativa entre las variables FRP, DO y BP.

Con base en lo anterior se plantea como hipótesis que el desgaste ocupacional media la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el bienestar psicológico en los docentes de la muestra estudiada (Figura 1).

Figura 1

Hipótesis de investigación



Nota. FRP= factores de riesgo psicosocial, DO= desgaste ocupacional, BP= bienestar psicológico, Efecto indirecto de X sobre Y $M_i = \alpha_i b_i$, Efecto directo de X sobre Y $= c'$

Los resultados de este estudio podrán contribuir a la investigación científica de la salud mental en el campo laboral, así como sumar evidencia que permita promover el diseño e implementación de programas de prevención, intervención y promoción de ésta.

Método

Diseño

El diseño del estudio es no experimental, cuantitativo, transversal y explicativo (Naupas et al., 2023).

Participantes

A través de un muestreo no probabilístico intencional (Naupas et al., 2023), la muestra quedó conformada por un total de 258 participantes, de los cuales 124 son hombres y 134 mujeres, con un rango de edad de 25 a 65 años ($M= 41$, $DE= 8.46$). En cuanto al estado civil 144 (55%) participantes son casados, 63 (24.4%) solteros, 29 (11.1%) viven en unión libre, 18 (7%) son divorciados y 4 (1.6%) son viudos. Respecto a la antigüedad laboral indicaron que va de 1 a 39 años ($M= 11$, $DS= 8.5$). Referente al nivel educativo, 205 de los participantes reportaron tener estudios de licenciatura (79%), 44 maestría (17%) y 9 de doctorado (4%). Los criterios de inclusión fueron que debían ser docentes activos, que aceptaran formar parte de la investigación y firmaran la carta de consentimiento informado; se consideró como criterio de exclusión aquellos docentes que no aceptaran formar parte del estudio además de eliminar aquellos instrumentos que no fueran contestados completamente.

Instrumentos

1) Se elaboró una ficha de datos sociodemográficos la cual incluye información sobre sexo, edad, estado civil y nivel académico.

2) Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (DECORE) de Luceño y Martín (2008) con 44 ítems y cinco opciones de respuesta en formato tipo Likert (muy en desacuerdo, 1; a muy de acuerdo, 5), que evalúa la percepción que tienen los trabajadores de los siguientes factores de riesgo psicosocial (FRP): a) Demandas cognitivas: se refiere a los requerimientos exigidos al trabajador y tiene que ver con cuánto se trabaja; b) Control: se centra en las posibilidades del trabajador para determinar que tareas realiza, los métodos de organización del trabajo y en general las decisiones que tienen que ver en cómo se organiza la actividad laboral; c) Recompensas: se relaciona con los beneficios que el trabajador recibe o no debido a su actividad laboral; d) Apoyo organizacional: se centra en las relaciones con compañeros y supervisores, así como en los efectos que éstas producen en el trabajador. En distintas investigaciones la escala ha alcanzado valores de fiabilidad de Cronbach aceptables, con un total de .86 y validez adecuada (Luceño & Martín, 2008). En el presente estudio se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de .70 el cual de acuerdo con Naupas et al. (2023) es “muy confiable”, además se obtuvo un 72.25% de varianza total explicada para la muestra estudiada.

3) Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) de Uribe-Prado (2020) con 30 ítems la cual mide el DO en adultos dentro de su vida laboral, con seis opciones de respuesta (totalmente en desacuerdo, 1; totalmente de acuerdo, 6) en formato tipo Likert. Las dimensiones de la prueba son: a) Agotamiento: definido como la pérdida progresiva de energía, aumento del cansancio, desgaste, fatiga, en donde los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo; b) Despersonalización: se manifiesta por irritabilidad, actitudes negativas y respuestas frías e impersonales hacia las personas (clientes, pacientes, alumnos, compañeros, etc.) y c) Satisfacción (Insatisfacción al logro): son respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo. Es la tendencia de los trabajadores a evaluarse negativamente, lo cual afecta a la habilidad en la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden. La EDO revela el desgaste ocupacional en seis niveles: a) Muy alto: 71-100; b) Alto: 61-70; c) Arriba del término medio: 51-60; d) Abajo del término medio: 40-49; e) Bajo: 30- 39; f) Muy bajo: 0-29. Esta categorización es para cada subescala. La escala total de desgaste ocupacional es la resultante del nivel de agotamiento, despersonalización e insatisfacción de logro. Las tres subescalas, en las distintas investigaciones han alcanzado valores de fiabilidad de Cronbach aceptables con un total de .89 y validez convergente y discriminante adecuadas (Fernández, 2017). En esta investigación se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de .88 (Naupas et al., 2023) el cual se considera excelente y un 39.91% de varianza total explicada.

4) Cuestionario de Bienestar Psicológico de Ryff, versión adaptada por Van Dierendonck (2004).

El cual está compuesto por 39 ítems con seis opciones de respuesta (totalmente en desacuerdo, 1; a totalmente de acuerdo, 6) en formato de respuesta tipo Likert con las dimensiones de BP: a) Auto aceptación: evalúa la valoración positiva de uno mismo y de su historia; b) Relaciones positivas: evalúa la capacidad de establecer y mantener relaciones sociales de calidad y confianza; c) Dominio del entorno: evalúa la percepción de control del medio; d) Autonomía: evalúa la capacidad de la persona de sostener su propia individualidad en diferentes contextos sociales y su sentido de autodeterminación personal; e) Propósito en la vida: se relaciona con la capacidad de la persona para tener metas claras y ser capaz de definir sus objetivos vitales, además, evalúa la capacidad que se tiene respecto a lo que se quiere en la vida; f) Crecimiento personal: evalúa la capacidad del individuo para generar las condiciones para desarrollar sus potencialidades y seguir creciendo como persona (Ryff, 1995). En este estudio se utilizó la versión adaptada por Van Dierendonck (2004) donde se han obtenido consistencias internas entre 0,78 y 0,81 y datos de fiabilidad general de $\alpha = .885$ (Luna et al., 2020) al ser aplicado en el ámbito laboral. En esta investigación se obtuvo una confiabilidad a través del $\alpha = .86$, la cual se considera excelente (Naupas et al., 2023) y un 48.41% de varianza total explicada.

Procedimiento

La aplicación de todos los instrumentos se llevó a cabo de manera electrónica por medio de Google Forms. Se visitaron los planteles de la muestra seleccionada y se proporcionó a los docentes, de forma personal, el enlace del formulario durante el período de noviembre 2022 a marzo 2023, y se recabó el consentimiento de los participantes.

Análisis de datos

Se realizó un análisis descriptivo de las variables a través del cálculo de media y desviación estándar, así como el análisis de normalidad considerando asimetría y curtosis, se comprobó la estructura factorial de cada escala (Hair et al., 2018) y se obtuvo el nivel de confiabilidad a través del cálculo del Alfa de Cronbach (Naupas et al., 2023). Se identificó la prevalencia de síntomas o presencia de desgaste ocupacional para la muestra estudiada por medio de los descriptores del manual y parámetros de la escala de desgaste ocupacional que propone Uribe-Prado (2020). Posteriormente, para evaluar las diferencias por sexo se empleó la prueba *t* de Student. Además, para realizar el análisis de correlación entre las variables se utilizó el coeficiente de correlación *r* de Pearson.

Finalmente, para corroborar el carácter mediador del desgaste ocupacional entre los factores de riesgo psicosocial y el bienestar psicológico de los docentes se realizó un análisis de mediación simple (Hair et al., 2018) con el software Statistical Package for Social Sciences IBM® SPSS versión 26.0, así como con su complemento, la macro process.

Aspectos éticos

En el presente estudio se consideraron los preceptos de la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial, 1964 (World Medical Association, 2013) respecto al consentimiento informado de los participantes sujetos a una investigación. Así mismo de la normativa en México respecto a la investigación con personas en las que se considera: La ley general de salud (1984, reformada en 2024) que refiere que la investigación debe llevarse a cabo por profesionales de la salud y si en algún momento representa un riesgo para preservar la integridad o la vida del participante, la investigación deberá ser suspendida, así como el Código Ético del Psicólogo de la Sociedad Mexicana de Psicología (2010).

Esta investigación fue avalada por el Comité de Ética de Investigación (Número de registro 2022/P05) y la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados (SIEA DOCSA-1322) de la Universidad Autónoma del Estado de México.

Resultados

El análisis de confiabilidad para cada una de las escalas por medio del alfa de Cronbach resultó adecuado (Naupas et al., 2023). Respecto a la incidencia del DO se encontró que el 10.9% (28 docentes) presentaban baja insatisfacción al logro; el 36.9% (95 docentes) se encontraron abajo del término medio; el 31.4% (81 docentes) arriba del término medio; el 13.7% (35) presentaron alta insatisfacción al logro y 7.6% (19) muy alta insatisfacción al logro.

En la dimensión de despersonalización el 22.5% (58) de los participantes puntuaron abajo del término medio; el 49.9% (129) arriba del término medio; mientras que el 21.9% (56) puntúo con un nivel alto y el 6% (15) muy alto. En la dimensión de agotamiento el 14% (36) de la muestra obtuvo un puntaje bajo; mientras que el 32.2 % (83) presento puntajes situados debajo del término medio; el 37.3 % (96) arriba del término medio, el 13.9% (36) con un nivel alto de agotamiento y el 2.8% (7) con un nivel muy alto de agotamiento.

En el puntaje global de la escala de DO el 17.4% (45) de la muestra presentó un puntaje que refiere a estar sano; el 26 % (67) presentó un puntaje que los categoriza con nivel de desgaste normal; mientras que el 31.8% (82) de la muestra presento indicadores altos de desgaste ocupacional y 24.8% (64) presentó desgaste ocupacional.

En el análisis de diferencias por sexo con la prueba *t* de Student, se encontró diferencia en la dimensión de demandas cognitivas de la escala de FRP, con la media más alta en hombres ($M=14.32$, $DE=4.57$) en comparación con las mujeres ($M= 12.83$, $DE= 4.53$) y un tamaño del efecto pequeño ($p=0.01$, $d=.32$). En el resto de las escalas no se encontraron diferencias estadísticamente significativas (Cohen, 1988).

Respecto a la relación entre las variables, se llevó a cabo un análisis de correlación *r* de Pearson entre los puntajes totales de las variables evaluadas y se encontró una relación estadísticamente significativa, negativa modera entre el DO y BP y negativa débil entre FRP y BP, así como una relación positiva débil entre los FRP y el DO (Tabla 1).

Tabla 1

Relaciones entre los puntajes totales de las variables FRP, DO y BP.

	<i>M</i>	<i>DE</i>	α	Correlaciones		
				1	2	3
1. Factores de riesgo psicosocial	40.69	7.32	.70	1		
2. Desgaste Ocupacional	38.91	11.70	.88	.22**	1	
3. Bienestar psicológico	54.24	10.13	.86	-.14*	-.47**	1

Nota. ** Correlación significativa al 0.01, * Correlación significativa al 0.05.

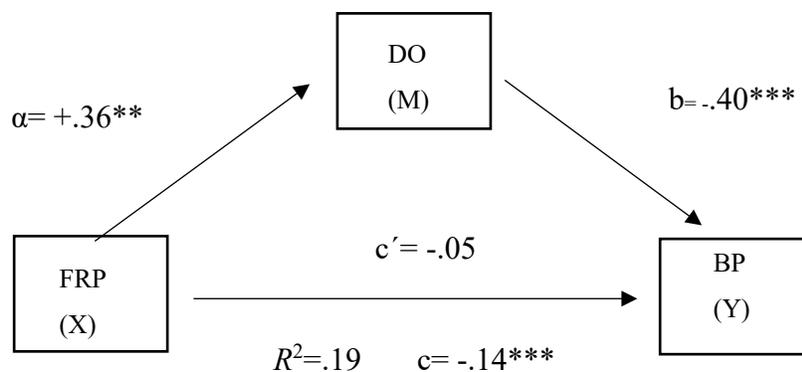
Para analizar el efecto mediador del DO entre los FRP y el BP se utilizó el método de mediación estadística de Baron y Kenny (1986) la cual es una estrategia de análisis para probar hipótesis de mediación. Este método establece que la variable independiente debe predecir la variable dependiente y también debe predecir el mediador y a su vez el mediador debe tener un efecto sobre la relación entre la variable independiente y dependiente. El paquete estadístico usado para este análisis fue SPSS versión 26 así como su macro process de Hayes (2013), y se aplicó la técnica bootstrapping de 10000 submuestras con el 95% de confianza. Los resultados revelan un efecto positivo estadísticamente significativo entre FRP y DO ($B_{FRP}=.36$, $p < .001$), además, el efecto entre el DO y BP resultó negativo y significativo ($B_{DO}=-.40$, $p < .001$) al igual que el efecto de FRP con BP ($B_{FRP}'=-.05$, $p=.51$). El efecto indirecto del DO entre los FRP y el BP resultó negativo y significativo ($B=-.14$, $SE=.04$, 95%, CI [-.24, -.06]) lo que

indica que los FRP explican el 5% de la varianza del BP cuando el DO no está presente, sin embargo, cuando el DO está presente, la varianza aumenta.

El modelo propuesto resultó estadísticamente significativo, en donde se explica el 19% de la varianza en el tamaño total del efecto (Figura 2).

Figura 2

Modelo de mediación del desgaste ocupacional sobre los factores de riesgo psicosocial y el bienestar psicológico en docentes.



Nota. $B = -.14$,

***Nivel de significancia $<.001$, $n=258$,

***Nivel de significancia $<.001$, $n=258$

$SE = .04$, 95%, CI $[-.24, -.06]$,

Discusión

Los hallazgos encontrados corroboran los preceptos teóricos respecto a que las situaciones estresantes y los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral de los y las docentes disminuyen la salud mental (Jaimes & Rivera, 2023; Kuhn et al., 2021; Rojas-Mata et al., 2022) y el bienestar psicológico, afectando el desempeño eficiente de su trabajo, pero que, además, al ser repetitivos durante períodos prolongados de tiempo derivan en desgaste ocupacional.

Así mismo, este estudio proporciona evidencia importante respecto a la prevalencia del desgaste ocupacional en el ámbito docente de nuestro país, la cual permite analizar que este padecimiento se ha hecho presente en este sector, por lo menos desde el 2014 hasta la fecha, como lo señalan Ruiz de Chávez et al. (2014) y que previo a la pandemia de covid-19 así como durante y posterior a ella entre las y los maestros el DO prevalece, lo cual, lleva a analizar que existen elementos nocivos (FRP) propios del trabajo docente sobre los que se debe intervenir para disminuir el aumento de este padecimiento. Si bien previo a la pandemia existían FRP que facilitaban la aparición del DO, durante la pandemia surgieron factores de riesgo y estresores nuevos tales como: el confinamiento, la combinación de tareas de casa y familiares con las propias del trabajo de manera simultánea, el temor a contraer la enfermedad o a la pérdida de algún ser querido, entre otros, que mantuvieron e incluso aumentaron la tasa de crecimiento del DO (Saldaña-Orozco et al., 2022). Sin embargo, posterior a la pandemia de covid-19 las estadísticas de prevalencia del DO permanecen activas y los estresores y factores de riesgo en juego versan sobre el cambio en el estilo de vida y la reincorporación a las actividades de manera presencial (Guevara et al., 2022), y que a más de un año del término oficial de la pandemia por covid-19 el DO sigue imperante (Forbes, 2023; Torres-Hernández, 2023). De ahí que, se requiere no sólo conocer las causas que predisponen al Desgaste Ocupacional (Cotonieto-Martínez, 2021; Fulquez et al., 2022), sino que éstas son útiles para sentar las bases en el desarrollo de programas de intervención que permitan mantener y promover el bienestar psicológico de las y los maestros, lo cual podría favorecer también el de los educandos, siendo esta otra línea de investigación al respecto.

En el presente estudio, se consideró el sexo como variable y se observó que en el caso de los hombres el FRP que se presentó en mayor medida fueron las demandas cognitivas en contraste con las mujeres. Una posible explicación, es que debido a la diversidad de roles que ejecutan las mujeres, como el ser madre, esposa, trabajadora, entre otros, y que desarrollan en la actualidad, facilitan que puedan sobrellevar mejor las situaciones de conflicto en comparación con los hombres (Arias et al., 2019; Fulquez et al., 2022; Núñez & Gómez, 2022; Villacreses & Ávila, 2020).

Respecto a la hipótesis, en este estudio se comprueban las relaciones tanto positivas como negativas, como se esperaba, y se verifica que el DO media la relación entre los FRP y el BP en la muestra estudiada. De tal manera, que el efecto negativo de los FRP sobre el BP aumenta cuando esta relación recibe el efecto indirecto del DO. Lo anterior coincide con investigaciones previas sobre la forma en que interactúan estas variables (Aréstegui, 2023; Forbes, 2023; Kuhn et al., 2021; Rojas-Solis et al., 2021; Valle & Ponce, 2017; Van-Der-Molen et al., 2020). Sin embargo, se requiere continuar analizando los efectos conjuntos de las mismas con el objetivo de contar con mayor evidencia que permita la explicación del bienestar psicológico en los adultos.

Entre las limitaciones de la presente investigación se encuentra que los resultados se pueden extrapolar exclusivamente a la muestra bajo estudio, por lo que se recomienda replicar sobre poblaciones similares y así reunir mayor evidencia sobre los hallazgos obtenidos. Se sugiere, además, para futuras investigaciones considerar otras variables sociodemográficas, como la edad, el nivel académico, nivel socioeconómico, que pudieran servir como puntos de comparación entre las variables estudiadas.

Conclusiones

Se corrobora la relación e interacción entre las variables analizadas como se esperaba y se comprueba la hipótesis de que el Desgaste Ocupacional media la relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y el Bienestar Psicológico, por lo cual los hallazgos son trascendentes porque fundamentan bases sólidas para el desarrollo del bienestar psicológico en el ámbito laboral de los y las docentes y se contribuye al estudio sistemático de los Factores de Riesgo Psicosocial, el Desgaste Ocupacional y el Bienestar Psicológico, sumando evidencia para argumentar la necesidad de promover el diseño e implementación de programas de prevención, intervención y promoción de este último bajo la premisa de que un docente con bienestar psicológico será capaz de desempeñar su labor de manera más eficiente en el quehacer formativo de sus educandos.

Referencias

- Acosta-Fernández, M., Parra-Osorio, L., Burbano Molina, C., Aguilera-Velasco, M., & Pozos-Radillo, B. E. (2020). Occupational stress, burnout, mental health and its relationship with workplace violence in university teachers. *Salud Uninorte*, 35(3), 328–342. <https://doi.org/10.14482/sun.35.3.613.62>
- Aréstegui, F. I. B. (2023). Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de profesores en Ayacucho. *Revista Educación*, 21(22), 12-22. <https://doi.org/10.51440/unsch.revistaeducacion.2023.22.473>
- Arias, W. L., Huamani, J. C., & Ceballos, K. D. (2019). Burnout Syndrome in School Teachers and University Professors: A Psychometrical and Comparative Analysis from Arequipa City. *Journal of Educational Psychology-Propósitos y Representations*, 7(3), 92-113. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Brito, L. J. (2018). Calidad educativa en las instituciones de educación superior: evaluación del síndrome de burnout en los profesores. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 8(16), 516–534. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.356>

- Ley General de Salud, D.O.F., Artículos 33, 41 bis inciso II, 72 bis y 74 Ter (7 de febrero de 1984, última reforma 07 de junio de 2024).
<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/pdf/wo11037.pdf>
- Carrión-García, M., Preciado-Serrano, M., López-Barón, F. (2022). Impacto psicosocial de la pandemia COVID-19 en el desgaste psíquico de trabajadores mexicanos. *Investigatio*, 17, 19–38.
<http://doi.org/10.31095/investigatio.2022.17.2>
- Cherniss, C. (1980) *Staff Burnout Job Stress in the Human Services*, Beverly Hills Sage.
- Cohen J. (1988) *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, N.J: L. Erlbaum Associates.
- Cotonieto-Martínez, E. (2021). Identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial según la NOM-035-STPS-2018 en una universidad mexicana. *Journal of Negative and No Positive Results*, 6(3), 499-523.
<https://doi.org/10.19230/jonnpr.3836>
- Díaz-Patiño, D. G., Anaya-Velasco, A., & Santoyo-Telles, F. (2022). Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida durante el confinamiento por covid-19 en universidades. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 12(24).
<https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1168>
- Fernández, M. P. (2017). Relación entre Desgaste ocupacional y manifestaciones psicósomáticas en una muestra de docentes colombianos de la ciudad de Santa Marta. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 17(1), 78-90. <https://doi.org/10.30554/archmed.17.1.1910.2017>
- Forbes (14 de marzo de 2023). *Aumento de estrés laboral tiene efectos en la salud de 7 de cada 10 mexicanos*.
<https://forbes.com.mx/aumento-de-estres-laboral-tiene-efectos-en-la-salud-de-7-de-cada-10-mexicanos/>
- Freudenberger, H. J. (1974). 'Staff burn-out,' *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Fulquez, S. C., García, L. F., Vázquez, J., & Zamora, L. (2022). Gestión del talento humano, calidad, competencias socioemocionales y bienestar psicológico: el reto profesionalizador de las universidades. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(25). 1-26.
<https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1276>
- Guevara, M. D. G., Rubio, D. N. G., & Santiana, V. P. L. (2022). Desgaste ocupacional y conciliación trabajo-familia tras el retorno a la presencialidad laboral después de la pandemia por Covid-19 en colaboradores de servicios financieros y de Educación Superior. *Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 7(33), 26. <http://doi.org/10.46652/rgn.v7i33.960>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2018). *Análisis multivariante*. Pearson Prentice Hall.
- Hayes, A.F. (2013). *Introduction to mediation, moderation and conditional process analysis. A regression based approach*. The Guilford Press.
- Hernández, E. F. T. (2020). Habilidades intrapersonales y su relación con el burnout en docentes de educación básica en León, México. *REXE: Revista de estudios y experiencias en educación*, 19(39), 163-179.
<http://doi.org/10.21703/rexe.20201939torres9>
- Jaimes, S. S., & Rivera, J. S. O. (2023). Estrategias de la responsabilidad social empresarial una oportunidad para la gestión de los factores de riesgo psicosociales. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 13(2), 1-8.
<https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2023.9548>

- Kuhn, E., Müller, S., Teusch, C., Tanner, G., Schumann, M., & Baur, C. (2021). Interfaces of occupational health management and corporate social responsibility: a multi-centre qualitative study from Germany. *BMC Public Health*, 21(1), 1042.
<http://doi.org/10.1186/s12889-021-11016-z>
- Luceño, L., & Martín, J. (2008). *DECORE: Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales*. TEA Ediciones: Madrid.
- Luna, D., Figuerola-Escoto, R.P., Contreras-Ramírez, J., Sierra-Monge, J.J.L., Navarreta-Rodríguez, E.M., Serret, J., Castañeda, P. & Meneses-González, F. (2020) "Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico para Adolescentes (BIEPS-J) en una muestra mexicana." *Psicodebate. Psicología, Cultura y Sociedad* 20(1) 43-55.
<http://dx.doi.org/10.18682/pd.v20i1.957>
- Matabanchoy, J. M., Paz, D., Matabanchoy, S. M., & Jaramillo, M. A. (2020). Estrés laboral en docentes de un Centro Educativo rural en Pasto. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13(3), 19–28.
<https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.13302>
- Mateo, C. M., Hernández, M. P., & Cabrero, R. S. (2019). El bienestar psicológico en la adolescencia: Variables psicológicas asociadas y predictoras. *European journal of education and psychology*, 12(2), 139-151.
<https://doi.org/10.30552/ejep.v12i2.279>
- Naupas, H., Mejia, E., Trujillo, I., Romero, H., Medina, W., & Novoa, E. (2023). *Metodología de la investigación total: Cuantitativa–Cualitativa y redacción de tesis*. Ediciones de la U.
- Núñez, D. E. G., & Gómez, G. D. G. (2022). Factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en docentes de una unidad educativa. *Ciencia Latina, Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 5463-5474.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3543
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Burn-out "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*". <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Rabanal-León, H. C., Yupari-Azabache, I. L., Aguilar-Chávez, P. V., & Yuncor, N. R. C. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas. *South Florida Journal of Development*, 2(1), 610-622.
<https://doi.org/10.46932/sfjdv2n1-044>
- Rodríguez, A. J. (2023). *Desgaste Ocupacional (Burnout) y Cultura Organizacional en empleados del sector servicios* [Tesis Doctoral, Universidad Nacional Autónoma de México].
<https://hdl.handle.net/20.500.14330/TES01000837687>
- Rojas-Mata, I., Suárez-Escalona, R., & Cavazos-Salazar, R. L. (2022). Factores de riesgo psicosocial en trabajadores universitarios: un estudio comparativo antes y durante el COVID-19. *CienciaUAT*, 17(1), 61-72.
<https://doi.org/10.29059/cienciauat.v17i1.1583>
- Rojas-Solís, J. L., Flores-Meza, G., & Cuaya-Itzcoatl, I. G. (2021). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(1).
<http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2021.1248>
- Ruiz de Chávez, D., Pando-Moreno, M., Aranda, B. C. B. C., & Almeida, P. C. (2014). Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Ciencia y Trabajo*, 16(50), 116–120.
<https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000200010>
- Ryff, C. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104.
- Saldaña-Orozco, C., Carrión-García, M. Á., Chávez-Sánchez, J. A., & Díaz-Andrade, E. (2022). Condiciones sociolaborales y desgaste psíquico en trabajadores durante la pandemia. Estudio comparativo. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 60(6), 624.
- Sociedad Mexicana de Psicología. (2010). *Código Ético del Psicólogo*. Trillas.

- Torres-Hernández, E. (2023). Vocación y burnout en docentes mexicanos. *Educación XXI*, 26(1), 327-346. <https://doi.org/10.5944/educxx1.3295>
- Unda-Rojas, S., Hernández-Toledano, R. A., García-Arreola, O., & Esquivel-Lozada, C. (2020). Factores de riesgo psicosocial predictores del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) (Burnout) en docentes de bachillerato. *Información Psicológica*, 119, 91–107. <https://doi.org/10.14635/iPSIC.2020.119.1>
- Uribe-Prado, J. F. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y factores psicosomáticos en servidores públicos. *Investigación administrativa*, 49(125). <https://doi.org/10.35426/iav49n125.03>
- Valerio, G. & Serna R. (2018). Redes sociales y bienestar psicológico del estudiante universitario. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(3), 19-28. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1796>
- Van-Der-Molen, H.F., Nieuwenhuisen, K., Frings-Dresen, M.H.W., De-Groene, G. (2020) Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: an updated systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 10(7), 1-11. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-034849>
- Van Dierendonck, D. (2004). The construct validity of Ryff's scales of psychological well-being and its extension with spiritual well-being. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 629-644. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00122-3](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00122-3)
- Valero, V., Pari, M., Mamani, H., & Laurente, V. (2023). Estrés y satisfacción laboral en profesores del Altiplano Peruano. *Encuentros. Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, 17, 205-216. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7527638>
- Valle-García, C., Silva, C., & Alcántara, K. E. G. (2021) *El aula en llamas: Burnout en docentes durante la pandemia. Salud Mental: Referentes imaginarios circunstanciales en pospandemia*. Congresos PI.
- Valle, M. & Ponce, L.E. (2017). *Diseño de un programa estratégico para prevenir y reducir la incidencia de mobbing y burnout en un plantel de EMS de la Ciudad de Toluca*. [Tesis de Maestría no publicada, Universidad Autónoma del Estado de México].
- Villacreses, G. V., & Ávila, A. (2020). Factores de riesgo psicosocial del personal administrativo de una Institución de Educación Superior, resultados para un liderazgo transformacional. *Revista San Gregorio*, (40), 1-18. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1425>
- World Medical Association. (2013). World Medical Association Declaration of Helsinki: ethical principles for medical research involving human subjects. *Jama*, 310(20), 2191- 2194. <https://doi:10.1001/jama.2013.281053>